

Caja de Herramientas para la prevención y protección de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia

Guías para líderes y defensores,
comunidades y organizaciones de base,
gobiernos locales y regionales,
autoridades del nivel nacional y empresas



**Caja de Herramientas
para la prevención y
protección de los
líderes y defensores
de derechos humanos
en Colombia**

**¿Qué contiene esta
caja de herramientas?**



El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales. En consonancia con el Institute for Human Rights and Business (IHRB), CREER se ha propuesto impulsar una agenda integral que conecte a gobiernos, comunidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil a través de:

- Construcción colectiva de conocimiento
- Espacios de diálogo basados en la confianza
- Fortalecimiento de las capacidades locales

Todos los derechos reservados. CREER-IHRB y DCAF permiten la libre reproducción de extractos de esta publicación siempre y cuando se dé reconocimiento y se cite apropiadamente. Se requiere autorización por parte de CREER-IHRB y DCAF para la reproducción y traducción de esta publicación.

Director Ejecutivo

Luis Fernando De Angulo

Investigación y elaboración de contenidos

Laura Cotrina Tobos, Viviana Arango, Camila Saiz

Octubre de 2020

La elaboración de esta Caja de Herramientas fue apoyada por

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF)



Presentación

El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), viene trabajando desde 2018 el tema de seguridad para la participación en el corredor minero del Cesar, con especial énfasis en la prevención y protección de la vida e integridad de líderes y

defensores de derechos humanos. Para ello, hemos trabajado de manera articulada con los líderes y lideresas, las comunidades, las autoridades del nivel local, regional y nacional, y las empresas del sector minero-energético, en:

Proceso de trabajo en el Cesar

1. El reconocimiento y comprensión de la política pública de prevención y protección de personas.
2. La identificación de los deberes y responsabilidades en materia de prevención y protección por parte de cada actor.
3. El análisis de las barreras y oportunidades para el cumplimiento de la política pública.
4. La construcción de acuerdos conjuntos y la adopción de compromisos individuales y colectivos para gestionar la problemática.

El trabajo en el Cesar ha permitido que los actores que hacen parte de la conversación adquieran los conocimientos y capacidades necesarios para aportar a la transformación de las problemáticas en torno a la seguridad para la participación, y que así, puedan construir acuerdos que incidan en la implementación de la política pública en materia

de prevención y protección en el territorio. CREER reconoce que un proceso como este toma tiempo y puede variar de acuerdo con las características de la problemática en torno al ejercicio de la participación que tiene cada territorio, a la diferenciada presencia del Estado, y a las condiciones de seguridad locales y regionales.

Sin embargo, en el contexto actual donde el ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos se encuentra en alto riesgo, es necesario y urgente que la sociedad civil, el Estado, y los actores económicos, reconozcan que la gestión y transformación de este fenómeno social es un deber de todos y todas. Para ello, CREER ha elaborado una Caja de Herramientas para la prevención de la violencia contra defensoras y defensores de derechos Humanos en La Guajira - Colombia, que contiene cinco guías dirigidas a distintos actores para que puedan conocer la política pública de prevención y protección de personas, así como los deberes y responsabilidades que tienen en esta materia.

En otras palabras, la Caja de Herramientas busca brindar herramientas prácticas para que las comunidades conozcan sus derechos y responsabilidades frente a la problemática, los gobiernos locales comprendan e

incorporen en su gestión el marco normativo existente en materia de prevención y protección, y las empresas y demás representantes del sector privado comprendan la importancia de este tema en materia de debida diligencia en derechos humanos e identifiquen oportunidades para contribuir de manera activa al fortalecimiento de las garantías de seguridad para los líderes sociales en el entorno de sus operaciones.

Además, la Caja de Herramientas trabaja de manera transversal los enfoques de género y étnico, para que en el análisis e implementación de la política pública, así como en las acciones que de manera individual y colectiva se realicen para la prevención y protección de personas, sean gestionadas de manera adecuada todas las vulneraciones de derechos que involucran liderazgos de mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas.

¿Cuál es el contenido de la Caja de Herramientas?

La Caja de Herramientas para la prevención de la violencia contra defensoras y defensores de derechos Humanos en Colombia, se compone de un documento general en el que se presenta información sobre las siguientes preguntas:

- La situación de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia
- El enfoque de género y étnico
- La articulación multiactor para el trabajo en la defensa y protección de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia

El lector también podrá encontrar cinco cartillas dirigidas a cinco actores distintos, que contienen la siguiente información:

1

Líderes, comunidades y organizaciones de base

- A. Los líderes sociales en la defensa de los derechos humanos
- B. Las comunidades y organizaciones de base en la defensa de los líderes y defensores de derechos humanos
- C. Diario de Prevención y Protección
- D. La autoprotección

2

Gobiernos locales y regionales

- A. Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas
- B. Política pública de Prevención
- C. Política pública de Protección
- D. Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en la prevención y protección de violencias contra los defensores de derechos humanos

Autoridades del nivel nacional

3

- A. Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas
- B. Recomendaciones para incorporar los enfoques de género y étnico en las estrategias de prevención y protección de violencias contra los líderes y defensores de derechos humanos
- C. Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en la prevención y protección de violencias contra los líderes y defensores de derechos humanos

Empresas

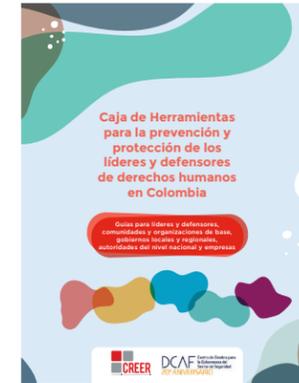
4

- A. Las empresas y los derechos humanos
- B. Deberes de las empresas sobre los derechos humanos
- C. Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos
- D. Guía de indicadores para incorporar en enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

A lo largo de la Caja de Herramientas el lector podrá encontrar información correspondiente al departamento de La Guajira, como las características de los liderazgos que se ejercen, o las brechas en la implementación de las medidas de prevención y protección. Sin embargo, es importante que tenga en

cuenta que todos los insumos presentados por CREER pueden servir a otros departamentos o municipios que tengan la necesidad o interés de documentar e identificar acciones pertinentes para la prevención y protección de sus líderes sociales y defensores de derechos humanos.

¿Cómo usar la Caja de Herramientas?



Recomendamos al lector comenzar por conocer el documento general de la Caja de Herramientas, para informarse sobre la problemática en torno a la seguridad para la participación, y la importancia que tiene para su gestión la articulación multiactor.

Posteriormente, el lector puede seleccionar la cartilla que es de su interés. Por ejemplo, si usted hace parte de alguna institución pública municipal que tiene responsabilidades en materia de prevención o protección a la vida e integridad de personas, puede elegir la cartilla dirigida a gobiernos locales.

3



Finalmente, para poder identificar cuáles son los deberes y responsabilidades de otros actores en materia de prevención y protección a la vida e integridad de personas, es importante que usted lea las cartillas que están dirigidas a otros actores. Esto también le puede ayudar en la elaboración de estrategias para trabajar de manera articulada con ellos, así como reconocer las acciones que están realizando para garantizar que los enfoques de género y étnico son integrados de manera efectiva en las acciones en materia de prevención y protección.

¿Qué está pasando con los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia?

Colombia ha vivido en las últimas cinco décadas un conflicto armado entre el Estado y distintos grupos armados al margen de la ley, que ha puesto en un alto grado de vulnerabilidad y victimización a la población. Para octubre de 2020, son 9.048.515 las personas reconocidas como víctimas de desplazamiento forzado, asesinatos, torturas, amenazas, agresiones sexuales, entre otros hechos violentos, que han tenido como objetivo someter a la población, ocultar la vulneración sistemática de sus derechos, y silenciar sus demandas¹.

En este contexto, las mujeres, la población con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y las comunidades étnicas, a través de los liderazgos individuales y colectivos, han trabajado por la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la

democracia. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

A pesar de que el Estado ha trabajado en la elaboración de una serie de políticas públicas que buscan brindar todos los elementos para garantizar el derecho a la participación, y de que se firmó un acuerdo de paz entre el gobierno colombiano y las FARC-EP, el liderazgo por la defensa de los derechos humanos continúa siendo una tarea riesgosa y sin condiciones para su ejercicio, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas.

¿Cuál es la definición de líder defensor de derechos humanos y quién puede ser considerado como tal?

Según la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades

fundamentales universalmente reconocidas (Resolución 53/144 de la Asamblea General de la ONU, aprobada el 9 de diciembre de 1998):

Son las todas las personas que ejercen el derecho de promover y procurar la protección y realización de la democracia, los derechos humanos y las libertades fundamentales, ya sea individual o colectivamente.

En la defensa de los derechos humanos, se pueden abordar múltiples problemáticas. En el caso de Colombia, algunas de las agendas más importantes son:

- El derecho a defender los derechos humanos, ante la situación alta de riesgo de líderes y defensores.
- El derecho al cuidado medioambiental, ante actividades económicas de alto impacto.
- El derecho a la defensa de la democracia, antes graves situaciones de corrupción.

También incluye la defensa de los derechos de grupos poblacionales como:

- Derechos de las mujeres.
- Derechos de las comunidades étnicas.
- Derechos de las víctimas.

La defensa de los derechos humanos puede incluir asuntos regionales, nacionales, locales y comunitarios, por lo que los defensores pueden hacer parte de organizaciones intergubernamentales, comunidades con representatividad regional o local, organizaciones de la sociedad civil, o del sector privado. En este sentido, un defensor de derechos humanos puede realizar sus actividades de manera voluntaria o remunerada, siendo profesionales o no profesionales.

¹ Datos tomados del Registro Unico de Víctimas de la UARIV. Disponible en: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>

Para ello, las personas tienen derecho a participar en el gobierno de su país y en la gestión de los asuntos públicos, lo cual incluye:

Ser críticos ante el desarrollo e implementación de la política pública, y generar propuestas y estrategias para que los asuntos públicos mejoren o se fortalezcan

Llamar la atención sobre cualquier aspecto que esté obstaculizando la promoción, protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales

La ONU establece que es los defensores tienen en común el “compromiso de ayudar a los demás, un compromiso para con las normas internacionales de derechos humanos, una creencia en la igualdad y la no discriminación, una fuerte determinación y, en algunos casos, un enorme valor” (p. 10). Es importante tener en cuenta que no en todos los contextos, los defensores están en riesgo, pero en Colombia existen dos características que han llevado a que su actividad sea vulnerable:

- La existencia de un conflicto armado interno

- La ausencia de medidas y garantías legales e institucionales para proteger el ejercicio del derecho a la participación.

Con respecto a la ausencia de medidas y garantías para el ejercicio del derecho a la participación, para CREER es muy importante insistir en la necesidad de trabajar de manera articulada en la promoción y protección del derecho a la seguridad. La seguridad y la participación pueden ser entendidos como dos derechos que habilitan el ejercicio de los demás derechos. Esto quiere decir que:

- Si hay garantías de seguridad, las personas pueden ejercer el liderazgo para la defensa y exigibilidad de los derechos humanos.
- Si hay garantías para participar, las personas pueden implementar distintas acciones que propendan por el cumplimiento de los derechos humanos y el desarrollo de la democracia.

Por consiguiente, la ruta que propone CREER para poder garantizar los derechos de los líderes y defensores de derechos humanos es comenzar brindando las garantías para su seguridad para que, contando con las medidas de prevención y protección del ejercicio de su liderazgo, puedan participar de manera activa en la defensa de los derechos humanos.

Algunos datos sobre la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos

No existe en la actualidad una cifra común sobre las acciones que vulneran los derechos de los líderes y defensores. Desde el Estado, la Defensoría del Pueblo estima que entre enero de 2016 y octubre de 2019 han sido asesinados 555 líderes sociales, y la Fiscalía General de la Nación registra entre enero de 2016 y enero de 2020 592 homicidios de líderes y defensores. La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos encuentra que entre 2016 y agosto de 2018, la vulnerabilidad de los líderes aumentó, y que a partir de esta fecha la problemática empezó a revertirse: en total calculan para estos 4 años 343 líderes y defensores asesinados.

Desde las organizaciones de la sociedad civil (OSC), el programa Somos Defensores cuenta entre enero de 2016 y marzo de 2020 512 líderes asesinados, y el Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz) registra entre enero de

2016 y agosto de 2020, 1000 líderes asesinados. Finalmente, según el Informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de los derechos humanos, entre enero de 2016 y junio de 2019, la cifra de líderes asesinados era de 324.

Y esta divergencia en las cifras no solo se da en el caso de asesinatos. El conteo difiere aún más cuando se analizan otro tipo de conductas vulneradoras de derechos como las amenazas, robo, violencia contra hijos y familiares, entre otras. Esta situación se debe a que cada entidad o institución cuenta con metodologías distintas para la recolección y análisis de la información. En este documento no pretendemos identificar por qué las cifras entre los actores que hacen seguimiento a las vulneraciones contra los líderes y defensores son distintas, pero queremos resaltar esta situación porque una efectiva implementación de la política pública puede ayudar a solucionar esta divergencia entre los datos.

¿Cómo se ven afectados los liderazgos ejercidos por las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?

Los datos con respecto al sexo, género, edad, y pertenencia étnica, también varían de acuerdo con el sistema de información consultado. A continuación, tomamos las cifras de la Defensoría del Pueblo, por ser el Instituto Nacional de derechos humanos en Colombia

y porque en su metodología para la emisión de Alertas Tempranas incluye la confirmación en los distintos territorios del país de que las situaciones de violaciones de derechos humanos están relacionadas directamente con el ejercicio de liderazgo de las personas y colectivos.

En agosto de 2019, la Defensoría presentó el informe de seguimiento a la Alerta Temprana 026 de 2018 en la que se documentaba el riesgo de líderes sociales y defensores de los derechos humanos en Colombia. En el informe se presentaron cifras actualizadas con corte de mayo de 2019, estableciendo que se habían identificado 1658 conductas vulneratorias: 1608 contra líderes y defensores, y 50 contra organizaciones sociales y colectivos.

De los 1608 afectados por distintos tipos de conductas que vulneran los derechos humanos como los asesinatos, amenazas, estigmatizaciones, desplazamientos, entre otros, 482 eran mujeres. Los impactos contra las mujeres tienen un nivel de complejidad distinto al de los hombres, pues involucran agresiones contra sus hijos o núcleos familiares, o hacen uso de estrategias como la violencia sexual.

Las cifras que presenta el informe con respecto a los miembros de comunidades étnicas son difusas. Se establece que los sectores

con mayores afectaciones por conductas vulneratorias de derechos son las de líderes o autoridades de comunidades indígenas (226 personas), comunidades negras (94 personas), rrom (1 persona), pero también se presentan otros sectores como el comunitario, comunal, de víctimas, campesino o agrario, entre otros, en los que puede haber miembros de comunidades étnicas.

Encontrar información específica y desagregada según el sexo, género, etnia, lengua, entre otros, de las violencias contra líderes es bastante complejo. Por ejemplo, de las 1351 amenazas identificadas, 333 estaban dirigidas a mujeres, pero no sabemos si alguna de ellas pertenecía a alguna comunidad étnica. Tampoco sabemos de las afectaciones concretas contra personas con OSIGD.

Ahora bien, desde las OSC se destacan los informes elaborados trimestral, semestral y anualmente por parte del programa Somos Defensores. Entre 2018 y 2019 registraron 1649 agresiones contra personas defensoras de derechos



Recuerde que todos somos diferentes pero iguales en derechos (Art. 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos)

humanos. Para 2019, de los 844 registrados, 225 fueron contra mujeres y 5 contra personas con OSIGD. En el caso de los liderazgos étnicos, reportan 271 agresiones contra líderes indígenas y 66 a líderes afrodescendientes. Para Indepaz, de los líderes que han sido asesinados en los últimos cuatro años y hasta junio de 2020, 970 personas. De ellas, 250 eran líderes indígenas y 71 afrodescendientes, y del total de asesinatos, 13, 49% fueron contra mujeres. No se presentan cifras de población con OSIGD.

En ambos casos sucede lo mismo que con los datos de la Defensoría del Pueblo, y es que hay agresiones contra otros sectores como el de personas defensoras de derechos humanos, comunitarios, comunales, campesinos, víctimas, sindicales, entre otros, sin dejar claro si alguna de las víctimas es mujer, persona con OSIGD, o incluso miembro de una comunidad étnica.

Caracterización de los liderazgos sociales

Un paso esencial para poder avanzar hacia la construcción de acciones y medidas que logren prevenir o mitigar la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos de manera efectiva, es conocer en profundidad las características particulares que presentan los liderazgos en el territorio, las problemáticas o temas que impulsan el surgimiento de estos, los lugares del territorio

en los que se concentran sus actividades, algunas de sus características demográficas y los principales factores que ponen en riesgo su vida e integridad.

En este sentido, resulta de especial importancia que todos los actores puedan caracterizar los liderazgos sociales de su territorio con el uso de diversas fuentes de información, incluida aquella que proviene de los mismos líderes y defensores o sus comunidades. La presente cartilla propone un cuadro sencillo de información mínima con la cual deberían contar todos los actores que tengan obligaciones en la prevención y protección de personas, y aquellos que están interesados en aportar desde sus responsabilidades. gobiernos locales para este propósito. A manera de ejemplo, se realizará la caracterización de los liderazgos sociales para el departamento de La Guajira, pero se debe tener en cuenta que este esquema se puede replicar en cualquier territorio a nivel nacional.

La información consignada en el ejemplo de caracterización para el departamento de La Guajira corresponde a la información conocida y recabada por CREER en el marco de su trayectoria de trabajo en este territorio. No obstante, al ser una caracterización realizada con fines pedagógicos, se debe aclarar que esta información es sujeta de ser complementada o rectificada por las entidades territoriales del departamento.

Categoría	Información	Fuentes sugeridas	¿Por qué es relevante esta categoría?
<p>Tipos de liderazgos presentes en el territorio</p>	<p>Aunque no es un listado exhaustivo, a continuación se presentan algunos tipos de liderazgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Líderes de comunidades étnicas: Indígenas, NARP o población rrom, que buscan la reivindicación de sus derechos diferenciales, el respeto a sus tradiciones y usos y costumbres y el reconocimiento de sus saberes y prácticas ancestrales. - Líderes comunales o comunitarios: Teniendo en cuenta los niveles de necesidades básicas insatisfechas que se presentan en La Guajira, han surgido múltiples liderazgos sociales cuyo objetivo principal es exigir al Estado la garantía de estos derechos esenciales para la población y la veeduría en los procesos de contratación y suministro de los servicios públicos (agua, salud, educación, etc.). Asimismo, en esta categoría se encuentran aquellas personas quienes denuncian hechos de corrupción asociadas a actividades electorales o al uso y distribución de recursos públicos. Este es uno de los tipos de liderazgo más comunes en el departamento debido al importante historial de actos de corrupción que presenta La Guajira. - Líderes ambientales y de tierras: Personas que defienden el derecho al territorio, se oponen a los impactos ambientales de actividades económicas como la minería u otras y, en general, exigen el mejoramiento de las condiciones ambientales y el derecho a la tierra para sus comunidades. - Líderes sindicales: trabajadores afiliados a sindicatos de trabajadores de distintos sectores (educación, sector público, minería, etc.) que destacan por mantener una defensa activa de los derechos y condiciones laborales en el departamento. - Líderes de la población con OSIGD: Líderes que son población o representan a personas con OSIGD. 	<ul style="list-style-type: none"> - Información primaria recolectada en el diálogo directo con líderes sociales e instituciones del territorio. - Cifras municipales y departamentales. - Información de entidades como la Defensoría del Pueblo e informes de ONG como Indepaz, Naciones Unidas, entre otras. 	<p>Nos permite comprender los múltiples factores que deben tenerse en cuenta al abordar la conversación sobre cómo mejorar las estrategias de protección actuales, que trasciendan la mirada material de las medidas, así como desarrollar estrategias de prevención, que incluyan roles y responsabilidades para todos los actores, además del Estado, teniendo en cuenta que distintos sectores de la sociedad pueden participar de estas dinámicas de violencia por acción, pero también por omisión, al no rodear los liderazgos.</p> <p>En esta categoría se deben caracterizar los tipos de líderes y lideresas sociales existentes en el territorio según el tipo de actividad que realizan. Por ejemplo: líderes de restitución de tierras, líderes de víctimas, líderes que denuncian actos de corrupción, líderes de comunidades étnicas, ambientales, entre otras. Además de mencionar los tipos de liderazgos, resulta útil realizar una pequeña descripción de cada uno de estos.</p> <p>Las mujeres desempeñan un importante rol en el liderazgo social en La Guajira puesto que estas han integrado los tipos de liderazgos sociales mencionados anteriormente, pero también han actuado históricamente en defensa de los derechos de las mujeres en el departamento.</p>
<p>Zonas de mayor concentración de liderazgos sociales</p>	<p>Al ser los más densamente poblados y concentrar gran parte de las actividades económicas, políticas y administrativas del departamento, los municipios de Maicao y Riohacha (capital del departamento) concentran la mayor parte de las actividades de liderazgo social del departamento, no solo por los líderes sociales que habitan en estos municipios sino porque aquellos de otros municipios se desplazan hacia Maicao y Riohacha para exigir condiciones para sus comunidades. Además de lo anterior, se debe tener en cuenta que en cada municipio de La Guajira hay presencia de liderazgos sociales que responden a contextos particulares; en municipios cercanos a actividad minera suelen concentrarse liderazgos ambientales y de tierras, en municipios con elevados índices de NBI como Uribia se presentan liderazgos comunales, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información primaria recolectada en el diálogo directo con líderes sociales e instituciones del territorio. - Cifras municipales y departamentales. - Información de entidades como la Defensoría del Pueblo e informes de ONG como Indepaz, Naciones Unidas, entre otras. 	<p>Existen territorios en los que la presencia de líderes y defensores de derechos humanos es mayor. Esto puede responder a la existencia de problemáticas como la falta de acceso a servicios básicos, corrupción, problemas ambientales, entre otras actividades que generan una respuesta por parte de las comunidades. Identificar cuáles son esos territorios contribuye a una mejor planificación de las medidas y acciones en materia de prevención y protección.</p>

<p>Características demográficas</p>	<p>Al no existir un censo oficial sobre los líderes y defensores de derechos humanos existentes actualmente en La Guajira, resulta imposible saber con total exactitud las características demográficas de esta población. Sin embargo, es posible afirmar que existe una representación importante tanto de hombres como de mujeres en el ejercicio de la defensa de los derechos humanos. Asimismo, teniendo en cuenta las características demográficas generales del departamento, resalta la existencia de un importante número de líderes y defensores de derechos humanos pertenecientes a comunidades étnicas, especialmente wayúu y afrodescendientes.</p> <p>Si bien estos enunciados no describen a profundidad la composición demográfica de los líderes sociales del departamento, sí permiten evidenciar que al existir una importante representación de mujeres y de miembros de las comunidades étnicas, las garantías para el ejercicio de la defensa de los derechos humanos, así como las medidas de prevención de la violencia y protección deben contar con enfoques diferenciales que incorporen las necesidades particulares de estas poblaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cifras municipales y departamentales. - Cifras oficiales como el censo nacional del DANE y cifras sobre líderes sociales del Ministerio del Interior. - Información de entidades como la Defensoría del Pueblo e informes de ONG como Indepaz, Naciones Unidas, entre otras. 	<p>Conocer con mayor profundidad las características etarias, étnicas, de sexo y género de los líderes y defensores de derechos humanos resulta de especial relevancia para comprender la manera diferencial en la que se manifiesta el fenómeno de violencia contra ellos en el territorio, a la vez que permite el diseño de respuestas que respondan a las necesidades particulares de cada grupo poblacional.</p>
<p>Impactos diferenciales sobre algunos grupos poblacionales</p>	<p>En la Guajira, al igual que se ha evidenciado en todo el territorio nacional, el fenómeno de violencia contra líderes sociales ha afectado de manera particular a las mujeres, puesto que sobre ellas se presentan casos que incluyen la violencia sexual, lenguaje ofensivo con relación a su género, persecución a miembros de su núcleo familiar, entre otras manifestaciones diferenciales. Desde la firma de los Acuerdos de Paz con las FARC-EP, han sido asesinados 12 líderes sociales en el departamento de La Guajira, de los cuales 4 fueron mujeres.</p> <p>Asimismo, resalta que, de los 12 líderes sociales asesinados, al menos 7 pertenecían a la etnia wayúu y uno a las comunidades afro. Lo anterior evidencia la necesidad de que esta problemática sea tratada desde un enfoque diferencial, tanto desde el análisis como en el diseño de la respuesta institucional a la problemática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información extraída del Sistema de Alertas Tempranas de la Defensoría del Pueblo, informes o reportes de la Fiscalía, Policía Nacional, Unidad Nacional de Protección, entre otras. - Informes de ONG como Indepaz, u organismos internacionales como Naciones Unidas, entre otras. - Cifras oficiales como el censo nacional del DANE y cifras sobre líderes sociales del Ministerio del Interior. 	<p>El fenómeno de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos ha tenido impactos particulares sobre algunos grupos poblacionales como las mujeres, los indígenas y los jóvenes. Conocer las características diferenciales de estos tipos de violencia contribuye a una formulación más efectiva de acciones de prevención y protección con enfoque diferencial.</p>
<p>Principales riesgos para los líderes sociales y defensores de derechos humanos y lugares donde se concentran</p>	<p>Existen en La Guajira diversas dinámicas que, si bien no pueden ser entendidas como causales directas de la violencia contra líderes y lideresas sociales han tenido una influencia en esta problemática. La existencia de economías criminales como el contrabando y los casos de corrupción en el manejo de recursos y contratos públicos se configuran como factores de riesgo en</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cifras municipales y departamentales. 	<p>Se debe identificar la posible existencia de factores o situaciones que puedan potenciar los riesgos para la seguridad e integridad de los líderes sociales en determinados territorios, como por ejemplo la presencia</p>

Principales riesgos para los líderes sociales y defensores de derechos humanos y lugares donde se concentran

tanto hay intereses de actores poderosos en el departamento (legales e ilegales) en estas economías y, por ende, las actividades de denuncia realizadas por los líderes sociales son percibidos como una amenaza a estos intereses, lo que puede llevar a que los actores interesados generen dinámicas de coerción al ejercicio de los líderes sociales.

Asimismo, la presencia de grupos armados organizados -especialmente en la media y baja Guajira- así como de estructuras criminales armadas representa un riesgo para el libre ejercicio de la participación en la vida pública, así como para las condiciones de seguridad ciudadana en general del departamento.

El desarrollo de proyectos del sector minero-energético, así como otros proyectos con impactos sociales y ambientales han generado también un riesgo para los líderes sociales. En este punto, se debe hacer claridad sobre el hecho que el desarrollo de actividades económicas lícitas no representa un riesgo en sí mismo, sino que el riesgo se configura cuando no existen canales legítimos y seguros de participación de las comunidades para manifestar sus inconformidades o peticiones frente al desarrollo de estas y, nuevamente, a la posibilidad de que se empleen mecanismos de coerción frente a los líderes sociales que ejercen oposición a estas actividades. Sin embargo, no se puede afirmar que estas situaciones necesariamente ocurran en La Guajira.

- Cifras sobre seguridad y convivencia de la Policía Nacional, Fiscalía, Ministerio de Defensa, entre otras.

- Información de entidades como la Defensoría del Pueblo e informes de ONG como Indepaz, Naciones Unidas, entre otras.

de actores armados, estructuras ilegales, economías ilícitas, actividades económicas que generen impactos sobre los derechos humanos, entre otras. Identificar estos elementos contribuye al diseño de acciones de prevención de la violencia y a priorizar territorialmente estas acciones.

Oferta institucional

La Guajira ha avanzado tanto desde el nivel departamental como en los gobiernos municipales en la visibilización e incorporación de la problemática de líderes sociales como una prioridad para el departamento. Sin embargo, existen debilidades a la hora de implementar en el nivel territorial la normatividad que se ha expedido en el nivel nacional alrededor de esta temática. Estas debilidades responden, por una parte, a la falta de capacidades y recursos (económicos, técnicos, instrumentales, humanos) que se requieren para poner en marcha instrumentos como la ruta de protección, pero también responde a las debilidades en los procesos pedagógicos para que la normatividad sea entendida y traducida a funciones específicas en la práctica de los gobiernos locales.

Otro importante reto que enfrenta La Guajira frente a la oferta institucional es el hecho de que las acciones, programas y proyectos que se han venido desarrollando necesitan ser comunicados de manera más efectiva a la ciudadanía, pues en muchos casos existe una percepción de inoperancia o inatención. Asimismo, si bien se han realizado importantes esfuerzos por adaptar la normatividad vigente, todavía es necesario avanzar en ajustarla a las características propias del contexto, especialmente en lo relativo a la inclusión de los enfoques diferenciales (principalmente de género y étnico) y los retos de implementar medidas de protección y prevención en un departamento con las características geográficas de La Guajira.

- Información primaria recolectada en el diálogo directo con líderes sociales e instituciones del territorio.

- Cifras municipales y departamentales.

- Revisión de normatividad existente en el nivel nacional.

Es importante tener claridad sobre la oferta institucional existente en los niveles locales para responder a esta problemática; las capacidades institucionales existentes, el estado de implementación de programas o proyectos encaminados a mitigar la problemática, el nivel de acceso que tiene la ciudadanía a la oferta institucional, entre otras.

El enfoque de género y étnico

Para la elaboración e implementación de la política pública y, en general, para poder cumplir con las obligaciones y responsabilidades en la garantía de los derechos humanos, es necesario reconocer que vivimos en un mundo con una pluralidad de personas inigualables por cuestiones de sexo, género, lengua, raza, religión, cultura, etc.

Si bien los derechos humanos reconocen esta diversidad, han existido grandes dificultades y retos para garantizar el bienestar, goce y protección de los derechos de quienes más son vulnerables. Para abordar esta problemática existe un concepto llamado *Enfoque Diferencial*, que parte de identificar que existen grupos de personas que han sido históricamente discriminados y vulnerados

- Grupo por Ciclo vital: Niños, niñas y adolescentes + Adultos mayores
- Grupo por Discapacidad: Personas con discapacidad
- Grupo por Pertenencia étnica: Indígenas + Comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, Gitanos-rrrom
- Grupo por Género: Mujeres + Personas con orientación

sexual e identidad de género diversa (OSIGD)

Todas las personas que pertenecen a uno o varios de estos grupos son sujetos de especial protección, y aunque se reconoce que deben ser tratados como iguales, también se identifica la necesidad de que es el Estado adopte estrategias diferenciales que permitan disminuir las desigualdades, necesidades y vulnerabilidades que viven en el día a día. En esta Caja de Herramientas, CREER se enfoca en los grupos por pertenencia étnica y por género, para establecer que quienes hacen parte de ellos, especialmente los líderes y defensores de derechos humanos, necesitan de medidas especiales para la prevención y protección de su vida e integridad.

¿Qué es el enfoque de género?

La violencia de género es la respuesta a las relaciones de poder que a lo largo de la historia han llevado a que las mujeres sean discriminadas por su sexo y género. En el contexto de la vulnerabilidad de los líderes y defensores de derechos, esto se expresa en que sobre las mujeres haya una mayor tendencia a ejercer violencia sexual, discursos difamatorios sobre su moral sexual, o incluso, que sus hijos sean blanco de ataques.

Con el tiempo, hemos podido ver que la violencia de género sobrepasa el hecho de ser mujer, y que también está dirigida a aquellas personas con orientación sexual e identidad de género diversa (OSIGD): lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, entre otras orientaciones e identidades por fuera de las que históricamente

han sido denominadas como “normativas”. Como líderes y defensores, han sido expuestos a una violencia basada en la discriminación, humillación, o violencia policial.

Por lo anterior, entendemos enfoque de género como:

Las acciones y estrategias elaboradas por el Estado para dar un trato diferenciado a las mujeres y personas con OSIGD, con el fin de contribuir a la disminución de las brechas en acceso y garantía de derechos. Asimismo, con el fin de contribuir a que en el corto, mediano y largo plazo, la sociedad pueda reconocer y respetar los derechos de las mujeres y personas con OSIGD.

Para que pueda comprender mejor las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, es importante que tenga claridad sobre los siguientes conceptos:



Fuente: The Genderbread Person. Disponible en: www.itspronouncedmetrosexual.com

¿Qué es el enfoque étnico?

La violencia étnica se basa en la negación de una cultura y raza diferente a la propia, y en la posibilidad de la coexistencia y convivencia entre múltiples culturas. Esto quiere decir que se ejerce violencia y, en algunos casos, se busca eliminar a todas las personas o grupos que son diferentes: los que hablan una lengua distinta, lo que tienen sistemas jurídicos y de resolución de conflictos diferentes, los que tienen un sistema de creencias distintos, etc. En Colombia, la violencia étnica no solo está dirigida a las comunidades indígenas, sino que incluye a las comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, y a los gitanos-rrom.



Recuerde que las comunidades étnicas en Colombia son sujetos de especial reconocimiento y protección

Por lo anterior, entendemos enfoque étnico como:

Las acciones y estrategias elaboradas por el Estado para dar un trato diferenciado a las comunidades étnicas, con el fin de contribuir a la disminución de las brechas en acceso y garantía de derechos. Asimismo, con el fin de contribuir a que en el corto, mediano y largo plazo, la sociedad pueda reconocer y respetar los derechos de las comunidades étnicas.

Según cifras del DANE, para 2018 la población étnica estaba repartida así:

Población indígena: 1.905.617, es decir el 4,4% de la población del país. Las comunidades indígenas están concentradas en los departamentos de La Guajira,

Cauca, Nariño, Córdoba, Sucre, y Chocó. Según la Organización Nacional Indígena de Colombia, existen 106 grupos indígenas distribuidos en todo el territorio.

Comunidades indígenas en Colombia

Achagua	Embera Chami	Kokonuco	Pisamira	Tuyuca
Ambaló	Embera Dobidá	Koreguaje	Polindara	U'wa
Amorúa	Embera Eyabida - Em-bera Katío	Makuna	Pubense	Wamona
Andakies	Eperara Siapidara	Mapayerrí	Puinave	Wanano
Andoque	Guanaco	Matapí	Quichua	Wayuú
Awá	Guanadule - Tule - Cuna	Miraña	Quillacinga	Wipijiwi - Waüpijiwi
Bará	Guane	Misak	Quizgó	Wiwa
Barasano	Hitnū - Macaguán	Mokana	Sáliba	Wounaan
Barí	Hupdē - Hupdah - Hupdu	Muina Murui	Sikuani	Yagua
Betoye	Ijku - Arhuaco	Muisca	Siona	Yamalero
Bora	Inga	Nasa	Taiwano-eduria	Yanakona - Yanakuna
Cañamomo	Jiw - Guayabero	Nonuya	Tama Dujo	Yari
Carapana	Judpa - Jujupda	Nukak	Tanigua	Yaruro
Chimilas o Ette	Juhup - Yuju	Nutabe	Tanimuca	Yauna
Eneka	Kakua	Okaina	Tariano	Yeral
Chiricoa	Kamēntsa	Pasto	Tatuyo	Yukpa
Cocama	Kankuamo	Piapoco	Tikuna	Yukuna
Coyaima	Karijona	Piaroa	Totoró	Yuri
Curripako	Kawiyari	Pijao	Tsiripu	Yurutu
Desano	Kofán	Piratapuyo	Tubú - Siriano	Zenú
Dujo	Kogui		Tukano	

Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP): 4.671.160, es decir el 9,34% de la población del país. Las comunidades NARP se han organizado en consejo

comunitarios u organizaciones étnico-territoriales no tradicionales, y se encuentran concentradas en los departamentos del Valle del Cauca, Antioquia, y Bolívar.

Comunidades NARP en Colombia			
Negros	Afrocolombianos	Raizales	Palenqueros
<p>Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la relación campo</p> <p>-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Ley 70 de 1993).</p>	<p>Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural), de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folclórica.</p>	<p>Es la población nativa de las Islas de San Andrés, Providencia Y Santa Catalina descendientes de la unión entre europeos (principalmente ingleses, españoles y holandeses) y esclavos africanos.</p> <p>Se distinguen por su cultura, lengua (creole), creencias religiosas (iglesia bautista) y pasado histórico similar a los pueblos antillanos como Jamaica y Haití. Dada su especificidad cultural ha sido sujeto de políticas, planes y programas socio-culturales diferenciados de otras comunidades negras del continente colombiano.</p>	<p>La comunidad palenquera está conformada por los descendientes de los esclavizados que mediante actos de resistencia y de libertad, se refugiaron en los territorios de</p> <p>la Costa Norte de Colombia desde el Siglo XV denominados palenques. Existen 4 Palenques reconocidos: San Basilio de Palenque (Mahates - Bolívar), San José de Uré (Córdoba), Jacobo Pérez escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre).</p>

Fuente: Unidad de Víctimas. Disponible en:

<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/277>

Población gitana o rrom: 2.649 personas en todo el país. A pesar de su carácter nómada, la población rrom está concentrada en las capitales de los departamentos del Norte de Santander, Cartagena, Antioquia, Sucre, Córdoba, Cundinamarca y Bogotá.

Es muy probable que en el territorio donde usted tiene funciones como servidor público, donde opera su

empresa, o donde habita como ciudadano y/o líder, haga presencia alguna comunidad étnica. Por ello, es importante que todos conozcan la diversidad de grupos indígenas, NARP y rrom que están dispersos en el país, pues también adelantan luchas individuales y comunitarias que están en vulnerabilidad y que se evidencian en las afectaciones contra sus líderes y defensores.

¿Por qué es necesario incorporar el enfoque de género y étnico en las acciones y estrategias que propender por el respeto y cuidado de la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos?

Instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil concuerdan en que en el ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos, las mujeres, las personas con OSIGD, y las comunidades étnicas, tanto a nivel individual como colectivo, se encuentran en alto riesgo. Como se mencionó anteriormente, las cifras y datos que podrían ayudar a entender las características específicas de la violencia ejercida contra los líderes y defensores que hacen parte de estos grupos, no son suficientes para comprender de manera integral las afectaciones y vulnerabilidades a las que ha sido expuestos.

Sumado a ello, la política pública en materia de prevención y protección de personas hace explícita la obligación por parte del Estado de incorporar un enfoque diferencial en su implementación, pero se queda corta en brindar las herramientas y recursos para que las distintas entidades territoriales logren hacerlo con los recursos humanos y presupuestales que ya existen.

Al hacer una lectura del problema contra lo líderes y defensores, y al

brindarles atención (ya sea por sus obligaciones o responsabilidades), los actores suelen tener en cuenta cuál es el territorio donde sucedieron los hechos, la presencia de grupos armados al margen de la ley, las dinámicas de violencia por el conflicto armado, entre otras. Si en estas acciones son incorporados enfoques de género y étnico, el Estado, la sociedad civil y los actores económicos pueden lograr:

- Identificar cómo el conflicto afecta a las mujeres, a las personas con OSIGD, y a las comunidades étnicas de manera diferenciada.
- Determinar las causas que producen las desigualdades e inequidades de las que son víctimas.
- Formular o fortalecer procesos, políticas y programas que, desde sus obligaciones y responsabilidades, permitan superar esas afectaciones y así, cerrar las brechas de género y étnicas que existen para el acceso y garantía de derechos.

Por ejemplo, en el marco del conflicto armado, las mujeres fueron víctimas de violencia sexual por parte de los actores armados de manera preponderante. Gracias a la incidencia de diversas OSC, así como del reconocimiento del

Estado sobre esta situación, fueron creadas una serie de políticas públicas y programas que buscan restablecer los derechos de las mujeres víctimas de múltiples formas, y prevenir que los hechos vuelvan a repetirse: garantizando el acceso a salud, brindando acompañamiento psicológico, ofreciendo oportunidades socio-económicas, realizando ejercicios de memoria histórica, entre muchos otros. Asimismo, la OSC que brindan atención a estas mujeres, se han formado y fortalecido sus capacidades para apoyarlas bajo un enfoque de género.

Entonces, para mejorar y fortalecer la política pública de prevención y protección de la vida e integridad de los líderes sociales es fundamental para las autoridades locales y regionales conocer cómo incorporar el enfoque de género y étnico en la atención que brindan a los líderes sociales y defensores de derechos humanos, y a todos los grupos comunitarios y colectividades. Al trabajar los enfoques de manera transversal, podrán generar acciones y procesos específicos para atender las vulnerabilidades de las que son objeto, y aportar a mitigar la violencia y discriminación que viven en el día a día por el desconocimiento y estigmatización.

Con respecto a las acciones adelantadas por grupos y colectivos de la sociedad civil, es de destacar

su capacidad para la visibilización e incidencia política sobre los impactos de la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos. Algunas de las iniciativas abordan esta problemática desde la investigación académica y práctica, logrando analizar los tipos de liderazgos, y las agendas y colectividades que están en riesgo, así como los posibles perpetradores y motivaciones. Asimismo, son críticas y propositivas con respecto a la política pública de prevención y protección, y generan recomendaciones sobre cómo fortalecerla.

Aunque es posible identificar un interés por incorporar los enfoques de género y étnico en sus informes y acciones públicas para la incidencia, es importante continuar sumando y fortaleciendo sus esfuerzos para que la información recolectada trascienda de un análisis cuantitativo, a uno donde se caracterice con mayor rigor de tipo cualitativo los impactos y afectaciones a mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

¿Por qué se deben trabajar de manera articulada los enfoques de género y étnico?

Los enfoques de género, étnico, por ciclo vital, y por discapacidad están agrupados en un gran concepto: Enfoque Diferencial. Es importante que el lector comprenda que todos los enfoques tienen el mismo nivel de importancia y que, en el

relacionamiento con la población en situación de vulnerabilidad, es importante abordarlos de manera integral. Por ejemplo:

- Si a su OSC acude una lideresa social porque ha sido amenazada, es necesario que usted aplique el enfoque de género en las acciones o estrategias que tengan para su atención.
- Si a su empresa acude un líder de una comunidad étnica, es necesario que en el relacionamiento que mantenga con él tenga en cuenta el enfoque étnico.
- Si a su institución pública acude una lideresa que ha sido amenazada y que además representa a toda una comunidad indígena, es necesario que usted incorpore en la atención los enfoques de género y étnico. Además, es posible que en la

atención a la comunidad usted deba tener en cuenta si hay menores de edad o población en situación de discapacidad; por lo anterior, usted debería aplicar el enfoque diferencial en toda la atención.

Antes de continuar, le sugerimos tener en cuenta las siguientes recomendaciones para que integre el enfoque de género y étnico en su vida diaria:

1. Brinde un trato digno y equitativo a hombres y mujeres, sin discriminación por sexo, género, o raza.
2. No acuda a suposiciones o ejemplos que alimentan los estereotipos de género y étnico.
3. No anteponga los imaginarios de género y étnico propios cuando se esté relacionando con una persona.
4. No asocie adjetivos de acuerdo con los estereotipos tradicionales de género.

La articulación multiactor para el trabajo en la defensa y protección de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia

Es importante mencionar que el trabajo llevado a cabo por los distintos actores para el reconocimiento, caracterización y seguimiento de las vulneraciones

contra los derechos de los líderes y defensores tiene varios puntos en común que pueden presentarse como una oportunidad para la gestión de la violencia:

Se identifica una problemática

El ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos es una actividad de alto riesgo para quien la realiza, lo cual se evidencia en las múltiples acciones que vulneran de distintas formas los derechos a la vida e integridad de personas que se auto reconocen o son reconocidas como líderes sociales y defensores de derechos humanos.

Los derechos humanos pueden ser entendidos como un proyecto social y/o un código ético universal de relacionamiento entre individuos y con la naturaleza. El Estado colombiano ha ratificado tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos y nosotros, lo que lleva a que como ciudadanos, servidores públicos o actores económicos, tenemos una titularidad de derechos y deberes para garantizar que se cumplen de manera justa y con equidad.

Cuando los derechos de un líder son vulnerados, no hay solamente un ataque contra una persona sino, en general, contra todo el grupo social que ha adoptado los derechos humanos como su proyecto o código. Esto quiere decir que las agresiones a líderes y defensores son también agresiones contra toda una sociedad que trabaja de distintas formas por el cumplimiento y respeto de los derechos humanos.

Al haber una titularidad de derechos y responsabilidades, es necesario reconocer que existen distintos roles para la garantía de los derechos humanos:

¿De qué tipo es mi titularidad?

de Obligaciones

¿Cuáles es mi rol en la garantía de los derechos humanos?

Si soy un servidor público, es decir que represento al Estado colombiano, mi rol es el de adelantar todas las acciones pertinentes para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.

de Responsabilidades

Si soy un ciudadano, una comunidad, una OSC, o un actor económico, mi rol es el de respetar, promover el respeto, y exigir al Estado el cumplimiento de los derechos humanos.

¿Cuál es mi rol con los líderes y defensores de derechos humanos?

Mi rol es de hacer respetar los derechos a la vida e integridad de las personas.

Mi rol es el de respetar el ejercicio de liderazgo de los líderes y defensores de derechos humanos, y adelantar, crear o promover acciones que propendan por el respeto de sus derechos a la vida e integridad.

La violencia es diferenciada y focalizada

Para generar zozobra o silenciar a los líderes, los actores violentos hacen uso de dinámicas y estrategias específicas según las víctimas. Por ejemplo, a los hijos y familiares de las mujeres líderes los hostigan o amenazan antes que a ellas. Asimismo, la violencia tiende a centrarse en los departamentos que bordean el océano Pacífico, Antioquia, y Norte de Santander, en donde la producción y comercialización de cultivos para uso ilícito y la minería ilegal son los principales detonantes del conflicto y de la vulneración de derechos.

Las acciones que vayamos a adelantar para la prevención y protección de los derechos a la vida e integridad de personas, ya sea desde nuestras obligaciones o responsabilidades, deben propender por responder de manera efectiva a las particularidades del problema social.

Caso	Ha sido amenazado el hijo de una lideresa de Medellín que representa a un barrio marginal	Ha sido amenazado un líder de una comunidad afrodescendiente del Cauca, de un municipio muy pequeño y apartado
Sujeto a quien se están vulnerando sus derechos a la vida e integridad	<ul style="list-style-type: none"> - El amenazado directo es el hijo de la lideresa. - Por lo anterior, la lideresa es una amenazada indirecta. - La amenaza a la lideresa y a su hijo representa también un riesgo general para todo el barrio. 	<ul style="list-style-type: none"> - El amenazado directo es el líder. - Los amenazados indirectos son todos los integrantes de la comunidad.
Objeto de amenaza	La lucha de la lideresa porque su barrio acceda al <u>servicio de agua potable</u> .	La lucha de la comunidad por que les sea <u>titulada la propiedad colectiva</u> del territorio donde viven.
Lugar donde se presenta el caso	Medellín es una ciudad grande, con un fácil acceso a las autoridades en caso de situaciones de riesgo.	El municipio del Cauca está bastante apartado de la capital departamental, y la presencia del Estado es principalmente de la Fuerza Pública.

En el primer caso, las acciones de prevención y protección deben contener un fuerte enfoque de género, que incluya la atención a la lideresa, y una atención específica a su hijo en caso de ser menor de edad. En el segundo caso, deben contener un enfoque de género y

étnico, en donde se identifiquen las posibles afectaciones a NNAJ y mujeres, así como a las tradiciones y cultura de la comunidad étnica. Tener en cuenta el lugar donde se presenta el caso también es importante para:

Identificar qué instituciones del Estado hacen presencia en el territorio: Es posible que en Medellín haya una mayor oferta institucional para que la lideresa ponga su denuncia, mientras que en el pequeño municipio de Cauca puede estar limitada a la Fuerza Pública.

Reconocer qué otros actores que puedan aportar a la prevención contra la violencia de líderes hacen presencia en el territorio: Existen ONG y OSC que tienen como objetivo hacer presencia donde el Estado tiene una presencia limitada a la Fuerza Pública. Estos actores pueden tener los recursos y capacidades para ayudar a quien solicite ayuda por ser un líder o comunidad en riesgo, a entrar en contacto con las instituciones estatales para poner en conocimiento su situación.

Valorar la capacidad de atención al ciudadano: Existen zonas del país donde la presencia de actores armados limita las capacidades de las instituciones estatales, y que afectan en la confianza que pueden sentir los ciudadanos para poner en conocimiento una situación donde se están vulnerando los derechos.

Con esta información, los actores económicos, las OSC, comunidades y líderes y defensores, pueden identificar las barreras que se presentan para la implementación de la política pública de prevención y protección. Y así, establecer estrategias que propendan por su fortalecimiento, al mismo tiempo que se garantiza que las situaciones de vulneración de derechos de los líderes sean puestas en conocimiento de las autoridades.

Estrategias diferenciadas para la gestión del problema

El Estado colombiano cuenta con una serie de políticas, procesos y planes que buscan prevenir y proteger a los líderes sociales y defensores de derechos humanos. También hay comunidades, OSC, actores económicos, entre otros, que han elaborado estrategias para apoyar a los líderes y lideresas en su trabajo.

La violencia contra los líderes sociales y defensores de derechos humanos se presenta entonces como un problema social en donde el Estado, la sociedad civil y los actores económicos tienen obligaciones y responsabilidades para su prevención y protección. El Estado es el titular de obligaciones para garantizar el cumplimiento de

los derechos humanos, que incluye brindar todas las condiciones necesarias para que una persona pueda ejercer el liderazgo para la defensa de los derechos humanos. A la fecha, ha materializado esta obligación por medio de la expedición de las siguientes normas y leyes:

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 2893 de 2011	Por medio del cual se designa al Ministerio del Interior como el responsable de diseñar e implementar las políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos, así como la prevención a las violaciones de estos y la observancia al derecho internacional humanitario, con un enfoque integral, diferencial y social.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4633 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de pueblos indígenas, ya que deben desarrollarse en coordinación con las autoridades indígenas.
Decreto 4635 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de estas comunidades.
Decreto 4912 de 2011 (Adicional el Decreto 1066 de 2015)	Por el cual se organiza el Programa de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades del Ministerio del Interior y de la Unidad Nacional de Protección.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 4065 de 2011	Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección.
Resolución 805 de 2012	Expide el Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el decreto 4912 de 2011.
Auto 092 de 2008	Adopción de medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, y prevención del impacto desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres.
Auto 098 de 2013	Seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad de las mujeres líderes y defensoras de Derechos Humanos.
Decreto 1066 de 2015	Decreto Reglamentario Único del Interior: Libro 1 Parte 4 Derechos Humanos, Título 1: Programa de protección de personas, capítulo 2: prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 1314 de 2016	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Líderes y Defensoras de los Derechos Humanos".
Decreto Ley 154 de 2017	Crea la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad en el marco del Acuerdo Final de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016.
Decreto 898 de 2017	Crea una Unidad Especial de Investigación dentro de la Fiscalía General de la Nación, que tiene como objetivo el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidas y masacres, que atentan contra defensores de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.
Decreto 1581 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Adopción de política pública de prevención de violaciones a los derechos a la vida, la integridad, la libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 2078 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Presenta la Ruta de Protección colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades.
Decreto 2124 de 2017	Por el cual se reglamenta el sistema de prevención y alerta para la reacción rápida a la presencia, acciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo los derechos de la población y la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 2252 del 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Sobre la labor de gobernadores y alcaldes como agentes del presidente de la República en relación con la protección individual y colectiva de líderes y lideresas de organizaciones y movimientos sociales y comunales, y defensores y defensoras de derechos humanos que se encuentren en situación de riesgo.
Decreto 660 del 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Creación y reglamentación del Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios.
Decreto 762 de 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
Resolución 845 de 2018	Programa Integral de Garantías para la protección de la vida e integridad de las mujeres en el ejercicio libre y seguro de sus liderazgos sociales y políticos y en su derecho a defender los derechos humanos.
Plan de Acción Oportuna para la protección de líderes y defensores de derechos humanos (PAO) - 2019	Estrategia Nacional para la prevención y protección de las violencias contra defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas.

Sin entrar a discutir si la política pública funciona o no, es necesario comprender y reconocer que la prevención y protección de la vida e integridad de los líderes sociales no es solo un asunto del Estado. Como líderes y defensores, integrantes de comunidades, OSC

o empresas, y en general, como titulares de derechos, existen responsabilidades para aportar al respeto y promoción de los derechos humanos y del ejercicio del liderazgo como medio para su defensa.

Los líderes, comunidades y OSC se han destacado por reconocer sus capacidades para hacer incidencia en la prevención y protección de personas y colectivos en

situaciones de violencia. Ello a partir de investigaciones académicas, investigaciones sociales, y la incidencia pública a nivel local, regional, nacional e internacional.

¿Cómo articularse con otros actores para promover y/o garantizar la prevención y protección de la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos?

Teniendo en cuenta que en la actualidad el Estado, las comunidades, las OSC y los actores económicos, se encuentran adelantando acciones y estrategias que desde sus obligaciones y responsabilidades buscan dar respuesta a la vulneración de los derechos de líderes y defensores, CREER considera pertinente que el trabajo de estos actores se articule para convertirse en una suma de esfuerzos con un mayor impacto e incidencia en distintos niveles.

Para ello, propone una metodología de conversaciones basada en el trabajo multiactor para la generación de acuerdos que ya ha sido implementada en el corredor minero del Cesar, pero que puede adaptarse a otros contextos donde exista la necesidad o el interés entre múltiples partes para sumar esfuerzos en la resolución o transformación de una problemática que los afecta a todos y todas de forma diferenciada.

La violencia es diferenciada y focalizada

La acción colaborativa entre distintos actores es fundamental para la transformación positiva de conflictividades a partir de la generación de acuerdos conjuntos. Cuando las personas y organizaciones se articulan, pueden trabajar más y mejor por un bienestar propio y social basado en el respeto y garantía de los derechos humanos.

CREER ha identificado algunos elementos que inciden de forma negativa en que los actores quieran trabajar de manera articulada en la transformación de un problema

o conflicto, los cuales adoptan un carácter específico en el problema social de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos:

Por ejemplo:

Debilidad en el acceso a información y la calidad de la información disponible

- Las instituciones del nivel local y regional no conocen o no tienen claridad sobre la política pública de prevención y protección de personas.
- Los líderes y defensores, las comunidades, y los actores económicos no saben cómo funciona la política pública de prevención y protección.

Por ejemplo:

Falta de claridad respecto de las responsabilidades y obligaciones de las partes intervinientes

- Los servidores públicos no tienen claro cuáles son sus responsabilidades en materia de prevención y protección de líderes y defensores.
- Los actores económicos no saben si tienen un rol para la prevención y protección de las violencias contra líderes y defensores.

Por ejemplo:

Falta de confianza entre las partes que hacen parte de la transformación del conflicto

- Las OSC no confían en las intenciones y/o muestras de voluntad por parte de actores económicos, para apoyar el ejercicio de liderazgo para la defensa de los derechos humanos.
- Las comunidades tienen diferentes intereses, lo cual ha llevado a que no se comuniquen ni dialoguen en torno a la problemática.

Por ejemplo:

Riesgos contra la vida, integridad, buen nombre, entre otros, de los actores

- Los líderes y defensores no encuentran las garantías para poder ejercer su liderazgo.
- Las comunidades se sienten más seguras callando sus necesidades y demandas.
- Los servidores públicos encuentran que las condiciones de seguridad de su jurisdicción, impiden el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención y protección de personas.
- Los actores económicos prefieren no involucrarse en el tema de líderes y defensores para que la sociedad no genere falsos rumores.

Insistimos en que estos elementos varían de acuerdo con la problemática que se desea transformar, pero también dependen del contexto; por ello, la lista anterior podría ser más corta o larga². Ahora bien, para poder avanzar en un diálogo multiactor y en la construcción de acuerdos entre los distintos actores que

hacen presencia en el territorio, proponemos seguir el modelo de Conversaciones constructivas. Esta metodología para el diálogo y la construcción de acuerdos puede aportar a la prevención y protección de violencias contra los líderes y defensores de derechos humanos.

Conversaciones constructivas. Una metodología para la transformación de conflictividades

CREER le propone a individuos y organizaciones que para establecer y mantener relaciones basadas en la confianza con otros actores para

incidir en la transformación de una problemática, realice las siguientes acciones.

a) Conocer los siguientes conceptos:

Reconocimiento

Es la capacidad de ver en el otro un actor que ocupa un rol dentro de la sociedad, que lo hace ser un sujeto con derechos y responsabilidades para su transformación. Esto le permite ser un actor legítimo con el que podemos conversar.

Agencia

Es la capacidad de identificar nuestras responsabilidades en los procesos de transformación de la sociedad. Esto, sumado al reconocimiento del otro, nos permite pensar en que las acciones y procesos de cambio deben dirigirse hacia el bienestar de todos.

Reciprocidad

Es la capacidad de trabajar de la mano con el otro en la transformación de la sociedad, teniendo en cuenta las demostraciones de voluntad, colaboración y cumplimiento de los acuerdos establecidos, entre las partes.

² Si usted está interesado en conocer con mayor profundidad los elementos que dificultan la construcción de confianza y generación de acuerdos en escenarios donde se adelantan proyectos mineros, le recomendamos acceder al siguiente texto: https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_9b32bdee-31504f218f36f9cb48d81ca8.pdf

b) Establecer las características de la problemática

La existencia de una conflictividad implica que dos o más individuos o colectividades tienen diferencias con respecto a algo. Puede ser algo muy sencillo, como una discusión entre hermanos por un juguete,

hasta algo mucho más complejo, como el problema social de líderes sociales. En toda problemática social es necesario identificar:

1. ¿Cuál es la problemática?

Sin embargo, ese es el problema general, lo visible. Sin embargo, un análisis sobre el trasfondo del problema permite afirmar que la problemática es más amplia e implica que:

- Los derechos humanos están en riesgo.
- Todas las personas y organizaciones que han adoptado los derechos humanos como proyecto social (incluido el Estado colombiano) están en una situación de vulnerabilidad.

La vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos está en alto riesgo, y desde la firma de los Acuerdos de Paz, la tasa de asesinatos ha venido aumentando.

2. ¿Quién está siendo afectado por el conflicto?

Los líderes y defensores están viendo vulnerados sus derechos a la vida e integridad. Sin embargo, ellos representan a colectivos, comunidades, grupos sociales, entre otros, que también abogan por el cumplimiento de los derechos humanos. En este sentido, la vulneración a los derechos de los líderes se puede entender como una expresión violenta contra todas las personas, instituciones, grupos y actores económicos que reconocen los derechos

Los líderes sociales y defensores de derechos humanos.

humanos y realizan acciones para su cumplimiento y respeto. Así, los afectados por la violencia contra líderes también son:

- La sociedad civil, los actores económicos y el Estado colombiano.

3. ¿En dónde se está presentando el problema?

Toda la jurisdicción territorial del Estado colombiano, que incluye las zonas que habitan las comunidades, donde trabajan las OSC, y donde tienen operación los actores económicos, se ven de una u otra forma afectadas por la violencia contra líderes y defensores.

Los hechos violentos contra los líderes sociales y defensores de derechos humanos se han presentado a lo largo de todo el territorio colombiano, tanto en las zonas rurales como urbanas.

4. ¿Quién tiene responsabilidades en la resolución o transformación del conflicto?

Teniendo en cuenta que la problemática en torno al ejercicio de liderazgo para la defensa de los derechos humanos incide también sobre otros actores como las comunidades, OSC, actores económicos y el Estado

colombiano, los cuales también se ven afectados de distintas formas, es posible afirmar que todas las personas, grupos y organizaciones tienen un papel determinante para cambiar el rumbo de este problema.

c) Aplicar los conceptos para la resolución de la problemática

Partiendo de esta comprensión más específica de la problemática en torno a los líderes y defensores, es el momento para que cada actor

de la sociedad identifique cuál es su rol y capacidades en términos de reconocimiento, agencia y reciprocidad. Por ejemplo:

Reconocimiento

Si soy parte de una institución pública municipal que tiene responsabilidades en materia de prevención pero no cuento con personas capacitadas para incorporar el enfoque étnico en la política pública, puedo entrar en contacto con alguna OSC que tenga presencia en el territorio. Es posible que alguna de ellas tenga expertos en el tema y/o recursos para apoyarnos con formación en el tema.

En este caso, la institución pública ha reconocido que la OSC tiene conocimientos y capacidades que pueden ayudar a fortalecer su gestión en el territorio y en relación con la atención brindada al público. Este reconocimiento puede permitir que haya una relación positiva entre la institución y la OSC que redunde en la garantía de los derechos de los líderes y defensores.

Agencia

Si soy parte de una empresa que tiene un protocolo que le permite abordar de manera efectiva los casos en que líderes y defensores ponen en conocimiento una situación de amenaza, puedo proponer que estos conocimientos sean transmitidos a las empresas contratistas. Así, más y más actores económicos podrán informarse sobre la problemática de los líderes sociales, y elaborar estrategias de acción para promover la prevención

En este caso, la empresa ha identificado que tiene un rol en la transformación de la problemática en torno a los líderes y defensores, y que cuenta con los conocimientos para involucrar a otras empresas en el tema.

Reciprocidad

En la Junta de Acción Comunal de mi barrio recibimos formación por parte de la Personería en temas de autoprotección, pues un líder social fue amenazado y le brindaron medidas de protección. También pertenezco a una asociación de mujeres víctima del conflicto que tiene amplios conocimientos en la incorporación del enfoque de género en la política pública de víctimas; hace unos meses, una lideresa fue amenazada pero no recibió protección.

En este caso la Junta de Acción Comunal y la asociación de mujeres tienen conocimientos que podrían compartir para fortalecer sus organizaciones. Al hacerlo, también incidirían positivamente en sus capacidades para incidir en espacios públicos para la garantía de sus derechos.

d) Iniciar el relacionamiento con las otras partes del problema

Hasta este punto, los lectores ya han conocido los dos primeros componentes que CREER considera necesarios para mejorar

las relaciones entre los actores y para fomentar la generación de acuerdos:

Conocimientos

Necesidad de contar con conocimientos que permitan entablar un diálogo informado y basado en argumentos. La información debe ser legítima y de un lenguaje que permita su comprensión por parte de todos los actores. Esto se hace más relevante cuando se va a trabajar alrededor de temáticas difíciles.

Capacidades

Cada actor debe adquirir o fortalecer sus prácticas de relacionamiento con el otro, con el objetivo de facilitar el acercamiento y generación de confianza con el otro. Esto le permitirá a los individuos y organizaciones poder sostener una conversación basada en los principios de reconocimiento, agencia y reciprocidad.

Por lo anterior, los lectores cuentan con los conocimientos básicos sobre:

- La problemática de líderes sociales.
- Su rol en la resolución y transformación del problema, ya sea desde sus obligaciones o responsabilidades.

También cuentan con la posibilidad de identificar sus capacidades:

- Saben que toda la sociedad civil, el Estado y los actores económicos tienen capacidades diferenciadas para la resolución y transformación del problema.
- Reconocen que a partir de estas capacidades existe la posibilidad de trabajar de manera conjunta.

Ahora los actores que tienen un rol en la transformación del problema en torno a los líderes sociales cuentan con los elementos necesarios para poder tener conversaciones constructivas, basadas en el reconocimiento del otro, y en su capacidad de agencia para el cambio social. Es necesario entonces que se identifiquen los espacios que existen para abordar la violencia contra líderes y defensores, o que, de ser necesario, se cree uno nuevo.

Desde la política pública, se identifican los siguientes espacios de encuentro a nivel institucional:

- El Consejo Nacional de Seguridad.
- La Comisión Nacional de Garantías de Seguridad (Decreto 154 de 2017).
- La Mesa Técnica de Protección (Decreto 299 del 23 de febrero del 2017).
- El Puesto de Mando Unificado PMU, estrategia de articulación interinstitucional.
- El Comité Nacional de Justicia Transicional (Ley 1448 de 2011).
- Los Subcomités Territoriales de prevención y protección (Ley 1448 de 2011).
- La Comisión Intersectorial de Garantías a Mujeres Líderesas y Defensoras de derechos humanos (Decreto 1314 del 10 de agosto de 2016).
- La Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas CIPRAT (Decreto 2124 de 2017).

- El Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas CERREM (Para la evaluación de riesgos y definición en materia de medidas de protección).
- Los Comités Territoriales de Alertas Tempranas (Decreto 2124 de 2017).
- Comités Territoriales de Prevención y Protección que pueden crearse conforme a lo estipulado en el Decreto 1581 de 2017 o Política Pública de Prevención.
- Los Comités a que se refiere el Decreto 660 del 17 de abril del 2018 Programa Integral de Seguridad y Protección a Comunidades y Organizaciones en Territorio.
- La Comisión Intersectorial de Alto Nivel Auto 620 de la Corte Constitucional para atender la problemática en materia de seguridad, protección y asistencia humanitaria en los 10 municipios de la Costa Pacífica de Nariño.
- Los Comités Departamentales de Derechos Humanos.
- Los Consejos Departamentales o municipales de Seguridad.
- Los Consejos Departamentales de Paz.
- La Mesa Nacional y Territoriales de Garantías a la labor de defensores de derechos humanos (Subgrupos protección, investigación, mujeres).
- La Subcomisión de derechos humanos de la Cumbre Agraria Campesina, Étnica y Popular (Decreto 870 de 2014).

Sin embargo, estos son solo los espacios convocados por el Estado. Por consiguiente, es importante que también se tenga en cuenta los espacios creados por las comunidades y los actores

económicos para abordar el tema de los líderes sociales, su situación de seguridad, y los riesgos y vulnerabilidades a los que están expuestos.

Ejemplos de acciones de la sociedad civil y actores económicos que aportan a la prevención y protección de lo líderes sociales y defensores de derechos humanos

Algunas organizaciones de la sociedad civil tienen como tarea prioritaria visibilizar el problema social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos, así como incidir en el fortalecimiento de la política pública en materia de prevención y protección. Su fuente de poder para aportar a la resolución de esta conflictividad es variada: desde la academia, la política, la movilización social, y por vías jurídicas. Destacamos el trabajo de tres OSC.

La primera es Somos Defensores³, que cuenta con un Sistema de Información sobre Agresiones contra Personas de Derechos Humanos - SIADDHH, alimentado por la información de más de 500 organizaciones de base. Elaboran informes desde 2006 (trimestrales, semestrales y anuales) en los que documentan con detalle causas, perpetradores, lugares, motivaciones, entre otros, y la respuesta institucional ante estos hechos. Con esta información, hacen incidencia directa en instituciones estatales, con organizaciones

de la sociedad civil, grupos de cooperación internacional, entre otros. Además de brindar pedagogía en el territorio sobre temas de prevención y protección, brindan ayuda económica a líderes que se deben desplazar por temas de amenaza.

La segunda es Indepaz, organización dedicada a la investigación e incidencia en temas de desarrollo y paz. Tienen una base de datos con información de asesinatos de líderes sociales desde 2019, y elaboraron un informe en alianza con otras organizaciones en las que discuten y reflexionan alrededor de las causas, motivaciones, perpetradores, entre otros, sobre este tema.

La tercera es la Comisión Colombiana de Juristas - CCJ, que tienen estatus consultivo ante Naciones Unidas, filial de la Comisión Internacional de Juristas (con sede en Ginebra), y de la Comisión Andina de Juristas (con sede en Lima). Han elaborado distintas investigaciones alrededor del tema de asesinato a líderes y los patrones identificados, todo

³ Para más información sobre Somos Defensores, diríjase al siguiente enlace: <https://somosdefensores.org/quienes-somos-1/>

Bibliografía

en contexto del post acuerdo. Han abordado también el asesinato de líderes en temáticas del conflicto armado como procesos de restitución de tierra. Finalmente, han expresado su rechazo contra la sistematicidad de estos hechos a nivel nacional e internacional.

Con respecto a las acciones llevadas a cabo por actores económicos, desde que comenzó a acrecentarse el problema en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos con la firma de los Acuerdos de Paz, algunas empresas se han manifestado públicamente sobre el tema. En 2016, Ecopetrol se pronunció a través de un comunicado para rechazar los asesinatos selectivos registrados en lo corrido del año, con especial énfasis en aquellos contra líderes con influencia en los territorios donde la empresa tiene operación. Asimismo, para solicitar a las autoridades aumentar sus esfuerzos para proteger la vida e integridad de campesinos organizados y defensores de derechos humanos.

También se destaca la “Declaración conjunta de rechazo a las amenazas a la vida e integridad de personas”, firmada por instituciones del Estado, empresas mineras y organizaciones de la sociedad civil para colaborar en la protección de la vida e integridad de personas el

7 de junio de 2018⁴. Los firmantes, incluidas las empresas, manifiestan su rechazo a los actos de violencia, estigmatización y amenaza en contra de líderes y defensores; reconocer la labor que llevan a cabo para la consecución de una sociedad más justa e igualitaria; reafirman su compromiso de respetar los derechos humanos; y confirman su interés en aunar esfuerzos para trabajar de manera articulada en la resolución de este problema.

Durante este mismo año y hasta la fecha, el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón, conformado por instituciones estatales como el Ministerio de Minas y Energía, organizaciones de la sociedad civil, la Asociación Colombiana de Minería, y las empresas Cerrejón, Colombian Natural Resources (CNR), Drummond y Prodeco, vienen trabajando en la construcción e implementación de un Protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes frente a cosas de amenazas a la vida e integridad personal de líderes sociales. Esta acción, sumada a otras que tienen que ver con el tema de empresas y derechos humanos, se han implementado en el marco del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos que tuvo vigencia hasta 2018⁵.

⁴ Si desea conocer la declaración, dirijase a este enlace: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5b33fe279a9cd.pdf>

⁵ Si desea conocer más información sobre el trabajo que viene adelantando la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en alianza con otros actores, incluidas empresas, dirijase al siguiente enlace: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/LINEASDEACCION.html>

A continuación, CREER presenta los documentos usados para informar a los distintos actores a quienes está dirigida la Caja de Herramientas sobre el problema social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1999, marzo). *Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. A/RES/53/14*. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration_sp.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2019, diciembre). *Informe del Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos. A/HRC/43/51/Add.1*. <https://undocs.org/es/A/HRC/43/51/Add.1>

CCJ. (2018). *¿Cuáles son los patrones? Asesinato de Líderes Sociales en el Post Acuerdo*. https://www.coljuristas.org/nuestro_quehacer/item.php?id=173

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. (2020, marzo). *Las personas defensoras de los derechos humanos y las empresas en Colombia*. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/Las_Personas_Defensoras_de_los_Derechos_Humanos_y_las_Empresas_en_Colombia.pdf

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables - CREER. (2016). *Derechos humanos y debida diligencia en el sector minero energético*. https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_52badea616524b5795c2c3f64f70cf12.pdf

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables - CREER. (2019). *Hacia la construcción de confianza y la generación de acuerdos*. https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_56db938c7fdb4e27ad5ae27842ddabb4.pdf

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables - CREER. (2019). *Kit de la conversación. Seguridad para la participación*.

- https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_02a570130e234569a752376cb8e900be.pdf
- CIDH. (2017, abril). *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/MujeresIndigenas.pdf>
- Consejería presidencial para los derechos humanos y asuntos presidenciales. (2019, diciembre). *Informe de homicidios contra líderes sociales y defensores de derechos humanos (2016-2019)*. <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2019/Documents/Informe%20li%CC%81deres%20-%2017%20DICIEMBRE%20de%202019.pdf>
- Confidencial Colombia. (s. f.). *Líderes indígenas de La Guajira denuncian plan de exterminio en su contra*. Censat Agua Viva. Recuperado 8 de septiembre de 2020, de <https://censat.org/es/noticias/lideres-indigenas-de-la-guajira-denuncian-plan-de-exterminio-en-su-contra>
- Consejo Noruego para Refugiados - NRC. (2017). *Tus derechos, tu cuidado, tu protección. Información para lideresas y líderes de la comunidad*. Espacio Creativo Impresores. <https://nrc.org.co/wp-content/uploads/2018/02/Cartilla-Infomaci%c3%b3n-para-lideresas-y-l%c3%adderes-NRC-UK-versi%c3%b3n-web.pdf>
- Corporación Jurídica Libertad. (2016). *Guía de protección y autoprotección para líderes y lideresas defensoras de derechos humanos* (Primera edición ed.). Creación Libertaria. <https://rndp.org.co/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-de-Defensores-de-DDHH-1.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2018). *Protegiendo la diversidad. Cartilla para la protección de personas con orientación sexual e identidad de género diversas*. <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2019/09/Cartilla-protecci%C3%B3n-personas-orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero-diversas-DEFENSOR%C3%8DA-2018.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2019, agosto). *Informe de seguimiento Alerta temprana 026 -18*. <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2019/08/INFORME-DE-SEGUIMIENTO-ALERTA-TEMPRANA-026-18-Defensor%C3%ADa-del-pueblo.pdf>
- DNP. (2012). *Guía para la incorporación de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial*. http://www.juntosconstruyendofuturo.org/uploads/2/6/5/9/26595550/guia_relacionada_con_enfoque_diferencial.pdf
- El Espectador. (2016, 13 diciembre). *Ecopetrol rechaza asesinatos de líderes sociales*. <https://www.elespectador.com/noticias/economia/ecopetrol-rechaza-asesinatos-de-lideres-sociales/>
- El Tiempo. (2020, 15 enero). *El dossier de Fiscalía sobre crímenes de líderes sociales en el país*. <https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/investigacion-de-la-fiscalia-sobre-los-crimenes-de-lideres-sociales-en-colombia-451948>
- ICMM, CICR, IFC, & IPIECA. (2011). *Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Guía orientativa de implementación*. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Gu%C3%ADa_ICMM-CICR-IFC-IPIECA_VPSHR.pdf
- Indepaz. (2019, abril). *Todos los nombres, todos los rostros. Informe de derechos humanos sobre la situación de líderes/as y defensores de derechos humanos en los territorios*. <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2019/04/SEPARATA-DE-ACTUALIZACI%C3%93N-Informe-Todas-las-voces-todos-los-rostros.-30-Abril-de-2019.pdf>
- Indepaz, Cumbre agraria campesina, étnica y popular, & Marcha Patriótica. (2020, julio). *Informe especial Registro de líderes y personas defensoras de DDHH asesinadas desde la firma del Acuerdo de Paz*. <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2020/07/3.-Informe-Especial-Asesinato-lideres-sociales-Nov2016-Jul2020-Indepaz-2.pdf>
- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- OEA. (2019, diciembre). *Personas defensoras de derechos humanos y líderes sociales en Colombia*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DefensoresColombia.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Ed.). (2004). *Los Defensores de los Derechos Humanos: Protección del Derecho a Defender los Derechos Humanos* (29.ª ed.). Oficina de las Naciones Unidas.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*.
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciples-businesshr_sp.pdf

ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Poder Ejecutivo. (2018). *Colombia: Plan de Acción Oportuna (PAO) para defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales, y periodistas*.
https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/plan_de_accion_oportuna_de_prevencion_y_proteccion_0.pdf

Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos. (s.i.). *Programa Integral para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos*. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/publicaciones/programa-integral-garantias.pdf>

Protection Desk Colombia. (2018). *La protección colectiva de los defensores del derecho a la tierra y el territorio en Colombia*.
https://88998a25-9fb1-468f-a408-da18d36ec254.filesusr.com/ugd/b432f9_aa5ed36ea90840c52046f35d87.pdf

Unidad Nacional de Protección & Fondo de Justicia Transicional. (2012). *Guía práctica para nuestra seguridad personal*. Unidad Nacional de Protección. <https://www.unp.gov.co/wp-content/uploads/2018/08/guia-practica-para-nuestra-seguridad-personal-unp-pnud-version-digital.pdf>

Universidad Católica Luis Amigó - Centro Regional Apartadó. (2020). *Facilitando el autocuidado. Cartilla para líderes, lideresas, promotores y defensores de derechos humanos Cordupaz*. https://www.funlam.edu.co/uploads/sedeapartado/259_Cartilla-facilitando-el-autocuidado2020.pdf

Cartilla para la prevención y
protección de los líderes y defensores
de derechos humanos en Colombia

Líderes, comunidades y organizaciones de base

1

El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales. En consonancia con el Institute for Human Rights and Business (IHRB), CREER se ha propuesto impulsar una agenda integral que conecte a gobiernos, comunidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil a través de:

- Construcción colectiva de conocimiento
- Espacios de diálogo basados en la confianza
- Fortalecimiento de las capacidades locales

Todos los derechos reservados. CREER-IHRB y DCAF permiten la libre reproducción de extractos de esta publicación siempre y cuando se dé reconocimiento y se cite apropiadamente. Se requiere autorización por parte de CREER-IHRB y DCAF para la reproducción y traducción de esta publicación.

Director Ejecutivo

Luis Fernando De Angulo

Investigación y elaboración de contenidos

Laura Cotrina Tobos, Viviana Arango, Camila Saiz

Octubre de 2020

La elaboración de esta Caja de Herramientas fue apoyada por

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF)



En la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la democracia, han tenido un papel importante las mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

El liderazgo por la defensa de los derechos humanos en Colombia ha sido una tarea difícil de ejercer, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas. A la fecha, existe una política pública de prevención y protección con la que el Estado busca cumplir con su obligación de brindar seguridad a todos los ciudadanos del país, incluidos los líderes sociales. Sin embargo, esta política ha tenido una difícil implementación debido a las capacidades limitadas del Estado, a las dificultades para responder a las necesidades específicas de los afectados, y a la presencia de grupos armados ilegales y continuación del conflicto armado interno.

Los líderes y defensores tienen un rol fundamental para la promoción y garantía de los derechos humanos, por lo que es importante que pongan en práctica acciones y estrategias que propendan por el cuidado de su vida e integridad. Asimismo, las comunidades y organizaciones de base cuentan con las capacidades para aportar a la prevención y protección de estas personas. Entonces, el trabajo articulado entre los líderes y defensores con las comunidades y organizaciones de base se vuelve un mecanismo amplio para la defensa de los derechos humanos.

Con el presente documento, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) busca establecer la importancia de que las comunidades y organizaciones de base se apropien de la gran tarea de defender los derechos humanos, para que puedan acompañar de manera permanente a sus líderes. El reconocimiento y apoyo a la labor de los líderes y defensores es, tal vez, el mecanismo más importante para garantizar que la sociedad se movilice para la prevención y protección de su vida e integridad.

¿Cuál es el contenido de esta cartilla?

Esta cartilla está dividida en tres secciones que responden a preguntas determinadas:



Los líderes sociales en la defensa de los derechos humanos

- ¿Quiénes son los líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿Cómo se ejerce el liderazgo para la defensa de los derechos humanos?
- ¿Cuáles son los derechos de los líderes?
- ¿Cuáles son las situaciones que ponen en riesgos a los líderes y defensores?



Las comunidades y organizaciones de base en la defensa de los líderes y defensores de derechos humanos

- ¿Qué acciones puedo realizar para proteger a los líderes sociales y defensores de derechos humanos?

1. Reconocimiento de los derechos humanos

- ¿Cuáles son los derechos por los que luchan los defensores?

- ¿Cuáles son las responsabilidades individuales para la promoción y protección de los derechos humanos?
- ¿Cuál es el rol de los actores económicos en relación con los derechos humanos?

2. Conocimiento sobre las medidas del Estado en materia de prevención y protección

- ¿Cuál es la política pública de prevención y protección de personas?
- ¿Qué puedo hacer si en el lugar donde estoy ubicado no hay condiciones para denunciar o no existen las capacidades para activar la Ruta de Protección individual y colectiva?

3. Reconocimiento de las problemáticas sociales por las que luchan los líderes y defensores de derechos humanos

- ¿Cuáles son las características de la problemática social que hacen necesario ejercer el liderazgo para la defensa de los derechos humanos?



Diario de Prevención y Protección

- ¿Cómo podemos hacer seguimiento a las medidas implementadas por el Estado para la prevención y protección de los líderes sociales y defensores de derechos humanos?



La autoprotección

- ¿Cuál es el rol que, desde lo individual y grupal, tenemos frente a la seguridad personal y colectiva?
- ¿Qué medidas de auto seguridad y auto protección podemos realizar?



Los líderes sociales en la defensa de los derechos humanos

La defensa de los derechos humanos es una tarea que realizan individuos o grupos que identifican la existencia de desigualdades e injusticias en su sociedad, y que se proponen cambiar en beneficio de toda la sociedad. Los derechos humanos son un proyecto social que muchas personas, organizaciones, y Estados buscan alcanzar, pero no es un trabajo fácil. Existen lugares en el mundo donde las crisis humanitarias, dictaduras, conflictos armados, o la simple inatención o indiferencia sobre los problemas de la sociedad, han llevado a una grave vulneración de los derechos humanos.

Colombia es el primer país del mundo donde mayor vulnerabilidad tienen las personas líderes y defensoras de los derechos humanos, seguida de países como Honduras, México o Filipinas. La vulnerabilidad se ha concentrado,

además, en los liderazgos de las mujeres y comunidades étnicas. Esto significa no solo que los derechos de los líderes están en riesgo o han sido vulnerados, sino que los Estados han fallado a la hora de establecer a los responsables e imponer sanciones que propendan por la no repetición de los hechos

La vulnerabilidad de los líderes, sumada a las debilidades del Estado de cumplir con sus obligaciones en la protección de la vida e integridad de personas, pone en evidencia el riesgo cada vez mayor en el que están los derechos humanos como proyecto social y político. Asimismo, en un contexto como el colombiano, se presenta como una barrera para la superación del conflicto armado, la reconstrucción de instituciones sólidas, y la reconciliación entre todos los actores.

¿Quiénes son los líderes y defensores de derechos humanos?

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que un defensor de derechos humanos es toda persona que de cualquier forma promueva o procure la realización de los

derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos a nivel nacional e internacional. La defensa de los derechos humanos puede ser realizada por personas que buscan aportar al bienestar de individuos y

grupos sociales, como las personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), o las comunidades indígenas del territorio.

Los defensores pueden ser personas que cuentan con formación académica y profesional, como los operadores de justicia o los periodistas. Sin embargo, también pueden ser personas que

no tengan formación alguna, pero que estén interesadas y decididas a promover la protección y garantía de los derechos humanos desde las capacidades y conocimientos que han adquirido a lo largo de su vida. Esta actividad también se realiza indistintamente del sexo, género, edad, idioma, religión, o proveniencia.

El ejercicio del liderazgo para la promoción y defensa de los derechos humanos

En Colombia existen cientos de miles de comunidades y organizaciones de base que trabajan por la garantía de los derechos humanos de los ciudadanos. Generalmente, ejercen el liderazgo de dos formas:

Una lideresa representa las necesidades e intereses de toda la comunidad

Por ejemplo, una Junta de Acción Comunal (JAC) que tiene la necesidad de que a su vereda llegue el servicio de la luz. La lideresa, también presidenta de la JAC, va cada semana al casco urbano a hablar con las autoridades locales para ver cómo se puede garantizar este derecho.

Varios líderes representan de distintas formas las necesidades e intereses de su comunidad

Por ejemplo, un resguardo indígena que tiene la necesidad de acceso a agua potable y la titulación de sus tierras. Las mujeres de los clanes se reúnen con las autoridades locales, regionales y nacionales, y además interlocutan con ONG nacionales e internacionales.

En ambos casos se pueden identificar puntos en común:

Un grupo de personas tiene una o varias necesidades compartidas.

Los derechos humanos pueden ser entendidos como un proyecto social y/o un código ético universal de relacionamiento entre individuos y con la naturaleza. Si bien todos los seres humanos son titulares de derechos, y la sociedad en general ha extendido su reconocimiento y apoyo al cumplimiento de los derechos humanos, todavía hoy existen muchas brechas para garantizarlos.

Por ejemplo, a pesar de que el Estado colombiano ha ratificado tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos, siguen existiendo problemáticas sociales como la pobreza, la exclusión social, el difícil acceso a justicia, entre otros. También

existen distintas consideraciones, comportamientos y formas de actuar por parte de la sociedad civil y actores económicos que son una barrera para el cumplimiento de los derechos humanos. Por ejemplo:

→ Cuando un ciudadano discrimina a una persona con OSIGD que ha tenido que desplazarse y dejar todo su proyecto de vida atrás debido a la presencia de actores armados.

→ Cuando una mujer gana un salario menor al de un hombre a pesar de realizar las mismas tareas al interior de una empresa.

Las necesidades compartidas por la falta de garantías en el acceso a los derechos humanos es entonces una problemática que convoca a todos los actores de la sociedad. Asimismo, evidencian la importancia de que los derechos

humanos, entendidos como un proyecto social o código ético universal de comportamiento entre las personas, organizaciones y la naturaleza, sean interiorizados por todos para ponerlos en práctica en el día a día.

- El grupo de personas es representado por una o varias personas para exigir la garantía de sus derechos.

La titularidad de derecho no solo hace referencia al acceso y garantía de derechos, sino a los deberes y obligaciones para que

dichos derechos puedan cumplirse en la sociedad. En este sentido, la defensa de los derechos humanos es un deber y una responsabilidad por parte de todas las personas y grupos sociales. Lo anterior permite afirmar que:

el ejercicio de liderazgo para la promoción y defensa de los derechos humanos es una actividad legítima, que no responde a intereses individuales o personales, sino que busca impactar de manera positiva en el bienestar de la sociedad.

Es importante reconocer que la promoción y defensa de los derechos humanos no solo la hacen los líderes sociales y defensores.

Las comunidades y organizaciones de base suelen realizar acciones de todo tipo con este fin.

- Cuando los vecinos de un barrio se reúnen mensualmente para tener sus reuniones de Junta de Acción Comunal (JAC), en las que discuten sobre cómo resolver de manera no violenta un conflicto, o a pensar cómo pueden hacer para que todas las casas tengan servicio de luz, están trabajando por derechos como el de la vida, la integridad, el trato digno, o el acceso a servicios básicos.
- Cuando un grupo de pescadores se agrupa para conformar una asociación que lucha en contra de la pesca con trasmallo, están trabajando por derechos como el de un medio ambiente sano, o el de acceso a alimentación.

- El o los representantes se relacionan con otros actores públicos y privados para exigir la garantía de sus derechos.

La garantía de los derechos humanos implica la participación y relacionamiento entre todos los actores de la sociedad: el Estado, las comunidades, las organizaciones

de la sociedad civil, y los actores económicos. En algunas ocasiones, el Estado crea políticas, planes o procesos en alianza con el sector privado para que haya un mayor impacto en los territorios; también algunas ONG trabajan en alianza con organizaciones de base para poder brindar formación o atención en zonas donde no opera. Entonces se requiere del trabajo

conjunto entre distintos actores, de la articulación de saberes y capacidades diferentes unidos para alcanzar un mismo objetivo: garantizar, promover y proteger los derechos humanos.

Teniendo en cuenta esta información podemos responder dos importantes preguntas:

¿Cuál es la importancia de los líderes sociales?

Los líderes sociales son voceros de las necesidades de distintos individuos y grupos, por lo que sus actividades están encaminadas a que todos podamos disfrutar plenamente nuestros derechos. Su rol es fundamental para la visibilización de las distintas problemáticas sociales que se viven en el día, y para la promoción y defensa de los derechos humanos.

¿De qué manera proteger a los líderes representa un beneficio para la sociedad?

El ejercicio del liderazgo es una de las formas de promover y defender los derechos humanos, y al mismo tiempo una expresión de la democracia, la ciudadanía y la paz. Proteger los liderazgos significa, por un lado, reafirmar el deseo porque los derechos humanos sean una realidad, y por otro lado, fortalecer y promover las relaciones sociales existentes para que así todos los actores logren convivir de manera respetuosa entre sí y con la naturaleza, y bajo los principios de respeto y dignidad.

Los derechos de los líderes y defensores de derechos humanos

A través de su liderazgo, los individuos y grupos que defienden los derechos humanos se movilizan social y políticamente para lograr que estos se cumplan y los territorios se transformen. El 8 de marzo de 1999 fue reconocido por la Asamblea General de las Naciones Unidas el derecho y deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos (A/RES/53/144). Para ello, pueden:

- Reunirse o manifestarse pacíficamente.
- Formar organizaciones, asociaciones o grupos no gubernamentales, y afiliarse a ellos o a participar en ellos.
- Comunicarse con las organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales.

A través de estas acciones, los líderes y defensores, comunidades

y organizaciones, pueden brindar información sobre todos los derechos humanos y libertades fundamentales para que cada vez más personas tengan conocimiento de ellos. Asimismo, cuentan con la posibilidad de difundir libremente sus opiniones y críticas con respecto a la actuación del Estado o de otros actores en casos donde se están presentando brechas o barreras para el ejercicio de los derechos.

La constitución colombiana establece de manera explícita el deber de las personas y de los ciudadanos de defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, y además cuenta con diversas normas que reconocen la labor de los defensores y la necesidad de su protección. En 2017, a partir de la Directiva 002 de la Procuraduría General de la Nación, el Estado colombiano reconoció el concepto de Defensor de Derechos Humanos establecido a nivel internacional.

Situaciones que ponen en riesgo los derechos de los líderes y defensores de derechos humanos

Comomencionamos anteriormente, el ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos es una actividad que se realiza en todos los países del mundo. Sin embargo, existen determinadas

situaciones que impiden a los líderes y defensores ejercer sus derechos de manera libre y segura. En el caso de Colombia, podemos hablar de:

Conflicto armado

Colombia ha vivido un conflicto armado interno por más de cincuenta años, el cual ha afectado principalmente a los territorios y comunidades donde la presencia del Estado es limitada. La vulneración de los derechos humanos ha sido permanente, y se ha manifestado en estrategias y dinámicas violentas que generan continuamente temor y zozobra.

En este contexto, la defensa de derechos humanos ha sido vista por determinados actores como una amenaza para el control del territorio, por lo que todas las personas que individual o colectivamente se han propuesto como tarea la promoción y exigencia por el respeto de los derechos humanos, han visto afectados sus derechos directamente.

Si bien el gobierno colombiano y las FARC-EP firmaron un Acuerdo de Paz, la violencia contra líderes se ha exacerbado por múltiples causas: las peleas entre grupos armados ilegales por el control del territorio y sus recursos, la falta de capacidades por parte del Estado para cumplir con lo acordado y para fortalecer su presencia en el territorio, la falta de capacidades del Estado por garantizar los derechos de los líderes y defensores, entre otros.

Conflicto social y político

El conflicto armado colombiano se ha cimentado en una serie de condiciones sociales y políticas que han generado desigualdades e injusticias con respecto al ejercicio de derechos. Durante los Acuerdos de Paz entre el gobierno y las FARC-EP y hasta la fecha, se ha evidenciado la ausencia de un “pacto social” en el que definamos como sociedad qué queremos para nuestro futuro y cómo lo queremos hacer.

Los líderes sociales y defensores han adoptado los derechos humanos como el proyecto social que quieren para sí mismos y las comunidades que representan. A su vez, el Estado colombiano ha reconocido y ratificado tratados internacionales que ponen de manifiesto sus obligaciones con el cumplimiento de los derechos humanos. Sin embargo, algunos comportamientos de la sociedad civil y del Estado dan cuenta que los derechos humanos son todavía hoy un proyecto poco conocido, por el que faltan múltiples acciones para garantizar su cumplimiento, y que no es suficiente conformarse con reconocerlos.

No sobra mencionar que parte de este conflicto social y político se ha dado debido a las dificultades y omisiones por parte del Estado en el cumplimiento de sus deberes con la garantía de los derechos de los distintos actores que conforman a la sociedad civil.

Criminalización de la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos

En diversas ocasiones los líderes y defensores, o incluso las comunidades y organizaciones de base que representan, han sido acusadas de realizar labores ilegales que atentan contra los derechos de otras personas o grupos sociales. Esto afecta sus derechos a protestar pacíficamente o a expresar sus críticas con respecto a alguna situación que vulnera los derechos humanos, y permite además que una parte de la sociedad civil encuentre que la vulneración a la que están expuestos tiene una “razón de ser”.

Persecución y judicialización contra líderes sociales y defensores de derechos humanos

La criminalización de la labor de los líderes y defensores ha dado como resultado la persecución y judicialización de personas. Estas acciones no solamente son desarrolladas por las autoridades estatales, sino también por grupos armados ilegales que buscan general un control social en los territorios donde operan.

Las situaciones mencionadas anteriormente hacen más propensos los ataques contra líderes y defensores en determinadas zonas del territorio. CREER destaca las siguientes:

- Regiones en donde la institucionalidad estatal es débil y prima la presencia de Fuerza Pública.
- Regiones donde hay presencia de economías ilegales.
- Regiones donde hay disputas por la propiedad y uso de la tierra, incluidas aquellas donde se han proyectado o existen actividades económicas de alto impacto.

Es importante tener en cuenta que, en los casos de las comunidades étnicas, los riesgos pueden acrecentarse debido a su alta condición de vulnerabilidad. La Corte Constitucional profirió el Auto 004 de 2009 en el que declara el peligro sobre los pueblos

indígenas de ser exterminados cultural y/o físicamente debido al conflicto armado interno; asimismo, reconoce que han sido víctimas de violaciones a sus derechos individuales y colectivos.

Los grupos indígenas con mayor vulnerabilidad son el Wiwa, Kankuamo, Arhuaco, Kogui, Wayúu, Embera-Katío, Embera-Dobidá, Embera-Chamí, Wounaan, Awá, Nasa, Pijao, Koreguaje, Kofán, Siona, Betoy, Sikuani, Nukak-Makú, Guayabero, U’wa, Chimila, Yukpa, Kuna, Eperara-Siapidaara, Guambiano, Zenú, Yanacona, Kokonuko, Totoró, Huitoto, Inga, Kamenzá, Kichwa y, Kuiva. A partir de este Auto se creó el Programa de Garantía de los Derechos para pueblos indígenas y, a la fecha, solo han sido creados los programas para los pueblos indígenas Iku (Arhuaco), Kággaba (Kogui), Kankuamo, Ette (Chimila) y Yukpa, así como las comunidades indígenas del Amazonas.

Falta de reconocimiento de los pueblos indígenas

Los pueblos indígenas, incluidos sus líderes y representantes, han enfrentado situaciones de discriminación y ausencia de reconocimiento de sus derechos desde hace cientos de años, incluso antes del conflicto armado interno actual. Todavía hoy los hechos de los que son víctimas son minimizados por el Estado y la sociedad civil, a pesar de los esfuerzos que desde lo individual y colectivo se han hecho para visibilizar los hechos particulares de los que son víctimas.

Como colectividad, han sido víctimas de exodos y desplazamientos forzados, la destrucción de bienes fundamentales para su supervivencia, desconocimiento de sus tradiciones y cultura, entre otras. Estos hechos son minimizados por el desconocimiento de sus formas de organización o porque grupos armados han cooptado y/o pervertido sus formas de interactuar y resolver conflictos.

Ante esta situación, sumado a la ausencia de garantías por parte del Estado, algunos grupos cuentan con guardias o estructuras organizadas que permitan hacer frente a las situaciones de inseguridad que viven las comunidades. Sin embargo, estas formas de protección también han sido negadas o no reconocidas, aumentando el nivel de vulnerabilidad de las comunidades indígenas.

En estas situaciones, la vulnerabilidad de grupos como las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas se acrecienta. Por un lado, las mujeres han sido expuestas históricamente a la discriminación, a ser sujetas a estereotipos sociales y recibir un trato inferior; el conflicto armado ha aumentado esta vulnerabilidad al exponerlas a dinámicas de explotación al usarlas como

estrategia de guerra. Lo mismo ha sucedido con las personas con OSIGD, quienes han sido objeto de discriminación y burlas en un contexto de machismo.

Por otro lado, las comunidades étnicas han sido excluidas de la sociedad en general y, principalmente, de la toma de decisiones concernientes al desarrollo territorial que podrían

afectar de una u otra forma el ejercicio de sus derechos humanos. En el marco del conflicto armado, se han visto expuestas a dinámicas violentas que atentan contra su misma existencia.

Tanto en el caso de las mujeres y personas con OSIGD como en el de comunidades étnicas, el Estado ha fallado en su obligación de garantizar y proteger los derechos humanos de estas poblaciones en alta situación de vulnerabilidad. Esto ha sido visibilizado gracias

a líderes, lideresas, defensores y defensoras, comunidades, comunidades étnicas, grupos de base y organizaciones de la sociedad civil. En este sentido, se hace fundamental que todos los actores cuenten con los conocimientos para incorporar a sus estrategias de prevención y protección los enfoques de género y étnico.

B

Las comunidades y organizaciones de base en la defensa de los derechos de los líderes sociales y defensores de derechos humanos

Si bien el Estado colombiano es quien tiene la obligación de garantizar la seguridad los líderes y defensores, las comunidades y organizaciones de base también tienen la responsabilidad de crear acciones o estrategias que propendan por el cuidado de la vida e integridad de los líderes que los representan. CREER considera que existen tres acciones generales para que las comunidades y organizaciones de base puedan aportar a la resolución de esta problemática social: el reconocimiento de los derechos humanos, el reconocimiento de las luchas sociales por las que trabajan líderes y defensores de derechos humanos, y el conocimiento de las medidas del Estado en materia de prevención y protección.

Antes de presentar información sobre cada acción, así como algunas

propuestas para poder realizarlas, también queremos resaltar que existe una estrategia transversal a todas las acciones que desarrollen las comunidades para aportar a la prevención de violencias contra líderes y defensores: **la incorporación del enfoque de género y étnico**. El enfoque de género implica establecer cómo un problema social afecta de manera diferenciada a las mujeres y a las personas con OSIGD, para así establecer medidas que respondan específicamente a sus necesidades. Sucede lo mismo, con el enfoque étnico, en donde se tienen en cuenta las necesidades de las comunidades indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales, y palenqueras (NARP), y el pueblo rrom.

1 El reconocimiento de los derechos humanos y otros derechos y libertades

Los derechos humanos son un proyecto social del que la mayoría de personas y grupos ha escuchado. Solemos hablar de ellos con firmeza y reconociendo

la necesidad de promover y exigir acciones que propendan por su cumplimiento, pero en la mayoría de ocasiones no tenemos claro cuáles son y en qué consisten.

¿Cuáles son los derechos humanos y las obligaciones o responsabilidades de cada uno para su cumplimiento?

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 9. Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 5. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11.

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13.

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14.

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15.

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16.

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17.

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 21.

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 27.

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26.

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 29.

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30. Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es un documento proclamado por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. El Estado colombiano hace parte de los Estados que la han ratificado, por lo que elabora permanentemente políticas, planes y proyectos para su garantía y cumplimiento.

La declaración está conformada por varios derechos que se pueden distinguir entre civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Todos estos derechos están relacionados entre sí y ninguno es más importante que el otro. Como ciudadanos colombianos,

reconocemos nuestro derecho a los derechos humanos, y tenemos responsabilidades y obligaciones en materia de su **promoción y protección**.

Los líderes sociales y defensores de derechos humanos, ya sea desde lo individual o colectivo, trabajan desde la incidencia e interlocución con instituciones públicas y privadas, por medio de denuncias públicas, ejerciendo su derecho a la protesta, entre otras acciones. Desde lo individual, como ciudadanos, podemos promover y proteger los derechos humanos integrándolos a nuestra forma de relacionarnos con los otros y con la naturaleza. Por ejemplo,

- Si exigimos el derecho a la vida, debemos cuidar el medio ambiente y los recursos naturales, de los cuales depende totalmente el ser humano. Cuando un grupo de pescadores se agrupa para conformar una asociación que lucha en contra de la pesca con trasmallo, están trabajando por derechos como el de un medio ambiente sano, o el de acceso a alimentación.
- Si exigimos el respeto a nuestra integridad, debemos brindar respeto y un trato digno a las personas que son totalmente distintas a nosotros. Así no compartamos sus creencias, sus gustos o ideas, también son titulares de derechos como nosotros.
- Si exigimos que nuestra nosotros y nuestra familia tengan las condiciones adecuadas para llevar una vida satisfactoria y que asegure todos sus derechos, debemos respetar también los derechos del resto de la sociedad, incluidas las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.

Es importante tener en cuenta que además de los derechos humanos que aparecen en la Declaración, también existen otros derechos y libertades que hacen parte de la agenda de los líderes, y que incluyen el fomento y progreso de las sociedades, las instituciones y los procesos democráticos.

Si bien todos los derechos humanos son igual de importantes, los líderes y defensores trabajan con mayor fuerza en la exigibilidad de algunos de ellos. Por ejemplo, las mujeres suelen enfocarse en lo que tiene que ver con un trato igualitario, justo y digno en cualquier tipo de contexto (familiar, laboral, social). En el caso de Colombia, es importante resaltar su trabajo

alrededor del reconocimiento de los impactos de la violencia sexual sobre la mujer en el marco del conflicto armado.

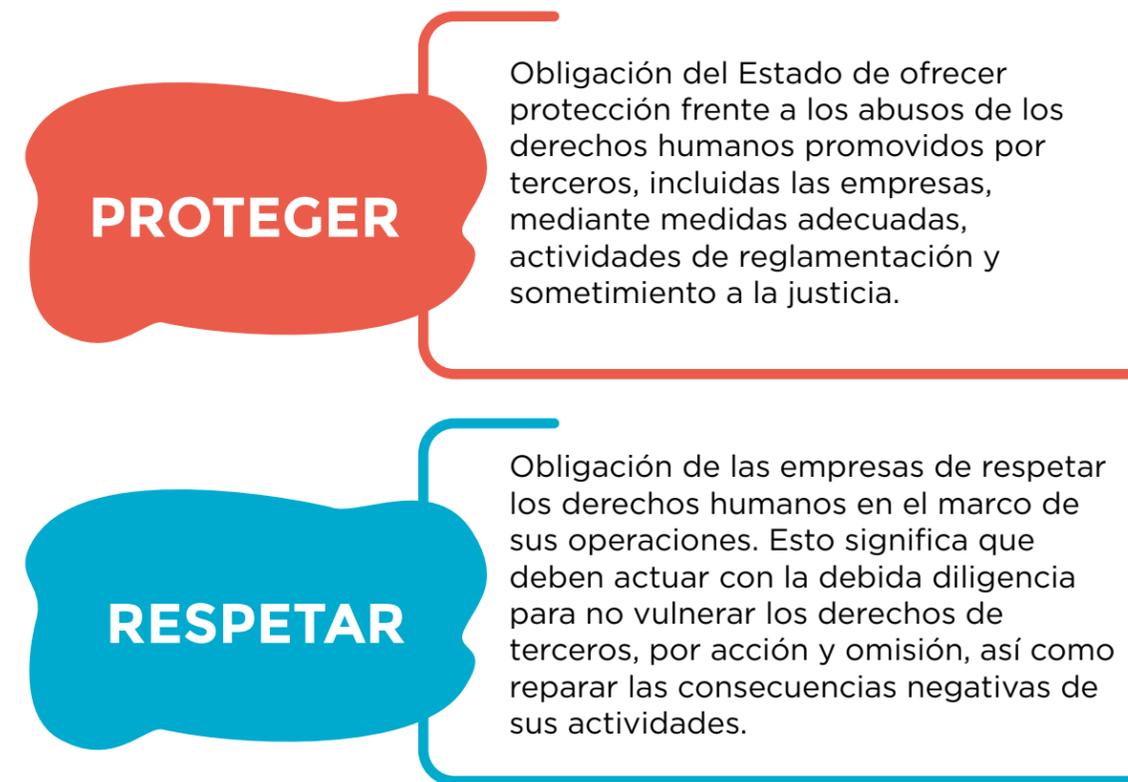
Las comunidades étnicas trabajan por la defensa de sus territorios y de la posibilidad de que su cultura y tradiciones sean reconocidas y respetadas por toda la sociedad. Se destacan en este caso las luchas de las distintas comunidades étnicas porque su derecho al territorio sea reconocido por sobre las estrategias de crecimiento económico, las cuales han implicado en la mayoría de los casos actividades económicas de alto impacto sobre los recursos naturales de los cuales dependen.

¿Cuáles son los deberes de los actores económicos con relación a los derechos humanos?

En 2011, las Naciones Unidas acogieron los “Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos”, en el que se establecieron disposiciones con respecto a las obligaciones y responsabilidades de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos. El gobierno colombiano adoptó en 2015 el primer Plan Nacional de

Acción en Derechos Humanos y Empresas (2015-2018), y continúa trabajando por la elaboración de planes y estrategias que permitan al Estado colombiano garantizar los derechos humanos en contextos de actividades económicas.

Los principios rectores son:



REMEDIAR

Los mecanismos y acciones, tanto del Estado como de las Empresas en el marco de sus competencias, de resarcir el derecho o derechos que se han visto vulnerados en el marco de operaciones empresariales, así como de asegurar las medidas de no repetición.

CREER considera fundamental que las comunidades y organizaciones de base conozcan las obligaciones del Estado y las responsabilidades de las Empresas en casos de vulneración de derechos humanos por operación empresarial, debido a que muchos de los líderes y defensores tienen agendas que incluyen la posible vulneración de derechos humanos por parte de empresas.

Todas las empresas, indistintamente de su actividad económica, tamaño o tipo, debería realizar el proceso de **Debida Diligencia en derechos humanos**. Este consiste en evaluar los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos, integrar y actuar sobre los resultados, rastrear las respuestas y comunicar interna 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 esos impactos. Cuando las empresas no realizan este proceso, es posible que incurran en vulneraciones a los derechos humanos, que van desde afectaciones a los derechos laborales, impactos sobre las comunidades que están en la zona de su operación, o afectaciones al medio ambiente (CREER, 2020)

Teniendo en cuenta la información presentada anteriormente, CREER expone las siguientes propuestas para las comunidades y organizaciones de base para que se conviertan también en actores que promueven la protección y respeto de los derechos humanos. Estas también apuntan al reconocimiento, defensa y protección de los líderes y defensores de derechos humanos.

Propuesta

Las comunidades y organizaciones reconocen cuáles son los derechos humanos y otras libertades fundamentales que hacen parte de la agenda de los líderes sociales y defensores de derechos humanos

Las comunidades y organizaciones reconocen públicamente la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos, bajo el entendido de que es una labor que aporta al bienestar de la sociedad en general. Asimismo, alientan a otras comunidades y grupos a adoptarlos, respetarlos y promoverlos.

Las comunidades y organizaciones de base reconocen las vulnerabilidades a las que están expuestas las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, y la necesidad de brindar medidas de prevención y protección especiales.

¿Por qué?

Es fundamental que toda la sociedad tenga conocimiento de sus derechos para que así, desde sus capacidades, puedan realizar acciones que también fortalezcan el trabajo de los líderes sociales y defensores.

Cuando la sociedad reconoce el ejercicio del liderazgo como mecanismo para promover y defender los derechos humanos está apoyando la labor de los líderes y defensores y, además, los derechos humanos como proyecto social compartido. Así, cuando a un líder y defensor le son vulnerados sus derechos, la sociedad puede establecer que ella misma y sus derechos también están siendo amenazados. Esto permite que la resolución de la problemática de la violencia contra los líderes se convierta en un deber y responsabilidad de todos.

En el mundo existen distintos grupos poblacionales que, por razón de su edad, sexo, género, origen étnico, o situación de discapacidad, tienen una condición de vulnerabilidad alta para ser afectados en el acceso y garantía de sus derechos. Por lo anterior, se hace necesario trabajar como sociedad en:

- La elaboración de acciones y estrategias propias que permitan disminuir las vulnerabilidades de estos grupos.
- La exigencia al Estado de que cumpla con sus obligaciones en materia de protección de personas en situación de vulnerabilidad, así como en la elaboración de políticas de especial atención a estas personas y grupos.
- La exigencia a otros actores que puedan estar generando acciones que vulneren los derechos de estas personas, de que respeten los derechos humanos.

Las comunidades y organizaciones de base exigen a las autoridades municipales y regionales su reconocimiento como colectivos.

Si bien las autoridades locales y regionales tienen el deber de conocer cuáles son las comunidades y grupos sociales que hacen presencia en sus territorios, es posible que más de uno esté fuera de su mapeo institucional. Esto debido a que no se ha hecho el mapeo, o porque se han formado nuevos colectivos en el tiempo.

Es fundamental que si usted ha identificado que su comunidad no es reconocida por las autoridades locales, o si usted y otras personas conformaron un nuevo colectivo o grupo de base que tiene en su agenda la defensa de los derechos humanos, ponga en conocimiento de las autoridades su existencia. Esto puede incidir positivamente en que las autoridades locales y regionales dirijan acciones de prevención para estos grupos. Específicamente en temas de protección, el reconocimiento público (jurídico y/o social) es tenido en cuenta en la evaluación del riesgo que realiza la UNP.

Las comunidades y organizaciones de base cuentan con un mapeo de las organizaciones sociales y ONG que hacen presencia en su territorio, y que tienen un alcance político a nivel local, regional y nacional.

Las comunidades suelen tener el apoyo de organizaciones de base y ONG que tienen como agenda principal la defensa de los derechos humanos. Cada una suele tener alcances políticos y de incidencia diferenciados, o desarrollan distintos tipos de acciones enfocadas a la promoción y exigibilidad de derechos (p. Ej. acción humanitaria, acompañamiento jurídico, integración local, etc.). Es fundamental tener conocimiento de cuáles operan en el territorio, para así encontrar otros aliados no estatales en la defensa de los derechos humanos.

Las comunidades y organizaciones de base denuncian ante el Ministerio Público cualquier vulneración a los derechos humanos por parte de cualquier agente del Estado o actor económico.

El Ministerio Público está conformado por la Personería, la Defensoría del Pueblo, y la Procuraduría General de la Nación, y tiene como objetivo salvaguardar y proteger los derechos humanos. Específicamente, la Procuraduría tiene el deber de investigar y sancionar a los servidores públicos que incurran en violaciones de derechos humanos u omisiones a sus deberes.

Las comunidades y organizaciones de base exigen a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos la promoción de la Agenda de Empresas y Derechos Humanos en sus territorios.

En articulación con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y otras entidades como el Ministerio del Interior, han elaborado un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos que busca garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales.



Recuerde que uno de los deberes del Ministerio del Interior es el diseño e implementación de políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos.

Las comunidades y organizaciones de base invitan a los actores económicos que tienen operaciones en su territorio a que reconozcan públicamente su compromiso con el respeto a los derechos humanos, a que desarrollen procesos de debida diligencia para garantizar el respeto de los derechos humanos, y la elaboración de estrategias que propendan por este fin. Esto incluye a las pequeñas, medianas y grandes empresas, cooperativas, agremiaciones, entre otros.

En todo el territorio colombiano se desarrollan actividades de distintos sectores económicos, las cuales podrían impactar de una u otra forma los derechos humanos de los individuos, las comunidades y el medio ambiente. Existen grandes empresas de sectores económicos estratégicos como el minero-energético o el de infraestructura que conocen el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos, y que cuentan con un compromiso y acciones para el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, es importante que otros actores económicos también integren el respeto de estos derechos en sus operaciones.



Si usted quiere tener más información sobre los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, específicamente las responsabilidades de las empresas, diríjase a la cartilla para Empresas.

2

Reconocimiento de las problemáticas sociales por las que luchan los líderes y defensores de derechos humanos

No reconocer la lucha de los líderes sociales y defensores de derechos humanos puede ser resultado del desconocimiento

de las problemáticas sociales que ocurren en el territorio. Es importante que las comunidades y organizaciones de base reconozcan

cuáles es la razón por la que los líderes y defensores que los representan ejercen su liderazgo

para la promoción y defensa de los derechos humano, para:

- Visibilizar desde sus capacidades las problemáticas sociales que encabezan los líderes y defensores de derechos humanos, y así, dar cuenta que no es una lucha individual, sino que como sociedad se reconoce y apoya el ejercicio de los líderes.
- Conocer las problemáticas sociales que ocurren en otros territorios, e identificar que las exigencias de los líderes y las comunidades que representan son legítimas y requieren del apoyo y reconocimiento de la sociedad.

Estas dos acciones reflejan el apoyo que, como sociedad, le damos a los líderes y defensores de derechos humanos. Asimismo, expresa una voluntad general para aportar a la promoción, prevención y garantía de los derechos humanos. Para poder establecer cuáles son las problemáticas sociales que se dan en las comunidades es importante responderse:

- ¿Cuál es el objeto que genera conflictividades?
- ¿Cuáles son los impactos a los derechos humanos de esas conflictividades?

Mientras esto se responde, es igual de importante que las comunidades y organizaciones de base se estén preguntando permanentemente:

- ¿Qué está sucediendo en el territorio actualmente?

Lo que está sucediendo en el territorio, ¿afecta directamente a las mujeres, personas con OSIGD, o las comunidades étnicas?

¿Cuáles son los impactos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?

Solo de esta manera, las comunidades y organizaciones de base, así como los líderes y defensores, van a poder identificar cuáles son las repercusiones específicas de un problema social sobre la población en situación de vulnerabilidad alta. Esto no quiere

decir que ellos mismos no puedan ser vulnerables también, sino que las implicaciones sobre los derechos humanos de las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas son diferentes.

3 Conocimiento sobre las medidas del Estado en materia de prevención y protección

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las cinco principales obligaciones

internacionales del Estado respecto de las personas defensoras de derechos humanos son:

1. Asegurar las condiciones para que las personas defensoras realicen sus actividades libremente.
2. No impedir el trabajo y resolver los obstáculos existentes a la labor de las personas defensoras.
3. Evitar y responder a la criminalización de las personas defensoras.
4. Proteger a las personas defensoras en riesgo
5. Investigar, esclarecer, enjuiciar y sancionar los delitos cometidos en contra de las personas defensoras.

En la Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho y deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos

y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, se establece también que los Estados tienen la responsabilidad y deber de proteger, promover y hacer

efectivos todos los derechos y libertades. Por ello, deben adoptar todas las medidas y recursos necesarios para proteger a los líderes y defensores en caso de violación de sus derechos

importante que el lector sepa que estas políticas, planes y procesos tienen distintos enfoques, como el individual o colectivo, y que apuntan a abordar de manera diferencial la violencia que se ejerce contra las mujeres y personas con OSIGD, las comunidades étnicas, e incluso las víctimas del conflicto armado. A continuación, presentamos información sobre cada uno:

Por lo anterior, el Estado Colombiano ha elaborado diversos instrumentos en materia de prevención y protección que tienen un alcance nacional. Es

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 2893 de 2011	Por medio del cual se designa al Ministerio del Interior como el responsable de diseñar e implementar las políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos, así como la prevención a las violaciones de estos y la observancia al derecho internacional humanitario, con un enfoque integral, diferencial y social.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4633 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de pueblos indígenas, ya que deben desarrollarse en coordinación con las autoridades indígenas.
Decreto 4635 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de estas comunidades.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 4912 de 2011 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Por el cual se organiza el Programa de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades del Ministerio del Interior y de la Unidad Nacional de Protección.
Decreto 4065 de 2011	Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección.
Resolución 805 de 2012	Expide el Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el decreto 4912 de 2011.
Auto 092 de 2008	Adopción de medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, y prevención del impacto desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres.
Auto 098 de 2013	Seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad de las mujeres lideresas y defensoras de Derechos Humanos.
Decreto 1066 de 2015	Decreto Reglamentario Único del Interior: Libro 1 Parte 4 Derechos Humanos, Título 1: Programa de protección de personas, capítulo 2: prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 1314 de 2016	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Lideresas y Defensoras de los Derechos Humanos”.
Decreto Ley 154 de 2017	Crea la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad en el marco del Acuerdo Final de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016.
Decreto 898 de 2017	Crea una Unidad Especial de Investigación dentro de la Fiscalía General de la Nación, que tiene como objetivo el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidas y masacres, que atentan contra defensores de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 1581 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Adopción de política pública de prevención de violaciones a los derechos a la vida, la integridad, la libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 2078 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Presenta la Ruta de Protección colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades.
Decreto 2124 de 2017	Por el cual se reglamenta el sistema de prevención y alerta para la reacción rápida a la presencia, acciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo los derechos de la población y la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 2252 del 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Sobre la labor de gobernadores y alcaldes como agentes del presidente de la República en relación con la protección individual y colectiva de líderes y lideresas de organizaciones y movimientos sociales y comunales, y defensores y defensoras de derechos humanos que se encuentren en situación de riesgo.
Decreto 660 del 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Creación y reglamentación del Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios.
Decreto 762 de 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
Resolución 845 de 2018	Programa Integral de Garantías para la protección de la vida e integridad de las mujeres en el ejercicio libre y seguro de sus liderazgos sociales y políticos y en su derecho a defender los derechos humanos.
Plan de Acción Oportuna para la protección de líderes y defensores de derechos humanos (PAO) - 2019	Estrategia Nacional para la prevención y protección de las violencias contra defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas.

PREVENCIÓN

Es importante que como líder y defensor, comunidad u organización de base sepa que se entiende por prevención todas las medidas tempranas que deben implementarse para evitar un peligro, disminuir un riesgo o lo impactos de este sobre la población. La prevención puede incluir un gran abanico de acciones y estrategias, que van desde programas socio-económicos hasta medidas de protección

individual o comunitaria. Sin embargo, en este documento nos enfocamos en las medidas que apuntan a la prevención de las vulneraciones contra la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos y/o los grupos o colectividades a los que pertenecen.

Las principales medidas de prevención en este tema son:

1. PLANES DE PREVENCIÓN

Tienen como objetivo la determinación de estrategias y actividades para contrarrestar las amenazas, disminuir las vulnerabilidades, potenciar las capacidades institucionales y sociales, y fortalecer la coordinación institucional y social para disminuir el riesgo.

Los gobiernos locales y regionales están en la obligación de elaborar planes de prevención de violaciones de los derechos humanos. En ellos identifican las dinámicas de violencia y riesgos contra la población que se presentan en sus territorios, con el objetivo de establecer acciones preventivas e inmediatas de posibles violaciones a los derechos humanos. Para la elaboración de estos planes se invita a participar a líderes de JAC, representantes de organizaciones sociales, integrantes de las Mesas de Víctimas, entre otros actores de la sociedad civil, quienes brindan

información de contexto y validan los riesgos establecidos por las autoridades, así como la efectividad de las medidas de respuesta.

A continuación, presentamos algunas propuestas para que como comunidad u organización de base pueda aportar de manera significativa a la prevención de violencias contra líderes y defensores desde la participación en la elaboración de los planes de prevención:

Propuesta

Las comunidades y organizaciones se mantienen informados sobre el desarrollo de los espacios para la elaboración de planes de prevención, y participan de manera efectiva en su elaboración.

Las comunidades y organizaciones de base eligen distintos representantes, incluidos aquellos con conocimiento de las problemáticas contra las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, para que participen en la elaboración de los planes de prevención.

¿Por qué?

Los líderes sociales y defensores, además de su vida personal, tienen una agenda bastante ocupada debido a las distintas actividades en que participan. Suelen conocer los distintos espacios que se desarrollan desde las administraciones locales y regionales en materia de prevención, pero puede ocurrir que por algún motivo no puedan asistir a ellos. Por esto, es importante que el conocimiento sobre el desarrollo de estos espacios sea de toda la sociedad en general, para así garantizar que las comunidades participen en su elaboración en el caso en que sus líderes o representantes no puedan hacerlo.

La elaboración de los planes de prevención y protección no pueden contar con la participación de todos los ciudadanos, sino que requiere de representantes y líderes que puedan aportar significativamente al tema. Como mencionábamos anteriormente, la existencia de un solo líder que represente a las comunidades u organizaciones de base también implica que dependemos de si puede o no participar en estos espacios. Por ello, es importante que las comunidades y organizaciones de base cuenten con distintos liderazgos o representantes de sus problemáticas sociales que conozcan a profundidad los problemas sociales que enfrentan, para así garantizar que:

- La información que quede contenida en los planes de prevención incluye las posibles vulneraciones de derechos humanos identificadas por las comunidades y organizaciones de base.
- Las medidas de prevención establecidas por las autoridades locales y regionales responden efectivamente a las necesidades de las comunidades y organizaciones de base que están en situación de vulnerabilidad o riesgo.

Las comunidades y organizaciones de base cuentan con registros con información concreta y precisa sobre las violaciones de derechos humanos.



Más adelante CREER presenta el Diario de Prevención, que puede servir de guía para que las comunidades registren esta información.

Para la elaboración de estrategias de prevención o protección, las autoridades necesitan contar con información precisa sobre cómo se están vulnerando los derechos humanos, cuáles son las estrategias o dinámicas violentas que se ejercen y por parte de quién. Con ello, pueden elaborar planes de prevención que incorporen estrategias que aborden integralmente las vulneraciones a los derechos humanos.

Los líderes y representantes de las comunidades y organizaciones de base que participan en la elaboración de los planes de prevención acuerdan con los gobiernos locales y regionales, reglas de trabajo que permitan la incorporación de los enfoques de género y étnico en la metodología de trabajo.

Las agendas para trabajar en la elaboración de los planes de prevención pueden abordar una o varias problemáticas sociales del territorio. Es fundamental que el abordaje de estas problemáticas incorpore un enfoque de género y étnico que permita establecer cómo se están viendo afectadas de manera diferenciada a las comunidades mujeres, personas con OSIGD, comunidades indígenas, NARP, y pueblo rrom.

Contar con un servidor público que tenga conocimientos de los enfoques de género y étnico garantiza que la lectura y propuestas de prevención de una problemática social incorporen las necesidades específicas de mujeres, personas con OSIGD, comunidades indígenas, NARP, y pueblo rrom.

En algunas ocasiones las administraciones locales y regionales no cuentan con los recursos para capacitar a sus servidores. El Ministerio del Interior cuenta con una Dirección de Derechos Humanos que tiene como responsabilidad el fortalecimiento de los gobiernos locales y regionales en los enfoques de género y étnico. Por lo anterior, las comunidades y organizaciones de base pueden exigir a los servidores públicos que soliciten esta formación al Ministerio, y hacer seguimiento del proceso.

Las comunidades y organizaciones de base también pueden identificar ONG y otros actores que hacen presencia en su territorio, para conocer si tienen los conocimientos y capacidades para brindar formación sobre los enfoques de género a las autoridades y a ellos mismos.

Las comunidades y organizaciones de base exigen a los gobiernos locales y regionales, contar con servidores públicos que tengan conocimientos sobre los enfoques de género y étnico.

Las comunidades y organizaciones de base socializan los resultados de los planes de prevención con todos sus integrantes, y hacen seguimiento permanente a su implementación.

Es importante hacer seguimiento a las acciones que desarrollen los gobiernos locales y departamentales para la implementación de los planes de prevención, pues ello garantiza que las autoridades están cumpliendo con su obligación de proteger los derechos humanos, y porque las comunidades y grupos sociales en riesgo pueden ver disminuida su situación de vulnerabilidad.

2. CURSOS DE AUTOPROTECCIÓN

Tienen como objetivo brindar herramientas para disminuir las vulnerabilidades de los líderes e incrementar las capacidades para mejorar su gestión.

La autoprotección es un conjunto de herramientas que adopta cada individuo para prevenir y/o enfrentar los riesgos en seguridad. Cada individuo o comunidad debería poder incorporar en su vida diaria acciones y comportamientos que eviten su exposición a situaciones de riesgo. Cuando las

comunidades y organizaciones de base conozcan que alguna autoridad estatal u ONG está brindando cursos en el tema de autoprotección es fundamental que participen activamente pues esto les permite configurarse como una red de apoyo para los líderes y defensores.

Propuesta

Las comunidades y organizaciones se informan sobre los cursos de autoprotección que ofrece el Estado u otros actores de la sociedad. En caso de no identificar ninguno, solicitan al Ministerio Público la realización de un espacio de estos.

¿Por qué?

El Ministerio Público y la Fuerza Pública tienen los conocimientos y capacidades para brindar información sobre el tema de autoprotección a los ciudadanos y comunidades. Estos cursos pueden ayudar a que las comunidades se conviertan en redes de apoyo entre sí mismas y con los líderes sociales y defensores que los representan.

3. PATRULLAJES

Buscan asegurar la convivencia y seguridad ciudadana, y están dirigidos a identificar, contrarrestar y neutralizar la amenaza. Son desarrollados por la fuerza pública.

Propuesta

Las comunidades y organizaciones se informan sobre los conocimientos y capacidades de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en materia de derechos humanos, así como en enfoque de género y étnico.

¿Por qué?

Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional tienen el deber de contar con formación sobre los derechos humanos, así como conocimientos en los enfoques de género y étnico. Si en los patrullajes se identifican vulneraciones a los derechos humanos, las comunidades pueden exigir formación para los funcionarios, y las sanciones respectivas.

PROTECCIÓN

Se entiende como todas las acciones que puedan desarrollar las instituciones para resguardar la vida, libertad e integridad de las personas y colectividades, cuando ya ha habido la materialización de un riesgo identificado en la etapa de prevención (por ejemplo, amenazas, hostigamientos, violencia sexual). Ante las situaciones de riesgo inminente o materializado, el Estado colombiano ha adoptado distintos planes, políticas y procesos que apuntan a que las autoridades nacionales, regionales y municipales puedan garantizar la protección a la vida e integridad.

Una de las políticas más importantes es la Ruta de Protección de personas, a la cual puede acceder cualquier persona o comunidad que tenga en alto riesgo sus derechos a la vida e integridad, y que incluye a los líderes sociales y defensores de derechos humanos. Es importante que las comunidades y organizaciones de base conozcan el funcionamiento de la Ruta y los deberes del Estado en su implementación para que, en el caso de que alguno de sus integrantes o líderes esté en una situación de vulnerabilidad, puedan brindar información inmediata y oportuna.



Si usted quiere conocer el paso a paso de la implementación de la ruta de Protección así como las funciones específicas de cada servidor público, dirijase a la cartilla de Gobiernos Locales y Regionales.

Resaltamos el Decreto Ley 4633 de 2011 en el que se define que la protección de pueblos indígenas en el marco del conflicto armado incluye el fortalecimiento del gobierno propio, el ejercicio autónomo y de autodeterminación de estos en su territorio, el cumplimiento de la Ley de Origen, Ley Natural, el Derecho Mayor o Derecho Propio, el goce efectivo de los derechos humanos y fundamentales de los pueblos indígenas, colectiva e individualmente.

¿Cuáles son los pasos de la Ruta de Protección?

Paso 1:

Recepción de la amenaza

Los hechos de amenaza deben ser puestos en conocimiento de la Alcaldía o Gobernación. En caso de que la denuncia se haga a otras instituciones como la Personería, la Fiscalía o la Policía, estas deben dirigirse a la Alcaldía o Gobernación ya que ellos son los primeros respondientes para la activación de la Ruta.

Paso 2:

Articulación institucional

Las autoridades municipales o departamentales se reúnen para hacer un primer análisis sobre el nivel de riesgo del caso de amenaza individual o comunitaria. A partir de este análisis pueden tomar la decisión de activar la Ruta de Protección, o implementar medidas de prevención en el corto y mediano plazo.

Paso 3:

Activación Ruta de Protección

Cuando las autoridades deciden que es necesario Activar la Ruta de Protección, el caso es puesto en conocimiento de la UNP.

Paso 4:

Respuesta institucional de primer orden

Mientras el análisis del riesgo pasa por la UNP, las autoridades locales y departamentales deben brindar medidas de protección provisionales para garantizar la vida e integridad del líder o defensor de derechos humanos. Para ello, se articulan con las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Paso 5:

Investigación sobre el riesgo

La UNP hace una evaluación sobre el nivel de riesgo de la amenaza. El caso es valorado por: el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información - CRAI, el Grupo de Valoración Preliminar - GVP, y el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM (CERREM Mujeres y CERREM Colectivos).

Paso 6:

Respuesta institucional de segundo orden y seguimiento a las medidas de protección

La UNP presenta a las autoridades locales o regionales su respuesta con respecto al nivel de riesgo de la amenaza, y las medidas de protección acordes a este. Sumado a ello, las autoridades deben activar acciones y estrategias de prevención que respondan efectivamente al caso.

Paso 7:

Investigación

La UNP también remite su investigación a la Fiscalía General de la Nación para garantizar que los líderes y defensores tengan acceso a la justicia a través del análisis e investigación de su caso, así como a la judicialización de los responsables.

Paso 8:

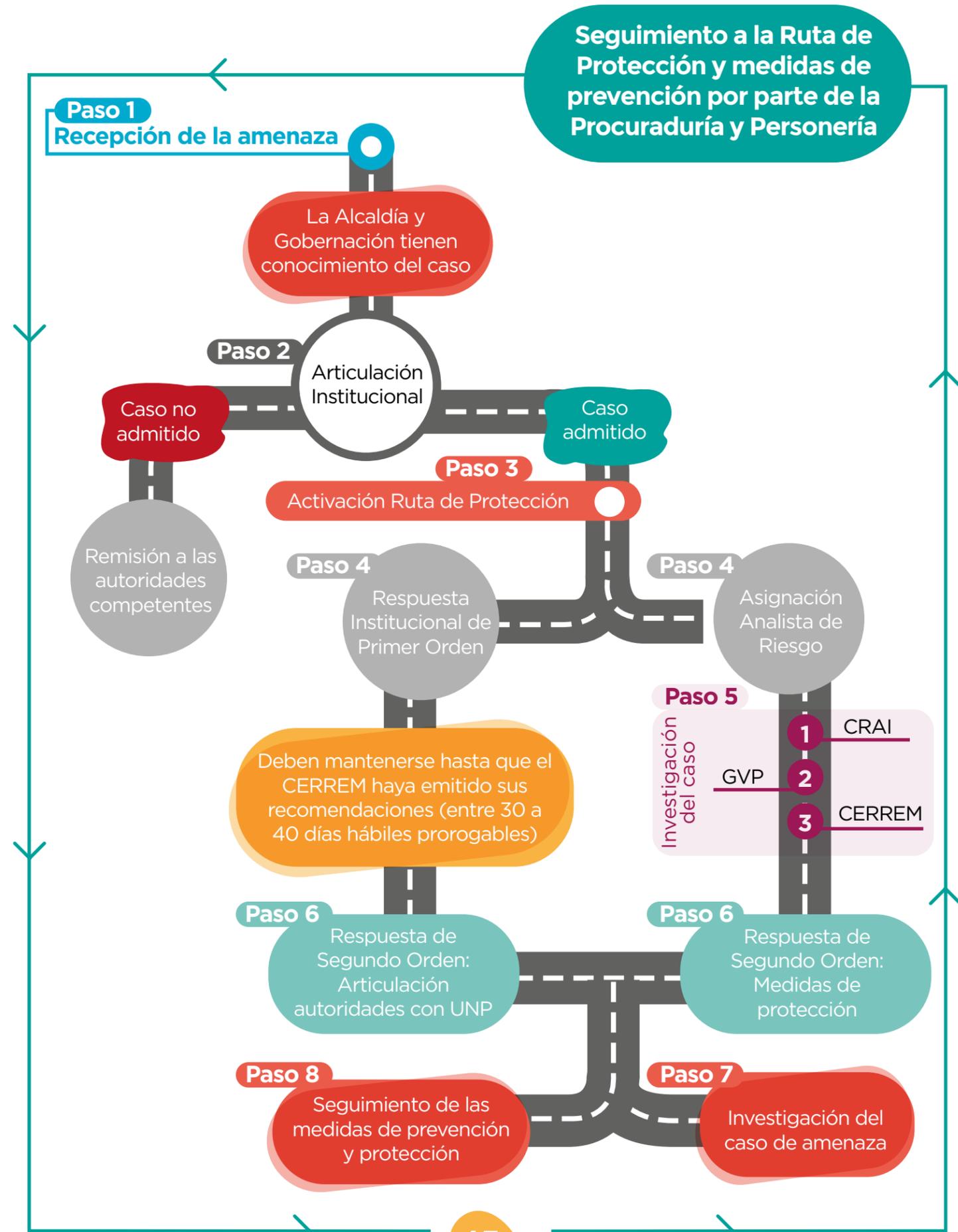
Seguimiento a las medidas de prevención y protección

Este paso es transversal a toda la implementación de la Ruta, y está liderado por la Procuraduría General de la Nación y la Personería. Ellas deben hacer seguimiento a todas las acciones y decisiones que toman las autoridades en materia de prevención y protección.

Para la implementación de la Ruta de Protección han sido pensadas estrategias que tengan en cuenta

los enfoques de género y étnico. Es importante que usted sepa que:

- Cuando la amenaza está dirigida contra una mujer o una persona con OSIGD, esta puede solicitar a la UNP que la persona que vaya a hacer la investigación y análisis de su caso sea del género con el que se sienta más cómoda.
- Existe un CERREM de Mujeres y un CERREM de Comunidades, los cuales cuentan con los conocimientos en los enfoques de género y étnico para integrar en el análisis de los casos.
- Las medidas de protección establecidas por la UNP deben responder a las necesidades de las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas. En caso de no ser así, el o los solicitantes de protección pueden exigir a la UNP, así como a las autoridades locales y regionales, el establecimiento de unas medidas que se acomoden a sus necesidades. Asimismo, pueden presentar una queja ante la Procuraduría para sentar el precedente.



¿Existe otra forma de activar la Ruta de Protección?

La lectura de la política pública de prevención y protección permite establecer que, en general, el Estado colombiano ha trabajado por generar procesos y estrategias que le permitan cumplir con su obligación de garantizar que todas las personas y colectivos puedan ejercer su derecho a la participación de manera segura, resguardando su vida e integridad. Sin embargo, en la vida real existen múltiples situaciones que llevan a que la implementación de la

política pública no sea tan fácil de poner en práctica como se lee en el papel.

En todo el territorio colombiano existen múltiples situaciones que se presentan como barrera o impedimento para que los individuos y las comunidades pongan en conocimiento de las autoridades las violaciones a los derechos humanos a las que están expuestos.



Sabemos que estas y otras situaciones que se viven en los territorios aumentan la vulnerabilidad de las personas, o se presentan como barreras para que el Estado cumpla con su deber de garantizar el ejercicio libre y pleno de los derechos. Puntualmente sobre el tema de amenazas a líderes sociales y comunidades, el no

poder poner en conocimiento de las autoridades estas situaciones da lugar a que:

- Los líderes y comunidades estén desprotegidos y en situación de riesgo permanente.
- Las autoridades desconozcan la situación de los líderes y

defensores y no lo aborden como un problema social generalizado sino caso a caso.

Por consiguiente, es fundamental que los líderes y defensores, así como las comunidades y organizaciones de base puedan poner en conocimiento su

situación. Para ello, CREER presenta a continuación otras rutas alternativas para que las personas puedan denunciar las amenazas o vulneraciones a la vida e integridad, y que así, sea activada cuando lo amerite la Ruta de Protección.

Desde instituciones regionales y nacionales

1) Por medio de la Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo es una institución del Estado que hace parte del Ministerio Público, y que tiene como objetivo la promoción, protección, defensa y divulgación de los derechos humanos. La Defensoría no tiene presencia en todos los municipios del país, pero si cuenta con 38 regionales con servidores públicos que tienen la tarea de monitorear permanentemente la situación de los municipios que abarcan su zona de trabajo.

Los líderes y defensores que de manera individual o colectiva quieran denunciar un caso de amenaza, pueden identificar cuál es la regional más cercana a su municipio y dirigirse allí para poner en conocimiento el caso. La Defensoría debe poner en conocimiento de las autoridades municipales y departamentales el caso para que así haya una articulación institucional (paso 2 de la Ruta) en donde se estudie el caso y, si es admitida la denuncia, se active la Ruta de Protección.

2) Por medio de la Unidad Nacional de Protección

La UNP es la institución encargada de brindar los mecanismos de protección. Al igual que la Defensoría, no tiene presencia en todos los municipios del país, pero sí en algunas capitales departamentales o ciudades representativas (Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Montería, Valledupar, Medellín, Apartadó, Quibdó, Villavicencio, Yopal, Arauca, Neiva, Ibagué, Florencia, Popayán, Pasto, Putumayo, Nariño, Cúcuta, Bucaramanga, Barrancabermeja, Cali, Buenaventura, Pereira, Armenia, Manizales).

Como líder y defensor puede identificar cuál es la oficina que más quede cerca de su municipio y acercarse allí para poner en conocimiento de la denuncia. Si por distintas cuestiones no puede llegar a la UNP de manera presencial, también existe la opción de que envíe los documentos para poner en conocimiento el caso al siguiente correo:

correspondencia@unp.gov.co

En caso de ser una amenaza individual, el formulario lo puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.unp.gov.co/wp-content/uploads/2019/03/ger-ft-96-v2-formulario-de-solicitud-de-inscripcion-a-los-programas-de-proteccion-liderados-por-la-unidad-nacional-de-proteccion-ruta-individual.pdf>

Para casos individuales la UNP exige además del formulario, copia de la cédula de ciudadanía, un documento de acreditación de población objeto, y la copia de la denuncia existente en caso de que exista. Sobre la acreditación, puede ser la copia del Registro Único de Víctimas o una certificación de la comunidad u organización de base que reconozca el trabajo del líder y defensor.

En caso de ser una amenaza colectiva, el formulario lo puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.unp.gov.co/wp-content/uploads/2019/01/ger-ft-91-v1-formulario-de-inscripcion-al-programa-de-prevencion-y-proteccion-para-la-ruta-de-proteccion-colectiva.pdf>

Para lo colectivos, la UNP exige además del formulario, la cédula de ciudadanía del solicitante o representante legal, la certificación de existencia y representación del colectivo por parte de una autoridad competente, y el certificado de

denuncia ante otra entidad estatal. Por un lado, el reconocimiento jurídico se acredita mediante un certificado de existencia y representación por parte de una autoridad competente, o por medio del reconocimiento social, el cual se verifica al inicio de la evaluación de riesgos que hace el CERREM colectivos.

Este reconocimiento social incluye:

- Tener objetivos claramente definidos.
- Compartir rasgos culturales, sociales y/o políticos.
- Estar ubicado geográficamente en un lugar determinado
- Estar organizados y debidamente cohesionados.
- Reunirse de manera temporal o permanente para alcanzar objetivos concretos o específicos.
- Pertenecer a una población objeto conforme al marco jurídico vigente.

Como mencionamos anteriormente, recomendamos a las comunidades y organizaciones de base que han identificado que sus gobiernos locales o regionales no los reconocen como colectivos, acercarse a ellos para exigir este reconocimiento.

Por otro lado, la UNP exige una denuncia por parte de los solicitantes de protección. De nuevo, si el colectivo ha tenido dificultades para poner en conocimiento su caso con las

Con el apoyo de un intermediario

Anteriormente mencionábamos la necesidad de que las comunidades y organizaciones de base cuenten con un listado de las organizaciones sociales y ONG que hacen presencia en el territorio. En muchas ocasiones éstas tienen los recursos y capacidades para apoyar a los líderes, defensores, comunidades y organizaciones de base, para poner en conocimiento del Estado las situaciones que están vulnerando los derechos humanos. Por ejemplo, el Comité Internacional de la Cruz Roja Colombiana (CICR) es un actor con un nivel de incidencia bastante alto que puede poner rápidamente en conocimiento del Estado, una situación de amenaza individual o colectiva.

Es importante que el listado de las organizaciones y ONG incluya a qué está dedicada y cuáles son sus alcances en la denuncia de vulneraciones de derechos humanos. Lo anterior porque puede suceder que un líder se acerque a una de ellas y encuentre una respuesta negativa debido, por

autoridades municipales, es importante que se acerque a otras instituciones como la Defensoría del Pueblo o la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia.

ejemplo, a que la ONG se dedica exclusivamente a acompañar proyectos productivos.

También queremos mencionar al Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón, conformado por instituciones estatales como el Ministerio de Minas y Energía, organizaciones de la sociedad civil, la Asociación Colombiana de Minería, y las empresas Cerrejón, Colombian Natural Resources (CNR), Drummond y Prodeco, el cual cuenta con un Protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes frente a casas de amenazas a la vida e integridad personal de líderes sociales. Si algún líder y defensor, que desde lo individual o colectivo, quiere poner en conocimiento su situación de amenaza puede acercarse a las empresas que hacen parte del Grupo para garantizar que la vulnerabilidad en la que se encuentra será conocida por las autoridades locales, regionales y nacionales.

¿Qué pasa si no me asignan medidas de protección como líder y defensor de derechos humanos, ya sea individual o colectivamente?

Si la respuesta de la UNP es que el nivel de riesgo no amerita implementar medidas de protección con las personas que de manera individual o colectiva hayan hecho la solicitud, estas pueden interponer un recurso de reposición dentro de los diez días siguientes de notificada la decisión por parte de la institución. También pueden interponer un recurso de apelación ante el Ministerio del Interior, específicamente la dirección de Derechos Humanos, con el fin de que resuelva cómo se va a garantizar la seguridad de quien está en situación de riesgo.

Si la respuesta es negativa y los líderes y defensores, ya sea individual o colectivamente, no reciben medidas de protección, recomendamos:

- Mantener a las autoridades correspondientes al tanto de las situaciones que se identifican como riesgosas.
- Adoptar acciones y medidas de auto seguridad y auto protección individuales y colectivas (ver la sección D de esta cartilla).



Diario de prevención y protección

El Diario de Prevención y Protección es una herramienta para las comunidades y sus líderes, que tiene como objetivo principal monitorear permanentemente los hechos que suceden en el territorio que pueden poner en riesgo a un individuo o colectivo, para así identificar prácticas y acciones que propendan por la prevención y protección de su seguridad e integridad. Esto permitirá que los ciudadanos puedan acercarse a las autoridades locales de manera informada e interactuar de manera propositiva a la prevención de riesgos.

Este Diario ha sido pensado partiendo de algunos instrumentos legislativos para la prevención (Decreto 1581 de 2017) y protección (Decreto 2078 de 2017) de personas, grupos y comunidades que lideran iniciativas para la defensa de los derechos humanos. Asimismo, su objetivo responde a una de las tareas que se pone el Gobierno Nacional con el Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios:

“(...) desarrollar capacidades de las comunidades y organizaciones para la identificación, análisis de riesgos y el fortalecimiento de prácticas propias de prevención y protección, que les permita acudir a las autoridades competentes para la salvaguarda de sus derechos y aplicar acciones contingentes para contrarrestarlos y mitigarlos como mecanismo para el Despliegue Preventivo de Seguridad” (Artículo 2.4.1.7.2.10, Decreto 660 de 2018).

¿Por qué un diario en prevención y protección?

El diario de prevención y protección puede ayudar a los líderes y defensores, a las comunidades y organizaciones de base a:

- Establecer una herramienta para la sistematización de la información acerca de las situaciones de riesgo y

vulnerabilidad a las que están expuestos, convirtiéndose así en productores de conocimiento sobre el tema de seguridad. Esto les puede permitir incidir de manera objetiva en la formulación y fortalecimiento de política pública.

- Fortalecer las capacidades de los líderes y defensores, las comunidades y organizaciones de base para establecer procesos de reconocimiento sobre los distintos actores involucrados en la prevención y

¿Cómo funciona el Diario?

El Diario está dividido en tres secciones:

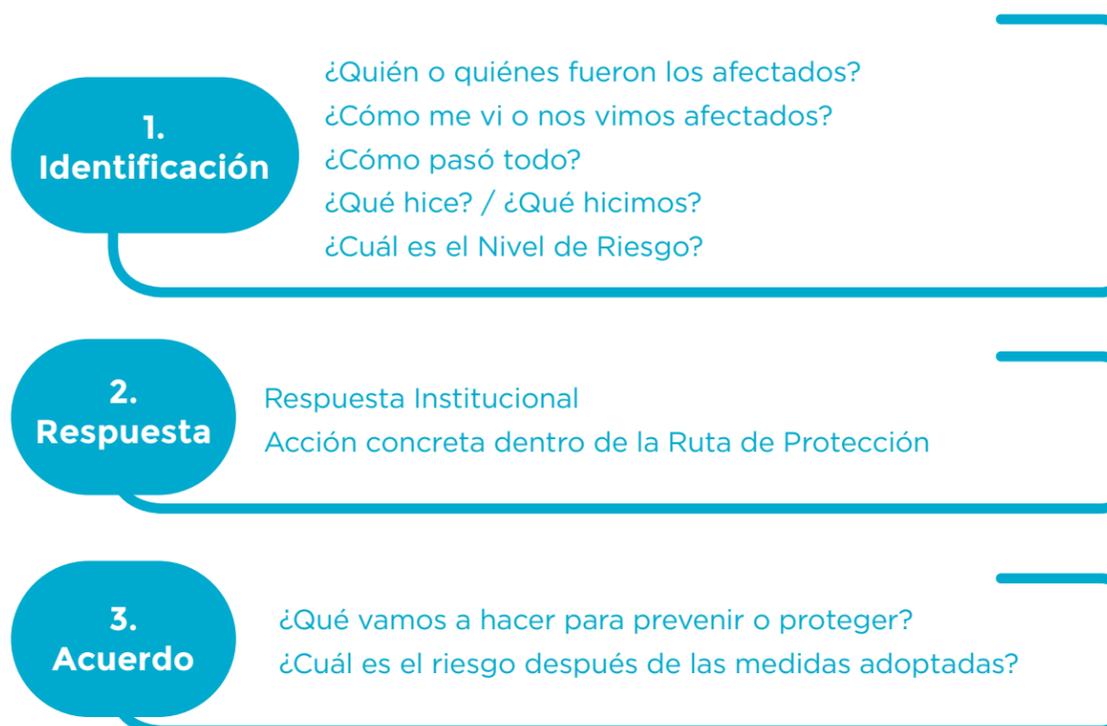
- 1) **Identificación** (¿Qué pasó y qué hicimos?): Los líderes y defensores, las comunidades y organizaciones de base deben describir cuál es el hecho que está generando zozobra o temor en el entorno, así como las acciones que han llevado a cabo para prevenirlo.
- 2) **Respuesta** (¿Qué nos respondieron?): Generalmente cuando un individuo, comunidad u organización de base percibe que existe un

protección. Gracias a ello, podrán establecer las responsabilidades y posibilidades de colaboración de los actores involucrados en la seguridad de líderes y colectivos.

- Generar insumos para los espacios de encuentro para abordar temas de prevención y protección, en donde se cuenta con información sistematizada, que facilita la conversación, permite el seguimiento de los avances y la construcción de acuerdos.

riesgo para sí mismo, acude a las autoridades locales a declarar lo que está pasando. En este espacio debe describirse cuál fue la respuesta de las instituciones, y si el hecho que está generando temor o zozobra debe ser resuelto por medio de la implementación de la Ruta de Protección.

- 3) **Acuerdo** (¿Qué vamos a hacer entre todos para atender la situación?): En este espacio se describen los acuerdos alcanzados entre las partes para la prevención y/o protección.



¿Cómo llenar el diario?

El Diario para la Prevención y Protección debe ser llenado por la comunidad u organización de base cada vez que identifique

situaciones que los ponen en riesgo, y que actúan ante alguna institución pública.

IDENTIFICACIÓN

Existen distintos escenarios o zonas de riesgo en donde los derechos de los individuos y colectivos se ven vulnerados directa o indirectamente. Sobre la problemática en torno a los líderes sociales y defensores se han identificado una serie de hechos violentos que buscan generar daños físicos y psicológicos para limitar, impedir y destruir procesos sociales que buscan mitigar

progresivamente el ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos.

Con respecto a los escenarios, es posible identificar que los hechos violentos trascienden del ámbito público y tienen una fuerte concentración en el ámbito privado. En el caso de las mujeres y comunidades étnicas, las amenazas no solamente van dirigidas a los

líderes y defensores, sino que comienzan con hostigamientos, seguimientos, robos, y violencia física y sexual contra sus hijos y familiares, de las que luego son ellas las víctimas.



Recuerde que una zona de riesgo es el área geográfica donde puede materializarse un riesgo.

En el ámbito público, en escenarios como las marchas pacíficas, reuniones de JAC, encuentros con instituciones estatales y otros actores, los líderes son víctimas de discriminación y estigmatización, detenciones arbitrarias, homicidios, judicialización, violencia física, entre otras.

Lo anterior es solo un ejemplo de las múltiples combinaciones entre escenarios, hechos violentos, y víctimas directas e indirectas. Sin embargo, es útil para que los líderes y las comunidades tengan claro que por más insignificante que parezca un hecho de violencia, es fundamental ponerlo en conocimiento de las autoridades

y de las comunidades para que desde ambos lados se identifiquen y apliquen estrategias para la prevención y protección.

Durante la fase de identificación es importante señalar específicamente cuando los afectados sean mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, y cuáles fueron las afectaciones diferenciadas. Lo anterior puede ayudar a establecer patrones de vulneración de derechos contra estos grupos que, durante los espacios de encuentro con autoridades locales y regionales, se pueda establecer de manera inmediata la necesidad de abordar desde un enfoque de género y étnico cualquier acción de prevención y/o protección.

Luego de haber identificado el escenario y el hecho victimizantes, es necesario tener en cuenta dos definiciones para poderlos caracterizar: riesgo y amenaza. El riesgo puede ser definido como “la situación de peligro en que se encuentra expuesta una o varias personas, las comunidades e instituciones en un determinado momento y lugar, por la presencia de una o varias amenazas”.

EJEMPLO

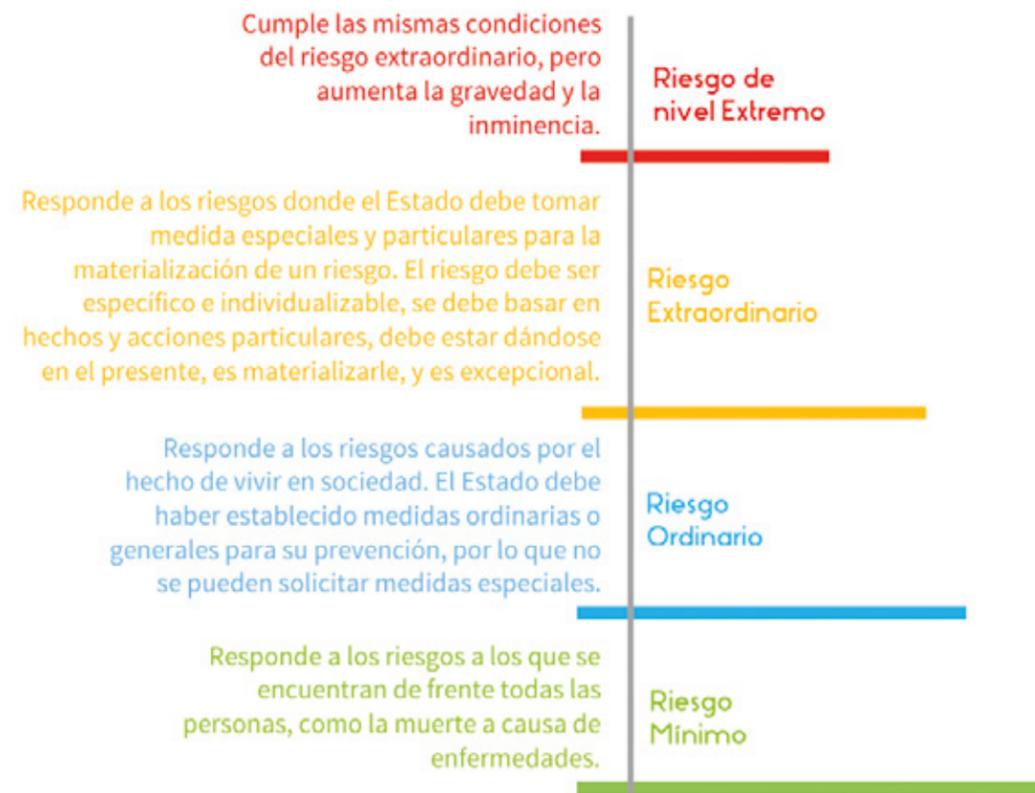
Hace unos meses estábamos reunidas algunas de las lideresas de la Media Guajira en una reunión convocada por una ONG que trabaja en la zona. A pesar de que fue una reunión privada, y de que la convocatoria fue cerrada, muchas de las mujeres que estuvimos presentes hemos recibido mensajes de texto de desconocidos en el que nos acusan de querer transformar nuestras tradiciones y costumbres por relacionarnos con alijunas.

Por otro lado, la *amenaza* se define como un “factor de peligro que implica la posibilidad de sufrir un daño o cuyas manifestaciones pueden afectar a una persona o comunidad en determinado momento y lugar”. Es importante añadir a esta definición, que en

ocasiones la amenaza no busca materializarse con la eliminación de la vida de un individuo o colectivo, sino que pretende imponer un comportamiento determinado.

EJEMPLO

Soy miembro de un grupo de jóvenes que trabaja por los derechos de las personas con OSIGD. Desde hace varios días una camioneta sin placas se parquea al frente de la Casa Comunal donde nos reunimos y ayer, una de las personas que estaba en el carro estuvo preguntándole a los vecinos por nuestra información personal.



Fuente: Somos Defensores, Manual de Protección para Defensores y Defensoras de Derechos Humanos en Colombia: Un canto para resistir..

Finalmente, sabemos que los ciudadanos y comunidades se preguntan constantemente cómo hace el Estado para medir los niveles de riesgo. Según el Decreto 1581 de 2017, sobre la *prevención de violaciones a los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades*, los niveles de riesgo son:

Los niveles de riesgo planteados en el Decreto pueden ser totalmente distintos a los que sienten los individuos o comunidades ante una amenaza. Puede que para una comunidad el solo hecho de haber

sido señalados implique un riesgo de nivel extremo, y que la respuesta brindada por el Estado no sea suficiente porque para éste sea un nivel de riesgo extraordinario. Es por ello que determinar el nivel de riesgo por parte de un individuo o colectivo se hace tan determinante a la hora de hacer incidencia.

Tener sistematizadas las afectaciones dirigidas a los ciudadanos puede ayudar a que ellos mismos promuevan la prevención, y así evitar que se alcancen niveles de riesgo extremos que se materialicen. Por

tal razón, se recomienda a quien esté llenando este diario tener en cuenta la probabilidad de que se vulneren los derechos humanos durante la identificación del nivel de riesgo realizado por la UNP. Para ello se puede apoyar en las siguientes preguntas:

- **¿Qué tan grave es la amenaza?** Toda amenaza debe generar preocupación. Sin embargo, el modo en que se realiza y las vías usadas pueden permitir identificar niveles de gravedad. No es lo mismo una amenaza dirigida a todo un barrio que llega por un mensaje de texto, a una amenaza en la que se especifica con nombre propio al amenazado y se le da una fecha y hora límite para salir del municipio.
- **¿Cuáles el nivel de vulnerabilidad del o los amenazados?** Es importante reconocer qué ausencias en el entorno generan más o menos vulnerabilidades para los ciudadanos. No es igual la vulnerabilidad de una

comunidad de un colectivo que trabaja en donde hay presencia del Ministerio Público, el Ejército, o la Policía Nacional, a la vulnerabilidad de una comunidad que se encuentra en una zona rural donde es esporádica la presencia del Estado.

- **¿Cuáles son las capacidades de las instituciones locales?** Esta información debe ser recogida teniendo en cuenta dos elementos: 1) Las funciones reales de cada institución; en algunas ocasiones suele pasar que el ciudadano considera que el funcionario no está haciendo nada para brindarle atención, cuando la realidad es que esa persona no tiene competencias para la resolución del problema. 2) El nivel de confianza que se le tiene a la institución o funcionario, pues en muchas ocasiones los ciudadanos deciden no denunciar por temor a represalias de estos.

Identificación				
¿Quién o quiénes fueron los afectados?	¿Cómo pasó todo?	¿Cómo me vi o nos vimos afectados?	¿Qué hice? / ¿Qué hicimos?	¿Cuál es el Nivel de Riesgo?
<p>En este espacio se describe si fueron uno o varios los afectados por el incidente. En caso de que haya sido solo uno es necesario precisar a qué colectivo representa y cuál es el escenario que los pone en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Ejemplo: Soy lideresa de un resguardo indígena ubicado en Uribia. Fui amenazada por vía telefónica, y si bien fue una amenaza individual, puede considerarse una amenaza colectiva en la medida en que la muerte de una de nuestras mujeres puede poner en riesgo la existencia de toda nuestra comunidad.</p>	<p>En este espacio se relata brevemente el hecho que está afectando a un individuo o colectivo.</p> <p>Ejemplo: Primero fue abordado por hombres desconocidos mi hijo. Le pidieron de manera amable información sobre su familia, y él les contó que yo hablo mucho sobre la falta de acceso al agua que hay en la comunidad, y que su abuelo es un palabrero que ha ayudado a todos. Luego, recibí una llamada en la que me pidieron "quedarme callada".</p>	<p>En este espacio se especifica cuál es el hecho que está afectando a un individuo o colectivo y si es de forma directa o indirecta.</p> <p>Ejemplo: Yo, como lideresa, tengo mucho temor por la vida de mi familia, especialmente la de mi hijo y mi abuelo. La comunidad está muy asustada y sienten temor por mí, pero también por ellos, pues todos hemos hablado de nuestro derecho a acceder a agua potable.</p>	<p>En este espacio se describe cuáles fueron las acciones individuales o colectivas ante lo que pasó.</p> <p>Ejemplo: No he vuelto a salir de mi casa, y a mi hijo decidí no volverlo a mandar a la escuela. Mi papá ha seguido sus actividades como palabrero, a pesar de que le he pedido que por favor se quede en la casa por un tiempo. Algunas de las familias del resguardo se desplazaron cerca de la frontera con Venezuela para asegurarse de que nada les va a pasar.</p>	<p>Es el nivel de posibilidad de que un riesgo se materialice.</p> <p>Ejemplo: Relacionado con La Guajira. Mi nivel de riesgo es extraordinario alto, porque soy mujer, he sido víctima de desplazamiento forzado, y hago parte de una comunidad protegida por el Estado.</p>

RESPUESTA

La segunda parte, respuesta, tiene que ver con la interpretación de lo que el individuo o colectivo en riesgo siente sobre la atención institucional recibida. En este punto es determinante haberse informado previamente sobre las funciones que cada institución tiene en la prevención y protección de los ciudadanos para saber con quién es necesario interactuar y hasta dónde llegan sus capacidades de actuación.

Asimismo, conocer la Ruta de Protección es fundamental para lograr identificar si la situación que pone en riesgo a las personas o colectivos responde a hechos asociados con la actividad que ejerce, como la defensa de los derechos humanos o la dirigencia política, entre otros, la calidad del cargo que ostenta o a una situación particular que se da por el simple hecho de vivir en

sociedad. Un ejemplo de esto puede ser la respuesta institucional frente a las amenazas que se dan entre vecinos o familiares por problemas personales como la no devolución de dinero prestado o las amenazas recibidas por un líder social con ocasión de su actividad de liderazgo.

Si en la parte de identificación se reconoció que los directamente afectados eran mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, es necesario que quienes estén elaborando este Diario identifiquen en cualquiera que haya sido la respuesta institucional, si se incorporó el enfoque de género y étnico. Esto es fundamental para garantizar que el Estado haya actuado efectivamente en la garantía de los derechos de estas poblaciones.

Respuesta	
Respuesta institucional	Acción concreta en la Ruta de Protección
<p>Son las acciones que realizan las instituciones estatales ante las acciones desarrolladas por un individuo o comunidad.</p> <p>Ejemplo: Las autoridades locales establecieron que mi caso es de alto riesgo, y que mi comunidad y yo estamos en una situación de alta vulnerabilidad. Mientras el CERREM colectivos revisó mi caso, la Policía</p>	<p>¿La situación de Riesgo se resuelve por medio de la implementación de la Ruta de Protección?</p> <p>Ejemplo: El CERREM colectivos estableció que el riesgo de nuestra comunidad era alto. Hicieron dos talleres en el resguardo en el que identificaron otro tipo de vulnerabilidades a las que estamos expuestos, y entre todos elaboramos</p>

Nacional hizo patrullajes diarios dentro del resguardo, especialmente por la zona en donde yo vivo. La Alcaldía entró en contacto con el Ministerio Público para que al resguardo vinieran a hacer talleres sobre autoprotección comunitaria. Asimismo, buscaron información precisa sobre las personas que se desplazaron para garantizar que queden incluidas en el Registro Único de Víctimas, y para que puedan recibir la atención debida.

acciones y estrategias de protección comunitaria en donde el Estado tiene unas responsabilidades, pero también nosotros como comunidad.

ACUERDOS

Finalmente, la tercera parte corresponde a los acuerdos pactados entre los colectivos y las instituciones (incluso otros actores que están presentes en el territorio como organizaciones de la sociedad civil o empresas) para la prevención y protección. Es importante incluir responsables, tareas, y fechas de compromiso, para que todos los actores puedan verificar que se esté dando cumplimiento a los acuerdos. Asimismo, se debe establecer como regla que sean tratados los enfoques de género y étnico durante toda la conversación, implementación de acuerdos y

seguimiento.

Después de ello se establece un análisis conjunto entre los actores presentes en el espacio de encuentro con el fin de determinar el nivel de riesgo posterior a las medidas de tratamiento, y las acciones que deben quedar pendientes a futuro. Es necesario recordar que el Diario es una herramienta para el uso de los ciudadanos y colectivos, por lo que el principal actor en el que recae la responsabilidad de hacer la veeduría es a quien lo llene.

Acuerdos	
¿Qué vamos a hacer para prevenir o proteger el riesgo?	¿Cuál es el riesgo después de las medidas de tratamiento?
<p>Son las responsabilidades, responsables, y fecha de cumplimiento acordados para la prevención y protección.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Alcaldía va a implementar todas las acciones planteadas en el Plan de Prevención, enfocándose en el resguardo en el que vivo. Esto se va a hacer de manera articulada con instituciones como el ICBF, la Secretaría de educación, y la Personaría, entre otras. • La Policía Nacional va a aumentar los patrullajes por la zona. • La empresa XPW, que tiene presencia en el municipio, decidió incluir en sus análisis de riesgo las violencias ejercidas contra los líderes sociales y las comunidades indígenas. <p>...</p>	<p>Se refiere al análisis del riesgo conjunto que se hace después de establecer las medidas para avanzar sobre los riesgos identificados.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Luego de las medidas implementadas, la UNP ha hecho seguimiento mensual a los esquemas de protección comunitaria.</p> <p>...</p>



La autoprotección

Hasta el momento hemos podido ver cómo podemos trabajar de manera individual y colectiva para la prevención y protección de los líderes y defensores, así como de las comunidades que representan. También pudimos identificar cuáles son las estrategias y planes que desde el Estado se han creado para cumplir con su obligación de brindar las condiciones de seguridad para que individuos y colectividades puedan ejercer de forma libre y segura sus derechos.



Recuerde que la seguridad absoluta no existe. Todos debemos asumir que tenemos derechos, pero también deberes que nos exigen desarrollar acciones tendientes a la autoprotección y la seguridad individual y colectiva.

Sin embargo, también tenemos claro que en muchas situaciones el trabajo articulado entre comunidades y Estado es complejo, o que no existen los recursos humanos, presupuestales o la voluntad para que la política pública funcione de manera efectiva. En este caso es importante que los individuos y colectivos conozcan algunas acciones y medidas que reduzcan su nivel de vulnerabilidad y prevengan o mitiguen cualquier situación de riesgo.

Para que estas acciones y medidas funcionen es necesario que todos los actores, desde lo individual y colectivo, reconozcan cuáles son sus redes de apoyo. Una red de apoyo es el conjunto de personas, comunidades o instituciones públicas y privadas en las que confiamos y nos apoyamos para enfrentar situaciones de riesgo, vulnerabilidad o amenaza. Pueden ser los amigos y familiares, pero también las Juntas de Acción Comunal, las organizaciones de base, ONG, o instituciones estatales.

¿Qué medidas de autoseguridad y autoprotección podemos realizar?

En los distintos escenarios en los que nos desenvolvemos o situaciones de la vida cotidiana podemos ayudar a incrementar nuestra seguridad a partir de acciones y medidas prácticas. A continuación, presentamos algunos

ejemplos que pueden orientar a los individuos y colectivos a la creación de sus propias prácticas de cuidado y seguridad de acuerdo con las dinámicas propias de su entorno.

Conmigo y mi familia

- Mantener un diálogo continuo con mi familia, en el que les comparta cuáles son las actividades que realizo que tienen que ver con la defensa de los derechos humanos. Esto puede ayudar que fortalezcan sus vínculos de confianza y que así el tema de seguridad sea de interés compartido.
- Identificar entre todos cuáles son los lugares que pueden generar riesgo en nuestra seguridad como callejones o vías sin luz, y establecer aquellos que pueden disminuir nuestro nivel de riesgo o servir de acogida cuando nos sintamos inseguros.
- No descuidar objetos o documentos personales que me identifican. Tener en cuenta que en celulares o computadores mantengo información importante que es necesario cuidar permanentemente.
- A los menores de edad de mi familia, insistir constantemente que no deben dar ningún tipo de información mía o de la familia a desconocidos. En caso de que esta situación suceda, pedirles que me cuenten para poder informar a las autoridades y a la comunidad.
- Evitar enviar a menores de edad a hacer mandados o favores solos.
- Comunicar activamente a mis familiares hacia dónde me dirijo y qué tipo de actividades estoy realizando. Si identifico alguna situación que pueda poner en riesgo mi seguridad, comunicarla de manera inmediata.
- Observar de manera permanente la presencia de personas desconocidas alrededor de la casa, de vehículos sin placas, o de motociclistas que rondan continuamente.
- Poner en conocimiento de la comunidad y las autoridades los hechos que considero irregulares o los actos de amenaza de los que tengo conocimiento.
- Solicitar el acompañamiento de personas de confianza, ONG o autoridades estatales cuando lo considere necesario.
- Evaluar los riesgos a los que mi familia y yo podemos estar expuestos por razón de mi cargo, función u ocupación.
- No concertar citas o reuniones con desconocidos o extraños en lugares poco frecuentados o apartados.

Con mi comunidad

- En lo posible, desplazarse en el territorio en compañía de familiares o personas de la red de apoyo. Esto principalmente en las zonas rurales, donde la dispersión de las viviendas es más grande que en los cascos urbanos.
- Identificar todas las zonas en donde exista cobertura telefónica, principalmente en las zonas rurales. Mantener siempre el celular con batería y minutos para poder comunicarse con quien sea necesario en caso de que exista una situación de riesgo.
- Conocer las rutas y herramientas estatales de seguridad, prevención y protección para exigir y ejercer mejor mis derechos. Construir y mantener actualizado un directorio con los números de las autoridades municipales y departamentales, así como ONG y organizaciones de base, que puedan brindarle atención o acompañarlo en caso de una situación de riesgo.
- Tener conciencia de mis deberes como ciudadano y adoptar las medidas de precaución que me indiquen las autoridades.
- Socializar con mis vecinos y conocidos las recomendaciones, herramientas y medidas de auto seguridad, autoprotección, prevención y protección de personas.
- Conformar grupos de apoyo por comunidades, organizaciones, intereses, entre otros, con responsabilidades definidas tales como comunicarse con las autoridades, prestar primero auxilios, entre otros. Esto puede ser muy útil cuando las comunidades se organizan para protestar pacíficamente, pues en estos escenarios suelen ocurrir hechos como detenciones arbitrarias que hacen necesario que todas las personas cuenten con sus redes de apoyo.
- Conocer la mayor cantidad de información sobre las personas con quien entablo cualquier tipo de conversación o relación personal, laboral, etc.
- Conocer y usar diferentes mecanismos alternativos de resolución de conflictos que puedan coadyuvar al manejo de problemáticas en el entorno, y evitar que escalen a niveles de violencia o agresión que puedan ponernos en riesgos individual y colectivamente.
- En casos de procesos de restitución de tierras, evitar reunirse con las personas que intervienen en el proceso sin el acompañamiento de servidores competentes identificados de la Unidad de Restitución de tierras.

Con mis amigos y conocidos

- Identificar a las personas con quien tengo confianza para comentar mis asuntos personales y laborales. A ellos, pedirles que por ningún motivo compartan esta información pues también los puede poner en riesgo.
- Pedirle a mis amigos y conocidos que me informen si algún extraño les ha pedido información sobre mí y mi familia. Asimismo, si han tenido conocimiento de que esta situación sucede con otras personas.
- Crear un grupo o red de apoyo con quien pueda contar en el caso en donde vea amenazada mi seguridad.

Con las autoridades locales

- Entablar relaciones respetuosas e informadas con las autoridades competentes en los asuntos de protección. Esto implica conocer las rutas existentes y las competencias de los servidores públicos para la atención al ciudadano.
- Conocer e impulsar espacios de confianza con entidades del Estado y organizaciones para conversar sobre los asuntos de seguridad que nos preocupan o que buscamos fortalecer.
- Ante cualquier duda o inquietud buscar el apoyo de las instituciones en las que puedo tener más confianza o que tienen la vocación de trabajar en Derechos Humanos tal como el Ministerio Público.
- No permitas que una persona de Policía Nacional te requiera si no se encuentra debidamente identificada, y solicítale esa información si insiste.
- En caso de una detención arbitraria, es necesario solicitar que se aclare el motivo

¿Qué hacer si cree estar en una situación de riesgo?

- Variar las rutinas y siempre estar atento al entorno.
- De ser posible, evitar informar sobre horarios y rutas de los desplazamientos.
- Ser reservado con la información de las decisiones a tomar o actividades a desarrollar, dentro del rol o responsabilidades de su cargo.
- Identificar los puntos de apoyo más cercanos a su lugar de residencia, trabajo y entornos donde se desenvuelve.
- Establecer un árbol telefónico dentro del grupo familiar y laboral, con el fin de crear una comunicación eficaz y oportuna en caso de cualquier situación anómala.
- Evitar hacer comentarios en sitios abiertos al público (bares, discotecas, centros comerciales, etc.) y buses de servicios público sobre los desplazamientos y actividades a desarrollar.
- Hacer el lugar de residencia y trabajo un sitio que contribuya a la seguridad, identificando y optimizando las posibles vulnerabilidades.
- Informar a las autoridades cuando desconocidos lleguen a la comunidad indagando mediante encuestas y otras actividades por algún integrante o líder social o comunitario.
- En lo posible, variar las rutas en los desplazamientos (a pie, en vehículo, etc.)
- Identificar en las rutas que frecuenta los sitios donde exista señal telefónica.

La información presentada en esta sección se construyó con base en los textos de la UNP y el Fondo de Justicia Transicional, el Consejo Noruego para Refugiados -NRC, la Corporación Justicia y Libertad, Protection Desk Colombia, y la Universidad Católica Luis Amigó - Centor Regional Apartadó. Si desea consultar uno a uno, por favor diríjase al documento general de la Caja de Herramientas en la sección de bibliografía, en donde encontrará el enlace de cada uno.

Cartilla para la prevención y
protección de los líderes y defensores
de derechos humanos en Colombia

Gobiernos locales y regionales

2

El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales. En consonancia con el Institute for Human Rights and Business (IHRB), CREER se ha propuesto impulsar una agenda integral que conecte a gobiernos, comunidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil a través de:

- Construcción colectiva de conocimiento
- Espacios de diálogo basados en la confianza
- Fortalecimiento de las capacidades locales

Todos los derechos reservados. CREER-IHRB y DCAF permiten la libre reproducción de extractos de esta publicación siempre y cuando se dé reconocimiento y se cite apropiadamente. Se requiere autorización por parte de CREER-IHRB y DCAF para la reproducción y traducción de esta publicación.

Director Ejecutivo

Luis Fernando De Angulo

Investigación y elaboración de contenidos

Laura Cotrina Tobos, Viviana Arango, Camila Saiz

Octubre de 2020

La elaboración de esta Caja de Herramientas fue apoyada por

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF)



En la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la democracia, han tenido un papel importante las mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

El liderazgo por la defensa de los derechos humanos en Colombia ha sido una tarea difícil de ejercer, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas. En los últimos años, el Estado viene haciendo un esfuerzo por elaborar una legislación y normatividad en materia de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos, o adaptar lo que ya existe a las necesidades específicas de determinados grupos que están en una situación de mayor vulnerabilidad que otros.

Organismos internacionales, instituciones del nivel nacional, y organizaciones de la sociedad civil, han hecho seguimiento a la implementación de estas medidas. El balance general da cuenta que, a pesar de los logros de la política

pública, siguen existiendo brechas y barreras para su efectiva implementación. Asimismo, han generado recomendaciones para que las instituciones del nivel nacional, regional, y local cumplan con la política pública existente para garantizar el derecho a defender los derechos humanos.

Con el presente documento, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) busca apoyar a las entidades del nivel municipal y regional a implementar estas recomendaciones, haciendo énfasis en la incorporación de los enfoques de género y étnico. Esperamos que esta cartilla sea provechosa para los gobiernos municipales y regionales, y principalmente para aquellas instituciones que tienen un rol fundamental para la prevención y protección de los derechos a la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos en Colombia.

¿Cuál es el contenido de esta cartilla?

Esta cartilla está dividida en cuatro secciones que responden a preguntas determinadas:



Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas

- ¿Cuáles son las obligaciones del Estado respecto a los líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿Cuáles son los instrumentos legislativos que sustentan la prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos en Colombia?
- ¿Cuáles son los espacios destinados para la prevención y protección?
- ¿Por qué es necesario integrar un enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección a líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿En qué consisten el enfoque de género y étnico?
- ¿Por qué incluir a las empresas en la prevención y protección?



Política pública de Prevención

- ¿Qué se entiende por prevención?
- ¿Cuáles son las principales medidas de prevención?



Política pública de Protección

- ¿Qué se entiende por protección?
- ¿Cuál es la Ruta de Protección de personas?
- ¿Cuáles son mis competencias como servidor público en materia de protección?
- ¿Cómo puedo incorporar el enfoque de género y étnico en la implementación de la Ruta de Protección de personas?



Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

- ¿Con qué indicadores puedo empezar un proceso de mejora continua a nivel intra e interinstitucional para integrar los enfoques de género y étnico en la política pública de prevención y protección?

¿Cómo leer esta cartilla?

Si usted está interesado en conocer información sobre las vulneraciones de líderes y defensores de derechos humanos, conocer cuál es la política pública que el Estado ha creado para gestionar esta problemática desde la prevención y la protección, e identificar las justificaciones para incorporar un enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección diríjase a la sección A.

Si usted está interesado en conocer propuestas sobre la incorporación de los enfoques de género y étnico de manera transversal en su institución, y específicamente en la política de prevención, diríjase a la sección B.

Si usted está interesado en conocer el funcionamiento de la Ruta de Protección, sus competencias en la implementación, y las acciones que permiten incorporar en enfoque de género y étnico, diríjase a la sección C.

Si usted está interesado en conocer una batería de indicadores para generar procesos de mejora continua intra e interinstitucionales, en lo que tiene que ver con la incorporación de los enfoques de género y étnico en la política pública de prevención y protección, diríjase a la sección E.

¿Cómo se elaboró esta cartilla?

Para la elaboración de esta cartilla se tuvo en cuenta la legislación y normatividad existente en materia de prevención y protección a la vida e integridad de personas, que el lector podrá encontrar en la sección A. Con respecto a las recomendaciones al Estado sobre cómo garantizar la efectiva implementación de la política pública de prevención y protección, con especial énfasis en los líderes y defensores de Derechos Humanos, CREER destaca dos documentos:

1. El informe “Personas defensoras de derechos humanos y líderes sociales en Colombia” de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), presentado en diciembre de 2019.
2. El “Informe de Seguimiento a la Alerta Temprana 026-18 sobre riesgos contra líderes sociales y personas defensoras de los derechos humanos”, presentado por la Defensoría del Pueblo en agosto de 2019¹.

Asimismo, sobre las recomendaciones para la incorporación en los enfoques de género y étnico en la política pública, se destacan:

3. El informe “Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas”, de la CIDH presentado en abril de 2017.
4. “Protegiendo la diversidad. Cartilla para la protección de personas con orientación sexual e identidad de género diversas”, de la Defensoría del Pueblo.
5. La “Guía para la incorporación de la variable étnica y el enfoque diferencial en la formulación e implementación de planes y políticas a nivel nacional y territorial”, del DNP elaborada el 2012.

Las recomendaciones presentadas en estos documentos son de gran valor para el Estado colombiano, incluidas las instituciones del nivel local y regional. CREER ha tomado estas recomendaciones generales para construir propuestas específicas para que los gobiernos locales y regionales puedan incorporar los enfoques de género y étnico a la política pública de prevención y protección de personas, específicamente de líderes y defensores de derechos humanos.

¹ Documento disponible en: <https://lideralavida.com/wp-content/uploads/2019/09/Informe-seguimiento-AT-026-18.pdf>



Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas

Respuesta del Estado colombiano a las vulneraciones de derechos de líderes sociales y defensores de derechos humanos

La vulneración de los derechos a la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia ha sido una estrategia enmarcada en un conflicto armado de más de medio siglo. Sin embargo, desde la firma de los Acuerdos de Paz entre el gobierno colombiano y las FARC-EP, las amenazas, hostigamientos, asesinatos, estigmatización, entre

otros, dirigidas hacia ello se han agudizado.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las cinco principales obligaciones internacionales del Estado respecto de las personas defensoras de derechos humanos son:

1. Asegurar las condiciones para que las personas defensoras realicen sus actividades libremente.
2. No impedir el trabajo y resolver los obstáculos existentes a la labor de las personas defensoras.
3. Evitar y responder a la criminalización de las personas defensoras.
4. Proteger a las personas defensoras en riesgo
5. Investigar, esclarecer, enjuiciar y sancionar los delitos cometidos en contra de las personas defensoras.

Por lo anterior, el Estado Colombiano ha elaborado diversos instrumentos en materia de prevención y protección que tienen un alcance nacional. Sabemos que en ocasiones la articulación con el nivel nacional puede ser difícil en algunos territorios, por lo que los gobiernos locales no conocen toda la normatividad y

legislación con respecto al tema de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos. Por lo anterior, presentamos a continuación los principales instrumentos normativos para que puedan ser revisados por las instituciones y servidores públicos.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 2893 de 2011	Por medio del cual se designa al Ministerio del Interior como el responsable de diseñar e implementar las políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos, así como la prevención a las violaciones de estos y la observancia al derecho internacional humanitario, con un enfoque integral, diferencial y social.
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4633 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de pueblos indígenas, ya que deben desarrollarse en coordinación con las autoridades indígenas.
Decreto 4635 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de estas comunidades.
Decreto 4912 de 2011 (Adicional al Decreto 1066 de 2015)	Por el cual se organiza el Programa de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades del Ministerio del Interior y de la Unidad Nacional de Protección.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 4065 de 2011	Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección.
Resolución 805 de 2012	Expide el Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el decreto 4912 de 2011.
Auto 092 de 2008	Adopción de medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, y prevención del impacto desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres.
Auto 098 de 2013	Seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad de las mujeres lideresas y defensoras de Derechos Humanos.
Decreto 1066 de 2015	Decreto Reglamentario Único del Interior: Libro 1 Parte 4 Derechos Humanos, Título 1: Programa de protección de personas, capítulo 2: prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 1314 de 2016	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Lideresas y Defensoras de los Derechos Humanos”.
Decreto Ley 154 de 2017	Crea la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad en el marco del Acuerdo Final de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016.
Decreto 898 de 2017	Crea una Unidad Especial de Investigación dentro de la Fiscalía General de la Nación, que tiene como objetivo el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidas y masacres, que atentan contra defensores de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.
Decreto 1581 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Adopción de política pública de prevención de violaciones a los derechos a la vida, la integridad, la libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

Instrumento normativo	Explicación
Decreto 2078 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Presenta la Ruta de Protección colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades.
Decreto 2124 de 2017	Por el cual se reglamenta el sistema de prevención y alerta para la reacción rápida a la presencia, acciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo los derechos de la población y la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 2252 del 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Sobre la labor de gobernadores y alcaldes como agentes del presidente de la República en relación con la protección individual y colectiva de líderes y lideresas de organizaciones y movimientos sociales y comunales, y defensores y defensoras de derechos humanos que se encuentren en situación de riesgo.
Decreto 660 del 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Creación y reglamentación del Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios.
Decreto 762 de 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
Resolución 845 de 2018	Programa Integral de Garantías para la protección de la vida e integridad de las mujeres en el ejercicio libre y seguro de sus liderazgos sociales y políticos y en su derecho a defender los derechos humanos.
Plan de Acción Oportuna para la protección de líderes y defensores de derechos humanos (PAO) – 2019	Estrategia Nacional para la prevención y protección de las violencias contra defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas.

Según el PAO, las instancias en las que se abordan los temas de prevención y protección a nivel nacional, regional y local son:

- El Consejo Nacional de Seguridad.
- La Comisión Nacional de Garantías de Seguridad (Decreto 154 de 2017).

- La Mesa Técnica de Protección (Decreto 299 del 23 de febrero del 2017).
- El Puesto de Mando Unificado PMU, estrategia de articulación interinstitucional.
- El Comité Nacional de Justicia Transicional (Ley 1448 de 2011).
- Los Subcomités Territoriales de prevención y protección (Ley 1448 de 2011).
- La Comisión Intersectorial de Garantías a Mujeres Líderesas y Defensoras de derechos humanos (Decreto 1314 del 10 de agosto de 2016).
- La Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas CIPRAT (Decreto 2124 de 2017).
- El Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas CERREM (Para la evaluación de riesgos y definición en materia de medidas de protección).
- Los Comités Territoriales de Alertas Tempranas (Decreto 2124 de 2017).
- Comités Territoriales de Prevención y Protección que pueden crearse conforme a lo estipulado en el Decreto 1581 de 2017 o Política Pública de Prevención.
- Los Comités a que se refiere el Decreto 660 del 17 de abril del 2018 Programa Integral de Seguridad y Protección a

Comunidades y Organizaciones en Territorio.

- La Comisión Intersectorial de Alto Nivel Auto 620 de la Corte Constitucional para atender la problemática en materia de seguridad, protección y asistencia humanitaria en los 10 municipios de la Costa Pacífica de Nariño.
- La Mesa Nacional y Territoriales de Garantías a la labor de defensores de derechos humanos (Subgrupos protección, investigación, mujeres).
- La Subcomisión de derechos humanos de la Cumbre Agraria Campesina, Étnica y Popular (Decreto 870 de 2014).

Además, se establecen los siguientes espacios, en los que los gobiernos locales tienen la obligación de participar:

- Los Comités Departamentales de Derechos Humanos.
- Los Consejos Departamentales o municipales de Seguridad.
- Los Consejos Departamentales de Paz.

Es importante que también tenga en cuenta los espacios acordados entre las comunidades étnicas y las autoridades locales y regionales para abordar su situación de seguridad, y los riesgos y vulnerabilidades a los que están expuestos.

¿Por qué es importante integrar el enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

Instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil concuerdan en la vulnerabilidad actual de los líderes y defensores de derechos humanos. Según la Defensoría del Pueblo, quienes se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad son las mujeres, personas con OSIGD, y las comunidades étnicas, no solo individual sino colectivamente.

En agosto de 2019, la Defensoría del Pueblo presentó el informe de seguimiento a la Alerta Temprana 026 de 2018 en la que se documentaba el riesgo de líderes sociales y defensores de los derechos humanos en Colombia. En el informe se presentaron cifras actualizadas por la Defensoría con corte de mayo de 2019, estableciendo que se habían identificado 1658 conductas vulneratorias: 1608 contra líderes y defensores, y 50 contra organizaciones sociales y colectivos.

De los 1608 afectados por distintos tipos de conductas que vulneran los derechos humanos como los asesinatos, amenazas, estigmatizaciones, desplazamientos, entre otros, 482 eran mujeres. Los impactos contra las mujeres tienen un nivel de complejidad distinto al de los hombres, pues involucran agresiones contra sus hijos o

núcleos familiares, o hacen uso de estrategias como la violencia sexual.

Las cifras que presenta el informe con respecto a los miembros de comunidades étnicas son difusas. Se establece que los sectores con mayores afectaciones por conductas vulneratorias de derechos son las de líderes o autoridades de comunidades indígenas (226 personas), comunidades negras (94 personas), rrom (1 persona), pero también se presentan otros sectores como el comunitario, comunal, de víctimas, campesino o agrario, entre otros, en los que puede haber miembros de comunidades étnicas.

Encontrar información específica y desagregada según el sexo, género, etnia, lengua, entre otros, de las violencias contra líderes es bastante complejo. Por ejemplo, de las 1351 amenazas identificadas, 333 estaban dirigidas a mujeres, pero no sabemos si alguna de ellas pertenecía a alguna comunidad étnica. Tampoco sabemos de las afectaciones concretas contra personas con OSIGD.

Tomamos las cifras de la Defensoría por ser el Instituto Nacional de derechos humanos en Colombia. Sin embargo, existe una divergencia entre los datos de las distintas instituciones estatales, y

el problema se complejiza cuando se tienen en cuenta las cifras de las organizaciones de la sociedad civil. En este documento no pretendemos identificar por qué las cifras entre los actores que hacen seguimiento a las vulneraciones contra los líderes y defensores son distintas, pero queremos resaltar esta situación porque una efectiva implementación de la política pública puede ayudar a solucionar esta divergencia entre los datos.



Recuerde que las comunidades étnicas en Colombia son sujetos de especial reconocimiento y protección

La ausencia de datos concretos dificulta al Estado saber cómo mejorar los planes, políticas y procesos encaminados a que todos los individuos y comunidades accedan a sus derechos fundamentales, lo cual tiene un gran impacto principalmente sobre quienes han sido históricamente excluidos o vulnerados: las mujeres, los niños y niñas, las personas con OSIGD, y los cientos de grupos étnicos que habitan en el territorio.

Sin embargo, el mayor problema radica en la misma aplicación de la normatividad en temas de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos. Las

autoridades locales y regionales, principalmente de las zonas más vulnerables del país, no conocen los procedimientos establecidos para prestar una atención integral a esta problemática. En muchos casos no tienen claridad de cuáles son sus competencias o ni si quiera cuentan con el presupuesto para desarrollar acciones encaminadas a la garantía de derechos. Asimismo, no cuentan con una guía práctica que les permita identificar cómo, con los recursos y capacidades que tienen, pueden cumplir efectivamente sus responsabilidades.

Por consiguiente, es fundamental para las autoridades locales y regionales conocer cómo incorporar el enfoque de género y étnico en la atención que brindan a los líderes sociales y defensores de derechos humanos, y a todos los grupos comunitarios y colectividades. Al trabajar los enfoques de manera transversal, podrán generar acciones y procesos específicos para atender las vulnerabilidades de las que son objeto, y aportar a mitigar la violencia y discriminación que viven en el día a día por el desconocimiento y estigmatización.

El reconocimiento de la labor de los líderes y defensores, la prevención y protección de las violencias de las que son objeto, y la sanción jurídica y social, son fundamentales para la consecución de una cultura de paz basada en el respeto de los derechos humanos, y de una sociedad más justa y equitativa.

Los enfoques de género y étnico

Al hacer una lectura de las problemáticas que suceden en el territorio, las autoridades públicas tienen en cuenta múltiples factores: el territorio de su jurisdicción, los actores legales e ilegales que hacen presencia, las dinámicas de violencia, entre otros. Al incorporar el enfoque de género y étnico, las autoridades van a lograr:

- Identificar cómo el conflicto afecta a las mujeres, a las personas con OSIGD, y a las comunidades étnicas de manera diferenciada.
- Determinar las causas que producen las desigualdades e inequidades de las que son víctimas.
- Formular procesos, políticas y programas que permitan superar esas afectaciones y así, cerrar las brechas de género y étnicas que existen para el acceso y garantía de derechos.

Por ejemplo, en el marco del conflicto armado, las mujeres fueron víctimas de violencia sexual por parte de los actores armados de manera preponderante. Cuando el Estado colombiano reconoció esta situación, creó una serie de políticas y programas que buscan restablecer los derechos de las mujeres víctimas de múltiples formas, y prevenir que los hechos vuelvan a repetirse: garantizando

el acceso a salud, brindando acompañamiento psicológico, ofreciendo oportunidades socio-económicas, realizando ejercicios de memoria histórica, entre muchos otros.

Es fundamental que, como funcionario público, tenga en cuenta que el enfoque de género no se refiere únicamente a la atención y protección de los derechos de las mujeres. Este también incluye a las personas con OSIGD, es decir, personas con orientación sexual e identidad de género diversas como las lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, entre otras.



Cada comunidad étnica está conformada por múltiples grupos con lenguas y dialectos propios, que tienen tradiciones y saberes diferenciados, y que se ubican a lo largo y ancho del territorio nacional.

Lo mismo sucede con el enfoque étnico, y es que no solo hace referencia a los pueblos indígenas, sino también a las comunidades

afrocolombianas, negras palenqueras y raizales, y al pueblo rrom. Según cifras del DANE, para 2018 la población étnica estaba repartida así:

- Población indígena: 1.905.617, es decir el 4,4% de la población del país.
- Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP): 4.671.160, es decir el 9,34% de la población del país
- Población gitana o rrom: 2.649

La población indígena está concentrada en los departamentos de La Guajira, Cauca, Nariño, Córdoba, Sucre, y Chocó. La población NARP en los departamentos del Valle del Cauca, Antioquia, y Bolívar. A pesar de su

El rol de las empresas en la prevención y protección de líderes sociales y defensores de derechos humanos

En 2011, las Naciones Unidas acogieron los “Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos”, en el que se establecieron disposiciones con respecto a las obligaciones y responsabilidades de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos. El gobierno colombiano adoptó en 2015 el primer Plan Nacional de

carácter nómada, la población rrom está concentrada en las capitales de los departamentos del Norte de Santander, Cartagena, Antioquia, Sucre, Córdoba, Cundinamarca y Bogotá.

Por lo anterior, es fundamental que las autoridades logren incorporar el enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección a líderes y defensores de derechos humanos. Con ello, el Estado colombiano va a poder contar con datos e información precisa sobre las vulneraciones a los derechos de las mujeres, personas con OSIGD, y población étnica, y llevar a cabo todas las acciones necesarias para garantizar, respetar y proteger sus derechos a la vida e integridad.

Acción en Derechos Humanos y Empresas (2015-2018), y continúa trabajando por la elaboración de planes y estrategias que permitan al Estado colombiano garantizar los derechos humanos en contextos de actividades económicas.

Los principios rectores son:

PROTEGER

Obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos promovidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

RESPETAR

Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos en el marco de sus operaciones. Esto significa que deben actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, por acción y omisión, así como reparar las consecuencias negativas de sus actividades.

REMEDIAR

Los mecanismos y acciones, tanto del Estado como de las Empresas en el marco de sus competencias, de resarcir el derecho o derechos que se han visto vulnerados en el marco de operaciones empresariales, así como de asegurar las medidas de no repetición.

Según el informe “Las personas defensoras de los derechos humanos y las empresas en Colombia” del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, entre 2015 y 2019 hubo 181 ataques a personas defensoras que plantearon preocupaciones sobre

la conducta de las empresas, y 72 de ellos terminaron con la vida de los líderes (sindicalistas, miembros de comunidades étnicas, principalmente). Esto situó al país como el segundo más peligroso para las personas defensoras que se refirieron a casos de empresas.

Los sectores económicos mencionados por estos defensores fueron los de la minería, los combustibles fósiles, la agricultura y la ganadería, así como las plantas hidroeléctricas y presas. Asimismo, las zonas donde hubo una alta inversión de esas industrias también son las mismas que generan mayores riesgos para los líderes y defensores. También estuvieron en alto riesgo aquellas personas que mencionaron la agenda de protección del medio ambiente y asuntos relacionados a tierras.

De acuerdo con la Alerta Temprana 026 de 2018 de la Defensoría del Pueblo, institución encargada de la promoción y protección de los derechos humanos, no solo los actores armados al margen de la ley son los responsables de los ataques contra los líderes. También han identificado *situaciones que vinculan la participación de agentes privados que se consideran defienden intereses económicos (tierras, actividades extractivas, agroindustria, etc.) de particulares o que, en su defecto, consideran amenazados sus intereses en los procesos de restitución de tierras, las protestas por la implementación de proyectos extractivos (hidrocarburos y minería) o denuncia de abusos contra comunidades y personas.*

Por lo anterior, es importante que en la elaboración de análisis y gestión de riesgos y en las estrategias

de prevención y protección, las autoridades locales y regionales hagan un mapeo de las actividades y los actores económicos que hacen presencia en sus territorios. Asimismo, que hagan la gestión necesaria para que, en casos donde se identifique una relación entre el hecho victimizante y una empresa, esta pueda participar de manera activa en todas las acciones llevadas a cabo por las autoridades locales y regionales.

Contar con la participación de las empresas pueden aumentar la posibilidad de que incorporen los riesgos que involucran a líderes y defensores en su gestión interna. Todas las empresas deberían realizar continuamente procesos de Debida Diligencia en derechos humanos, el cual consiste en evaluar los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos, integrar y actuar sobre los resultados, rastrear las respuestas y comunicar interna 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 esos impactos. Cuando las empresas no realizan este proceso, es posible que incurran en vulneraciones a los derechos humanos, que van desde afectaciones a los derechos laborales, impactos sobre las comunidades que están en la zona de su operación, o afectaciones al medio ambiente.



Es importante que los servidores públicos tengan claro que el hecho de que exista una correlación entre las vulneraciones a líderes con zonas de operación empresarial no implica que las empresas sean responsables de estas vulneraciones.

Antes de continuar, le sugerimos tener en cuenta las siguientes recomendaciones para que integre el enfoque de género y étnico en cualquiera de sus acciones como servidor público o de su vida en general:

- 1) Brinde un trato digno y equitativo a hombres y mujeres, sin discriminación por sexo, género, o raza.
- 2) No acuda a suposiciones o ejemplos que alimentan los estereotipos de género y étnico.
- 3) No anteponga los imaginarios de género y étnico propios cuando se esté relacionando con una persona.
- 4) No asocie adjetivos de acuerdo con los estereotipos tradicionales de género

B

Política pública de Prevención

Desde CREER se entiende la prevención como las medidas tempranas que deben implementarse para evitar un peligro, disminuir un riesgo o los impactos de este sobre la población. La prevención puede incluir un gran abanico de acciones y estrategias, que van desde programas socio-económicos hasta medidas de protección individual o comunitaria. Sin embargo, en este documento vamos a enfocarnos en los planes, políticas y procesos que hablan sobre la prevención de las vulneraciones contra la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos y/o los grupos o colectividades a los que pertenecen.

Las principales medidas de prevención en este tema son:

1) Planes de Prevención y Planes de Contingencia: Tienen como objetivo la determinación de estrategias y actividades para contrarrestar las amenazas, disminuir las vulnerabilidades, potenciar las capacidades institucionales y sociales, y fortalecer la coordinación institucional y social para disminuir el riesgo.



Todas las personas y colectivos tienen derecho a formar organizaciones, asociaciones, afiliarse a ellos, participar, manifestarse pacíficamente, debatir ideas, y demandar al Estado por la garantía de sus derechos fundamentales.

- 2) Cursos de autoprotección: Tienen como objetivo brindar herramientas para disminuir las vulnerabilidades de los líderes e incrementar las capacidades para mejorar su gestión.
- 3) Patrullajes: Buscan asegurar la convivencia y seguridad ciudadana, y están dirigidos a identificar, contrarrestar y neutralizar la amenaza. Son desarrollados por la fuerza pública.
- 4) Revista policial: Buscan establecer una interlocución periódica con el solicitante de protección.

Propuestas para integrar de manera transversal el enfoque de género y étnico a nivel institucional

Las siguientes propuestas están dirigidas a los gobiernos municipales y departamentales, así como a la fuerza pública, para que puedan integrar el enfoque de género y

étnico en su relacionamiento con los ciudadanos, especialmente con líderes y defensores de derechos humanos.

Para la promoción y divulgación

Propuesta	¿Por qué?
<p>Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener un compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio, ya sea desde lo individual o colectivo. • En ese reconocimiento, también deben alentar a la ciudadanía en general y a las empresas que hacen presencia en el territorio a reconocer y respetar la labor de estas personas. 	<p>Es deber de las entidades del gobierno y el Estado promover activamente la divulgación de la directiva 002 de 2017 acerca del respeto a la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos.</p> <div data-bbox="2293 969 2411 1084" data-label="Image"></div> <p>La directiva 002 de 2017 establece lineamientos para la protección efectiva de los derechos de los defensores de derechos humanos y sus organizaciones o movimientos. La directiva 001 de 2019 habla sobre el cumplimiento de las normas para la protección de personas defensoras de derechos humanos, autoridades étnicas y líderes sociales en el nivel territorial.</p> <p>El reconocimiento de la labor de estas personas como legal y legítima, puede aportar a la eliminación de discursos estigmatizantes que atentan contra su vida e integridad.</p>



Indistintamente de sus creencias religiosas o valores personales, como funcionario público usted representa al Estado colombiano, el cual reconoce que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Es decir que es su deber brindar una atención digna y respetuosa, que promueva la igualdad, justicia y garantía de los derechos humanos.

También puede garantizar que haya un mayor acceso a la justicia para los líderes y defensores de derechos humanos, y que quienes vulneran sus derechos sean sancionados jurídica y socialmente.

En este sentido, el reconocimiento a la labor de los líderes y defensores de derechos humanos puede incidir en que no haya detenciones arbitrarias o acciones penales que se fundamentan en los discursos estigmatizantes.

Es importante que las autoridades locales y regionales tengan en cuenta la directiva 001 de 2019, que busca identificar y sancionar disciplinariamente a los funcionarios públicos que estén involucrados en conductas vulneratorias de los derechos de personas defensoras de derechos humanos.

Por consiguiente, es fundamental que se tomen todas las acciones y medidas para que como servidor público pueda brindar una atención integral a los líderes y defensores, sin cuestiona la validez de sus agendas, acciones, o los motivos de sus denuncias.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, informan a los líderes y defensores, especialmente a las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, sobre las medidas adoptadas para la prevención y la protección contra las vulneraciones a sus derechos, así como la investigación de los delitos cometidos.

El acceso a información por parte de los líderes y defensores es fundamental para el ejercicio del derecho a defender los derechos, pues promueve la participación y gestión pública a través del control social que se tiene como derecho de cualquier ciudadano².

Por consiguiente, es necesario que las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, conozcan cuáles son las políticas, procesos y planes existentes en la materia, y cómo se integra en cada uno de ellos los enfoques de género y étnico.

² Ejemplo de estos mecanismos se pueden encontrar en el Acuerdo de Escazú, el cual consagra que se deben generar mecanismos de acceso a la información con características determinadas para los líderes ambientales.

Para la conformación de equipos institucionales con capacidades para la implementación de los enfoques de género y étnico

Propuesta

¿Por qué?

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, cuentan por lo menos con una persona que tenga conocimientos en el enfoque de género.

Es fundamental que la conformación de los equipos que tienen como función analizar la situación de los líderes y defensores de derechos humanos, cuenten con una persona que tenga los conocimientos y capacidades para analizar de manera diferenciada las vulneraciones de los derechos de las mujeres y personas con OSIGD.

La persona que tenga los conocimientos sobre el enfoque de género puede también hacer recomendaciones a otros servidores públicos sobre cómo garantizar una atención integral y diferenciada a los ciudadanos (labor técnico-práctica), para así ir incorporando paulatinamente el enfoque.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, cuentan por lo menos con una persona que tenga conocimientos en el enfoque étnico.

Es fundamental que la conformación de los equipos que tienen como función analizar la situación de los líderes y defensores de derechos humanos, cuenten con una persona que tenga los conocimientos y capacidades para analizar de manera diferenciada las vulneraciones de los derechos de comunidades indígenas.

La persona que tenga los conocimientos sobre el enfoque étnico puede también hacer recomendaciones a otros servidores públicos sobre cómo garantizar una atención integral y diferenciada a los ciudadanos (labor técnico-práctica), para así ir incorporando paulatinamente el enfoque.



El enfoque de género y étnico son complementarios, por lo que no es suficiente tener conocimientos solamente de un enfoque. Por ejemplo, imagine que una lideresa de la comunidad wayúu llega a su oficina para solicitar atención por un caso de amenaza. Brindarle una atención integral solo se logrará contando con conocimientos de los dos enfoques.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, cuentan con el apoyo de personas de las comunidades étnicas en casos donde el español es la segunda lengua.

Principalmente las comunidades indígenas tienen el español como segunda lengua. Los niveles de comprensión, habla y lectura varían de acuerdo con cada persona, por lo que es necesario contar con personas de las comunidades que sirvan de traductores para sus comunidades y así garantizar el acceso y comprensión a la información pública.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, solicitan al Ministerio del Interior espacios de formación y capacitación sobre enfoque de género y étnico para servidores públicos, personal técnico, administrativo, o cualquier agente que puedan verse involucrado en la atención a líderes y defensores de derechos humanos.

En muchas ocasiones las administraciones locales y regionales no cuentan con los recursos económicos ni técnicos para formar a los servidores públicos. Sin embargo, cuentan con el apoyo de otras dependencias para lograrlo.

El Ministerio Interior cuenta con una Dirección de Derechos Humanos que tiene como responsabilidad el fortalecimiento de los gobiernos locales y regionales en el tema.

Es posible que alguna de estas direcciones tenga dentro de sus capacidades técnicas y presupuestales, la asesoría a gobiernos municipales y departamentales sobre cómo integrar los enfoques de género y étnico.



Tenga en cuenta, además, que dentro el mismo Ministerio existen la Dirección de asuntos indígenas, rom y minorías, y la Dirección de Asuntos para comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, las cuales pueden brindar información detallada sobre cada comunidad

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública solicitan a la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y al Ministerio del Interior formación con respecto a la agenda de Empresas y Derechos Humanos. De ser posible, esta formación cuenta con la participación de empresas o representantes de los sectores económicos que hacen presencia en el territorio.

La agenda de algunos líderes y defensores de derechos humanos involucra a empresas y sectores económicos que desarrollan actividades en sus territorios. Como mencionabamos anteriormente, el hecho de que aparezca el nombre de una empresa o sector no implica que sea el responsable de la amenaza. Por el contrario, da cuenta de la necesidad de que el las autoridades locales y la fuerza publica trabajen de manera articulada en la gestión de riesgos. De esta forma se garantiza que las actividades económicas se puedan desarrollar de manera respetuosa con los derechos humanos, y que se pueda cumplir con la obligación de brindar las garantías para participar con condiciones de seguridad sobre la vida e integridad.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, deberían contar con una lista de organizaciones sociales y ONG que hacen presencia en el territorio de su jurisdicción. Asimismo, deben estar al tanto de las empresas y sectores económicos que operan en el territorio y que pueden tener un alto impacto en los derechos humanos.

Si encuentra alguna dificultad en la realización de este mapeo, también puede dirigirse al Ministerio del Interior y a las direcciones anteriormente mencionadas, las cuales tienen como función tener un registro de los consejos comunitarios, resguardos indígenas, autoridades tradicionales, organizaciones de base y representantes de las comunidades étnicas.



La articulación con entidades del nivel nacional puede fortalecer los procesos locales y departamentales.

Con respecto a las empresas y sectores económicos, puede solicitar esta información a Cámaras de Comercio o agremiaciones de su territorio.

Propuestas para integrar el enfoque de género y étnico en las estrategias de prevención

Las siguientes propuestas están dirigidas a los gobiernos municipales y departamentales, así como a la fuerza pública, para que puedan

integrar el enfoque de género y étnico en la implementación de la política pública de prevención.

Para el desarrollo de espacios de diálogo efectivos

Propuesta

Identificar los espacios que están destinados a trabajar el tema de prevención, y establecer reglas de trabajo que permitan abordar los distintos temas de manera integral, incluido aquello que compete a la seguridad de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.

¿Por qué?

Los espacios para abordar temas de prevención suelen tener una agenda bastante amplia, por lo que es fundamental que quede acordado de manera permanente que en la agenda se deben abordar las posibles vulneraciones de derechos de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.



Recuerde que las mujeres indígenas son personas de especial reconocimiento y protección, y en razón a ello, deben gozar de medidas específicas para la prevención y protección de sus derechos a la vida e integridad. Su vida es de vital importancia para la permanencia y pervivencia de los pueblos indígenas.

En los espacios convocados para la elaboración de acciones en materia de prevención participan activamente las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas. En los casos que lo ameriten, cuentan con la participación de empresas que hacen presencia en el territorio.

Las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, pueden poner en conocimiento de las distintas autoridades las situaciones particulares de su contexto, así como las necesidades específicas de los grupos a los que pertenecen. Esto permite que las acciones en materia de prevención respondan a las necesidades reales de cada grupo.



La participación de los líderes y defensores aporta al fortalecimiento de sus liderazgos. Asimismo, permite que la identificación de riesgos, afectaciones, diferencias y vulnerabilidades, respondan a sus realidades.

Por otro lado, las empresas pueden brindar información útil a las autoridades locales que resulta de sus procesos de debida diligencia.

Socializar, retroalimentar y validar los análisis de riesgos contra la vida e integridad de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

Los análisis de riesgos de las autoridades pueden ser fortalecidos por la información que den las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, pues tienen una mayor cercanía y conocimiento de los contextos donde se dan las vulneraciones de derechos (p. Ej. zonas rurales donde las autoridades no pueden acceder fácilmente o de manera permanente).

Las acciones que se proponen para la prevención de líderes y defensores de derechos humanos son consultadas previamente con las comunidades étnicas.

Las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y rrom son sujetos de especial reconocimiento y protección, y tienen el derecho fundamental a la consulta previa con el objetivo de respetar su autonomía e integridad política y organizativa. Específicamente con las comunidades indígenas, el Estado está en la obligación de respetar la Ley de origen, Ley Natural, Derecho Mayor o Derecho propio.

Las políticas y procesos que se implementen con el objetivo de garantizar los derechos, deben ser consultadas con las comunidades étnicas para que puedan responder a sus necesidades bajo el principio del respeto y protección a la diversidad étnica.

Fortalecer los liderazgos de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.

Puede ayudar a reducir las vulnerabilidades a las que están expuestas a causa de la labor que desempeñan como líderes, mediante el incremento en sus capacidades de acción y el desarrollo de herramientas para la gestión de riesgos.

Para el seguimiento a la implementación de la política pública de prevención y protección

Propuesta

¿Por qué?

Establecer si en su municipio o departamento se han adelantado planes de protección a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad de pueblos y comunidades indígenas, en situación de riesgo extraordinario o extremo, e integrarlos en los Planes de Prevención y Protección que se formulen.

Desde la implementación de la Ley 1448 de 2011 las comunidades indígenas tienen medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de derechos territoriales como víctimas del conflicto armado. Según el decreto 4622 de 2011 las autoridades indígenas pueden crear planes específicos de protección en articulación con el Estado en cabeza del Ministerio del Interior.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, deberían contar con un registro de las agresiones contra los defensores y líderes, sus organizaciones y procesos comunitarios, con especial énfasis en aquellas que afectan a mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.



Por ejemplo, una de las afectaciones que no ha sido analizada con mayor profundidad es el riesgo de violencia sexual para lideresas y defensoras.

Las instituciones municipales y departamentales, así como la Fuerza Pública, cuentan con bases de datos distintas, lo cual ha dificultado tener una cifra real sobre las vulneraciones de derechos a líderes y defensores de derechos humanos. Sería ideal contar con una base de datos que unifique toda la información, pero ante las dificultades que ello representa creemos fundamental que las distintas autoridades puedan usar los escenarios existentes en temas de prevención y protección para poner a disposición la información con que cuenta, hacerla entrar en diálogo, discutirla. Por ejemplo, es fundamental identificar por qué convergen y divergen: las bases de datos piden información diferente, la información de las denuncias no es concreta, no hay formas de categorizar la información según los casos de mujeres, personas con OSIGD, comunidades étnicas, entre otros.



Recuerde tener en cuenta los Planes de Protección de las comunidades indígenas. En ellos podrá encontrar los riesgos y amenazas identificados por la misma comunidad, lo cual es un valioso insumo para todas las acciones que, como autoridad local o departamental, desee implementar en materia de prevención y protección.

El gobierno municipal y departamental debería tener un listado de organizaciones de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, que le permite tener contacto de manera permanente con sus líderes para poder identificar oportunamente las posibles afectaciones a sus derechos.

No todos los líderes sociales y defensores de derechos humanos tienen fácil acceso a las autoridades municipales o departamentales, ya sea por su ubicación, por que no cuentan con los medios para acercarse permanentemente, o porque hay bajos niveles de confianza.



CREER cuenta con una metodología para la generación de confianza entre autoridades locales y comunidades. Para más información consulte el siguiente link:

https://f5355d0a-667b-4461-bfa1-e12600732440.filesusr.com/ugd/134a42_56db938c7f-db4e27ad5ae27842ddabb4.pdf

Por un lado, el listado de las organizaciones que hacen presencia en el territorio puede ayudar a las autoridades y fuerza pública a entrar en contacto con ellas para poder llegar a las comunidades más alejadas donde la protección es mucho más limitada. Por otro lado, ya que la UNP tiene en cuenta en su investigación para la asignación de medidas de protección el reconocimiento institucional de la existencia de comunidades y organizaciones de base.

CREER recomienda a las autoridades realizar las acciones necesarias para fortalecer la confianza con las comunidades para poder garantizar de manera óptima el ejercicio de sus derechos.

Los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, realizan de manera continua análisis sobre los riesgos contra la vida e integridad de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, con base en la información que llega a las distintas entidades y/o que está registrada en sus bases de datos. Este análisis incluye las posibles afectaciones a hijos o familiares de los que están a cargo las líderes y defensoras de derechos humanos. Asimismo, incluye los riesgos asociados a la presencia de actividades económicas o de la operación de las empresas.

Contar con información actualizada de manera continua sobre las afectaciones contra las mujeres, personas con OSIGD, y las comunidades étnicas puede permitir a las autoridades municipales y departamentales identificar dinámicas y estrategias vulneratorias de derechos que se repiten en el tiempo, y así, fortalecer e incidir de manera efectiva en la implementación de la pública de prevención y protección. Es fundamental que estos análisis de riesgos tengan un diagnóstico de género y étnico para detectar la existencia de desigualdades, inequidades, brechas, discriminaciones o barreras basadas en el género y en la pertenencia étnica, que puedan aumentar los riesgos.



No todas las amenazas se pueden individualizar. La amenaza contra una persona puede estar relacionada a las actividades desarrolladas por colectivos o procesos sociales, por lo que es necesario siempre analizar las situaciones de riesgo desde lo individual y grupal.



Si alguna institución pública identifica afectaciones a los derechos de los NNAJ es indispensable contactar de manera inmediata a la Comisaría de Familia y al ICBF. Ellos también cuentan con una política pública para prevención y protección integral de NNAJ.

El gobierno municipal y departamental tiene en cuenta los informes de Alerta Temprana emitidos por la Defensoría del Pueblo. Asimismo, incluye los escenarios de riesgo construidos por la Defensoría en sus análisis de riesgo.

El Decreto 2124 establece que uno de los componentes del Sistema de Prevención y Alerta para la reacción rápida ante los riesgos y amenazas a los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad personal, son las Alertas emitidas por la Defensoría del Pueblo. Entre sus objetivos, está el de reaccionar de manera rápida y oportuna a los riesgos identificados, mediante la articulación de las acciones de las autoridades y entidades nacionales y territoriales. Si bien es la Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas (CIPRAT), en cabeza del Ministerio del Interior, el encargado de coordinar la articulación interinstitucional es fundamental que los gobiernos locales y regionales estén atentos a las Alertas que emite la Defensoría.



En caso de no contar con los recursos necesarios para ello, las autoridades también estarán preparadas para solicitar apoyo, bajo los principios de corresponsabilidad y subsidiariedad, de dependencias del Estado del nivel regional y nacional.

Insistimos en que la articulación entre los distintos niveles institucionales puede ser compleja, por lo que para garantizar el deber del Estado de proteger la vida e integridad de los líderes y defensores, los gobiernos locales deben estar preparados para actuar de manera inmediata a las situaciones alertadas.

Al tener en cuenta los escenarios de riesgos definidos por la Defensoría, también existe una mayor posibilidad de generar estrategias de prevención eficaces en el corto y largo plazo.

El gobierno municipal y departamental tiene en cuenta los informes de la Procuraduría General de la Nación con respecto a la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

La Procuraduría General de la Nación tiene como función velar por el cumplimiento de la política pública de prevención y protección, para que se adecúe a las necesidades de los líderes sociales y defensores de derechos humanos. En este sentido, es fundamental conocer cuáles son las brechas y barreras que identifican en la implementación de esta política, para que los planes y acciones elaboradas por las autoridades locales y regionales respondan a estas limitaciones.



Tenga en cuenta que la Procuraduría tiene una Delegada para la Defensa de los Derechos Humanos, y otra para Asuntos Étnicos, las cuales hacen seguimiento a las autoridades para que incorporen en la política pública los enfoques de género y étnico.

Proponer acciones concretas con recursos asignados para garantizar la prevención contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos.

Es fundamental que las autoridades locales no se limiten a convocar espacios y reuniones de discusión. Por el contrario, es necesario trascender a la elaboración e implementación de acciones concretas en el territorio con los líderes y defensores, así como las colectividades de las que hacen parte.



Hay muchos municipios que no cuentan con los recursos técnicos y financieros necesarios para implementar acciones que garanticen los derechos de los líderes y defensores, principalmente aquellos de sexta categoría que es donde mayor índice de vulnerabilidad tienen estas personas. Recuerde que teniendo en cuenta los principios de corresponsabilidad y subsidiariedad definidos para todos los órdenes del gobierno, usted puede solicitar apoyo a los niveles regionales y nacionales para poder desarrollar estas acciones.

Hacer seguimiento a las medidas de prevención y protección que se tomen para garantizar los derechos a la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos, especialmente las que están dirigidas a mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.

Para garantizar que la política pública es efectiva en el corto, mediano y largo plazo, es necesario que la institucionalidad pública haga un seguimiento permanente a cómo se está implementando, si está incidiendo positivamente en la vida de los líderes y defensores, o si hay alguna acción que haya que mejorar.

Funciones en materia de prevención

Para poder implementar cada una de las propuestas presentadas por CREER para una efectiva incorporación de los enfoques de género y étnico, es fundamental que como servidor público sepa cuáles son sus funciones en materia de prevención. A continuación, presentamos las competencias de cada uno para que puedan identificar cuál es su rol en cada una de las propuestas:

Departamento (Gobernación)

- Participar en el proceso de focalización territorial para la implementación del programa de prevención en su territorio.
- Capacitar a su personal en el uso de las metodologías de identificación y gestión de riesgo.
- Servir de enlace entre las autoridades del nivel municipal y el nivel nacional para el desarrollo del programa de prevención.
- Generar espacios de acercamiento entre las comunidades y las autoridades tanto civiles como de fuerza pública.
- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgos.
- Participar en la formulación de planes de prevención.
- Participar en la formulación de un plan de contingencia.
- Implementar el plan de prevención en los temas que son de su competencia.
- Generar espacios de rendición de cuentas con autoridades y comunidades para presentar los avances en la implementación de los programas de prevención en su Departamento. Implementar las estrategias y actividades que, por competencia, o en virtud de los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiariedad, se identifiquen a su cargo en los planes de prevención y contingencia.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.
- Apropiar como gasto social prioritario para la implementación de las políticas de protección, el destinado a salvaguardar los derechos a la vida, la integridad, la libertad y la seguridad de personas, grupos y comunidades en situación de riesgo extraordinario o extremo.

Municipios (Alcaldía)

- Participar en el proceso de focalización territorial para la implementación del programa de prevención en su territorio.
- Capacitar a su personal en el uso de las metodologías de identificación y gestión de riesgo del programa de prevención.
- Generar espacios de acercamiento entre las comunidades y las autoridades tanto civiles como de fuerza pública.
- Realizar el proceso de convocatoria para adelantar el proceso de identificación y análisis de riesgo.
- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo.
- Participar en la formulación de planes de prevención.
- Participar en la formulación de los planes de contingencia.
- Incorporar los planes de prevención y contingencia a los planes destinados a mantener la seguridad y el orden público en el municipio y reportar su avance a la oficina regional del Ministerio del Interior.
- Implementar los planes de prevención y contingencia en los temas que son de su competencia. Reportar al programa de prevención, los riesgos que se ciernen sobre las personas, grupos y comunidades y las medidas que se vienen implementando.
- Requerir de manera precisa y motivada al departamento o las instituciones del orden nacional, para que, en virtud de los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiaridad, apoyen la implementación de aquellas estrategias y actividades contenidas en los mismos y que por razones objetivas y justificadas no puedan ser ejecutadas por el municipio.
- Generar espacios de rendición de cuentas con autoridades y comunidades para presentar los avances en la implementación de los programas de prevención en su municipio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.
- Apropiar como gasto social prioritario para la implementación de las políticas de protección, el destinado a salvaguardar los derechos a la vida, la integridad, la libertad y la seguridad de personas, grupos y comunidades en situación de riesgo extraordinario o extremo.

Defensoría del Pueblo

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo, aportando insumos por parte de los analistas del Sistema de Alertas Tempranas SAT y las quejas interpuestas por los ciudadanos respecto a la vulneración de sus derechos humanos que son de conocimiento de los defensores regionales, entre otras.
- Emitir informes de riesgo y notas de seguimiento cuando las circunstancias de riesgo así lo ameriten.
- Requerir a las entidades del orden nacional, departamental y municipal para la salvaguarda de los derechos a la vida, la integridad la libertad y la seguridad de las personas, grupos y comunidades en situación de riesgo.

Personería Municipal

- Apoyar a los primeros respondientes ante la detección temprana de situaciones de riesgo contra líderes y defensores. Implementar las acciones incorporadas en los planes de prevención y de contingencia que sean de su competencia.
- Hacer seguimiento a la implementación de los planes de prevención y de contingencia.
- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de prevención o contingencia que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.

Unidad para la atención y Reparación Integral de Víctimas - UARIV

- Orientar a los líderes y defensores de derechos humanos, o comunidades vulnerables, sobre cómo hacer una denuncia por caso de amenaza y ante quién dirigirse.
- Acompañar a los gobiernos municipales y departamentales en la elaboración de estrategias para la prevención y protección de individuos y comunidades que se enmarcan en la ley 1448 de 2011.

Fuerza Pública

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Participar, a través de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en el proceso de identificación, análisis y advertencia de riesgo y hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Participar en la formulación de planes de prevención y de contingencia.
- Generar espacios de acercamiento entre las comunidades y la fuerza pública.
- Evaluar en conjunto con el programa de prevención y con la mesa territorial los avances en la implementación de las acciones de prevención, enmarcadas en los planes formulados, que son de su competencia y los resultados obtenidos.

Pasos para hacer un análisis y gestión de riesgos sobre la situación de líderes y defensores de derechos humanos



Paso 1.

Caracterización del entorno

El objetivo del análisis de riesgos es recabar información suficiente sobre el entorno, para poder caracterizar las situaciones de violencia que se están presentando en el territorio y asegurar la identificación y comprensión de las vulnerabilidades que pueden llegar a incidir en la materialización de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

¿Qué?

Contar con información suficiente que permita comprender el entorno y sus vulnerabilidades, para identificar y analizar la manera como estas pueden incidir en la materialización de acciones violentas en contra de líderes, lideresas y personas defensoras de derechos humanos.

¿Cómo?

Revisión de fuentes secundarias, bases de datos gubernamentales, pronunciamientos o Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo, estudios relevantes de organizaciones de la sociedad civil (nacional e internacional), pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, revisión de prensa, entre otras fuentes.

¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo cada seis meses. Dicha revisión permite identificar nuevas situaciones, vulnerabilidades y factores de riesgo sobre la seguridad de los líderes y defensores de derechos humanos.

Resultado esperado

Las entidades del gobierno local y regional cuentan con información suficiente para caracterizar el entorno e identificar sus vulnerabilidades.

Para realizar esta caracterización, se propone usar las siguientes categorías de análisis:

Categoría	Indicadores
Aspectos socioeconómicos	Situación de pobreza
	Oferta de servicios públicos
	Comunidades indígenas
	Economía regional

Aspectos ambientales	Vulnerabilidades ambientales
	Intervención estatal en temas ambientales
Gobernabilidad	Corrupción
	Violencia política
	Fragilidad del sistema electoral
	Estabilidad institucional
Conflicto	Confrontación armada
	Seguridad en la frontera
	Implementación de los acuerdos de paz
Seguridad	Fuerza pública y DDHH
	Seguridad ciudadana y delitos de alto impacto

Paso 2.

Identificación de actores

Este paso tiene como objetivo asegurar que se conocen los distintos tipos de liderazgos que se están presentando en una región en particular, así como de otros actores, estatales y no estatales, que tienen incidencia en la prevención y protección de los líderes y defensores de derechos humanos. Entre los tipos de liderazgos se encuentran: restitución de tierras, protección del medio ambiente, equidad e igualdad de género, respaldo a los Acuerdos de Paz, reivindicación de derechos culturales, entre otros.

La identificación de actores no solo incluye a los líderes y defensores de derechos humanos, sino también a las entidades del gobierno nacional, departamental y regional, que tienen funciones en la prevención y protección en el tema. Adicionalmente, se espera que este mapeo incluya a los actores económicos que pueden tener incidencia en las medidas de manejo para la prevención de violencia. Con este mapeo se pretende determinar el nivel de influencia que tiene cada actor para prevenir la violencia contra la participación ciudadana.

¿Qué?

Identificar organizaciones o personas que están llevando a cabo procesos comunitarios (p. Ej. Juntas de Acción Comunal), de defensa de los derechos humanos (p. Ej. restitución de tierras) o movilización ciudadana.

Con base en la caracterización de contexto, se deberá:

Identificar los potenciales roles que los distintos grupos tienen en la evaluación y tratamiento de riesgos.

¿Cómo?

Identificar los grupos que puedan contribuir o incidir en el manejo de riesgos en seguridad y derechos humanos, tanto a nivel local como regional y nacional.

Formular recomendaciones para la efectiva interlocución con los distintos grupos que hacen presencia en el territorio en función de su potencial rol.

¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo una vez al año. Dicha revisión permite identificar nuevos liderazgos, individuales y colectivos, que deban integrarse en los análisis de riesgo.

Resultado esperado

Las entidades de gobierno cuentan con un mapa de actores completo que le permite identificar los liderazgos presentes en el territorio, que serán de insumo para la identificación y gestión de los riesgos (Paso 3).

Para este ejercicio de mapeo se propone basarse en la siguiente tabla, que permite identificar a cada actor, su rol en la prevención y protección de los líderes y

defensores de derechos humanos, así como recomendaciones a tener en cuenta para la fase de gestión de los riesgos identificados (Paso 4).

Grupo de actores	Actor
Actores colectivos:	Actores individuales: Especificar el actor, relacionado con el grupo de actores de la primera columna.
1. Estatales	
2. Sociales: líderes y defensores de derechos humanos	
3. Organizaciones y plataformas de derechos humanos	
4. Empresariales	

Rol potencial

¿Cuál es el rol que puede jugar este actor en la gestión para la prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

Recomendaciones

¿Qué acciones se pueden desarrollar para fortalecer las acciones de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

Paso 3.

Definición y evaluación de riesgos

El análisis detallado y profundo de la manera cómo interactúan: i) las dinámicas y vulnerabilidades del entorno, ii) la comprensión de los actores sobre estas, y iii) las convergencias y divergencias entre unos y otros, permite identificar los riesgos, reales y potenciales, que tienen los líderes y defensores de derechos humanos para ejercer su liderazgo.

En este sentido, CREER propone que el riesgo se entienda como la relación existente entre las acciones, actividades o tareas propias que una entidad deba desarrollar en materia de protección y prevención (T) y las competencias (C) que existen o se requieren para llevar a cabo dichas acciones y actividades. Es decir que a mayor complejidad para llevar a cabo una tarea (T) la probabilidad de la materialización de un riesgo será mayor y, por el contrario, ante una mayor competencia (C) para desarrollar la tarea (T) el riesgo será menor (CREER, 2016, p. 21).

Es así como la probabilidad de materialización de un riesgo disminuirá en la medida en que se integren una serie de atributos o características necesarias para el cumplimiento de las tareas. Es decir, los atributos son el cómo se debe llevar a cabo la tarea y reflejarán el nivel de especificidad que se da a las personas para realizar sus funciones (CREER, 2016, p. 22).

¿Qué?

Identificar cuáles son los riesgos que recaen sobre los líderes y defensores de derechos humanos, así como los potenciales impactos en el ejercicio y goce de otros derechos diferentes a la defensa de los derechos humanos. Estos riesgos se derivan de interrelación entre las condiciones y vulnerabilidades del entorno y la capacidad que tienen las entidades del Estado para atender esas condiciones del contexto.

La evaluación de los riesgos busca comprender la magnitud de los mismos en función de la severidad de su impacto y la probabilidad de su ocurrencia. Esta evaluación permite priorizar la gestión de los riesgos.

Tomando como referencia los resultados de los pasos anteriores, se deberá:

1. Identificar causas y consecuencias: determinar cuáles son las causas que pueden originar un riesgo, y las posibles consecuencias de su materialización. Estas pueden ser colectivas o individuales, dependiendo del rol que el líder y defensor de derechos humanos, individual o colectivo, tiene en el territorio. Por lo tanto, será importante determinar cuáles son las consecuencias del riesgo sobre:

- La persona.
- Su núcleo inmediato.
- El proceso de liderazgo en el que participa.
- En el entorno (comunidad y/o terceros que no son familia).
- La institucionalidad.

¿Cómo?

2. Definir para cada uno de los riesgos:

- Potenciales impactos, colectivos e individuales, por la materialización del riesgo sobre el ejercicio y goce efectivo de otros derechos humanos.
- Lugares en los que existe mayor probabilidad de que el riesgo contra líderes y defensores de derechos humanos se materialice.
- Circunstancias que inciden en la materialización del riesgo.

¿Cuándo?

Una vez al año. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberá volver a hacer un análisis de riesgos, para evaluar que nuevas condiciones aparecen en el contexto que se deban integrar al análisis.

Como resultado de esta actividad se contará con:

Resultado esperado

1. Definición de causas y consecuencias de un riesgo: Permite, de manera esquemática y práctica, caracterizar los riesgos.
2. Priorización de riesgos: Una vez identificados los riesgos, se evaluará cuáles son prioritarios en su atención, debido a que hay un riesgo inminente de su materialización. Se deberán gestionar todos los riesgos, reales y potenciales, identificados.

A continuación se incluye una tabla con los elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar perfiles para cada uno de los riesgos priorizados:

Escenario del riesgo			
Riesgo 1			
Potenciales impactos por la materialización del riesgo	Lugares en el que el impacto se materializa	Agentes que inciden en la materialización del impacto	Afectados por la materialización del impacto

Para una incorporación efectiva del enfoque de género en la identificación de riesgos, es necesario establecer previamente cuáles han sido las afectaciones a los derechos humanos de las comunidades étnicas en el territorio, ya sea por el conflicto armado o por la violencia estructural (p. Ej. masacres, toma de pueblos, desplazamiento forzado, asesinatos selectivos); asimismo,

las afectaciones por infracciones al derecho internacional humanitario (p. Ej. ocupación de espacios civiles, bloque de alimentos).

El riesgo más grave que enfrentan las comunidades étnicas en el país es su extinción como pueblos. En este sentido, se hace necesario que las autoridades locales y regionales establezcan una noción de riesgo que incorpore las percepciones

de las comunidades étnicas sobre el mismo. Por ejemplo, para la comunidad indígena Nasa el riesgo es una “enfermedad social, algo que puede dañar, que está matando a los Nasa y que es ocasionado por la pérdida del equilibrio y la armonía a causa de olvidar los valores propios” (Protection Desk Colombia, p. 15).

Incorporar una noción de riesgo como esta en los análisis de riesgos es, en principio, una acción de reconocimiento por parte del Estado colombiano y de cualquier otro actor, de las formas de autogobierno, de la cosmogonía, prácticas y tradiciones de las comunidades étnicas. Asimismo, permitirá identificar riesgos que responden a la realidad de estos grupos:

- Riesgos que afectan los territorios: Como la destrucción de los recursos ambientales, la implementación de economías ilegales, la destrucción de lugares sagrados.
- Riesgos que afectan el ejercicio de gobierno propio: Como la cooptación por parte de estructuras armadas de instituciones propias de las comunidades, y el asesinato de los líderes y defensores de las comunidades.
- Riesgos culturales y espirituales: Como la imposición de prácticas que van contra las tradiciones y creencias de las comunidades, la deslegitimización y estigmatización de los líderes de las comunidades.

Paso 4.

Plan de tratamiento

Diseñar un plan de tratamiento incluye: definir la medida de tratamiento, acciones específicas, responsables y tiempos para la implementación. Se debe evaluar las conductas observables postratamiento, con el ánimo de ajustar medidas en caso de que la implementación de las mismas no obtenga los resultados esperados.

Se debe evaluar cuáles son los costos de no implementar acciones específicas para la gestión de estos riesgos. Lo anterior es relevante para aquellos actores que no son Estatales, pero que han identificado acciones preventivas (siempre en el marco de sus responsabilidades y competencias) para la colaboración en la seguridad de líderes y defensores de derechos humanos.

¿Qué?

Definir un plan para la gestión de los riesgos, con el objetivo de prevenir en los casos que sea posible y/o mitigar sus impactos o consecuencias.

Establecer el tipo de tratamiento (preventivo o reactivo/de protección), las acciones específicas, los responsables y los tiempos sugeridos para la implementación de la medida.

¿Cómo?

Con el objetivo de contar con una comprensión integral de los riesgos, es fundamental que se establezcan escenarios de diálogo con líderes y defensores de derechos humanos y las comunidades en general, para construir y validar medidas de tratamiento, especialmente en aquellos casos de riesgos que pueden ser gestionados a partir de acciones preventivas, donde la colaboración multiactor es posible.

¿Cuándo?

Al igual que en el paso anterior, se deberá hacer un plan de tratamiento para los riesgos anualmente. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberán evaluar las medidas, para determinar qué fallo, qué se debe modificar/ fortalecer y cuáles son las nuevas condiciones del contexto que se deban integrar al análisis.

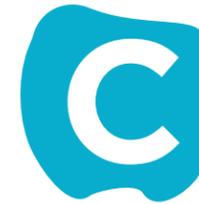
Plan detallado para la gestión de los riesgos identificados. Dicho plan incluye: tratamiento, acciones específicas, responsables, tiempos para la implementación y conductas observables post - tratamiento. CREER aconseja que el plan de tratamiento incluya una evaluación sobre el resultado esperado una vez se llevan a cabo las medidas.

Resultado esperado

Otro de los resultados esperados de este ejercicio es el desarrollo de una agenda de trabajo multiactor para la prevención de violencia con i) líderes y defensores de derechos humanos, ii) comunidades, y iii) actores relevantes (identificados en el Paso 2, mapeo de actores) para el tratamiento de los riesgos.

Si bien el Estado es el garante del goce efectivo de los derechos humanos, la construcción de estrategias de trabajo articulado y preventivo entre los actores en el territorio, es una medida que genera mayor reconocimiento, respaldo y legitimidad a la labor desempeñada por líderes y defensores de derechos humanos.

Es importante tener en cuenta que el plan de tratamiento debe ser acordado con las comunidades étnicas cuando sea el caso.



Política pública de Protección

CREER entiende la protección como todas las acciones que puedan desarrollar las instituciones para resguardar la vida, libertad e integridad de las personas y colectividades, cuando ya ha habido la materialización de un riesgo identificado en la etapa de prevención (por ejemplo, amenazas, hostigamientos, violencia sexual). Ante las situaciones de riesgo inminente o materializado, el Estado colombiano ha adoptado distintos planes, políticas y procesos que apuntan a que las autoridades nacionales, regionales y municipales puedan garantizar la

protección a la vida e integridad.

CREER presenta a continuación la Ruta de Protección que brinda el Estado para los casos de amenazas a personas o colectivos. Nuestro objetivo es que cada servidor público conozca cuáles son sus competencias dentro de la ruta y cómo se activa e implementa en el caso de amenazas a líderes sociales y defensores de derechos humanos, específicamente mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD), comunidades étnicas, y colectivos.

Paso 1:

Recepción de la amenaza

Cualquier servidor público que haga parte de la Personería, la Defensoría, la Fiscalía, la Policía, las Inspecciones de Policía, la Unidad de Víctimas, la UNP, puede recibir la denuncia por parte de una persona o colectivo que está en situación de riesgo por su liderazgo o defensa de los derechos humanos. Sin embargo, los casos deben ser puestos en conocimiento de forma inmediata a la Alcaldía y la Gobernación, pues ellos son los primeros respondientes en materia de protección de personas o colectividades, es decir, son quienes activan la ruta.



No todos los servidores públicos tienen responsabilidades en materia de prevención y protección de la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos. Sin embargo, sí tienen la responsabilidad de direccionar a las personas o colectividades que van a denunciar una situación de amenaza hacia los primeros respondientes o hacia otra entidad que pueda recibir la denuncia.

**Alcaldía y
Gobernación
Primer
respondiente
en situaciones
de riesgo**

- Orientar a los solicitantes de protección y brindar información sobre los servicios institucionales en materia de protección.
- Enlace entre los niveles nacional, regional, departamental y municipal en asuntos de protección.
- Activar las rutas de protección individual y colectiva a favor de personas que se encuentran en situación de riesgo.
- Interlocución permanente con instituciones responsables de la implementación de la política pública de protección, para hacer seguimiento a su desarrollo.
- Diseñar y poner en ejecución planes, programas o proyectos dirigidos a la protección de personas, grupos o comunidades en situación de riesgo extraordinario o extremo.

Específicamente para la gobernación:

- Apoyar técnica y logísticamente, dentro del marco de sus competencias, a los municipios de su jurisdicción que así lo requieran, en la protección de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo extraordinario o extremo.

Cuando la denuncia por amenaza es de una mujer o personas con OSIGD, las autoridades competentes, principalmente la Alcaldía y la Gobernación, tienen

el deber de informar a la persona que en adelante, sea o no admitida su denuncia, pueden solicitar Atención Psicológica Primaria.

Paso 2:

Articulación institucional

La Alcaldía y/o la Gobernación se articulan con las instituciones competentes en materia de prevención y protección para hacer un estudio del caso o casos recibidos. En este momento serán fundamentales todos los insumos obtenidos en los espacios

de prevención³, especialmente los análisis de riesgo, pues las autoridades deben realizar:

- Un análisis contextual del riesgo: Pertenencia del o los solicitantes a la población objeto del programa de protección y

³ Si encuentra oportuno recordar cuáles son los espacios de prevención, dirijase a la sección B de este instrumento.

existencia de nexo causal entre el riesgo y la actividad que este desarrolla.

- Un análisis conclusivo del riesgo, es decir, definir el nivel de riesgo de la amenaza.
- La identificación de escenarios de riesgo posibles.

Es importante que las autoridades expliquen al líder o los líderes que esta articulación no significa necesariamente la activación de la Ruta de Protección. Por el contrario, el objetivo es hacer un análisis del nivel de riesgo de la amenaza para definir qué es lo más oportuno



Recuerde que las instituciones competentes en materia de prevención a nivel local y regional son las Alcaldías, Departamentos, Ministerio Público, Fuerza Pública y Unidad Nacional de Protección.

**Departamento
(Gobernación)**

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo.
- Participar en la formulación de planes de prevención.
- Participar en la formulación de un plan de contingencia.

**Municipios
(Alcaldía)**

- Realizar el proceso de convocatoria para adelantar el proceso de Identificación y análisis de riesgo.
- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo.
- Participar en la formulación de planes de prevención.
- Participar en la formulación de los planes de contingencia.

**Defensoría
del Pueblo**

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo, aportando insumos por parte de los analistas del Sistema de Alertas Tempranas SAT.

**Personería
Municipal**

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo.

Fuerza Pública

- Participar, a través de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en el proceso de identificación, análisis y advertencia de riesgo y hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.

Unidad Nacional de Protección

- Recibir y tramitar las solicitudes de protección e información allegadas.

Si la solicitud es rechazada, quiere decir que la persona o colectivo que ha realizado la demanda no es población objeto del programa de protección, no se identificó relación de causalidad entre el hecho y el carácter de liderazgo, o recibe protección de otro programa. En esos casos se remite a:

- Policía Nacional. Prevención para su efectiva gestión.
- Fiscalía General de la Nación. Si los hechos presentados en la denuncia implican la necesidad de incorporar nuevos elementos a los Planes, es deber de las autoridades municipales y departamentales acordar un encuentro en los espacios existentes para la prevención para que puedan acordar nuevas estrategias para la gestión de las vulneraciones de derechos.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF.
- Comisarías de Familia.
- Otros que puedan tener competencia en el caso.

En este caso, es fundamental que la situación de la persona o colectivo que presentó la denuncia sea articulada a los Planes de

→ Incorporación a los planes de prevención elaborados por las autoridades locales o regionales nuevas estrategias de prevención, o adoptar las existentes para la gestión de la denuncia.

Si la solicitud es admitida, es decir que se identificó que la persona o colectividad hace parte de la población objeto del programa

de protección y que hay un nexo causal entre el hecho y el carácter de liderazgo, se activa la Ruta de Protección. Tenga en cuenta

que la Ruta es prácticamente la misma en casos individuales o colectivos, a excepción del paso 5 en la Investigación sobre el nivel de riesgo (lo veremos más adelante). Sin embargo, es importante que recuerde que del análisis realizado

por las autoridades puede asumirse que es imposible individualizar la amenaza, puesto que esta no solo pone en situación de riesgo a un individuo sino a toda la colectividad que representa.

Paso 3:

Activación Ruta de Protección

Las Alcaldías y Departamentos deben activar la Ruta de Protección para que se asigne un analista de riesgo al caso. Cualquiera de las autoridades competentes en el tema de protección debe informar a las mujeres, incluidas mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, así como mujeres de las comunidades étnicas u otras organizaciones, que sus casos pueden ser analizados por el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM de Mujeres. Este Comité tiene como objetivo abordar los casos que involucran a las mujeres, teniendo en cuenta que son objeto de vulneraciones específicas. Es necesario que la mujer o colectivo de mujeres realice la solicitud de manera escrita a la UNP, lo cual puede ser acompañado por cualquier servidor público.

También es deber informar que pueden elegir el sexo de los analistas que adelanten las investigaciones en el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis

de Información - CRAI, y el Grupo de Valoración Preliminar - GVP. Esto es muy importante porque en el proceso adelantado por el CRAI y el GVP se realizarán entrevistas personales y talleres colectivos para recopilar información, y es posible que las lideresas sientan mayor comodidad con una mujer. De esto hablaremos con más profundidad en el punto 5.



En el CERREM Mujeres participan 4 representantes delegadas por las mujeres (mujeres víctimas, lideresas, organizaciones de mujeres) y entidades estatales. Los casos que resiben son estudiados desde un enfoque de género y se adoptan medidas integrales o complementarias a favor de la persona protegida.

Posterior a la activación de la Ruta de Protección vienen dos momentos fundamentales para garantizar la protección del líder o defensor de derechos humanos, o el grupo que representa. El primer momento es la respuesta institucional de primer orden, que son las medidas inmediatas que toman las autoridades locales para garantizar la protección de los derechos a la vida e integridad de la persona o el grupo. El segundo momento es el de la investigación realizada por la UNP para identificar el nivel de riesgo y dar recomendaciones en materia de protección.

Paso 4:

Respuesta institucional de primer orden

Luego de haber hecho una valoración inicial del nivel de riesgo a los derechos a la vida e integridad del o los denunciados, los gobiernos municipales y departamentales, así como la fuerza pública, comienzan a implementar las medidas provisionales de protección inmediata. Esto quiere decir que los gobiernos municipales o departamentales, en articulación con la fuerza pública, implementan acciones para garantizar los derechos a la vida e integridad de la o las personas, mien-

tras la UNP y Fiscalía adelantan el proceso de investigación, análisis de riesgo, y/o asignación de medidas de protección.



Las medidas de protección que brinde no pueden estar aisladas de estos planes, pues ello no permite hacer seguimiento al funcionamiento de la política pública.

Incorporación a los planes de prevención elaborados por las autoridades locales o regionales nuevas estrategias de prevención, o adoptar las existentes para la gestión de la denuncia.

Existen casos de riesgo inminente y excepcional, es decir, que por su gravedad exigen una atención prioritaria. La UNP tiene la posibilidad de otorgar medidas provisionales de protección mientras se adelanta el Estudio de Nivel de Riesgo por parte del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM.

Recuerde que en el caso de que las medidas de protección estén dirigidas a comunidades étnicas y líderes, es necesario coordinar con las autoridades respectivas al

interior de ellas. Las comunidades étnicas tienen Sistemas de Protección Propios reconocidos a nivel nacional e internacional (por ejemplo, la guardia cimarrona o la guardia indígena), que se adecuan a las necesidades de sus integrantes en relación con la defensa de sus territorios. Éstas deben ser entendidas también como mecanismos de prevención y protección por parte de las autoridades locales y regionales, y deben hacer parte de los Planes de Protección formulados.

Departamento (Gobernación)

- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Municipios (Alcaldía)

- Implementar los planes de prevención y contingencia en los temas que son de su competencia. Reportar al programa de prevención, los riesgos que se ciernen sobre las personas, grupos y comunidades y las medidas que se vienen implementando.

- Requerir de manera precisa y motivada al departamento o las instituciones del orden nacional, para que, en virtud de los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiaridad, apoyen la implementación de aquellas estrategias y actividades contenidas en los mismos y que por razones objetivas y justificadas no puedan ser ejecutadas por el municipio.

- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Defensoría del Pueblo

- Hacer seguimiento a la implementación de medidas de protección inmediatas por parte de las autoridades locales y regionales.

Personería Municipal

- Implementar las acciones incorporadas en los planes de prevención y de contingencia que sean de su competencia.
- Hacer seguimiento a la implementación de los planes de prevención y de contingencia.
- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de prevención o contingencia que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.

Fuerza Pública

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención y Protección y las autoridades civiles nacionales y territoriales, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

UARIV

- Acompañar a los gobiernos municipales y departamentales en la elaboración de estrategias para la prevención y protección de individuos y comunidades que se enmarcan en la ley 1448 de 2011.
- Hacer seguimiento a las amenazas individuales y colectivas para facilitar su inclusión al RUV, caracterizar y diagnosticar daños, y para el restablecimiento de sus derechos a partir de la activación de la ruta de reparación integral.

UNP

- Implementar las medidas de protección de urgencia cuando el caso lo amerite.

Paso 5:

Investigación sobre el riesgo

El proceso de investigación y evaluación de riesgo implica varios momentos. La institución encargada de este procedimiento es la Unidad Nacional de Protección, pues tiene como objetivo adelantar las investigaciones del caso y dar una determinación sobre el nivel del riesgo y recomendaciones sobre las medidas de protección.

Para los casos de amenazas individuales, la investigación comienza con el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información - CRAI, el cual está encargado de recopilar toda la información, principalmente aquella que tienen las instituciones públicas, con respecto al caso. Es fundamental que los servidores públicos de los gobiernos municipales puedan presentar la información del caso, pero también aquella información recopilada que tiene que ver con los riesgos y afectaciones a mujeres, personas con OSIGD, y comunidad étnica. Esta información puede ayudar a que los analistas del CRAI puedan identificar patrones de vulneraciones de derechos, vacíos de seguridad, posibles riesgos ante la ausencia de protección, entre otros.

La información recogida por el CRAI es entregada al Grupo de Valoración Preliminar - GVP, el cual

analiza la información recibida y determina el nivel de riesgo de quienes interponen la denuncia, así como recomendaciones sobre las medidas de riesgo necesarias a tomar. Insistimos, si el GVP cuenta con información determinada sobre los enfoques de género y étnico en los casos de amenazas, las recomendaciones podrán tener en cuenta las necesidades específicas de prevención y protección para las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.



Recuerde que en los casos en que se haya identificado violencia sexual contra las mujeres, el caso es remitido automáticamente al CERREM - Mujeres.

El análisis y determinaciones del GVP pasan Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM, el cual analiza los casos, valida las determinaciones del nivel de riesgo recomendadas por el GVP, y recomienda a la UNP las medidas de protección. Insistimos en que es fundamental que los servidores públicos hayan informado a quienes interpusieron la denuncia que sus casos pueden

ser analizados por el CERREM - Mujeres, para garantizar que todas las medidas que se tomen, tanto de prevención como de protección, tengan un enfoque de género.

En los casos en los que las autoridades hayan identificado que la amenaza no es individualizable, es decir, que impacta al colectivo o grupo social del afectado directo, la investigación es adelantada por el CERREM - Colectivo. Este Comité tiene en cuenta los enfoques diferencia, territorial y de género para la recomendación de las medidas de protección.

Para los casos de amenazas a grupos o colectividades, se asigna un analista del riesgo que debe realizar una reunión de reconocimiento de quienes han interpuesto la denuncia. Con ellos, definirá un consentimiento para realizar un taller para la evaluación del riesgo en el que se identifiquen amenazas, nivel de riesgo y posibles vulneraciones. Asimismo, se deben construir conjuntamente las medidas de protección colectiva. Los resultados de este encuentro son entregados al Comité de Evaluación del Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM Colectivos, el cual valida las medidas y convoca a las instituciones y al colectivo para dar cuenta de las medidas que se adoptarán.

Es fundamental que la UNP cumpla con los tiempos establecidos por la ley para la respuesta a los solicitantes de protección, es decir, 30 días hábiles. Esto garantiza que mientras se realiza el proceso de investigación, las autoridades municipales y departamentales puedan implementar medidas provisionales de protección desde sus capacidades.

En casos que involucran a comunidades étnicas, es necesario que antes de emitir una respuesta con respecto a las medidas de protección, la UNP se articule con las autoridades de las comunidades étnicas para determinar su conveniencia, viabilidad y aplicabilidad, utilizando criterios de adecuación territorial, geográfica y cultural.



Para la recolección y análisis de información se debe tener en cuenta la presunción constitucional de riesgo de las mujeres lideresas y defensoras de los derechos humanos establecidas en la Sentencia T025-2004, y en los Autos 200 de 2007, 092 de 2008, 098 de 2013, y 737 de 2017.

Unidad Nacional de Protección

- Informar a los solicitantes de protección, de los procesos que se surten para determinar el ingreso o no al programa de protección, y orientarlos respecto de las instituciones concernidas y las medidas que puedan ser complementarias para cada caso en particular.
- Atender y tramitar las solicitudes de emergencia y activar la presunción constitucional de riesgo, cuando aplique.
- Analizar y verificar la documentación relacionada con las solicitudes de protección.
- Solicitar, a quien corresponda y según el caso, información complementaria para analizar la situación particular de riesgo del peticionario.
- Realizar una entrevista personal con el solicitante, para ampliar la información relacionada con su situación particular del nivel de riesgo.
- Realizar un taller colectivo con la comunidad o grupo solicitante, que permita identificar amenazas, riesgos y posibles vulnerabilidades.
- Requerir la elaboración de la evaluación del riesgo al grupo de trabajo encargado y entregar la información referente a la caracterización inicial del peticionario y la verificación y análisis realizados.
- Presentar, ante el Grupo de Valoración Preliminar, la petición de protección, el análisis de la situación junto con el caso, con el resultado de la evaluación del riesgo, en el nivel territorial.
- Presentar ante el CERREM el caso con las recomendaciones sobre el nivel de riesgo y de medidas, sugeridas por el Grupo de Evaluación Preliminar a fin de que se determine el nivel de riesgo.

Paso 6:

Respuesta institucional de segundo orden y seguimiento a las medidas de protección

Cuando el CERREM, CERREM Mujeres, o CERREM Colectivo han tomado una decisión, comunican el resultado del estudio de riesgo y las medidas de protección aprobadas, así como la temporalidad. Es en esta

etapa en la que se implementan las medidas de protección aprobadas por la UNP, pero es importante que las autoridades locales y departamentales identifiquen si hay una necesidad de articular

las medidas de protección provisionales que se tomaron en la etapa de Respuesta institucional de primer orden, con estas medidas.

Asimismo, es una etapa en la que las autoridades locales y departamentales deben volver

a activar acciones y estrategias de prevención que respondan específicamente al caso de amenaza que se está atendiendo.

Unidad Nacional de Protección

- Coordinar con las entidades competentes la implementación de medidas preventivas a las que haya lugar.
- Hacer seguimiento a la respuesta brindada por las autoridades competentes.
- Dar traslado a las autoridades competentes de las solicitudes de protección o información, que no sean de su competencia.
- Adoptar e implementar las medidas de Protección a implementar previa recomendación del CERREM.
- Hacer seguimiento periódico a la implementación, al uso y a la oportunidad, idoneidad y eficacia de las medidas de protección. Informar al peticionario la decisión tomada y los motivos que la sustentaron respecto de la solicitud de medidas de protección.
- Dar traslado a la Fiscalía General de la Nación de las amenazas que reporten los peticionarios de protección y hacer seguimiento al avance de los procesos.
- Coordinar con las autoridades de la fuerza pública y las autoridades civiles nacionales y territoriales, la implementación de estrategias de protección para situaciones particulares de riesgo.

Departamento (Gobernación)

- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Municipios (Alcaldía)

- Implementar los planes de protección en los temas que son de su competencia.
- Requerir de manera precisa y motivada al departamento o las instituciones del orden nacional, para que, en virtud de los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiariedad, apoyen la implementación de aquellas estrategias y actividades contenidas en los mismos y que por razones objetivas y justificadas no puedan ser ejecutadas por el municipio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención del Ministerio del Interior y las autoridades civiles y de fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Defensoría del Pueblo

- Hacer seguimiento a la implementación de medidas de protección establecidas por la UNP, y a las medidas de prevención de las autoridades locales y regionales.

Personería Municipal

- Implementar las acciones incorporadas en los planes de protección que sean de su competencia.
- Hacer seguimiento a la implementación de los planes de protección.
- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de protección que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.

Fuerza Pública

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención y Protección y las autoridades civiles nacionales y territoriales, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Paso 7:

Investigación

Es deber de la UNP trasladar la documentación sobre las situaciones de amenaza a la Fiscalía General de la Nación, entidad encargada de velar por el acceso a justicia a través del análisis, investigación y judicialización de las amenazas. Según la directiva 002 de 2017, la Fiscalía tiene unos lineamientos generales sobre la investigación de delitos cometidos contra defensores de derechos humanos, es decir, que existe un proceso de debida diligencia en materia de investigación a delitos contra defensores. Además, se aborda el concepto de “defensor de derechos humanos” como la hipótesis central.

Con el Decreto 898 de 2017, se crea al interior de la Fiscalía una Unidad de Investigación que tiene como mandato la investigación, persecución y acusación, para el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidios y masacres, que atentan contra defensores y defensoras de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participan en la implementación de los Acuerdos de Paz.



Es función de la Fiscalía garantizar el acceso a una justicia independiente, oportuna, efectiva en condiciones de igualdad, respetando y promoviendo los mecanismos alternativos de solución de conflictos de los territorios, de manera que se garanticen los derechos fundamentales, la imparcialidad, e impedir cualquier forma de justicia privada.

Esta Unidad debe reconocer la existencia de poblaciones con características particulares debido a su sexo, identidad de género, orientación sexual, y etnia, entre otras, para garantizar el acceso efectivo a la justicia de manera prioritaria por su condición histórica de vulnerabilidad. En este sentido es fundamental que en el proceso de investigación se adopten metodologías especiales que tengan en cuenta las afectaciones contra mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

Es de vital importancia que la Fiscalía pueda garantizar que en esta Unidad haya una participación efectiva de mujeres, así como de servidores públicos que tengan conocimientos amplios sobre los enfoques de género y étnico.

UNP

- Hacer seguimiento a las investigaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación.

Fiscalía General de la Nación

- Ubicar, solicitar, centralizar, sistematizar y analizar la información suministrada o recabada por los funcionarios que hagan parte de la Unidad Especial de Investigación, y de otras dependencias de la Fiscalía General de la Nación y de otras entidades nacionales o locales que se refieran a asuntos de su competencia.
- Gestionar el acceso a bases de datos y sistemas de información que sean necesarios para el cumplimiento de su objeto, así como cualquier información sobre personas, grupos armados, bienes, hechos y demás que sea relevante para el cumplimiento de sus funciones.
- Compartir la investigación con la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad.

Si durante el proceso de investigación la Fiscalía identifica evidencia sobre la responsabilidad de servidores públicos, debe trasladar la situación a la

Procuraduría o Contraloría para que se puedan iniciar las investigaciones disciplinarias y penales correspondientes.

Paso 8:

Seguimiento a las medidas de prevención y protección

Esta etapa de la implementación de la Ruta de Protección es transversal a las etapas anteriores, pues es fundamental hacer seguimiento a todas las acciones y decisiones que toman las autoridades públicas en materia de prevención y protección. El rol principal lo tiene la Procuraduría General de

la Nación, encargada de hacer seguimiento a la implementación de la política pública, pero se puede apoyar también en la Personería. En el caso de las medidas para colectividades, también tiene un rol importante la Dirección de derechos humanos del Ministerio del Interior.

Procuraduría General de la Nación

- Proteger y asegurar la efectividad de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades que de acuerdo con los planes de prevención y contingencia se encuentren en situación de riesgo.
- Velar por el ejercicio diligente de las entidades del orden nacional y territorial en la ejecución de los planes de prevención y contingencia.
- Hacer seguimiento a la conducta oficial de los servidores públicos encargados de ejecutar las estrategias de los planes de prevención y protección de las personas, grupos y comunidades en riesgo.
- Generar directrices para la participación de las procuradurías regionales y provinciales en la estrategia de prevención.
- Instar a las autoridades públicas de los diferentes niveles territoriales para el cumplimiento de sus atribuciones y responsabilidades en el marco de la estrategia de prevención.

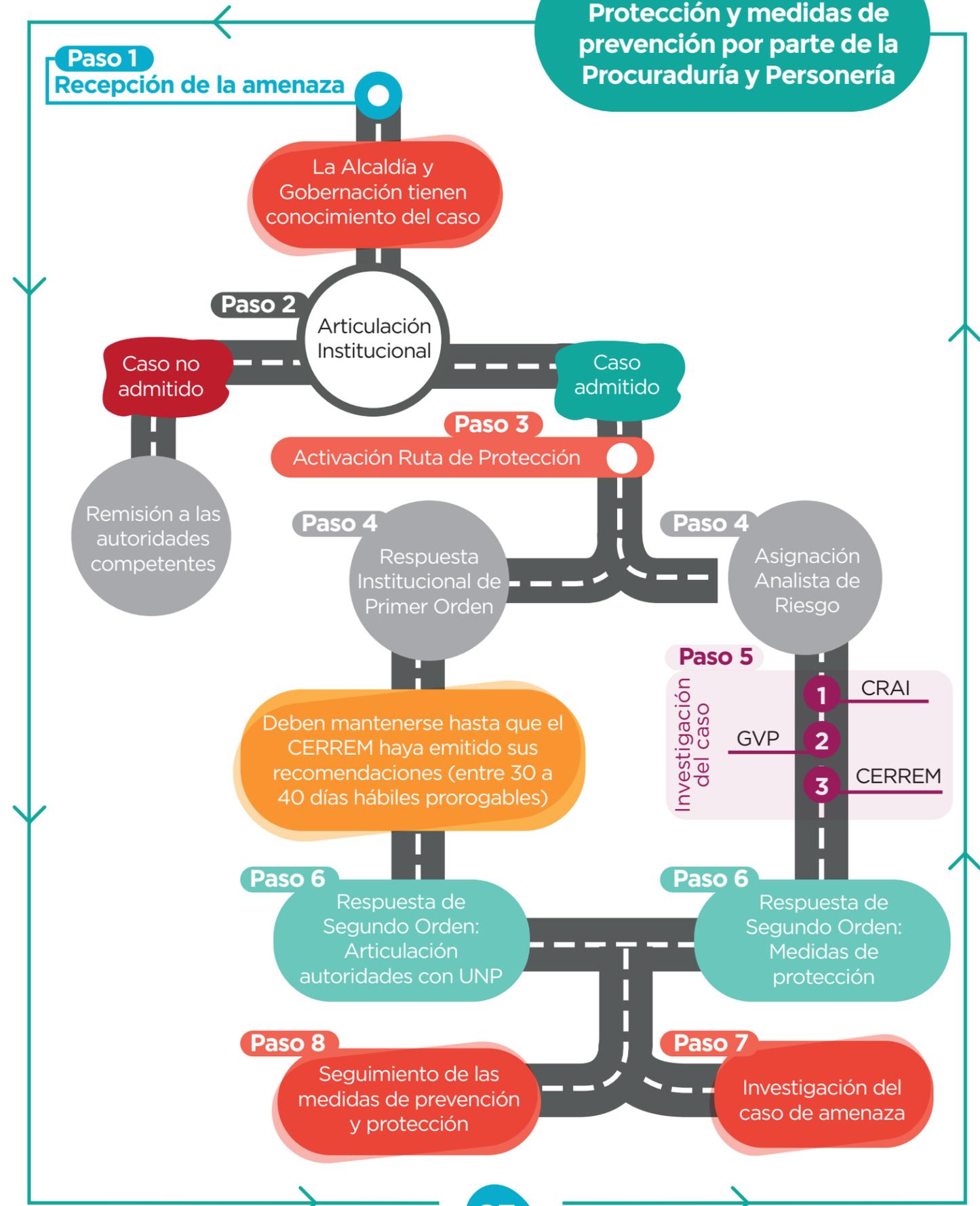
Personería Municipal

- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de protección que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.

Ministerio del Interior

- Articular a las autoridades que hacen parte de la implementación de las medidas de protección colectiva.
- Hacer seguimiento a las medidas de protección colectivas para garantizar su efectividad. En caso de que no estén garantizando de manera efectiva la protección a la vida e integridad del colectivo, debe brindar recomendaciones al CERREM Colectivo para reajustar las medidas de protección y/o hacer una reevaluación del riesgo.

Seguimiento a la Ruta de Protección y medidas de prevención por parte de la Procuraduría y Personería





Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

CREER propone una batería de indicadores para que las instituciones públicas puedan identificar cuál es la situación actual de los gobiernos locales y regionales con respecto a la incorporación del enfoque de género y étnico en las estrategias de prevención y protección de violencias contra los líderes y

defensores de derechos humanos. Lo anterior puede ayudar a las autoridades competentes a establecer estrategias que propendan de manera progresiva por el cumplimiento de los indicadores, y así, a una incorporación efectiva de ambos enfoques.

Los indicadores están estructurados en las siguientes temáticas:

- 1 Compromiso institucional y composición de equipos**
- 2 Análisis y diagnóstico de las situaciones**
- 3 Principios rectores para el desarrollo de espacios de diálogo y toma de decisiones**
- 4 Seguimiento a la implementación de política pública**



Recuerde que en el enfoque de género debe tener en cuenta a mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa (OSIGD), y en el enfoque étnico a comunidades Indígenas, Comunidades Negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, y Gitanos-rrom.

Es importante tener en cuenta que algunos de los indicadores son interdependientes, es decir, que el cumplimiento efectivo de uno de ellos depende de que se hayan adelantado o concretado acciones con respecto a otros indicadores. Las instituciones podrán identificar que algunos de los indicadores pueden ser aplicados en otro tipo

de políticas o procesos donde también es fundamental incorporar el enfoque de género y étnico. Finalmente, proponemos una forma sencilla para que las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, puedan evaluar el desempeño de los indicadores.

1 Compromiso institucional y composición de equipos

- 1.1. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con un compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio, ya sea desde lo individual o colectivo. Este compromiso pone énfasis en la labor adelantada por mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.2. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, garantizan que el compromiso público es transversal a toda la institucionalidad. Esto quiere decir que no solo los tomadores de decisiones, sino el personal técnico, administrativo, o cualquier agente que pueda verse involucrado en la prevención y protección de sus derechos, adoptan públicamente este compromiso.
- 1.3. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con estrategias para promover la no discriminación y equidad a líderes y defensores de derechos humanos, específicamente mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.4. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, incluido el personal técnico, administrativo, o cualquier agente que pueda verse involucrado en la prevención y protección de vulneraciones de derechos de líderes y defensores de derechos humanos, tiene formación y capacitación en los enfoques de género y étnico por parte del Ministerio del Interior u otra dependencia con las capacidades técnicas y presupuestales para realizarlo.
- 1.5. Las instituciones que conforman los gobiernos municipales

y departamentales cuentan por lo menos con una persona que tiene conocimientos en el enfoque de género.

- 1.6. Los municipios o departamentos que no cuentan con secretarías especializadas en temas de enfoque de género o étnico, aseguran que dentro de sus instituciones cuentan por lo menos con una persona que tiene conocimientos en el enfoque étnico y de género.
- 1.7. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con el apoyo, por lo menos, de una persona de las comunidades étnicas para garantizar que la información brin-

dada en espacios individuales o grupales es comprendida por su receptor o receptores.

- 1.8. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con estrategias, preferiblemente articuladas, para fortalecer los liderazgos de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.9. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con presupuesto y líneas de trabajo para el desarrollo de acciones encaminadas a la garantía de los derechos de líderes y defensores, específicamente de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

2 Análisis y diagnóstico de las situaciones

- 1.1. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con presupuesto para el desarrollo de acciones encaminadas a la garantía de los derechos de líderes y defensores, específicamente de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.2. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con un listado de organizaciones de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas (comunidades indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales

y palenqueras, y comunidad rrom) que tienen presencia en su jurisdicción.

- 1.3. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con un registro de las agresiones contra los defensores y líderes, sus organizaciones y procesos comunitarios, con especial énfasis en aquellas que afectan o son lideradas por mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.4. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza públi-

ca, realizan de manera continua análisis sobre los riesgos contra la vida e integridad de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, que lideran procesos de defensa de los derechos humanos, con base en la información que llega a las distintas entidades y/o que está registrada en sus bases de datos.

- 1.5. Para la elaboración de los análisis de riesgo son tenidos en cuenta los riesgos y vulnerabilidades identificados por las comunidades étnicas, los cuales son puestos en conocimiento en los espacios de Protección que

se han establecido desde la implementación de la Ley 1448 de 2011.

- 1.6. El análisis de riesgos contra la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos incluyen las posibles afectaciones a hijos/hijas o familiares de los que están a cargo de estas personas.
- 1.7. Las Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo son incluidas en los análisis de riesgos realizados por las autoridades locales, regionales y la fuerza pública.

3 Principios rectores para el desarrollo de espacios de diálogo y toma de decisiones

- 1.1. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, identifican todos los espacios que se desarrollan en su jurisdicción territorial y que están destinados a trabajar los temas de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos.
- 1.2. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, establecen reglas de trabajo claras para los espacios en los que se abordan temas de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos, que garanticen el abordaje de las vulneraciones de los

derechos de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

- 1.3. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, establecen las reglas de trabajo en los espacios de diálogo y toma de decisiones con la colaboración de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas, para que integren oportunamente las consideraciones que se tengan para que los espacios sean legítimos y confiables
- 1.4. Los espacios convocados para la elaboración de acciones en materia de prevención cuentan

con la participación de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

- 1.5. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con personal con conocimiento en el enfoque de género y étnico para facilitar los espacios de diálogo y toma de decisiones en sus diferentes fases, como pueden ser la identificación de vulnerabilidades y riesgos, análisis de riesgos, y retroalimentación y validación de los análisis.
- 1.6. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con metodologías para integrar las necesidades y expectativas de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas en los análisis de riesgos

2 Análisis y diagnóstico de las situaciones

- 1.1. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con canales habilitados para que los líderes y defensores de derechos humanos accedan a información con respecto a las medidas adoptadas para la prevención y protección de vulneraciones a sus
- 1.2. derechos, así como el desarrollo de las investigaciones por delitos cometidos.

- 1.7. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con metodologías para compartir, retroalimentar, y validar los análisis de riesgos contra la vida e integridad de mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.8. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, implementan medidas de prevención y protección que tienen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.9. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con una metodología para la toma de decisiones que sea rápida y garantice la articulación interinstitucional.

- 1.3. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con canales de información que tienen en cuenta las necesidades de los distintos actores (p. Ej. Acceso a internet, idioma), y garantizan que la información es comprensible.
- 1.4. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con mecanismos para conocer las limitaciones que identifican los líderes y de-

fensores en la implementación de la política de prevención y protección, especialmente en lo que tiene que ver con el enfoque de género y étnico. Es necesario que estos mecanismos incluyan la posibilidad de presentarse de manera anónima.

- 1.5. Las autoridades locales y regionales, así como la fuerza pública, cuentan con indicadores que les permita medir la efectividad de las medidas adoptadas para la prevención y protección de

los líderes y defensores de derechos humanos.

- 1.6. Los indicadores para el seguimiento de la implementación de la política pública son diseñados teniendo en cuenta consideraciones específicas de género (mujeres, personas con OSIGD) y étnicas (comunidades indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y comunidad rom).

Para la evaluación de cada indicador proponemos responder las siguientes preguntas:

La evaluación del desempeño de indicadores se debe realizar de manera permanente. Tener la fecha de cada una de las evaluaciones le permitirá hacer un análisis de cuáles son los factores internos y externos que llevan a que el indicador avance, esté frenado, o retroceda en su cumplimiento.

Identifique los factores internos y externos que han permitido que el indicador avance en su cumplimiento. Por ejemplo, que la empresa cuenta con una persona con amplios conocimientos en el enfoque de género, o que las comunidades comparten información de contexto relevante.

Fecha:	
Tema:	
Indicador:	
En una escala de 1 a 10, siendo 1 deficiente y 10 excelente ¿Cómo evalúa la implementación de este indicador?	
¿Qué ha permitido la efectiva implementación del indicador?	
¿Qué ha presentado como barrera para la efectiva implementación del indicador?	
¿Cuáles son los compromisos adquiridos por área y dependencia para mejorar el desempeño de este indicador?	

Identifique los factores internos y externos que se han presentado como barrera para el cumplimiento del indicador. Por ejemplo, que los contratistas no cuentan con los recursos para capacitar a sus trabajadores en el enfoque de género y étnico, o que las comunidades tienen alta desconfianza con la empresa.

Especifique los compromisos que adquiere cada autoridad para el desempeño de los indicadores. Por ejemplo solicitar capacitaciones en enfoque de género al Ministerio del interior o implementar formación en auto protección a personas con OSIGD

Cartilla para la prevención y
protección de los líderes y defensores
de derechos humanos en Colombia

Autoridades del nivel nacional

3

El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales. En consonancia con el Institute for Human Rights and Business (IHRB), CREER se ha propuesto impulsar una agenda integral que conecte a gobiernos, comunidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil a través de:

- Construcción colectiva de conocimiento
- Espacios de diálogo basados en la confianza
- Fortalecimiento de las capacidades locales

Todos los derechos reservados. CREER-IHRB y DCAF permiten la libre reproducción de extractos de esta publicación siempre y cuando se dé reconocimiento y se cite apropiadamente. Se requiere autorización por parte de CREER-IHRB y DCAF para la reproducción y traducción de esta publicación.

Director Ejecutivo

Luis Fernando De Angulo

Investigación y elaboración de contenidos

Laura Cotrina Tobos, Viviana Arango, Camila Saiz

Octubre de 2020

La elaboración de esta Caja de Herramientas fue apoyada por

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF)



En la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la democracia, han tenido un papel importante las mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

El liderazgo por la defensa de los derechos humanos en Colombia ha sido una tarea difícil de ejercer, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas. En los últimos años, el Estado viene haciendo un esfuerzo por elaborar una legislación y normatividad en materia de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos

humanos, o adaptar lo que ya existe a las necesidades específicas de determinados grupos que están en una situación de mayor vulnerabilidad que otros.

Organismos internacionales, instituciones del nivel nacional, y organizaciones de la sociedad civil, han hecho seguimiento a la implementación de estas medidas. El balance general da cuenta que, a pesar de los logros de la política pública, siguen existiendo brechas y barreras para su efectiva implementación. Asimismo, han generado recomendaciones para que las instituciones del nivel nacional, regional, y local cumplan con la política pública existente para garantizar el derecho a defender los derechos humanos.

Con el presente documento, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) busca apoyar a las entidades del nivel nacional para que puedan implementar estas recomendaciones, haciendo énfasis en la incorporación de los enfoques de género y étnico.

¿Cuál es el contenido de esta cartilla?

Esta cartilla está dividida en tres secciones que responden a preguntas determinadas:



Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: Mujeres, personas con OSIGD, y Comunidades étnicas

- ¿Cuáles son las obligaciones del Estado respecto a los líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿Cuáles son los instrumentos legislativos que sustentan la prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos en Colombia?
- ¿Cuáles son los espacios destinados para la prevención y protección?
- ¿Por qué es necesario integrar un enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección a líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿En qué consisten el enfoque de género y étnico?
- ¿Por qué incluir a las empresas en la prevención y protección?



Política pública de prevención

- ¿Qué se entiende por prevención?
- ¿Cuáles son las principales medidas de prevención?
- ¿Cómo puedo incorporar el enfoque de género y étnico a nivel institucional?
- ¿Cómo puedo incorporar el enfoque de género y étnico en las estrategias de prevención?
- ¿Cuáles son mis competencias como servidor público en materia de prevención?
- ¿Cómo hacer un análisis y gestión de riesgos efectivo que sirva en términos de prevención y protección?



Política pública de protección

- ¿Qué se entiende por protección?
- ¿Cuál es la Ruta de Protección de personas?
- ¿Cuáles son mis competencias como servidor público en materia de protección?
- ¿Cómo puedo incorporar el enfoque de género y étnico en la implementación de la Ruta de Protección de personas?



Líderes y defensores de derechos humanos en Colombia: Mujeres, personas con OSIGD, y Comunidades étnicas

Respuesta del Estado colombiano a las vulneraciones de derechos de líderes sociales y defensores de derechos humanos

La vulneración de los derechos a la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos en Colombia ha sido una estrategia enmarcada en un conflicto armado de más de medio siglo. Sin embargo, desde la firma de los Acuerdos de Paz entre el gobierno colombiano y las FARC-EP, las amenazas, hostigamientos,

asesinatos, estigmatización, entre otros, dirigidas hacia ello se han agudizado.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las cinco principales obligaciones internacionales del Estado respecto de las personas defensoras de derechos humanos son:

1. Asegurar las condiciones para que las personas defensoras realicen sus actividades libremente.
2. No impedir el trabajo y resolver los obstáculos existentes a la labor de las personas defensoras.
3. Evitar y responder a la criminalización de las personas defensoras.
4. Proteger a las personas defensoras en riesgo
5. Investigar, esclarecer, enjuiciar y sancionar los delitos cometidos en contra de las personas defensoras.

Por lo anterior, el Estado colombiano ha elaborado diversos instrumentos en materia de prevención y protección que tienen un alcance nacional. La implementación de esta normatividad y legislación es fundamental para que el Estado colombiano pueda cumplir con su deber de brindar las garantías para que los ciudadanos y colectivos puedan ejercer de manera efectiva su derecho a la participación.

CREER ha podido identificar que en algunas ocasiones las autoridades del nivel regional y local no tienen conocimiento de este conjunto

de instrumentos, lo cual puede impactar de manera negativa en el ejercicio de derechos y en la profundización de la problemática social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos. En este sentido, es importante que las autoridades del nivel nacional cuenten con acciones y estrategias que les permitan dar a conocer esta información en todos los territorios, para que así los gobiernos locales y regionales puedan cumplir con sus deberes y responsabilidades en torno a la prevención y protección de personas y colectivos.

Instrumento normativo

Explicación

Decreto 2893 de 2011

Por medio del cual se designa al Ministerio del Interior como el responsable de diseñar e implementar las políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos, así como la prevención a las violaciones de estos y la observancia al derecho internacional humanitario, con un enfoque integral, diferencial y social.

Ley 1448 de 2011

Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Decreto 4633 de 2011

Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de pueblos indígenas, ya que deben desarrollarse en coordinación con las autoridades indígenas.

Decreto 4635 de 2011	Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Según el Decreto 1066 este Decreto debe ser tenido en cuenta en el momento de adoptar medidas de protección en favor de estas comunidades.
Decreto 4912 de 2011 (Adicional el Decreto 1066 de 2015)	Por el cual se organiza el Programa de Prevención y Protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades del Ministerio del Interior y de la Unidad Nacional de Protección.
Decreto 4065 de 2011	Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección.
Resolución 805 de 2012	Expide el Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el decreto 4912 de 2011.
Auto 092 de 2008	Adopción de medidas para la protección a mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, y prevención del impacto desproporcionado del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres.
Auto 098 de 2013	Seguimiento a las acciones adelantadas por el Gobierno Nacional en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad de las mujeres lideresas y defensoras de Derechos Humanos.
Decreto 1066 de 2015	Decreto Reglamentario Único del Interior: Libro 1 Parte 4 Derechos Humanos, Título 1: Programa de protección de personas, capítulo 2: prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 1314 de 2016	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Lideresas y Defensoras de los Derechos Humanos”.

Decreto Ley 154 de 2017	Crea la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad en el marco del Acuerdo Final de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016.
Decreto 898 de 2017	Crea una Unidad Especial de Investigación dentro de la Fiscalía General de la Nación, que tiene como objetivo el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidas y masacres, que atentan contra defensores de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.
Decreto 1581 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Adopción de política pública de prevención de violaciones a los derechos a la vida, la integridad, la libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.
Decreto 2078 de 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Presenta la Ruta de Protección colectiva de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de grupos y comunidades.
Decreto 2124 de 2017	Por el cual se reglamenta el sistema de prevención y alerta para la reacción rápida a la presencia, acciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo los derechos de la población y la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 2252 del 2017 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Sobre la labor de gobernadores y alcaldes como agentes del presidente de la República en relación con la protección individual y colectiva de líderes y lideresas de organizaciones y movimientos sociales y comunales, y defensores y defensoras de derechos humanos que se encuentren en situación de riesgo.
Decreto 660 del 2018 (Adiciona el Decreto 1066 de 2015)	Creación y reglamentación del Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios.

**Decreto 762 de 2018
(Adiciona el Decreto
1066 de 2015)**

Para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Resolución 845 de 2018

Programa Integral de Garantías para la protección de la vida e integridad de las mujeres en el ejercicio libre y seguro de sus liderazgos sociales y políticos y en su derecho a defender los derechos humanos.

**Plan de Acción
Oportuna para la
protección de líderes y
defensores de derechos
humanos (PAO) - 2019**

Estrategia Nacional para la prevención y protección de las violencias contra defensores de derechos humanos, líderes sociales, comunales y periodistas.

Según el PAO, las instancias en las que se abordan los temas de prevención y protección a nivel nacional, regional y local son:

- El Consejo Nacional de Seguridad.
- La Comisión Nacional de Garantías de Seguridad (Decreto 154 de 2017).
- La Mesa Técnica de Protección (Decreto 299 del 23 de febrero del 2017).
- El Puesto de Mando Unificado PMU, estrategia de articulación interinstitucional.
- El Comité Nacional de Justicia Transicional (Ley 1448 de 2011).
- Los Subcomités Territoriales de prevención y protección (Ley 1448 de 2011).
- La Comisión Intersectorial de Garantías a Mujeres Lideresas y Defensoras de derechos humanos (Decreto 1314 del 10 de agosto de 2016).
- La Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas CIPRAT (Decreto 2124 de 2017).
- El Comité de Evaluación de Riesgos y Recomendación de Medidas CERREM (Para la evaluación de riesgos y definición en materia de medidas de protección).
- Los Comités Territoriales de Alertas Tempranas (Decreto 2124 de 2017).

- Comités Territoriales de Prevención y Protección que pueden crearse conforme a lo estipulado en el Decreto 1581 de 2017 o Política Pública de Prevención.
- Los Comités a que se refiere el Decreto 660 del 17 de abril del 2018 Programa Integral de Seguridad y Protección a Comunidades y Organizaciones en Territorio.
- La Comisión Intersectorial de Alto Nivel Auto 620 de la Corte Constitucional para atender la problemática en materia de seguridad, protección y asistencia humanitaria en los 10 municipios de la Costa Pacífica de Nariño.
- La Mesa Nacional y Territoriales de Garantías a la labor de defensores de derechos humanos (Subgrupos protección, investigación, mujeres).

- La Subcomisión de derechos humanos de la Cumbre Agraria Campesina, Étnica y Popular (Decreto 870 de 2014).

Además, se establecen los siguientes espacios, en los que los gobiernos locales tienen la obligación de participar:

- Los Comités Departamentales de Derechos Humanos.
- Los Consejos Departamentales o municipales de Seguridad.
- Los Consejos Departamentales de Paz.

Es importante que también tenga en cuenta los espacios acordados entre las comunidades étnicas y las autoridades locales y regionales para abordar su situación de seguridad, y los riesgos y vulnerabilidades a los que están expuestos.

¿Por qué es importante integrar el enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

Instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil concuerdan en la vulnerabilidad actual de los líderes y defensores de derechos humanos. Según la Defensoría del Pueblo, quienes se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad son las mujeres,

personas con OSIGD, y las comunidades étnicas, no solo individual sino colectivamente.

En agosto de 2019, la Defensoría del Pueblo presentó el informe de seguimiento a la Alerta Temprana 026 de 2018 en la

que se documentaba el riesgo de líderes sociales y defensores de los derechos humanos en Colombia. En el informe se presentaron cifras actualizadas por la Defensoría con corte de mayo de 2019, estableciendo que se habían identificado 1658 conductas vulneratorias: 1608 contra líderes y defensores, y 50 contra organizaciones sociales y colectivos.

De los 1608 afectados por distintos tipos de conductas que vulneran los derechos humanos como los asesinatos, amenazas, estigmatizaciones, desplazamientos, entre otros, 482 eran mujeres. Los impactos contra las mujeres tienen un nivel de complejidad distinto al de los hombres, pues involucran agresiones contra sus hijos o núcleos familiares, o hacen uso de estrategias como la violencia sexual.

Las cifras que presenta el informe con respecto a los miembros de comunidades étnicas son difusas. Se establece que los sectores con mayores afectaciones por conductas vulneratorias de derechos son las de líderes o autoridades de comunidades indígenas (226 personas), comunidades negras (94 personas), rrom (1 persona), pero también se presentan otros sectores como el comunitario, comunal, de víctimas, campesino o agrario, entre otros, en los que puede haber miembros de comunidades étnicas.

Encontrar información específica y desagregada según el sexo, género, etnia, lengua, entre otros, de las violencias contra líderes es bastante complejo. Por ejemplo, de las 1351 amenazas identificadas, 333 estaban dirigidas a mujeres, pero no sabemos si alguna de ellas pertenecía a alguna comunidad étnica. Tampoco sabemos de las afectaciones concretas contra personas con OSIGD.

Tomamos las cifras de la Defensoría por ser el Instituto Nacional de derechos humanos en Colombia. Sin embargo, existe una divergencia entre los datos de las distintas instituciones estatales, y el problema se complejiza cuando se tienen en cuenta las cifras de las organizaciones de la sociedad civil. En este documento no pretendemos identificar por qué las cifras entre los actores que hacen seguimiento a las vulneraciones contra los líderes y defensores son distintas, pero queremos resaltar esta situación porque una efectiva implementación de la política pública puede ayudar a solucionar esta divergencia entre los datos.



Recuerde que las comunidades étnicas en Colombia son sujetos de especial reconocimiento y protección

La ausencia de datos concretos dificulta al Estado saber cómo mejorar los planes, políticas y procesos encaminados a que todos los individuos y comunidades accedan a sus derechos fundamentales, lo cual tiene un gran impacto principalmente sobre quienes han sido históricamente excluidos o vulnerados: las mujeres, los niños y niñas, las personas con OSIGD, y los cientos de grupos étnicos que habitan en el territorio.

Sin embargo, el mayor problema radica en la misma aplicación de la normatividad en temas de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos. Las autoridades locales y regionales, principalmente de las zonas más vulnerables del país, no conocen los procedimientos establecidos para prestar una atención integral a esta problemática. En muchos casos no tienen claridad de cuáles son sus competencias o ni si quiera cuentan con el presupuesto para desarrollar acciones encaminadas a la garantía de derechos. Asimismo, no cuentan con una guía práctica que les permita identificar cómo, con los

recursos y capacidades que tienen, pueden cumplir efectivamente sus responsabilidades.

Por consiguiente, es fundamental para las autoridades del nivel nacional apoyar a los gobiernos locales y regionales en la incorporación de los enfoques de género y étnico en la atención que brindan a los líderes sociales y defensores de derechos humanos, y a todos los grupos comunitarios y colectividades. Esto con el objetivo de generar acciones y procesos específicos para atender las vulnerabilidades de las que son objeto, y aportar a mitigar la violencia y discriminación que viven en el día a día por el desconocimiento y estigmatización.

El reconocimiento de la labor de los líderes y defensores, la prevención y protección de las violencias de las que son objeto, y la sanción jurídica y social, son fundamentales para la consecución de una cultura de paz basada en el respeto de los derechos humanos, y de una sociedad más justa y equitativa.

Los enfoques de género y étnico

Al hacer una lectura de las problemáticas que suceden en el territorio, las autoridades públicas tienen en cuenta múltiples factores: el territorio de su jurisdicción, los actores legales e ilegales que hacen presencia, las dinámicas de violencia, entre otros. Al incorporar el enfoque de género y étnico, las autoridades van a lograr:

- Identificar cómo el conflicto afecta a las mujeres, a las personas con OSIGD, y a las comunidades étnicas de manera diferenciada.
- Determinar las causas que producen las desigualdades e inequidades de las que son víctimas.
- Formular procesos, políticas y programas que permitan superar esas afectaciones y así, cerrar las brechas de género y étnicas que existen para el acceso y garantía de derechos.

Por ejemplo, en el marco del conflicto armado, las mujeres fueron víctimas de violencia sexual por parte de los actores armados de manera preponderante. Cuando el Estado colombiano reconoció esta situación, creó una serie de políticas y programas que buscan restablecer los derechos de las mujeres víctimas de múltiples formas, y prevenir que los hechos vuelvan a repetirse: garantizando

el acceso a salud, brindando acompañamiento psicológico, ofreciendo oportunidades socio-económicas, realizando ejercicios de memoria histórica, entre muchos otros.

Es fundamental que, como funcionario público, tenga en cuenta que el enfoque de género no se refiere únicamente a la atención y protección de los derechos de las mujeres. Este también incluye a las personas con OSIGD, es decir, personas con orientación sexual e identidad de género diversas como las lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, entre otras.



Cada comunidad étnica está conformada por múltiples grupos con lenguas y dialectos propios, que tienen tradiciones y saberes diferenciados, y que se ubican a lo largo y ancho del territorio nacional.

Lo mismo sucede con el enfoque étnico, y es que no solo hace referencia a los pueblos indígenas, sino también a las comunidades afro-colombianas, negras palenqueras y raizales, y al pueblo rrom. Según

cifras del DANE, para 2018 la población étnica estaba repartida así:

- Población indígena: 1.905.617, es decir el 4,4% de la población del país.
- Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (NARP): 4.671.160, es decir el 9,34% de la población del país
- Población gitana o rrom: 2.649

La población indígena está concentrada en los departamentos de La Guajira, Cauca, Nariño, Córdoba, Sucre, y Chocó. La población NARP en los departamentos del Valle del Cauca, Antioquia, y Bolívar. A pesar de su carácter nómada, la población rrom está concentrada en las capitales de los departamentos del Norte de

Santander, Cartagena, Antioquia, Sucre, Córdoba, Cundinamarca y Bogotá.

Por lo anterior, es fundamental que las autoridades logren incorporar el enfoque de género y étnico en la política pública de prevención y protección a líderes y defensores de derechos humanos. Con ello, el Estado colombiano va a poder contar con datos e información precisa sobre las vulneraciones a los derechos de las mujeres, personas con OSIGD, y población étnica, y llevar a cabo todas las acciones necesarias para garantizar, respetar y proteger sus derechos a la vida e integridad.

El rol de las empresas en la prevención y protección de líderes sociales y defensores de derechos humanos

En 2011, las Naciones Unidas acogieron los “Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos”, en el que se establecieron disposiciones con respecto a las obligaciones y responsabilidades de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos. El gobierno colombiano adoptó en

2015 el primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas (2015-2018), y continúa trabajando por la elaboración de planes y estrategias que permitan al Estado colombiano garantizar los derechos humanos en contextos de actividades económicas.

Los principios rectores son:

PROTEGER

Obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos promovidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

RESPETAR

Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos en el marco de sus operaciones. Esto significa que deben actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, por acción y omisión, así como reparar las consecuencias negativas de sus actividades.

REMEDIAR

Los mecanismos y acciones, tanto del Estado como de las Empresas en el marco de sus competencias, de resarcir el derecho o derechos que se han visto vulnerados en el marco de operaciones empresariales, así como de asegurar las medidas de no repetición.

Según el informe “Las personas defensoras de los derechos humanos y las empresas en Colombia” del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos,

entre 2015 y 2019 hubo 181 ataques a personas defensoras que plantearon preocupaciones sobre la conducta de las empresas, y 72 de ellos terminaron con la

vida de los líderes (sindicalistas, miembros de comunidades étnicas, principalmente). Esto situó al país como el segundo más peligroso para las personas defensoras que se refirieron a casos de empresas.



Es importante que los servidores públicos tengan claro que el hecho de que exista una correlación entre las vulneraciones a líderes con zonas de operación empresarial no implica que las empresas sean responsables de estas vulneraciones.

Los sectores económicos mencionados por estos defensores fueron los de la minería, los combustibles fósiles, la agricultura y la ganadería, así como las plantas hidroeléctricas y presas. Asimismo, las zonas donde hubo una alta inversión de esas industrias también son las mismas que generan mayores riesgos para los líderes y defensores. También estuvieron en alto riesgo aquellas personas que mencionaron la agenda de protección del medio ambiente y asuntos relacionados a tierras.

De acuerdo con la Alerta Temprana 026 de 2018 de la Defensoría del Pueblo, institución encargada de la promoción y protección de los derechos humanos, no solo los actores armados al margen de la ley son los responsables de los ataques contra los líderes. También han identificado *situaciones que vinculan la participación de agentes privados que se consideran defienden intereses económicos (tierras, actividades extractivas, agroindustria, etc.) de particulares o que, en su defecto, consideran amenazados sus intereses en los procesos de restitución de tierras, las protestas por la implementación de proyectos extractivos (hidrocarburos y minería) o denuncia de abusos contra comunidades y personas.*

Por lo anterior, es importante que las autoridades nacionales tengan claridad sobre las zonas del territorio en donde se sobreponen actividades económicas con riesgos hacia líderes y defensores de derechos humanos. Esto con el fin de establecer las estrategias necesarias para:

- Prevenir la vulneración de derechos.
- Exigir a los actores económicos el respeto de los derechos humanos en sus zonas de operación.
- Exigir a los actores económicos el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional sobre los derechos humanos.
- Garantizar medidas de protección a individuos y comunidades.
- Garantizar que, si es el caso, los actores económicos procuren medidas de reparación que respondan a las necesidades de los afectados.

En este sentido, se hace necesario que haya un relacionamiento permanente entre las autoridades del nivel nacional y los actores económicos. Por un lado, las autoridades podrían garantizar que el desarrollo de las distintas actividades económicas en el país, fundamentales para la obtención de recursos económicos que permiten al Estado garantizar los derechos de los ciudadanos y

colectividades, se llevan a cabo de manera respetuosa con los derechos humanos.

Por otro lado, podrían asegurarse de las empresas incorporan en su gestión interna los riesgos que involucran a líderes y defensores. En este punto es importante que las autoridades nacionales conozcan que todas las empresas deberían realizar continuamente procesos de **Debida Diligencia en derechos humanos**, el cual consiste en evaluar los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos, integrar y actuar sobre los resultados, rastrear las respuestas y comunicar interna 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 esos impactos. Cuando las empresas no realizan este proceso, es posible que incurran en vulneraciones a los derechos humanos, que van desde afectaciones a los derechos laborales, impactos sobre las comunidades que están en la zona de su operación, o afectaciones al medio ambiente.

Antes de continuar, le sugerimos tener en cuenta las siguientes recomendaciones para que integre el enfoque de género y étnico en cualquiera de sus acciones como servidor público o de su vida en general:

- 1) Brinde un trato digno y equitativo a hombres y mujeres, sin discriminación por sexo, género, o raza.
- 2) No acuda a suposiciones o ejemplos que alimentan los estereotipos de género y étnico.
- 3) No anteponga los imaginarios de género y étnico propios cuando se esté relacionando con una persona.
- 4) No asocie adjetivos de acuerdo con los estereotipos tradicionales de género.

B

Política pública de prevención

Desde CREER se entiende la prevención como las medidas tempranas que deben implementarse para evitar un peligro, disminuir un riesgo o los impactos de este sobre la población. La prevención puede incluir un gran abanico de acciones y estrategias, que van desde programas socio-económicos hasta medidas de protección individual o comunitaria. Sin embargo, en este documento vamos a enfocarnos en los planes, políticas y procesos que hablan sobre la prevención de las vulneraciones contra la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos y/o los grupos o colectividades a los que pertenecen.

Las principales medidas de prevención en este tema son:

1) Planes de Prevención como objetivo la determinación de estrategias y actividades para contrarrestar las amenazas, disminuir las vulnerabilidades, potenciar las capacidades institucionales y sociales, y fortalecer la coordinación institucional y social para disminuir el riesgo.

- 2) Cursos de autoprotección: Tienen como objetivo brindar herramientas para disminuir las vulnerabilidades de los líderes e incrementar las capacidades para mejorar su gestión.
- 3) Patrullajes: Buscan asegurar la convivencia y seguridad ciudadana, y están dirigidos a identificar, contrarrestar y neutralizar la amenaza. Son desarrollados por la fuerza pública.
- 4) Revista policial: Buscan establecer una interlocución periódica con el solicitante de protección.



Todas las personas y colectivos tienen derecho a formar organizaciones, asociaciones, afiliarse a ellos, participar, manifestarse pacíficamente, debatir ideas, y demandar al Estado por la garantía de sus derechos fundamentales.

Propuestas para que las autoridades nacionales puedan garantizar que los gobiernos locales y regionales integran de manera transversal el enfoque de género y étnico

Las siguientes propuestas están dirigidas a las autoridades nacionales, específicamente al Ministerio Público, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa, y las entidades adscritas a cada uno que tienen competencias en materia de prevención y protección a la vida e integridad de líderes y defensores de

derechos humanos. Es importante que tenga en cuenta que estas propuestas tienen en cuenta los principios de corresponsabilidad y subsidiariedad entre las instituciones del nivel nacional, con los gobiernos locales y regionales.

Para la promoción y divulgación

Propuesta

Las autoridades nacionales y sus entidades adscritas deberían:

- Tener un compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio, ya sea desde lo individual o colectivo.
- En ese reconocimiento, también deben alentar a la ciudadanía en general y a las empresas que hacen presencia en el territorio a reconocer y respetar la labor de estas personas.
- Asimismo, el reconocimiento establece el rechazo y sanción a quienes cometan actos vulneratorios de derechos.

¿Por qué?

Es deber de las entidades del gobierno y el Estado promover activamente la divulgación de la directiva 002 de 2017 acerca del respeto a la labor de los líderes sociales y defensores de derechos humanos.



La directiva 002 de 2017 establece lineamientos para la protección efectiva de los derechos de los defensores de derechos humanos y sus organizaciones o movimientos. La directiva 001 de 2019 habla sobre el cumplimiento de las normas para la protección de personas defensoras de derechos humanos, autoridades étnicas y líderes sociales en el nivel territorial.



Indistintamente de sus creencias religiosas o valores personales, como funcionario público usted representa al Estado colombiano, el cual reconoce que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Es decir que es su deber brindar una atención digna y respetuosa, que promueva la igualdad, justicia y garantía de los derechos humanos.

El reconocimiento de la labor de estas personas como legal y legítima, puede aportar a la eliminación de discursos estigmatizantes que atentan contra su vida e integridad.

También puede garantizar que haya un mayor acceso a la justicia para los líderes y defensores de derechos humanos, y que quienes vulneran sus derechos sean sancionados jurídica y socialmente.

En este sentido, el reconocimiento a la labor de los líderes y defensores de derechos humanos puede incidir en que no haya detenciones arbitrarias o acciones penales que se fundamentan en los discursos estigmatizantes. En este punto, es fundamental que el Ministerio de Defensa garantice que las Fuerzas Militares y la Policía Nacional conocen y respeten esta directiva.

Es importante tener en cuenta la directiva 001 de 2019, que busca identificar y sancionar disciplinariamente a los funcionarios públicos que estén involucrados en conductas vulneratorias de los derechos de personas defensoras de derechos humanos.

Por consiguiente, es fundamental que se tomen todas las acciones y medidas para que como servidor público pueda brindar una atención integral a los líderes y defensores, sin cuestionar la validez de sus agendas, acciones, o los motivos de sus denuncias.

Las autoridades nacionales informan de manera permanente a los líderes y defensores, especialmente a las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, sobre las medidas adoptadas para la prevención y la protección contra las vulneraciones a sus derechos, así como la investigación de los delitos cometidos.

El acceso a información por parte de los líderes y defensores es fundamental para el ejercicio del derecho a defender los derechos, pues promueve la participación y gestión pública a través del control social que se tiene como derecho de cualquier ciudadano.

Por consiguiente, es necesario que las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, conozcan cuáles son las políticas, procesos y planes existentes en la materia, y cómo se integra en cada uno de ellos los enfoques de género y étnico.

Las autoridades nacionales cuentan con una estrategia de comunicación para garantizar que todos los gobiernos locales y regionales conocen toda la normatividad y legislación en materia de prevención y protección a la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos.

La presencia diferenciada del Estado en el territorio ha dificultado que en algunas zonas del país se conozcan los instrumentos en materia de prevención y protección con que cuentan los servidores públicos para cumplir con el deber de brindar todas las garantías para el pleno ejercicio de derechos por parte de la ciudadanía.

En algunos territorios también ocurre que se priorizan otras problemáticas sociales que pueden tener un mayor impacto sobre la población, pues los recursos humanos y económicos son limitados y diferenciados según el lugar.

Por esto se hace fundamental que las autoridades nacionales puedan hacer visible la existencia de los planes y procesos en materia de prevención y protección, así como las sanciones que puede acarrear para cualquier servidor público.

Teniendo en cuenta que en muchos de los territorios habitan comunidades que tienen como segunda lengua el español, es importante que la estrategia de comunicación tenga en cuenta estas

otras lenguas para así garantizar que la información llega con claridad a todos los individuos y grupos.

Teniendo en cuenta que en muchos de los territorios la presencia del Estado está centralizada en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, es importante que el Ministerio de Defensa tenga una estrategia amplia y definida para que todos sus integrantes reconozcan los derechos humanos y la legitimidad que existe en el ejercicio del liderazgo para su defensa.

Para la conformación de equipos institucionales con capacidades para la implementación de los enfoques de género y étnico

Propuesta

Las autoridades del nivel nacional garantizan que sus dependencias a nivel local y regional, y sus entidades adscritas, cuentan por lo menos con una persona que tenga conocimientos en el enfoque de género.

¿Por qué?

Los servidores públicos con conocimientos en el enfoque de género pueden aportar a que las distintas autoridades reconozcan la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres, personas con OSIGD, incluidas las de quienes hacen parte de las comunidades étnicas.

Es fundamental que la conformación de los equipos que tienen como función analizar la situación de los líderes y defensores de derechos humanos, cuenten con una persona que tenga los conocimientos y capacidades para analizar de manera diferenciada las vulneraciones de los derechos de las mujeres y personas con OSIGD.

La persona que tenga los conocimientos sobre el enfoque de género puede también hacer recomendaciones a otros servidores públicos sobre cómo garantizar una atención integral y diferenciada a los ciudadanos (labor técnico-práctica), para así ir incorporando paulatinamente el enfoque.

Las autoridades del nivel nacional garantizan que sus dependencias a nivel local y regional, y sus entidades adscritas, cuentan por lo menos con una persona que tenga conocimientos en el enfoque étnico.

Los servidores públicos con conocimientos en el enfoque étnico pueden aportar a que las distintas autoridades reconozcan las cosmovisiones, costumbres, y pensamientos ancestrales y espirituales de los pueblos étnicos, y así brindar un trato digno y respetuoso de esta diversidad.

Es fundamental que la conformación de los equipos que tienen como función analizar la situación de los líderes y defensores de derechos humanos, cuenten con una persona que tenga los conocimientos y capacidades para analizar de manera diferenciada las vulneraciones de los derechos de comunidades indígenas.

La persona que tenga los conocimientos sobre el enfoque étnico puede también hacer recomendaciones a otros servidores públicos sobre cómo garantizar una atención integral y diferenciada a los ciudadanos (labor técnico-práctica), para así ir incorporando paulatinamente el enfoque.

Las autoridades nacionales y sus dependencias, así como entidades adscritas, cuentan con el apoyo de personas de las comunidades étnicas en casos donde el español es la segunda lengua.

Principalmente las comunidades indígenas tienen el español como segunda lengua. Los niveles de comprensión, habla y lectura varían de acuerdo con cada persona, por lo que es necesario contar con personas de las comunidades que sirvan de traductores para sus comunidades y así garantizar el acceso y comprensión a la información pública.

El Ministerio del Interior brinda espacios de formación y capacitación sobre los enfoques de género y étnico para servidores públicos, personal técnico, administrativo, o cualquier agente que puedan verse involucrado en la atención a líderes y defensores de derechos humanos. Asimismo, capacitaciones sobre los derechos constitucionales de las comunidades étnicas. Esta labor también puede verse apoyada por el Ministerio Público.

El Ministerio del Interior cuenta con una Dirección de Derechos Humanos que tiene como responsabilidad el fortalecimiento de los gobiernos locales y regionales, y específicamente, en los enfoques de género y étnico para la promoción y garantía de los derechos humanos. Por lo anterior, es su deber apoyar a los gobiernos locales y regionales, muchas veces limitados por los recursos económicos y técnicos, a adquirir los conocimientos necesarios para brindar un trato digno y diferenciado a los individuos y comunidades.

En esta labor, también será fundamental el rol que pueda jugar la Dirección de asuntos indígenas, rrom y minorías, y la Dirección de asuntos para comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, que, además de tener conocimientos sobre los enfoques de género y étnico, tienen información de gran valor para que los gobiernos locales y regionales puedan conocer con mayor profundidad las características de las comunidades étnicas del territorio de su jurisdicción, las problemáticas sociales que enfrentan, y los tipos de liderazgos que han desarrollado.

Si el Ministerio del Interior también tiene recursos limitados para garantizar esta formación a los gobiernos locales y regionales, puede brindar estos conocimientos al Ministerio Público, específicamente a las Personería Municipales, quienes pueden compartir esta información en los territorios.

El Ministerio del Interior, con el apoyo de la Consejería Presidencia para los Derechos Humanos, brinda formación a los gobiernos locales y regionales sobre la agenda de Empresas y Derechos Humanos. De ser posible, esta formación cuenta con la participación de empresas o representantes de los sectores económicos que tienen presencia en el territorio, especialmente de aquellas con operación de alto impacto para los derechos humanos.

El Ministerio del Interior comparte de manera continua con los gobiernos locales y regionales, toda la información que tiene que ver con la presencia de comunidades étnicas, organizaciones sociales, ONG, y otros actores relevantes como las empresas.

La agenda de derechos humanos y empresas es un tema relativamente nuevo para el país, y en muchos de los territorios donde hay empresas que pueden tener un alto impacto en los derechos humanos, sigue siendo desconocido. Como se mencionó anteriormente, algunos de los líderes que están en riesgo son aquellos que tienen una agenda que involucra a empresas y sectores económicos, lo cual hace necesario que los gobiernos locales y regionales conozcan sobre el tema para poder darle una gestión efectiva a todos los casos que pongan en riesgo la vida e integridad de personas y colectivos por la presencia de actores económicos.

El Ministerio del Interior tiene como función mapear a los distintos actores que hacen presencia en los territorios y que cuentan con alguna condición de vulnerabilidad, como los consejos comunitarios, resguardos indígenas, autoridades tradicionales, organizaciones de base y representantes de las comunidades étnicas.

Es importante que esta información sea compartida y retroalimentada de manera permanente con los gobiernos locales y regionales para poder darle una respuesta pronta y efectiva a todas las conflictividades que puedan poner en riesgo el ejercicio de derechos de estos actores.

El Ministerio de Defensa debería garantizar que los miembros de sus dependencias y entidades adscritas cuentan con una formación clara en derechos humanos y derecho internacional humanitario. En los casos donde hay convenios entre la Fuerza Pública y empresas, garantizan que conozcan sus funciones específicas en relación con la protección de los bienes e intereses de la empresa, bajo el respeto de los derechos humanos.

Es importante que la Fuerza Pública cuente con formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario para que su relacionamiento con la población sea respetuoso y basado en el reconocimiento de su dignidad. Asimismo, la Fuerza Pública debe lograr identificar que sus responsabilidades en materia de seguridad deben estar alineadas con la garantía, promoción y respeto de los derechos humanos.

Propuestas para integrar el enfoque de género y étnico en las estrategias de prevención

Para el desarrollo de espacios de diálogo efectivos

Propuesta

El Ministerio del Interior brinda formación a los gobiernos locales y regionales, así como a las autoridades con responsabilidades en materia de prevención, sobre cómo desarrollar espacios de trabajo en donde se pueda trabajar alrededor de la prevención de personas y colectivas teniendo en cuenta los enfoques de género y étnico.

¿Por qué?

Los espacios para abordar temas de prevención suelen tener una agenda bastante amplia, por lo que es fundamental que los gobiernos locales y regionales, así como las autoridades con responsabilidades en materia de prevención cuenten con las herramientas e instrumentos necesarios para poder integrar de manera transversal los enfoques de género y étnico. Es importante que estas instituciones y entidades reconozcan la necesidad de contar con reglas de trabajo para el desarrollo de estos espacios, así como de contar con la participación de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas. Esto puede garantizar que las autoridades conozcan las necesidades particulares de estos grupos, así como las necesidades específicas que tienen y que deben ser gestionadas desde las medidas de prevención.



La participación de los líderes y defensores aporta al fortalecimiento de sus liderazgos. Asimismo, permite que la identificación de riesgos, afectaciones, diferencias y vulnerabilidades, respondan a sus realidades.

En casos donde lo amerite, también deberían saber que pueden solicitar la participación de empresas que hacen presencia en el territorio y que tienen un alto impacto en los derechos humanos.

El Ministerio también debe insistir en la necesidad de que, si en los espacios de trabajo sobre prevención se llegan a acuerdos para la implementación de acciones y estrategias en la materia, deben contar con la aprobación de las comunidades étnicas, teniendo en cuenta su derecho fundamental a la consulta previa. Esto con el objetivo de respetar su autonomía e integridad política y organizativa.

El Ministerio del Interior y el Ministerio de Defensa, incluidas sus dependencias y entidades adscritas, trabajan para fortalecer su articulación para la prevención, protección e investigación de vulneraciones a la vida e integridad de líderes y defensores de derechos humanos.

El gobierno nacional ha creado en los últimos años el Cuerpo Élite de la Policía Nacional, la Subdirección Especializada de la Unidad Nacional de Protección, la Unidad Especial de Investigación para el Desmantelamiento de las Organizaciones y Conductas Criminales de la Fiscalía General de la Nación (Decreto 898/2017), la Instancia de Alto Nivel liderada por el Ministerio del Interior, la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad (Decreto Ley 154/2017) y el Puesto de Mando Unificado instaurado en febrero de 2017 (Poder Ejecutivo, p. 13). Es importante que el Ministerio del Interior y el Ministerio de Defensa cuenten con una estrategia para la articulación de estos actores, que les permita brindar una respuesta rápida y oportuna a las violencias contra líderes y defensores de derechos humanos, y que sea garante y respuestuosa, en general, con los derechos humanos.

El Ministerio de Defensa, incluidas sus dependencias y entidades adscritas, cuentan con estrategias para fortalecer su relacionamiento con la ciudadanía, incluidos los líderes y defensores de derechos humanos.

En muchas zonas del país la presencia del Estado es principalmente militar. Es importante que la Fuerza Pública cuente con estrategias que les permita fortalecer sus relaciones con los pobladores para así garantizar que estos puedan poner en su conocimiento las situaciones de riesgo y amenaza que viven en los territorios más alejados.

Asimismo, es necesario que la Fuerza Pública reconozca y respete el ejercicio del control territorial que ejercen las comunidades étnicas al interior de sus territorios.

El Ministerio del Interior debería fortalecer los liderazgos de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas. Asimismo, las autoridades nacionales y entidades adscritas deben poner en conocimiento de los líderes los programas que ofrece el Ministerio del Interior.

El Ministerio del Interior cuenta con una Escuela de Formación de Líderes Sociales que busca fortalecer los liderazgos y gobernanza en el país. La estrategia de comunicación que utilice para visibilizar esta iniciativa debe vincular también a las autoridades locales y regionales, que tienen mayor contacto con los líderes y defensores de derechos humanos.

A partir de estrategias como esta, o de otras encaminadas a la capacitación de los líderes, se puede ayudar a reducir las vulnerabilidades a las que están expuestas a causa de la labor que desempeñan, mediante el incremento en sus capacidades de acción y el desarrollo de herramientas para la gestión de riesgos.

Asimismo, en comunidades étnicas, es necesario trabajar fuertemente en el enfoque de género, pues las mujeres y lideresas suelen ser víctimas de discriminación no solo por su pertenencia étnica, sino como mujeres.



Si desea conocer más información sobre la Escuela de Formación de Líderes Sociales, dirijase al siguiente enlace:

<https://www.mininterior.gov.co/el-ministerio/escuela-de-formacion-de-lideres-sociales>

Para el seguimiento a la implementación de la política pública de prevención y protección

Propuesta

¿Por qué?

Socializar de manera continua con los gobiernos locales y regionales los planes de protección a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad de pueblos y comunidades indígenas, en situación de riesgo extraordinario o extremo.

Desde la implementación de la Ley 1448 de 2011 las comunidades indígenas tienen medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de derechos territoriales como víctimas del conflicto armado. Según el decreto 4622 de 2011 las autoridades indígenas pueden crear planes específicos de protección en articulación con el Estado en cabeza del Ministerio del Interior. Por consiguiente, se hace necesario que el Ministerio socialice de manera permanente con los gobiernos locales y regionales los avances y retos de estos planes, y así garantizar que estos son integrados en los planes de prevención y protección que se elaboran en la actualidad.

Las autoridades nacionales y sus dependencias, así como entidades adscritas, deberían contar con un registro de las agresiones contra los defensores y líderes, sus organizaciones y procesos comunitarios, con especial énfasis en aquellas que afectan a mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas.

Como se mencionó anteriormente, las cifras sobre las vulneraciones de derechos a líderes y defensores de derechos humanos no son del todo claras. Es importante que las autoridades del nivel nacional logren identificar las convergencias y divergencias de las distintas bases de datos con que cuentan, para así acordar un mismo sistema de información que permita tener mayor claridad sobre este problema social.

Las autoridades del nivel nacional y sus dependencias, así como entidades adscritas, se informan de manera permanente sobre los análisis de riesgos elaborados a nivel local y regional, o de la operación de las empresas.

Las autoridades nacionales necesitan de información actualizada para poder garantizar que la política pública en materia de prevención y protección responde de manera efectiva a los problemas sociales del territorio. Si bien ya existe información que puede ayudar a

comprender la problemática en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos, las dinámicas violentas varían permanentemente de acuerdo con cada territorio, suponiendo grandes retos para que el Estado pueda cumplir con su deber de brindar las garantías para el ejercicio de derechos. Es fundamental entonces que conozcan permanentemente lo que está sucediendo en los territorios para poder incidir de manera oportuna ante cualquier problemática social.

Las autoridades del nivel nacional y sus dependencias, así como entidades adscritas, brindan a los gobiernos locales y regionales los conocimientos, insumos y herramientas necesarias para elaborar análisis de riesgos efectivos, que cuenten con enfoque de género y étnico.

Para que las autoridades nacionales puedan incidir de manera efectiva en que la política pública responda a las necesidades de los territorios, deben contar con información útil que es producida por estos mismos. Esto hace necesario que brinden formación a los gobiernos locales y regionales sobre cómo hacer análisis de riesgos que, además, incorporen los enfoques de género y étnico.



CREER propone una metodología para la elaboración de análisis y gestión de riesgos que puede ser utilizada por los gobiernos locales y regionales para fortalecer sus estrategias de prevención. Si desea conocerla, por favor diríjase a la cartilla de Gobiernos locales y regionales.

Las autoridades del nivel nacional sus dependencias, así como entidades adscritas, en cabeza del Ministerio del Interior, tienen en cuenta los informes de Alerta Temprana emitidos por la Defensoría del Pueblo para la evaluación y fortalecimiento de la política pública en materia de prevención y protección.

Las autoridades del nivel nacional y sus dependencias, así como entidades adscritas, en cabeza del Ministerio del Interior, tienen en cuenta los informes de la Procuraduría General de la Nación con respecto a la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

El Ministerio del Interior debería contar con una estrategia para la articulación entre las distintas autoridades en casos de riesgo a la vida e integridad de personas y colectivos.

La Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas (CIPRAT), encabezada por el Ministerio del Interior, tiene como función coordinar la articulación institucional cada vez que la Defensoría del Pueblo emite una Alerta Temprana. Es importante que las entidades adscritas al Ministerio del Interior a nivel local y regional conozca su deber de responder de manera inmediata a las Alertas generadas por la Defensoría, aún si la información que ellas contienen no ha sido identificada en los análisis de riesgo elaborados a nivel local y regional.

La Procuraduría General de la Nación tiene como función velar por el cumplimiento de la política pública de prevención y protección, para que se adecúe a las necesidades de los líderes sociales y defensores de derechos humanos. En este sentido, es fundamental conocer cuáles son las brechas y barreras que identifican en la implementación de esta política, para que los planes y acciones elaboradas por las autoridades locales y regionales respondan a estas limitaciones. Es también importante conocer la información que producen las Delegadas para la Defensa de los derechos humanos, y la Delegada de Asuntos étnicos, las cuales hacen seguimiento a las autoridades para que incorporen en la política pública los enfoques de género y étnico.

La articulación institucional suele ser un proceso complejo debido a que cada institución cuenta con procesos y procedimientos de actuación distintos. Sin embargo, esto no debe ser un impedimento para que el Estado pueda actuar de manera oportuna ante una problemática social como la de líderes sociales y defensores de derechos humanos. Por ello, el Ministerio del Interior debería identificar cuáles son los procesos

y procedimientos que se presentan como barrera para que las instituciones puedan actuar con mayor celeridad, cuáles son las estrategias que se han desarrollado para dar respuesta a este problema y que no han funcionado, y qué tipo de acciones se pueden tomar para mejorar de manera continua la articulación institucional.

Funciones en materia de prevención

Para poder implementar cada una de las propuestas presentadas por CREER para una efectiva incorporación de los enfoques de género y étnico, es fundamental que como servidor público sepa cuáles son sus funciones en materia de prevención. A continuación, presentamos las competencias de cada uno para que puedan identificar cuál es su rol en cada una de las propuestas:

Ministerio del Interior

- Diseñar e implementar las políticas públicas de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos en coordinación con las demás entidades del Estado con competencias en el tema. Así como la prevención a las violaciones de estos.
- Promover la integración de las autoridades nacionales con las entidades territoriales por medio de la descentralización, ordenamiento y autonomía territorial, y la coordinación y armonización de las distintas agendas.
- Formular y hacer seguimiento a la política de las comunidades étnicas, las mujeres y la población con OSIGD, para la materialización de sus derechos.
- Formular, coordinar y ejecutar la política pública, planes y programas en materia de derechos humanos, incluido todo lo que tiene que ver con prevención.
- Apoyar de manera rápida y oportuna la articulación de los gobiernos locales y regionales en los Comités Territoriales de Prevención y en los Comités Territoriales de Alertas para la Reacción Rápida.
- Articular de manera rápida y oportuna a todas las autoridades con competencias en materia de prevención y protección desde la Comisión Interinstitucional para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas (CIPRAT).

Ministerio Público

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo, aportando insumos por parte de los analistas del Sistema de Alertas Tempranas SAT y las quejas interpuestas por los ciudadanos respecto a la vulneración de sus derechos humanos que son de conocimiento de los defensores regionales, entre otras.
- Emitir informes de riesgo y notas de seguimiento cuando las circunstancias de riesgo así lo ameriten.
- Requerir a las entidades del orden nacional, departamental y municipal para la salvaguarda de los derechos a la vida, la integridad la libertad y la seguridad de las personas, grupos y comunidades en situación de riesgo.
- Implementar las acciones incorporadas en los planes de prevención y de contingencia que sean de su competencia. Reportar las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de prevención o contingencia que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.
- Implementar la Estrategia de Investigación y Judicialización de homicidios contra defensores de derechos humanos e integrantes de organizaciones sociales.

Unidad para la atención y Reparación Integral de Víctimas - UARIV

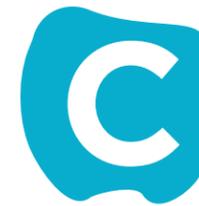
- Orientar a los líderes y defensores de derechos humanos, o comunidades vulnerables, sobre cómo hacer una denuncia por caso de amenaza y ante quién dirigirse.
- Acompañar a los gobiernos municipales y departamentales en la elaboración de estrategias para la prevención y protección de individuos y comunidades que se enmarcan en la ley 1448 de 2011.

Ministerio de Defensa

- Asesorar, coordinar y difundir las políticas relacionadas con los derechos humanos y derecho internacional humanitaria en todas las dependencias.
- La Dirección de Derechos Humanos y Asuntos Internacionales tiene como función hacer seguimiento a la ejecución de la política pública en materia de promoción, respeto y garantía de los derechos humanos.
- Coordinar las acciones que en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario ejecuten las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Garantizar la presencia permanente de la Fuerza Pública en los municipios priorizados por el PAO.
- Proyectar y proponer los planes de acción necesarios para afianzar la cultura de derechos humanos y derecho internacional humanitario al interior de la Fuerza Pública.
Desarrollar jornadas de trabajo para la prevención de fenómenos criminales que permitan la protección de la población civil, la infraestructura y los activos estratégicos de la nación.
- Comunicar de manera permanente a las autoridades locales, regionales y nacionales los riesgos a la vida e integridad de personas y comunidades que se identifiquen el territorio, así como los grupos armados ilegales que operan en él.

Fuerza Pública

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Participar, a través de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en el proceso de identificación, análisis y advertencia de riesgo y hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Participar en la formulación de planes de prevención y de contingencia.
- Generar espacios de acercamiento entre las comunidades y la fuerza pública.
- Evaluar en conjunto con el programa de prevención y con la mesa territorial los avances en la implementación de las acciones de prevención, enmarcadas en los planes formulados, que son de su competencia y los resultados obtenidos.



Política pública de protección

CREER entiende la protección como todas las acciones que puedan desarrollar las instituciones para resguardar la vida, libertad e integridad de las personas y colectividades, cuando ya ha habido la materialización de un riesgo identificado en la etapa de prevención (por ejemplo, amenazas, hostigamientos, violencia sexual). Ante las situaciones de riesgo inminente o materializado, el Estado colombiano ha adoptado distintos planes, políticas y

procesos que apuntan a que las autoridades nacionales, regionales y municipales puedan garantizar la protección a la vida e integridad.

CREER presenta a continuación la Ruta de Protección que brinda el Estado para los casos de amenazas a personas o colectivos. Se hace un énfasis en aquellos pasos donde el papel de las autoridades del nivel nacional es relevante para la activación e implementación de la ruta de Protección.

Paso 1:

Recepción de la amenaza

Cualquier servidor público que haga parte de la Personería, la Defensoría, la Fiscalía, la Policía, las Inspecciones de Policía, la Unidad de Víctimas, la UNP, puede recibir la denuncia por parte de una persona o colectivo que está en situación de riesgo por su liderazgo o defensa de los derechos humanos. En muchas ocasiones, las personas o colectivos que van a poner en conocimiento de las autoridades una situación de amenaza prefieren dirigirse a las Personerías o a la Policía Nacional.

Es importante entonces que el Ministerio Público y el Ministerio del Interior brinden los conocimientos y competencias a los servidores públicos que los representan para que:

- Sepan que es su deber recibir las denuncias, sin poner en duda o cuestionar el motivo de la amenaza.
- Brinden una atención digna a las mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, en la que

se reconozca su condición de vulnerabilidad y la necesidad de especial atención.

- Pongan en conocimiento de manera inmediata a los primeros respondientes (alcaldías y gobernaciones) sobre la situación de amenaza.
- Orienten a las mujeres y personas con OSIGD que interponen la denuncia, la

posibilidad de solicitar Atención Psicológica Primaria.

Específicamente el Ministerio del Interior, que en los territorios es representado por los secretarios de gobierno y que son la mano derecha de los alcaldes y gobernadores, debe brindar todas las capacidades técnicas para que estos servidores públicos tengan los conocimientos sobre sus responsabilidades en la activación de la Ruta de Protección.

Paso 2:

Articulación institucional

Los gobiernos locales y regionales articulan a las instituciones competentes en materia de prevención y protección para hacer un estudio del caso o casos recibidos. En este momento serán fundamentales todos los insumos obtenidos en los espacios de prevención¹, especialmente los análisis de riesgo, pues las autoridades deben realizar:

- Un análisis contextual del riesgo: Pertenencia del o los solicitantes a la población objeto del programa de protección y existencia de nexo causal entre el riesgo y la actividad que este desarrolla.

- Un análisis conclusivo del riesgo, es decir, definir el nivel de riesgo de la amenaza.
- La identificación de escenarios de riesgo posibles.

Insistimos en la importancia de que el Ministerio del Interior brinde los conocimientos, herramientas e instrumentos necesarios para que los gobiernos locales y regionales puedan elaborar análisis de riesgos que aporten efectivamente a la comprensión de las problemáticas sociales en los territorios, y específicamente a la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

¹ Si encuentra oportuno recordar cuáles son los espacios de prevención, dirijase a la sección B de este instrumento.

Ministerio del Interior

- En cabeza de las Alcaldías y Gobernaciones, y con el apoyo de las secretarías de gobierno, articular a todas las autoridades competentes en materia de protección de manera inmediata.
- Articular las denuncias de amenaza presentadas por los líderes y defensores con los Planes de Prevención y Protección existentes.
- En cabeza de la UNP, recibir y tramitar las solicitudes de protección e información allegadas.
- Activar la Ruta de Protección en caso de que se haya identificado un nexo causal entre el hecho y el carácter de liderazgo.

Ministerio Público

- Participar en el proceso de identificación y análisis de riesgo, aportando insumos por parte de los analistas del Sistema de Alertas Tempranas SAT y los informes de la Procuraduría General de la Nación sobre el tema de líderes sociales y defensores de derechos humanos.

Ministerio de Defensa

- Participar, a través de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en el proceso de identificación, análisis y advertencia de riesgo y hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.

Paso 3:

Activación Ruta de Protección

Al activar la Ruta de Protección, es importante que el Ministerio Público haya brindado los conocimientos necesarios a las autoridades locales y regionales sobre cómo incorporar el enfoque de género y étnico en la implementación de la Ruta:

- Las mujeres, incluidas mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, así como mujeres de las comunidades étnicas u otras organizaciones, pueden solicitar que sus casos sean analizados por el Comité

de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREMdeMujeres. Este Comité tiene como objetivo abordar los casos que involucran a las mujeres, teniendo en cuenta que son objeto de vulneraciones específicas. Es necesario que la mujer o colectivo de mujeres realice la solicitud de manera escrita a la UNP, lo cual puede ser acompañado por cualquier servidor público.

- Los solicitantes de protección pueden elegir el sexo de los

analistas que adelanten las investigaciones en el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información - CRAI, y el Grupo de Valoración Preliminar - GVP. Esto es muy importante porque en el proceso adelantado por el CRAI y el GVP se realizarán entrevistas personales y talleres colectivos para recopilar información, y es posible que las lideresas sientan mayor comodidad con una mujer. De esto hablaremos con más profundidad en el punto 5.

Posterior a la activación de la Ruta de Protección vienen dos momentos fundamentales para garantizar la protección del líder o defensor de derechos humanos, o el grupo que representa. El primer momento es la respuesta institucional de primer orden, que son las medidas inmediatas que toman las autoridades locales para garantizar la protección de los derechos a la vida e integridad de la persona o el grupo. El segundo momento es el de la investigación realizada por la UNP para identificar el nivel de riesgo y dar recomendaciones en materia de protección.

El proceso de asignación de un analista de riesgos de la UNP puede demorarse 10 días hábiles, y el de investigación del caso 30 días hábiles con posibilidad de prórroga. En estos 40 días hábiles es fundamental la respuesta institucional de primer orden, pues el líder o colectividad que hizo la denuncia no puede quedar sin una atención prioritaria por parte de las autoridades municipales y departamentales. De ser así, el Estado estaría faltando a su deber de garantizar la protección de los líderes y defensores de derechos humanos, individual y colectivamente.

Para que este proceso pueda ser más rápido, es fundamental que las autoridades locales y regionales entreguen toda la información posible sobre el caso, y en general, sobre los análisis de riesgo y medidas de prevención que han elaborado o adoptado durante los espacios para la prevención de vulneraciones contra los derechos de líderes y defensores.

El papel del Ministerio del Interior es relevante en el proceso de articulación de las autoridades, y durante el proceso que adelante la UNP para la investigación, valoración del riesgo, y asignación de medidas de protección. Es importante que el Ministerio adopte todas las medidas necesarias para que la articulación y el proceso de investigación se haga con celeridad para que el Estado pueda cumplir con su deber de proteger a los individuos y colectivos.

Paso 4:

Respuesta institucional de primer orden

Mientras la UNP realiza la valoración del riesgo y las recomendaciones sobre las medidas de protección, los gobiernos locales y regionales deben implementar medidas provisionales de protección inmediatas a los solicitantes. En este paso es de gran importancia el rol del Ministerio de Defensa, específicamente de la Fuerza Pública, pues deberán implementar todas las acciones posibles para garantizar la seguridad del o los solicitantes. Es posible que deban:

- Fortalecer los operativos de registro y control para minimizar los riesgos.
- Reubicar alguna de sus unidades para garantizar que el territorio donde se registra el riesgo cuenta con su presencia.
- Mantener una comunicación permanente con el o los solicitantes de protección.

El Ministerio del Interior debe insistir a los gobiernos locales y regionales la necesidad de que las medidas de protección a comunidades étnicas se desarrollen en coordinación con las autoridades respectivas al interior de ellas. Las comunidades étnicas tienen Sistemas de Protección Propios reconocidos a nivel nacional e internacional (por ejemplo, la guardia cimarrona o la guardia indígena), que se adecuan a las necesidades de sus integrantes en relación con la defensa de sus territorios. Éstas deben ser entendidas también como mecanismos de prevención

y protección por parte de las autoridades locales y regionales, y deben hacer parte de los Planes de Protección formulados.

También es importante que el Ministerio, en cabeza de la UNP otorguen medidas provisionales de protección mientras se adelanta el Estudio de Nivel de Riesgo por parte del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM, para aquellos casos de riesgo inminente y excepcional que involucran a mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.

Ministerio del Interior

- Articular de manera oportuna a las autoridades del nivel local y regional para que puedan garantizar medidas de protección inmediatas para los líderes y defensores de derechos humanos.
- Exigir a la UNP cumplir con los tiempos establecidos para el proceso de análisis de riesgos e implementación de medidas de protección.

Ministerio de Defensa

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención y Protección y las autoridades civiles nacionales y territoriales, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

UARIV

- Acompañar a los gobiernos municipales y departamentales en la elaboración de estrategias para la prevención y protección de individuos y comunidades que se enmarcan en la ley 1448 de 2011.
- Hacer seguimiento a las amenazas individuales y colectivas para facilitar su inclusión al RUV, caracterizar y diagnosticar daños, y para el restablecimiento de sus derechos a partir de la activación de la ruta de reparación integral.

Paso 5:

Investigación sobre el riesgo

El proceso de investigación y evaluación de riesgo está encabezado por el Ministerio del Interior, especialmente de la UNP, y consta de tres etapas. En la primera, el Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información - CRAI, recopila toda la información con respecto al caso, principalmente aquella que tienen las instituciones públicas. En la segunda, el CRAI presenta la información al Grupo de Valoración Preliminar - GVP, el cual analiza la información recibida y determina el nivel de riesgo de quienes interponen la denuncia, así como recomendaciones sobre las medidas de riesgo necesarias a tomar.

El GVP está conformado por la UNP, el Ministerio de Defensa, la Policía Nacional, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, y la Unidad para la Atención y Reparación Integral

de Víctimas. También participan la Fiscalía y Procuraduría General de la Nación, la Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial de Alertas Tempranas (CIAT) y la Defensoría del Pueblo. De manera articulada, definen el nivel de riesgo de quien interpuso la demanda de amenaza, y recomiendan medidas de protección.

En tercer lugar, el GVP presenta esta información al Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas - CERREM, el cual analiza los casos, valida las determinaciones del nivel de riesgo recomendadas por el GVP, y recomienda a la UNP las medidas de protección. El CERREM está conformado por:

- 1) El Director de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, quien lo presidirá o su delegado.

- 2) El Consejero Presidencial para los Derechos Humanos, o quien haga sus veces, o su delegado.
- 3) El Director de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, o su delegado.
- 4) El Director de Protección y Servicios Especiales de la Policía Nacional, o su delegado.
- 5) El Coordinador de la oficina de Derechos Humanos de la Inspección General de la Policía Nacional, o su delegado.

También participan:

- 1) Un delegado del Procurador General de la Nación.
- 2) Un delegado del Defensor del Pueblo.
- 3) Un delegado del Fiscal General de la Nación.
- 4) Un representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- 5) Un delegado del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR, cuando se trate de casos de población desplazada.
- 6) Cuatro (4) delegados de cada una de las poblaciones objeto del Programa de Prevención y Protección, quienes estarán presentes exclusivamente en el análisis de los casos del grupo poblacional al que representan
- 7) Delegados de entidades de carácter público cuando se pre-

senten casos relacionados con sus competencias.

- 8) Representante de un ente privado, cuando el Comité lo considere pertinente.

En el CERREM se valida el nivel de riesgo y las medidas de protección presentadas por el CRAI y el GVP, y se realizan recomendaciones a la UNP sobre la temporalidad de las medidas o el ajuste de ellas. En el caso de casos de amenazas colectivas, también rectifican que las medidas se han acordado por la comunidad.

La información presentada anteriormente da cuenta del papel relevante del Ministerio del Interior en la articulación, investigación y asignación de medidas de protección. Si bien se establece que este proceso puede durar hasta tres meses, es necesario que el Ministerio cuente con una estrategia que permita dar una respuesta rápida y oportuna a los casos de amenazas, pues muchos municipios donde la vulnerabilidad es alta no cuentan con las capacidades humanas ni los recursos económicos para brindar una respuesta inmediata a los casos de amenazas.

Por consiguiente, es importante que:

- El Ministerio del Interior exija a la UNP el cumplimiento de los tiempos establecidos por la ley para la respuesta a los solicitantes de protección, es decir, 30 días hábiles.

- El Ministerio del Interior, en articulación con el Ministerio de Defensa, brinden los conocimientos y herramientas necesarios a sus entidades adscritas

y dependencias sobre cómo realizar acciones y estrategias de prevención basados en sus capacidades y recursos.

Paso 6:

Respuesta institucional de segundo orden y seguimiento a las medidas de protección

Cuando el CERREM, CERREM Mujeres, o CERREM Colectivo han tomado una decisión, comunican el resultado del estudio de riesgo y las medidas de protección aprobadas, así como la temporalidad. Es en esta etapa en la que se implementan las medidas de protección aprobadas por la UNP, pero es importante que las autoridades locales y departamentales tengan conocimiento del deber de articular las medidas de protección provisionales que se tomaron en la etapa de *Respuesta institucional de primer orden*, con estas medidas. Asimismo, es una etapa en la que las autoridades locales y departamentales deben volver a activar acciones y estrategias de prevención que respondan específicamente al caso de amenaza que se está atendiendo.

Es importante que el Ministerio del Interior y las otras autoridades con responsabilidades en materia de protección recuerden que las medidas implementadas para

proteger a comunidades étnicas deben reconocer sus formas tradicionales de autogobierno, su cosmogonía y la concepción ancestral y colectiva de la protección. Para ellos, las medidas



Recuerde que las comunidades étnicas tienen derecho a proteger la vida, la autonomía y los derechos de sus territorios de acuerdo con sus tradiciones y costumbres.

de protección van más allá de lo material, e involucran prácticas simbólicas y espirituales que responden a sus saberes. También suelen dejar de lado la protección que involucra el uso de armas.

Unidad Nacional de Protección

- Coordinar con las entidades competentes la implementación de medidas preventivas a las que haya lugar.
- Hacer seguimiento a la respuesta brindada por las autoridades competentes.
- Dar traslado a las autoridades competentes de las solicitudes de protección o información, que no sean de su competencia.
- Adoptar e implementar las medidas de Protección a implementar previa recomendación del CERREM.
- Hacer seguimiento periódico a la implementación, al uso y a la oportunidad, idoneidad y eficacia de las medidas de protección. Informar al peticionario la decisión tomada y los motivos que la sustentaron respecto de la solicitud de medidas de protección.
- Dar traslado a la Fiscalía General de la Nación de las amenazas que reporten los peticionarios de protección y hacer seguimiento al avance de los procesos.
- Coordinar con las autoridades de la fuerza pública y las autoridades civiles nacionales y territoriales, la implementación de estrategias de protección para situaciones particulares de riesgo.

Ministerio del Interior

- Desde el Programa de Prevención, definir con las autoridades locales y regionales y la fuerza pública, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.
Apoyar a los municipios y departamentos en la implementación
- de los planes de prevención y protección bajo los principios de concurrencia, complementariedad y subsidiaridad.

Ministerio Público

- Hacer seguimiento a la implementación de medidas de protección establecidas por la UNP, y a las medidas de prevención de las autoridades locales y regionales.
- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de protección que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.
- Desde la Procuraduría General de la Nación, abrir investigación e interponer sanciones a aquellos servidores públicos que hayan incumplido sus deberes en la implementación de los planes de protección.

Fuerza Pública

- Implementar la política integral de derechos humanos de la fuerza pública en las zonas focalizadas para la elaboración de los planes de prevención y protección.
- Hacer seguimiento permanente a la evolución de los actores que generan amenaza en la zona.
- Contrarrestar, de acuerdo con sus competencias internas, los factores amenazantes en el territorio.
- Definir, en coordinación con el Programa de Prevención y Protección y las autoridades civiles nacionales y territoriales, estrategias preventivas para situaciones particulares de riesgo.

Paso 7:

Investigación

Es deber de la UNP trasladar la documentación sobre las situaciones de amenaza a la Fiscalía General de la Nación, entidad encargada de velar por el acceso a justicia a través del análisis, investigación y judicialización de las amenazas. Según la directiva 002 de 2017, la Fiscalía tiene unos lineamientos generales sobre la investigación de delitos cometidos contra defensores de derechos humanos, es decir, que existe un proceso de debida diligencia en materia de investigación a delitos contra defensores. Además, se aborda el concepto de “defensor de derechos humanos” como la hipótesis central.

Con el Decreto 898 de 2017, se crea al interior de la Fiscalía una Unidad de Investigación que tiene como mandato la investigación, persecución y acusación, para

el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidios y masacres, que atentan contra defensores y defensoras de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, o que amenacen o atenten contra las personas que participan en la implementación de los Acuerdos de Paz.

Esta Unidad debe reconocer la existencia de poblaciones con características particulares debido a su sexo, identidad de género, orientación sexual, y etnia, entre otras, para garantizar el acceso efectivo a la justicia de manera prioritaria por su condición histórica de vulnerabilidad. En este sentido es fundamental que en el proceso de investigación se adopten metodologías especiales que tengan en cuenta las afectaciones

contra mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. Es de vital importancia que la Fiscalía pueda garantizar que en esta Unidad haya una participación

efectiva de mujeres, así como de servidores públicos que tengan conocimientos amplios sobre los enfoques de género y étnico.

UNP

- Hacer seguimiento a las investigaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación.

Fiscalía General de la Nación

- Ubicar, solicitar, centralizar, sistematizar y analizar la información suministrada o recabada por los funcionarios que hagan parte de la Unidad Especial de Investigación, y de otras dependencias de la Fiscalía General de la Nación y de otras entidades nacionales o locales que se refieran a asuntos de su competencia.
- Gestionar el acceso a bases de datos y sistemas de información que sean necesarios para el cumplimiento de su objeto, así como cualquier información sobre personas, grupos armados, bienes, hechos y demás que sea relevante para el cumplimiento de sus funciones.
- Compartir la investigación con la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad.

Si durante el proceso de investigación la Fiscalía identifica evidencia sobre la responsabilidad de servidores públicos, debe trasladar la situación a la

Procuraduría o Contraloría para que se puedan iniciar las investigaciones disciplinarias y penales correspondientes.

Paso 8:

Seguimiento a las medidas de prevención y protección

Esta etapa de la implementación de la Ruta de Protección es transversal a las etapas anteriores, pues es fundamental hacer seguimiento

a todas las acciones y decisiones que toman las autoridades públicas en materia de prevención y protección. El rol principal lo

tiene la Procuraduría General de la Nación, encargada de hacer seguimiento a la implementación de la política pública, pero se puede apoyar también en la Personería. En el caso de las medidas para colectividades, también tiene un rol importante la Dirección de derechos humanos del Ministerio del Interior.

Sin embargo, es necesario que el Ministerio del Interior acompañe de manera permanente este seguimiento a las medidas de prevención y protección para poder identificar las brechas y barreras de la implementación de la política pública, y así poder incidir efectivamente en su reformulación y fortalecimiento.

Procuraduría General de la Nación

- Proteger y asegurar la efectividad de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades que de acuerdo con los planes de prevención y contingencia se encuentren en situación de riesgo.
- Velar por el ejercicio diligente de las entidades del orden nacional y territorial en la ejecución de los planes de prevención y contingencia.
- Hacer seguimiento a la conducta oficial de los servidores públicos encargados de ejecutar las estrategias de los planes de prevención y protección de las personas, grupos y comunidades en riesgo.
- Generar directrices para la participación de las procuradurías regionales y provinciales en la estrategia de prevención.
- Instar a las autoridades públicas de los diferentes niveles territoriales para el cumplimiento de sus atribuciones y responsabilidades en el marco de la estrategia de prevención.

Personería Municipal

- Reportar a la Procuraduría General de la Nación, por conducto de las procuradurías regionales o provinciales, las situaciones de incumplimiento en la implementación de los planes de protección que puedan afectar los derechos de las personas, grupos o comunidades en situación de riesgo.

Ministerio del Interior

- Articular a las autoridades que hacen parte de la implementación de las medidas de protección colectiva.
- Hacer seguimiento a las medidas de protección colectivas para garantizar su efectividad. En caso de que no estén garantizando de manera efectiva la protección a la vida e integridad del colectivo, debe brindar recomendaciones al CERREM Colectivo para reajustar las medidas de protección y/o hacer una reevaluación del riesgo.

Seguimiento a la Ruta de Protección y medidas de prevención por parte de la Procuraduría y Personería

Paso 1
Recepción de la amenaza

La Alcaldía y Gobernación tienen conocimiento del caso

Paso 2
Articulación Institucional

Caso no admitido

Caso admitido

Remisión a las autoridades competentes

Paso 3
Activación Ruta de Protección

Paso 4
Respuesta Institucional de Primer Orden

Paso 4
Asignación Analista de Riesgo

Deben mantenerse hasta que el CERREM haya emitido sus recomendaciones (entre 30 a 40 días hábiles prorogables)



Paso 6
Respuesta de Segundo Orden: Articulación autoridades con UNP

Paso 6
Respuesta de Segundo Orden: Medidas de protección

Paso 8
Seguimiento de las medidas de prevención y protección

Paso 7
Investigación del caso de amenaza

Cartilla para la prevención y
protección de los líderes y defensores
de derechos humanos en Colombia

Empresas

4

El Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), investiga, evalúa y promueve el respeto de los derechos humanos y el desarrollo sostenible en el marco de actividades empresariales. En consonancia con el Institute for Human Rights and Business (IHRB), CREER se ha propuesto impulsar una agenda integral que conecte a gobiernos, comunidades, empresas y organizaciones de la sociedad civil a través de:

- Construcción colectiva de conocimiento
- Espacios de diálogo basados en la confianza
- Fortalecimiento de las capacidades locales

Todos los derechos reservados. CREER-IHRB y DCAF permiten la libre reproducción de extractos de esta publicación siempre y cuando se dé reconocimiento y se cite apropiadamente. Se requiere autorización por parte de CREER-IHRB y DCAF para la reproducción y traducción de esta publicación.

Director Ejecutivo

Luis Fernando De Angulo

Investigación y elaboración de contenidos

Laura Cotrina Tobos, Viviana Arango, Camila Saiz

Octubre de 2020

La elaboración de esta Caja de Herramientas fue apoyada por

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF)



En la construcción de una sociedad más justa y equitativa en donde se fomente la paz y la democracia, han tenido un papel importante las mujeres, personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (OSIGD), y comunidades étnicas. Su liderazgo para la transformación de los territorios, así como las capacidades de agencia social e institucional, les ha permitido visibilizar que todo lo que sucede a su alrededor las y los afecta de manera diferenciada y, por consiguiente, que se necesitan estrategias específicas para gestionar las problemáticas que enfrentan.

El liderazgo por la defensa de los derechos humanos en Colombia ha sido una tarea difícil de ejercer, pues ha significado la muerte y amenaza de cientos de personas y colectivos con distintas agendas. En los últimos años, el Estado viene haciendo un esfuerzo por elaborar una legislación y normatividad en materia de prevención y protección contra la violencia a líderes y defensores de derechos humanos, o adaptar lo que ya existe a las necesidades específicas de determinados grupos que están en una situación de mayor vulnerabilidad que otros. Sin embargo, su implementación sigue siendo limitada.

El rol de las empresas en la prevención contra las violencias a líderes y defensores de derechos humanos es fundamental, por cuanto sus operaciones económicas se

extienden por todo el territorio colombiano. A nivel internacional se ha reconocido el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, y en la actualidad muchas de ellas han adelantado acciones que propenden por este fin.

Con el presente documento, el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) busca brindar herramientas para que las empresas puedan garantizar el respeto de los derechos humanos, lo cual incluye aportar a la prevención y protección de la vida e integridad de los líderes y defensores de derechos humanos. Esperamos que esta cartilla sea provechosa para las empresas que tienen conocimientos sobre su rol en el respeto de los derechos humanos, así como aquellas que comienzan con este proceso.

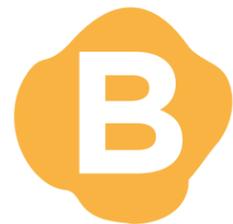
¿Cuál es el contenido de esta cartilla?

Esta cartilla está dividida en cuatro secciones que responden a preguntas determinadas:



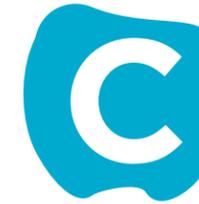
Las empresas y los derechos humanos

- ¿Cuál es la relación entre las empresas y los derechos humanos?
- ¿Existe una relación entre las empresas y los líderes y defensores de derechos humanos?
- ¿Por qué es importante para las empresas participar en acciones para prevenir o mitigar la violencia contra líderes y defensores?
- ¿Qué acciones han desarrollado las empresas para aportar a la prevención de violencias contra los líderes sociales y defensores?



Deberes de las empresas sobre los derechos humanos

- ¿Qué son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)?



Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

- ¿Qué son los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV)?

- ¿Cómo hacer un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos?
- ¿Cómo incorporar los enfoques de género y étnico en los procesos de debida diligencia?
- ¿Cómo hacer un análisis y gestión de riesgos?



Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

- ¿Con qué indicadores puedo empezar un proceso de mejora continua a nivel interno y externo para integrar los enfoques de género y étnico en las acciones de la empresa encaminadas a la prevención de vulneraciones a los derechos humanos?



Las empresas y los derechos humanos

De manera general, las actividades empresariales han sido creadoras de valor económico en aquellos territorios donde desarrollan sus operaciones. Con el fenómeno de la globalización, que ha permitido la unión y expansión de los mercados de distintos países del mundo, se ha extendido el poder social, político y económico de las empresas. Esto a su vez, ha puesto en debate la incidencia que los actores empresariales pueden tener sobre el ejercicio de los derechos humanos.

Actualmente es claro que las empresas no solo generan valor económico, sino que también tienen la capacidad de aportar positivamente al desarrollo de la sociedad y a la preservación y cuidado del medio ambiente. Por consiguiente, pueden contribuir de manera activa a la promoción y respeto de los derechos humanos a nivel interno (con sus trabajadores, contratistas, y comunidades de su zona de incidencia), y a nivel externo con la sociedad en general.

Relación entre las empresas y los derechos humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se fundamenta en la igualdad, dignidad y libertad de todas las personas. Los derechos contenidos en ella dependen principalmente de las acciones y estrategias que implemente el Estado como titular

de obligaciones. Sin embargo, otros actores como los ciudadanos, las organizaciones sociales o los actores económicos también tienen el deber de respetar los derechos humanos, en cuanto a su titularidad de derechos.

Tútlares de obligaciones

Los Estados, incluidas las instituciones y servidores públicos que los representan.

Tútlares de derechos

Los ciudadanos, las agrupaciones o asociaciones, las organizaciones sin ánimo de lucro, las empresas, las agremiaciones y cooperativas, entre otros.

Actualmente existen diversos tratados internacionales en los que se ha establecido la obligación jurídica de los Estados de proteger los derechos humanos. Asimismo, se han creado tratados en los que se abordan las responsabilidades en materia de protección de

derechos humanos, que incluyen a organizaciones internacionales, individuos y empresas. En el caso de las empresas, se pone de manifiesto su deber legal, ético y comercial de respetar los derechos humanos.

Las empresas y los líderes y defensores de derechos humanos

La violencia contra los líderes y defensores es una de las muchas expresiones de violencia del conflicto armado, el cual tiene grandes impactos para la sociedad, incluidos los actores empresariales. Colombia no ha sido una excepción a esta situación, y las empresas han tenido que operar en medio del conflicto, en zonas donde el Estado no cuenta con el monopolio de la fuerza y donde los actores armados tienen mayor legitimidad.

del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, entre 2015 y 2019 hubo 181 ataques a personas defensoras que plantearon preocupaciones sobre la conducta de las empresas, y 72 de ellos terminaron con la vida de los líderes (sindicalistas, miembros de comunidades étnicas, principalmente). Esto situó al país como el segundo más peligroso para las personas defensoras que se refirieron a casos de empresas.

Esto ha implicado que los actores económicos deban asumir mayores riesgos y costos de operación o que, en algunos casos, hayan tenido que cerrar completamente. La limitada presencia del Estado, así como el desconocimiento de las empresas sobre sus responsabilidades en materia de respeto de los derechos humanos, también ha dado lugar a vulneraciones de derechos por parte de las empresas.

Los sectores económicos mencionados por estos defensores fueron los de la minería, los combustibles fósiles, la agricultura y la ganadería, así como las plantas hidroeléctricas y presas. Asimismo, las zonas donde hubo una alta inversión de esas industrias también son las mismas que generan mayores riesgos para los líderes y defensores. También estuvieron en alto riesgo aquellas personas que mencionaron la agenda de protección del medio ambiente y asuntos relacionados a tierras.

Según el informe “Las personas defensoras de los derechos humanos y las empresas en Colombia”

De acuerdo con la Alerta Temprana 026 de 2018 de la Defensoría del Pueblo, institución encargada de la promoción y protección de los derechos humanos, no solo los actores armados al margen de la ley son los responsables de los ataques contra los líderes. También han identificado *situaciones que vinculan la participación de agentes privados que se consideran defienden intereses económicos (tierras, actividades extractivas, agroindustria, etc.) de particulares o que, en su defecto, consideran amenazados sus intereses en los procesos de restitución de tierras, las protestas por la implementación de proyectos extractivos (hidrocarburos y minería) o denuncia de abusos contra comunidades y personas.*

Por lo anterior, es importante que las empresas reconozcan que el ejercicio de actividades económicas en los territorios y la presencia de empresas tienen relación directa con una proporción importante de

casos de vulneración de derechos de líderes y defensores de derechos humanos. Es importante dejar claro que esto no quiere decir que las empresas sean las responsables de estas vulneraciones. Por el contrario, evidencia la necesidad de que se hagan partícipes de las distintas estrategias en materia de prevención y protección de personas.

La garantía y promoción de los derechos humanos pueden contribuir en la consolidación de la paz en los territorios, escenario que podría facilitar y fortalecer el trabajo de las empresas. Asimismo, las estrategias para la prevención y protección de líderes sociales pueden aportar a que los actores económicos operen de forma legítima, y sí, obtener beneficios de todo tipo en el corto, mediano y largo plazo.

Importancia de la participación de las empresas para la transformación de la problemática social en torno a los líderes sociales

Las empresas tienen altas capacidades para generar transformaciones en la sociedad que impacten de manera positiva en los derechos humanos, pues en muchos casos sus diversas fuentes de poder (p. Ej. económico y político) les permite incidir e influenciar en las decisiones de los Estados y las comunidades sobre el presente y futuro de los territorios. Asimismo, toda posición que tomen con respecto a una problemática social puede generar repercusiones en el corto, mediano y largo plazo.

En el caso del problema alrededor de las amenazas y asesinatos a los líderes sociales y defensores, las empresas pueden tomar una posición alejada de sectarismos políticos y/o económicos. Por el contrario, pueden hacer público su reconocimiento y respaldo a los derechos humanos como medio para la consecución de una sociedad más justa y equitativa, y al ejercicio del liderazgo individual y colectivo como mecanismos para su promoción y defensa.

Cuando un líder que vive en la zona de operación de una empresa o que tiene una agenda que incluye una conflictividad con ella es vulnerado en sus derechos, es indispensable que la empresa se manifieste sobre el hecho. Al manifestar su rechazo a estos hechos, no solo hace pública la ausencia de relación entre la empresa y el actor que ha generado el daño, sino que puede aportar a la disminución de la vulnerabilidad de los líderes y defensores.

Tomar acciones con respecto a esta problemática también les permite a las empresas demostrar que han hecho procesos de debida diligencia donde han identificado riesgos internos y externos sobre los derechos humanos, y así, dar cuenta que cumplen con estándares nacionales e internacionales en materia de respeto de derechos humanos.

Algunos de los beneficios que esto puede traer a las empresas son:



Acciones implementadas por las empresas para aportar a la prevención de violencias contra líderes y defensores de derechos humanos

Desde que comenzó a acrecentarse el problema en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos con la firma de los Acuerdos de Paz, algunas empresas se han manifestado públicamente sobre el tema. En 2016, Ecopetrol se pronunció a través de un comunicado para rechazar los asesinatos selectivos

registrados en lo corrido del año, con especial énfasis en aquellos contra líderes con influencia en los territorios donde la empresa tiene operación. Asimismo, para solicitar a las autoridades aumentar sus esfuerzos para proteger la vida e integridad de campesinos organizados y defensores de derechos humanos.

También se destaca la “Declaración conjunta de rechazo a las amenazas a la vida e integridad de personas”, firmada por instituciones el Estado, empresas mineras y organizaciones de la sociedad civil para colaborar en la protección de la vida e integridad de personas el 7 de junio de 2018¹. Los firmantes, incluidas las empresas, manifiestan su rechazo a los actos de violencia, estigmatización y amenaza en contra de líderes y defensores; reconocer la labor que llevan a cabo para la consecución de una sociedad más justa e igualitaria; reafirman su compromiso de respetar los derechos humanos; y confirman su interés en aunar esfuerzos para trabajar de manera articulada en la resolución de este problema.

Durante este mismo año y hasta la fecha, el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón, conformado por instituciones estatales como el Ministerio de Minas y Energía, organizaciones de la sociedad civil, la Asociación Colombiana de Minería, y las empresas Cerrejón, Colombian Natural Resources (CNR), Drummond y Prodeco, vienen trabajando en la construcción e implementación de un Protocolo de alertas tempranas y medidas urgentes frente a casos de amenazas

a la vida e integridad personal de líderes sociales. Este Protocolo le ha permitido a las empresas saber cuál es el procedimiento que deben llevar a cabo para poner en conocimiento los casos de amenazas a líderes sociales de las que tienen conocimiento.

Esta acción, sumada a otras que tienen que ver con el tema de empresas y derechos humanos, se han implementado en el marco del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos que tuvo vigencia hasta 2018². Finalmente, destacamos el Protocolo para la Gestión de riesgos en seguridad y Derechos Humanos realizado por CREER en alianza con el Comité Minero Energético y el Ministerio de Defensa Nacional, que tiene por objetivo articular el trabajo entre la Fuerza Pública y las empresas del sector minero energético en la identificación y gestión de riesgos en materia de seguridad, así como de los posibles impactos que la gestión de la seguridad tiene sobre el ejercicio de derechos. El protocolo es un instrumento que define el método para una gestión de riesgos en seguridad y derechos adaptado a las obligaciones y los procedimientos de la Fuerza Pública y las empresas

¹ Si desea conocer la declaración, dirijase a este enlace: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5b33fe279a9cd.pdf>

² Si desea conocer más información sobre el trabajo que viene adelantando la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en alianza con otros actores, incluidas empresas, dirijase al siguiente enlace: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/Especiales/DerechosHumanosYEmpresa/LINEASDEACCION.html>



Deberes de las empresas sobre los derechos humanos

Como mencionamos al inicio de esta cartilla, existen algunos principios e instrumentos que tienen como objetivo orientar a

las empresas en el respeto de los derechos humanos. A continuación, presentamos los más importantes.



Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Teniendo en cuenta el reconocimiento del alcance y repercusión de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, desde 2005 las Naciones Unidas han trabajado alrededor del marco conceptual de “Proteger,

Respetar y Remediar” con el cual se elaboraron los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), adoptados por unanimidad del Consejo de Derechos Humanos en 2011.

Es deber de los Estados **proteger** los derechos humanos

Es deber de las empresas **respetar** los derechos humanos en el marco de sus operaciones

Los Estados y las empresas deben garantizar mecanismos de **reparación**

Por un lado, a partir del marco conceptual se definieron las responsabilidades, obligaciones y directrices para los Estados y las empresas en materia de prevención, protección, respeto y acceso a mecanismos de remedio de las consecuencias sobre los derechos humanos que pueden ocasionar las actividades empresariales. Por otro lado, desde los PRNU se

proporciona la primera normativa a nivel mundial para que los Estados y las empresas sepan cuándo actuar y cómo establecer políticas, normas y procesos que permitan, desde las obligaciones y deberes de cada uno, la protección y respeto de los derechos humanos, así como remediación en caso de que hayan sido vulnerados.

Proteger

Los Estados tienen la obligación de proteger y cumplir los derechos humanos y libertades fundamentales. Para ello deben:

- Proteger contra las violaciones de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas.
- Contar con un marco normativo que incluya medidas para la prevención, investigación, castigo y reparación de abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. Este marco debe ser coherente a todas las instituciones estatales.
- Enunciar lo que esperan de todas las empresas que tienen presencia en su territorio en materia de respeto de los derechos humanos.
- Hacer cumplir las leyes a las empresas y evaluar periódicamente si son funcionales o no al contexto para mejorarlas o cambiarlas. En donde sea necesario, deben exigir medidas de reparación a las empresas.
- En contextos de conflicto, deben tratar de asegurar que las empresas no se vean implicadas en abusos de derechos humanos.

Respetar

Las Empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos. Para ello deben:

- Contar con políticas y procedimientos apropiados que les permitan asumir de manera adecuada su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer presente a las consecuencias negativas por medio de la reparación.
Implementar medidas para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que se relacionen con sus operaciones, productos o servicios prestados.
- Proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar riesgos reales y potenciales de su operación, así como estrategias para mitigarlos o prevenirlos.
- Cumplir con las leyes del país de domicilio.
- Esta responsabilidad aplica indistintamente del tamaño, tipo, sector, contexto de operación, propietario o estructura de la empresa.

Reparar

Los Estados deben:

- Tomar medidas apropiadas para garantizar por las vías judiciales, administrativas, legislativas o del tipo que correspondan, el acceso a mecanismos de reparación eficaces.
- Facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.

Las Empresas deben:

- Establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces, y garantizar su disponibilidad de manera continua.

Los mecanismos de reparación deben ser accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo. Asimismo, deben basarse en la participación y el dialogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Si usted desea conocer con mayor profundidad los PRNU, por favor diríjase al siguiente enlace:

https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Es importante recordar que desde 2013, Colombia ha adelantado acciones para convertirse en miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), logró que alcanzó en abril de 2020. Al ser miembro, Colombia se compromete a adoptar, fortalecer e impulsar buenas prácticas sobre desarrollo económico que permitan superar condiciones de vida precarias que limitan la plena garantía de derechos. Esto incluye todo lo que tiene que ver con el tema de empresas y derechos humanos.

2 Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV)

Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) son una guía práctica para que las empresas que operan en zonas de conflicto o de gobernabilidad frágil, se aseguren de que las fuerzas de seguridad pública o privada que protegen sus operaciones actúen bajo el

La OCDE tiene varios documentos útiles en el tema de derechos humanos y empresas, como la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, que sirve de apoyo para las empresas que buscan implementar las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La guía fue elaborada para contribuir a que estas puedan implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia recogidas en los PRNU. Si usted está interesado en conocer más sobre el tema diríjase al siguiente enlace:

<https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y, donde corresponda, del derecho internacional humanitario.

Los PV se fundamentan en tres procedimientos que deben llevar a cabo las empresas:

Evaluación de riesgo

Evaluar los riesgos de seguridad internos y externos, así como la posibilidad de que ocurran violaciones de los derechos humanos.

Para poder hacer una evaluación de riesgos es necesario que, previamente, las empresas tengan conocimiento de cuáles son los actores sociales relevantes en su operación y que pueden verse afectados por la implementación

de lo PV. Estos no son solamente otras empresas o contratistas, sino el gobierno anfitrión, las comunidades, organizaciones de base y ONG. El conocimiento de los actores sociales implica hacer un mapeo en el que:

Identificar y caracterizar a los actores sociales

Establecer las formas de colaboración que se podrían establecer con cada uno de los actores sociales

Abordar los desafíos en el relacionamiento de la empresas y los actores sociales para la implementación de los PV

Luego de haber realizado este mapeo de actores, las empresas van a poder realizar de manera efectiva la evaluación de riesgos. En esta se analizan los riesgos de seguridad para la empresa así como los riesgos en materia derechos humanos que pueden afectar a las comunidades donde operan.

Para hacer una evaluación de riesgos es necesario:

- Establecer el alcance y la escala de la evaluación
- Identificar las fuentes de riesgos para la seguridad y los derechos humanos

- Identificar los riesgos
- Evaluar los riesgos
- Identificar el tratamiento o la mitigación de riesgos

Transversal a estas acciones, las empresas deben comunicar, monitorear y revisar permanentemente cada uno de los pasos de la evaluación de riesgos; y abordar las dificultades relativas a su desarrollo.

Seguridad pública

Interactuar con la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas para promover la protección de los derechos humanos.

Algunas empresas se relacionan con las fuerzas de seguridad pública del Estado de los gobiernos anfitriones para garantizar la seguridad de sus bienes y operación. Si bien la actuación de las fuerzas militares y policiales está controlada por el Estado, en algunas ocasiones su conducta ha generado vulneraciones a los derechos humanos, principalmente en contextos de conflicto. Si hay un relacionamiento entre las empresas y la seguridad pública, existe la posibilidad de que estas vulneraciones sean asociadas a la conducta de las empresas.

Lo anterior hace necesario que las empresas realicen todos los procedimientos necesarios para asegurarse de que las acciones de sus proveedores de seguridad protejan los derechos humanos.

Para ello es necesario que las empresas cuenten con un plan de relación con la seguridad pública que incluya:

- Estrategias para el relacionamiento.
- Evaluación de las lagunas que tiene la seguridad pública para implementar lo PV, y acciones para su gestión.
- Trabajo con la seguridad pública para que su despliegue y/o conducta sea respetuosa con los derechos humanos.
- Implementar acciones para responder a las violaciones de derechos humanos que haya ocasionado la seguridad pública.

Seguridad Privada

Interactuar con los servicios de seguridad que han contratado para impulsar el respeto de los derechos humanos.

Todas las empresas acceden a proveedores de seguridad privada cuando la seguridad pública no es suficiente para satisfacer los riesgos y desafíos de seguridad. Este tipo de seguridad es de naturaleza defensiva y puede, en algunos casos, ayudar a reducir el riesgo de conducta indebida por parte de los proveedores de seguridad.

Para que las empresas puedan asegurar que sus proveedores de seguridad cumplen con el respeto de los derechos humanos es necesario:

- Definir y evaluar los requerimientos de seguridad privada basados en la evaluación de riesgos.

- Ejercer la debida diligencia para la selección y contratación del proveedor de seguridad privada.
- Garantizar que el proveedor solo desarrolle acciones preventivas y defensivas, y nunca actividades exclusivas de la seguridad pública.
- Responder oportunamente a las conductas indebidas en materia de derechos humanos a partir de procesos de investigación, sanción y corrección, que permitan garantizar que va a prevenir su repetición.

¿Es suficiente que la persona que encabeza el área de relacionamiento con comunidades sepa cómo brindar un trato digno a una comunidad indígena, si mientras tanto un trabajador del área administrativa responde de manera irrespetuosa a una petición elevada por uno de los líderes de esa misma comunidad?

¿Es suficiente que la empresa cuente con una política de contratación que fomente la incorporación de mujeres y población con OSIGD, si mientras tanto una trabajadora del área de transportes da un trato discriminante a estas personas?



Debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) entienden la debida diligencia como “un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos” (p. 36).

La debida diligencia se convierte entonces en un proceso en el que las empresas pueden prevenir la vulneración a los derechos humanos a partir de la identificación y gestión de riesgos reales y potenciales de su operación (p. Ej. en la cadena de suministro, en el relacionamiento

con comunidades). Asimismo, a que cuando haya habido una vulneración a los derechos humanos, las empresas puedan remediar el daño e implementar todas las acciones para que no se vuelva a repetir.

Como mencionábamos anteriormente, el problema social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos ha sido relacionados, en algunos casos, con la presencia de sectores económicos o empresas. En este sentido, es fundamental que las empresas realicen procesos de debida diligencia que incluyan la vulneración de derechos humanos de liderazgos individuales y colectivos que:

Tienen en su agenda alguna conflictividad social que incluye a la empresa

Viven en la zona de influencia de su operación



Recuerde que el Estado están en la obligación de exigir a las empresas que realicen procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Sin embargo, si no lo ha hecho, es fundamental que su empresa lleve a cabo estos procesos para evitar vulneraciones a los derechos humanos que pongan en riesgo su operación.

A continuación, presentamos las cinco etapas que conforman un proceso de debida diligencia efectivo:

1 Conocer el entorno

Las empresas deben contar con métodos, procesos y recursos que le permitan entender en qué contexto está desarrollándose su operación. Para ello, deben formular preguntas en torno a los siguientes temas:



Un riesgo debe entenderse como la probabilidad de impactos negativos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad causado directa o indirectamente por las empresas.

Tema	Ejemplos de preguntas
Disposiciones legales y estándares	<p>¿Cuál es la postura del país sobre los derechos humanos y las empresas?</p> <p>¿Existen declaraciones públicas del Estado sobre sus expectativas ante la protección y respeto de los derechos humanos? ¿Son congruentes en todas las instituciones?</p> <p>¿Cuál es la legislación del país en cuanto a los derechos humanos, incluidas las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?</p>
Diagnóstico del territorio donde está la operación de la empresa	<p>¿Cuáles son las comunidades que hay en el territorio?</p> <p>¿Cuáles son los grupos poblacionales que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y que puede aumentar su nivel de riesgo por la presencia y operación de la empresa?</p> <p>¿Cuáles son las conflictividades en torno al medio ambiente?</p>



Recuerde incluir a los líderes y defensores de derecho humano en la población en situación de vulnerabilidad, así como los riesgos asociados a su ejercicio.

Diagnóstico del territorio donde está la operación de la empresa

¿Cuáles son los recursos de los que dependen las comunidades?

¿Qué otras actividades económicas y empresas hay y cuál es su postura frente a los derechos humanos?

¿Hay presencia de actores armados ilegales? ¿Cuáles? ¿En qué zonas operan?

¿Hay presencia de cultivos para uso ilícito? ¿Se están llevando a cabo procesos de erradicación y/o sustitución?

¿Cuáles son las capacidades institucionales en el territorio?

Un buen análisis del contexto por parte de las empresas permitirá que estas preguntas se amplíen o aparezcan unas nuevas en torno a lo político, social, económico, ambiental, institucional y cultural. Teniendo en cuenta que las dinámicas del territorio cambian permanentemente, este tipo de análisis deben realizarse de manera continua para que las empresas puedan saber los retos a los que se enfrenta su operación.

Es importante que las empresas comprendan que el conocimiento del entorno es el punto de inicio para un buen proceso de debida diligencia en derechos humanos, pero no será suficiente si no se incorporan otras prácticas que permitan gestionar efectivamente los riesgos de su operación.

2 Valorar las consecuencias

Las empresas deben estudiar permanentemente la información recogida en los análisis del contexto para poder contar con herramientas basadas en esta evidencia, que le permitan:

- Priorizar cuáles son los riesgos reales o potenciales.
- Definir los cursos de acción frente a los riesgos reales o potenciales.

- Contar con los recursos para poner en marcha acciones frente a los riesgos reales o potenciales.

Esto a su vez debe traducirse en criterios, lineamientos, directrices y principios que den cuenta cómo la empresa hace explícito a nivel

interno y externo su compromiso por el respeto de los derechos humanos. Asimismo, en objetivos estratégicos transversales que permitan que dicho compromiso, aunado al conocimiento del entorno, sea incorporado en toda la operación de la empresa.

Tema	Ejemplos de preguntas
<p>Criterios, lineamientos, directrices y principios</p>	<p>¿Tiene la empresa una declaración pública sobre su compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿Las políticas de la empresa están teniendo en cuenta los PRNU?</p> <p>¿Tiene la empresa una posición pública con respecto al ejercicio del liderazgo para la defensa de los derechos humanos, y las vulneraciones que se ejercen contra ellos?</p> <p>¿Tiene la empresa una política sobre el relacionamiento con población en situación de vulnerabilidad, incluidos mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas?</p>
<p>Formulación de objetivos estratégicos</p>	<p>¿Qué áreas deben involucrarse de manera directa con el proceso de debida diligencia?</p> <p>¿Cómo aportan las distintas áreas para la obtención de información de los análisis de riesgos?</p> <p>¿Las áreas que formulan los objetivos retroalimentan la información en que se basan con las recomendaciones de las comunidades del área de operación de la empresa?</p>

3 Integrar el conocimiento en la toma de decisiones

Es fundamental que las empresas cuenten con prácticas que les permitan asegurar que las acciones planeadas para la minimización o prevención de riesgos reales o potenciales se ejecuten, y que

se tomen medidas correctivas a tiempo para cada etapa. Las prácticas que contribuyen a aplicar procedimientos y controles operacionales son el eje de esta etapa.

Tema	Ejemplos de preguntas
<p>Definición de recursos humanos, tecnológicos, financieros y de infraestructura</p>	<p>¿Cómo puede garantizarse que todas las áreas y dependencia de la empresa cuenten con los recursos necesarios para asegurar la identificación de riesgos y acciones para su prevención?</p> <p>¿Se deben crear nuevas áreas que se hagan cargo del tema de debida diligencia?</p> <p>¿La empresa cuenta con trabajadores que tienen conocimientos de los enfoques de género y étnico?</p>
<p>Procedimientos, planes e instructivos</p>	<p>¿Con qué insumos cuentan las distintas áreas y dependencias para identificar los riesgos en derechos humanos?</p> <p>¿Los procedimientos, planes e instructivos son sensibles y receptivos respecto al enfoque de género y étnico para mitigar y abordar los impactos negativos identificados?</p>
<p>Divulgación de criterios y procedimientos</p>	<p>¿Qué estrategia de comunicación interna tiene la empresa para que todas sus áreas y dependencias conozcan su compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿Cómo se ha asegurado la empresa de que todos sus trabajadores conocen su compromiso?</p>

4 Comunicar

Teniendo en cuenta el conocimiento de las partes interesadas en la operación de las empresas, es necesario que estas cuenten con herramientas que les permitan definir el tipo de comunicación interna y externa efectiva para gestionar eficientemente los

riesgos reales o potenciales. También deben desarrollar prácticas que les permitan discernir cuál es la información apropiada que debe compartirse con las distintas partes interesadas, en qué momento y de qué manera se establece la comunicación.

Tema	Ejemplos de preguntas
Comunicación con grupos de interés	<p>¿La empresa cuenta con estrategias de comunicación para cada grupo de interés? Específicamente para el caso de comunidades étnicas, ¿se aseguran de que estas estrategias estén en un lenguaje e idioma apropiado a ellas?</p> <p>¿La empresa comparte información relacionada con los riesgos e impactos identificados para la operación de la empresa? ¿Tiene en cuenta a los líderes sociales y defensores de derechos humanos al momento de compartir esta información?</p> <p>¿La estrategia de comunicación se fortalece de manera permanente con las recomendaciones de trabajadores, comunidades y otros grupos de interés?</p> <p>¿Existe un proceso de rendición de cuentas con las partes interesadas sobre el cumplimiento del compromiso con el respeto de los derechos humanos?</p>

5 Monitorear

Las empresas deben aplicar instrumentos que les permitan medir los resultados de la gestión de los riesgos reales o potenciales, identificar las causas en las fallas de la gestión encaminadas a la

toma de acciones correctivas, e identificar oportunidades de mejora y lecciones que pueden incorporarse en la gestión de riesgos.

Tema	Ejemplos de preguntas
Cálculo y actualización oportuna de indicadores	<p>¿La empresa tiene un sistema de monitoreo y seguimiento a los temas de derechos humanos? ¿Este sistema permite incorporar los enfoques de género y étnico?</p> <p>¿La empresa cuenta con indicadores que permiten mejorar y/o realizar cambios en el comportamiento con relación al respeto de los derechos humanos?</p> <p>¿La empresa realiza periódicamente ajustes con el fin de mejorar la prevención y mitigación de riesgos asociados a los derechos humanos?</p> <p>¿Qué área o áreas están encargadas de la elaboración de indicadores en derechos humanos? ¿Los trabajadores de estas áreas cuentan con conocimientos sobre los enfoques de género y étnico?</p>
Investigación y análisis de la información	<p>¿Para el mejoramiento de la gestión de la empresa son tenidas en cuenta los resultados del monitoreo de indicadores en temas de derechos humanos?</p> <p>¿Qué área está encargada de la evaluación del desempeño de los indicadores?</p>

¿Cómo integrar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia?

Todas las empresas cumplen distintas acciones a lo largo de su operación que pueden incidir de manera negativa en los derechos humanos de las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. En este sentido es importante que la debida diligencia tenga un enfoque de género y étnico que permita pensar cómo esas acciones pueden impactar de forma diferencial o específica a estas personas.

Todas las etapas del proceso de debida diligencia deben contar con un enfoque de género y étnico que permita identificar y gestionar todos los impactos negativos reales o potenciales, diferentes o específicos, frente a las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. Si desde el diagnóstico del territorio no se tienen en cuenta estos grupos poblacionales, de nada servirán las políticas o procedimientos que se adopten en función de los estándares nacio-

nales e internacionales, pues no se adaptarán a sus necesidades reales y del contexto.



Si usted quiere conocer más sobre las situaciones que aumentan la vulnerabilidad de mujeres, personas con OSIGD y comunidades étnicas, dirijase a la cartilla de Líderes, defensores, comunidades y organizaciones de base.

Se hace necesario entonces que todas las áreas de una empresa se aseguren de tener una adecuada gestión del riesgo, incorporando de manera transversal el respeto de los derechos humanos. Asimismo, la empresa debe brindar las competencias para que todos sus trabajadores sepan llevar a cabo sus actividades cumpliendo con los enfoques de género y étnico.

¿Es suficiente que la persona que encabeza el área de relacionamiento con comunidades sepa cómo brindar un trato digno a una comunidad indígena, si mientras tanto un trabajador del área administrativa responde de manera irrespetuosa a una petición elevada por uno de los líderes de esa misma comunidad?

¿Es suficiente que la empresa cuente con una política de contratación que fomente la incorporación de mujeres y población con OSIGD, si mientras tanto una trabajadora del área de transportes da un trato discriminante a estas personas?

¿Cómo hacer un análisis y gestión de riesgos?



Paso 1. Caracterización del entorno

El objetivo del análisis de riesgos es recabar información suficiente sobre el entorno, para poder caracterizar las situaciones de violencia que se están presentando en el territorio y asegurar la identificación y comprensión de las vulnerabilidades que pueden llegar a incidir en la materialización de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

¿Qué?

Contar con información suficiente que permita comprender el entorno y sus vulnerabilidades, para identificar y analizar la manera como estas pueden incidir en la materialización de acciones violentas en contra de líderes, lideresas y personas defensoras de derechos humanos.

¿Cómo?

Revisión de fuentes secundarias, bases de datos gubernamentales, pronunciamientos o Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo, estudios relevantes de organizaciones de la sociedad civil (nacional e internacional), pronunciamientos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, revisión de prensa, entre otras fuentes.

¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo cada seis meses. Dicha revisión permite identificar nuevas situaciones, vulnerabilidades y factores de riesgo sobre la seguridad de los líderes y defensores de derechos humanos.

Resultado esperado

Las empresas cuentan con información suficiente para caracterizar el entorno e identificar sus vulnerabilidades. Asimismo, intercambian esta información con las autoridades locales y regionales para fortalecer la caracterización del entorno que realizan las dos partes.

Para realizar esta caracterización, se propone usar las siguientes categorías de análisis:

Categoría	Indicadores
Aspectos socioeconómicos	Situación de pobreza
	Oferta de servicios públicos
	Comunidades indígenas
	Economía regional
Aspectos ambientales	Vulnerabilidades ambientales
	Intervención estatal en temas ambientales
Gobernabilidad	Corrupción
	Violencia política
	Fragilidad del sistema electoral
	Estabilidad institucional
Conflicto	Confrontación armada
	Seguridad en la frontera
	Implementación de los acuerdos de paz
Seguridad	Fuerza pública y DDHH
	Seguridad ciudadana y delitos de alto impacto

Paso 2.

Identificación de actores

Este paso tiene como objetivo asegurar que se conocen los distintos tipos de liderazgos que se están presentando en una región en particular, así como de otros actores, estatales y no estatales, que tienen incidencia en la prevención y protección de los líderes y defensores de derechos humanos. Entre los tipos de liderazgos se encuentran: restitución de tierras, protección del medio ambiente, equidad e igualdad de género, respaldo a los Acuerdos de Paz, reivindicación de derechos culturales, entre otros.

La identificación de actores no solo incluye a los líderes y defensores de derechos humanos, sino también a las entidades del gobierno nacional, departamental y regional, que tienen funciones en la prevención y protección en el tema. Adicionalmente, se espera que este mapeo incluya a los actores económicos que pueden tener incidencia en las medidas de manejo para la prevención de violencia. Con este mapeo se pretende determinar el nivel de influencia que tiene cada actor para prevenir la violencia contra la participación ciudadana.

¿Qué?

Identificar organizaciones o personas que están llevando a cabo procesos comunitarios (p. Ej. Juntas de Acción Comunal), de defensa de los derechos humanos (p. Ej. restitución de tierras) o movilización ciudadana.

Con base en la caracterización de contexto, se deberá:

- Identificar los potenciales roles que los distintos grupos de interés tienen en la evaluación y tratamiento de riesgos.
- Identificar los grupos de interés que puedan contribuir o incidir en el manejo de riesgos en seguridad y derechos humanos, tanto a nivel local como regional y nacional.

¿Cómo?

Formular recomendaciones para la efectiva interlocución con los distintos grupos de interés que hacen presencia en el territorio en función de su potencial rol.

¿Cuándo?

De manera periódica, como mínimo una vez al año. Dicha revisión permite identificar nuevos liderazgos, individuales y colectivos, que deban integrarse en los análisis de riesgo.

Resultado esperado

Las empresas cuentan con un mapa detallado de este grupo de interés, que será insumo para la identificación y gestión de riesgos en derechos humanos (Paso 3 y 4).

Para este ejercicio de mapeo se propone basarse en la siguiente tabla, que permite identificar a cada actor, su rol en la prevención y protección de los líderes y

defensores de derechos humanos, así como recomendaciones a tener en cuenta para la fase de gestión de los riesgos identificados (Paso 4).

Grupo de actores	Actor
Actores colectivos: <ol style="list-style-type: none">1. Estatales2. Sociales: líderes y defensores de derechos humanos3. Organizaciones y plataformas de derechos humanos4. Empresariales	Actores individuales: Especificar el actor, relacionado con el grupo de actores de la primera columna.
Rol potencial	Recomendaciones
¿Cuál es el rol que puede jugar este actor en la gestión para la prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?	¿Qué acciones se pueden desarrollar para fortalecer las acciones de prevención y protección de líderes y defensores de derechos humanos?

Paso 3.

Definición y evaluación de riesgos

El análisis detallado y profundo de la manera cómo interactúan: i) las dinámicas y vulnerabilidades del entorno, ii) la comprensión de los actores sobre estas, y iii) las convergencias y divergencias entre unos y otros, permite identificar los riesgos, reales y potenciales, que tienen los líderes y defensores de derechos humanos para ejercer su liderazgo.

En este sentido, CREER propone que el riesgo se entienda como la relación existente entre las acciones, actividades o tareas propias que una entidad deba desarrollar en materia de protección y prevención (T) y las competencias (C) que existen o se requieren para llevar a cabo dichas acciones y actividades. Es decir que a mayor complejidad para llevar a cabo una tarea (T) la probabilidad de la materialización de un riesgo será mayor y, por el contrario, ante una mayor competencia (C) para desarrollar la tarea (T) el riesgo será menor (CREER, 2016, p. 21).

Es así como la probabilidad de materialización de un riesgo disminuirá en la medida en que se integren una serie de atributos o características necesarias para el cumplimiento de las tareas. Es decir, los atributos son el cómo se debe llevar a cabo la tarea y reflejarán el nivel de especificidad que se da a las personas para realizar sus funciones (CREER, 2016, p. 22).

¿Qué?

Identificar cuáles son los riesgos que recaen sobre los líderes y defensores de derechos humanos, así como los potenciales impactos en el ejercicio y goce de otros derechos diferentes a la defensa de los derechos humanos. Estos riesgos se derivan de interrelación entre las condiciones y vulnerabilidades del entorno y la capacidad que tienen las entidades del Estado para atender esas condiciones del contexto.

La evaluación de los riesgos busca comprender la magnitud de los mismos en función de la severidad de su impacto y la probabilidad de su ocurrencia. Esta evaluación permite priorizar la gestión de los riesgos.

¿Cómo?

Tomando como referencia los resultados de los pasos anteriores, se deberá:

1. Identificar causas y consecuencias: determinar cuáles son las causas que pueden originar un riesgo, y las posibles consecuencias de su materialización. Estas pueden ser colectivas o individuales, dependiendo del rol que el líder y defensor de derechos humanos, individual o colectivo, tiene en el territorio. Por lo tanto, será importante determinar cuáles son las consecuencias del riesgo sobre:
 - La persona.
 - Su núcleo inmediato.
 - El proceso de liderazgo en el que participa.
 - En el entorno (comunidad y/o terceros que no son familia).
 - La institucionalidad.
2. Definir para cada uno de los riesgos:
 - Potenciales impactos, colectivos e individuales, por la materialización del riesgo sobre el ejercicio y goce efectivo de otros derechos humanos.
 - Lugares en los que existe mayor probabilidad de que el riesgo contra líderes y defensores de derechos humanos se materialice.
 - Circunstancias que inciden en la materialización del riesgo.

¿Cuándo?

Una vez al año. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberá volver a hacer un análisis de riesgos, para evaluar que nuevas condiciones aparecen en el contexto que se deban integrar al análisis.

Resultado esperado

Como resultado de esta actividad se contará con:

1. **Definición de causas y consecuencias de un riesgo:** Permite, de manera esquemática y práctica, caracterizar los riesgos.
2. **Priorización de riesgos:** Una vez identificados los riesgos, se evaluará cuáles son prioritarios en su atención, debido a que hay un riesgo inminente de su materialización. Se deberán gestionar todos los riesgos, reales y potenciales, identificados.

A continuación se incluye una tabla con los elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar perfiles para cada uno de los riesgos priorizados:

Escenario del riesgo			
Riesgo 1			
Potenciales impactos por la materialización del riesgo	Lugares en el que el impacto se materializa	Agentes que inciden en la materialización del impacto	Afectados por la materialización del impacto

Paso 4.

Plan de tratamiento

Diseñar un plan de tratamiento incluye: definir la medida de tratamiento, acciones específicas, responsables y tiempos para la implementación. Se debe evaluar las conductas observables postratamiento, con el ánimo de ajustar medidas en caso de que la implementación de las mismas no obtenga los resultados esperados.

Se debe evaluar cuáles son los costos de no implementar acciones específicas para la gestión de estos riesgos. Lo anterior es relevante para aquellos actores que no son Estatales, pero que han identificado acciones preventivas (siempre en el marco de sus responsabilidades y competencias) para la colaboración en la seguridad de líderes y defensores de derechos humanos.

¿Qué?

Definir un plan para la gestión de los riesgos, con el objetivo de prevenir en los casos que sea posible y/o mitigar sus impactos o consecuencias.

¿Cómo?

Establecer el tipo de tratamiento (preventivo o reactivo/de protección), las acciones específicas, los responsables y los tiempos sugeridos para la implementación de la medida.

Con el objetivo de contar con una comprensión integral de los riesgos, es fundamental que se establezcan escenarios de diálogo con líderes y defensores de derechos humanos y las comunidades en general, para construir y validar medidas de tratamiento, especialmente en aquellos casos de riesgos que pueden ser gestionados a partir de acciones preventivas, donde la colaboración multiactor es posible.

¿Cuándo?

Al igual que en el paso anterior, se deberá hacer un plan de tratamiento para los riesgos anualmente. En el momento que ocurra la materialización de un riesgo se deberán evaluar las medidas, para determinar qué fallo, qué se debe modificar/ fortalecer y cuáles son las nuevas condiciones del contexto que se deban integrar al análisis.

Resultado esperado

Plan detallado para la gestión de los riesgos identificados. Dicho plan incluye: tratamiento, acciones específicas, responsables, tiempos para la implementación y conductas observables post -tratamiento. CREER aconseja que el plan de tratamiento incluya una evaluación sobre el resultado esperado una vez se llevan a cabo las medidas.

Otro de los resultados esperados de este ejercicio es el desarrollo de una agenda de trabajo multiactor para la prevención de violencia con i) líderes y defensores de derechos humanos, ii) comunidades, y iii) actores relevantes (identificados en el Paso 2, mapeo de actores) para el tratamiento de los riesgos.

Si bien el Estado es el garante del goce efectivo de los derechos humanos, la construcción de estrategias de trabajo articulado y preventivo entre los actores en el territorio, es una medida que genera mayor reconocimiento, respaldo y legitimidad a la labor desempeñada por líderes y defensores de derechos humanos.



Guía de indicadores para incorporar el enfoque de género y étnico en los procesos de debida diligencia en derechos humanos

CREER propone una batería de indicadores para que las empresas puedan incorporar en sus procesos de debida diligencia, indicadores que les permitan prevenir la materialización de potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos de sus grupos de interés, especialmente de las comunidades

y los líderes y defensores de derechos humanos que las representan. Los indicadores incluyen los enfoques de género y étnico para que las empresas puedan fortalecer permanentemente en el tema todas las acciones que sus áreas y dependencias realizan al interior y exterior de la misma.

Los indicadores están estructurados en las siguientes temáticas:

- 1 **Conocer el entorno**
- 2 **Valorar las consecuencias**
- 3 **Integrar el conocimiento en la toma de decisiones**
- 4 **Comunicar**
- 5 **Monitorear**

Es importante tener en cuenta que los indicadores son interdependientes, es decir, que el cumplimiento efectivo de uno de ellos depende de que se hayan adelantado o concretado acciones con respecto a otros. Finalmente, proponemos una forma sencilla para que las empresas puedan evaluar el desempeño de los indicadores.

1 Conocer el entorno

- 1.1. La empresa desarrolla una línea base que le permita conocer y entender las condiciones sociales, políticas, culturales ambientales y económicas del área de influencia.
- 1.2. La empresa elabora un mapeo de grupos de interés en el que especifica de manera detallada quiénes conforman los grupos de interés y cómo las actividades de la empresa pueden impactar los derechos humanos de cada uno de ellos. Incluye, pero no se limita a, información como:

- Actor (comunidad, organización de la sociedad civil, empresa, entidad del Estado)
- Nivel de influencia y rol que tiene cada actor en el contexto territorial o nacional, según corresponda
- Características de cada actor
- Vulnerabilidades y fortalezas de cada actor
- Influencia que tiene el actor sobre los otros actores identificados

- 1.3. La empresa identifica y analiza los posibles impactos de su operación sobre los grupos de interés. Este análisis tiene en cuenta los enfoques de género y étnico, para poder establecer de manera efectiva aquellos impactos que requieren de un tratamiento particular en función del tipo de población.

- 1.4. La empresa tiene en cuenta información de entidades nacionales y locales relacionada con la situación de los derechos humanos, especialmente de las entidades del Ministerio Público.



Recuerde incluir toda la problemática social en torno a los líderes sociales y defensores de derechos humanos.

- 1.5. La empresa tiene en cuenta información de las comunidades, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de base y ONG sobre las vulneraciones a derechos humanos que se dan en su zona de operación.
- 1.6. La empresa identifica los casos en donde las vulneraciones a derechos humanos han sido asociados directamente con la actividad de la empresa.
- 1.7. La empresa analiza los instrumentos de política pública y los espacios de articulación empresa-Estado que existen en el territorio para encontrar puntos de encuentro en materia de debida diligencia de derechos humanos.

- 1.8. La empresa analiza los instrumentos de política pública sobre prevención y protección a los derechos a la vida e integridad de personas y colectivos. Esto con el objetivo de establecer las posibles acciones y estrategias para aportar desde sus responsabilidades al tema.

- 1.9. La empresa realiza las evaluaciones de riesgos de los derechos humanos de manera continua, con la participación de todas sus áreas y dependencias, así como de los grupos de interés.

2 Valorar las consecuencias

- 1.1. La empresa cuenta con una política en la que expresa su compromiso claro y explícito de respeto a los derechos humanos en el desarrollo de las diferentes actividades que hacen parte de su operación.
- 1.2. La política de derechos humanos incluye un compromiso explícito de respeto a los derechos humanos de las personas que pertenecen a grupos o poblaciones específicas que requieren atención especial, incluidas las mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.3. La política de derechos humanos es aprobada en el nivel directivo de la empresa.
- 1.4. La política de derechos humanos incluye de manera explícita que el compromiso de respeto a los derechos humanos aplica tanto para la empresa como a los proveedores y contratistas en su cadena de valor.
- 1.5. La política de derechos humanos incluye un compromiso explícito por parte de la em-

presa de remediar los impactos adversos en caso tal de que se produzcan.

- 1.6. La política de derechos humanos incluye el desarrollo de acciones y medidas de remedio de manera participativa con quienes fueron impactados. Lo anterior con énfasis en las afectaciones sobre las comunidades, especialmente con mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.7. La empresa cuenta con un compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio, ya sea desde lo individual o colectivo, y pone énfasis en la labor adelantada por mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas. Incluye también el rechazo a todo tipo de violencia ejercida contra los líderes y defensores, incluida la violencia física, psicológica, social, y simbólica. Asimismo, incorpora el recono-

cimiento de la empresa de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, las definiciones internacionales

de defensores de derechos humanos, y el respeto a la Constitución colombiana.

3 Integrar el conocimiento en la toma de decisiones

- 1.1. La empresa integra dentro de su política de derechos humanos el reconocimiento y respeto al derecho a la defensa de los derechos humanos.
- 1.2. El compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio es construido con la participación de diferentes áreas de la empresa, con el fin de garantizar que sea transversal a toda la operación.
- 1.3. La empresa garantiza que las áreas y dependencias encargadas del relacionamiento con actores de interés cuentan por lo menos con un trabajador o trabajadora que tenga conocimientos amplios en los enfoques de género y étnico.
- 1.4. La empresa garantiza que todas las áreas y dependencias de su operación son formadas de manera continua en los enfoques de género y étnico.
- 1.5. La empresa garantiza que el área o dependencia encargada del relacionamiento con las comunidades cuente con o se articule con una persona de las comunidades étnicas, en los casos donde el español es la segunda lengua.
- 1.6. Las empresas cuentan con estrategias para promover la no discriminación y equidad al interior, así como con las comunidades, incluidos líderes y defensores de derechos humanos, específicamente mujeres, personas con OSIGD, y comunidades étnicas.
- 1.7. La empresa integra los hallazgos de sus evaluaciones de los riesgos e impactos en derechos humanos en las funciones y procesos internos relevantes, mediante la adopción de medidas apropiadas para prevenir, mitigar o remediar sus impactos en derechos humanos.
- 1.8. La empresa describe los posibles impactos en derechos humanos y los posibles afectados, para así establecer las medidas de prevención, mitigación, y remedio (en caso de materializarse el impacto), propuestas o tomadas.
- 1.9. La empresa identifica los sistemas existentes en materia de gestión de riesgos e incorpora el enfoque de derechos humanos en los mismos asociando impactos con derechos. Asimismo, incorpora los enfoques de género y étnico.

- 1.10. La empresa realiza alianzas con los responsables de la promoción de derechos humanos para sensibilizar sobre el respeto de ellos, especialmente en lo relacionado con el derecho a defender los derechos humanos, la protesta, la vida e integridad.
- 1.11. La empresa coordina sus acciones de prevención, mitigación y remedio con entidades del nivel nacional, autoridades locales, otras empresas, y comunidades, para lograr sinergias y

efectividad en las medidas de tratamiento.

- 1.12. La empresa incluye dentro de sus cláusulas que los contratistas de seguridad privada realicen capacitaciones a su personal sobre el respeto de los derechos humanos, especialmente en lo relacionado con el derecho a la defensa de los derechos humanos, la protesta social, la vida e integridad de personas.

4 Comunicar

- 1.1. La política de derechos humanos es aprobada en el nivel directivo de la empresa, y es comunicada a los empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, y proveedores. En el caso de las comunidades el lenguaje debe ser de fácil comprensión, y cuando corresponda, en la lengua de las comunidades étnicas.
- 1.2. El compromiso público de reconocimiento a la labor que desarrollan los líderes sociales y defensores de derechos humanos en su territorio compartido con los empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, proveedores, comunidades del área de operación, y todos los actores que sean necesarios.
- 1.3. La empresa se asegura de que sus contratistas conocen y entienden los impactos identificados, las medidas definidas y el comportamiento que se espera de ellos en el marco de la gestión de la debida diligencia.
- 1.4. La compañía promueve una cultura organizacional que asegure la debida diligencia en derechos humanos. Para este efecto comunica de manera permanente cómo se abordan los impactos en los derechos humanos entre sus empleados, así como entre sus proveedores y contratistas.
- 1.5. La empresa comunica externamente cómo aborda sus impactos en los derechos humanos de una manera que sea accesible y comprensible para sus audiencias, especialmente para los grupos de interés potencialmente afectados, brindando suficiente información.

- 1.6. La empresa desarrolla herramientas pedagógicas y metodológicas, ya sea directamente o contratando expertos, para capacitar a los grupos de interés en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- 1.7. El compromiso con el respeto por los derechos humanos y la importancia de contar con procesos de debida diligencia en derechos humanos, son temas que hacen parte de la inducción a los nuevos empleados y contratistas de la compañía.
- 1.8. La formación y capacitación alrededor del respeto de los derechos humanos en la operación de la empresa, así como de las acciones y estrategias para

aplicar el enfoque de género y étnico en el día a día, se hace de manera constante y no solo como una única acción al inicio de un determinado proceso.

- 1.9. Dentro de su estrategia de relacionamiento con las comunidades, la empresa incluye informar a sus grupos de interés sobre el relacionamiento con la fuerza pública y los convenios que tenga o no con ella.
- 1.10. En los espacios con comunidades o grupos de interés, la empresa presenta información relevante sobre los convenios de colaboración que se firman con la fuerza pública para que haya claridad sobre estos.

5 Monitorear

- 1.1. La organización cuenta con indicadores específicos cualitativos y cuantitativos para hacer seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos y estos indicadores se ajustan a los criterios de Naciones Unidas.
- 1.2. La organización monitorea y evalúa los cambios en la línea base o análisis de contexto y sus implicaciones en posibles afectaciones a los derechos humanos.
- 1.3. La organización y los miembros de su cadena de valor cuentan con un procedimiento para mantener actualizado su siste-

ma de gestión de acuerdo con cambios identificados en las dinámicas del entorno, la legislación y las experiencias y capacidades de la organización.

- 1.4. La empresa cuenta con mecanismos para evaluar y hacer seguimiento a las cláusulas que exige a sus contratistas de seguridad privada, lo que incluye contar con la capacidad de verificar con el cumplimiento de ellas.
- 1.5. La empresa cuenta con mecanismos que les permite evidenciar que los recursos aportados en el marco de convenios de co-

laboración con la fuerza pública para la formación en derechos humanos, incluya temas relativos al respeto del derecho a la defensa de los derechos humanos, la protesta social, y la vida e integridad.

- 1.6. El monitoreo que realiza la organización es un proceso continuo, orientado a hacer ajustes para conseguir resultados. Este proceso permite a las partes interesadas obtener información sobre el progreso hacia el logro de metas y objetivos, y no sólo abarca la implementación y seguimiento de acciones y estrategias para la gestión de riesgos, consecuencias e impactos.
- 1.7. La organización lleva a cabo consultas, entrevistas, grupos focales, encuestas, entre otros, para identificar las percepciones de sus grupos de interés en cuanto al avance de su gestión de riesgos. Las metodologías construidas para tal fin, tienen en cuenta los enfoques de género y étnico.
- 1.8. La organización adopta mecanismos para asegurar retroalimentación y diálogo con las partes interesadas sobre sus procesos y prácticas, y las incorpora en sus acciones de mejoramiento.
- 1.9. La organización incluye dentro de sus criterios de evaluación de desempeño a contratistas o proveedores, la integralidad de las medidas adoptadas por los mismos para garantizar el respeto a los derechos humanos.

1.10. La organización cuenta con un sistema de PQRS que es reconocido por los diferentes grupos de interés como un canal por medio del cual obtendrán respuesta y soluciones a las situaciones planteadas.

- 1.11. El sistema de PQRS cuenta con una variedad de puntos de acceso, como personal/ oficinas en territorio, líneas telefónicas, y correos electrónicos.
- 1.12. El sistema es previsible en la medida en que cuenta con procedimientos claros y con plazos establecidos, y estos son conocidos por los diferentes grupos de interés.
- 1.13. El sistema tiene en cuenta las características de los grupos de interés y se diseña o ajusta teniendo en cuenta las mismas.
- 1.14. La organización da el mismo tratamiento a todas y cada una de las PQRS recibidas a través del sistema, y no hay diferenciación dependiendo de quien la interponga. Asimismo, realiza análisis constantes de las PQRS recibidas e identifica brechas y oportunidades de mejora.
- 1.15. La organización conoce de los mecanismos de remediación no judiciales existentes en el país y hace uso de ellos de ser necesario.
- 1.16. La organización se articula de manera efectiva con la institucionalidad para restituir los derechos en aquellos casos donde se requiere de la intervención de las entidades nacionales o locales.

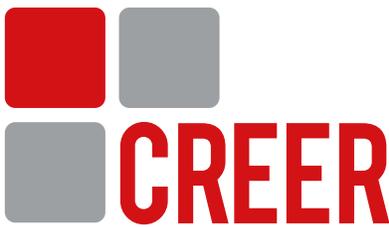
La evaluación del desempeño de indicadores se debe realizar de manera permanente. Tener la fecha de cada una de las evaluaciones le permitirá hacer un análisis de cuáles son los factores internos y externos que llevan a que el indicador avance, esté frenado, o retroceda en su cumplimiento.

Identifique los factores internos y externos que han permitido que el indicador avance en su cumplimiento. Por ejemplo, que la empresa cuenta con una persona con amplios conocimientos en el enfoque de género, o que las comunidades comparten información de contexto relevante.

Fecha:	
Tema:	
Indicador:	
En una escala de 1 a 10, siendo 1 deficiente y 10 excelente ¿Cómo evalúa la implementación de este indicador?	
¿Qué ha permitido la efectiva implementación del indicador?	
¿Qué ha presentado como barrera para la efectiva implementación del indicador?	
¿Cuáles son los compromisos adquiridos por área y dependencia para mejorar el desempeño de este indicador?	

Identifique los factores internos y externos que se han presentado como barrera para el cumplimiento del indicador. Por ejemplo, que los contratistas no cuentan con los recursos para capacitar a sus trabajadores en el enfoque de género y étnico, o que las comunidades tienen alta desconfianza con la empresa.

Especifique los compromisos que adquiere cada área y dependencia para mejorar el desempeño de los indicadores. Por ejemplo, fortalecer la estrategia de comunicación para que más áreas conozcan el reconocimiento de la empresa a la labor de los líderes, o solicitar la articulación con el Ministerio del Interior para establecer cuál podría ser el rol de la empresa en temas de prevención y protección a la vida e integridad.



Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables