



ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia



ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

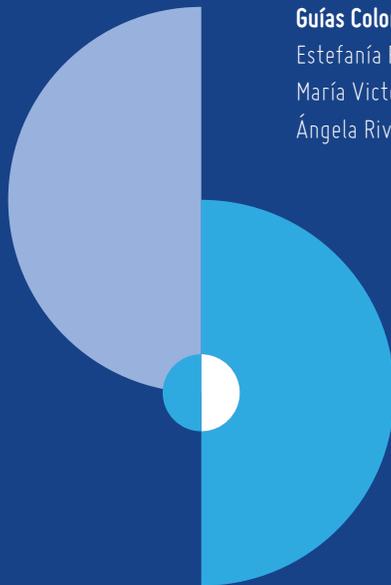
Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia

Nota legal

Esta publicación se basa en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI G4 y los lineamientos de Guías Colombia y se elaboró a través de un proceso consultivo.

Todos los derechos de la presente publicación son propiedad de Guías Colombia y Stichting Global Reporting Initiative (GRI). La reproducción y distribución de este documento para información y/o uso para la preparación de las memorias de sostenibilidad está permitida sin autorización previa de Guías Colombia y GRI. Sin embargo, ni este documento, ni ningún extracto del mismo puede ser comercializado de ninguna manera (electrónica, mecánica, fotocopiada, grabada, o de alguna otra manera) para ningún propósito distinto sin la autorización de Guías Colombia y el GRI.

La Guía G4 de GRI contiene el texto oficial. En caso de cualquier discrepancia entre el contenido de esta publicación y la Guía G4 de GRI, el texto de la Guía G4 de GRI prevalecerá.



Guías Colombia

Estefanía Rubio Zea
María Victoria Llorente
Ángela Rivas Gamboa

GRI

Lina Camargo
Andrea Pradilla
Laura Espinach

Bogotá, Colombia
Diciembre 2015

Diseño y diagramación
Ladoamable Ltda
www.ladoamable.com

ELABORACIÓN DE REPORTE DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia

Tabla de contenido

Prólogo	4
Sección primera	10
1.1. Acerca del GRI	10
1.2. Acerca de Guías Colombia	12
1.3. Acerca de este documento	13
1.4. Reporte en Guías Colombia	13
1.5. ¿Cómo utilizar este documento?	14
Sección segunda	19
2.1. Temas generales Guías Colombia	19
2.2. Guía de Quejas y Reclamos	20
2.3. Guía de Seguridad	23
2.4. Guía de Trabajo Decente	32
2.5. Guía para la Compra y Adquisición de Derechos sobre la Tierra y Derechos de Uso	51

PRÓLOGO



ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia



Guías Colombia

Hay un creciente interés respecto a la manera como las empresas aseguran que su operación es respetuosa de los Derechos Humanos (DD.HH.). Los avances en el campo de Empresas y Derechos Humanos son incuestionables y hoy nos permiten tener como referente universal el Marco Proteger, Respetar y Remediar y sus Principios Rectores de Naciones Unidas.

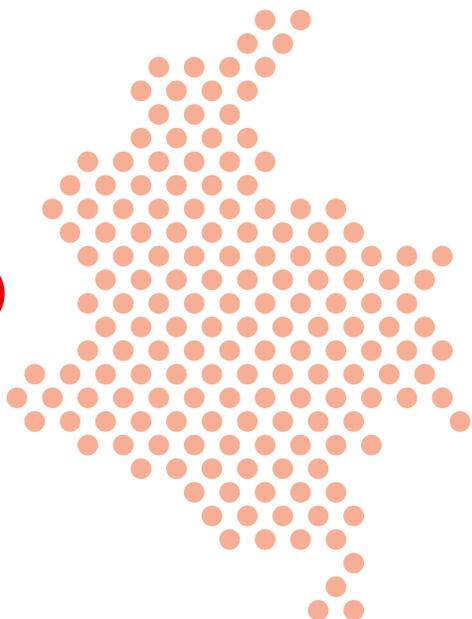
Este referente ha estado acompañado de un llamado cada vez más reiterado a reconocer las particularidades de los contextos donde debe ser puesto en práctica y a reportar sobre su adopción e implementación en el marco de la operación empresarial.

En buena medida, este documento responde a ambos llamados. Las siguientes páginas son producto del trabajo conjunto entre Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y GRI. En ellas se muestra cómo las empresas que hacen parte de Guías Colombia pueden reportar su compromiso con el respeto a los DD.HH. y lo consignado en esta iniciativa multiactor.

Guías Colombia reúne a empresas, organizaciones de la sociedad civil, al gobierno colombiano y organizaciones internacionales. Todos comparten el propósito de contribuir al mejoramiento de la situación de DD.HH. y DIH en lo que tiene que ver con operaciones empresariales en el país. Para hacerlo, quienes hacen parte de esta iniciativa han buscado traducir las consideraciones centrales de los Principios Rectores de Naciones Unidas al contexto colombiano, a través de guías de operación empresarial en temas altamente relevantes para el país como tierras, seguridad, trabajo decente y atención de quejas y reclamos, entre otros.

Para la Fundación Ideas para la Paz (FIP), que trabaja por contribuir al mejoramiento de la situación de DD.HH. en el país por considerarlo un aspecto fundamental en la construcción de una paz sostenible, el valor de estas guías está tanto en su proceso de construcción como en su implementación. Frente a esta última, creemos fundamental que las empresas hagan reportes sistemáticos y periódicos sobre su gestión en DD.HH. En Guías Colombia hemos encontrado que la manera más sencilla de hacerlo es a través de las guías de reporte GRI.

■ **María Victoria Llorente**
Directora Ejecutiva Fundación Ideas para la Paz,
en representación de la Secretaría de Guías Colombia.



Embajada de Suiza en Colombia

Medir y reportar para transformar

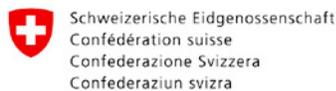
Suiza tiene una larga tradición y un fuerte compromiso con la promoción de los derechos humanos. Como Estado Parte en muchos Convenios de derechos humanos, Suiza tiene la obligación de proteger estos derechos y se implica para que las actividades del sector privado cumplan con la protección y el respeto de los derechos humanos.

Guías Colombia se ha consolidado como una iniciativa líder en el país que busca ayudar a las empresas a enfrentar de manera acertada retos en materia de derechos humanos, ayudándolas a integrar en su gestión empresarial elementos claves que les permitan cumplir su obligación de respetar los derechos humanos.

Para que el trabajo que las empresas realizan sea efectivo es clave saber si se están generando cambios en el terreno. *Guías Colombia* necesita medir y reportar los resultados concretos en derechos humanos que están ocurriendo en la gestión empresarial.

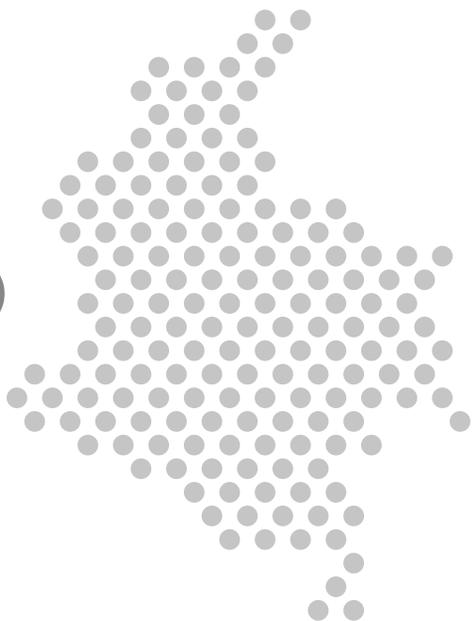
De este punto de vista, el apoyo particular de Suiza también a los esfuerzos de la *Global Reporting Initiative (GRI)* y al Pacto Global constituye un complemento a esta iniciativa, dado que su propósito es fomentar el conocimiento de las empresas y otros grupos de interés sobre la gestión de la sostenibilidad y la importancia de reportar, usando por ejemplo una metodología estándar propuesta por GRI.

La alianza entre *Guías Colombia* y el GRI es por tanto una contribución valiosa en la gestión empresarial y la protección de los derechos humanos al usarse un mecanismo de reporte muy apreciado por los miembros de la iniciativa. Esta alianza también contribuirá a la implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos del Gobierno Colombiano al reportar los esfuerzos y los resultados que las empresas logran en el país realizando sus actividades productivas de una manera respetuosa de los derechos humanos.



Embajada de Suiza en Colombia

Kurt Kunz
Embajador de Suiza
en Colombia



GRI

Existe un interés por parte de las empresas colombianas por ser cada vez más transparentes frente a su gestión en aspectos relacionados con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario y de esta forma contribuir a la mejora de la situación en lo relacionado con las operaciones de las empresas. Es importante que las empresas conozcan sus impactos frente a los derechos humanos a través de sus operaciones, productos, servicios y sus relaciones comerciales.

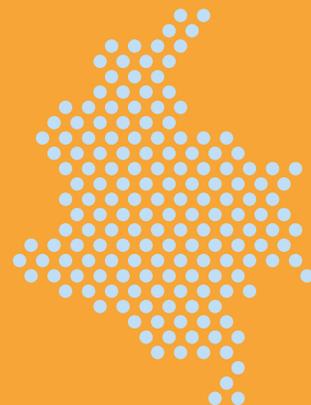
El GRI ha desarrollado ésta guía en colaboración con Guías Colombia, iniciativa que trabaja en temas relevantes para el contexto colombiano relacionados con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario y que es apoyada por el gobierno de Suiza. Producto de esta colaboración se logró construir una guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad ajustada al contexto colombiano frente a temas como seguridad, quejas y reclamos, tierras y trabajo decente.

Con este documento guía las empresas que hacen parte de la iniciativa de Guías Colombia podrán comunicar públicamente sus compromisos y sus avances frente a los temas de seguridad, quejas y reclamos, tierras y trabajo decente, bajo el marco de los Principios Rectores de Naciones Unidas. Adicionalmente, les ayudará a entender cómo sus actividades pueden impactar positiva o negativamente en los temas claves para Guías Colombia e identificar los contenidos GRI que pueden utilizar como base para sus reportes, así como unas instrucciones para alinear GRI con los lineamientos de Guías Colombia.

El GRI valora el esfuerzo por parte de las empresas que hacen parte de la iniciativa de Guías Colombia, las cuales buscan mejorar sus políticas, procesos y desempeño en derechos humanos y divulgar ésta información a sus grupos de interés. Esperamos seguir trabajando conjuntamente en la promoción y sensibilización de las empresas Pymes, nacionales y multinacionales para que tomen conciencia sobre el contexto de sostenibilidad en el que operan, conozcan sus impactos en derechos humanos y adopten acciones con el fin de contribuir positivamente a la situación de las localidades donde operan.

■ **Andrea Pradilla**
Directora GRI Hub Regional Hispanoamérica

SECCIÓN PRIMERA



ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia

Sección primera

1.1. Acerca del GRI

GRI es una organización internacional independiente que ha sido pionera en los informes de sostenibilidad corporativos desde 1997. GRI ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las empresas en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros. Con miles de organizaciones reportando en más de 90 países, GRI ofrece los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad más confiables y ampliamente utilizados en el mundo, lo cual permite a las organizaciones y sus grupos de interés tomar mejores decisiones basadas en la información que importa. Actualmente 30 países y regiones referencian al GRI en sus políticas. El GRI está basado en un único principio multi-actor, el cual asegura la participación y contar con la experiencia de los diversos grupos de interés en el desarrollo de sus estándares. El valor del proceso del reporte de sostenibilidad permite mayor transparencia de la información, la cual conduce a una mejor toma de decisiones, que a su vez genera confianza. La misión de GRI es empoderar a los tomadores de decisiones del mundo, a través de nuestros estándares y a nuestra red de grupos de interés, a tomar acciones hacia una economía mundial más sostenible.

Acerca de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI – G4

La Guía de GRI es el estándar para la elabora-

ción de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo, el cual permite a las empresas y organizaciones informar sobre su desempeño e impacto económico, ambiental y social, así como su enfoque de gobierno.

La Encuesta Global de Informes de Responsabilidad Corporativa de KPMG¹ del 2013 encontró que los informes de sostenibilidad son una práctica convencional ya que, casi tres cuartas partes de las 4.100 empresas encuestadas producen reportes de sostenibilidad y el 78 por ciento referencian la Guía de GRI. La encuesta también encontró que el 93 por ciento de las 250 empresas más grandes del mundo emiten sus informes de sostenibilidad, de los cuales 82 por ciento referencian la Guía de GRI.

La Guía G4 es la cuarta versión de la Guía de GRI y cuenta con revisiones y mejoras que reflejan las tendencias importantes en memorias de sostenibilidad y está diseñada para ser compatible con distintos formatos de memoria de acuerdo a las necesidades de las organizaciones de cualquier tamaño y sus grupos de interés.

La Guía G4 es más fácil de usar y navegar que las anteriores versiones. Su énfasis en la materialidad insta a las organizaciones a aportar datos únicamente sobre aquellos temas que son verdaderamente esenciales para permitir a las partes interesadas conocer sus impactos económicos, ambientales y sociales más significativos, así como su capacidad para hacer frente a tales impactos. Con esto se busca que las organizaciones y los usuarios

.....

¹ Fuente: <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2015/08/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf>

de la información se puedan concentrar en los impactos de sostenibilidad que son verdaderamente importantes. De este modo se obtienen informes estratégicos, centrados, más creíbles, y fáciles de navegar para los grupos de interés.

La Guía G4 contiene Principios de elaboración de memorias y Contenidos básicos.

Principios de elaboración de memorias

Los Principios de GRI para la elaboración de las memorias son los criterios en los que deben basarse las decisiones de los redactores para crear informes eficaces.

Contenidos básicos

Los Contenidos básicos son las 'preguntas' de GRI que hallan respuesta en la memoria. Existen dos tipos de contenidos en la Guía G4:

A. Contenidos básicos generales

Estos contenidos aportan el contexto general del informe, describen la organización y el proceso de elaboración de la memoria. Han de incluirlos todas las organizaciones, independientemente de su valoración de materialidad. Existen siete tipos de contenidos básicos generales, desde la perspectiva estratégica adoptada por la organización para abordar los temas relacionados con la sostenibilidad, a la participación en el proceso de los grupos de interés o el enfoque de cuestiones clave como el gobierno, la ética y la integridad.

B. Contenidos básicos específicos

Que a su vez se dividen en dos áreas:

La información sobre el **Enfoque de gestión** (DMA - por sus siglas en inglés) permite a

la organización explicar cómo gestiona sus impactos (aspectos) económicos, ambientales y sociales materiales, y resumir así su enfoque sobre los temas relacionados con la sostenibilidad. Esta información describe tres cuestiones: las causas por las que un aspecto se considera material, la gestión de sus impactos y la evaluación que se está haciendo de la administración de este aspecto.

Los **Indicadores** sirven a las empresas para facilitar información comparable sobre sus impactos y desempeño económicos, ambientales y sociales. La mayoría de ellos se presentan en forma de datos cuantitativos. Únicamente se pide a las organizaciones que faciliten indicadores sobre aquellos aspectos que tanto ellas como sus grupos de interés hayan identificado como materiales para su actividad. La G4 enumera indicadores para un amplio conjunto de temas relacionados con la sostenibilidad; por ejemplo, consumo de agua, salud y seguridad, derechos humanos o incidencia de la organización en las comunidades locales.

Los Contenidos sectoriales de GRI ofrecen directrices específicas por sectores y una serie de contenidos que pueden emplearse como complemento de la Guía G4. Entre las cuestiones que se abordan en los Contenidos sectoriales están, por ejemplo, la medición del nivel de ruido de los aeropuertos, el reasentamiento de la población por parte de las compañías mineras y metalúrgicas, el bienestar de los animales en relación con la industria de transformación de los alimentos y la eficacia de los programas de las organizaciones no gubernamentales. Los Contenidos sectoriales se encuentran disponibles para los siguientes sectores: operadores de aeropuertos, construcción

Descargue la Guía G4 completa (disponible en español) de forma gratuita en:

<https://www.globalreporting.org/Pages/resource-library.aspx?resSearchMode=resSearchModeText&resSearchText=G4&resCatText=Reporting+Framework&resLangText=Spanish>

Descargue los Contenidos sectoriales de forma gratuita en:

<https://www.globalreporting.org/standards/sector-guidance/sectorguidanceG4/Pages/default.aspx>

¿No conocía la Guía de GRI? Descargue una Introducción a la Guía G4 (disponible en español) de forma gratuita en:

<https://www.globalreporting.org/resource-library/Introduction-to-G4-Spanish-low-res.pdf>

y bienes raíces, empresas de servicio de energía, organización de eventos, servicios financieros, industria de alimentos, medios de comunicación, minería y metales, ONG y petróleo y gas.

1.2. Acerca de Guías Colombia

Guías Colombia es una iniciativa multiactor liderada por la Fundación Ideas para la Paz que reúne empresas que operan en Colombia, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y entidades del gobierno colombiano con el propósito común de contribuir a mejorar la situación de derechos

humanos (DD.HH.) y derecho internacional humanitario (DIH) en lo que tiene que ver con operaciones empresariales en el país.

Para hacerlo, quienes conforman la iniciativa han tomado como referente central el Marco de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, y a través de la construcción conjunta de guías temáticas han buscado traducir este referente al día a día de las operaciones empresariales en el contexto colombiano.

En ese sentido, el trabajo de Guías Colombia se centra en los siguientes temas:

- Seguridad (publicada)
- Quejas y Reclamos (publicada)
- Tierras (publicada)
- Trabajo Decente (publicada)
- Fortalecimiento Institucional (en construcción)
- Cadena de Suministro (en construcción)
- Transparencia (pendiente por construir)
- Medio Ambiente (pendiente por construir)
- Comunidades (pendiente por construir)

Para consultar más información sobre la iniciativa y descargar las guías publicadas visite el siguiente enlace: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

1.3. Acerca de este documento

Este documento es una guía práctica para ayudar a las organizaciones que operan en Colombia a informar y comunicar su progreso sobre su gestión respondiendo a los asuntos claves en el país, alineándose a los lineamientos que se construyen al interior de la iniciativa Guías Colombia. Dichos lineamientos buscan elevar los estándares de operación empresarial en el país y asegurar que los posibles impactos sobre los DD.HH. sean identificados, prevenidos y remediados utilizando como principal marco de referencia el Marco de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y los Principios Rectores.

Este documento ha sido diseñado para ser utilizado conjuntamente y como un complemento de la Guía G4 de GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad y sus respectivos Contenidos sectoriales, y no como su reemplazo. En este documento encontrará referencias a los contenidos de la Guía G4 de GRI que pueden resultar útiles a la hora de informar sobre aspectos claves en los temas de Guías Colombia, así como instrucciones para alinear los contenidos de GRI con los lineamientos de Guías Colombia.

La construcción de los lineamientos de Guías Colombia y por consiguiente la identificación de indicadores en la Guía G4 de GRI para reportar los avances en su implementación es un trabajo en curso, por lo que este documento será objeto de actualizaciones en la medida que se publiquen nuevos lineamientos de Guías Colombia.

1.4. Reporte en Guías Colombia

Guías Colombia ha considerado la Guía G4 de GRI como el mecanismo que mejor se adapta a las necesidades de la iniciativa de monitorear los avances en la implementación de las guías por parte de sus miembros, ya que se trata de un mecanismo de elaboración de memorias ampliamente reconocido y utilizado alrededor del mundo. Esto no solo le da legitimidad al reporte de los avances, sino que evita a las organizaciones reportantes duplicar esfuerzos a la hora de informar sobre su gestión.

Como miembros de Guías Colombia las empresas se han comprometido a reportar anualmente sus avances en la implementación de los lineamientos teniendo en cuenta que todos los temas en los que trabaja Guías Colombia deben ser considerados como materiales por las empresas. En ese sentido, éstas deben asegurarse de que su memoria de sostenibilidad incluya todos los indicadores contenidos en este documento. En los casos puntuales en los que la organización no reporte sobre algún tema de Guías Colombia, ésta deberá argumentar las razones para no hacerlo haciendo alusión a alguna de las justificaciones de omisión permitidas por el GRI (página 13 de la Guía G4 de GRI - **Principios y Contenidos Básicos**).

- No es aplicable
- Imperativos de confidencialidad
- Prohibiciones legales específicas
- Los datos no están disponibles

1.5. ¿Cómo utilizar este documento?

El objetivo de este documento es proporcionar una orientación a las organizaciones sobre cómo deben informar y comunicar su progreso sobre su compromiso de implementar los lineamientos de Guías Colombia, utilizando la Guía G4 de GRI. A lo largo del documento se proporcionan instrucciones para alinear los contenidos de GRI con los lineamientos de Guías Colombia, y también se incluyen preguntas orientadoras sobre el tipo de información que se debería tener en cuenta para recoger los datos que se incluyen en el informe conforme con Guías Colombia.

Tenga en cuenta que el alcance de la Guía G4 de GRI es más amplio que el alcance de Guías Colombia. Con el fin de preparar una memoria «de conformidad» con la Guía G4 de GRI, ya sea en base a la opción Esencial o Exhaustiva, no es suficiente simplemente reportar la información que figura en las columnas «Guía G4 de GRI» de las tablas en este documento. Los criterios que se deben aplicar para la preparación de la memoria de

sostenibilidad «de conformidad» con la Guía G4 de GRI se describen en las páginas 11-14 de la Guía G4 de GRI – **Principios y Contenidos Básicos**.

Para facilitar la lectura del documento, éste se ha dividido por colores según la guía de Guías Colombia que se esté abordando. Primero encontrará una sección general en la que se han incluido temas transversales a todas las guías. Posteriormente encontrará una sección destinada a cada una de las guías de Guías Colombia, cada una de distinto color.

La siguiente tabla resume el tipo de contenidos ofrecidos en este documento:

Los enunciados contenidos en los recuadros de distintos colores corresponden a los asuntos claves de Guías Colombia sobre los cuales se desea que la empresa reporte su gestión. Cada color corresponde a un tema distinto de la iniciativa.

Aquí encontrará los numerales de la guía de Guías Colombia a la que hace referencia el párrafo de arriba en el recuadro de color:

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
APARTADO DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES / CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO GENERAL / CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
En esta columna encontrará el apartado de los Contenidos Básicos Generales o la Categoría de los Contenidos Básicos Específicos. Para la Categoría de Desempeño Social se incluirá en esta columna también la Subcategoría	En esta columna encontrará el Aspecto	G4-DMA G4-XX Descripción del Contenido Básico	Aquí encontrará instrucciones para alinear los contenidos de GRI con los lineamientos de Guías Colombia:

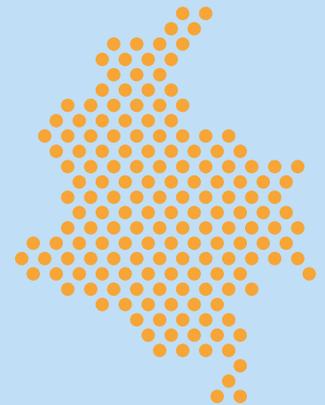
Tabla de alineación Guías Colombia – Guía G4 de GRI

NOMBRE DE LA GUÍA DE GUÍAS COLOMBIA	REQUERIMIENTO DE GUÍAS COLOMBIA	ALINEACIÓN CON LAS GUÍAS G4 DE GRI
S Guía de Seguridad	1 Los arreglos de seguridad tienen en cuenta un análisis de riesgos e impactos en materia de DD.HH. y DIH, posibles impactos negativos en el goce de derechos y las características del entorno	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> • Evaluación (G4-HR9) Desempeño social: <i>Sociedad</i> • Comunidades Locales (G4-SO1 y G4-SO2)
	2 El relacionamiento con la fuerza pública se da a través de convenios públicos y transparentes y busca prevenir riesgos de seguridad y ofrecer protección a activos, empleados y comunidades, y su goce de derechos	Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> • Medidas de Seguridad
	3 La empresa indaga sobre el historial de las empresas de vigilancia y seguridad privada con las que planea contratar, se abstiene de contratar con quienes estén acusados de vulneración de DD.HH. y DIH y exige a las empresas con las que contrata la observancia de los DD.HH. y DIH	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> • Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos (G4-HR10 y G4-HR11)
	4 La empresa promueve, respalda y facilita el entrenamiento y capacitación de sus empleados, fuerza pública y contratistas de seguridad en asuntos de DD.HH. y DIH	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> • Medidas de seguridad (G4-HR7)
QR Guía de Quejas y Reclamos	1 La empresa cuenta con mecanismos de quejas y reclamos que responden a abusos de DD.HH. y que incluyen los temas que considera pertinente para sus operaciones. Dicho mecanismo es público, legítimo y confiable y fácilmente accesible por los grupos de interés a los que está dirigido	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> • Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos (G4-HR12)
TD Guía de Trabajo Decente	1 La empresa identifica las vulnerabilidades de su entorno y analiza potenciales impactos y riesgos frente a la situación laboral	Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i> • Empleo

TD Guía de Trabajo Decente	2	La empresa reconoce el derecho a la negociación colectiva basada en el diálogo incluyente y el respeto por el pensamiento diferente. Respeta la libertad de todo trabajador de afiliarse a una organización sindical, y vela por la seguridad de todos sus trabajadores sindicalizados	Perfil de la organización (G4-11) Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Libertad de asociación y negociación colectiva (G4-HR4)
	3	La empresa genera alternativas de trabajo y de formación local en la zona de influencia directa de sus operaciones, teniendo en cuenta todas las particularidades del entorno local	Economía <ul style="list-style-type: none"> Presencia en el mercado (G4-EC6) Consecuencias económicas indirectas (G4-EC8) Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i> <ul style="list-style-type: none"> Capacitación y educación (G4-LA10)
	4	La empresa rechaza el acoso laboral, sexual, violencia de género, violencia familiar y otros tipos de violencia, y toma medidas para que esas situaciones no se presenten Asunto Material para Guías Colombia: <ul style="list-style-type: none"> Acoso 	<u>UBICACIÓN SUGERIDA EN GUÍA G4 de GRI.</u> Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i>
	5	La empresa reconoce los derechos laborales de sus empleados, vela por ofrecer condiciones de trabajo dignas y evitar todo tipo de trabajo forzoso	Perfil de la organización (G4-10) Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i> <ul style="list-style-type: none"> Empleo (G4-LA2) Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales (G4-LA16) Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo forzoso (G4-HR6)
	6	La empresa cuenta con políticas y estrategias para la promoción y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y la prohibición del trabajo infantil	Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo infantil (G4-HR5)
	7	La empresa cuenta con protocolos y programas para la prevención, monitoreo y mitigación de riesgos de salud y profesionales, acorde con las actividades de la empresa y sus niveles y tipos de riesgos	Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i> <ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad en el trabajo (G4-LA5 y G4-LA6)
	8	La empresa tiene políticas y prácticas con enfoque de inclusión y perspectiva de género, promueve el principio de la no discriminación y el respeto por la diversidad	Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i> <ul style="list-style-type: none"> Empleo (G4-LA1) Diversidad e igualdad de oportunidades (G4-LA12) Igualdad de retribución entre mujeres y hombre (G4-LA13) Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> No discriminación (G4-HR3)

<p>CT</p> <p>Guía para la Compra y Adquisición de Derechos sobre la Tierra y Derechos de Uso</p>	<p>1</p> <p>La empresa realiza un análisis de riesgos del entorno y de los predios en los cuales está previsto realizar la adquisición de derechos, el cual incluye antecedentes e impactos reales y potenciales relacionados con el acceso, tenencia y usos tradicionales de la tierra</p>	<p>Perfil de la organización (G4-6)</p>
	<p>2</p> <p>El proceso de negociación y adquisición de derechos sobre la tierra implica acuerdos entre la empresa y sus propietarios de manera proporcional y razonable, a través de mecanismos de diálogo y participación informada, abierta y transparente</p>	<p>Participación de los grupos de interés (G4-26)</p> <p>Desempeño social: <i>Sociedad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunidades locales (G4-SO1)
	<p>3</p> <p>La empresa gestiona los desafíos, riesgos e impactos en DIH asociados a la adquisición de derechos de uso sobre la tierra, evita y rechaza toda actividad y práctica ilegal y/o contraria al respecto de los DD.HH. y vela por la protección y el goce de derechos de las comunidades</p>	<p>Economía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias económicas indirectas (G4-EC8)
	<p>4</p> <p>La empresa evita al máximo el desplazamiento involuntario de las comunidades. En los casos en los que la comunidad deba ser reasentada, la empresa propende por proteger los derechos de las comunidades</p>	<p>Complemento sectorial Minas y Metales - Desempeño social: <i>Sociedad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reasentamiento (G4-MM9)
	<p>5</p> <p>La debida diligencia que realiza la empresa en territorios de comunidades indígenas, reserva campesina, abandonados por desplazamiento forzado o zonas de conflicto, tiene en cuenta los distintos factores que permiten un mejor entendimiento tanto de los impactos como en el uso y significados de la tierra para quienes ahí habitan</p>	<p>Desempeño social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos de la población indígena (G4-HR8) • Evaluación (G4-HR9)

SECCIÓN SEGUNDA



ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia

Sección segunda

2.1. Temas generales Guías Colombia

La empresa está comprometida con todos los lineamientos de Guías Colombia y adelanta esfuerzos para que estos sean conocidos y utilizados al interior de la empresa y por sus proveedores y contratistas.

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES / CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Perfil de la organización		<p>G4-15</p> <p>a. Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.</p>	Mencione explícitamente su compromiso con Guías Colombia y los lineamientos que se construyen al interior de la iniciativa.
Perfil de la organización		<p>G4-16</p> <p>a. Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ostente un cargo en el órgano de gobierno; • participe en proyectos o comités; • realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; • considere que ser miembro es una decisión estratégica. <p>Esta lista incumbe fundamentalmente a las membresías de titularidad de la organización.</p>	Mencione explícitamente su compromiso con Guías Colombia y los lineamientos que se construyen al interior de la iniciativa.

<p>Gobierno</p>	<p>G4-36</p> <p>a. Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.</p>	<p>Indique si existen en la organización cargos o áreas con responsabilidad sobre el cumplimiento de los lineamientos de Guías Colombia.</p>
<p>Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i></p> <p>Inversión</p>	<p>G4-HR2</p> <p>HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON AQUELLOS ASPECTOS DE LOS DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA SUS ACTIVIDADES, INCLUIDO EL PORCENTAJE DE EMPLEADOS CAPACITADOS</p> <p>a. Indique el número de horas que se dedicaron durante el periodo objeto de la memoria a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.</p> <p>b. Indique el porcentaje de empleados formados durante el periodo objeto de la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.</p>	<p>Mencione específicamente la formación que se le da a los empleados de la organización con respecto a los temas de Guías Colombia.</p>

2.2. Guía de Quejas y Reclamos

Las empresas deben contar con mecanismos que les permitan atender quejas y reclamos de manera atenta a los DD.HH. Estos mecanismos son una herramienta útil ya que pueden servir como sistema de alerta temprana, ofrecer a la empresa información sobre sus impactos y dar pistas sobre la mejor manera de adaptar sus prácticas para evitar impactos negativos sobre los DD. HH., contribuir a la resolución temprana de asuntos relacionados con DD.HH. e impedir que las inconformidades escalen. Este apartado busca brindar herramientas a las empresas que operan en Colombia para que comuniquen la debida diligencia en cuanto a la implementación de mecanismos de quejas y reclamos de manera atenta a los DD.HH.

NOMBRE DE LA GUÍA DE GUÍAS COLOMBIA	REQUERIMIENTO DE GUÍAS COLOMBIA	ALINEACIÓN CON LAS GUÍAS G4 DE GRI
<p>QR</p> <p>Guía de Quejas y Reclamos</p> <p>1</p>	<p>La empresa cuenta con mecanismos de quejas y reclamos que responden a abusos de DD.HH. y que incluyen los temas que considera pertinente para sus operaciones. Dicho mecanismo es público, legítimo y confiable y fácilmente accesible por los grupos de interés a los que está dirigido</p>	<p>Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos (G4-DMA y G4-HR12)

QR1. La empresa cuenta con mecanismos de quejas y reclamos que responden a abusos de DD.HH. Y que incluyen los temas que considera pertinente para sus operaciones. Dicho mecanismo es público, legítimo y confiable y fácilmente accesible por los grupos de interés a los que está dirigido

Véanse Principios de la guía de Quejas y Reclamos de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Permite el mecanismo el acceso sencillo a los grupos de interés a los que va dirigido?
- ¿El mecanismo es aceptado por los grupos de interés como una vía válida para tramitar sus quejas y reclamos?

- ¿Opera el mecanismo de manera abierta y verificable?
- ¿Es el mecanismo sensible a las particularidades de los grupos de interés a los que va dirigido y promueve su involucramiento y participación a través del diálogo constructivo?
- ¿El mecanismo permite la confidencialidad de la identidad de quien eleva una queja y/o reclamo?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión. • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. <p>Directrices específicas para G4-DMA-b</p> <p>Describa la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de reclamación y procesos de restauración de los impactos en materia de derechos humanos, entre ellos los de la cadena de suministro de la organización, e indique cómo contribuyen los grupos de interés a vigilar su eficacia. Entre los grupos de interés que participan en la vigilancia de la eficacia de los mecanismos de reclamación y procesos de restauración de la organización pueden encontrarse los proveedores, la comunidad local y los representantes sindicales.</p> <p>Indique qué tipo de capacitación se ofrece sobre la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de reclamación y procesos de restauración.</p> <p>G4-HR12</p> <p>NÚMERO DE RECLAMACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO Y RESUELTO MEDIANTE MECANISMOS FORMALES DE RECLAMACIÓN</p> <p>a. Indique el número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria.</p> <p>b. Indique cuántas de las reclamaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se abordaron en el periodo objeto de la memoria; • se resolvieron en el periodo objeto de la memoria; <p>c. Indique el número de reclamaciones sobre derechos humanos que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.</p>	<p>En los impactos en DD.HH. incluya los derechos laborales e impactos sobre el medio ambiente, entre otros.</p> <p>Indique qué tipo de difusión se ofrece sobre el funcionamiento del mecanismo a los grupos de interés y de qué manera promueve la participación y diálogo constructivo de todos los grupos de interés pertinentes.</p> <p>Se sugiere describir el protocolo de ruta para recibir, tramitar y llegar a una respuesta frente a una queja y/o reclamo.</p> <p>Describa de qué manera se asegura la organización que los mecanismos de reclamación y procesos de remediación de los impactos de la actividad de la empresa sean ampliamente conocidos por los grupos de interés pertinentes. Se sugiere identificar las particularidades de los grupos de interés tenidas en cuenta al diseñar el mecanismo de manera que permita un acceso sencillo para quienes deseen elevar una queja y/o reclamo.</p>

2.3. Guía de Seguridad

Seguridad hace referencia a todas las acciones que una empresa toma para asegurar la protección de sus empleados, propiedades e infraestructura. En ese sentido, los impactos de esas acciones para cumplir con este propósito son responsabilidad de la empresa y tienen que ser parte de su estrategia de seguridad. Este apartado busca dar lineamientos claros sobre cómo reportar las acciones que toman las empresas que operan en Colombia en materia de DD.HH. y DIH cuando se despliegan actividades de seguridad, tomando como principal referente el Marco de Naciones Unidas “*Proteger, Respetar y Remediar*”.

NOMBRE DE LA GUÍA DE GUÍAS COLOMBIA	REQUERIMIENTO DE GUÍAS COLOMBIA	ALINEACIÓN CON LAS GUÍAS G4 DE GRI
S Guía de Seguridad	1 Los arreglos de seguridad tienen en cuenta un análisis de riesgos e impactos en materia de DD.HH. y DIH, posibles impactos negativos en el goce de derechos y las características del entorno	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación (G4-DMA y G4-HR9) Desempeño social: <i>Sociedad</i> <ul style="list-style-type: none"> Comunidades Locales (G4-SO1 y G4-SO2)
	2 El relacionamiento con la fuerza pública se da a través de convenios públicos y transparentes y busca prevenir riesgos de seguridad y ofrecer protección a activos, empleados y comunidades, y su goce de derechos	Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Medidas de Seguridad (G4-DMA)
	3 La empresa indaga sobre el historial de las empresas de vigilancia y seguridad privada con las que planea contratar, se abstiene de contratar con quienes estén acusados de vulneración de DD.HH. y DIH y exige a las empresas con las que contrata la observancia de los DD.HH. y DIH	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos (G4-DMA, G4-HR10 y G4-HR11)
	4 La empresa promueve, respalda y facilita el entrenamiento y capacitación de sus empleados, fuerza pública y contratistas de seguridad en asuntos de DD.HH. y DIH	Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i> <ul style="list-style-type: none"> Medidas de seguridad (G4-DMA y G4-HR7)

S1. Los arreglos de seguridad tienen en cuenta un análisis de riesgos e impactos en materia de DD, HH y DIH, posibles impactos negativos en el goce de derechos y las características del entorno

Véanse numerales 1, 2, 4, 14 y 15 de la guía de Seguridad de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Qué riesgos en seguridad, DDHH y DIH a los que se ve expuesta ella y las comunidades en las que opera ha identificado la organización?

- ¿Incluye la empresa en su análisis de riesgos e impactos aquellos relacionados con los arreglos de seguridad que se tengan con la Fuerza Pública y empresas VySP?
- ¿Tiene en cuenta la empresa la situación de DDHH y DIH en el entorno?
- ¿Cuenta la empresa con mecanismos de monitoreo de la estrategia de seguridad e identifica oportunidades de mejora en la gestión de seguridad?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Evaluación	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Indique de qué manera la organización gestiona las oportunidades de mejora en temas de seguridad identificadas en los exámenes o evaluaciones de impactos.</p>
		<p>G4-HR9</p> <p>NÚMERO Y PORCENTAJE DE CENTROS QUE HAN SIDO OBJETO DE EXÁMENES O EVALUACIONES DE IMPACTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS</p> <p>a. Indique el número y el porcentaje de centros que han sido objeto de examen en materia de derechos humanos o en los que se ha evaluado el impacto en los derechos humanos, desglosado por país.</p>	

Desempeño
Social:
Sociedad

Comunidades
locales

G4-SO1

PORCENTAJE DE CENTROS DONDE SE HAN IMPLANTADO PROGRAMAS DE DESARROLLO, EVALUACIONES DE IMPACTOS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL

a. Indique el porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales usando, entre otros:

- evaluaciones de impactos sociales, tales como evaluaciones de impactos con perspectiva de género, basadas en procesos participativos;
- evaluación y vigilancia constante del impacto ambiental;
- publicación de los resultados de las evaluaciones de los impactos ambientales y sociales;
- programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas;
- planes de participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica;
- procesos y comités de consulta con la comunidad local en los que participen grupos vulnerables; comités de empresa,
- comités de seguridad y salud ocupacional y otros órganos de representación de empleados para que gestionen los impactos; y
- procesos formales de reclamación desde las comunidades locales.

Indique el porcentaje de centros donde se han implantado evaluaciones de impacto en DD.HH. y DIH y participación en las comunidades locales derivados de los acuerdos de seguridad con los que cuenta la empresa.

Desempeño
Social:
Sociedad

Comunidades
locales

G4-SO2

CENTROS DE OPERACIONES CON EFECTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS, POSIBLES O REALES, SOBRE LAS COMUNIDADES LOCALES

a. Indique qué centros de operaciones han tenido o pueden tener efectos negativos significativos sobre las comunidades locales, haciendo referencia a:

- la ubicación de los centros; y
- los impactos significativos, reales o potenciales, de los centros.

Indique qué centros de operaciones han tenido efectos negativos sobre los DD.HH. y DIH en las comunidades locales relacionados con la estrategia y arreglos de seguridad de la empresa. Indique cuáles fueron dichos efectos.

S2. El relacionamiento con la fuerza pública se da a través de convenios públicos y transparentes y busca prevenir riesgos de seguridad y ofrecer protección a activos, empleados y comunidades y su goce de derechos.

Véanse numerales 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23 y 31 de la guía de Seguridad de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿La estrategia de seguridad con la Fuerza Pública establece la protección al personal, infraestructura y operaciones de la organización?
 - ¿Se incluyen en los arreglos de seguridad con la Fuerza Pública la protección de los derechos y la seguridad de los proveedores, contratistas y la comunidad donde opera la organización?
 - ¿Comunica la organización clara y explícitamente a la Fuerza Pública su deseo de que sus operaciones se presenten en conformidad con el respeto y la promoción de DDHH y DIH?
- ¿De qué manera se asegura la organización que los acuerdos y/o convenios de seguridad que se tienen con la Fuerza Pública sean transparentes y de fácil acceso para el público?
 - ¿Los convenios realizados con la Fuerza Pública se dan en el marco de la Política Integral de DDHH y DIH del Ministerio de Defensa?
 - ¿Qué mecanismos utiliza la organización para hacer seguimiento y monitoreo de los usos de cualquier tipo de colaboración que la organización brinda a la Fuerza Pública para asegurarse que no sea utilizado para la vulneración de DDHH y DIH?
 - ¿De qué manera facilita la empresa el seguimiento a actividades de las unidades de la Fuerza Pública con que tiene convenio?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Medidas de seguridad	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Indique los acuerdos que tenga la organización con la Fuerza Pública y si estos se dan en el marco de la Política Integral de DD.HH. y DIH del Ministerio de Defensa.</p> <p>Indique si los acuerdos con la Fuerza Pública previenen riesgos de seguridad y ofrecen protección a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de la organización • Operaciones y proyectos de la organización • Infraestructura de la organización • Proveedores y contratistas • Las comunidades y su goce de derechos <p>Mencione de qué manera comunica la organización a la Fuerza Pública su deseo de que sus operaciones se presenten en conformidad con el respeto y la protección de DD.HH. y DIH y con qué mecanismos cuenta la empresa para verificar que así sea.</p>

S3. La empresa indaga sobre el historial de las empresas de vigilancia y seguridad privada con que planea contratar, se abstiene de contratar con quienes estén acusados de vulneración de DD.HH. y DIH y exige a las empresas con las que contrata la observancia de los DD.HH. y DIH

Véanse numerales 24 a 37 de la guía de Seguridad de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Cómo se asegura la organización de que las empresas de VsYP con que planea contratar no hayan sido acusadas de vulneraciones de DDHH?
- ¿Exige la organización la observancia y cumplimiento de estándares internacionales en DDHH y DIH a través de cláusulas contractuales?
- ¿Con qué mecanismos cuenta la organización para hacer seguimiento a las acciones que estén desarrollando las empresas de VySP y asegurarse que éstas siempre se encuentren en el marco de lo permitido por los DDHH y DIH?
- ¿De qué manera se asegura la organización que los servicios de seguridad se limiten a ser preventivos y defensivos?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	Indique de qué manera se asegura la organización que las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) con que contrata no hayan sido acusadas de vulneraciones de DD.HH. y DIH.

Desempeño
Social:
*Derechos
humanos*

Evaluación
de los
proveedores
en materia
de derechos
humanos

G4-HR10

PORCENTAJE DE NUEVOS
PROVEEDORES QUE SE EXAMINARON
EN FUNCIÓN DE CRITERIOS RELATIVOS A
LOS DERECHOS HUMANOS

- a. Indique el porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.

Indique el número y el porcentaje de contratos de seguridad con empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) que contienen cláusulas sobre DD. HH. y DIH.

Describa las estrategias que se han puesto en marcha al interior de la organización para asegurar que las actuaciones de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) se encuentren en el marco de lo acordado en dichos contratos.

G4-HR11

IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS,
REALES Y POTENCIALES, EN LA CADENA
DE SUMINISTRO, Y MEDIDAS ADOPTADAS

- a. Indique el número de proveedores cuyo impacto en derechos humanos se ha evaluado.
- b. Indique cuántos proveedores tienen impactos negativos significativos reales en el ámbito de los derechos humanos.
- c. Indique qué impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos se han descubierto en la cadena de suministro.
- d. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación.
- e. Indique el porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

- a. Indique el número de empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) cuyo impacto en DD.HH. Y DIH se ha evaluado.
- b. Indique cuántas empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) tienen impactos negativos significativos reales en el ámbito de los DD.HH. Y DIH.
- c. Indique el porcentaje de empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de DD.HH. Y DIH con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación.
- d. Indique el porcentaje de empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de DD.HH. Y DIH con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.

S4. La empresa promueve, respalda y facilita el entrenamiento y capacitación de sus empleados, fuerza pública y contratistas de seguridad en asuntos de DD.HH. y DIH

Véanse numerales 13, 20, 28, 29, 40 y 41 de la guía de Seguridad de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Cómo se promueve el conocimiento de los principios del DIH al interior de la organización, especialmente en el área de seguridad?
- ¿De qué manera la organización respalda y facilita los esfuerzos del Estado por en-

trenar y capacitar a la Fuerza Pública en DDHH y DIH?

- ¿Con qué mecanismos cuenta la organización para verificar que los empleados de contratistas de seguridad hayan sido capacitados para actuar conforme los DDHH y DIH?
- ¿Incluye la organización en sus contratos con empresas de VySP provisiones para estimular el respeto por los DDHH y DIH?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Medidas de seguridad	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>El reporte debe incluir una descripción de los mecanismos utilizados por la organización para asegurar y facilitar capacitaciones y entrenamientos en materia de DD.HH. y DIH a personal de seguridad.</p>

Desempeño Social:
Derechos humanos

Medidas de seguridad

G4-HR7
PORCENTAJE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE HA RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS O LOS PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA LAS OPERACIONES

- a. Indique qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido capacitación formal específica sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad.
- b. Indique si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad.

Desglose el personal capacitado según:

- Personal directamente contratado por la organización
- Personal contratado por empresas de Vigilancia y Seguridad Privada (VySP) que prestan servicios de seguridad a la organización
- Personal de la Fuerza Pública

2.4. Guía de Trabajo Decente

Las empresas deben contar con prácticas laborales responsables orientado a generar trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, con una remuneración adecuada y en el cual los derechos de los trabajadores sean protegidos. Este apartado busca dar herramientas para que las empresas que operan en Colombia comuniquen las acciones que adelantan para cumplir con los requisitos de trabajo decente, más allá del estricto respeto por la legislación nacional.

NOMBRE DE LA GUÍA DE GUÍAS COLOMBIA	REQUERIMIENTO DE GUÍAS COLOMBIA	ALINEACIÓN CON LAS GUÍAS G4 DE GRI
<p>TD</p> <p>Guía de Trabajo Decente</p>	<p>1</p> <p>La empresa identifica las vulnerabilidades de su entorno y analiza potenciales impactos y riesgos frente a la situación laboral</p>	<p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo (G4-DMA)
	<p>2</p> <p>La empresa reconoce el derecho a la negociación colectiva basada en el diálogo incluyente y el respeto por el pensamiento diferente. Respeta la libertad de todo trabajador de afiliarse a una organización sindical, y vela por la seguridad de todos sus trabajadores sindicalizados</p>	<p>Perfil de la organización (G4-11)</p> <p>Desempeño social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de asociación y negociación colectiva (G4-DMA y G4-HR4)
	<p>3</p> <p>La empresa genera alternativas de trabajo y de formación local en la zona de influencia directa de sus operaciones, teniendo en cuenta todas las particularidades del entorno local</p>	<p>Economía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia en el mercado (G4-DMA y G4-EC6) • Consecuencias económicas indirectas (G4-EC8) <p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y educación (G4-LA10)
	<p>4</p> <p>La empresa rechaza el acoso laboral, sexual, violencia de género, violencia familiar y otros tipos de violencia, y toma medidas para que esas situaciones no se presenten</p> <p>Asunto Material para Guías Colombia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso 	<p><u>UBICACIÓN SUGERIDA EN GUÍA G4 de GRI.</u></p> <p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p>

<p>TD</p> <p>Guía de Trabajo Decente</p>	<p>5</p> <p>La empresa reconoce los derechos laborales de sus empleados, vela por ofrecer condiciones de trabajo dignas y evitar todo tipo de trabajo forzoso</p>	<p>Perfil de la organización (G4-10)</p> <p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo (G4-LA2) • Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales (G4-DMA y G4-LA16) <p>Desempeño social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo forzoso (G4-DMA y G4-HR6)
	<p>6</p> <p>La empresa cuenta con políticas y estrategias para la promoción y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y la prohibición del trabajo infantil</p>	<p>Desempeño social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo infantil (G4-DMA y G4-HR5)
	<p>7</p> <p>La empresa cuenta con protocolos y programas para la prevención, monitoreo y mitigación de riesgos de salud y profesionales, acorde con las actividades de la empresa y sus niveles y tipos de riesgos</p>	<p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad en el trabajo (G4-DMA, G4-LA5 y G4-LA6)
	<p>8</p> <p>La empresa tiene políticas y prácticas con enfoque de inclusión y perspectiva de género, promueve el principio de la no discriminación y el respeto por la diversidad</p>	<p>Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo (G4-DMA y G4-LA1) • Diversidad e igualdad de oportunidades (G4-DMA y G4-LA12) • Igualdad de retribución entre mujeres y hombre (G4-DMA y G4-LA13) <p>Desempeño social: <i>Derechos humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • No discriminación (G4-DMA y G4-HR3)

TD1. La empresa identifica las vulnerabilidades de su entorno y analiza potenciales impactos y riesgos frente a la situación laboral

Véanse numerales 1 al 4 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras

- ¿Cuáles son las vulnerabilidades del entorno de operación y del sector de actividad que ha identificado la organización?

- ¿Qué potenciales riesgos e impactos en temas laborales ha identificado la organización?
- ¿Se ha incluido en el análisis de riesgos e impactos aquellos asociados a su cadena de valor relacionados con temas laborales?
- ¿Qué estrategias utiliza la empresa para prevenir, manejar y mitigar los riesgos e impactos identificados?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i>	Empleo	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>El reporte debe incluir una descripción de las vulnerabilidades del entorno de operación y del sector de actividad, así como los impactos y riesgos relacionados con temas laborales.</p> <p>Describa además las estrategias de la organización para prevenir manejar y mitigar los riesgos en asuntos laborales identificados.</p>

TD2. La empresa reconoce el derecho a la negociación colectiva basada en el diálogo incluyente y el respeto por el pensamiento diferente, respeta la libertad de todo trabajador de afiliarse a una organización sindical, y vela por la seguridad de todos sus trabajadores sindicados

Véanse numerales 10 al 18 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras

- ¿Reconoce la organización las organizaciones sindicales constituidas y respeta la libertad que tienen sus trabajadores de afiliarse, no afiliarse, o desafilarse de una organización sindical?

liarse, no afiliarse, o desafilarse de una organización sindical?

- ¿Respeto la organización la libre expresión de los trabajadores sindicalizados?
- ¿Respeto la organización el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales y alienta la participación incluyente en ésta?
- ¿De qué manera propende la empresa por que las negociaciones colectivas se basen en el respeto mutuo, la no violencia y la no discriminación?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
APARTADO DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES / CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO GENERAL / CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Perfil de la organización		<p>G4-11</p> <p>a. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.</p>	
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Libertad de asociación y negociación colectiva	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>En el reporte se deben mencionar los mecanismos que utiliza la organización para el relacionamiento con organizaciones sindicales constituidas y sus empleados sindicados.</p> <p>Se sugiere incluir las medidas utilizadas para asegurar que el diálogo y la participación se basen en el respeto por el pensamiento diferente y el diálogo incluyente.</p>

Desempeño Social:
Derechos humanos

Libertad de
asociación y
negociación
colectiva

G4-HR4

IDENTIFICACIÓN DE CENTROS Y PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS EN LOS QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A ACOGERSE A CONVENIOS COLECTIVOS PUEDEN INFRINGIRSE O ESTAR AMENAZADOS, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA DEFENDER ESTOS DERECHOS

- a. Indique los centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación o el derecho a la negociación colectiva de los empleados pueden infringirse o estar amenazados, en términos de:
 - tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y
 - países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza.
- b. Describa las medidas adoptadas por la organización durante el periodo objeto de la memoria, destinadas a defender la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

TD3. La empresa genera alternativas de trabajo y de formación local en la zona de influencia directa de sus operaciones teniendo en cuenta todas las particularidades del entorno local.

Véanse numerales 19 y 23 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas orientadoras:

- ¿Prioriza la organización las oportunidades laborales para la comunidad local?
- ¿Ofrece la organización oportunidades de educación relevantes para las actividades de la empresa y su cadena de suministro?
- ¿Tiene en cuenta la organización los mercados laborales y actividades económicas

existentes en los procesos de contratación local?

- ¿Tiene en cuenta la organización las competencias existentes a nivel local relevantes para las actividades de la empresa y su cadena de valor?
- ¿Cuenta la organización con alianzas estratégicas con entidades educativas para avanzar en procesos de educación a nivel local?
- ¿Tiene en cuenta la organización a las poblaciones vulnerables identificadas, al momento de ofrecer oportunidades de formación ligadas al acceso de oportunidades laborales?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Economía	Presencia en el mercado	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Indique de qué manera la organización tiene en cuenta en la contratación de mano de obra local y la asignación salarial entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • las particularidades de lugar de operación; • las particularidades de la industria; • las particularidades de la actividad que se va a realizar. <p>El reporte debe mencionar de qué manera la organización en sus procesos de contratación prioriza a miembros de las comunidades locales que cumplan con los perfiles técnicos requeridos.</p> <p>El reporte debe mencionar si las políticas y prácticas de empleo de la organización tienen un enfoque de inclusión y perspectiva de género.</p>
Economía	Presencia en el mercado	<p>G4-EC6</p> <p>PORCENTAJE DE ALTOS DIRECTIVOS PROCEDENTES DE LA COMUNIDAD LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS</p> <p>a. Indique qué porcentaje de los altos directivos en los lugares donde se desarrollan operaciones significativas procede de la comunidad local</p> <p>b. Facilite la definición empleada para establecer los «altos directivos».</p> <p>c. Indique cómo define la organización el término «local».</p> <p>d. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».</p>	
Economía	Consecuencias económicas indirectas	<p>G4-EC8</p> <p>IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS Y ALCANCE DE LOS MISMOS</p> <p>a. Dé ejemplos de impactos económicos significativos, tanto positivos como negativos, de la organización. Entre otros:</p>	<p>El reporte debe mencionar de qué manera la organización en sus procesos de contratación prioriza a miembros de las comunidades locales que cumplan con los perfiles técnicos requeridos.</p> <p>El reporte debe mencionar si las políticas y prácticas de empleo de la organización tienen un enfoque de inclusión y perspectiva de género.</p>

- cambios en la productividad de organizaciones, sectores o el conjunto de la economía; desarrollo económico en áreas con elevados índices de pobreza;
- impacto económico de la mejora o el deterioro de las condiciones sociales o ambientales;
- disponibilidad de productos y servicios para las personas con rentas bajas;
- promoción de capacidades o conocimientos en una comunidad profesional o una zona geográfica;
- creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro y distribución;
- estimulación, facilitación o limitación de las inversiones foráneas directas;
- impacto económico del traslado de operaciones o actividades; e
- impacto económico del uso de productos y servicios.

b. Describa la importancia de tales impactos frente a las referencias externas y las prioridades de los grupos de interés, tales como las normas, los protocolos y los programas políticos nacionales e internacionales.

Describa los impactos significativos, tanto positivos como negativos de la organización en la generación de oportunidades laborales para la mano de obra local y el desarrollo de actividades económicas locales teniendo en cuenta las particularidades de la economía local.

Desempeño Social:
Prácticas laborales y trabajo digno

Capacitación y educación

G4-LA10
PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LES AYUDAN A GESTIONAR EL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES

- a. Indique el tipo y el alcance de los programas que se han llevado a cabo y de la asistencia facilitada para mejorar las capacidades de los empleados.
- b. Describa los programas de ayuda a la transición dirigidos a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la gestión del final de sus carreras profesionales, ya sea por jubilación o terminación de la relación de trabajo.

Describa las oportunidades de formación que ofrece la organización ligadas al acceso de oportunidades laborales relevantes para la actividad de su organización y para su cadena de suministro.

Considere las alianzas estratégicas con las que cuenta la organización para avanzar en los procesos de formación que preparen a la población local en el futuro.

TD4. La empresa rechaza el acoso laboral, sexual, violencia de género, violencia familiar y otros tipos de violencia, y toma medidas para que esas situaciones no se presenten

Véanse numerales 27 al 35 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas orientadoras

- ¿Sensibiliza la organización a sus empleados sobre el acoso laboral, sexual y otros, en el ámbito laboral?
- ¿Se toman medidas en la organización para que cualquier acto de acoso laboral, sexual y otros no se presenten, o dado el caso no se repitan?
- ¿En qué documentos se visibiliza el compromiso con el respeto de los derechos de la mujer y la erradicación de la violencia contra la mujer, de acuerdo con la legislación vigente?
- ¿Cómo divulga la empresa entre sus trabajadores las rutas institucionales definidas por el Estado para la atención de violencia intra-familiar y contra la mujer?
- ¿Ha podido identificar mejoras en la productividad de su empresa y bienestar de sus empleados?

UBICACIÓN SUGERIDA		GUÍA G4 DE GRI	GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA SUGERIDA	ASUNTO MATERIAL PARA GUÍAS COLOMBIA	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i>	Acoso	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Mencione de qué manera sensibiliza la organización a sus empleados sobre el acoso laboral, sexual y otros; así como las medidas que se toman para que dichas situaciones no se presenten.</p> <p>Adicionalmente se aconseja incluir una descripción de la manera en que la organización visibiliza su compromiso con el respeto de los derechos de la mujer y la erradicación de la violencia intra-familiar y contra la mujer.</p>

TD5. La empresa reconoce los derechos laborales de sus empleados, vela por ofrecer condiciones de trabajo dignas y evitar todo tipo de trabajo forzoso

Véanse numerales 21, 25, 26, 36, 37, 42, 43, 54 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras

- ¿Cumple la organización con las obligaciones laborales de afiliación a la seguridad social de sus trabajadores tanto colombianos como extranjeros?
- ¿Cuenta la organización con canales para que los trabajadores de sus proveedores y contratistas puedan informar si no se les tiene inscritos a seguridad social?
- ¿De qué manera hace explícito la organización ante sus trabajadores, proveedores y contratistas su compromiso con la erradicación del trabajo forzoso y la explotación laboral?
- ¿Identifica la empresa riesgos de trabajo forzoso relacionados directa o indirectamente con sus actividades?
- ¿Identifica la empresa riesgos de explotación sexual relacionados directa o indirectamente con sus actividades, especialmente la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes?
- ¿Con qué estrategias cuenta la organización para prevenir y mitigar riesgos de trabajo forzoso, explotación laboral y sexual y trata de personas?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Perfil de la organización		<p>G4-10</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. 	

- e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.
- f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).

Desempeño
Social: *Prácticas
laborales y
trabajo digno*

Empleo

G4-LA2

PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS A JORNADA COMPLETA QUE NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS TEMPORALES O A MEDIA JORNADA, DESGLOSADAS POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

- a. Detalle cuáles de las siguientes prestaciones sociales se ofrecen a todos los empleados a jornada completa pero no a empleados a tiempo parcial o temporales, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad. Como mínimo, inclúyanse las siguientes prestaciones:
- seguro de vida;
 - seguro médico;
 - cobertura por incapacidad o invalidez;
 - baja por maternidad o paternidad;
 - fondo de pensiones;
 - acciones; y
 - otras.
- b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

Explique las medidas adoptadas para socializar la ley laboral colombiana entre los trabajadores migrantes.

Indique cuántos son nacionales y cuántos son migrantes.

Desempeño Social: *Prácticas laborales y trabajo digno*

Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales

G4-DMA

- a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.
- b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.
- c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:
- los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión;
 - los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y
 - cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

Describa la manera como ha incluido en sus mecanismos formales de reclamación los principios de Guías Colombia.

G4-LA16

NÚMERO DE RECLAMACIONES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO Y RESUELTO MEDIANTE MECANISMOS FORMALES DE RECLAMACIÓN

- a. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria.
- b. Indique cuántas de las reclamaciones:
- se abordaron en el periodo objeto de la memoria;
 - se resolvieron en el periodo objeto de la memoria.
- c. Indique el número total de reclamaciones sobre prácticas laborales que se presentaron antes del periodo objeto de la memoria y se resolvieron en dicho periodo.

Indique qué tipo de capacitación se ofrece sobre la disponibilidad y accesibilidad del mecanismos formales de reclamación a los trabajadores de la organización, así como los trabajadores de proveedores y contratistas.

Desempeño Social: *Derechos humanos*

Trabajo forzoso

G4-DMA

- a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.

El reporte debe especificar los mecanismos utilizados por la organización para hacer explícito a todas sus filiales, proveedores y contratistas el compromiso con la erradicación del trabajo forzoso, explotación laboral y trata de personas.

b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.

c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:

- los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión;
- los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y
- cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

G4-HR6

CENTROS Y PROVEEDORES CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE SER ORIGEN DE EPISODIOS DE TRABAJO FORZOSO, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA CONTRIBUIR A LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO

a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso, en términos de:

- tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedor; y
- países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza.

b. Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el periodo cubierto por la memoria, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo forzoso.

Para efectos de trabajo forzoso describa los riesgos que deriven directa o indirectamente de sus actividades, incluyendo los riesgos en su cadena de suministro.

Para efectos de reporte sobre asuntos relacionados con explotación sexual -especialmente de niños, niñas y adolescentes- y trata de personas, incluya los riesgos que deriven directa o indirectamente de comportamientos individuales de sus empleados y de su cadena de suministro.

Indique qué medidas ha adoptado la organización dirigidas a mitigar y prevenir dichas prácticas.

TD6. La empresa cuenta con políticas y estrategias para la promoción y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y la prohibición del trabajo infantil

Véanse numerales del 38 al 41 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras

- ¿Qué riesgos ha identificado la organización con respecto al trabajo infantil, relacionados directa o indirectamente con sus actividades?
- ¿Con qué estrategia de protección y mitigación, y protocolos de respuesta cuenta la organización frente a casos de trabajo infantil?
- ¿Capacita la organización a sus empleados y cuenta con medidas contractuales para la protección de niños, niñas y adolescentes?
- ¿De qué manera hace explícito la organización su compromiso con el respeto de los derechos de niños, niñas y adolescentes?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: Derechos humanos	Trabajo infantil	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>El reporte debe incluir una descripción de la política interna de protección de los niños, niñas y adolescentes y los mecanismos para hacerla explícita frente a sus trabajadores en todas sus filiales, proveedores y contratistas.</p>
		<p>G4-HR5</p> <p>IDENTIFICACIÓN DE CENTROS Y PROVEEDORES CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE EXPLOTACIÓN INFANTIL, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA CONTRIBUIR A LA ABOLICIÓN DE LA EXPLOTACIÓN INFANTIL</p> <p>a. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trabajo infantil; y • trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos. <p>b. Indique los centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, en términos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipo de centro (por ejemplo, una fábrica) y proveedores; y • países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza. <p>c. Describa las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto de la memoria a fin de contribuir a la abolición del trabajo infantil.</p>	

TD7. La empresa cuenta con protocolos y programas para la prevención, monitoreo y mitigación de riesgos de salud y profesionales acorde con las actividades de la empresa y sus niveles y tipos de riesgos

Véanse numerales 49 al 53 de la guía de Trabajo Decente de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Cuenta la organización con un protocolo integrado de monitoreo, seguimiento y mejoramiento en temas de seguridad, salud y protección social?
- ¿Con qué protocolos y programas cuenta la organización para prevenir y mitigar los riesgos profesionales?
- ¿Cuenta la organización con procesos de identificación de riesgos laborales acordes con las actividades de la empresa y sus niveles y tipos de riesgos?
- ¿Qué tipo de protección especial ofrece la organización a trabajadores en zonas de alto riesgo industrial y público?
- ¿Son los programas de promoción y prevención de riesgos de salud con que cuenta la organización atentos a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i>	Salud y seguridad en el trabajo	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Describa el papel de los comités formales de seguridad y salud en realizar monitoreo, seguimiento y mejoramiento de los protocolos y lineamientos en temas de seguridad y salud atentos a las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres según los niveles y tipos de riesgos.</p>

G4-LA5

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS FORMALES DE SEGURIDAD Y SALUD CONJUNTOS PARA DIRECCIÓN Y EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- a. Indique a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales de seguridad y salud conjuntos para la dirección y los empleados.
- b. Indique el porcentaje de trabajadores que tienen representación en los comités formales de seguridad y salud conjuntos.

G4-LA6

TIPO Y TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR REGIÓN Y POR SEXO

- a. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosados por:
 - región; y
 - sexo.
- b. Indique los tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo de los contratistas independientes que trabajan *in situ*, de cuya seguridad general en el lugar de trabajo es responsable la organización, desglosados por:
 - región; y
 - sexo.
- c. Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y la comunicación de accidentes.

Indique a qué es razonable atribuir la incidencia o riesgo elevado de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y víctimas mortales. Tenga en cuenta entre otras las siguientes causas de razonabilidad:

- trabajadores en zonas de alto riesgo industrial,
- trabajadores en zonas de riesgo público

Indique el tipo de protección brindada a trabajadores en zonas de alto riesgo industrial y público.

TD8. La empresa tiene políticas y prácticas con enfoque de inclusión y perspectiva de género, promueve el principio de la no discriminación y el respeto por la diversidad

Véanse numerales 56 al 65 de la guía de Trabajo Decente

Preguntas Orientadoras

- ¿De qué manera promueve la organización el principio de no discriminación en sus procesos de contratación, promoción y desarrollo?
- ¿Qué mecanismos utiliza la organización para velar por que las diferencias de remuneración en la empresa no correspondan a distinciones, restricciones o preferencias basadas en género, etnia, color de piel entre otros?
- ¿Ofrece la empresa condiciones de trabajo dignas especialmente de poblaciones vulnerables, étnicas, extranjeras y mujeres?
- ¿Cómo se asegura la organización que al interior de la organización se conozcan, respetan y promueven los derechos de las poblaciones discriminadas?
- ¿De qué manera favorece la organización, la inserción de poblaciones discriminadas?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i>	Empleo	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>Describa los esfuerzos realizados por la organización para promover el principio de no discriminación en sus prácticas de contratación, promoción y desarrollo y cómo esos esfuerzos se ven reflejados en la diversidad de perfiles en los procesos de contratación y rotación. Tenga en cuenta que el principio de no discriminación refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, creencia religiosa u opinión política, condición social o económica, estado físico o mental o de estado civil.</p>

		<p>G4-LA1 NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO ETARIO, SEXO Y REGIÓN</p> <p>a. Indique el número y el índice de contrataciones en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, por sexo y por región.</p> <p>b. Indique el número y la tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, por sexo y por región.</p>	
<p>Desempeño Social: <i>Prácticas laborales y trabajo digno</i></p>	<p>Diversidad e igualdad de Oportunidades</p>	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>El reporte debe incluir la descripción de los mecanismos que utiliza la organización para hacer explícito su compromiso con el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades en sus procesos de contratación, promoción y desarrollo; así como los esfuerzos realizados por la organización por favorecer la inserción de poblaciones discriminadas.</p>
		<p>G4-LA12 COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD</p> <p>a. Indique qué porcentaje de personas pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad forma parte de los órganos de gobierno de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sexo; • edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50; 	

Desempeño Social:
Prácticas laborales y trabajo digno

Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

G4-DMA

- a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.
- b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.
- c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:
- los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión;
 - los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y
 - cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

G4-LA13

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

- a. Indique la relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.
- b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».

- grupos minoritarios; y
 - otros indicadores de diversidad, si procede.
- b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional:
- sexo;
 - edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50;
 - grupos minoritarios; y
 - otros indicadores de diversidad, si procede.

Identifique las medidas adoptadas por la organización para asegurar que las diferencias de remuneración de sus empleados no responden a distinciones, restricciones o preferencias basadas en motivos de género, entre otros.

Desempeño
Social:
*Derechos
humanos*

No
discriminación

G4-DMA

- a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.
- b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.
- c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:
- los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión;
 - los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y
 - cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

Mencione las políticas y estrategias adoptadas para prevenir la discriminación y respetar la diversidad al interior de la organización y el papel que tiene en esto el Comité de Convivencia.

G4-HR3

NÚMERO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS CORRECTIVAS ADOPTADAS

- a. Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria.
- b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si:
- la organización ha analizado el caso;
 - se está poniendo en práctica un plan correctivo se ha aplicado un plan correctivo y
 - se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna; y
 - el caso ya no es objeto de ninguna medida.

2.5. Guía para la Compra y Adquisición de Derechos sobre la Tierra y Derechos de Uso

La tierra y el territorio son esenciales para la satisfacción de derechos humanos fundamentales y en el marco de la actividad empresarial un número importante de estos derechos pueden verse impactados por la adquisición de derechos sobre la tierra por parte de las empresas. Este apartado brinda herramientas de reporte a las empresas que operan en Colombia sobre la debida diligencia que realizan para la compra y adquisición de derecho al uso de la tierra para garantizar que sus operaciones son respetuosas de los DD.HH. y el DIH.

NOMBRE DE LA GUÍA DE GUÍAS COLOMBIA	REQUERIMIENTO DE GUÍAS COLOMBIA	ALINEACIÓN CON LAS GUÍAS G4 DE GRI
CT Guía para la Compra y Adquisición de Derechos sobre la Tierra y Derechos de Uso	1 La empresa realiza un análisis de riesgos del entorno y de los predios en los cuales está previsto realizar la adquisición de derechos, el cual incluye antecedentes e impactos reales y potenciales relacionados con el acceso, tenencia y usos tradicionales de la tierra	Perfil de la organización (G4-6)
	2 El proceso de negociación y adquisición de derechos sobre la tierra implica acuerdos entre la empresa y sus propietarios de manera proporcional y razonable, a través de mecanismos de diálogo y participación informada, abierta y transparente	Participación de los grupos de interés (G4-26) Desempeño social: <i>Sociedad</i> • Comunidades locales (G4-SO1)
	3 La empresa gestiona los desafíos, riesgos e impactos en DIH asociados a la adquisición de derechos de uso sobre la tierra, evita y rechaza toda actividad y práctica ilegal y/o contraria al respecto de los DD.HH. y vela por la protección y el goce de derechos de las comunidades	Economía • Consecuencias económicas indirectas (G4-EC8)
	4 La empresa evita al máximo el desplazamiento involuntario de las comunidades. En los casos en los que la comunidad deba ser reasentada, la empresa propende por proteger los derechos de las comunidades	Complemento sectorial Minas y Metales - Desempeño social: <i>Sociedad</i> • Reasentamiento (G4-DMA y G4-MM9)
	5 La debida diligencia que realiza la en territorios de comunidades indígenas, reserva campesina, abandonados por desplazamiento forzado o zonas de conflicto, tiene en cuenta los distintos factores que permiten un mejor entendimiento tanto de los impactos como en el uso y significados de la tierra para quienes ahí habitan	Desempeño social: <i>Derechos humanos</i> • Derechos de la población indígena (G4-DMA y G4-HR8) • Evaluación (G4-DMA y G4-HR9)

CT1. La empresa realiza un análisis de riesgos del entorno y de los predios en los cuales está previsto realizar la adquisición de derechos, el cual incluye antecedentes e impactos reales y potenciales relacionados con el acceso, tenencia y usos tradicionales de la tierra

Véanse numerales 27, 28, 33, 36, 49, 54, 55 y 56, 57 y 60 de la guía de Tierras de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras

- ¿Tiene en cuenta la organización los usos económicos recreativos y sociales de las tierras sobre las cuales adquiere derechos?
- ¿Conoce la organización la infraestructura productiva, social, comunitaria y económica del área y la conectividad y servicios públicos presente en el terreno sobre el cual adquiere derechos?
- ¿De qué manera propende la organización porque el desarrollo de proyectos económicos no vaya en detrimento de medidas específicas de reparación de víctimas de despojo?
- ¿Ha identificado la organización la presencia y funcionamiento de la institucionalidad estatal en lo local y las dinámicas de violencia armada o social del terreno sobre el cual adquiere derechos?
- ¿Realiza la organización un análisis predial de aquellos predios en los que se pretenda adquirir derechos levantando información socio económica de las familias habitantes del predio?
- ¿Conoce la organización las expectativas de la población con respecto a la adquisición de derechos sobre la tierra por parte de la empresa?
- ¿Conoce la organización los grupos vulnerables presentes en el territorio?
- ¿Qué posibles efectos identifica la organización, relacionados con la adquisición de tierra por parte de la empresa sobre los derechos tradicionales y/o culturales de las comunidades, especialmente a las mujeres?
- ¿La organización ha identificado y analizado los impactos sobre los conocimientos tradicionales relacionados con el uso de la tierra y modelos de producción tradicional?
- ¿Ha analizado la empresa los impactos negativos sobre el acceso a bienes como ríos, vías de acceso, tierras cultivadas o de pastoreo, y otros?
- ¿Se tienen en cuenta dentro del análisis de riesgos los impactos negativos sobre la seguridad alimentaria de la comunidad?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
APARTADO DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO GENERAL	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Perfil de la organización		<p>G4-6</p> <p>a. Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.</p>	<p>Para las operaciones desarrolladas en Colombia, indique los terrenos que fueron adquiridos en el periodo objeto de la memoria que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con los DD.HH. de las comunidades.</p> <p>Se sugiere incluir una descripción de los resultados del diagnóstico realizado previo a la adquisición de derechos sobre la tierra. Incluya entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presencia de comunidades étnicas; • perfil socio económico y biofísico, y vocación de la tierra; • presencia institucional; • potenciales procesos de restitución de tierras adelantados en la zona; • presencia de actividades y grupos ilegales; • situaciones relacionadas con fenómenos como desplazamiento, abandono forzado, despojo de tierra y otros.

CT2. El proceso de negociación y adquisición de derechos sobre la tierra implica acuerdos entre la empresa y sus propietarios de manera proporcional y razonable a través de mecanismos de diálogo y participación informada, abierta y transparente

Véanse numerales 68 al 70 de la guía de Tierras de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Con qué mecanismos cuenta la organización para una comunicación efectiva con las comunidades?
- ¿Son los mecanismos de comunicación y participación de los grupos de interés atentos a las particularidades de las comunidades locales?

- ¿Qué diversidad de canales y medios utiliza la organización para informar sobre los procesos de adquisición?
- ¿De qué manera se asegura la organización que durante todo el proceso de adquisición de derechos sobre la tierra, todas las partes interesadas tengan acceso a información precisa?
- ¿Cómo se asegura la organización que las negociaciones y consultas se den en ambientes seguros para quienes participan en los procesos?
- ¿De qué manera favorece la organización las voces y visiones de las mujeres?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO GENERAL / CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Participación de los grupos de interés		<p>G4-26</p> <p>a. Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.</p>	<p>Describa los mecanismos de participación y diálogo con las comunidades locales. Considere, entre otros si:</p> <ul style="list-style-type: none"> son atentos a las particularidades de las comunidades y accesibles a ellas; se desarrollan en ambientes seguros para quienes participan; si se entrega información necesaria y de manera oportuna para que las comunidades puedan tomar decisiones informadas.
Desempeño Social: <i>Sociedad</i>	Comunidades locales	<p>G4-SO1</p> <p>PORCENTAJE DE CENTROS DONDE SE HAN IMPLANTADO PROGRAMAS DE DESARROLLO, EVALUACIONES DE IMPACTOS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL</p> <p>a. Indique el porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales usando, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> evaluaciones de impactos sociales, tales como evaluaciones de impactos con perspectiva de género, basadas en procesos participativos; evaluación y vigilancia constante del impacto ambiental; publicación de los resultados de las evaluaciones de los impactos ambientales y sociales; programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas; planes de participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica; procesos y comités de consulta con la comunidad local en los que participen grupos vulnerables; comités de empresa, comités de seguridad y salud ocupacional y otros órganos de representación de empleados para que gestionen los impactos; y procesos formales de reclamación desde las comunidades locales. 	<p>Incluya específicamente la descripción de los procesos de consulta con respecto a la negociación y adquisición de derechos sobre la tierra. Considere entre otros si:</p> <ul style="list-style-type: none"> la organización informa abierta, clara y transparentemente los motivos e intenciones que tiene frente a la tierra; la organización es transparente acerca de los impactos que se pueden generar con la adquisición de la tierra y las medidas contempladas para gestionarlos; la organización tiene en cuenta a todos los grupos de interés relevantes en el proceso de negociación y adquisición de derechos sobre la tierra; el proceso de consulta tiene en cuenta las particularidades y dinámicas de la comunidad local.

CT3. La empresa gestiona los desafíos, riesgos e impactos DIH asociados a la adquisición de derechos de uso sobre la tierra, evita y rechaza toda actividad y práctica ilegal y/o contraria al respeto de los DD.HH. y vela por la protección y el goce de derechos de las comunidades

Véanse numerales 7, 8, 10, 11, 62, 64 y 65 de la guía de Tierras de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Con qué mecanismos de monitoreo cuenta la organización que le permitan verificar que no se está utilizando presiones indebidas para intervenir en el proceso de negociación de predios?
- ¿Cuáles mecanismos han sido utilizados por la organización para impedir o mitigar los efectos no deseables sobre las comunidades locales derivados de la negociación, compra o adquisición de derechos sobre la tierra?
- ¿Se han elaborado programas de manejo y gestión del proceso incluyendo precios, principios de compensación, costos y tiempos para la adquisición de derechos sobre la tierra?
- ¿De qué manera propende y contribuye la organización a la formalización de la tenencia de tierra en sus áreas de operación?
- ¿Mantiene la empresa acceso a bienes como ríos, servidumbres, vías de comunicación o bienes comunitarios?
- ¿Cuenta la empresa con un plan de acompañamiento de las autoridades competentes en el proceso de adquisición de derechos sobre la tierra?
- ¿De qué manera manifiesta la organización explícita y públicamente su rechazo y desaprobación de prácticas contrarias a los DDHH como despojo y desplazamiento forzado?
- ¿Ha identificado la organización la presencia de cultivos ilícitos, presencia de grupos armados ilegales o minas antipersona y otras actividades ilegales?
- ¿Qué medidas ha tomado la organización para evitar complicidad o responsabilidad en el accionar de grupos al margen de la ley relacionados con acciones de desplazamiento forzado, abandono forzado y despojo de tierras?
- ¿Realiza la organización monitoreo constante para identificar situaciones relacionadas con fenómenos como desplazamiento, abandono forzado, despojo de tierra y otros?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Economía	Consecuencias económicas indirectas	<p>G4-EC8 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS Y ALCANCE DE LOS MISMOS</p> <p>a. Dé ejemplos de impactos económicos significativos, tanto positivos como negativos, de la organización. Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cambios en la productividad de organizaciones, sectores o el conjunto de la economía; • desarrollo económico en áreas con elevados índices de pobreza; • impacto económico de la mejora o el deterioro de las condiciones sociales o ambientales; • disponibilidad de productos y servicios para las personas con rentas bajas; • promoción de capacidades o conocimientos en una comunidad profesional o una zona geográfica; • creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro y distribución; • estimulación, facilitación o limitación de las inversiones foráneas directas; • impacto económico del traslado de operaciones o actividades; e • impacto económico del uso de productos y servicios. <p>b. Describa la importancia de tales impactos frente a las referencias externas y las prioridades de los grupos de interés, tales como las normas, los protocolos y los programas políticos nacionales e internacionales.</p>	<p>Dé ejemplos de los impactos económicos indirectos significativos, tanto positivos como negativos, derivados de la negociación y adquisición de derechos sobre la tierra. Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formalización de la tenencia de la tierra; • participación en los procesos de negociación de tierra; • fijación de precios de la tierra; • impacto económico del acceso a bienes públicos como ríos, servidumbres y vías de comunicación.

CT4. La empresa evita al máximo el desplazamiento involuntario de las comunidades. En los casos en que la comunidad deba ser reasentada la empresa propende por proteger los derechos de las comunidades

Véanse numerales 74, 75, 78, 80, 82, 85 y 91 de la guía de Tierras de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- En los casos en que la comunidad debe ser reasentada ¿con qué estrategias cuenta la organización para su reasentamiento que sea acorde al marco jurídico colombiano?
- ¿Identifica y caracteriza la empresa los si-

tios posibles de recepción de población y elabora una estrategia de reasentamiento?

- ¿De qué manera propende la organización porque se creen las condiciones para que las autoridades competentes o terceros legítimos puedan acompañar a las comunidades reasentadas en su toma de decisiones?
- ¿La organización levanta mapas donde se identifiquen, poblaciones afectadas por el proyecto y su ubicación teniendo en cuenta los diferentes tipos de tenencia de la tierra y los bienes que perderán al ser reasentados?

CONTENIDO SECTORIAL DE GRI PARA MINERÍA Y METALES			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Sociedad</i>	Reasentamiento	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	<p>El reporte debe incluir una descripción de las razones por las cuales las comunidades debieron ser reasentadas, la estrategia de reasentamiento según el marco jurídico colombiano y alineado con el respeto de los DD.HH.</p> <p>Incluya si el proceso contó con el acompañamiento de autoridades competentes o terceros legítimos en el proceso de reasentamiento.</p>

MM9
LUGARES DONDE SE
LLEVARON A CABO
REASENTAMIENTOS DE
COMUNIDADES, NÚMERO DE
HOGARES REASENTADOS
EN CADA LUGAR Y CÓMO SU
SUSTENTO FUE AFECTADO
EN EL PROCESO

Indique el censo de las poblaciones que fueron afectadas por el proyecto, comunidades con alto riesgo de empobrecimiento por la pérdida de sus sistemas de producción, de sus ingresos y de sus activos productivos, y los bienes que se perderán al reasentar la población.

CT5. La debida diligencia que realiza la empresa en territorios de comunidades indígenas, reserva campesina, abandonados por desplazamiento forzado o zonas de conflicto, tiene en cuenta los distintos factores que permiten un mejor entendimiento tanto de los impactos como en el uso y significado de la tierra para quienes ahí habitan

Véanse numerales 95 al 100 de la guía de Tierras de Guías Colombia

Preguntas Orientadoras:

- ¿Adelanta la organización procesos de debida diligencia antes y durante el avance de la operación empresarial en el territorio?
- ¿Qué consideraciones especiales hace la organización para la debida diligencia en territorios de comunidades étnicas y de reserva campesina, que permitan un mejor entendimiento de los impactos para la comunidad y del uso y significado de la tierra para quienes habitan en el territorio?
- ¿En territorios de comunidades étnicas ¿respeto la organización los usos tradicionales de los recursos naturales, cómo protege los conocimientos tradicionales relacionados con el uso de la tierra y de qué manera propicia la participación de autoridades tradicionales en la formulación e implementación de proyectos productivos?
- ¿Qué medidas se toman en territorios de reserva campesina para garantizar el respeto de los derechos culturales y socio económicos de las comunidades campesinas?
- ¿Qué medidas adopta la organización para fortalecer sus procesos de debida diligencia en territorios abandonados por desplazamiento forzado, despojo o en territorios en zona de conflicto?

GUÍA G4 DE GRI			GUÍAS COLOMBIA
CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO BÁSICO ESPECÍFICO	INSTRUCCIONES PARA ALINEAR GRI CON LOS LINEAMIENTOS DE GUÍAS COLOMBIA
Desempeño Social: <i>Derechos humanos</i>	Derechos de la población indígena	<p>G4-DMA</p> <p>a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.</p> <p>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.</p> <p>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión; • los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y • cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión. 	Mencione qué medidas toma la organización para respetar y proteger los derechos de los pueblos indígenas y los conocimientos tradicionales relacionados con el uso de la tierra y el rol de las autoridades tradicionales.
		<p>G4-HR8</p> <p>NÚMERO DE CASOS DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y MEDIDAS ADOPTADAS</p> <p>a. Indique el número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas que se han identificado en el periodo objeto de la memoria.</p> <p>b. Describa la situación actual y las medidas adoptadas, refiriendo si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la organización ha analizado el caso; • se está poniendo en práctica un plan correctivo; • se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna; y • el caso ya no es objeto de ninguna medida. 	

Desempeño
Social:
*Derechos
humanos*

Evaluación

G4-DMA

- a. Indique por qué el Aspecto es material.
Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.
- b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.
- c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión, entre otros:
- los mecanismos para evaluar la eficacia del enfoque de gestión;
 - los resultados de la evaluación del enfoque de gestión; y
 - cualquier modificación relacionada del enfoque de gestión.

Para los casos de territorios abandonados por desplazamiento forzado, despojo o en zona de conflicto, mencione de qué manera fortalece la organización sus procesos de debida diligencia.

G4-HR9

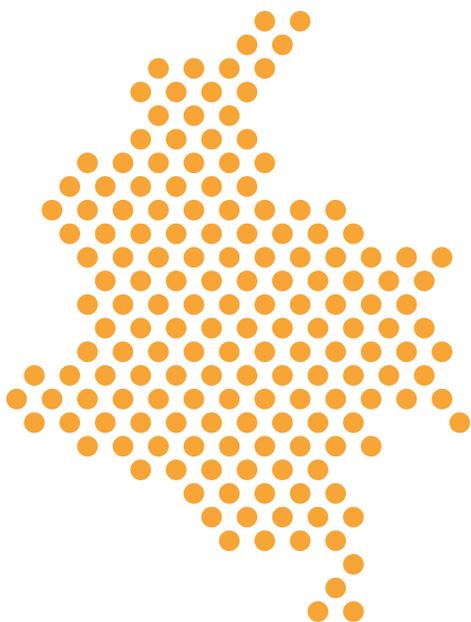
NÚMERO Y PORCENTAJE DE CENTROS QUE HAN SIDO OBJETO DE EXÁMENES O EVALUACIONES DE IMPACTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

- a. Indique el número y el porcentaje de centros que han sido objeto de examen en materia de derechos humanos o en los que se ha evaluado el impacto en los derechos humanos, desglosado por país.

Señale si la organización realiza consideraciones especiales en la evaluación de impactos en materia de DD.HH. cuando las actividades se realizan en territorios con comunidades étnicas, y/o territorios de reserva campesina.

ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Documento de alineación entre la Guía
G4 de GRI y Guías Colombia



Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8ª - 37 Torre A. Of. 305
/ Tel. (57-1) 218 3449
Bogotá, Colombia

www.ideaspaz.org

e-mail: fip@ideaspaz.org