

Este documento contiene los lineamientos establecidos por las empresas del Grupo DAABON para el reconocimiento de Derechos consuetudinarios y la prevención de conflictos con comunidades tradicionalmente O grupos étnicos asentados en el territorio.

PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS

Versión 2016



Preparado por
ÁREA DE GESTIÓN SOCIAL
DEPARTAMENTO DE SOSTENIBILIDAD

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

1. MARCO CONCEPTUAL

El protocolo de Identificación y manejo de Derechos Consuetudinarios se crea sobre el siguiente basamento conceptual:

Derecho consuetudinario: Conjunto de costumbres, prácticas y creencias que los pueblos indígenas y las comunidades locales aceptan como normas de conducta obligatorias y que forma parte intrínseca de sus sistemas sociales y económicos y su forma de vidaⁱ.

Consulta previa: La Consulta Previa es el derecho fundamental que tienen los pueblos indígenas y los demás grupos étnicos cuando se toman medidas (legislativas y administrativas) o cuando se vayan a realizar proyectos, obras o actividades dentro de sus territorios, buscando de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participaciónⁱⁱ.

Grupo étnico: todos aquellos pueblos que viven bajo el mismo influjo lingüístico, cultural, racial, religioso, costumbrista o una serie de características comunes y afines que les definen como tal.

Participación: “ ...proceso mediante el cual, las partes implicadas influyen y comparten el control sobre iniciativas de desarrollo, decisiones y recursos que los afectan (Banco Mundial, 1996)

Concertación: proceso de dos o más actores, generado por situaciones en la que se comprometen distintos puntos de vista; durante el cual, mediante el uso del diálogo en condiciones de equidad y tolerancia, se llega a una decisión en la que todas las partes identifican que sus razones, creencias y/o argumentos hacen parte de la nueva construcción.

Acuerdo: construcción social a la que se llega mediante un proceso de diálogo y concertación

2. OBJETIVOS

El cumplimiento del este Protocolo tiene como objetivo, disminuir al máximo posible, la influencia no deseable que puedan tener las actividades productivas o administrativas de las empresas del Grupo DAABON sobre los Derechos Consuetudinarios de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentados en territorios en los que se proyecte algún tipo de desarrollo propio de su gestión empresarial.

3. PROCESO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS

1. Prevención de la afectación de Derechos Consuetudinarios

I. Diligencia previa

Toda adquisición de bienes inmuebles con miras al establecimiento de áreas administrativas o productivas debe estar antecedida de un proceso de diligencia previa, con el ánimo de identificar riesgos de afectar total o

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

Parcialmente, temporal o definitivamente, la presencia, usos y costumbres de grupos étnicos o comunidades tradicionalmente asentadas en el territorio.

Este proceso incluye:

Consulta a fuentes del Estado que puedan certificar la presencia o no de grupos étnicos y el carácter de Resguardo Indígena o Reserva de Afrodescendientes que pueda tener la totalidad o parte del territorio sobre el que se tenga interés (Ministerio del Interior)

Consulta a fuentes del Estado que puedan certificar la existencia de sitios de interés religioso o sagrado de grupos étnicos (Instituto Colombiano de Antropología)

Estudios de legalidad de la tenencia (Oficinas de Instrumentos públicos)

Consulta a los Planes de Ordenamiento Territorial

Reuniones con líderes de las comunidades presentes en el área con los que se pueda acceder a información sobre uso y manejo del territorio; lo mismo que sobre la dinámica poblacional existente.

II. Consulta previa

Para aquellos casos en que se identifique la presencia y algún tipo de uso (religioso, productivo, recreativo, de abastecimiento, etc.) de algún grupo étnico reconocido por el Ministerio del Interior, se procederá a la Consulta previa, según los parámetros establecidos por el mismo Ministerio.

III. Concertación y acuerdo de convivencia

En caso contrario al anterior; siempre que existan comunidades vecinas al área sobre la que se proyecta un desarrollo productivo, se cumplirá un proceso de diálogo y concertación, para identificar áreas y usos tradicionales, que potencialmente puedan llegar a ser afectadas. Las características de todo proceso de concertación y posterior acuerdo, se contemplan en el protocolo de Manejo de Conflicto, que hace parte – como Anexo 1 - de este mismo documento.

Tanto el proceso de Consulta previa como el de Concertación y acuerdo de convivencia serán divulgados a través de la página web www.daabon.com.co y, de igual forma, se permitirá que las comunidades involucradas hagan su propia divulgación.

2. Reconocimiento del Derecho Consuetudinario

Como resultado de un proceso de Consulta previa o de Concertación y acuerdo de convivencia, la Compañía deberá incorporar a sus planes de manejo, de mejoramiento continuo o de gestión social, los acuerdos a los que hubiese llegado con la comunidad o grupo étnico involucrado.

Serán la Vicepresidencia Ejecutiva y la Dirección Jurídica, las instancias encargadas de velar por el pleno cumplimiento de los acuerdos pactados.

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

ANEXO 1

PROTOCOLO DE MANEJO DE CONFLICTO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DAABON

PRESENTACIÓN

Reconociendo que el contexto empresarial, al igual que casi todos los ambientes humanos, es susceptible de ser alterado o afectado por el conflicto, con repercusiones que pueden ser impredecibles para las partes; pero, igualmente, reconociendo que este mismo fenómeno puede convertirse en un mecanismo para recomponer y ajustar los sistemas, las empresas DAABON adoptan el siguiente protocolo; buscando un manejo eficiente, eficaz y enriquecedor de toda situación que ponga los puntos de vista de la Compañía en contraposición con los de cualquier otro actor social.

CONCEPTO

Las empresas del Grupo DAABON asumen como lineamiento conceptual frente al conflicto, la definición de Kenneth Thomas (1992): "Es el proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra afecta o está próxima a afectar negativamente a algo que le concierne".

Según su contenido, Thomas (1992) distingue los siguientes tipos de conflictos: conflicto de objetivos o intereses, conflicto de juicio u opinión- conflictos cognitivos y conflictos normativos- conflictos de valores, Frente a estos, la empresa declara, como primera opción, la PREVENCIÓN y en casos de que se detecte o identifique una situación conflictiva, la búsqueda de soluciones que permitan al mismo conflicto, convertirse en una oportunidad de mejora para las partes.

HERRAMIENTAS Y MECANISMOS PARA PREVENIR EL CONFLICTO SEGÚN SU NATURALEZA

- "Conflictos de objetivos o intereses: las partes desean resultados aparentemente incompatibles o divergentes (satisfacer necesidades personales, obtener recursos escasos, etc.). La consecución de los objetivos de cada parte amenaza u obstruye el logro de los objetivos de la otra..."

Toda empresa del Grupo DAABON invertirá esfuerzos en armonizar su desarrollo con el de las comunidades vecina; entenderá que comparte su territorio con otros actores sociales y su crecimiento debe garantizar que grupos y comunidades allí presentes, se perpetúen en el tiempo en las condiciones que social y culturalmente le son ideales.

Consecuentes con lo anterior, siempre que su decisión sea crear nuevas áreas o infraestructuras productivas, La Empresa asumirá, previo a cualquier forma de adquisición o naturaleza del usufructo, los siguientes protocolos:

- Diligencia previa o Due Dilligence: este proceso, que consiste en investigar del bien inmueble que se pretenda adquirir, condiciones en las que se puedan encerrar causas de un posible conflicto o riesgo legal, se realizará en las siguiente dimensiones: socio-cultural, ambiental, laboral, legal y financiera. En cada una de estas esferas, siempre que se involucren actores sociales, se emplearán metodologías de carácter participativo y los pasos de la diligencia será plenamente evidenciables.

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

- Consulta previa: en ningún caso, las actividades de las empresas DAABON se desarrollarán al interior de territorios de pueblos nativos (indígenas, afrocolombianos, etc.); no obstante, reconoce los derechos consuecudinarios de las comunidades con las que compartirá un espacio y esto le obliga, de manera voluntaria, a desarrollar procesos de consulta, concertación y consenso, cuando sus actividades, de una u otra forma, incidan sobre áreas o recursos en los que se identifique un uso tradicional comunitario.

- Identificación de Altos Valores de Conservación – A.V.C- : De acuerdo con la definición de la The High Conservation Value Resource Network “un AVC es un valor biológico, ecológico, social o cultural excepcionalmente significativo o de importancia crítica”.

La aplicación de esta metodología nos permitirá identificar las seis (6) categorías existentes de Altos Valores de Conservación y armonizar el desarrollo empresarial con los elementos (lugares, zonas, especies...) de vital importancia para el ecosistema y para la gente presente en nuestras zonas de influencia.

• Conflictos de juicio u opinión- conflictos cognitivos: implica diferencias sobre temas de hecho o empíricos. Una parte percibe que la otra ha llegado a conclusiones diferentes (incorrectas) sobre lo que es verdad en un sentido empírico. Pueden denominarse controversias. La clave reside en cómo combinar diferente información o razonamientos de las dos partes para formar una conclusión que es más o menos rigurosa.

Para minimizar la ocurrencia de situaciones conflictivas de esta naturaleza, La Empresa ha institucionalizado las siguientes herramientas:

- Reporte de Sostenibilidad: con una periodicidad bi-anual, las empresas DAABON elaboran un reporte de sostenibilidad cuya materialidad permite a los actores sociales interesados, reconocer los siguientes aspectos:

- Gobierno corporativo
- Políticas
- Unidades de producción
- Indicadores sociales y ambientales
- Proyectos de RSE
- Nuevos proyectos productivos (industriales o agrícolas)

- Comités técnicos: son espacios creados por la Gerencia Agronómica de C.I. Tequendama S.A.S., con el fin de fortalecer los procesos de extensión agrícola a los proveedores de fruta y abordar temas relacionados con sus políticas y herramientas de producción orgánica y sostenible. Su naturaleza los convierte en espacios de diálogo.

- Comités comunitarios: espacios del Departamento de Sostenibilidad, para consensuar aspectos de los proyectos que las empresas abordan en pro del mejoramiento de las condiciones sociales y ambientales de las comunidades vecinas.

- Página web: la página Web del grupo DAABON (www.daabon.com.co) es una herramienta que permite, además de conocer la naturaleza de las compañías, entrar en comunicación directa con el Sistema de Solicitudes, Quejas, Reclamos y Sugerencias (S.Q.R.S.), a través de las instancias encargadas de recibir, encausar y dar respuesta a este tipo de comunicaciones.

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

- Conflictos normativos- conflictos de valores: se centran sobre la evaluación de una parte sobre la conducta de la otra en términos de expectativas sobre cómo ésta debería comportarse. Estas expectativas pueden implicar varios tipos de estándares de lo que es una conducta apropiada: éticos, nociones de equidad, justicia, respeto a jerarquías de estatus y otras normas del sistema social, etc.
- Cada uno de los espacios anteriormente mencionados; al igual que los protocolos asumidos, son pasos previos a procesos de compra o expansión de unidades productivas.

PROCESO ANTE SITUACIONES DE CONFLICTO YA IDENTIFICADAS O PRÓXIMAS A DESENCADENARSE

Si a pesar de los mecanismos y herramientas institucionalizadas para el manejo de la queja o el reclamo, se logra percibir que persiste la molestia o la propensión negativa ante la Empresa por alguno de sus grupos de interés, el procedimiento a cumplir será el siguiente:

Diagnóstico del conflicto

El Departamento de Sostenibilidad, a través del Área de Gestión Social, será la dependencia encargada de diagnosticar la naturaleza del conflicto, los intereses involucrados, el posible origen e historia de la situación que se torna conflictiva. Los resultados de este proceso se pondrán en conocimiento de la Vice-presidencia Administrativa, en cuyas manos estará la decisión de constituir el equipo de manejo y resolución del conflicto; del cual, siempre harán parte los Departamentos de Riesgo, Jurídico y de Sostenibilidad

ETAPAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

Las siguientes etapas hacen referencia a la posibilidad de que la situación escale.

i. Diálogo

Ya identificado el conflicto, el paso siguiente será el DIÁLOGO con las partes vinculadas a la situación, en cabeza del Departamento de Sostenibilidad, a través de su Área de Gestión Social, que se apoyará en el equipo que haya sido designado para el caso.

El objetivo principal de esta etapa será dar a conocer los puntos de vista que orientan el accionar de La Empresa y conocer los argumentos contrarios, con el fin de agotar la posibilidad de superar el desacuerdo por la vía del intercambio de opiniones y/o de información.

La Empresa tendrá especial cuidado en que el diálogo se realice con la mayor equidad y simetría posible; esto es, para el caso de comunidades vecinas, respetando sus sistemas de representación legal o liderazgo, en el sitio o los sitios a los cuales sea más fácil el acceso, con las herramientas de comunicación y el lenguaje compartido; lo mismo que, en el idioma o dialecto que en el grupo humano en referencia, se considere oficial.

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.

ii. Negociación

Entendemos la negociación como "... un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable por todos". (Hubert Touzard); éste será el paso siguiente al diálogo e involucrará directamente al Departamento Jurídico DAABON, con el apoyo de los Departamentos o Gerencias que constituyan apoyo para la comprensión y manejo de la situación.

iii. Juez de conocimiento

En caso de presentarse la necesidad de una compensación, las Empresas DAABON se sujetan a la competencia de los jueces, según la Ley colombiana.

Resuelto el conflicto, los puntos de acuerdo serán aprobados por el órgano competente de la Empresa DAABON vinculada al proceso.

PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.




ANEXO 2

PASOS PARA EL DESARROLLO DE UNA CONSULTA PREVIA

(Fuente: Ministerio del Interior)

1. Solicitud de certificaciones de presencia de comunidades étnicas al Ministerio del Interior e Incoder: Presentar el modelo de oficio que han dispuesto estas entidades para evaluar objetivamente la presencia o no de minorías étnicas.
2. Socialización con comunidades identificadas: Envío de oficios a los líderes, autoridades tradicionales y autoridades locales.
3. Apertura del proceso: Reunión con los diferentes actores involucrados donde oficialmente se informa el inicio del proceso de Consulta Previa.
4. Pre-consulta: Explicación del proyecto a realizar en la zona, evaluación de medidas de mitigación y compensación de los impactos identificados en el proyecto.
5. Talleres de identificación de impactos y definición de medidas de manejo: Realización de mesas de trabajo participativo con la comunidad que será beneficiaria de las medidas de compensación que se acuerden.
6. Pre-Acuerdos: Formalización de los compromisos acordados entre las partes
7. Reunión de Protocolización: Cierre de la fase de concertación que viabiliza el inicio de la implementación y cumplimiento de acuerdos.
8. Cumplimiento de los compromisos acordados: Entregar y ejecutar con cada comunidad de manera oportuna las compensaciones acordadas.
9. Sistematización y seguimiento al cumplimiento de acuerdos: Firma de actas y levantamiento de la evidencia del cumplimiento del proceso de Consulta Previa.
10. Cierre del proceso de Consulta Previa: Reunión de cierre con el Ministerio del Interior, autoridades locales y comunidad en general donde se verifica la ejecución y cumplimiento del proceso firmando un acta de cierre.

**PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO
DE DERECHOS CONSUECUDINARIOS.**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
 PATRICIA APREZA LOAIZA Jefe de Gestión Social	 FELIPE GUERRERO Z. Director de Sostenibilidad	 GERMÁN ZAPATA H. Vicepresidente Administrativo	Noviembre - 2015

ⁱ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

ⁱⁱ ESCUELA DE JURISPRUDENCIA – UNIVERSIDAD DEL ROSARIO