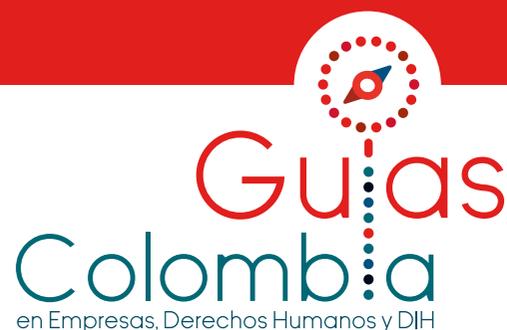


ESTUDIO DE CASO SOBRE GUÍAS COLOMBIA

INICIATIVA MULTIACTOR EN
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO
INTERNACIONAL HUMANITARIO

ESTUDIO DE CASO

AGOSTO DE 2022



ESTUDIO DE CASO SOBRE GUÍAS COLOMBIA

INICIATIVA MULTIACTOR EN
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO
INTERNACIONAL HUMANITARIO

ESTUDIO DE CASO

AGOSTO DE 2022



Guías
Colombia
en Empresas, Derechos Humanos y DIH

Secretaría Técnica:

FIP
FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

Secretaría Técnica:
Fundación Ideas para la Paz

Elaborado por:
María José Romero*
Hans Jiménez**
Paula Vargas***

Edición:
Martín Franco Vélez

Diseño y diagramación
Ladoamable
www.ladoamable.com

ISBN
--

Bogotá, Colombia 2022

• • • • •

- * Abogada y politóloga de la Universidad de Los Andes y Magíster en Defensa de los Derechos Humanos y Litigio Internacional. Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público y privado y ha trabajado como consultora de la Cámara de Comercio de Bogotá, de Ocesa, de la Unidad de Planeación Minero- Energética, de la Fundación Compaz, entre otras. Coordinó el equipo de Empresas y Derechos Humanos de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. También trabajó en el Ministerio del Interior y en la Agencia Nacional de Minería. Actualmente es consultora en materia de derechos humanos y empresas con énfasis en el desarrollo de guías y herramientas prácticas para promover los derechos humanos y la equidad de género en el sector empresarial.
- ** Abogado especialista en Derecho Administrativo de la Universidad del Rosario y Magíster en Seguridad y Defensa Nacional de la Escuela Superior de Guerra. Cuenta con más de 10 años de experiencia en el diseño e implementación de políticas públicas de orden nacional. Trabajó en la Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial para la prevención de la vinculación de niños, niñas y adolescentes a grupos armados ilegales y fue asesor del Sistema Nacional de Derechos Humanos de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. También trabajó en la Unidad para las Víctimas y en la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional. Recientemente, se ha desempeñado como profesor del área de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Javeriana. Actualmente, lidera procesos de estructuración de asociaciones público-privadas en la Alcaldía de Medellín y asesora al Distrito de Barranquilla en la implementación de la política de prevención de vulneración a los derechos humanos.
- *** Abogada con Maestría de la Universidad de Northwestern en derecho público, derechos humanos, derecho internacional humanitario y justicia transicional. En cuanto al sector público, tiene mucha experiencia en la implementación de proyectos, coordinación interinstitucional, y formulación y articulación de políticas públicas. Desde el Ministerio de Defensa, lideró la implementación del Acuerdo de Paz al interior de las Fuerzas Armadas, lo que implicó un trabajo conjunto entre diferentes entidades del Estado, el sector privado y diferentes comunidades. Igualmente, formó parte de la Agencia para la Defensa del Estado, entidad desde la cual participó en la creación de la política pública nacional para evitar que las entidades del Estado causaran daño a los particulares. Más recientemente, ha venido trabajando como consultora independiente en temas de derechos humanos y derecho internacional humanitario.

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	6
2	DESCRIPCIÓN GENERAL	8
	GUÍAS COLOMBIA Y SU MANDATO	8
	ORGANIZACIÓN INTERNA Y AFILIADOS	8
	GUÍAS ELABORADAS	12
	JUSTIFICACIÓN PARA EL ESTUDIO DE CASO	16
	ALCANCE DEL ESTUDIO DE CASO	16
	CONCEPTOS PARA EL ENTENDIMIENTO COMÚN	17
	METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CASO	20
3	CONTEXTO	21
	ROL DE LAS INICIATIVAS MULTIACTOR A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	21
	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE GUÍAS COLOMBIA	22
4	LOGROS, FACTORES DE ÉXITO Y DESAFÍOS DE GUÍAS COLOMBIA	29
	PRINCIPALES LOGROS DE GUÍAS COLOMBIA	29
	FACTORES DE ÉXITO	43
	DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES	46
5	BIBLIOGRAFÍA	57

ACRÓNIMOS

ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
ANH	Agencia Nacional de Hidrocarburos
ARN	Agencia para la Reincorporación y Normalización
CCB	Cámara de Comercio de Bogotá
CER	Conducta Empresarial Responsable
CINEP	Centro de Investigación y Educación Popular
CIPA	Estrategia basada en el Conocimiento, Implementación, Posicionamiento y Ampliación
CODHES	Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento
CREER	Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
DDHH	Derechos Humanos
DDEDH	Debida Diligencia Empresarial en Derechos Humanos
DIH	Derecho Internacional Humanitario
EIS	Estrategia Integral de Sostenibilidad
ECO	Encuentros para Conversar
FIP	Fundación Ideas para la Paz
GRI	Iniciativa de Reporte Global
INDEPAZ	Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OI	Organización Internacional
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONG	Organización No Gubernamental
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PHVA	Planear-Hacer-Verificar-Ajustar
PRNU	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
PV	Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
UARIV	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

1

INTRODUCCIÓN

Las iniciativas multiactor surgieron como respuesta a las principales crisis de derechos humanos (DDHH) relacionadas con las empresas en las décadas de 1990 y 2000, y contaron con el apoyo de países, empresas multinacionales y organizaciones de la sociedad civil. Su amplia influencia en el ámbito de los DDHH, así como en diversos sectores económicos, permitió su consolidación como una buena práctica internacional. Su reconocimiento por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los DDHH y las empresas transnacionales¹, las consolidó como un vehículo para promover la colaboración, la atención de consecuencias negativas sobre los DDHH asociadas a actividades empresariales y la rendición de cuentas a distintos grupos de interés. Con el tiempo, los modelos multiactor han evolucionado: pasaron de ser un experimento sobre gobernanza global, a una solución ampliamente aceptada para abordar vulneraciones sobre los DDHH a nivel internacional².

Colombia no ha sido ajena a esta tendencia. Hoy existen empresas que operan en entornos complejos *“caracterizados, generalmente, por la débil institucionalidad y la frágil gobernabilidad que se materializa en la precaria capacidad del Estado para ejercer eficazmente sus funciones en ciertas zonas del país, la presencia de actores*

al margen de la ley y la naturalización de la cultura de la ilegalidad, entre otros. A estas condiciones complejas se le suma la falta de conocimiento sobre instancias que guíen y exijan el goce de los DDHH por parte de los actores presentes en el territorio, así como lo difuso de los límites entre las responsabilidades del Estado (de proteger y garantizar los DDHH), y de las empresas (de respetar y promover los DDHH)”³. Así, a partir de la necesidad de fortalecer la respuesta de las empresas y del Estado frente a los diversos desafíos en DDHH, se han constituido un conjunto de iniciativas multiactor



- ¹ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción (A/HRC/44/43). (17 de junio de 2020) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F44%2F43&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>
- ² MSI INTEGRITY. No apto para su propósito. El gran experimento de iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad empresarial, derechos humanos y gobernanza global [contenido sitio web]. [Consultado el 2 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/>
- ³ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en las acciones de fortalecimiento institucional, 2014 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5a1ed6f46e693.pdf>

que tienen como propósito ser fuente de aprendizaje y orientación para las empresas y el Estado a partir del diálogo multiactor.

Reconociendo la complejidad de la operación en este tipo de entornos, y a partir del entendimiento de los más altos estándares nacionales e internacionales en empresas y DDHH, así como del diverso conocimiento de sus integrantes, Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (DIH)⁴ ha construido lineamientos prácticos que orientan a las empresas en su actuar diario frente al deber de respetar los DDHH. Esta conducta respetuosa de los DDHH constituye, a su vez, un aporte a la construcción de paz y se convierte en un motor para desencadenar procesos de desarrollo sostenible en los territorios.

Guías Colombia decidió realizar un estudio de caso con el propósito de dar a conocer a los distintos actores y sectores interesados la evolución, principales logros,

factores de éxito y desafíos que enfrenta la iniciativa frente a su rol de promover actividades empresariales respetuosas de los DDHH.

Este estudio de caso está estructurado en tres partes: en la primera se describe su justificación, alcance, conceptos y metodología; en la segunda, se establece el rol de las iniciativas multiactor a nivel nacional e internacional, así como la evolución histórica de Guías Colombia; y en la tercera, se desarrollan los principales logros, factores de éxito y oportunidades de mejora de la iniciativa.

• • • • •
⁴ Conozca más sobre Guías Colombia en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ ¿Qué es Guías Colombia? [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/guias-colombia>

2

DESCRIPCIÓN GENERAL

2.1. GUÍAS COLOMBIA Y SU MANDATO

Guías Colombia es una iniciativa multiactor de carácter voluntario, creada en 2006, que reúne a empresas, gremios, entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y otras organizaciones interesadas. Su misión es generar y promover conductas empresariales responsables y respetuosas de los DDHH y el DIH en Colombia. Este propósito se ha adelantado mediante la elaboración participativa y la implementación de lineamientos prácticos, realizables y especializados temáticamente que orientan a las empresas en sus procesos de debida diligencia. Dichos lineamientos se recogen a través de guías que tienen enfoques temáticos específicos en el marco de los DDHH y el DIH, como lo son los asuntos de seguridad, mecanismos de quejas y reclamos, trabajo decente, compra y adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso, cadena de suministro, fortalecimiento institucional, y relacionamiento con comunidades.

Gracias a un diálogo multiactor basado en la confianza, el respeto y el tratamiento igualitario, horizontal y simétrico entre sus integrantes, Guías Colombia ha desarrollado una metodología de trabajo colaborativo basada en el logro de consensos para la acción aplicada y probada que permite construir conocimiento y tomar decisiones

conjuntas sobre criterios para la gestión empresarial eficaz frente al respeto de los DDHH. Las guías incorporan distintas perspectivas y saberes de los integrantes, están escritas en un lenguaje empresarial práctico que facilita su implementación por parte de las empresas que voluntariamente integran la iniciativa, y están disponibles públicamente para las demás empresas interesadas. Este espacio permite a los integrantes robustecer sus conocimientos teóricos y prácticos en empresas y DDHH, intercambiar experiencias y aprendizajes en la materia con otros actores clave en la agenda, reflexionar sobre los desafíos y soluciones en la materia, e impulsar operaciones empresariales atentas a los DDHH basadas en los más altos estándares internacionales y nacionales.

2.2. ORGANIZACIÓN INTERNA Y AFILIADOS

Desde su inicio, Guías Colombia ha sido liderada por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) en calidad de Secretaría Técnica, y ha contado con otros órganos de gobernanza que le han permitido funcionar de manera adecuada. La iniciativa cuenta con un Documento de Gobierno Interno que fija sus reglas de funcionamiento de manera consecuente con su naturaleza multiactor. El Documento reconoce que todos los integrantes de Guías Colombia reciben un tratamiento simétrico, horizontal e

igualitario, y que hay integrantes de distinta naturaleza con perspectivas u opiniones diversas. También aclara los roles y responsabilidades y describe los criterios y procesos de ingreso, permanencia y retiro para sus integrantes y las organizaciones aspirantes, entre otros asuntos relevantes. El capítulo 4 sobre órganos y procesos de toma de decisiones, establece los siguientes órganos de funcionamiento de la iniciativa:

- **Una Asamblea de Alto Nivel:** está conformada por los Presidentes y/o su equivalente de los miembros y observadores, quienes pueden acudir en compañía del representante de su entidad ante Guías Colombia. Tiene las funciones de brindar orientación estratégica sobre la sostenibilidad de Guías Colombia y aprobar sus objetivos y financiación para la próxima vigencia. La Asamblea sesiona de manera ordinaria una vez al año y puede hacerlo de manera extraordinaria cuando así lo requiera el Comité Directivo o por solicitud de la Asamblea. Para desarrollar las sesiones ordinarias y extraordinarias, la Secretaría Técnica es la encargada de convocar las sesiones de la Asamblea y de ejercer las funciones de verificación del quórum; presentar la agenda; moderar la discusión; organizar y coordinar los procesos de toma de decisiones que sea necesario llevar a cabo; y elaborar las ayudas de memoria de las sesiones y compartirlas con todos los integrantes de la Asamblea.
- **Un Comité Directivo:** ejerce como máximo órgano de direccionamiento estratégico, seguimiento y control de la iniciativa. Los miembros del Comité son elegidos cada dos años en plenaria y cuenta con un representante de cada pilar, quien debe elegir un titular y un suplente. Dicho Comité sesiona cada dos meses; su responsabilidad principal es establecer los ejes estratégicos que direccionan el trabajo de la iniciativa y hacer seguimiento y monitoreo a los avances y a la labor que, en ese sentido, realice la Secretaría Técnica para alcanzar los objetivos trazados. Dentro de sus funciones se destacan definir directrices para fortalecer y posicionar a Guías Colombia; informar a la Secretaría Técnica sobre las gestiones que adelanta cada pilar en cumplimiento del plan de trabajo; determinar el mecanismo para gestionar las diferencias entre los integrantes, así como proponer cambios en la gobernanza de la iniciativa y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- **Una Secretaría Técnica:** está a cargo de la Fundación Ideas para la Paz (FIP), quien coordina y dinamiza las acciones operativas, técnicas, administrativas y de comunicación requeridas por la iniciativa. Su funcionamiento es de carácter permanente y no sustituye las responsabilidades de los integrantes. La Fundación Ideas para la Paz es un centro de pensamiento independiente

creado en 1999 por un grupo de empresarios colombianos. Su misión es generar conocimiento, proponer iniciativas, desarrollar prácticas y acompañar procesos para contribuir a la construcción de una paz estable y duradera en Colombia. También busca aportar a comprender las conflictividades del país, ejerciendo el liderazgo necesario para movilizar a ciudadanos, servidores públicos y empresarios alrededor del objetivo común de construir una sociedad en paz.

- **Una Plenaria:** está conformada por los delegados de los miembros, aspirantes y observadores. Se encarga de generar e identificar insumos útiles para elaborar las guías y/o desarrollar la iniciativa; discutir sobre los borradores, el plan de trabajo anual y el presupuesto, entre otros documentos relevantes, incorporando los comentarios y observaciones de su consideración. También de discutir la alineación general del evento anual de Guías Colombia, entre otras funciones importantes.
- **Grupos de trabajo transitorios:** se conforman para abordar asuntos específicos de la iniciativa por solicitud de los otros órganos de funcionamiento. De acuerdo con su objetivo —y bajo la coordinación de la Secretaría Técnica— cada grupo define su conformación, funcionamiento, proceso de toma de decisiones y temporalidad.

Desde su fundación hasta la fecha, la iniciativa se ha duplicado en tamaño: actualmente cuenta con 30 integrantes entre empresas, gremios, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y entidades del Estado.

EMPRESAS Y GREMIOS

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- AngloGold Ashanti Limited
- Cámara de Comercio de Bogotá (CCB)
- CENIT
- Grupo ECOPETROL
- Grupo EPM
- GEOPARK
- PRODECO
- HITACHI Power Grids
- NESTLÉ
- PROMIGAS
- MOVISTAR
- TIPIEL

ESTADO

- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV)
- Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)
- Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)

- Defensoría del Pueblo
- Ministerio de minas y energía

ORGANISMOS INTERNACIONALES

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Pacto Global Red Colombia
- Embajada de Suiza en Colombia

- Embajada de Canadá en Colombia

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER)
- Fundación Renacer contra la violencia sexual
- REDPRODEPAZ
- Save the Children
- SISMA Mujer

GRÁFICA 1.

COMPOSICIÓN DE GUÍAS COLOMBIA EN DDHH Y DIH



2.3. GUÍAS ELABORADAS

La apuesta en DDHH y DIH de Guías Colombia se ha materializado en la elaboración de, hasta ahora, siete (7) lineamientos en asuntos de gran relevancia para el país. La construcción de estas guías representó un gran esfuerzo de todas las personas involucradas pues requirió no solamente de un proceso investigativo exhaustivo por parte de la Secretaría Técnica, sino la participación de expertos en las temáticas seleccionadas y la generación de consensos entre los integrantes de la iniciativa para formular los contenidos.

En línea con el carácter multiactor de la iniciativa Guías Colombia, estos lineamientos fueron elaborados por todos sus integrantes mediante un ejercicio colaborativo y de construcción colectiva basado en las siguientes etapas:

- **Selección de la temática:** la Secretaría Técnica lleva un registro de los posibles temas para futuras guías y habilita canales con el fin de que los integrantes expresen sus preferencias. La temática seleccionada se define por consenso.
- **Definición de la estructura:** la estructura de las guías está consignada en el Documento de gobierno interno de la iniciativa e incluye:
 - Introducción
 - Alcance
 - Metodología de elaboración

- *Principios generales:* compromisos amplios asumidos por las empresas frente a la temática.
- *Principios de acción:* compromisos específicos de acuerdo con el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y ajustar) que establecen las acciones que deben realizar las empresas.
- En caso de requerirse, puede contener glosarios y anexos, entre otros contenidos pertinentes.

- **Elaboración de contenidos:** incluye la revisión del estado del arte sobre la temática seleccionada; la invitación de expertos; la elaboración preliminar de contenidos en subgrupos de trabajo en las plenarios; la consolidación del documento borrador a partir de los contenidos elaborados en estos subgrupos; el proceso de presentación y retroalimentación de los borradores ante la plenaria, y la aprobación final de la guía por parte de las empresas miembro, mediante comunicación formal.

Las siete (7) guías que se han publicado hasta el momento, son:



Guía de Mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y DIH: Esta guía, elaborada en 2012 –un año después de la adopción por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)– ofrece lineamientos sobre el quehacer de las empresas que operan en Colombia para contar con mecanismos que les permitan manejar quejas y reclamos por parte de sus grupos de interés de manera atenta a los DDHH y el DIH⁵. A partir de la importancia de los mecanismos de remediación no judicial, estos lineamientos contribuyen a constituir mecanismos de quejas y reclamos útiles que pueden servir como un sistema de alerta temprana y ofrecer a la compañía información sobre su impacto. La Guía tiene, además, herramientas y referencias a buenas prácticas que facilitan la puesta en marcha de estos mecanismos.

de las empresas que operan en Colombia para contar con mecanismos que les permitan manejar quejas y reclamos por parte de sus grupos de interés de manera atenta a los DDHH y el DIH⁵. A partir de la importancia de los mecanismos de remediación no judicial, estos lineamientos contribuyen a constituir mecanismos de quejas y reclamos útiles que pueden servir como un sistema de alerta temprana y ofrecer a la compañía información sobre su impacto. La Guía tiene, además, herramientas y referencias a buenas prácticas que facilitan la puesta en marcha de estos mecanismos.



Guía de Seguridad: Publicada en 2014, esta Guía busca dar lineamientos claros sobre lo que deben hacer en materia de DDHH y DIH las empresas que operan en Colombia cuando se despliegan las actividades de seguridad⁶. Para ello, establece una serie de requisitos mínimos en DDHH y DIH para el relacionamiento con la Fuerza Pública y empresas de Seguridad y Vigilancia Pri-

gida. Finalmente, propone una herramienta de verificación para tener en cuenta en temas de seguridad.

vada. Finalmente, propone una herramienta de verificación para tener en cuenta en temas de seguridad.



Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso: Elaborada en 2014, se enfoca en la debida diligencia que las empresas deberían llevar a cabo desde el momento de planear hasta el

de realizar una compra o adquirir derechos sobre las tierras, tomando en cuenta los potenciales impactos negativos de estas operaciones sobre los DDHH de las comunidades⁷. La Guía contiene orientaciones específicas frente a situaciones previstas en la Ley 1448 de 2011⁸, y profundiza en la comprensión de los conceptos de buena fe exenta de culpa, tierra y territorio.

.....

⁵ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/128>

⁶ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de seguridad [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/documento/guia-de-seguridad>

⁷ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/125>

⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1448. (10 de junio de 2011). Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1998. No. 48.096. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680697>



Guía de trabajo decente y un anexo sobre buenas prácticas:

Elaborada en 2014, es un esfuerzo por aclarar las expectativas en relación con la conducta de las empresas frente a los requisitos de trabajo decente en

el país, más allá del estricto respeto por la legislación nacional⁹. En ella se abordan asuntos de gran importancia como la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la explotación laboral infantil, la explotación sexual y la erradicación de la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes, con el fin de orientar la operación empresarial a través de condiciones de trabajo seguras y no discriminatorias.



Guía de debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro:

Elaborada en 2017, tiene el objetivo de ofrecer a las empresas elementos suficientes para gestionar riesgos e impactos en su relacionamiento con

proveedores y contratistas mediante un enfoque preventivo. Así mismo, establecer programas de desarrollo de proveedores e implementar acciones de seguimiento para integrar a la gestión de DDHH de la empresa los riesgos e impactos asociados a su cadena de suministro¹⁰. La Guía presenta una serie de Principios de Acción que las empresas podrán implementar en su ciclo de Planear-Hacer-Verificar-Ajustar (PHVA), para poner fin o

prevenir situaciones que contribuyan o puedan contribuir a generar consecuencias negativas sobre los DDHH de manera directa o indirecta.



Guía de debida diligencia en DDHH y DIH para las acciones de fortalecimiento institucional:

Publicada en 2017, busca que, a partir de sus responsabilidades en materia de DDHH, las empresas sean agentes de cambio que aporten a la reconstrucción del tejido social y a la transformación de entornos complejos caracterizados por la cultura de la ilegalidad y otros factores de riesgo.

Esta Guía es especialmente valiosa para empresas que operan en entornos institucionalmente débiles y con frágil gobernabilidad. Además, brinda lineamientos para orientar a las empresas en el respeto y promoción de la ley, la ética y la integridad, y la rendición de cuentas para el relacionamiento transparente¹¹.

• • • • •

⁹ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de trabajo decente [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/node/126>

¹⁰ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/node/124>

¹¹ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH para las acciones de fortalecimiento institucional [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/documento/guia-para-la-debida-diligencia-en-ddhh-y-dih-para-las-acciones-de-fortalecimiento>



Guía de debida diligencia en DDHH para el relacionamiento con comunidades:

Elaborada en 2020, esta Guía les brindó a las empresas lineamientos prácticos para desarrollar actividades en armonía con sus entornos

de operación con el fin de asegurar la sostenibilidad de su negocio y el relacionamiento empresa-comunidad basado en el respeto de sus derechos (en particular, en el derecho a la participación significativa). La Guía integra elementos innovadores como: 1) sus principios de acción son aplicables a cualquier contexto, incluso entornos complejos caracterizados, entre otras cosas, por dinámicas de violencia y conflicto armado; 2) sus principios de acción también están orientados a que las empresas contribuyan a los procesos de desarrollo territorial bajo la óptica de un doble beneficio (para la empresa y la comunidad); y 3) integra consideraciones generales que pueden ayudar a las empresas que, debido a su actividad, interactúen por vías digitales con las comunidades, para que lo hagan respetando los derechos humanos¹².

Para el 2022, la iniciativa desarrollará una nueva guía centrada en la debida diligencia en DDHH para las acciones de cambio climático y transición justa. El propósito de este documento es ayudar a las empresas a transitar a una economía ambientalmente sostenible y justa¹³. Esto implica que las empresas adopten medidas para mitigar los efectos que sus operaciones puedan tener sobre el cambio climático. Guías Colombia busca elabo-

rar la primera guía de esta naturaleza desarrollada en Colombia para emitir lineamientos sobre cómo las empresas y sus cadenas de suministro pueden gestionar sus impactos en DDHH y, a la vez, adoptar energías limpias y fomentar el uso eficiente de los recursos naturales¹⁴. La construcción de este documento por parte de Guías Colombia es una muestra más de su esfuerzo por mantenerse al día en la agenda de temas que afectan a los derechos humanos, así como proporcionar herramientas innovadoras y útiles para los nuevos desafíos que se le presentan a las empresas.



¹² Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía Colombia sobre relacionamiento con comunidades [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/documento/guia-colombia-sobre-relacionamiento-con-comunidades>

¹³ Conozca más sobre esta guía en: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guías Colombia elaborará su octavo lineamiento sobre cambio climático y transición justa en el 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-elaborara-su-octavo-lineamiento-sobre-cambio-climatico-y-transicion-justa-en-el>

¹⁴ Ibid.

GRÁFICO 2

LÍNEA DE TIEMPO DE LA ELABORACIÓN DE LAS GUÍAS COLOMBIA



2.4. JUSTIFICACIÓN PARA EL ESTUDIO DE CASO

El presente estudio de caso sobre Guías Colombia contribuirá a que los integrantes de la iniciativa, otras iniciativas multiactor en el país y en el mundo, y diversos actores claves en la agenda de empresas y DDHH, puedan conocer sobre su evolución, sus principales logros y factores de éxito, y los desafíos y oportunidades para lograr la integración efectiva de los DDHH en la gestión empresarial. Además, permitirá visibilizar los esfuerzos de Guías Colombia para hacer frente a la evolución de la agenda y seguir posicionándose como una iniciativa relevante y estratégica en el país.

Así mismo, permitirá evidenciar los retos y oportunidades de la iniciativa para promover el trabajo colaborativo y lograr consensos con el fin de incidir en el deber que

tienen las empresas de respetar los DDHH, la responsabilidad del Estado con respecto a dicha gestión, y las oportunidades de las organizaciones de la sociedad civil y los organismos internacionales para contribuir a promocionar los DDHH.

2.5. ALCANCE DEL ESTUDIO DE CASO

Este estudio de caso es de carácter descriptivo y busca resaltar la incidencia y relevancia de Guías Colombia en el país. No constituye una auditoría sobre la iniciativa y/o evaluación de la gestión en DDHH de las empresas de la iniciativa. Las descripciones acá presentadas buscan exponer las buenas prácticas y aprendizajes, pero no pretenden generar señalamientos negativos hacia la iniciativa o sus integrantes.

En esta ocasión, el estudio de caso es realizado por consultores externos a la iniciativa y a la Secretaría Técnica con el objetivo de garantizar su imparcialidad y neutralidad al momento de realizar la documentación.

2.6. CONCEPTOS PARA EL ENTENDIMIENTO COMÚN

Para facilitar la lectura de este estudio de caso, estas son algunas definiciones esenciales en materia de empresas, DDHH e iniciativas multiactor:

- **Conducta empresarial responsable:** La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas –independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector– evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. CER significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales. Aunque la CER a veces se usa indistintamente con la responsabilidad social corporativa (RSC), se entiende que es una aproximación más completa e integral para el eje del negocio de lo que tradicionalmente se considera RSC (principalmente, filantropía). Un elemento clave de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual
- las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales y explican cómo se abordan¹⁵.
- **Debida diligencia empresarial en DDHH:** En el contexto de los Principios Rectores, la debida diligencia en DDHH constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores), para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos¹⁶.
- **Derechos humanos:** Los DDHH son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos DDHH, sin discriminación alguna. Estos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los DDHH universales están, a menudo, contemplados en la ley y garantizados por ella a través de los tratados,

15 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. Conducta empresarial responsable para América Latina y el Caribe (CERALC), 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://mnequi-delines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

16 OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en página 7: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los DDHH establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, con el fin de promover y proteger los DDHH y las libertades fundamentales de los individuos o grupos¹⁷.

- **Derecho Internacional Humanitario:** Es el conjunto de normas que tratan de limitar los efectos de los conflictos armados a nivel nacional e internacional. Protege a las personas que no participan o que ya no participan en los combates y limita los medios y métodos de hacer la guerra. El DIH suele llamarse también “*derecho de la guerra*” y “*derecho de los conflictos armados*”, hace parte del derecho internacional y está compuesto tanto por tratados y convenios como por la costumbre aceptada por los Estados¹⁸.
- **Estándar internacional en DDHH y empresas:** son parámetros esperados de actuación en constante evolución. Son, también, herramientas que ayudan, orientan y guían a las empresas a actuar de la mejor manera posible para que se abstengan de infringir los DDHH de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los DDHH en las que tengan alguna par-

ticipación. El principal estándar global en esta materia son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los DDHH, que establecen el deber de protección en cabeza del Estado; el de respeto en cabeza de las empresas; y el deber de reparar, en cabeza de los Estados y las empresas¹⁹. Estos estándares globales, a su vez, se complementan con documentos regionales construidos a partir de la jurisprudencia, por parte de organismos regionales de protección de los derechos humanos, como lo es el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁰.

17 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 217 A (10 de diciembre de 1948). Por la cual se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/2_temas_de_derecho_humanos_0.pdf.

18 COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. ¿Qué es el Derecho Internacional Humanitario?, 2004 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.icrc.org/es/doc/assets/files/other/dih.es.pdf>

19 OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’, 2011 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

20 Con el fin de facilitar la identificación y sistematización del estado del arte de los estándares internacionales sobre derechos humanos y empresa, en noviembre de 2019, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) publicó el informe titulado Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Este informe proporciona un análisis sistemático y evolutivo que busca clarificar, organizar y desarrollar los deberes estatales y los efectos que se pueden generar sobre las empresas en su cumplimiento a partir de la experiencia jurídica interamericana. A su vez, sirve como insumo y parámetro para los esfuerzos realizados por los Estados integrantes y las empresas en varias iniciativas nacionales e internacionales en esta materia. Informe disponible en: ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, RELATORÍA ESPECIAL SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES CULTURALES Y AMBIENTALES, Y COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

- **Iniciativas multiactor:** Son colaboraciones entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas, que buscan abordar temas de interés mutuo, incluidos los DDHH y la sostenibilidad. Para hacerlo, las iniciativas pueden trabajar con el fin de facilitar el diálogo entre distintas partes interesadas, fomentar el compromiso intersectorial o desarrollar y aplicar estándares para la conducta corporativa o gubernamental²¹.
- **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y DDHH:** Los PRNU son una norma de conducta mundial en materia de DDHH aplicable a todas las empresas, la cual establece que deben respetar los DDHH y hacer frente a las consecuencias negativas sobre ellos. Los PRNU se crearon en el 2008 en el seno de las Naciones Unidas mediante el Marco *“Proteger, Respetar y Remediar”*²²; en 2011 se operacionalizan en los 31 *“Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los DDHH”*²³.
- **Principios Voluntarios en seguridad DDHH (PV):** Fueron lanzados en diciembre del 2000 por el Departamento de Estado del Gobierno de Estados Unidos y la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido. En su formulación también participaron organizaciones no gubernamentales (ONG) y empresas. Enfocados en los arreglos

de seguridad de las empresas con contratistas de vigilancia privada y Fuerza Pública, estos principios constituyen una guía para que las empresas que operan en escenarios de conflicto o de débil gobernabilidad, lo hagan previendo los riesgos y medidas de manejo dentro de los DDHH y el DIH. Hoy en día, diferentes Gobiernos, empresas y ONG se han adherido a los PV y han avanzado en su aplicación práctica²⁴.

• • • • •

- ²¹ COMITÉ MINERO ENERGÉTICO, GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DIH, Y PACTO GLOBAL RED COLOMBIA. Guías Colombia. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Una lectura práctica de las iniciativas multiactor en Colombia, 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/media/website/responsabilidad-empresarial-respetar-derechos-humanos.pdf>
- ²² CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos (A/HRC/8/5). (7 de abril de 2008) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://observatoriosc.org/wp-content/uploads/2013/11/Proteger_respetar_remediar_abril2008.pdf
- ²³ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’ (A/HRC/17/31). (21 de marzo de 2011) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F17%2F31&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>
- ²⁴ INTERNATIONAL ALERT PARA EL COMITÉ MINERO-ENERGÉTICO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos. Indicadores de desempeño, 2008 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.international-alert.org/wp-content/uploads/2021/09/Economy-Voluntary-Principles-Performance-Indicators-SP-2008.pdf>

2.7. METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CASO

El equipo consultor realizó el proceso de recolección, procesamiento, análisis y elaboración de este estudio de caso. Esta documentación inició en abril y finalizó en junio de 2022. Las fuentes utilizadas, clasificadas y analizadas, son:

- Guías y estudios de caso elaborados por Guías Colombia.
- Informes, comunicaciones, procedimientos, protocolos y demás documentos internos de Guías Colombia que evidencian su gestión.
- Doce (12) entrevistas semiestructuradas a integrantes de la iniciativa, clasificados así: cuatro (4) del pilar de empresas; tres (3) del pilar de Estado; tres (3) del pilar de sociedad civil; un (1) integrante del pilar de organismos internacionales; y un (1) integrante de la Secretaría Técnica.
- Tres (3) entrevistas semiestructuradas a personas expertas en materia de empresas y DDHH y actores externos a la iniciativa.
- Dos (2) entrevistas semiestructuradas a representantes de otras iniciativas multiactor de empresas y DDHH en Colombia.
- Quince (15) encuestas diligenciadas por integrantes de Guías Colombia.

Después de recolectar y analizar la información primaria y secundaria sobre los avances, retos y aprendizajes del trabajo de Guías Colombia, así como de analizar las perspectivas de los grupos de interés internos y externos, se procedió a redactar el presente estudio de caso.

3

CONTEXTO

3.1. ROL DE LAS INICIATIVAS MULTIACTOR A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Las iniciativas multiactor surgieron en la década de los noventa, como una propuesta transformadora en la que las organizaciones de defensa de los DDHH que habían estado investigando y señalando a las empresas por sus conexiones con vulneraciones a los DDHH, en lugar de ser excluidas de las salas de juntas empresariales, comenzaron a trabajar en conjunto con las compañías para redactar códigos de conducta, crear mecanismos de control y diseñar nuevos sistemas de gobernanza de las múltiples partes interesadas en miras de proteger los DDHH y beneficiar a las comunidades frente a la actividad empresarial²⁵.

En las últimas dos décadas se han establecido iniciativas multiactor en casi todas las principales industrias mundiales. Al unirse a una de ellas, tanto las empresas como los demás actores participantes, se comprometen a cumplir con los estándares de la iniciativa y a trabajar para alcanzar sus objetivos.

A partir de un estudio publicado en 2020 por MSI Integrity²⁶ sobre 40 de las iniciativas multiactor en DDHH y empresas más importantes alrededor del mundo, se puede observar el importante alcance que han

tenido en diversos sectores económicos. En este análisis se observa cómo dichas Iniciativas Multiactor hacen presencia en más de 170 países en los cinco continentes, involucrando a más de 50 gobiernos nacionales y a más de 10.000 empresas. La mayoría (40%) de las iniciativas opera en la agroindustria (agricultura, silvicultura y pesca), seguida por el sector minero-energético (27.5%), y el de bienes de consumo (15%)²⁷.

Algunas iniciativas multiactor globales son: 1) Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI); 2) Iniciativa de Reporte Global (GRI); 3) Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada (Icoca); 4) Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO); 5) Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH (PV); y 6) Consejo de Administración Forestal.

25 MSI INTEGRITY. No apto para su propósito. El gran experimento de iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad empresarial, derechos humanos y gobernanza global. Op. Cit.

26 Por sus siglas en inglés que refiere Multi-Stakeholder Initiative.

27 Ibid.

En Colombia se han desarrollado iniciativas multiactor reconocidas por su trayectoria en la agenda nacional de DDHH y empresas, y consideradas foros de aprendizaje. Entre estas se resaltan: 1) Pacto Global Red Colombia; 2) Comité Minero Energético de Seguridad y DDHH; y 3) Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH. A nivel sectorial también han surgido diferentes iniciativas multiactor, como: 1) Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón²⁸; 2) Grupo de Derechos Humanos, oro y cobre²⁹; 3) Grupo Piloto en DDHH del Sector de Hidrocarburos³⁰; y 4) Grupo de Diálogo sobre Minería en Colombia (GDIAM)³¹.

Estas iniciativas —que a la fecha reúnen a más de 70 organizaciones entre representantes de la academia, gremios, empresas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y entidades estatales— tienen el propósito de promover y mejorar la gestión empresarial en asuntos de DDHH en Colombia.

La gestión en DDHH es actualmente una responsabilidad ineludible para cualquier empresa que desee seguir creciendo y posicionándose en la economía local, nacional y global. Un canal que ha facilitado la apropiación de los DDHH en el sector empresarial son las iniciativas multiactor. Estas son reconocidas por los PRNU como un vehículo apropiado para promover la colaboración, la atención de consecuencias negativas sobre los DDHH asociadas a actividades empresariales, y la rendición de cuentas a distintos grupos de interés.

3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE GUÍAS COLOMBIA

Guías Colombia nace en 2006 gracias al interés de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y de algunas empresas en promocionar una operación empresarial de cara a los DDHH. Inicialmente, fue pensada como una iniciativa multiactor inspirada en los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH, y orientada a adoptar este referente junto con elementos ligados al tema laboral y de transparencia en el sector no-extractivo en Colombia. Eso se haría a través de un código de conducta empresarial redactado por los participantes de esta iniciativa, que tuviera en cuenta que no todas las empresas integrantes identificaban el tema de seguridad como un problema central en sus operaciones.

28 Conozca más sobre este grupo en: ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MINERÍA. Grupo de Carbón y Derechos Humanos, 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://acmineria.com.co/sociedad-y-sostenibilidad/carbon-ddhh/>

29 Conozca más sobre este grupo en: ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MINERÍA. Grupo de Derechos Humanos Oro y Cobre, 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://acmineria.com.co/sociedad-y-sostenibilidad/oro-ddhh/>

30 Conozca más sobre este grupo en: AMERISUR EXPLORACIÓN COLOMBIA. Participación en el Grupo Piloto de Derechos Humanos del Sector de Hidrocarburos, 2020 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.lanuevaamerisur.com/desarrollo-sostenible/compromiso-social/derechos-humanos/>

31 Conozca más sobre este grupo en: GRUPO DE DIÁLOGO SOBRE MINERÍA EN COLOMBIA. Propósito del Grupo de Diálogo sobre Minería en Colombia, 2020 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://gdiam.org/>

En el 2008 Guías Colombia tomó como referente el Marco de Naciones Unidas de proteger, respetar y remediar elaborado por el profesor John Ruggie³². En 2010, sus integrantes, en un proceso de redireccionamiento estratégico, reafirmaron el acuerdo de ampliar el campo de acción de la iniciativa y abordar los DDHH dentro de las operaciones empresariales en el país. De esta manera, además de abordar asuntos relacionados con la seguridad, incluyeron temas como los laborales y de transparencia, y acordaron tener un documento base para consignar el compromiso colectivo de trabajar en temas particularmente sensibles en Colombia en el campo de las empresas, los DDHH y DIH.

El 14 de julio de 2010 se lanzó oficialmente la iniciativa con la firma de Coca-Cola Servicios de Colombia, Indupalma Ltda., Isagen S.A ESP, Nestlé de Colombia S.A, Palmares de la Organización Espinosa, Tipiel S.A, International Alert, FIP y el Gobierno Nacional, en cabeza del Vicepresidente Francisco Santos. Las OSC que hicieron parte de estas discusiones fueron la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES), el Centro de Investigación y Educación Popular (CINEP) y el Instituto de Estudios para el Desarrollo y la PAZ (Indepaz), quienes reiteraron su apoyo a la iniciativa pero no firmaron ya que no estaban de acuerdo en suscribir un documento conjunto con un Gobierno que, hasta el momento, no reconocía la existencia de un conflicto armado en Colombia. Para poder llegar a consensos frente a un tema tan sensible, las partes acordaron ampliar

el alcance de la iniciativa y discutir no solo los asuntos relacionados con DDHH sino con DIH, entendido como el conjunto de normas que, por razones humanitarias, tratan de limitar los efectos de los conflictos armados, protegen a las personas que no participan o que ya no participan en los combates, y limitan los medios y métodos de hacer la guerra³³.

Desde el inicio, la iniciativa contó con el apoyo y respaldo de la Secretaría General de las Naciones Unidas y, en 2007 y 2010, con la presencia y respaldo del profesor Ruggie, quien fuera el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre la cuestión de los DDHH y las empresas transnacionales, así como de otras empresas comerciales de 2005 a 2011.

Durante el gobierno de Juan Manuel Santos, en 2011, la vicepresidencia de Angelino Garzón reafirmó su compromiso con la iniciativa y suscribió un Memorando de Entendimiento³⁴, reconociendo a Guías Colombia como una plataforma amplia de trabajo que permitía avanzar en la construcción de lineamientos en materia de

• • • • •

³² Desde 2005 hasta 2011 fue representante especial del Secretario General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Empresa. En esa condición, creó los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Este instrumento fue aprobado por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

³³ COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA. ¿Qué es el Derecho Internacional Humanitario? Op. Cit.

³⁴ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Memorando de entendimiento [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/489>

empresas y DDHH. En ese momento, nuevas empresas como Ecopetrol, EPM y Anglo Gold Ashanti se vincularon a la iniciativa.

De esta manera, Guías Colombia se fue posicionando como una iniciativa pionera para sensibilizar a las empresas frente a los asuntos de DDHH, identificar vacíos en la gestión de DDHH y, además, hacer frente al momento histórico. Los retos en materia de generación de consensos y construcción de confianza fueron muy grandes en esta primera etapa de la iniciativa, y el compromiso y determinación de los representantes de los pilares fue fundamental para avanzar en la construcción de una agenda conjunta y superar las desconfianzas que, en ese momento, hacían imposible imaginar un escenario en donde las centrales obreras y las OSC se sentaran con empresas grandes del país a construir lineamientos conjuntos para la gestión empresarial responsable.

En 2011, la Embajada de Suiza en Colombia, quien había venido siendo un actor determinante en la consolidación de la iniciativa, decidió financiar y acompañar a Guías Colombia para contribuir a mejorar la protección de los DDHH en el país. La Embajada identificó un valor agregado que se alineaba con sus objetivos de agenda: la capacidad de llegar a todos los sectores más allá del minero energético y, de esta manera, impactar en todas las empresas que operaban en Colombia, incluso las suizas. Esta iniciativa de Suiza se convirtió en una de las más innovadoras en el marco de su agenda país por apostar-

le a una temática novedosa y apenas emergente en el mundo, y más aún en Colombia. Gracias a este respaldo, el modelo de funcionamiento de Guías Colombia cambió y se robusteció a partir de los recursos de cooperación, dando una señal clara de su estabilidad, relevancia y proyección a largo plazo. Estos logros se deben, en gran parte, a su metodología basada en el diálogo, la confianza construida entre sus miembros, la construcción de conocimiento, el intercambio de buenas prácticas y la definición de lineamientos claros de gobernanza y funcionamiento.

Llegado el año 2012, la iniciativa publicó su primera guía sobre Mecanismos de quejas y reclamos trabajada bajo la metodología de subgrupos que se reunían periódicamente para definir el contenido y alcance de cada uno de estos lineamientos. Estas discusiones se basaron en estándares nacionales e internacionales, y contaron con consultas de expertos y organizaciones relevantes en el tema.

En 2014, después de un arduo trabajo para llegar a consensos frente a contenidos y metodologías de trabajo, la iniciativa publica tres (3) guías: la Guía de seguridad; la Guía de trabajo decente y la Guía para la compra y adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso. Para este momento las partes ya habían encontrado la manera de trabajar y habían acordado metodologías más expeditas para la elaboración de guías y lineamientos que, en últimas, eran la expresión misma de su misionalidad.

Además, en 2015, Guías Colombia realizó una valiosa contribución a la política pública de empresas y DDHH materializada en el Plan Nacional de Acción sobre empresas y DDHH (PNA). A través de la Secretaría Técnica de la iniciativa, Guías Colombia hizo parte de la Mesa Técnica para orientar la formulación y creación del borrador del primer PNA, así como de su actualización. Asimismo, fue una de las iniciativas multiactor que integró la Comisión Asesora del Plan, instancia de gobernanza desde donde participó activamente en el seguimiento a la implementación de esta política.

En el 2017 Colombia vivió un momento histórico, al presenciar la desmovilización y reincorporación a la vida civil de los excombatientes de las FARC. Ese mismo año, la iniciativa formuló dos Guías de gran importancia: la Guía de debida diligencia en DDHH y DIH en la Cadena de Suministro y la Guía de debida diligencia en DDHH y DIH para las acciones de fortalecimiento institucional. La última de ellas fue producto de un esfuerzo de participación de organismos internacionales, entidades estatales, organizaciones de la sociedad civil y empresas.

Con el fin de seguir fortaleciendo su incidencia e impacto en materia del respeto de los DDHH por parte de las empresas, identificar oportunidades de mejora como iniciativa, responder de manera oportuna a los retos y desafíos de la coyuntura nacional y dar un valor agregado a sus integrantes y a todos los demás actores que usaban las guías como un referente esencial para el de-

sarrollo de sus actividades en DDHH, Guías Colombia adoptó en 2017 la Estrategia Integral de Sostenibilidad (EIS)³⁵. Los objetivos específicos de la EIS, fueron:

- Fortalecer los procesos de generación de conocimiento en temas de empresas, DDHH y DIH, a partir de la formulación de guías.
- Impulsar la implementación de las guías por parte de las empresas integrantes de Guías Colombia y otras compañías, como parte de su deber de respetar los DDHH y como elemento esencial para contribuir a mejorar la situación de DDHH en el país.
- Fortalecer el acompañamiento a las empresas en la implementación de las guías para facilitar su adopción e incorporación en los procesos y prácticas empresariales.
- Fortalecer el seguimiento y evaluación de la implementación de las guías para contar con una medición de resultados e impactos, tanto a nivel de las empresas como en sus grupos de interés, e identificar así oportunidades de mejora de las guías.

35 SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Estrategia Integral de Sostenibilidad de Guías Colombia [documento no publicado]. [Consultado el 21 de junio de 2022].

- Fortalecer los pilares que hacen de Guías Colombia una iniciativa multiactor, mediante un compromiso renovado de sus integrantes que se traduzca en mayor involucramiento y participación en las dinámicas de la iniciativa.
- Promover una cultura de reporte en el país a través del uso de la herramienta de reporte de GRI y Guías Colombia.
- Aumentar la visibilidad de la iniciativa a nivel nacional e internacional como un medio para fortalecer su posicionamiento y reconocimiento, y atraer a nuevos actores interesados en hacer parte de Guías y/o implementar sus lineamientos.
- Lograr la sostenibilidad financiera de la iniciativa en el mediano y largo plazo.
- Revisar el modelo de gobernanza de la iniciativa para asegurar que se ajuste a sus necesidades y contribuya a su adecuado funcionamiento.

De esta manera, Guías Colombia fue preparando el escenario propicio para garantizar su sostenibilidad ante la finalización de la financiación por parte de la Embajada de Suiza, entendiendo que, para poder garantizar su sostenibilidad financiera, primero era necesario garantizar una oferta de valor alineada a las necesidades de todos sus integrantes. En este momento la iniciativa reconoce la importancia de ampliar y fortalecer su alcance e im-

pacto y adopta una nueva estrategia basada en el conocimiento, la implementación, el posicionamiento y la ampliación (CIPA).

En 2018, la Embajada de Suiza anunció formalmente el fin de su apoyo financiero a Guías Colombia después de más de una década de soporte económico. La decisión se tomó luego de una evaluación realizada por la Embajada a sus actividades en temas de empresas y derechos humanos. En ella se concluyó que, después de diez años como donantes, la iniciativa contaba con la suficiente madurez y estaba consolidada para ser autosostenible. Se identificó que ya habían llegado a un punto en donde era muy probable que la iniciativa continuara siendo exitosa aún sin la financiación. Aunado a lo anterior, identificaron que, además de ser una iniciativa multiactor reconocida a nivel nacional e internacional, en el marco del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos el Gobierno Nacional ya le había asignado un rol a la iniciativa importante como miembro de la Comisión Asesora.

El proceso de salida, diseñado coordinadamente con la Secretaría Técnica, se dio de forma gradual y se formalizó en un evento público que contó con la participación de todos los integrantes de la iniciativa, la Presidencia de la República en representación de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, organismos internacionales como Naciones Unidas y organismos de cooperación, entre otros. En este evento, Guías Colombia y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos,

presentaron un balance de los principales logros alcanzados por la iniciativa y reconocieron el gran aporte realizado por la Embajada de Suiza. La mayor satisfacción ante este retiro fue evidenciar la voluntad de sus miembros de buscar alternativas para su financiación.

En el 2019, reconociendo la importancia de enfocar sus esfuerzos en la implementación y no solo en la generación de conocimiento, la iniciativa publicó la Herramienta de autodiagnóstico para identificar las brechas de gestión de DDHH. Esta les facilitó a las empresas miembro la valoración de los avances en la gestión en DDHH, así como enriquecer el proceso de identificación de brechas respecto de las medidas que aseguran el cumplimiento de sus deberes en debida diligencia en derechos humanos y frente a los lineamientos consignados en las Guías Colombia.

Teniendo en cuenta que los impactos de la pandemia del coronavirus sobre la economía y la sociedad ejercieron una gran presión sobre empresas de todos los sectores, Guías Colombia, en alianza con Pacto Global Red Colombia, desarrolló en 2020 la Herramienta *"VenCER: autodiagnóstico empresarial frente al covid-19"*, con el objetivo de facilitar que las empresas evalúen su gestión desde un enfoque de conducta empresarial responsable en el contexto específico del covid-19 y reconozcan los vacíos existentes y las acciones que pueden adoptar para mejorar.

Ese mismo año se adoptó el nuevo modelo de gobierno interno, en el que quedaron consignadas una serie de prácticas consuetudinarias que venían operando desde la creación de Guías Colombia. De acuerdo con las personas entrevistadas para elaborar este documento, esto fue un hito importante porque permitió establecer reglas de juego claras. Dicha política de gobierno interno establece de forma taxativa que todas las organizaciones que la integran reciben un tratamiento simétrico, horizontal e igualitario. De presentarse situaciones que afecten esta horizontalidad, el documento de gobierno integró procedimientos para resolver cualquier conflicto. Dicho documento también establece de forma concreta las responsabilidades de los diferentes integrantes de Guías Colombia de acuerdo con su naturaleza, permitiendo así hacerle seguimiento a los compromisos de cada una de las partes. Finalmente, establece los procedimientos para la toma de decisiones en la organización, permitiendo procesos de gobernanza más eficientes.

En 2021, Guías Colombia diseñó un piloto de despliegue territorial de la iniciativa. En él se acercaron a la realidad de diferentes territorios del país para conocer avances y oportunidades del relacionamiento empresarial con comunidades basado en los DDHH. Este primer esfuerzo representó un adelanto importante en la meta de Guías por crecer territorialmente.

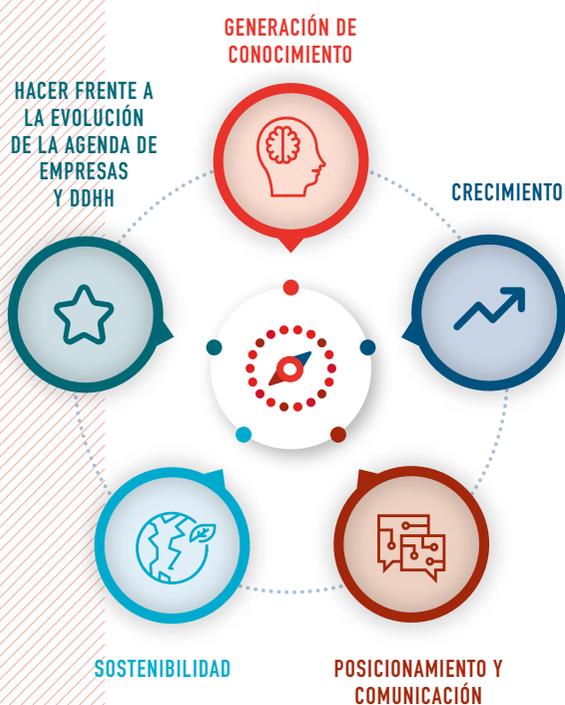
GRÁFICA 3
HITOS DE GUÍAS COLOMBIA



4

LOGROS, FACTORES DE ÉXITO Y DESAFÍOS DE GUÍAS COLOMBIA

4.1. PRINCIPALES LOGROS DE GUÍAS COLOMBIA



En sus 16 años de existencia, Guías Colombia ha sido eficaz en el propósito que dio origen a su nacimiento: contribuir a mejorar la situación de los DDHH y aplicar el DIH a partir de la generación de lineamientos prácticos en debida diligencia para empresas, que promuevan operaciones respetuosas de los DDHH. Este propósito se ha logrado no solamente a partir de la generación de siete guías prácticas para que las empresas adopten operaciones respetuosas de los DDHH, sino mediante es-

trategias de divulgación y de mecanismos para procurar su implementación, logrando el crecimiento y la sostenibilidad de la iniciativa. Estos logros, entre otros, han permitido que Guías Colombia siga estando a la vanguardia de los nuevos retos que día a día se les presentan a las empresas, lo que ha llevado a la iniciativa a fortalecer su posicionamiento en la agenda de empresas y DDHH.

A partir de las fuentes de información revisadas para este informe, presentamos los principales logros identificados:

4.1.1. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

La generación de conocimiento en Guías Colombia ha sido uno de los principales logros reconocidos por los integrantes y otros actores externos a la iniciativa. Un logro que puede abordarse desde dos enfoques: 1) Construcción de Guías; y 2) Espacios de aprendizaje, intercambio y construcción de conocimiento.

CONSTRUCCIÓN DE GUÍAS

El sector empresarial requiere contar con lineamientos puntuales, prácticos y realizables para organizar y consolidar su gestión en DDHH, especialmente cuando operan en contextos caracterizados por factores de riesgo de vulneración a los DDHH como la violencia, el conflic-

to, la pobreza y la débil presencia institucional. Guías Colombia, a través de la generación de valor por medio del conocimiento, ha contribuido a la situación de los DDHH en el país, convirtiéndose en un puente efectivo entre los estándares internacionales con la realidad de Colombia.

La iniciativa cuenta hoy con siete Guías³⁶ que llevan a la práctica, entre otros, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y DDHH y los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH. Estos lineamientos han facilitado la comprensión y gestión de las demandas sociales, dinámicas institucionales y los desafíos en DDHH del país. Y lo han hecho mediante la puesta en práctica de los más altos estándares internacionales en la materia.

El proceso de construcción de las Guías parte de un esfuerzo conjunto de intercambio de enfoques y experiencias entre actores diversos que propenden por el entendimiento y aprendizaje común sobre los desafíos conceptuales y prácticos que tiene la protección, el respeto y la defensa de los DDHH en la actualidad.

El mismo proceso de construcción de las guías conlleva otro paralelo de formación y gestión del conocimiento que se ve fortalecido, por ejemplo, con expertos invitados a las plenarios para conversar sobre los asuntos priorizados.

A través de las Guías se han abordado asuntos de relevancia nacional, como, por ejemplo, la debida diligencia en las cadenas de suministro, el relacionamiento de la Fuerza Pública y las empresas de seguridad y vigilancia, la buena fe exenta de culpa en el marco la Ley 1448 de 2011, y el trabajo decente y su relacionamiento con comunidades, territorios y entornos digitales, entre muchos otros.

Estos lineamientos han sido diseñados y publicados para que empresas de todos los sectores, tamaños y entornos de operación, integren en su ciclo de Planear-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) de mejoramiento continuo, herramientas prácticas que contribuyan a mejorar su gestión de los riesgos en derechos humanos y la gestión de sus proveedores y contratistas.

Debido a la vocación pública que rige a Guías Colombia, todos sus lineamientos están disponibles para ser con-

.....

³⁶ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH. Op. Cit. SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de trabajo decente. Op. Cit. SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de buenas prácticas en trabajo decente [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/1079> SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de seguridad. Op. Cit. SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso. Op. Cit. SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro. Op. Cit. SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH para las acciones de fortalecimiento institucional. Op. Cit.

sultados y aplicados gratuitamente por empresas que, aun sin ser parte de la iniciativa, están interesadas en mejorar su gestión en derechos humanos. Además, las Guías son revisadas o actualizadas según lo requiera la iniciativa o al cumplirse cinco (5) años de su publicación.

ESPACIOS DE APRENDIZAJE, INTERCAMBIO Y CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

Durante las plenarias mensuales de Guías Colombia³⁷ se adelantan actividades y se toman decisiones que fijan el rumbo de la iniciativa. De igual forma, se generan e identifican insumos útiles para elaborar las guías. Las plenarias mensuales se han constituido en un espacio de entendimiento mutuo, de crecimiento a partir del reconocimiento de la diferencia, los intereses, requerimientos y necesidades de cada uno de sus miembros. Estos espacios son un foro de diálogo permanente que se nutre a partir de las diferentes miradas y experiencias nacionales e internacionales que encuentran asiento en Guías Colombia.

Cada vez más entidades del Estado encuentran en Guías Colombia un espacio de aprendizaje sobre la manera en que el Estado puede gestionar los riesgos en DDHH. También ha servido para divulgar y articular posiciones institucionales en relación con las temáticas abordadas por las Guías, con el fin de fortalecer la coherencia entre los diferentes instrumentos de política pública y el marco de empresas y DDHH. Además, ha permitido vincular al sector privado y a las organizaciones sociales a los

procesos institucionales desarrollados en respuesta a las necesidades más sentidas en DDHH.

La iniciativa ha tenido un impacto positivo en los deberes del Estado respecto a la gestión empresarial responsable. Hoy puede ser vista como un vehículo que materializa la obligación del Estado de proveer orientaciones a las empresas. Más que un espacio en el cual las entidades del Estado participan, Guías es un instrumento para ellas; así lo han demostrado, por ejemplo, entidades como la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales y la ARN. Ambas han afirmado que Guías Colombia les ha entregado herramientas y conocimientos que les han facilitado su labor en el marco del PNA. Aún cuando existen muchos retos al interior de las entidades —sobre todo en materia de continuidad de los funcionarios— varias de ellas han tenido una participación constante y comprometida.

Para la sociedad civil, Guías Colombia también ha significado un proceso permanente de fortalecer su capacidad técnica que les ha permitido incursionar en nuevos temas, ampliando así su horizonte de trabajo y las capacidades de sus integrantes en materia de empresas y DDHH. Esto ha hecho que la sociedad civil sea vocera de esta agenda en escenarios nacionales e internacionales,

.....
³⁷ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guías Colombia lanza documento que fija sus reglas de funcionamiento [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresas-pazddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-lanza-documento-que-fija-sus-reglas-de-funcionamiento>

lo que a su vez ha permitido un relacionamiento directo con las tendencias globales y una ampliación de su visión frente a los logros y desafíos en la materia.

4.1.2. IMPLEMENTACIÓN DE LAS GUÍAS COLOMBIA

La implementación de las Guías ha sido siempre uno de los principales objetivos de sus integrantes, que son conscientes de que de nada sirve tener unos lineamientos si no son aplicados por las empresas. Hoy, después de más de 15 años de creada la iniciativa, es posible afirmar que hay avances y logros en esta materia. Para alcanzar este objetivo, Guías Colombia ha diseñado los siguientes mecanismos: 1) Estudios de caso; y 2) Herramienta de autodiagnóstico para la identificación de brechas de gestión de DDHH.

ESTUDIOS DE CASO

Las empresas que voluntariamente hacen parte de la iniciativa adquieren el compromiso de implementar los lineamientos que, de manera colaborativa y participativa, se elaboran en Guías Colombia. La divulgación de las experiencias sobre la adopción y puesta en marcha de estos lineamientos es un esfuerzo de la iniciativa para inspirar a otras empresas a que repliquen e innoven en materia de mejores prácticas y avancen en su gestión organizacional en DDHH.

Desde 2018, la iniciativa publica anualmente casos de implementación de las Guías que contienen recomen-

daciones dirigidas a todas las empresas para identificar buenas prácticas y recomendar acciones de fortalecimiento. A la fecha, se han publicado los siguientes cinco Estudios de Caso:

- **2018:** Implementación de la Guía de Quejas y Reclamos por parte de Telefónica - Movistar Colombia. En este Estudio de Caso se realizó una caracterización del Mecanismo de Quejas y Reclamos de Telefónica, en el que se identificaron una serie de innovaciones en la empresa: 1) División práctica entre quejas y reclamos de derechos humanos y medio ambiente; 2) Generación de un marco conceptual propio en torno a quejas, reclamos y asuntos de debida diligencia; y 3) Integración de instrumentos internos como insumo para el funcionamiento del mecanismo. Además, se identificaron oportunidades en la implementación de los principios mínimos de la Guía Colombia de quejas y reclamos aplicables a todas las empresas, con especial énfasis en diseñar acciones que permitan a la compañía identificar los avances de gestión del mecanismo de quejas y reclamos en términos de verificación y ajustes (según el ciclo PHVA).
- **2019:** Implementación de la Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la Cadena de Suministro por parte del Grupo Prodeco. En este segundo Estudio de Caso, se refleja cómo las empresas de Guías Colombia avanzan en

su gestión de Derechos Humanos. Para ello, se tomó como punto de referencia los lineamientos del ciclo PHVA y se realizó una descripción del procedimiento de inscripción y selección de proveedores y contratistas por parte del Grupo Prodeco. Allí se identificaron una serie de innovaciones para asegurar la debida diligencia en derechos humanos en su cadena de suministro.

- **2020:** Implementación de la Guía de Trabajo Decente por parte de Telefónica – Movistar Colombia. El tercer estudio de caso demuestra cómo las empresas pueden ser respetuosas de los derechos de sus trabajadores, aún en un escenario atípico como el ocasionado por la pandemia. Para la elaboración de este estudio de caso se tuvieron en cuenta los 65 lineamientos descritos en la Guía Colombia y se identificaron una serie de innovaciones de Telefónica en Trabajo Decente.
- **2021:** Implementación de la Guía de Cadena de Suministro por parte de EPM. El estudio de caso de EPM describe el marco corporativo, las decisiones, acciones y avances de la empresa frente a su deber de respetar los derechos humanos e influir en sus relaciones comerciales. También explora de manera particular acciones de la compañía como la priorización de socios comerciales para optimizar su gestión e

incidencia en materia de derechos humanos; la implementación de su compromiso político en derechos humanos en su cadena de suministro; la identificación de riesgos e impactos en derechos humanos en la cadena de suministro, y la generación de capacidades en proveedores y contratistas.

- **2021:** Oportunidades para el relacionamiento empresarial con comunidades respetuosas de los DDHH. Se centra en la experiencia de los “*Encuentros para Conversar (ECO)*”, organizados por Guías Colombia en 2021 con líderes y líderes comunitarias, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales de cinco regiones de Colombia. Los Encuentros estuvieron inspirados en la premisa básica de que las personas y comunidades son el centro de la debida diligencia empresarial en derechos humanos, y permitieron conocer los avances y desafíos que persisten en el sector empresarial para desarrollar procesos de relacionamiento comunitario respetuosos de los derechos humanos.

Todos estos casos, además de centrarse en las experiencias específicas de determinadas empresas en la implementación de las guías, son una fuente de generación de conocimiento disponible para todas las personas interesadas.

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GESTIÓN DE DDHH

Dentro de su objetivo de implementar los lineamientos elaborados en Guías Colombia, la iniciativa desarrolló en 2018 la Herramienta de autodiagnóstico para identificar las brechas de gestión de DDHH con el fin de fortalecer la gestión empresarial en la materia y enriquecer el proceso de análisis y valoración de brechas. Esta Herramienta es un esfuerzo de la iniciativa que persigue un doble propósito: por un lado, poner a disposición de las empresas miembro un instrumento sencillo para que valoren sus avances en materia de gestión en derechos humanos; por otro, señalar las medidas de gestión que aún deben tomarse para asegurar el cumplimiento de sus deberes en debida diligencia en derechos humanos y frente a los lineamientos consignados en las diferentes Guías Colombia.

Es, también, un instrumento que orienta a las empresas en la elaboración de sus informes anuales de gestión o de sostenibilidad gracias a la relación que la Herramienta establece con los estándares del GRI. Es importante destacar que las empresas solicitaron a las OSC miembro de la iniciativa diseñar este instrumento, basándose en los lineamientos prácticos de cada una de las siete (7) Guías Colombia elaboradas hasta el 2022. Esta elaboración implicó un ejercicio deliberativo permanente, apoyado en la revisión de otros instrumentos o herramientas a nivel nacional e internacional para medir brechas en derechos humanos, la adaptación de las Guías Colombia al ciclo

planear, hacer, verificar y ajustar (PHVA), y en un trabajo colaborativo para formular los indicadores, criterios de valoración y el diseño general. Después de este ejercicio, un grupo de empresas retroalimentó el contenido de la Herramienta en una sesión de trabajo con las OSC, lo cual condujo a mejorar su contenido y uso. La Herramienta, además, fue aprobada en pleno por todos los miembros de la iniciativa.

Esta Herramienta va acompañada de un instructivo de uso en el que se describen asuntos generales, la estructura y descripción de su funcionamiento. Cada año, las empresas que integran la iniciativa deben priorizar alguna o algunas de las Guías Colombia para diagnosticar sus brechas en derechos humanos. De ahí se elaborarán recomendaciones y un plan de seguimiento en el marco de la iniciativa³⁸.

La Herramienta cuenta con indicadores en debida diligencia comunes a todas las guías, así como una parte específica con otros para cada una de las siete (7) Guías Colombia. Como resultado de su aplicación, arroja un promedio de avance de implementación de cada una de las Guías y permite a la empresa y a la Secretaría Técnica identificar qué tanto se han puesto en marcha es-

.....
³⁸ Tomado de: SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Herramienta de autodiagnóstico para la identificación de brechas de gestión en derechos humanos [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/herramienta-de-autodiagnostico-para-la-identificacion-de-brechas-en-derechos-humanos#:~:text=La%20Herramienta%20de%20autodiagn%C3%B3stico%20para,y%20publicados%20por%20la%20iniciativa>

tos lineamientos y qué falta en materia de gestión para cumplir, resaltando resultados en cada una de las fases PHVA. La valoración que dé la empresa a cada indicador, tanto de la sección transversal como específica, establecerá la magnitud de su brecha.

Respecto al avance en la implementación por parte de las empresas miembro de Guías Colombia, todas ellas han realizado esfuerzos significativos para adoptar una gestión empresarial responsable con los DDHH. Por ejemplo, el 100% de las empresas miembro de la iniciativa cuentan con un compromiso político orientado al respeto y promoción de los DDHH (Política de DDHH). También disponen de instrumentos para implementar los lineamientos de las Guías Colombia que han priorizado en el diagnóstico, así como de mecanismos de quejas y reclamos, aunque con distintos niveles de desarrollo y brechas frente a los criterios de eficacia de DDHH.

La mayoría de las empresas miembro han desarrollado actividades de divulgación en materia de DDHH, aunque no siempre sobre sus impactos, gestión o que estén dirigidas a titulares de derechos. En su mayoría, disponen de un análisis de entorno, aun cuando este no necesariamente conlleva a una evaluación de impactos en DDHH.

Desde el 2021, Guías Colombia ha diseñado una estrategia para habilitar espacios con el fin de que integrantes de otros pilares hagan parte de su implementación, acompañando a una empresa en su aplicación de la Herramienta de autodiagnóstico. Esta estrategia

reciente ha sido novedosa: las empresas que se decidan acoger deben definir la Guía a evaluar; luego, se define el “acompañante” por empresa, el plan de acompañamiento, se hace una presentación conjunta del proceso y de los resultados a la plenaria de Guías Colombia, y se elaboran unas recomendaciones de forma colaborativa. Guías Colombia está comprometida en seguir difundiendo y promoviendo esta estrategia para fortalecer la rendición de cuentas e involucrar a otros pilares de la iniciativa en esta labor que, inicialmente, estaba únicamente a cargo del pilar empresarial.

La Herramienta ha permitido una mayor autorreflexión de las empresas. A 2021, diez (10) empresas de Guías Colombia, y siete (7) filiales del grupo EPM, aplicaron la Herramienta de autodiagnóstico para cerrar brechas de gestión en DDHH, la cual se ha tecnificado con mayores condiciones de seguridad. El promedio de avance de las empresas en los indicadores transversales en debida diligencia en DDHH es del 86.5%. Desde 2019, la Secretaría Técnica ha emitido más de 300 recomendaciones prácticas que permiten a las empresas tomar decisiones para contar con una gestión preventiva y proactiva en lo que corresponde a su deber de respetar los derechos humanos.

4.1.3. CRECIMIENTO

A pesar de los desafíos que ha enfrentado Guías Colombia —sobre todo en materia de financiación y cambio en su modelo de funcionamiento—, la iniciativa ha logrado

consolidarse a través de los años. Hoy cuenta con 30 integrantes, aumentado así en un 150% el número inicial. Cada año, ha logrado sumar nuevos adheridos y se ha posicionado como un foro de aprendizaje continuo y relevante para la agenda de empresas y derechos humanos, con la capacidad de integrar distintas perspectivas para promocionar conductas empresariales responsables.

Entre el 2006 y el 2010, Guías Colombia contaba con un total de 10 integrantes. En el 2013 ya tenía 13 además de 3 observadores:

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Coca-Cola, Ecopetrol, Fundación Ideas para la Paz, Isagen, Indupalma, Nestlé, Palmares, Programa de Derechos Humanos de la Vicepresidencia, EPM, AngloGold Ashanti, Red Pacto Global, CODHES, Sisma Mujer, Bavaria, Pacific Rubiales, International Alert, Telefónica Movistar.
- Observadores: Tipiel SA, International Business Leader Forum, Centro de Sostenibilidad de Sectores Estratégicos.

En el 2019 Guías ya contaba con un total de 20 integrantes y durante el 2021 se adhirieron (4) nuevos en el pilar empresarial: Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), CENIT, GeoPark y Promigas. En lo que va del 2022 se ha logrado el ingreso del Ministerio de minas y energía, Save

the Children, y de las siguientes empresas afiliadas a dos grupos empresariales: CENS, ESSA, EDEQ, CHEC, Aguas Regionales, Aguas de Malambo y Emvarias, del Grupo EPM; y Ocesa, Oleoducto de Colombia (ODC), Hocol, Ecodiesel Colombia S.A. y Esenttia del Grupo Ecopetrol.

Guías Colombia ha pasado de tener 10 integrantes en el 2010, a 30 en el 2022. Este indicador ha sido una señal clara de la relevancia de la iniciativa y de su consolidación a través de los años. Es importante mencionar que su crecimiento se mide no solo según la adhesión de nuevos integrantes, sino de acuerdo con el compromiso de estos y la calidad de sus aportes.

El Documento de Gobierno Interno de 2020 ha permitido fijar reglas claras y transparentes para la adhesión de nuevos miembros, ya que establece un procedimiento que deben surtir las agrupaciones gremiales, empresas y organizaciones de la sociedad civil, entidades del Estado y organismos internacionales que busquen unirse a Guías Colombia. Dicho procedimiento ha permitido que el crecimiento de la organización sea gradual y que sus nuevos integrantes generen un valor agregado, fortalezcan su carácter multiactor y tengan un impacto reputacional para Guías Colombia.

El Documento establece que la permanencia está sujeta al cumplimiento de las responsabilidades generales y particulares para cada tipo de integrante, y fija un lineamiento para actuar en los casos donde se identifique

que las organizaciones interesadas en adherirse hayan sido parte de conductas que infrinjan los derechos humanos y el DIH. Todo ello con el fin de salvaguardar la integridad y reputación de la iniciativa.

4.1.4. POSICIONAMIENTO Y COMUNICACIÓN

Guías Colombia es una de las iniciativas multiactor más relevantes en el país y ha tenido un reconocimiento importante a nivel internacional debido, en gran parte, a la labor que ha ejercido la Secretaría Técnica y sus integrantes en materia de comunicación e incidencia. Dentro de las acciones que se destacan, están el desarrollo del evento anual, la participación de expertos durante las plenarios mensuales, los webinars, la participación en espacios estratégicos a nivel nacional e internacional, y el desarrollo de infografías educativas.

Los integrantes de la iniciativa manifiestan que el reconocimiento de Guías a nivel nacional e internacional es un logro. Esto fortalece el compromiso entre las partes al aumentar su sentido de pertenencia ya que se ven representados en escenarios que no necesariamente hubieran podido impactar de forma individual.

A nivel internacional, Guías Colombia cuenta con el respaldo de organizaciones internacionales como el Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas (GTEDH) de Naciones Unidas. Esto se evidencia en el Informe el-

borado por esta instancia en 2018, durante el 38º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Allí se describen las deliberaciones y recomendaciones temáticas del sexto periodo de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos, celebrado del 27 al 29 de noviembre de 2017³⁹. En el párrafo 53, relacionado con el fortalecimiento del tercer pilar en las iniciativas y plataformas integradas por diversos interesados, se destaca el rol de Guías Colombia como iniciativa multiactor comprometida con el esfuerzo por mejorar el acceso a la reparación a las personas afectadas por las actividades empresariales. Todo ello a pesar de los grandes retos que aún persisten en materia de protección y respeto de los DDHH en las actividades y las cadenas de suministro de las empresas y, en particular, en relación con el tercer pilar de los PRNU.

Sumado a ello, y debido a la participación activa de Organizaciones Internacionales en la iniciativa —como la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en Colombia— Guías Colombia ha estado en la capacidad de invitar a expertas y expertos internacionales a las plenarios, fortaleciendo así las capacidades de sus integrantes, generando mayor empatía, sensibilización y compromiso con la iniciativa.

• • • • •
³⁹ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas acerca del sexto período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/38/49). (23 de abril de 2018) [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F38%2F49&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

EVENTOS ANUALES

Los eventos anuales tienen como propósito servir de espacio para unir a empresas, representantes de la academia, organizaciones de la sociedad civil y organismos del Estado. La idea es dar a conocer los contenidos elaborados de manera colaborativa en Guías Colombia y, de esta manera, posicionar y fortalecer la gestión empresarial en DDHH. Este propósito permite compartir y conocer prácticas empresariales, guías y estudios de caso sobre asuntos relevantes en materia de DDHH y empresas. También visibilizar la iniciativa y dar a conocer su pertinencia en la agenda.

En el evento presencial que se llevó a cabo en 2019 participaron más de 80 empresas y se discutieron temas como la debida diligencia empresarial y las experiencias prácticas de diferentes empresas en la aplicación de las guías. En 2020 el evento se hizo de forma virtual y se logró la participación de 2.500 espectadores de forma directa y de otros 3.500 a través de Facebook. En 2021, y debido a la experiencia positiva del 2020, se volvió a realizar de manera virtual. Esta vez se logró la participación de 244 espectadores en vivo y de otros 3.700 a través de Facebook. En estos eventos también se han socializado diferentes Estudios de Caso y Guías. Por ejemplo, en 2019 se presentó el Estudio de Caso de Movistar sobre la aplicación de la Guía de Trabajo Decente y el Estudio de Caso de Prodeco sobre la Guía de Cadena de Suministro. En el 2021 se presentó la Guía de Relacionamiento con comunidades y el Estudio de Caso de la aplicación de la Guía de Cadena de

suministro por parte de EPM y el Estudio de Caso sobre oportunidades para el relacionamiento empresarial con comunidades respetuoso de los DDHH. Todo ello evidencia los logros de la iniciativa en materia de visibilización de contenidos relevantes y permite avanzar en el posicionamiento de la iniciativa.

WEBINARS Y PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS ESTRATÉGICOS

Mediante los webinars y la participación en espacios estratégicos a nivel nacional e internacional, la iniciativa busca, de forma más regular, contribuir a su posicionamiento y visibilización. Durante 2021 se desarrollaron dos webinars temáticos. El primero se denominó *"¿Cómo deben actuar las empresas frente al derecho a la protesta?"* y contó con más de 6.100 reproducciones. Tuvo como objetivo visibilizar las oportunidades de actuación empresarial ante episodios de protesta social basadas en su deber de respetar los derechos humanos y los retos y posibles formas de responder a estas realidades con una perspectiva de mediano y largo plazo. El segundo, *"¿Cómo puede contribuir el sector empresarial a la situación de los migrantes?"*, tuvo casi 1.000 reproducciones y buscó visibilizar la relación entre la presencia de población migrante en Colombia con la responsabilidad empresarial de promover y respetar los derechos humanos. Eso teniendo en cuenta la capacidad de las empresas de influir en la activación de cambios positivos que trasciendan la lógica básica de actuar sin daño para generar importantes contribuciones al desarrollo sostenible que tanto se requiere en ese contexto mixto de pandemia y pospandemia.

En 2022 se llevó a cabo el webinar *“Diálogos en el trabajo: apuesta para una transición justa”* que cuenta, hasta el momento, con 2.500 reproducciones y en el que se compartieron pautas para la implementación del diálogo en el trabajo en el marco de la protección de los DDHH. Esta es una temática especialmente relevante debido a las altas tasas de desempleo, informalidad y condiciones laborales precarias en el país, que han puesto en evidencia la necesidad de un diálogo social que vele por garantizar un pacto por el trabajo decente con enfoque en DDHH.

Además de los webinars, Guías Colombia ha participado en últimos años en más de diez (10) espacios estratégicos organizados por organizaciones internacionales o por otras iniciativas multiactor. Entre ellos se destacan el foro organizado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, en donde se expuso la Guía de Mecanismos de Quejas y Reclamos atentos a los DDHH y DIH; el foro organizado por la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre el balance de los últimos diez años del impacto de las empresas en los derechos humanos; y el foro organizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde se discutió la debida diligencia para las empresas del sector textil y del calzado en América Latina.

El impacto y alcance que han tenido los webinars y la participación en espacios estratégicos ha incrementado sustancialmente desde el 2020 gracias a la integración

y uso de las TIC que condujo a la adopción de nuevos formatos de trabajo, superando así los retos que trajo la pandemia ocasionada por la covid-19.

De igual manera, junto con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo y el Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), Guías Colombia participó por primera vez en un panel principal en el Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas celebrado del 27 al 29 de noviembre de 2017. Allí, junto con los demás panelistas, tuvo la oportunidad de compartir las experiencias sobre la implementación del tercer pilar de los PRNU en Colombia. También participó en la Consulta Regional sobre Empresas y Derechos Humanos organizada por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL⁴⁰) en el 2018, en una sesión paralela junto con Pacto Global Red Colombia, el Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. En este espacio, tuvo la oportunidad de presentar los retos y desafíos de las iniciativas multiactor en Colombia.

Estos foros le han permitido a Guías Colombia construir alianzas entre diversos actores y países, intercambiar experiencias prácticas en la adopción de los PRNU y encontrar soluciones innovadoras frente a retos comunes. También que sea fuente de inspiración para otras

40 La CEPAL es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile.

iniciativas multiactor emergentes en la región, como es el caso de Guías Chile en DDHH y Empresas, creada en el 2019 para elaborar instrumentos con recomendaciones prácticas para la implementación de los PRNU en el país⁴¹. Según algunos de los integrantes de Guías Colombia, la iniciativa empieza a ser un movimiento dentro de las empresas y también un movimiento social que toca a otros actores sociales de la región.

INCIDENCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

A nivel nacional, Guías Colombia ha tenido un rol importante en la elaboración y definición de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos. Como se mencionó en los hitos, en 2015 Guías realizó una valiosa contribución a la política pública de empresas y DDHH materializada en el PNA a cargo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos como miembro de la Mesa Técnica para orientar la formulación y crear el borrador del primer PNA. También hizo parte activa de la Comisión Asesora del PNA —órgano de gobernanza integrado por la sociedad civil, el sector privado, el Ministerio Público y las iniciativas multiactor— encargada del seguimiento a la implementación de esta política. Y desde 2017 hizo parte de la Mesa Técnica creada para la actualización del PNA y apoyó directamente la formulación de las recomendaciones emitidas por el Gobierno de Juan Manuel Santos al Gobierno entrante de Iván Duque.

Además, acompañó a la Defensoría del Pueblo en el fortalecimiento de acciones sobre asuntos de DDHH y actividades empresariales e integró el proceso de trans-

ferencia de conocimientos al Grupo Piloto en DDHH del Sector de Hidrocarburos.

Estos aportes a las políticas públicas sobre empresas y Derechos Humanos, si bien siguen siendo un reto permanente, son mencionados por sus integrantes como un factor de éxito que les permite fortalecer su posicionamiento, generar incidencia en escenarios nacionales y promover las buenas prácticas empresariales en el respeto de los DDHH.

4.1.5. SOSTENIBILIDAD

Guías Colombia ha logrado constituirse como una iniciativa multiactor sostenible en el tiempo y superado los retos y desafíos que implicó la finalización de la financiación de Suiza en el 2018. Todos sus integrantes reconocen que su sostenibilidad ha sido uno de los logros más importantes y hacen mención no solo a su viabilidad financiera, sino también a la de su estrategia integral.

Con apoyo de la Secretaría Técnica, en 2017 Guías Colombia desarrolló la Estrategia Integral de Sostenibilidad (EIS), en la cual se definieron estrategias innovadoras que, de manera integral, permitieron continuar con su

.....
⁴¹ Conozca más sobre estas guías en: FUNDACIÓN CASA DE LA PAZ. Guías Chile de derechos humanos y empresas [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.casadelapaz.cl/derechoshumanosyempresas/guias-chile/#:~:text=Gu%C3%ADas%20Chile%20de%20derechos%20humanos%20y%20empresas&text=Las%20Gu%C3%ADas%20est%C3%A1n%20orientadas%20a,as%C3%AD%20como%20de%20personas%20mayores.>

fortalecimiento y posicionamiento como referente nacional e internacional en materia de empresas, DDHH y DIH. La iniciativa reconoció que era necesario garantizar la sostenibilidad de la iniciativa en cuatro (4) componentes estratégicos: 1) Gestión de conocimiento (formulación de Guías); 2) Seguimiento y Rendición de Cuentas; 3) Relacionamiento y Comunicaciones; y 4) Sostenibilidad financiera.

En cada uno de estos componentes se plantearon acciones específicas y resultados esperados orientados a fortalecer la gestión del conocimiento dentro de Guías Colombia. La EIS dio un valor agregado a sus miembros y a todos los demás actores que utilizaban las Guías como un referente esencial para el desarrollo de sus actividades en DDHH; y permitió fortalecer la incidencia e impacto de la iniciativa en el respeto de los DDHH por parte de las empresas. Asimismo, permitió identificar oportunidades de mejora y responder de manera oportuna a los retos y desafíos de la coyuntura nacional.

Como resultado de la Estrategia, desde 2018 los integrantes de Guías Colombia asumieron la sostenibilidad financiera de la iniciativa. Desde ese momento las empresas aportan recursos en dinero y especie, y los demás integrantes realizan aportes en especie esenciales para el adecuado desarrollo de este espacio. Hasta el 2020, las empresas aportaban el mismo monto en dinero sin tener en cuenta su tamaño; sin embargo, con el fin de permitir que tanto grupos empresariales como micro, pequeñas y medianas empresas se adhirieran a la iniciativa aportan-

do un monto acorde a su tamaño y accedieran a todos los beneficios, se diseñó un esquema de aportes diferenciados para MIPYMES y grupos empresariales. Esta modificación ha permitido democratizar el espacio, generar condiciones de equidad para la participación y el ingreso gradual de nuevas empresas⁴².

4.1.6. HACER FRENTE A LA EVOLUCIÓN DE LA AGENDA DE EMPRESAS Y DDHH

Guías Colombia ha procurado mantenerse al día frente a los temas vigentes y más apremiantes en la agenda. Esto lo ha logrado a través de diferentes mecanismos, como participando en conversatorios y espacios de discusión académicos, pero sobre todo a través de un diálogo cercano con expertos en el marco de sus plenarios mensuales.

Como parte de sus órganos de funcionamiento, el documento de Gobierno Interno de 2020 establece la plenaria conformada por los delegados de los miembros, aspirantes y observadores invitados. Estas plenarios mensuales han servido como espacio para invitar expertos y expertas de alto nivel que han enriquecido las discusiones, así como para definir una agenda de trabajo para Guías

42 SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guías Colombia adopta esquema de aportes diferenciados para MIPYMES y grupos empresariales [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-adopta-esquema-de-aportes-diferenciados-para-mipymes-y-grupos-empresariales>

Colombia que se mantiene vigente frente a los temas más relevantes en materia de DDHH y DIH. También han servido para el proceso de posicionamiento de la iniciativa ante organismos internacionales y académicos, de donde muchas veces provienen los invitados. En 2021, Guías Colombia contó con ocho expertos nacionales e internacionales en conversatorios que trataron sobre cambio climático, entornos digitales, construcción de paz y anticorrupción.

Ese mismo año —y gracias al apoyo de la OACNUDH en Colombia— la iniciativa multiactor contó con la participación de Dante Pesce, presidente del GTEDH de Naciones Unidas, quien presentó el informe *“Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción”*.

También participó Paloma Muñoz, asesora senior de B-Tech de Naciones Unidas⁴³, quien dio a conocer la labor, avances y pertinencia de este novedoso proyecto en el contexto actual, así como las oportunidades de profundizar en la gestión empresarial en derechos humanos en los entornos digitales⁴⁴.

A finales del mismo año, Anita Ramasastry, miembro del GTEDH de Naciones Unidas desde 2016 y directora del programa de posgrado sobre Desarrollo Internacional Sostenible de la Universidad de Washington en Seattle, fue invitada a una plenaria de Guías Colombia y compartió los principales desafíos y oportunidades para la actuación responsable del sector empresarial en mate-

ria de derechos humanos y lucha contra la corrupción. Su intervención tuvo como base el informe de 2020 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre las cuestiones de la lucha contra la corrupción, las empresas y los derechos humanos⁴⁵.

Este tipo de encuentros entre Guías Colombia y expertos, le permitió a la iniciativa determinar la temática para producir un nuevo lineamiento relevante *“que contribuya a seguir fortaleciendo la gestión empresarial en derechos humanos en el contexto colombiano”*⁴⁶. A raíz de estos escenarios, así como de la participación en foros y conversatorios, la iniciativa acordó centrar su nueva Guía Colombia en el cambio climático y la transición justa.

43 El Proyecto B-Tech proporciona orientación y recursos autorizados para aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos en el espacio tecnológico. En 2019, ONU Derechos Humanos puso en marcha el proyecto tras consultar con la sociedad civil, las empresas, los Estados, y otros expertos sobre el alcance del proyecto.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER. B-Tech Project. OHCHR and business and human rights [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/b-tech-project#:~:text=UN%20Human%20Rights%20has%20launched,areas%20in%20the%20technology%20space>.

44 SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Naciones Unidas presentó a Guías Colombia, el proyecto B-TECH para implementar los Principios Rectores en el sector tecnológico [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/naciones-unidas-presento-guias-colombia-el-proyecto-b-tech-para-implementar-los-principios>

45 SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Anita Ramasastry participó en la plenaria de Guías Colombia [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/anita-ramasastry-participo-en-la-plenaria-de-guias-colombia>

46 SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. El Grupo de Trabajo de Empresas y DDHH de Naciones Unidas presentó informe de lucha contra la corrupción a Guías Colombia [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/el-grupo-de-trabajo-de-empresas-y-ddhh-de-naciones-unidas-presento-informe-de-lucha-contra-la>

Las personas entrevistadas para este estudio resaltaron la capacidad adaptativa de Guías Colombia ante los nuevos escenarios. Resaltan cómo, en 2020, la iniciativa estuvo en la capacidad de entender los retos de la pandemia ocasionada por el covid-19 y reestructuró su Plan de trabajo para responder al contexto y poder afrontarlo, generando contenidos relevantes, oportunos y coherentes con su naturaleza.

4.2. FACTORES DE ÉXITO

Alcanzar los logros descritos se ha debido a una serie de buenas conductas y estrategias premeditadas por parte de quienes integran la iniciativa, particularmente de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) desde su rol de Secretaría Técnica. Las conductas y estrategias que han conducido a que Guías Colombia alcance sus principales logros, son factores de éxito. A continuación, presentamos los principales:



4.2.1. GOBERNANZA DE LA INICIATIVA

Guías Colombia cuenta con una estructura de gobernanza que le ha permitido alcanzar sus objetivos y avanzar de forma correcta en la toma de decisiones. Como se mencionó, los cinco (5) órganos que permiten asegurar su funcionamiento son la Asamblea de alto nivel, el Comité directivo, la Secretaría Técnica, la Plenaria y los grupos de trabajo transitorios.

Esta estructura está consagrada en el documento de Gobierno Interno expedido en abril de 2020. El documento fue resaltado en las entrevistas por su importancia, ya que permitió tener por escrito algunas prácticas que antes se daban de forma consuetudinaria. Por un lado, establece que los órganos de gobierno pueden tener procedimientos claros para el ingreso, permanencia y retiro de los integrantes y organizaciones aspirantes, y fija lineamientos para la toma de decisiones y la gestión de diferencias. Por otro, aclara los roles y responsabilidades de los integrantes y establece que todos deben cumplir con una serie de responsabilidades de carácter administrativo, técnico, operativo y de comunicaciones, como fijar que la vocería oficial de la iniciativa está en la Secretaría Técnica.

De igual manera, fija roles y responsabilidades según la naturaleza de cada integrante mientras establece, por ejemplo, que las empresas deben implementar las guías que se elaboren, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas para ese fin. También, que las agremiaciones

nes empresariales deben difundir activamente entre sus afiliados las Guías Colombia como herramientas útiles para las empresas en la adopción de la debida diligencia empresarial en DDHH y DIH; que las entidades del Estado deben articular la labor de la iniciativa con los marcos de política pública pertinentes en la materia; que las OSC deben brindar insumos sobre dinámicas territoriales, comunitarias y de enfoque diferencial, para nutrir el trabajo de Guías Colombia; y que, finalmente, los organismos internacionales deben visibilizar y posicionar a Guías Colombia y sus lineamientos entre otros organismos internacionales, entre otras responsabilidades.

Este Documento fijó así lineamientos novedosos y tuvo en cuenta las mejores prácticas de gobernanza para iniciativas multiactor a nivel global, así como los aprendizajes de 14 años de trabajo de Guías Colombia. Todo ello con miras a asegurar la eficacia, legitimidad y transparencia de esta iniciativa multiactor.

4.2.2. SECRETARÍA TÉCNICA A CARGO DE LA FIP

Uno de los factores de éxito que más reconocen los integrantes de la iniciativa es tener una Secretaría Técnica a cargo de la FIP⁴⁷. Los logros alcanzados por Guías Colombia se deben en parte al liderazgo, la articulación y las capacidades técnicas de esta organización. Desde el área de Conducta Empresarial Responsable la FIP promueve, orienta, facilita y afianza la participación del sector empresarial en la construcción de paz, el desarrollo sostenible y el goce de los DDHH, generando conocimiento, herramientas y metodologías que le permiten incidir en

políticas públicas, orientar a empresas en la adopción de mejores prácticas, desarrollar acciones de construcción de confianza entre diferentes actores y habilitar procesos de diálogo multiactor.

Como se señala en la EIS, la Secretaría Técnica está compuesta por un equipo de profesionales idóneos seleccionados por la FIP. Esta instancia se encarga de coordinar y dinamizar las acciones operativas, técnicas, administrativas y de comunicación que requiere la iniciativa. Su funcionamiento es de carácter permanente y no sustituye las responsabilidades de los integrantes⁴⁸.

A nivel administrativo, la Secretaría Técnica es la responsable de gestionar y administrar los recursos de Guías Colombia; rendir cuentas sobre la gestión y ejecución del plan de trabajo y los recursos ante el Comité Directivo, y ante la Asamblea anual de Alto Nivel.

A nivel operativo se encarga de responsabilidades como: 1) articular a los integrantes, a través de una comunicación permanente; 2) dar seguimiento a los criterios de permanencia de los integrantes de la iniciativa; 3) dar trámite y respuesta a las solicitudes de participación de organizaciones o personas invitadas por los integrantes;

⁴⁷ La Fundación de Ideas para la Paz (FIP) es un centro de pensamiento independiente reconocido a nivel nacional e internacional que fue creado en 1999 por un grupo de empresarios colombianos. Es líder en la generación de conocimiento, la creación de iniciativas, el desarrollo de prácticas, y el acompañamiento de procesos para contribuir a la construcción de una paz estable y duradera en Colombia.

⁴⁸ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Documento de gobierno interno, 2020 [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-06/FIP_GC_GobiernoInterno_FinalV5_0_0.pdf

y 4) velar por la consecución de recursos para la financiación de la iniciativa.

Además de contar con esas reglas de funcionamiento claras y transparentes, la Secretaría Técnica ha sido reconocida como un ente articulador que permite convocar a diferentes actores y generar confianza entre sus integrantes para construir consensos. Esto confirma que un factor de éxito determinante para lograr los objetivos es tener una Secretaría Técnica alojada en una entidad con la capacidad de tener un relacionamiento estratégico entre sus integrantes, especializada en los asuntos de empresas y DDHH, con reconocimiento a nivel nacional e internacional, y que facilita la dinamización de los diálogos y el logro de objetivos.

4.2.3. METODOLOGÍA INNOVADORA PARA GENERAR CONOCIMIENTO

La naturaleza multiactor de Guías Colombia ha permitido sentar en una misma mesa de trabajo a actores que, desde sus diferentes roles en la sociedad, participan en la construcción de lineamientos prácticos en debida diligencia en DDHH para empresas. Todo ello en un espacio de diálogo constructivo enmarcado en el respeto y la confianza, participativo, deliberativo y pacífico, que aborda temas puntuales del contexto colombiano y que se articulan con las actividades empresariales. Los actores que hacen parte de Guías Colombia se adscriben de manera voluntaria y por medio de un compromiso explícito de sus directivos a la iniciativa, aceptando así las reglas de juego y la metodología establecida⁴⁹.

Guías Colombia ha desarrollado una metodología de trabajo multiactor que ha permitido construir un diálogo innovador y exitoso para generar conocimiento, que asegura la incidencia de todos los actores en la construcción de sus contenidos y en la validación de los documentos finales. Eso hace que las guías tengan representatividad de cada uno de sus pilares. Así, Guías promueve valores de tolerancia, buena fe, responsabilidad y respeto por la diversidad, gestando la construcción de consensos frente a temáticas relacionadas con la agenda de empresas y DDHH a nivel global, nacional y territorial⁵⁰.

Con el propósito de asegurar que el proceso de construcción de las Guías responda a los intereses de los distintos miembros, desde el 2020 se viene implementando una nueva metodología: contar con la voz de expertos en la temática seleccionada, cuyos insumos hacen parte de la elaboración, consolidación y retroalimentación de contenidos, producidos a partir de subgrupos de trabajo. Finalmente, la Guía pasa por una aprobación técnica en la plenaria y una aprobación final por parte de las empresas miembro para proceder con su publicación⁵¹.

• • • • •
⁴⁹ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Informe sobre los avances en la recomendación realizada a Colombia por Filipinas durante el Examen Periódico Universal - EPU (2013), 2017 [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-08/2017-10-04%20EPU%20Gu%C3%A1Das%20Colombia%20VF%20%28en%20plantilla%29%20-%20RevNSE.pdf>

⁵⁰ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guías Colombia y la construcción de paz: el aporte de las iniciativas multiactor [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/163>

⁵¹ SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Documento de gobierno interno. Op. Cit.

Las personas que integran Guías Colombia han reconocido que la metodología innovadora y basada en la construcción de consensos es un factor de éxito determinante de la iniciativa y han resaltado que esta instancia habilita canales para que los integrantes expresen sus posiciones de forma abierta y transparente. Todas manifiestan que se sienten realmente involucradas en la construcción de las Guías y que el consenso es el camino correcto. Por eso, quien no esté de acuerdo con algún punto durante las discusiones, debe argumentar el porqué de su posición y proponer alternativas de solución.

De igual manera, reconocen que se ha generado un espacio de confianza en donde las empresas, la sociedad civil y el Estado se transforman en aliados naturales en la búsqueda de mejores formas de gestionar los riesgos en DDHH. Se resalta también que sus integrantes han encontrado en sus pares aliados a quienes pueden recurrir en cualquier momento para abordar asuntos de interés, ya sea en las plenarios o en otro espacio coordinado por ellos. Lo más importante es el respeto por la diferencia. El espacio tiene un gran valor al poder reunir las diferentes visiones y saberes de los integrantes, y a través del respeto, avanzan hacia la construcción colectiva de las guías de una forma colaborativa y participativa.

4.3. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Hasta este punto, hemos destacado los principales logros alcanzados por Guías Colombia así como los fac-

tores de éxito que los hicieron posibles. Sin embargo, también es importante resaltar aquellas oportunidades de mejora que tiene la iniciativa y los retos que se aproximan en el futuro —a mediano y largo plazo— para poder seguir cumpliendo su propósito de manera efectiva.

4.3.1. FORTALECER LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA SOCIEDAD CIVIL Y DE LOS TITULARES DE DERECHOS

Las OSC son un actor esencial en las iniciativas multiactor y han sido las principales responsables de jalonar la existencia de estos espacios ante la ausencia de marcos normativos para atender los asuntos relacionados con las empresas y los DDHH. Las OSC han sido determinantes en generar los cambios en los comportamientos de las empresas de cara al respeto por los DDHH. En las Guías Colombia, las OSC han tenido un papel estratégico y protagónico. Su experiencia en el diálogo con comunidades, despliegue territorial y el conocimiento agudo de las problemáticas sociales, se ha visto reflejado en la construcción de las Guías que promueven una gestión empresarial atenta a los DDHH.

Sin embargo, en las diferentes iniciativas multiactor que existen se ha evidenciado la necesidad de fortalecer la participación de las OSC que, en ocasiones, tienen una participación minoritaria debido a la limitación en sus recursos operacionales. Fortalecer la participación de las OSC resulta neurálgico para construir puentes reales de diálogo con las comunidades y titulares de derechos.

En su informe del 2020, MSI Integrity resalta que, en la práctica, el carácter multiactor de las organizaciones no se alcanza necesariamente porque las OSC terminan siendo excluidas de los procesos de toma de decisión y de implementación de las medidas⁵². Esto lo atribuye el estudio a que *“muchas veces las OSC están mal equipadas para desafiar el poder empresarial dentro de las iniciativas, en parte debido a sus limitaciones de recursos, su amplia diversidad y al hecho de que, en general, necesitan obtener el apoyo de las empresas para tomar decisiones clave”*. Este documento establece lo siguiente:

“Nuestras investigaciones y experiencias han demostrado que las MSI hacen poco énfasis en el empoderamiento de las y los titulares de derechos humanos para que conozcan y ejerzan sus derechos, o para que participen directamente en la gobernanza o en la implementación de iniciativas. Centrarse en las y los titulares de derecho es esencial para la eficacia de cualquier iniciativa que pretenda abordar derechos humanos, ya que poseen información fundamental para garantizar que los procesos de establecimiento e implementación de estándares respondan a sus experiencias vividas. (...) Los esquemas de arriba hacia abajo corren el riesgo de ignorar o desaprovechar el conocimiento o la confianza de aquellos cuyas vidas o derechos están en juego”⁵³.

En esta medida, para evitar que las dinámicas de funcionamiento de Guías Colombia no refuercen este hallazgo, sino que, por el contrario, sirvan como un motor real de escucha y empoderamiento de las comunidades que puedan verse afectadas por la actividad empresarial, presentamos los dos principales desafíos de la iniciativa en esta materia:

FORTALECIMIENTO DE LAS OSC QUE HOY INTEGRAN LA INICIATIVA

Dentro de la iniciativa se ha evidenciado que, en ocasiones, las OSC no cuentan con el mismo nivel de conocimiento que pueden tener las empresas frente a diferentes temas técnicos y jurídicos que se discuten de forma conjunta. Si bien esta ha diseñado metodologías que buscan cerrar estas asimetrías de manera efectiva, aún persisten retos y desafíos.

Las OSC también manifiestan que tienen mucho por aportar en la construcción de las guías, pero que en la fase de implementación y autoevaluación requieren de mayores oportunidades para acompañar a las empresas en este proceso y representar las voces de las organizaciones y comunidades que representan. Ante esta situación, Guías Colombia propuso, desde el 2021, el esquema de acompañamiento entre pares ya descrito, que requiere seguir fortaleciéndose para promover una participación más activa de las OSC.

52 MSI INTEGRITY. No apto para su propósito. El gran experimento de iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad empresarial, derechos humanos y gobernanza global. Op. Cit.

53 Ibid.

Las OSC tienen un rol fundamental en la fase de territorialización de Guías Colombia. Por eso, la iniciativa tiene el reto de lograr darles el protagonismo requerido para conocer, de mano de las mismas comunidades y de quienes trabajan con ellas, los temas que les afectan y preocupan frente a la operación de las empresas. También para poder evaluar si las condiciones territoriales han mejorado después de que las empresas que hacen presencia en esos territorios han implementado las guías. Esta labor no se podrá alcanzar sin el apoyo de las OSC que hoy hacen parte de la iniciativa y de otras que pueden sumarse a esta estrategia.

A la luz de las entrevistas realizadas, recomendamos que Guías Colombia pueda fortalecer el pilar de las OSC, propiciando, por ejemplo, espacios de coordinación y diálogo entre las organizaciones que hoy están en la iniciativa con el fin de prepararse y fortalecer su participación dentro de las plenarios. Resulta conveniente que se generen espacios, se diseñen herramientas y se fortalezcan los canales de diálogo que, al final, resulten en el fortalecimiento de este pilar a través de una debida articulación.

Recomendamos también que se diseñen herramientas de autoevaluación para medir el alcance de la participación de las OSC. En este punto, es de gran valor conocer y compartir la experiencia de aquellas que hicieron parte de la iniciativa y hoy ya no están. Finalmente, que se incentive a las empresas a invitar a organizaciones de la

sociedad civil a realizar acompañamiento en sus procesos de autodiagnóstico.

VINCULACIÓN DE NUEVAS OSC

Hay temas en donde las OSC que hoy hacen parte de la iniciativa no tienen las suficientes herramientas técnicas para abordar asuntos específicos; por ejemplo, temas étnicos y derechos de comunidades diversas. Es un desafío constante fortalecer las diferentes visiones y enfoques diferenciales que se requieren para la construcción colectiva de las guías. Para ello, es importante vincular a nuevas OSC que estén comprometidas con los objetivos de Guías Colombia.

4.3.2. ALCANZAR UN MAYOR IMPACTO EN LAS PYMES

Guías Colombia es consciente de los grandes retos en materia de alcanzar un mayor impacto en nuevos sectores empresariales para poder seguir avanzando en la promoción de conductas empresariales responsables. En esta medida, reconoce la importancia de tener un mayor impacto en las PYMES, ya sea vinculándolas directamente a la iniciativa o promoviendo la implementación de las Guías en las cadenas de suministro de las empresas integrantes.

Las PYMES en Colombia tienen una particular importancia por su gran aporte a la economía y a la formalización del empleo laboral. Según cifras del DANE, para finales del 2019 representaban más del 90% del sector produc-

tivo nacional y generaban el 35% del PIB y el 80% del empleo en toda Colombia⁵⁴. Las PYMES son fundamentales para el desarrollo del país a mediano y largo plazo: constituyen un motor de desarrollo, son generadoras de empleo formal y sostienen el crecimiento económico.

Una de las grandes ventajas de estos modelos empresariales es que tienen estructuras organizacionales menos burocráticas y procesos más sencillos, cuentan con relaciones activas más importantes, tienen climas organizacionales que favorecen las relaciones cercanas y, por lo mismo, una mayor adaptación al cambio⁵⁵. Todo ello facilita la toma de decisiones y una mejor capacidad de respuesta y adaptación en el mercado⁵⁶.

En 2021, Guías Colombia, en alianza con la CCB, impulsó la gestión de los DDHH en las cadenas de suministro y en las PYMES a través del diseño e implementación de una Guía Práctica para la Debida Diligencia en Derechos Humanos para PYMES. Esta guía ofrece una explicación detallada del paso-a-paso que deben seguir estas empresas para adoptar los mejores estándares internacionales y nacionales sobre la materia. También una hoja de ruta para que emprendan un proceso de mejora continua con el fin de prevenir y abordar los impactos adversos que pueden derivar de su actividad empresarial sobre los DDHH.

Sin embargo, sigue siendo un desafío que las Guías puedan llegar a las PYMES a través de gremios como la CCB y la ANDI, y de empresas afiliadas directamente a la ini-

ciativa. Es importante resaltar que las empresas estatales deberían ser las primeras llamadas a promover estas conductas en sus empresas y en todas sus cadenas de suministro para así liderar con el ejemplo.

4.3.3. FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO

El incremento de la participación de entidades estatales en las Guías Colombia da cuenta del valor agregado que la iniciativa ha tenido frente la articulación de los diferentes marcos de política pública con los PRNU, así como del proceso de construcción de confianza entre el sector privado, la sociedad civil y el Estado en la consecución de las mejores prácticas en empresas y DDHH.

No obstante, se han identificado desafíos relacionados con la participación del Estado en la iniciativa. Por un lado, es un reto constante afrontar la rotación de los funcionarios, lo cual conlleva a reprocesos en materia de conocimiento y apropiación del espacio por parte de

54 MINISTERIO DE TRABAJO. MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia: ministra Alicia Arango [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

55 FRANCO ÁNGEL, Mónica y URBANO, David. Caracterización de las pymes colombianas y de sus fundadores: un análisis desde dos regiones del país [artículo en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2968/3658#toc

56 Ibid.

sus representantes. Por otro, es importante que las instituciones puedan amplificar su capacidad de incidencia dentro de sus sectores, generando así mayores oportunidades de coordinación entre los marcos de política pública. Es fundamental que los funcionarios que hacen parte de la iniciativa tengan capacidad de incidencia dentro de su entidad y capacidad de decisión para poder incorporar este enfoque en sus diferentes planes, acciones y programas a su cargo.

Es necesario que la iniciativa logre vincular a otras entidades que tienen un rol estratégico en la política pública de empresas y derechos humanos. Por ejemplo, al Punto Nacional de Contacto de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que hace parte del Ministerio de Comercio y se encarga de dar a conocer y difundir las Líneas Directrices entre las entidades y organismos estatales, el sector empresarial, las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y demás actores interesados, entre otras funciones. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público también es una entidad muy importante que podría nutrirse de los valiosos aportes realizados por Guías Colombia, en la medida en que la Dirección General de Participaciones Estatales es responsable de asesorar a este Ministerio en el diseño de los lineamientos, institucionalidad y la normatividad necesaria para fortalecer el rol del Estado como propietario, direccionando de manera efectiva a sus empresas hacia la generación de valor económico y social.

También es importante promover una participación más activa y dinámica por parte de los representantes del Pilar Estado en Guías Colombia. Una participación que, en ocasiones, es concebida como pasiva. Se debe recordar que el Estado es el encargado de fijar marcos normativos y de conducta para que las empresas respeten los DDHH, así como de fortalecer los mecanismos judiciales de reclamación y de liderar con el ejemplo a través de la implementación de las mejores prácticas en sus empresas estatales. El Pilar Estado podría ser aún más dinámico y, desde el Gobierno Nacional y el Ministerio Público, se podría, por ejemplo, nutrir el espacio a partir de los desafíos en DDHH identificados a nivel territorial. En este aspecto, y atendiendo a la nueva fase de territorialización de Guías Colombia, la participación de Entidades Territoriales será determinante.

4.3.4. INCIDENCIA EN POLÍTICA PÚBLICA

Desde su creación, Guías Colombia ha generado valiosas contribuciones a diferentes instrumentos y procesos de política pública, como el proceso de formulación e implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y DDHH liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, y la transferencia de conocimiento en el Grupo de trabajo en DDHH del Sector de Hidrocarburos. Fortalecer la coherencia política entre los diferentes marcos, instrumentos y herramientas de gestión pública pertinentes en ma-

teria de empresas, DDHH y DIH, siempre será un reto constante para Guías Colombia.

Por un lado, se ha identificado que Guías Colombia tiene retos en materia de incidencia en la política pública a nivel territorial. Para esto se deben adelantar acciones en todos los niveles de Gobierno: las gobernaciones, distritos y alcaldías, debido a su autonomía territorial, son los responsables de garantizar la protección y defensa de los DDHH en sus territorios. Es importante que Guías Colombia logre una mayor articulación e impacto en estos niveles, para descentralizar su labor e incidir en la implementación territorial de la política de empresas y DDHH. La divulgación de los lineamientos y buenas prácticas de Guías Colombia a nivel territorial será fundamental para lograr una mayor incidencia en las políticas públicas.

Por otro, también se ha identificado que Guías debe seguir fortaleciendo a los órganos de gobernanza del PNA, ya que a partir de estos se pueden diseñar acciones estratégicas en materia de coordinación institucional, fortalecimiento de las OSC e incidencia en los sectores económicos priorizados. La iniciativa debe seguir fortaleciendo su estrategia de posicionamiento y divulgación. Esto permitirá visibilizar los logros e impactos en la agenda de DDHH, empresa y desarrollo sostenible que Guías Colombia ha tenido mediante los instrumentos desarrollados, así como la importancia y pertinencia de los lineamientos en construcción como la Guía de cambio climático y transición justa.

Por último, Guías Colombia debe también incidir en la política pública nacional, sobre todo en tiempos de transición de Gobierno, para que no se diluya la responsabilidad del Estado de proteger, respetar y remediar los DDHH en las actividades empresariales. Esta política ha sido un acierto de todos los que han participado en ella. Si bien no es perfecta, sí resulta un avance importante que ha permitido robustecer las acciones del Gobierno en esta materia. Hoy, Guías Colombia tiene una gran oportunidad de generar acciones de articulación junto con otras IM y OSC para que el próximo Gobierno pueda entender el valor de esta agenda. El desarrollo sostenible, equitativo y responsable con los DDHH, es un compromiso de todos y los aprendizajes de Guías Colombia se deben compartir con el Gobierno entrante para no perder los avances alcanzados hasta el momento.

4.3.5. TERRITORIALIZACIÓN DE GUÍAS COLOMBIA

Si bien Guías Colombia ha diseñado una estrategia para avanzar en la territorialización de la iniciativa, aún persisten retos. Para empezar, es necesario reconocer los avances de Guías Colombia en 2021, en el marco del diseño de la nueva fase de despliegue territorial de la iniciativa en la cual se empezaron a acercar a la realidad de diferentes territorios del país para conocer avances y oportunidades del relacionamiento empresarial con comunidades basado en los DDHH. Durante ese año realizaron un ciclo de conversaciones con la sociedad

civil y titulares de derechos de cinco regiones sobre desafíos y oportunidades para un mejor relacionamiento empresarial con comunidades, respetuoso de los DDHH. Guías Colombia ha demostrado estar comprometida con acercarse a la realidad de las zonas donde operan las empresas, fortalecer la voz de las personas y comunidades, descentralizar su gestión y evaluar contenidos para fortalecerlos.

Sin embargo, si bien la iniciativa ha hecho un esfuerzo por acercarse a la realidad de los territorios, aún existen retos para que la labor de Guías Colombia tenga un impacto no solo en las ciudades capitales, sino en otras regiones del país. Las grandes empresas y sus cadenas de suministro tienen presencia directa en los territorios, y es allí en donde se deben evidenciar los verdaderos cambios de conducta en las empresas.

En el informe MSI Integrity de 2020 se cuestionó la capacidad de las iniciativas multiactor para salvaguardar los DDHH y el DIH. Una de las razones principales por las que MSI Integrity llegó a esta conclusión, es porque estas iniciativas no siempre se centran en las personas titulares de derechos, ni buscan empoderarlas para que tengan una verdadera participación en las iniciativas. Allí se dice:

“En general, las MSI emplean un enfoque de arriba hacia abajo para abordar las preocupaciones de derechos humanos, por lo que no

se centran en las necesidades, deseos o voz de las personas titulares de derechos humanos: las personas cuyas condiciones de vida y de trabajo deberían de ser el enfoque principal de las MSI, ya sean trabajadores agrícolas, comunidades que viven cerca de sitios de extracción de recursos o usuarios de internet. (...) Centrarse en las y los titulares de derecho es esencial para la eficacia de cualquier iniciativa que pretenda abordar derechos humanos, ya que poseen información fundamental para garantizar que los procesos de establecimiento e implementación de estándares respondan a sus experiencias vividas”⁵⁷.

A partir de esta cercanía es que Guías Colombia, y sus integrantes, puede conocer las preocupaciones de las comunidades para poder atenderlas y comprender el verdadero impacto de la implementación de las guías.

Los esfuerzos de Guías deben estar focalizados no solo en darse a conocer en las regiones, sino a que, en la práctica cotidiana de las empresas en los territorios, se le dé aplicabilidad a su contenido. Esto implica descentralizarlo y validar las Guías regionalmente para que puedan ser aplicables en todo el territorio y no solamente desde

.....

⁵⁷ MSI INTEGRITY. No apto para su propósito. El gran experimento de iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad empresarial, derechos humanos y gobernanza global. Op. Cit.

las oficinas centrales de las empresas. Implica, también, que las empresas que hacen parte de la iniciativa logren incidir en sus cadenas de suministro para que las implementen. Para esto, entonces, los gremios empresariales cobran un rol fundamental gracias a su capacidad de articular a nivel local.

La territorialización implica también que se pueda ver y medir localmente el impacto de las guías. Para esto, es necesario que la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico se haga con insumos sobre las actividades que se desarrollan desde los territorios, ojalá con la participación de quienes puedan estar involucrados en la operación local.

La territorialización no solamente se debe alcanzar a través de las empresas y gremios que hoy hacen parte de Guías Colombia. Una de las tareas importantes de la iniciativa debe ser la de promover que nuevas empresas en los territorios se unan a la iniciativa. También que lo hagan organizaciones de la sociedad civil que trabajan localmente en temas y con comunidades que se puedan ver afectadas por las actividades empresariales en los territorios. Esto permitirá tener un diálogo más directo con la población para entender los temas que les afectan y para que ellos, a su vez, puedan conocer de los esfuerzos de Guías Colombia y de las empresas que la conforman, con el fin de salvaguardar los DDHH y el DIH.

4.3.6. FORTALECER LA RENDICIÓN DE CUENTAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Uno de los ejes centrales en los que Guías Colombia debe focalizar sus esfuerzos es en la rendición de cuentas de las empresas miembro frente a la aplicación de la Herramienta de autodiagnóstico para el cierre de brechas de gestión en DDHH y DIH. Eso puede ocurrir a partir de un proceso de autoevaluación que sea más visible y que esté reforzado por la dinámica propuesta de acompañamiento entre integrantes de otros pilares.

VISIBILIDAD EN LA RENDICIÓN DE CUENTAS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO Y LA DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Un patrón identificado en las entrevistas a los integrantes de las OSC, puso de presente su percepción sobre la necesidad de seguir fortaleciendo la implementación y aplicación de las guías por parte de las empresas, así como la de tener más información sobre los resultados obtenidos en la aplicación de la Herramienta de autodiagnóstico.

Esta percepción refuerza los resultados obtenidos por el informe publicado por MSI Integrity, en julio de 2020, en donde cuestiona fuertemente la capacidad de las iniciativas Multiactor en su propósito de protección de los derechos humanos. Esta crítica se fundamenta en una serie de hallazgos, dentro de los cuales se encuentra que las iniciativas multiactor no son *"transparentes sobre el*

grado de cumplimiento de los estándares por parte de los integrantes. La información sobre los resultados de sus evaluaciones a menudo no está disponible o está incompleta⁵⁸.

Todo lo anterior conlleva a que uno de los retos más significativos para Guías Colombia sea lograr una mayor aplicación, transparencia y visibilidad en los resultados de la aplicación de la Herramienta de autodiagnóstico. Esta herramienta y su instructivo son dos recursos de suma importancia desarrollados por los integrantes de Guías Colombia con el propósito de evitar que las guías emitidas se queden únicamente en la teoría y no pasen a la práctica. El uso de estos recursos adquiere mayor valor cuando el ejercicio de autoevaluación se hace visible y se le da publicidad y transparencia para demostrar que efectivamente existe un ejercicio reflexivo por parte de las empresas sobre los desafíos frente a sus deberes con los derechos humanos. Dicha publicidad y transparencia resultaría favorable para subsanar la opinión de las organizaciones de la sociedad civil en lo que respecta a la aplicación de las guías por parte de las empresas.

Este ejercicio de publicidad y transparencia implica una estrategia de comunicaciones, así como un esquema de acceso a la información dispuesto para la sociedad civil por parte de las empresas y de la Secretaría Técnica de la iniciativa. También un mayor seguimiento de Guías Colombia a sus integrantes del Pilar Empresarial, con el fin de verificar que la información de sus autoevaluaciones esté disponible.

FORTALECER LA PROPUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO ENTRE PARES PARA LA APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

Uno de los retos en el diseño de la Herramienta de autodiagnóstico es el de darle legitimidad y peso a los resultados, aun cuando el diagnóstico haya sido elaborado por la misma empresa que está siendo evaluada. Con el fin de solucionar este reto, la Secretaría Técnica se reunió con las OSC de la iniciativa, con quienes presentaron la propuesta de realizar un esquema de acompañamiento a las empresas por parte de un integrante de otro pilar.

Esta propuesta consistió en que las empresas se apoyaran en otros integrantes de Guías Colombia, pertenecientes a un pilar de diferente naturaleza (por ejemplo, de organizaciones de la sociedad civil o de organismos internacionales), para el proceso de análisis y redacción de los resultados de la evaluación de autodiagnóstico.

Así, las empresas estarían encargadas de diligenciar la herramienta de autodiagnóstico y de abrir espacios de diálogo con el acompañante seleccionado. Los acompañantes, mientras tanto, estarían encargados de aportar en la interpretación de los indicadores y de participar con las empresas en las discusiones sobre la valoración que hagan de su cumplimiento. Finalmente, la Secretaría Técnica se encargaría de dar soporte temático, operacional y funcional en el proceso de diligenciamiento de la

58 Ibid.

herramienta. Esta interacción entre los diferentes pilares y la Secretaría Técnica se daría a través de un mecanismo de reuniones de trabajo periódicas.

Es importante señalar que, con el acompañamiento, no se constituye una evaluación por parte de un externo, pero sí se logran grandes ventajas en la implementación de la Herramienta. Por ejemplo, se fortalece la naturaleza multiactor de Guías Colombia y se logra darle un mayor peso y legitimidad a los resultados obtenidos de su aplicación. También permite que las organizaciones de la sociedad civil tengan más elementos de análisis para valorar la transparencia en el proceso de elaboración del autodiagnóstico. Además, las empresas tendrían la gran ventaja de contar con organizaciones especializadas en materia de DDHH para diligenciar los autodiagnósticos.

4.3.7. FORTALECER LA ARTICULACIÓN ENTRE INICIATIVAS MULTIACTOR

Colombia se ha destacado por tener iniciativas multiactor líderes en materia de empresas y DDHH, como la Red Colombia de Pacto Global y el Comité Minero Energético. Si bien las diferentes iniciativas tienen un foco particular que las distingue de las demás, al final coinciden en un objetivo común: lograr el respeto por los DDHH y el DIH en las actividades empresariales.

Por eso, a partir de las entrevistas, se pudo evidenciar la necesidad de seguir fortaleciendo el trabajo conjunto

y estrecho entre las iniciativas multiactor de empresas y DDHH a nivel nacional y regional. Uno de los retos de Guías Colombia es fortalecer los puentes con otras iniciativas multiactor para articular esfuerzos de largo aliento y llevar a cabo procesos o actividades sostenibles en el tiempo, como por ejemplo publicaciones, foros y eventos. Frente a este punto, es importante destacar el documento conjunto del Comité Minero Energético, Guías Colombia y Pacto Global Red Colombia denominado *“La responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos. Una lectura desde las iniciativas multiactor”*, publicado en el 2019⁵⁹.

También, se destaca la labor que el Comité Minero Energético ha realizado con el fin de promover una mayor articulación entre las iniciativas multiactor. Dentro de ellas se destaca la convocatoria realizada en 2020, con el propósito de conocer su ámbito de trabajo y dialogar sobre los principales desafíos que enfrentan en el logro de sus objetivos misionales. Este espacio ha sido reactivado en el 2022, con grandes oportunidades con miras al próximo cambio de Gobierno y a la necesidad de seguir fortaleciendo la política pública de empresas y DDHH.

A nivel regional, en 2019 Guías Colombia participó en la IV Consulta regional sobre empresas y derechos humanos organizada por la CEPAL, junto con otras iniciativas

59 COMITÉ MINERO ENERGÉTICO, GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DIH, Y PACTO GLOBAL RED COLOMBIA. Guías Colombia. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Una lectura práctica de las iniciativas multiactor en Colombia. Op. Cit.

multiactor regionales como Guías Chile, liderada por la Fundación Casa de la Paz⁶⁰ y Socios Perú⁶¹. En esta sesión paralela, las iniciativas tuvieron la oportunidad de intercambiar experiencias prácticas de cuatro países en la región sobre herramientas, lecciones e implicaciones concretas frente a la implementación de los Principios Rectores tanto a nivel estatal como empresarial. Todo ello a partir de un enfoque comparativo que reconoció las diferencias de cada contexto de país.

Estas buenas prácticas han demostrado que sí es posible promover una mayor articulación entre las iniciativas multiactor a nivel nacional e internacional. La suma de los valores agregados de todas pueden tener un impacto contundente en la agenda de empresas y derechos humanos. Sus esfuerzos se deben canalizar para dar respuesta a las problemáticas más apremiantes y responder en los momentos más críticos y necesarios del país y la región.

• • • • •
⁶⁰ Conozca más sobre estas guías en: FUNDACIÓN CASA DE LA PAZ. Guías Chile de derechos humanos y empresas. Op. Cit.

⁶¹ Conozca más sobre Socios Perú en: FUNDACIÓN EU-LAC. Socios Perú – Centro de colaboración cívica [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <http://www.sociosperu.org.pe/>

5

BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS EN LÍNEA

FRANCO ÁNGEL, Mónica y URBANO, David. Caracterización de las pymes colombianas y de sus fundadores: un análisis desde dos regiones del país [artículo en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2968/3658#toc

DOCUMENTOS EXPEDIDOS POR ORGANISMOS MULTILATERALES

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 217 A (10 de diciembre de 1948). Por la cual se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/2_temas_de_derecho_humanos_0.pdf

DOCUMENTOS NO PUBLICADOS

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Estrategia Integral de Sostenibilidad de Guías Colombia [documento no publicado]. [Consultado el 21 de junio de 2022].

NORMAS COLOMBIANAS

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1448. (10 de junio de 2011). Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1998. No. 48.096. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680697>

PUBLICACIONES EN LÍNEA RELACIONADAS CON DDHH Y DIH

COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA.

¿Qué es el Derecho Internacional Humanitario? (2004) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.icrc.org/es/doc/assets/files/other/dih.es.pdf>

COMITÉ MINERO ENERGÉTICO, GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DIH, Y PACTO GLOBAL RED COLOMBIA.

Guías Colombia. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Una lectura práctica de las iniciativas multiactor en Colombia, 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/media/website/responsabilidad-empresarial-respetar-derechos-humanos.pdf>

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción (A/HRC/44/43). (17 de junio de 2020) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de

junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F44%2F43&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas acerca del sexto período de sesiones del Foro sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/38/49). (23 de abril de 2018) [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F38%2F49&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS.

Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos (A/HRC/8/5). (7 de

abril de 2008) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/11/Proteger_respetar_remediar_abril2008.pdf

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar' (A/HRC/17/31). (21 de marzo de 2011) [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F17%2F31&Language=Es&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DIH. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en las acciones de fortalecimiento institucional, 2014 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-06/Gui%CC%81a%20para%20la%20debi->

[da%20diligencia%20en%20DDHH%20y%20DIH%20para%20las%20acciones%20de%20fortalecimiento%20institucional.pdf](https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-06/Gui%CC%81a%20para%20la%20debi-da%20diligencia%20en%20DDHH%20y%20DIH%20para%20las%20acciones%20de%20fortalecimiento%20institucional.pdf)

INTERNATIONAL ALERT PARA EL COMITÉ MINERO-ENERGÉTICO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos. Indicadores de desempeño, 2008 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.international-alert.org/wp-content/uploads/2021/09/Economy-Voluntary-Principles-Performance-Indicators-SP-2008.pdf>

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, 2012 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Uni-

das para 'proteger, respetar y remediar', 2011 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, RELATORÍA ESPECIAL SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES CULTURALES Y AMBIENTALES, Y COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos, 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS. Conducta empresarial responsable para América Latina y el Caribe (CERALC), 2019 [publicación en línea]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Informe sobre los avances en la recomendación realizada a Colombia por Filipinas durante

el Examen Periódico Universal - EPU (2013), 2017 [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-08/2017-10-04%20EPU%20Gu%C3%ADas%20Colombia%20VF%20%28en%20plantilla%29%20-%20RevNSE.pdf>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Documento de gobierno interno, 2020 [publicación en línea]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2020-06/FIP_GC_GobiernoInterno_FinalV5_0_0.pdf

PUBLICACIONES EN SITIOS WEB

AMERISUR EXPLORACIÓN COLOMBIA. Participación en el Grupo Piloto de Derechos Humanos del Sector de Hidrocarburos, 2020 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.lanuevaamerisur.com/desarrollo-sostenible/compromiso-social/derechos-humanos/>

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MINERÍA. Grupo de Carbón y Derechos Humanos, 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://acmineria.com.co/sociedad-y-sostenibilidad/carbon-ddhh/>

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE MINERÍA. Grupo de Derechos Humanos Oro y Cobre, 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://acmineria.com.co/sociedad-y-sostenibilidad/oro-ddhh/>

FUNDACIÓN CASA DE LA PAZ. Guías Chile de derechos humanos y empresas [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.casadelapaz.cl/derechoshumanosyempresas/guias-chile/#:~:text=Gu%C3%ADas%20Chile%20de%20derechos%20humanos%20y%20empresas&text=Las%20Gu%C3%ADas%20est%C3%A1n%20orientadas%20a,as%C3%AD%20como%20de%20personas%20mayores>

FUNDACIÓN EU-LAC. Socios Perú – Centro de colaboración cívica [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <http://www.sociosperu.org.pe/>

GRUPO DE DIÁLOGO SOBRE MINERÍA EN COLOMBIA. Propósito del Grupo de Diálogo sobre Minería en Colombia, 2020 [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://gdiam.org/>

MINISTERIO DE TRABAJO. MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia: ministra Alicia Arango [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

MSI INTEGRITY. No apto para su propósito. El gran experimento de iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad empresarial, derechos humanos y gobernanza global [contenido sitio web]. [Consultado el 2 de julio de 2020]. Disponible en: <https://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. ¿Qué es Guías Colombia? [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/guias-colombia>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/128>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de seguridad [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/documento/guia-de-seguridad>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/125>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía de trabajo decente [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/126>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/node/124>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH para las acciones de fortalecimiento institucional [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/documento/guia-para-la-debida-diligencia-en-ddhh-y-dih-para-las-acciones-de-fortalecimiento>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA
DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Guías Colombia sobre relacionamiento con comunidades [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/documento/guia-colombia-sobre-relacionamiento-con-comunidades>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA
DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Guía Colombia elaborará su octavo lineamiento sobre cambio climático y transición justa en el 2022 [contenido sitio web]. [Consultado el 20 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-elaborara-su-octavo-lineamiento-sobre-cambio-climatico-y-transicion-justa-en-el>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE
LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Memorando de entendimiento [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/489>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE
LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Guía de buenas prácticas en trabajo decente [con-

tenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ideaspaz.org/publications/posts/1079>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE
LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Herramienta de autodiagnóstico para la identificación de brechas de gestión en derechos humanos [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en : <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/herramienta-de-autodiagnostico-para-la-identificacion-de-brechas-en-derechos-humanos#:~:text=La%20Herramienta%20de%20autodiagn%C3%B3stico%20para,y%20publicados%20por%20la%20iniciativa>

**SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA
DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ.**

Guías Colombia adopta esquema de aportes diferenciados para MIPYMES y grupos empresariales [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-adopta-esquema-de-aportes-diferenciados-para-mipymes-y-grupos-empresariales>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. El Grupo de Trabajo de Empresas y DDHH de Naciones Unidas presentó informe de lucha contra la corrupción a Guías Colombia [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspaz-ddhh.ideaspaz.org/nota/el-grupo-de-trabajo-de-empresas-y-ddhh-de-naciones-unidas-presento-informe-de-lucha-contr-la>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Guías Colombia lanza documento que fija sus reglas de funcionamiento [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/guias-colombia-lanza-documento-que-fija-sus-reglas-de-funcionamiento>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Naciones Unidas presentó a Guías Colombia, el proyecto B-TECH para implementar los Principios Rectores en el sector tecnológico [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/naciones-unidas-presento-guias-colombia-el-proyecto-b-tech-para-implementar-los-principios>

SECRETARÍA TÉCNICA DE GUÍAS COLOMBIA DE LA FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ. Anita Ramasastry participó en la plenaria de Guías Colombia [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/anita-ramasastry-participo-en-la-plenaria-de-guias-colombia>

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER. B-Tech Project. OHCHR and business and human rights [contenido sitio web]. [Consultado el 21 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/b-tech-project#:~:text=UN%20Human%20Rights%20has%20launched,areas%20in%20the%20technology%20space>

ESTUDIO DE CASO SOBRE GUÍAS COLOMBIA

INICIATIVA MULTIACTOR EN
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO
INTERNACIONAL HUMANITARIO

