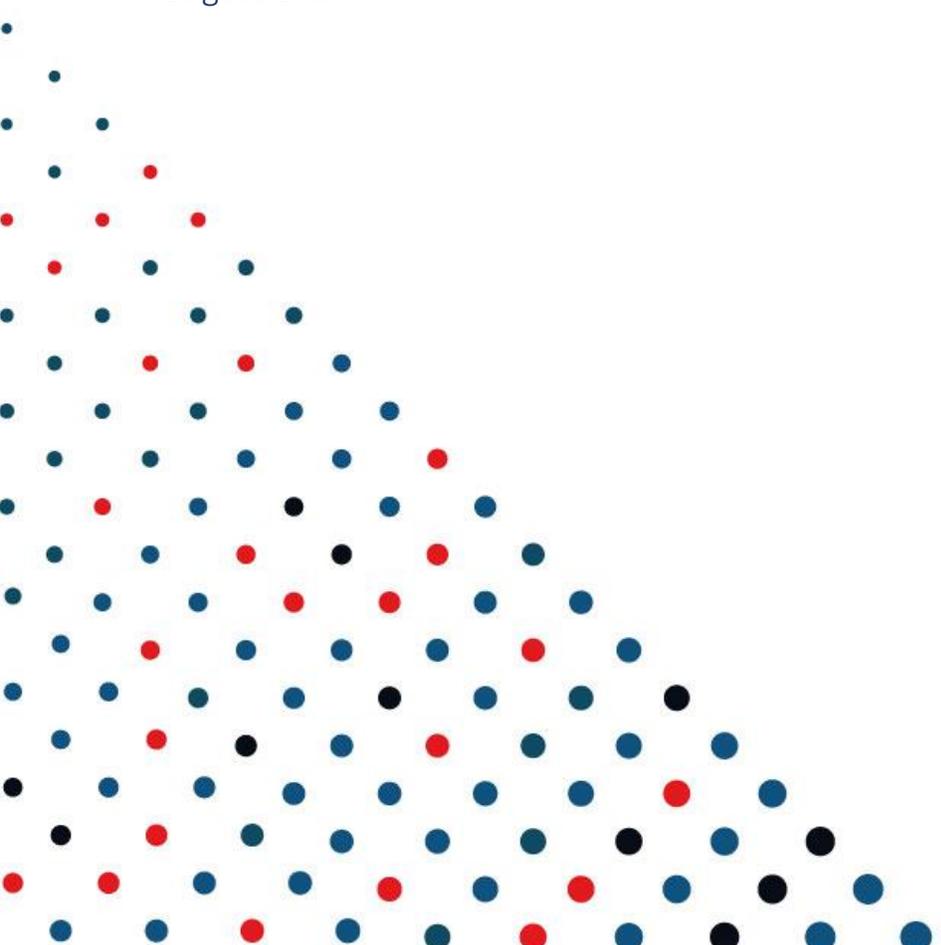


Octubre de 2017

El aporte de las empresas a la construcción de paz mediante el respeto de los derechos humanos

Ponencia para el III Simposio sobre Sostenibilidad y Empresa,
Pontificia Universidad Javeriana

Bogotá D.C.



Guías
Colombia
en Empresas, Derechos Humanos y DIH

Octubre de 2017

El aporte de las empresas a la construcción de paz mediante el respeto de los derechos humanos

Ponencia para el III Simposio sobre Sostenibilidad y Empresa,
Pontificia Universidad Javeriana,

Bogotá D.C.

Fundación Ideas para la Paz - Secretaría Técnica Guías

Nataly Sarmiento Eljadue, *Directora de Empresas y Derechos Humanos*

María Fernanda Vargas Quintero, *Investigadora*

Ángela María Escobar Salas, *Investigadora*



Tabla de contenido

Resumen	4
I. Introducción	4
II. Conceptualización y evolución del campo de empresas y derechos humanos	5
III. Entendimiento del alcance y naturaleza de las iniciativas multiactor	9
IV. Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y DIH	11
4.1. Origen y evolución	11
4.2. Metodología: formulación participativa, deliberativa y pacífica de lineamientos	13
4.3. Productos: Guías formuladas	14
4.4. Impacto: implementación de las guías	17
V. Los aportes de Guías Colombia a la construcción de paz en Colombia	20
VI. Conclusiones	21
VII. Bibliografía	22

Resumen

La ponencia responde a la pregunta sobre cómo la iniciativa multiactor Guías Colombia ha contribuido a la construcción de paz en Colombia a través del impulso a una gestión empresarial respetuosa de los Derechos Humanos. Para ello, contextualiza la trayectoria del campo de empresas y Derechos Humanos, el concepto y valor agregado de las estrategias multiactor y la experiencia de Guías Colombia en la materia. La ponencia concluye con los principales aportes de Guías Colombia a la construcción de paz. La metodología empleada para su desarrollo fue cualitativa (reconstrucción teórica de sus contenidos), y cuantitativa (impacto de Guías Colombia). Además, contó con la revisión de fuentes primarias de la iniciativa y fuentes secundarias para los demás temas descritos.

Palabras Clave

Guías Colombia – Empresas – Derechos Humanos – Construcción de Paz

I. Introducción

Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH), es una iniciativa multiactor que desde 2006 reúne a empresas, entidades del Estado, organizaciones internacionales y de la sociedad civil, con el propósito de mejorar la situación de DDHH y DIH en el país a partir de operaciones empresariales comprometidas con el respeto de los DDHH. Este propósito se ha adelantado mediante la elaboración participativa e implementación de lineamientos prácticos, realizables y especializados temáticamente que orientan a las empresas en sus procesos de debida diligencia en DDHH.

Consciente de que la presencia de las empresas en entornos complejos¹ puede significar una fuente adicional de riesgo para los DDHH, y de generación y/o exacerbación de conflictividades sociales, la apuesta de Guías Colombia también se ha orientado a impulsar desde las empresas la transformación positiva de sus contextos de operación. Esto, mediante un mejor entendimiento de los entornos donde desarrollan actividades, la oportuna identificación de riesgos e impactos en DDHH, así como la implementación de medidas de manejo acordes que reviertan en entornos de operación más pacíficos. De esta forma, las empresas están en mejor posición para contribuir a la reconstrucción del tejido social, a la reconciliación, a la estabilización y, finalmente, a la consolidación de la paz en los territorios más afectados por la violencia donde confluyen actividades empresariales.

¹ Por entornos complejos se entienden aquéllos que se caracterizan por al menos uno de los siguientes factores: i) presencia de actores armados al margen de la ley, ii) economías ilegales, iii) débil institucionalidad, y iv) frágil gobernabilidad. (International-Alert, 2005).

Partiendo de lo anterior, la presente ponencia tiene como objetivo principal divulgar la labor de Guías Colombia, y cómo su gestión como iniciativa multiactor constituye un aporte invaluable a la construcción de paz desde el ángulo de un actor esencial como lo son las empresas.

Este documento parte de una premisa central: que la construcción de paz es un proceso que trasciende la firma e implementación del Acuerdo de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP en 2016. Esa construcción se alimenta de acciones concretas de todos los sectores de la sociedad que conlleven al mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos, la transformación pacífica de conflictos y la reconstrucción del tejido social quebrantado por el conflicto armado. Con base en esta premisa, en esta ponencia se hará énfasis en la incidencia que Guías Colombia ha tenido en la construcción de paz mediante el impulso a una gestión empresarial decidida y responsable basada en el respeto de los DDHH.

Esta identificación del aporte de Guías Colombia a la construcción de paz se desarrollará en cuatro secciones: i) conceptualización y evolución del campo de empresas y DDHH; ii) entendimiento del alcance y naturaleza de las iniciativas multiactor; iii) la descripción de *Guías Colombia*, su funcionamiento, metodología y principales resultados; y, finalmente, iv) los aportes de Guías Colombia a la construcción de paz en el país.

II. Conceptualización y evolución del campo de empresas y derechos humanos

El contexto internacional del siglo XX, convulsionado por conflictos bélicos de carácter internacional y tensiones políticas entre potencias mundiales, gestó la discusión sobre el respeto, protección y garantía de los DDHH por parte de personas, Estados y otros actores. Las empresas, dentro de este último grupo, no han sido ajenas a los debates y cuestionamientos frente a su rol y responsabilidad en materia de DDHH, particularmente cuando las actividades empresariales se desarrollan en contextos frágiles como lo son aquéllos donde existen situaciones generalizadas de violencia.

A pesar de lo recientes que resultan los principales estándares internacionales para empresas en la materia, las discusiones sobre las actividades económicas y su relación directa con los DDHH datan, al menos, del fin de la Segunda Guerra Mundial. Cabe recordar que, durante este conflicto, tanto el ascenso como la expansión del régimen nazi contaron con el apoyo de importantes empresas alemanas y no alemanas. Los juicios de Nuremberg (1945-1946)², que determinaron la responsabilidad penal de líderes, funcionarios y colaboradores de este régimen por graves

² Se conocen como Juicios de Nuremberg aquellos que tuvieron lugar en esta ciudad de Alemania, entre 1945 y 1946, y en los que se realizó el juzgamiento penal a funcionarios del régimen nazi, sus líderes y colaboradores, por graves crímenes contra la humanidad. Los jueces elegidos para desempeñar esta labor eran originarios de Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia y la entonces Unión Soviética, países aliados durante la Segunda Guerra Mundial para derrotar al régimen nazi. Para más información de los Juicios, véase: <https://www.ushmm.org/outreach/es/article.php?ModuleId=10007722>

crímenes contra la humanidad cometidos entre 1939 y 1945, constituyen un antecedente reciente en la discusión sobre la responsabilidad de las empresas en materia de DDHH (Cantú, H. 2012). El caso de la empresa I.G. Farben es uno de los más emblemáticos por, entre otros, haber apoyado la expansión del régimen en Europa y por haber usado prisioneros de los campos de concentración para la experimentación de productos farmacéuticos que condujeron a su muerte³.

Pocos años después, como resultado de la ola independentista en el continente africano durante la década de los cincuenta y hasta finales de los años setenta, se empezaron a configurar Estados-nación con una débil institucionalidad y poco desarrollo económico, pero con gran cantidad de recursos naturales para explotar (Cantú, H. 2012). Esta situación se vio acompañada por un número importante de empresas multinacionales que se establecieron en territorio africano para la explotación de dichos recursos, en algunos casos, violando abiertamente los DDHH.

Un caso ampliamente divulgado ha sido el de Shell en Nigeria. Esta empresa se estableció en el país en 1956 y, particularmente durante los años 90, fue señalada y acusada de daños medioambientales por el vertimiento de petróleo en fuentes hídricas y la quema ilegal de gas, así como la violación sistemática de los DDHH del pueblo Ogoni debido a vínculos con el régimen militar⁴. Más recientemente, otros casos de violaciones a los DDHH por parte de las empresas han sido ampliamente divulgados a nivel mundial⁵.

Estos acontecimientos políticos y económicos que involucraban a empresas, junto con las crecientes presiones y movilizaciones de la sociedad civil, motivaron a la Asamblea General de las Naciones Unidas a iniciar de forma organizada el debate sobre la renovación del modelo de desarrollo económico global bajo una perspectiva de “ciudadanía corporativa”, invitando a las empresas a trascender la mera generación de utilidades y a generar valor social. Esto motivó reflexiones de diferentes actores del sistema internacional con relación a la responsabilidad de las empresas en materia de DDHH y que resultaron en la formulación de estándares nacionales e internacionales al respecto durante la primera década del siglo XXI.

Un primer ejemplo de dichos estándares fueron los *Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos* (en adelante PV), lanzados en diciembre del año 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

³ Más información sobre el caso I.G. Farben, véase: <http://www.holocaustresearchproject.org/economics/igfarben.html> y http://www4.dr-rath-foundation.org/PHARMACEUTICAL_BUSINESS/history_of_the_pharmaceutical_industry.htm.

⁴ Más información sobre el caso de Shell en Nigeria, véase en: <http://platformlondon.org/p-article/el-oscurito-historial-de-shell-en-nigeria/>.

⁵ Algunos de ellos son: la empresa de juguetes Kader en Tailandia en 1993; la fábrica de ropa Spectrum-Shahriyar en Bangladesh y la compañía Microsoft en China en 2005; la Empresa Nacional de Diamantes de Angola en este país en 2006; Wal-Mart en Estados Unidos en 2007; la empresa de construcción 7NG en Camboya en 2009; y Chevron en Ecuador en 2011 (Isea, 2011).

manejo en el marco 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 práctica (International Alert, 2008).

No obstante, con los PV no quedaron resueltas todas las discusiones alrededor de la responsabilidad de las empresas en materia de DDHH, teniendo en cuenta que se concentran principalmente en el aspecto de seguridad. El informe presentado por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en febrero de 2005 (E/CN.4/2005/91), ante la necesidad de abordar de forma holística los desafíos asociados al campo de empresas y DDHH, resaltó la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en el ámbito de los DDHH, poniendo de relieve la contribución que este tipo de empresas debían y podían hacer más allá de los asuntos de seguridad.

Seguidamente, la entonces Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas solicitó al Secretario General designar un Representante Especial para el tema de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (ONU, E-CN_4-RES-2005-69). Con un mandato de tres años, entre julio de 2005 y julio de 2008, fue elegido el profesor John Ruggie⁶ como *Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los DDHH y las empresas transnacionales y otras empresas*.

Durante este primer mandato la labor de John Ruggie tuvo como tarea identificar y clarificar la existencia de lineamientos sobre responsabilidad empresarial y rendición de cuentas frente al respeto de los DDHH, la regulación de los Estados al respecto y los mecanismos de evaluación y reducción del impacto en casos de violaciones de DDHH por parte de las empresas (Center for Human Rights and Environment, 2011). Durante este periodo, el Profesor Ruggie presentó dos informes provisionales ante la entonces Comisión de Derechos Humanos y el nuevo Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, respectivamente.

El análisis del Representante en el primer informe (E/CN.4/2006/97) versa sobre la evolución acelerada de la relación entre las empresas y los DDHH, enmarcada bajo factores generales como la mundialización, los presuntos abusos de las empresas y las fortalezas y las debilidades de las respuestas de las empresas a los problemas relacionados con DDHH. Por su parte, el segundo informe (A/HRC/4/035), presentado en 2007, analiza cinco temas: i) el deber del Estado de proteger; ii) la responsabilidad de las empresas por crímenes internacionales; iii) la responsabilidad de las empresas por otras violaciones a los DDHH; iv) mecanismos de *soft-law*; y v) auto-regulación.

Estos dos informes resultaron en la denominada *Política Marco para los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas*. En ella Ruggie establece tres principios fundamentales, complementarios e interdependientes: i) el deber de los Estados de *proteger* los

⁶ Actual profesor Berthold Beitz en Derechos Humanos y de Asuntos Internacionales de la Escuela Kennedy de Gobierno y profesor afiliado en Estudios Legales Internacionales en la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard.

DDHH violados por las empresas; ii) el deber de las empresas de *respetar* los DDHH; y iii) el acceso a mecanismos de *remediación* judicial y no judicial ante consecuencias negativas sobre los DDHH (Center for Human Rights and Environment, 2011).

Con la aprobación de la *Política Marco*, el Consejo de Derechos Humanos aprobó un segundo mandato de trabajo del Profesor Ruggie (2008-2011). En estos tres años, el Representante Especial tuvo como labor fundamental poner en práctica dicha *Política*. Como resultado de ello, elaboró los denominados *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (2011). Se trata de treinta y un principios distribuidos entre los pilares de proteger, respetar y remediar, que buscan operacionalizar la *Política* formulada durante el primer mandato. Estos Principios fueron acogidos de forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas, convirtiéndolos en el estándar global de mayor aceptación y legitimidad en el ámbito de empresas y DDHH hasta la fecha.

En 2011, y dada la importancia de la labor desarrollada por el Profesor Ruggie, el Consejo de Derechos Humanos creó el Grupo de Trabajo sobre Empresas y DDHH, con una vigencia inicial de tres años (hasta 2014). El objetivo trazado para este Grupo se centra en la difusión y aplicación de la *Política Marco* y los *Principios Rectores*. Dicho Grupo sigue operando hasta la fecha y está compuesto por cinco miembros⁷.

Estas discusiones e iniciativas en materia de empresas y DDHH no han sido ajenas al contexto colombiano. De hecho, estos estándares internacionales han sido adoptados por el Gobierno nacional a través de dos instrumentos claves: los *Lineamientos de Política Pública sobre Derechos Humanos y Empresa* (2014) y el *Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos* (2015), cuya implementación finaliza en diciembre de 2018.

Los *Lineamientos de Política Pública sobre Derechos Humanos y Empresa* tienen como fin último el fortalecimiento del Estado como responsable de la promoción, protección, vigilancia y remediación frente a las violaciones de los DDHH y las infracciones al DIH. Todo ello, en el contexto de la operación empresarial (Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2014).

Por su parte, el *Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos* (PNA) operacionaliza dichos lineamientos, convirtiéndose a su vez en un instrumento de política pública en empresas y DDHH para garantizar la protección, por parte del Estado, de los DDHH que puedan verse afectados por los actos de terceros, como lo son las operaciones empresariales (Consejería de Derechos Humanos, 2015). No obstante, el PNA también es una expresión de política pública en el marco de la construcción de paz. Por esto establece que, en un escenario de posacuerdo, serán de gran relevancia otro tipo de conflictividades de carácter social relacionadas con operaciones empresariales. Por tanto, es esencial que los actores estatales (instituciones públicas) y no

⁷ Véase información adicional en: <https://business-humanrights.org/working-group/about-the-working-group>

estatales (empresas, sindicatos, comunidad internacional y organizaciones de la sociedad civil), trabajen de manera mancomunada en el mejoramiento de la situación de DDHH y la remediación de las violaciones que se llegasen a presentar.

Esta conceptualización y evaluación sobre el surgimiento y desarrollo del campo de empresas y DDHH en el ámbito internacional y nacional es fundamental en el actual escenario de construcción de paz que se vive en Colombia. Si bien el Acuerdo de Paz suscrito entre el Gobierno y la guerrilla de las FARC-EP logró dar terminación, en parte, al conflicto armado de las últimas décadas, ello no implica la solución a todos los conflictos en los territorios. Diferentes empresas siguen operando en estos entornos complejos y, por esta razón, su compromiso con el respeto por los DDHH resulta crucial para sentar los cimientos de una paz duradera.

III. Entendimiento del alcance y naturaleza de las iniciativas multiactor

La mayoría de estándares descritos en el primer apartado de esta ponencia son el resultado de diálogos multiactor, en los que interactúan entidades gubernamentales, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, organismos u organizaciones internacionales y demás grupos interesados. La presencia de diferentes visiones y perspectivas en estos diálogos enriquece las discusiones a partir de la comprensión de diferentes puntos de vista y perspectivas, la identificación de intereses particulares y comunes, y la formulación de conclusiones o directrices en la materia analizada que, por un lado, sean aprobadas por todos y que, por otro, sean realizables en la práctica por cada uno de ellos.

Existen varias definiciones sobre lo que significa la lógica *multiactor*. Varían según el tema a analizar, problema a resolver o contexto para su desarrollo, sin que necesariamente sean excluyentes entre sí.

El Banco Mundial establece como características comunes del *diálogo multiactor*:

- i) Un proceso interactivo de comunicación que envuelve diferentes tipos de actores interesados en la toma de decisiones y su implementación.
- ii) Involucra en un proceso de comunicación bidireccional a todos los actores interesados en una preocupación.
- iii) Se concentra en incrementar el entendimiento y la relación entre los actores a través de la comunicación, para permitir a los participantes avanzar con sus planes de implementación.
- iv) El diálogo entre sus actores es constructivo, e intenta superar responsabilidades del pasado creando un futuro compartido⁸.

⁸ Véase: <http://siteresources.worldbank.org/EXTGOVACC/Resources/MultiStakeholderweb.pdf>

Estos diálogos, conforme lo sugiere el Banco Mundial, se fundamentan en cinco elementos: la *inclusión*, la *franqueza*, la *tolerancia*, el *empoderamiento* y la *transparencia*. De este modo, las iniciativas multiactor son todas aquellas que nacen e involucran a diferentes grupos o sectores interesados para analizar un tema o resolver un problema de forma constructiva, con el fin de tomar medidas conjuntas al respecto.

Teniendo en cuenta las características descritas por el Banco Mundial en torno a los espacios multiactor, cabe resaltar algunos de sus valores diferenciales que se evidencian en la práctica:

- *Calidad y cualidad diferencial de sus miembros*. La mayoría de las iniciativas multiactor cuentan con la participación de actores estatales y no estatales (principalmente organizaciones de la sociedad civil), así como observadores y miembros de la academia. Esta diferencia de perfiles permite la discusión y análisis de situaciones complejas a partir de perspectivas variadas⁹.
- *Funcionamiento o gobernanza interna*. Las iniciativas multiactor gozan de modelos de gobernanza amparados en documentos de gobierno o actas de funcionamiento interno, que definen claramente los objetivos, el alcance, la estructura de funcionamiento y los procesos para la toma de decisiones. Esto conduce a que tengan sub-estructuras de nivel directivo, nivel administrativo y nivel de grupo (por ejemplo, comités, consejos, entre otros), que sesionan de manera independiente o en modalidad de plenaria, con el fin de tomar decisiones sobre las líneas y principios de acción definidos para contribuir al mejoramiento de la situación analizada.
- *Situaciones tratadas*. En general, se trata de asuntos complejos que representan problemáticas de alto impacto a nivel nacional e internacional (según el origen de la iniciativa). Los problemas abordados por estas iniciativas por lo general se asocian con asuntos sociales, económicos y culturales. Por lo tanto, con frecuencia se conectan al catálogo de DDHH civiles, políticos, sociales, económicos y culturales.
- *Diálogo incluyente*. Las discusiones y análisis no dependen del nivel o del sector de los miembros de la iniciativa. Son discusiones horizontales, de igual a igual, donde todos los puntos de vista son tenidos en cuenta y ninguno es evaluado como bueno o malo, sino desde su contribución a la situación concreta.

⁹ Según la definición de *enfoque multiactor* de los Principios Voluntarios, cada grupo de interés ofrece una perspectiva y contribución única. Los Gobiernos tienen información diplomática sobre el tema de seguridad en el sector público y privado; las empresas tienen información de primera mano sobre los retos de trabajar con la seguridad pública y privada en terreno; y las ONG tienen acceso a información relacionada con cómo impacta la seguridad a las comunidades locales. Compartiendo información y trabajando juntos, los grupos de interés están mejor preparados para enfrentar retos en temas de seguridad de forma conjunta. Véase: Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

http://www.voluntaryprinciples.org/files/VPs_Antecedentes_para_los_Gobiernos_sobre_Implementacion_de_las_Companias.PDF

- *Resultados e impactos de su labor.* Las iniciativas como EITI (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas), ICoCa (Asociación del Código Internacional de Conducta) y la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) demuestran que los espacios multiactor no son sólo escenarios de discusión y de análisis de problemas. También sirven para formular principios, códigos o lineamientos, que son acogidos e implementados por actores estatales y no estatales, como una manera de contribuir con el mejoramiento de la situación abordada y de generar buenas prácticas al respecto.

En Colombia, las dos iniciativas multiactor de mayor trayectoria en materia de empresas y DDHH son Guías Colombia -cuya labor se explicará en el siguiente apartado- y el Comité Minero-Energético (CME)¹⁰. Además de su misión principal, a partir de la experiencia ganada Guías Colombia ha logrado involucrarse activamente en la formulación e implementación de la política pública de empresas y DDHH del país. A través de la Secretaría Técnica de la iniciativa -en cabeza de la Fundación Ideas para la Paz- y de varios de sus miembros, participó en la elaboración del PNA. Actualmente, Guías Colombia es parte de la Comisión Asesora, la instancia de gobernanza encargada del seguimiento a la implementación del PNA. Adicionalmente, a nivel internacional, ha sido invitada a compartir su experiencia con otros países como Chile y en distintos espacios convocados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los DDHH.

Iniciativas internacionales y nacionales como las descritas, resaltan la importancia de los modelos multiactor en el abordaje y atención de situaciones complejas, como son los asuntos de DDHH. Integrar diferentes grupos de interés, asegurando su inclusión y participación significativa, se sitúa en el corazón de estos espacios multiactor. Gracias a esto, Guías Colombia ha alcanzado resultados importantes en el ámbito de empresas y DDHH. Más importante aún, ha logrado posicionarse a nivel estatal y no estatal, gracias a la legitimidad de su trabajo y al impacto de sus lineamientos para el mejoramiento de las conductas empresariales frente al respeto de los DDHH.

IV. Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y DIH

4.1. Origen y evolución

Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) nació en el 2006, en un contexto complejo. A nivel nacional, la desmovilización de los grupos paramilitares, la intensa confrontación con las guerrillas y el apetito de generar transformaciones para romper con los ciclos de violencia y potenciar condiciones de bienestar social en los territorios, se convirtió en un aliciente para la acción de distintos actores, incluyendo las

¹⁰ Véase: <http://cmecolombia.co/>

empresas. A nivel internacional, la discusión iba en aumento alrededor del rol de las empresas en asuntos de DDHH, más allá de lo establecido por los Principios Voluntarios años atrás, y que tomó forma con el Marco de Empresas y Derechos Humanos de 2008 acogido por las Naciones Unidas. En ese entonces, un grupo de empresarios y organizaciones en Colombia pasaron de preocuparse a ocuparse en estos temas.

En 2011, 5 años después de su conformación, Guías Colombia contaba con 11 miembros: 6 empresas, 1 gremio, 3 organizaciones de la sociedad civil (incluyendo la FIP como Secretaría Técnica) y la Vicepresidencia de la República. Esta última, como entidad del Estado, impulsó la formalización de este espacio multiactor a través de la suscripción de un *Memorando de Entendimiento*. Éste hizo oficial el lanzamiento de la iniciativa en el país y puso de relieve el respaldo institucional para continuar su labor.

Por otra parte, cabe destacar que, reconociendo el valor y pertinencia de Guías Colombia para el país, el Gobierno Suizo a través de su Embajada en Colombia y en el marco del trabajo adelantado en el país en materia de DDHH, se interesó en apoyar financieramente este espacio multiactor. Hasta la fecha, esto lo convierte en el principal financiador de la iniciativa.

Después de una década de trabajo, Guías Colombia ha tenido varios aprendizajes:

- Que se puede mejorar la situación de DDHH del país a través de la implementación de los lineamientos que se han construido desde la iniciativa.
- Que la generación de confianza, el respeto por la diversidad y el reconocimiento del otro son pilares esenciales para la acción colectiva en asuntos de interés compartido.
- Que el carácter multiactor, más que ser un rasgo distintivo y vendedor, es un valor que atraviesa todas las instancias, acciones y toma de decisiones de la iniciativa, y que supone actuar, ante todo, con transparencia.
- El puente que Guías Colombia genera entre estándares internacionales con la realidad de nuestro país.
- La efectividad en materia de entendimiento y aprendizaje en DDHH cuando se parte del intercambio de experiencias entre pares.
- A participar y contribuir a la política pública nacional e internacional a través de distintos mecanismos.
- Y, sin lugar a dudas, la facilidad que le genera a las empresas contar con lineamientos puntuales, prácticos y realizables para consolidar su gestión en DDHH.

Los distintos antecedentes que dan vida a Guías Colombia, han permitido la maduración de la iniciativa y su consolidación como referente nacional en materia de Empresas y DDHH. Hoy, en 2017 cuenta con 21 miembros, conservando siempre y dando especial valor a su carácter multiactor.

4.2. Metodología: formulación participativa, deliberativa y pacífica de lineamientos

La naturaleza multiactor de Guías Colombia, amparada bajo los principios descritos en el segundo apartado de este documento, 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. Estos actores, de manera voluntaria y por medio de un compromiso explícito de sus directivos con la iniciativa, se unen a Guías Colombia y con ello aceptan una serie de responsabilidades que se derivan de su participación en este espacio. Estas responsabilidades están estipuladas en el documento de Gobierno Interno de la iniciativa (Guías Colombia, 2011), el cual proporciona las directrices para su funcionamiento y desarrollo de actividades.

Para el caso puntual de las organizaciones empresariales, cabe mencionar que su principal responsabilidad, además de las que comparte con todos los demás miembros, radica en la implementación gradual de todas las guías que se elaboren en el marco de la iniciativa.

Esta participación que emana de la voluntad, ha logrado que a lo largo de la trayectoria de la iniciativa, empresas de distintos sectores económicos y otros actores no empresariales, manifiesten su interés y se adhieran, consolidando de esta manera un grupo diverso que da sentido al espíritu multiactor de Guías Colombia. Por otra parte, esta ha sido una iniciativa que se ha caracterizado por desarrollar sus actividades en un espacio de diálogo constructivo donde el respeto y la confianza han sido cualidades clave para el éxito de la misma. La horizontalidad entre todos los miembros, en la que los aportes de cada uno son escuchados y tenidos en cuenta, hace que Guías Colombia refleje en sus lineamientos un arduo trabajo en equipo de todos sus miembros y la construcción colectiva de conocimiento.

Lo anterior ha sido posible gracias a la implementación de una metodología basada en el diálogo participativo, deliberativo y pacífico sobre temas puntuales que responden al contexto colombiano y que se articulan con las actividades empresariales. Esto ha dado como resultado la elaboración de diferentes guías cuyos lineamientos son adoptados por consenso. Esta metodología, diseñada y aplicada por Guías Colombia, es implementada en plenarios mensuales en la que todos sus miembros se reúnen para discutir y decidir sobre los lineamientos. La Secretaria Técnica en cabeza de la FIP, se encarga de liderar y convocar estos espacios para la discusión, de los cuales se va generando un documento colectivo que es revisado con los aportes y recomendaciones de todos, hasta que de manera unánime se defina y se acuerde su versión final.

Una vez los lineamientos son construidos bajo esta metodología de trabajo, las empresas miembros de Guías Colombia los implementan de forma gradual, optimizando o implementando -desde cero en muchos casos-, una gestión integral y oportuna de los riesgos e impactos que el

desarrollo de sus actividades puede ocasionar sobre los DDHH.

Sin embargo, y aunque las empresas que son miembros de Guías Colombia deben por mandato de Gobierno Interno implementar todas las guías que se elaboren, esto no excluye que empresas externas a la iniciativa o que no estén adheridas a la misma, puedan implementar las guías. Esto, debido a que se trata de documentos públicos y a disposición de cualquier empresa u otros que deseen consultarlos y usarlos¹¹.

Así mismo, Guías Colombia pone a disposición de todos sus grupos de interés, su experiencia para asesorar u orientar a cualquier empresa en el proceso de implementación de alguna de las guías que, por la naturaleza de su negocio, sea prioritaria. En esta misma línea, cabe mencionar que todas las guías están dirigidas a cualquier tipo de empresa, sin importar su tamaño o el sector al que pertenezca. Una de las premisas de la iniciativa es, precisamente, que estas guías sean una herramienta útil para cualquier empresa que esté comprometida con operaciones respetuosas de los DDHH o pretendan iniciarse en ello.

4.3. Productos: Guías formuladas

Gracias a esta labor mancomunada y a los esfuerzos por dotar a las empresas de herramientas que les permitan tener operaciones respetuosas de los DDHH, Guías Colombia ha generado seis lineamientos temáticos con un enfoque de DDHH. Estas guías han permitido a las empresas miembros de Guías Colombia y a otras empresas externas a la iniciativa, mejorar su gestión de riesgos e impactos en materia de DDHH y dotar, tanto a las empresas como a sus grupos de interés, de buenas prácticas para la debida diligencia.

Las guías publicadas a la fecha por la iniciativa son:

- Guía de seguridad
- Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los DDHH y el DIH
- Guía de trabajo decente
- Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derechos de uso
- Guía de fortalecimiento institucional
- Guía de cadena de suministro

Adicionalmente, Guías Colombia cuenta con:

- Una guía de buenas prácticas en trabajo decente, y
- Un mecanismo de reporte alineado con el Global Reporting Initiative (GRI) para conocer los avances y el impacto positivo de las empresas miembro frente a la implementación de cada una de las Guías.

¹¹ Se pueden ver y descargar todas las guías en: <http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

- **Guía de seguridad¹²**

El manejo de la seguridad es un asunto clave en materia de DDHH y DIH para las operaciones de las empresas, y es de gran relevancia para las que tienen actividades en entornos complejos donde puede haber presencia de actores armados ilegales. Es por ello que las empresas deben ser muy cuidadosas y transparentes en su relacionamiento con la fuerza pública presente en sus zonas de operaciones, así como con sus contratistas de vigilancia y seguridad privada. Ello, para prevenir vulneraciones a los DDHH que puedan derivarse, entre otros, de abusos o, incluso, de la presencia y contacto con grupos armados ilegales en los territorios. Todo esto dentro del deber de las empresas de no ser cómplices frente a afectaciones a los DDHH derivadas de las acciones de la fuerza pública y privada con las que puedan tener relación. Por la naturaleza y temática de esta guía, está estrechamente relacionada con asuntos de DIH y, a su vez, con la generación de aportes a la construcción de paz desde el ángulo de la seguridad.

- **Guía de trabajo decente¹³**

Esta guía contiene lineamientos relativos a la libertad sindical, oportunidades laborales, condiciones laborales, prevención del trabajo forzoso, de la explotación laboral infantil y explotación sexual, seguridad industrial y protección social, igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad. Tomando en consideración que actualmente, y según identificado por la Defensoría del Pueblo, entre los asuntos que mayor conflictividad social generan en el territorio tienen que ver con prácticas laborales, la aplicación de esta guía es un enorme aporte desde las empresas a la prevención de conflictividades y por ende a la estabilización de la paz.

- **Guía de quejas y reclamos¹⁴**

Una gestión adecuada en DDHH debe incluir mecanismos que atiendan quejas y reclamos (entendidos como mecanismos de remediación no estatales no judiciales, en los términos de los Principios Rectores) no solo a nivel organizacional e interno, sino hacia todos los grupos de interés que pueden verse afectados por las actividades económicas. Estos mecanismos constituyen una herramienta útil que permiten identificar riesgos en DDHH y darles un adecuado tratamiento. No obstante, lo principal es que un buen mecanismo de quejas y reclamos permite a las empresas tomar pronta acción frente a consecuencias negativas sobre los DDHH, evitando de esa forma el escalamiento de inconformidades irresueltas que pueden conllevar a expresiones de violencia. En ese mismo sentido, al actuar como un instrumento de alerta y atención temprana, contribuyen a las garantías de no repetición. Esto, en un contexto de construcción de paz, es una contribución activa de las empresas, a través del oportuno y adecuado tratamiento de los impactos que genere su operación y del restablecimiento de derechos de aquéllos que han sido afectados

¹²Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae154db84.pdf>

¹³ Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984acbd874d7.pdf>

¹⁴ Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/54f4c32f5967a.pdf>

negativamente.

- **Guía para la compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso¹⁵**

Esta guía parte de reconocer que la tierra y el territorio son esenciales para el goce de los DDHH fundamentales y que en el marco de la actividad empresarial un número importante de derechos puede verse impactado por la adquisición de derechos sobre la tierra por parte de empresas. Por eso, esta guía propone una serie de principios de acción en el momento de planear y adquirir derechos de propiedad o de uso de la tierra. Con esto, se busca evitar impactar negativamente los DDHH, en especial en un país como Colombia, en el que la tierra ha sido una de las principales causas del conflicto armado y donde existe un marco normativo de restitución de tierras que han sido adquiridas de forma irregular o de mala fe.

Esta guía resulta de particular relevancia para las empresas cuya actividad económica depende o está asociada a la tierra, como los sectores de agroindustria, minería, o la gran infraestructura (por ejemplo, para la construcción de grandes vías o centros de logística). Los recurrentes llamados a la debida diligencia en materia de tierras por parte de las empresas también son indicativos de la necesidad de prevenir nuevas conflictividades en los territorios sobre el ordenamiento y vocación del territorio, los cuales son asuntos estrechamente conectados con la construcción de paz en el contexto colombiano.

- **Guía de Cadena de Suministro¹⁶**

A la fecha, se estima que el 80% del comercio global pasa por las cadenas de suministro y existen empresas que pueden tener más de 100,000 proveedores individuales. En ese sentido, las cadenas de suministro se constituyen en una de las palancas más importantes que puede tener una empresa para crear un impacto positivo en el mundo y, por supuesto, en sus entornos de operación. Hoy en día la gestión en la cadena de suministro es una preocupación global, que viene creciendo desde los años 90, sobre todo a partir de situaciones en las industrias de prendas de vestir y alimentos.

Esta Guía parte del concepto de *influencia* bajo la lógica de los Principios Rectores, entendida como la capacidad de las empresas para incidir en que un tercero modifique aquéllas prácticas que puedan estar provocando o contribuyendo a generar consecuencias negativas sobre los DDHH. Sus lineamientos dan pautas concretas para que las empresas identifiquen y evalúen los riesgos e impactos en DDHH derivados de su relación comercial con proveedores o contratistas. A su vez, ayuda a priorizar la gestión empresarial en aquéllos contratistas que pueden resultar críticos en asuntos de DDHH. La Guía parte de un enfoque colaborativo y de mejora mutua para el respeto de los DDHH.

- **Guía de Fortalecimiento Institucional¹⁷**

¹⁵ Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae4229924.pdf>

¹⁶ Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae4229924.pdf>

¹⁷ Véase Guía completa en: <http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/5984ae4229924.pdf>

Esta Guía es de suma relevancia en el contexto actual de construcción de paz y, a su vez, se conecta con otras agendas globales como lo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La debilidad institucional ha sido a la vez causa y legado del conflicto armado. La fragilidad del Estado colombiano en zonas afectadas por el conflicto -donde hay en todo caso presencia empresarial-, así como las dificultades de la sociedad civil para organizarse y trabajar por el bien común en medio de situaciones de control social por parte de grupos armados ilegales, son sólo una muestra de la importancia de contar con unos lineamientos para empresas sobre esta temática.

Muchas empresas se han visto avocadas a trabajar en asuntos de fortalecimiento institucional como consecuencia de su necesidad de obtener la licencia social para operar, desarrollar sus negocios o como resultado de sus enfoques de sostenibilidad. La Guía busca asegurar que estas acciones de fortalecimiento institucional incorporen los DDHH, tanto desde un punto de vista de acción sin daño, como en materia de desatar transformaciones positivas en los territorios a partir de mejoras en la institucionalidad presente. Desde un ángulo del Estado, esto significa potenciar su capacidad para ejercer sus competencias y proteger los DDHH. Desde el ángulo de la sociedad civil, se traduce en su empoderamiento y en la capacidad de participar en los asuntos públicos que la afectan. Estos son, sin duda, ingredientes indispensables y estructurales dentro de la agenda de construcción de paz en Colombia.

4.4. Impacto: implementación de las guías

Teniendo en cuenta que la misión de Guías Colombia es contribuir al mejoramiento de la situación de DDHH y DIH en el país, la producción de lineamientos para las empresas solo cobra sentido cuando éstos son llevados a la práctica.

Como se ha mencionado previamente, las empresas que son miembros de Guías Colombia asumen el compromiso de implementar gradualmente los lineamientos que se construyen en la iniciativa. Para motivar esta gestión, Guías Colombia cuenta con un mecanismo propio de reporte para evidenciar los avances en el cumplimiento de dicho compromiso y facilitar el ejercicio de rendición de cuentas por parte de las empresas en materia de DDHH (de acuerdo a lo establecido por los Principios Rectores). Este mecanismo, desarrollado con el Global Reporting Initiative (GRI) y lanzado en el 2016, está compuesto por una serie de indicadores para cada uno de los lineamientos consignados en las Guías.

La meta de la iniciativa es que todas las empresas miembro usen el mecanismo para reportar su gestión en DDHH en sus informes de sostenibilidad a ser publicados en 2017. Cabe resaltar que el uso de este mecanismo no implica un doble reporte para las empresas en Guías Colombia, teniendo en cuenta que todas actualmente reportan bajo la metodología del GRI.

Reconociendo que es una herramienta nueva para Guías Colombia y para sus miembros, la Secretaría Técnica llevó a cabo durante el primer semestre de 2017 un ejercicio exhaustivo de levantamiento y análisis de información sobre la implementación de las guías y el uso del

mecanismo de reporte. Para ello se realizó la revisión individual de cada uno de los informes de gestión o sostenibilidad de todas las empresas miembro. El objetivo fue conocer el tipo de información que están reportando y de esta manera contar con una línea base para identificar de qué manera el mecanismo de reporte diseñado por Guías Colombia contribuye a mejorar el ejercicio de rendición de cuentas en DDHH, en qué grado están cumpliendo las empresas con su responsabilidad de implementar las guías, identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas, así como brechas en la implementación y reporte.

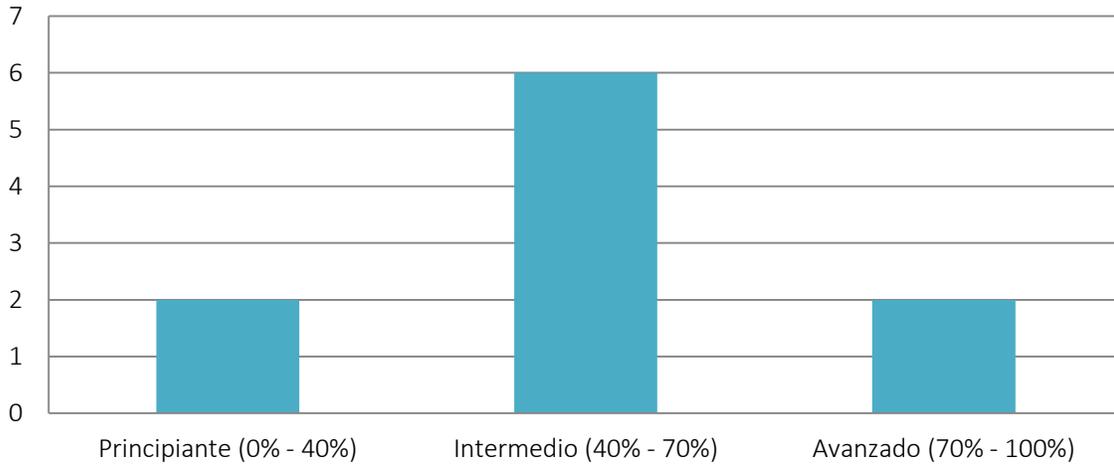
Para el análisis de esta información, se construyó una matriz que, a partir de la revisión detallada de los reportes mencionada anteriormente, permite calificar el porcentaje de avance en la implementación de las guías de la siguiente manera:

Rangos	Calificaciones
NA	El lineamiento no aplica debido a la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa, y por ende no hay mención alguna en su informe.
0%	No se encontró referencia alguna sobre el lineamiento dentro del informe.
1-33%	Principiante: Se encontró mención relativa al lineamiento. Sin embargo, no está respaldada por información cualitativa o cuantitativa sobre la gestión al respecto.
34-66%	Intermedio: El informe incluye información cualitativa sobre la gestión que no está respaldada en información cuantitativa sobre los resultados obtenidos, o incluye información meramente cuantitativa que no está acompañada de información cualitativa que dé cuenta de la gestión de la empresa al respecto.
67-100%	Avanzado: El informe incluye información cualitativa sobre la gestión adelantada por la empresa en el respectivo lineamiento y la respalda con datos cuantitativos que dan cuenta de los resultados obtenidos.

Fuente: Elaboración propia - FIP

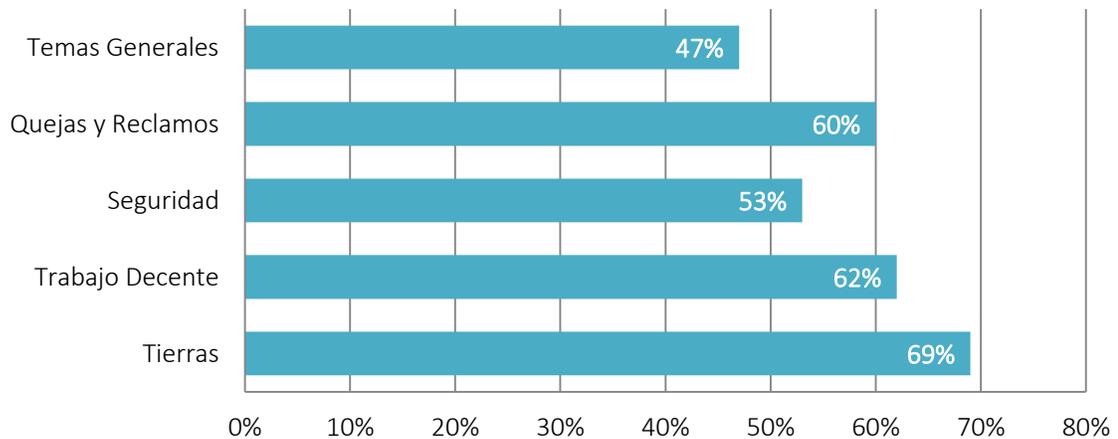
Cada informe fue evaluado frente a cada uno de los lineamientos de cada una de las Guías Colombia (exceptuando las de Fortalecimiento Institucional y Cadena de Suministro que se lanzaron recientemente). Al realizar la calificación para todas las empresas de la iniciativa se encontró que han implementado las guías, en promedio, en un 58%.

Porcentaje promedio de implementación de los lineamientos por parte de las empresas de Guías Colombia



Fuente: Elaboración propia - FIP

Porcentaje promedio de implementación por Guía



Fuente: Elaboración propia - FIP

Dado que el ejercicio de implementación depende de la priorización realizada por las empresas, el grado de implementación varía de guía a guía. Sin embargo, se encontró que todas las guías en promedio han sido implementadas entre 50% y 70%.

Estos resultados dan cuenta de importantes avances y también de la enorme oportunidad para llevar los lineamientos de Guías Colombia a lo local, a lo territorial, como forma de impulsar transformaciones positivas sostenibles en los territorios, en términos de bienestar y goce efectivo de derechos. Para ello, será necesario que desde Guías Colombia se profundice más en el impacto de los lineamientos sobre los grupos de interés como forma de enriquecer el debate y la discusión

con las experiencias de implementación en campo. Esto, a su vez, permitirá contar con respuestas específicas sobre el cumplimiento de la misión de la iniciativa.

V. Los aportes de Guías Colombia a la construcción de paz en Colombia

En la introducción de esta ponencia se indicó que Guías Colombia parte de una premisa central: que la construcción de paz es un proceso que trasciende la firma e implementación del Acuerdo de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP en 2016. También se afirmó que esa construcción se alimenta de acciones concretas de todos los sectores de la sociedad que conlleven al mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos, la transformación pacífica de conflictos y la reconstrucción del tejido social quebrantado por el conflicto armado.

Teniendo en cuenta lo planteado en la sección anterior de esta ponencia con relación a Guías Colombia, los lineamientos formulados por la iniciativa en materia de DDHH y DIH son un importante aporte a la construcción de paz desde los diversos ángulos que se derivan de una gestión empresarial responsable frente a los DDHH.

El aporte de Guías Colombia a la construcción de paz en el país es doble. Por un lado, existe una importante contribución derivada de su carácter multiactor. El método de trabajo de la iniciativa, basado en la construcción colectiva de conocimientos a partir del diálogo y la igualdad de posibilidades de incidencia entre nuestros miembros, genera relaciones de confianza y respeto entre actores que, de lo contrario y en muchas situaciones, se enfrentarían. En el contexto actual de polarización y desconfianza entre actores, este es, sin lugar a dudas, un referente a seguir en materia de buen relacionamiento, reconciliación, y construcción pacífica de entendimientos comunes que propendan por el bienestar colectivo.

Por otro lado, como ya se ha indicado, cada una de las guías producidas guarda una clara relación con asuntos de prevención y manejo de conflictividades sociales y/o a asuntos estructurales relativos al conflicto armado. Por ello, la adopción de las mismas aporta a la estabilización de la paz y, en el largo plazo, a la consolidación de la misma.

Como sugiere el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas en Empresas y DDHH, los lineamientos en empresas y DDHH deben ser adecuados al contexto particular en el que se pretenden aplicar (Consejería para los DDHH, 2015). Así, en la medida que las empresas miembros de Guías Colombia implementan los lineamientos de la iniciativa, se ha logrado posibilitar y contribuir con la garantía de la no repetición de violaciones a los DDHH en el marco de sus operaciones empresariales como insumo para el logro de una paz sostenible en el país, así como la disminución de las brechas sociales y territoriales existentes (como establecen los Lineamientos de Política Pública de Empresas y DDHH). Por ende, la apuesta de Guías Colombia es y seguirá siendo que los asuntos de DDHH generen aportes a la paz.

VI. Conclusiones

A lo largo del documento se describieron y analizaron instrumentos nacionales e internacionales que plasman el compromiso de las empresas con los DDHH y con la construcción de paz, así como los objetivos y contribuciones de los espacios multiactor para el tratamiento de asuntos complejos. Sin duda alguna, estos espacios han sido de gran utilidad en el mejoramiento de la situación de DDHH relativos al desarrollo de operaciones empresariales, reduciendo las consecuencias negativas de las actividades económicas a través de la identificación de riesgos e impactos en los territorios y la remediación a los daños causados. Esto lo confirma no solo experiencias como las mencionadas en la sección sobre iniciativas multiactor, sino muy especialmente el caso de Guías Colombia.

De esta manera, una primera conclusión que se deriva de este análisis es la interrelación y articulación que debe haber entre el enfoque de DDHH y el de construcción de paz. En el actual escenario nacional, las visiones al respecto tienden a abordarse, por algunos, de manera independiente. No obstante, no se puede perder de vista la concepción holística de construcción de paz, que trasciende asuntos convencionales de seguridad. Los DDHH son un pilar central e indiscutible para generar condiciones para una paz duradera.

Una segunda conclusión de este documento recae en la responsabilidad que tienen todos los actores -estatales y no estatales- en el proceso de construcción de paz, incluidas las empresas. Aunque la firma del Acuerdo de Paz trae como resultado la terminación del conflicto armado con una de las partes, no supone el fin de las conflictividades o problemáticas sociales que apenas empiezan a evidenciarse y que requieren atención. De no atenderse, bajo un enfoque de DDHH, el proceso de construcción de paz actual podría verse seriamente afectado.

Tal como se mencionaba en el documento, es vital que las empresas aseguren espacios de confianza en sus zonas de operación, como un primer paso para tener un mejor relacionamiento con sus grupos de interés, y reconocer y manejar las conflictividades por medios pacíficos y de diálogo. Además, en dado caso, deben comprometerse con la remediación de las situaciones donde se han visto afectados derechos, atendiendo lo establecido por los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Finalmente, cabe enfatizar que Guías Colombia ha generado una valiosa contribución a la política pública consignada en el Plan Nacional de Acción sobre empresas y DDHH y es reconocida como un referente dentro de la política pública. Al respecto, desde la iniciativa se considera que el Estado será un gran vehículo para la difusión de las prácticas de la iniciativa en muchos lugares donde Guías Colombia no puede o podrá hacer presencia. De la mano con esto, y aún más importante, es que la labor y resultados en debida diligencia empresarial solo podrá dar mayores

resultados en materia de construcción de paz en tanto el Estado ejerza su rol de protección de los DDHH por parte de terceros, incluyendo las empresas.

VII. Bibliografía

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Consejo Internacional de Industria Sueca y Fundación Ideas para la Paz. (2014). *¿Cómo construir paz desde el sector empresarial en Colombia?* Disponible en:

<http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/52f2662736952.pdf>.

Cantú, H. (2012). “Empresas y Derechos Humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del *status quo*?”. En: Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, 2013, pp. 313-345, México D.F. Disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/432/693>

Centro Regional de Apoyo para América Latina y el Caribe, Universidad Externado de Colombia, Cámara de Comercio de Bogotá. (2014). *Administración Responsable de la Cadena de Suministro: contribución de América Latina y el Caribe al Suministro Responsable*. Disponible en: http://recursos.ccb.org.co/ccb/flipbook/2014/admin_responsable_cadena_suministro/index.html#/1/

Consejería de Derechos Humanos. (2015). Presidencia de la República de Colombia. *Lineamientos de Política Pública sobre Derechos Humanos y Empresa*. Disponible en:

http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

Consejería de Derechos Humanos. (2015). Presidencia de la República de Colombia. *Colombia Avanza. Derechos Humanos y Empresa. Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas*. Disponible en:

<http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf>.

Consejo de Seguridad Naciones Unidas, Asamblea General (1992). *Cuadragésimo séptimo periodo de sesiones, tema 10 de la lista preliminar: Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización*. Disponible en:

www.un.org/es/comun/docs/?symbol=S/24111

Fundación Ideas para la Paz. (2016). *La Oportunidad de la paz*. Disponible en:

<http://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/57052cf83314e.pdf>

Fundación Ideas para la Paz y Danish Institute for Human Rights. (2014). *Guía de Derechos Humanos y Empresa en Colombia*. Disponible en:
<http://www.ideaspaz.org/especiales/guiaempresas/colombia-spanish.pdf>

Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica en Colombia. (2012). *Libro Blanco de Empresas y Derechos Humanos*. Disponible en:
<http://archive.ideaspaz.org/images/Libro%20Blanco%20Versi%C3%B3n%201.pdf>

GIZ, Revenue Watch Institute e Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (2012). *Guía metodológica para diálogos multiactor en el contexto de actividades extractivas*, NEVA STUDIO SAC, Lima. Disponible en: <http://sociosperu.org/wp-content/uploads/2015/04/65.-Gu%C3%ADa-Metodol%C3%B3gica-para-di%C3%A1logos-multiactor-en-el-contexto-de-actividades-extractivas.pdf>

Grau León, S. (2011). *Teoría del conflicto o conflicto social*. Disponible en:
<http://sgrau.septrionismo.com/?p=140>

International Alert (2005). *Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: Guía para la Industria Extractiva*. Disponible en:
http://www.internationalalert.org/sites/default/files/Economy_2005_CSBPGuidanceForExtractives_All_SP_v2013.pdf.

International-Alert (2005). *Conflict-Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries*. Disponible en: <http://www.international-alert.org/publications/conflict-sensitive-business-practice-guidance-extractive-industries-en>

International Alert. (2008). *Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Indicadores de desempeño*. Disponible en: <http://www.international-alert.org/publications/principios-voluntarios-en-seguridad-y-derechos-humanos>

Institute of Economics and Peace. (2015). *Positive Peace*. Disponible en:
<http://economicsandpeace.org/research/positive-peace>

Isea Silva, R. (2011). *Las empresas y los Derechos Humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE Business School. Universidad de Navarra Disponible en:
http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_Final_tcm5-71129.pdf

Lewis, J. (1986). “The Long Peace: Elements of Stability in the Post-war International System”. En: *International Security*, Spring 1986, Vol.10, No. 4. Disponible en:
https://www.jstor.org/stable/2538951?seq=1#page_scan_tab_contents

Organización de las Naciones Unidas. (2007). A/HRC/4/035. “Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts” Report of the Special Representative of the Secretary-General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Disponible en: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/SRSG-report-Human-Rights-Council-19-Feb-2007.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2005). E-CN_4-RES-2005-69. *Derechos Humanos y empresas transnacionales y otras empresas comerciales*, 61 sesión. Disponible en: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_s.aspx?si=E/cn.4/RES/2005/69

Organización de las Naciones Unidas. (2006). E/CN.4/2006/97. *Informe Provisional del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*. Disponible en: <http://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/110/30/PDF/G0611030.pdf?OpenElement>

Organización de las Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos humanos. Disponible en: http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Prandi, M. y Lozano, J. (Eds.). (2011). La RSE en contextos de conflicto armado y post conflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor. Disponible en: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/derecho/webRSE.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Presidente Juan Manuel Santos lanza el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas*. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Paginas/Plan-Nacional-de-Accion-Empresa-y-DDHH.aspx>

Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. (2000). Disponible en: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derechos Internacional Humanitario. Presidencia de la República. (2014). *Lineamientos de Política Pública sobre Derechos Humanos y Empresa*. Disponible en: http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

Rettberg, A. (2003) “Diseñar el futuro: una revisión de los dilemas de la construcción de paz para el postconflicto”. En: *Revista de Estudios Sociales*, No. 15, junio de 2003 Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/815/81501502/>

Slim, H. (2012). "Business actors in armed conflict: towards a new humanitarian agenda". En: *International Review of the Red Cross*, Vol. 94, No. 887, Autumn 2012. Disponible en: http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/swisspeaceEssential_5_2016.pdf

Swiss Peace (2013). *Manual Conflict Sensitivity Due Diligence for Timber Companies in the Congo Basin*. Disponible en: <https://ic.fsc.org/file-download.swisspeace-danzer-conflict-duediligence-manual-en.a-314.pdf>

The World Bank. Communication for Governance & Accountability Program. *Multi-Stakeholder Dialogue*, Washington D.C. Disponible en: <http://siteresources.worldbank.org/EXTGOVACC/Resources/MultiStakeholderweb.pdf>

UN Global Compact. (2015). *Advancing the Sustainable Development Goals by Supporting Peace: How Business Can Contribute*. Disponible online en: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Peace_and_Business/AdvancingSDGsPeace.pdf

Otras referencias:

Arts Activism Education Research.
<http://platformlondon.org/p-article/el-oscurio-historial-de-shell-en-nigeria/>

Asociación para el Trabajo Justo (FLA).
<http://www.fairlabor.org/es>

Center for Human Rights and Environment.
http://center-hre.org/?page_id=2647&lang=es

Comité Minero Energético.
<http://cmecolombia.co/>

EITI (Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas).
<https://eiti.org/es>

Escuela de Paz de Barcelona (ECP).
http://escolapau.uab.es/index.php?option=com_content&view=article&id=196%3Aconstruccion-de-paz&catid=70&Itemid=93&lang=es

Dr. Rath Health Foundation.

http://www4.dr-rath-foundation.org/PHARMACEUTICAL_BUSINESS/history_of_the_pharmaceutical_industry.htm

Guías Colombia.

<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>

Hivos, People Unlimited. *Multi Actor Initiatives*.

<https://hivos.org/role/partners-pioneers-platforms?snid=357>

Holocaust Education & Archive Research Team.

<http://www.holocaustresearchproject.org/economics/igfarben.html>

ICoCa (Asociación del Código Internacional de Conducta).

<https://icoca.ch/>

United States Holocaust Memorial Museum.

<https://www.ushmm.org/outreach/es/article.php?ModuleId=10007722>



World Trade Center / Calle 100 #8A - 37

Torre A, oficinas 305 y 701

Bogotá, Colombia

Email: guiacolombia@ideaspaz.org

Tel: +57 1 218 3449