LINEAMIENTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA PARA EL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI

Presentación

Cali es el primer municipio del país en adoptar el marco de “Proteger, Respetar y Remediar” para regular la relación entre los derechos humanos y las empresas.

Es innegable la importancia de las empresas en las relaciones económicas, laborales y sociales del actual mundo globalizado. La empresa es una pieza clave de la sociedad actual y, por tanto, de su desarrollo.

Dada esa naturaleza y, debido a que su impacto económico, social, ambiental y de gobernanza influye en gran medida en el tipo de sociedad que se construye, existe un consenso internacional que les exige a las empresas algunas conductas básicas a la hora de gestionar sus actividades y operaciones.

El campo de “Derechos Humanos y Empresa” nace porque a lo largo del inminente proceso de globalización de las últimas décadas, se ha evidenciado que las empresas generan impactos, independientemente de su nacionalidad, tamaño, actividades y alcance de su cadena de valor. Por ello, los Estados deben acompañar en la tarea de generar acciones y estrategias que prevengan este tipo de afectaciones.

El incorporar esta expectativa facilita una mejor relación entre todos los actores que conforman la sociedad, así como su “licencia social” para operar. La empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos (DDHH), consenso mínimo y una expectativa universal de las sociedades. Pero, a la vez, es una oportunidad para incorporar criterios que mejoran la gestión y el gobierno diligente de la empresa y, por tanto, hacerse más eficaz y mejorar su relación con los distintos actores.

Si bien el entorno afecta a una empresa, también sus actividades tienen efectos directos e indirectos tanto en su ámbito más cercano, como en una esfera global. Ahí radica el interés mutuo –de la empresa y de sus partes interesadas- en lograr un entorno estable para sus relaciones, en general, y para las actividades empresariales, en particular.

Por otra parte, se sabe que no se podrá avanzar de manera eficaz en la protección, el respeto y el remedio de los posibles impactos en derechos humanos, si las políticas públicas no incorporan medidas eficaces que lo provoquen. Las administraciones municipales tienen el deber de propiciar mejores entornos.

Los impactos, cuando son negativos, pueden configurar vulneraciones a los derechos humanos (DDHH) reconocidos universalmente.

Entre más amplio sea el alcance y los impactos de una empresa, más riesgos generan sus operaciones en la

vigencia y el respeto de los derechos humanos; con todo, si una empresa opera con alcance e impactos reducidos, eso no significa que no deba realizar un ejercicio de gestión de riesgos e impactos, de manera que se garantice el respeto por los derechos humanos.

Si bien los Estados son jurídicamente responsables por cualquier violación a los derechos humanos, se ha aceptado internacionalmente que las empresas deben desplegar acciones (de hacer y no hacer) para garantizar el respeto por los derechos humanos y para remediar en caso de que haya contribuido a dicha vulneración.

"Derechos Humanos y Empresa" se constituye en uno de los componentes estructurales de la política pública integral de derechos humanos de Santiago de Cali.

Así mismo, el componente de "Derechos Humanos y Empresa" de la política pública de derechos humanos de Santiago de Cali, será una herramienta de construcción de paz.

Por las anteriores razones, el Municipio de Santiago de Cali adopta el presente documento de lineamientos, como fruto de un proceso participativo con representantes del sector empresarial (público y privado), de las organizaciones defensoras de derechos humanos y líderes(as) defensores(as) de derechos que hacen parte de la denominada "Mesa de Derechos Humanos de Santiago de Cali", creada en el marco del Comité Municipal de Derechos Humanos y DIH del Municipio, así como validado con la Consejería Presidencial de Derechos Humanos y el apoyo técnico del Gobierno español a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID).

Marco y fundamento normativo

Quizás el aspecto más relevante en materia de "Derechos Humanos y Empresa" es que, a la fecha, ya existe un importante cuerpo de estándares, políticas públicas, normas y referentes jurídicos desde los cuales se puede trabajar conjuntamente entre el Estado y las empresas. Dentro de las normas y políticas más relevantes, se encuentran las siguientes:

Marco internacional

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Aprobados por unanimidad mediante Resolución 17/4 de 2011 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

- Carta Internacional de Derechos Humanos: Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), más sus dos Protocolos Facultativos.

- Principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Cuatro áreas principales: “piso mínimo necesario en el trabajo” (Desarrollo en Convenios); libertad de asociación y la libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y Convenio 169 sobre consulta previa a pueblos indígenas y tribales.

- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE para Empresas Multinacionales.

- Pacto Global de las Naciones Unidas (2000).

- Convención Americana de Derechos Humanos y Pacto de San Salvador; y Jurisprudencia y pronunciamientos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Corte Interamericana y Comisión Interamericana).

Marco del nivel central

- Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034.

- Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas (PNA), adoptado por el Presidente de la República (2015).

- Ley 1753 de 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

- Directiva 001 de marzo de 2014, Procuraduría General de la Nación, por medio de la cual se adoptan los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresa y Derechos Humanos.

Marco del nivel Municipal

- Decreto Extraordinario No. 411.0.20.0516 del 28 de septiembre de 2016, por el cual el Alcalde de Santiago de Cali determinó la estructura de la Administración Central y las funciones de sus dependencias (especialmente artículos 4, 103 y siguientes).

- Plan de Desarrollo Municipio de Santiago de Cali 2016-2019.

- Decreto Municipal No. 411.0.20.0769 del 18 noviembre de 2014 por medio del cual se crea el Comité Municipal de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de Santiago de Cali, modificado

por el Decreto No. 41112.010.20.0063 del 27 de enero de 2017.

Marco normativo comparado

- Ley Francesa 2017-399 del 27 de marzo de 2017 sobre el Deber de Cuidado de las Empresas Matrices y las Empresas Patrocinadoras, la cual se toma como un referente normativo internacional.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2011) establecen el denominado **marco de "proteger, respetar y remediar"**, el cual orientará al Municipio de Santiago de Cali para desarrollar sus propios lineamientos en "Derechos Humanos y Empresa". Dichos lineamientos harán parte, a su vez, de la política pública integral de derechos humanos de Santiago de Cali, en proceso de formulación.

I. EL ESTADO (MUNICIPIO): PROTEGER Y REMEDIAR

Los Estados tienen la obligación de proteger los DDHH de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas.

El Estado debe enunciar sus expectativas de que las empresas se hagan responsables del respeto de los DDHH. Esto debe cubrir sus actividades: operaciones e inversiones.

La Administración Municipal de Santiago de Cali espera que las actividades empresariales en el municipio sean respetuosas de los DDHH y que contribuyan al desarrollo y progreso de la ciudad y del país, a partir de sus propios contextos sectoriales, territoriales e institucionales. Para ello, la Alcaldía de Cali se compromete a tomar las medidas necesarias (regulatorias, administrativas, de políticas públicas, supervisión, de apoyo a las empresas, entre otras) para ser eficaz en cumplir con las obligaciones que emanan de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, según se establece en el Pilar de *Proteger* y el de *Remediar*.

La obligación de **proteger significa**:

1. **Creación de marcos de protección** utilizando diferentes herramientas (reglamentarias, políticas públicas, alianzas, asistencia técnica, entre otras) con alcance territorial. Para ello, la Alcaldía se compromete hacer un plan de trabajo para incluir criterios de derechos humanos en sus decisiones administrativas y de relación con empresas. Este plan podría abarcar acciones en procedimientos de planificación de desarrollo económico, compras públicas, concesiones de servicios públicos, acuerdos de inversión, gestión de empresas públicas, funciones de supervisión de las regulaciones, entre otros. La Alcaldía se compromete a capacitar a las personas empleadas públicas y funcionarios(as) en el ámbito de Derechos Humanos y Empresa, con el fin de conseguir ser eficaz en sus funciones, a la vez que alcanzar los objetivos de protección que se definan.

2. **Brindar a las empresas** herramientas para que cumplan con su responsabilidad de respetar. La Alcaldía definirá un plan de acción orientado a enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas o que operen en el municipio cuando se indica que deben respetar los derechos humanos. Para ello se alentará, se promoverá y en los casos que reciben apoyo de la Alcaldía se exigirá a las empresas, que tengan un sistema eficaz de debida diligencia en derechos humanos acorde al nivel de riesgo de las actividades de la misma. La Alcaldía desarrollará un plan que apunte a líneas de acción de apoyo y asesoramiento a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades. Algunas de las acciones podrían ser: promover iniciativas que les generen herramientas; facilitar acceso a información clave sobre riesgos e impactos; proveer o apoyar la capacitación de las empresas en este ámbito; facilitar la identificación de casos y lecciones aprendidas; promover estándares y guías sobre cómo gestionar la debida diligencia; impulsar y facilitar espacios de diálogo orientados a abordar los retos de la gestión diligente de las empresas, así como cualquier otra que busque dar asistencia a las empresas en cómo respetar de manera más eficaz los derechos humanos en sus actividades.

3. **Brindar a los afectados** mecanismos para que accedan a remedio. El remedio puede provenir de mecanismos judiciales y/o no judiciales. Es claro que Colombia aún tiene notorias barreras de acceso en el ámbito judicial para posibles vulneraciones a derechos relacionadas con las actividades empresariales. Por ello, el Municipio de Santiago de Cali debe trabajar en el desarrollo de mecanismos alternativos de justicia para la solución de conflictos y el acceso a remedio, tales como la mediación y procesos locales de solución de conflictos y justicia comunitaria.

   La Alcaldía identificará todos los mecanismos de remedio, tanto judicial, como no judicial, que están operativos en el Municipio y analizará su nivel de conocimiento, acceso y uso por parte de las personas y comunidades afectadas por los impactos de la actividad empresarial. Con base en el resultado de este análisis, se definirá un mapa donde se identifiquen los mecanismos y las instituciones responsables de los mismos, así como las barreras de acceso o retos para ser eficaces en remediar impactos. Para los que sean de responsabilidad de la Alcaldía, o donde tenga esta un papel relevante, se desarrollará un plan de acción para mejorar su accesibilidad y eficacia, en la medida de las capacidades disponibles, con el fin de asegurar que los procedimientos de los mecanismos sean accesibles, predecibles, legítimos, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, y se basen en los resultados de participación y diálogo con sus partes afectadas.

II. LAS EMPRESAS: RESPETAR Y REMEDIAR

El respeto a los DDHH es una norma de conducta universal; no es opcional. Por ende, desde la Alcaldía de Cali se espera que las empresas que operan en el Municipio respeten los derechos humanos y gestionen sus

impactos diligentemente, así como establezcan mecanismos de acceso a remedio eficaces ante posibles impactos producidos por su actividad, así como la gestión de la misma a través de su cadena de valor.

El complejo contexto colombiano de transición del conflicto armado no exonera a las empresas de cumplir las normas internacionales de DDHH.

El deber de respeto a los DDHH es una responsabilidad exigible a cualquier actor y, por tanto, a todas las empresas. Desde este punto de vista, la responsabilidad de *respetar* es un asunto clave, previo e intrínseco a cualquier estrategia de responsabilidad social corporativa y de sostenibilidad de una empresa.

El respeto a los DDHH no solo abarca las actividades de la empresa, sino también las de terceros con quienes esta tenga relaciones comerciales (cadena de valor).

Para cumplir con su responsabilidad de *respetar* los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.

En cualquier caso, independientemente de que las empresas caleñas sean grandes, medianas, pequeñas o microempresas; independientemente del *core* de sus negocios; independientemente de la nacionalidad de la empresa; independientemente del lugar de operaciones, etc., deben asegurarse de cumplir los siguientes tres aspectos en todo momento:

1. **COMPROMISO PÚBLICO**

Asumir públicamente el compromiso de respetar los derechos humanos.

2. **GESTIÓN DEL RESPETO**

Como parte de la gestión sostenible, gestionar el respeto a los derechos humanos.

La gestión del respeto a los derechos humanos se logra con un **proceso de debida diligencia** en materia de derechos humanos.

La debida diligencia en derechos humanos significa:**identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento, remediar a las personas y colectivos afectados por los impactos, y rendir cuentas** de cómo se aborda el impacto sobre los derechos humanos, en toda la cadena de valor.

La rendición de cuentas significa ser transparente en la comunicación para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño en DDHH. La información que se les dé debe ser adecuada (en los contenidos, idioma, medios de comunicación que se utilicen, formato, etc.), suficiente (mencionar cómo se identifican, analizan y

priorizan riesgos; qué medidas se toman, etc.), veraz (verificable, equilibrada y comparable), y no debe vulnerar derechos (intimidad, confidencialidad). La rendición de cuentas en materia de DDHH puede/debe ser integrada a los reportes de sostenibilidad de la empresa.

3. REMEDIO

Es posible que una empresa i) cause el impacto de manera directa, como consecuencia de sus actividades; ii) contribuya al impacto –a pesar de no causarlo directamente- dadas sus propias actividades, o las de terceros con quienes tiene relaciones comerciales; iii) no cause el impacto, ni contribuya a este, pero por su simple relación comercial con un tercero que lo genere, esta pueda ser también responsable.

Una empresa debe prever los tres escenarios posibles mencionados arriba, por lo cual debe diseñar unos procesos internos de reclamación que permitan reparar las eventuales consecuencias negativassobre los DDHH que hayan provocado o contribuido a provocar, los cuales deben traducirse en procedimientos accesibles, predecibles, legítimos, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, deben basarse en los resultados de participación y dialogo con sus partes afectadas, y que sean una fuente de aprendizaje continuo dentro de sus sistemas de gestión.

El punto de partida para cumplir con este compromiso será la existencia de un sistema o mecanismo de quejas y reclamos con enfoque de derechos humanos.

El trabajo por venir

El Municipio de Santiago de Cali es responsable de cumplir con su *obligación de proteger*, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) y el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas diseñado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos (2015).

Los presentes lineamientos no son la política pública en la materia; son la hoja de ruta para iniciar un trabajo conjunto que permita, en el mediano plazo, contar con una política pública.

Estos lineamientos se implementarán de manera conjunta entre tres actores: i) los distintos organismos de la Administración Municipal que, a nivel sectorial, tengan relación con el sector empresarial; ii) las empresas públicas y privadas del municipio, y iii) los representantes y líderes de la sociedad civil y organizaciones defensores de los derechos humanos, especialmente quienes hacen parte de la Mesa de Derechos Humanos y DIH de Santiago de Cali.

Los Lineamientos son un nuevo estándar en el Municipio, pero no son una nueva carga para las empresas: se trata de reforzar algunos procesos ya existentes dentro del sistema de gestión organizacional, así como de articularse con otras plataformas e iniciativas ya existentes relacionadas con la materia. Los procesos usualmente llamados a ser reforzados son: talento/gestión humana, *compliance*/cumplimiento legal, gestión de riesgos, jurídica y litigios, contractual, proveedores y compras, responsabilidad social empresarial -RSE, sostenibilidad, gestión social, gestión ambiental, comunicaciones (internas y externas), sistemas de gestión integrado -SGI, impuestos/tributaria. La Administración es consciente de que solo pocas empresas, por su tamaño, tienen la capacidad de tener áreas diferenciadas responsables de los anteriores procesos, por lo cual la adopción e implementación de los Lineamientos por parte de las empresas más pequeñas, será diferenciada.

Los presentes lineamientos sobre “Derechos Humanos y Empresa” hacen parte de la política pública integral de derechos humanos de Santiago de Cali. Por tanto, deben ser trabajados e interpretados de manera transversal a los otros componentes de dicha política: derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales, culturales y ambientales; justicia; igualdad y no discriminación; gestión pública transparente y lucha anticorrupción; conflicto armado y DIH; cultura y educación en derechos humanos y paz; y construcción de paz. Así mismo, tendrán en cuenta de manera permanente el enfoque diferencial y territorial.