

DECRETO 4112.010.20.0760 DE 2018

(diciembre 14)

Boletín Oficial No.199 Año, 2018 diciembre 14

ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI

Por el cual se aprueba la hoja de ruta en materia de derechos humanos y empresa para Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones

EL ALCALDE DE SANTIAGO DE CALI,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el Acuerdo Municipal No. 0396 de 2016, Artículo 315 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 91 de la Ley 136 de 1994,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia de 1991 establece en su artículo 2o los fines esenciales del Estado, de la siguiente manera: "Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares".

Que el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia consagra que "los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia".

Que a su vez el artículo 94 de la Constitución Política de Colombia, aduce lo siguiente: "La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos".

Que de conformidad con el numeral 1o del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, es atribución del alcalde "Cumplir y hacer cumplir la constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas y los acuerdos del concejo".

Que las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio, tal como lo expresa el artículo 2o del Pacto Internacional de Derechos Civiles y- Políticos, ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, previa aprobación por el Congreso de la República mediante

Ley No 74 de 1968.

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en Colombia mediante Ley 16. de 1972, establece en su artículo 1o que los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que igualmente la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone que, si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1o no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

Que los "Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar", fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos mediante Resolución 17/4 del 16 de junio de 2011.

Que los Principios Rectores reiteran la vigencia ya reconocida de los derechos humanos a través de los principales instrumentos internacionales aprobados y ratificados por Colombia, especialmente la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos relativos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los principios y derechos fundamentales aprobados mediante convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los tratados de derechos humanos del nivel regional, aprobados en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011) establecen que los Estados tienen el deber de Proteger de eventuales violaciones a los derechos humanos;

Que de conformidad con los "principios fundacionales" incorporados al texto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011) relacionados con el deber de Proteger en materia de empresas y derechos humanos, los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar abusos mediante políticas adecuadas, producción legislativa y reglamentaria, así como deben manifestar claramente su expectativa de que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, sean respetuosas de los derechos humanos en todas sus actividades; que las empresas tienen el deber de Respetar los derechos humanos; y que las víctimas de abusos y violaciones tienen derecho a acceder a recursos y mecanismos de Remediación judicial y extrajudicial.

Que el 30 de mayo de 2018, Colombia ingresó formalmente a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), convirtiéndose en el tercer país latinoamericano en formar parte del organismo; con lo cual se espera que la membresía actúe como sello de confianza para la recepción de inversión extranjera y que las políticas públicas del país se alineen con los estándares del organismo.

Que la OCDE creó las "Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales", como un instrumento que brinda recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos, y tienen como objetivo promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo. Las Directrices fueron actualizadas en 2011, y entre los cambios introducidos se incluye un nuevo capítulo sobre derechos humanos, acorde con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar".

Que la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034, estableció que el Gobierno Nacional y las administraciones del nivel departamental y municipal deberán implementar una estrategia a largo plazo para materializar el goce efectivo de derechos, a través de los siguientes componentes temáticos: i) derechos civiles y políticos, ii) derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, iii) justicia, iv) conflicto armado y derecho internacional humanitario, v) igualdad y no discriminación, vi) cultura y educación en derechos humanos, vii) construcción de paz, viii) gestión pública transparente y lucha contra la corrupción, y ix) derechos humanos y empresa.

Que, en sintonía con la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034, la Presidencia de la República adoptó en el año 2015 el "Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas", sustentado en el marco Proteger, Respetar y Remediar establecido en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Que, de conformidad con el texto del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas, este "surge de la necesidad de armonizar la protección de los derechos humanos con el desarrollo económico de actividades que el Estado promueve, haciendo indispensable contar con una política pública que armonice estos dos objetivos a través de acciones específicas, a las cuales todos los actores interesados puedan hacer seguimiento".

Que el Plan Nacional de Acción referido también tiene en cuenta "los principales estándares relevantes en la materia, tales como los Principios de Contratación Responsable de Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Guía de Devida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV), los Principios de Pacto Global y el estándar ISO 26000, así como las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la OCDE a Colombia, y su aplicación es coherente y refuerza lo definido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Comunidad Internacional en 2015".

Que, adicionalmente, el sector empresarial es un actor determinante para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS (2015 - 2030) aprobados por las Naciones Unidas, los cuales han acordado una serie de metas globales en diferentes ámbitos para que todos los gobiernos se comprometan a cerrar las brechas sociales que hoy persisten.

Que la Procuraduría General de la Nación, como ente rector del Ministerio Público, mediante Directiva No. 01 de marzo de 2014, adoptó los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos; reconoció que la garantía del cumplimiento de los derechos humanos no solo depende del Estado, sino del respeto a los derechos por parte de actores no estatales tales como las empresas, cualquiera sea su tamaño, sector, ubicación, propietarios y

estructura; y estableció que los funcionarios del Ministerio Público, en el marco de sus actuaciones preventivas, deben promover que los funcionarios públicos elaboren normas tendientes a lograr que las empresas respeten los derechos humanos, en los distintos ámbitos relacionados con asuntos laborales, ambiental, agrario, tierras y territorios, comercio exterior, consulta previa, transparencia y rendición de cuentas, seguridad privada, medicamentos, turismo, asuntos de género e infancia, entre otros asuntos que puedan generar impactos negativos por causa de operaciones empresariales.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país" y el Plan de Desarrollo 2016-2019 "Cali progresa contigo", se estructuran en torno a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030.

Que el Estado colombiano, tanto desde el ámbito nacional como el ámbito territorial, debe asumir el reto de armonizar, articular y coordinar la agenda de derechos humanos con la agenda de desarrollo sostenible, por lo cual los futuros planes de desarrollo del nivel territorial, deben enfocarse en la medición tanto en clave de Objetivos de Desarrollo Sostenible, como de goce efectivo de derechos.

Que Santiago de Cali busca alcanzar un desarrollo económico incluyente a través de políticas públicas que respeten las diferencias de género y/o la pertenencia a determinado grupo étnico, así como las diferencias y particularidades territoriales.

Que Santiago de Cali se ha posicionado como una Ciudad-Región, asumiendo el liderazgo de la región Pacífico, lo cual supone una invitación al resto de municipios y departamentos de la región a que contribuyan al desarrollo económico, social, cultural y ambiental de una manera sostenible, asumiendo los impactos derivados de las actividades económicas a través de una adecuada gestión de riesgos con enfoque basado en derechos humanos.

Que mediante Decreto Extraordinario No. 411.0.20.[0516](#) del 28 de septiembre de 2016, el alcalde de Santiago de Cali determinó la estructura de la Administración Central y las funciones de sus organismos, estableciendo como principios orientadores la garantía y la protección de los derechos de las personas, y se trazó como función, entre otras, la resolución pacífica de conflictos y el fomento de una cultura y pedagogía de paz y reconciliación.

Que mediante Decreto No. 411.0.20.[0769](#) del 18 noviembre de 2014, se creó 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.

Que la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana de Santiago de Cali es el organismo encargado de diseñar e implementar políticas, programas y proyectos que permitan la prevención de la violencia, la resolución pacífica de conflictos, la promoción y protección de los derechos humanos y el fomento de una cultura y pedagogía de paz y reconciliación.

Que el Decreto Extraordinario No. 411.0.20.[0516](#) del 28 de septiembre de 2016 establece la función de liderar la formulación e implementación de la política pública de derechos humanos con acciones de promoción y prevención en cabeza de la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana de Santiago de Cali.

Que en cumplimiento de las funciones asignadas y, en aras de fortalecer la gestión pública articulada

con el nivel nacional, la Alcaldía de Santiago de Cali, a través de la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, ha trabajado desde 2017 de manera conjunta con la Consejería Presidencial de Derechos Humanos y el apoyo de la cooperación internacional, y con algunos representantes del sector empresarial, de organizaciones de la sociedad civil y de la Administración, derivándose un texto de "Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa para Santiago de Cali".

Que como fruto de los esfuerzos conjuntos de la Alcaldía de Santiago de Cali, a través de la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana, la Consejería Presidencial de Derechos Humanos y la cooperación internacional, en 2017 se elaboró un documento de Recomendaciones Estratégicas en materia de Derechos Humanos y Empresa para el ente territorial, dentro del cual se enfatizó en la necesidad formalizar el compromiso de la Administración de cumplir su deber de Proteger, Respetar y Remediar en el corto, mediano y largo plazo.

Que Santiago de Cali se encuentra en proceso de formulación de una política pública de desarrollo económico, la cual deberá incorporar aspectos de Derechos Humanos y Empresa, en consonancia con el Lineamiento No. 9 del componente estratégico "desarrollo económico" de la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034.

Que la Administración de Santiago de Cali reafirma el propósito de que todos los actores económicos y sociales de Santiago de Cali, en el marco del diálogo constructivo y asertivo, construyan una agenda pública de derechos humanos en el actuar de las empresas, de manera que se sumen esfuerzos para alcanzar un desarrollo económico más respetuoso de los derechos de los trabajadores(as), comunidades locales, y usuarios y consumidores de bienes y servicios.

Que la solución a las brechas históricas de inclusión y desarrollo económico depende de todos los actores sociales y económicos, por lo cual la Administración debe promover la correlación entre derechos y deberes y la corresponsabilidad.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción de la Hoja de Ruta. Adóptese la "Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa para Santiago de Cali" que se anexa al presente Decreto.

PARÁGRAFO. La adopción de la "Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa para Santiago de Cali" hace parte del cumplimiento al deber de Proteger los derechos humanos a cargo del Estado - Administración Central de Santiago de Cali, de promover el Respeto a los derechos por parte de las empresas, y de garantizar un adecuado acceso a Remedio para quienes, eventualmente, vean vulnerados sus derechos con ocasión o por causa de determinadas actividades empresariales, en cumplimiento al Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa y a los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos.



ARTÍCULO SEGUNDO. Implementación de la Hoja de Ruta desde el nivel territorial. La Hoja de Ruta que se adopta por medio del presente Decreto debe ser observada por los organismos de la Administración que, en el marco de sus funciones y competencias, tengan responsabilidades en la materia.



ARTÍCULO TERCERO. ORGANISMO RECTOR. La Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana o quien haga sus veces, será el organismo encargado de establecer un plan de acción anual para la debida implementación de la "Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa para Santiago de Cali", así como de hacer el seguimiento al cumplimiento de la misma, de manera que se brinde un acompañamiento adecuado a la realidad de cada empresa que implemente los contenidos de la Hoja de Ruta.

ARTÍCULO CUARTO. DEBER DE REPORTE. En el marco del "Comité Municipal de Derechos Humanos y DIH de Santiago de Cali", creado mediante Decreto No. 411.0.20.0769 del 18 noviembre de 2014, y modificado por el Decreto No. 41112.010.20.0063 del 27 de enero de 2017, o quien haga sus veces, se solicitará a la Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana rendir un informe anual sobre el estado de cumplimiento de la "Hoja de Ruta en materia de Derechos Humanos y Empresa para Santiago de Cali".

ARTÍCULO QUINTO. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de su publicación en el Boletín Oficial y deroga los actos administrativos que le sean contrarios.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (14) días del mes de Diciembre de 2018 días del mes de

MAURICE ARMITAGE CADAVID

Alcalde de Santiago de Cali.

HOJA DE RUTA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA PARA SANTIAGO DE CALI.

Presentación

Cali es la primera entidad territorial del país en adoptar formalmente 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 se les exige a las empresas algunas conductas básicas a la hora de gestionar sus actividades y operadores.

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. A la vez, es una oportunidad para incorporar criterios que mejoran la gestión y el gobierno diligente de la empresa para hacerse más eficaz y mejorar su relación con los distintos actores.

Si bien el entorno afecta a una empresa, también sus actividades tienen afectados directos e indirectos tanto en su ámbito más cercano, como en la 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, la Administración de Santiago de Cali entiende 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, distritales y departamentales 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.

Por las anteriores razones. Santiago de Cali adopta el presente documento de hoja de ruta, como fruto de un proceso participativo con representantes del sector empresarial (público y privado), de las organizaciones defensoras de derechos humanos y líderes(as) y 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", así como validado con la Consejería Presidencial de Derechos Humanos, representantes de la academia y el apoyo técnico del Gobierno español a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional.

Marco y fundamento normativo

Un aspecto 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) en, 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.

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

- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

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 la Presidencia de la República (2015) y su versión actualizada.

- Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

- Directiva 01 de marzo de 2014 de la 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 territorial

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 dependencias (especialmente artículos 4,103 y siguientes).

Plan de Desarrollo de Santiago de Cali 2016-2019.

Decreto 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' de derecho comparado.

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 a Santiago de Cali para desarrollar su propia hoja de ruta en "Derechos Humanos y Empresa"

I. LA ADMINISTRACIÓN DE SANTIAGO DE CALI: PROTEGER Y REMEDIAR

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

El Estado -en este caso la Administración de Santiago de Cali- debe manifestar claramente expectativa de que las empresas respeten los DDHH, incluyendo sus operaciones e inversiones.

La Administración de Santiago de Cali espera que las actividades empresariales sean respetuosas los DDHH y que contribuyan al desarrollo y progreso de la ciudad y del país, a partir del contexto propio de su sector económico, territorial e institucional. 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 dé Remediar.

La obligación de proteger significa:

1. Creación de marcos de protección

Utilizando diferentes herramientas con alcance territorial (reglamentarias, políticas públicas, alianzas, asistencia técnica, entre otras), la Alcaldía de Santiago de Cali se compromete a diseñar un plan de trabajo para incluir criterios de derechos humanos en sus decisiones administrativas y de relación con las 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. Promoverá, asimismo, la correlación entre derechos y deberes y la corresponsabilidad entre los distintos actores sociales y económicos.

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 Cali, cuando se aluda al respeto de 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; realizar o apoyar talleres de sensibilización y capacitación; 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, 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 su jurisdicción, 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 remediar impactos. Para los que sean de responsabilidad de la Alcaldía, o donde tenga está 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 las 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 o están domiciliadas en su jurisdicción, respeten los derechos humanos y gestionen sus impactos diligentemente, y que 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 en materia de seguridad y violencia política a nivel territorial, 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, estas 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

Corto 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 remedir cuentas de cómo se aborda el impacto (real y potencial) 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 un 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.

Por ende, una empresa debe prever los tres escenarios posibles arriba mencionados, por lo cual debe diseñar unos procesos internos de reclamación que permitan reparar las eventuales consecuencias negativas sobre 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 diálogo 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

La Administración 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" y el "Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas" diseñado por el Gobierno Nacional.

La presente hoja de ruta no supone la existencia de una política pública en la materia; es tan solo la asunción de un compromiso para iniciar un trabajo conjunto que permita, en el mediano plazo, contar con una política pública.

Esta hoja de ruta se implementará de manera conjunta entre tres actores: i) los distintos organismos de la Administración que, a nivel sectorial, tengan relación con el sector empresarial; ii) las empresas públicas y privadas que operan o tienen su domicilio en Cali, y iii) los representantes y líderes de la sociedad civil y organizaciones defensoras de los derechos humanos, especialmente quienes hacen parte de la Mesa de Derechos Humanos y DIH de Santiago de Cali.

Esta hoja de ruta se constituye en un nuevo estándar para la ciudad, pero no significa una nueva carga las empresas se trata de reforzar algunos procesos ya existentes dentro de sus sistemas de gestión organizacional, así como de articularse con otras plataformas e iniciativas ya existentes relacionadas con la materia como, por ejemplo, Valle por y para Todos. Los procesos usualmente llamados a ser reforzados en una organización son: talento/gestión humana, compliance/cumplimiento legal, gestión de riesgos, jurídica y litigios, contractual, proveedore y compras, responsabilidad social empresarial – RSE, sostenibilidad gestión social, gestión ambiental, comunicaciones (internas y externas), sistema 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 esta hoja de ruta por parte de las empresas más pequeñas, será diferenciada.

De la manera como las empresas, en su conjunto y de manera consolidada, actúen en debida diligencia en derechos humanos y reporten la gestión que realizan para prevenir y mitigar sus impactos, dependerá que la Administración pueda contar con una base informada robusta y confiable, que permita diseñar las mejores políticas públicas de prevención de vulneraciones a los derechos, adecuadas a su propio contexto.

La presente hoja de ruta sobre "Derechos Humanos y Empresa" debe ser trabajada e interpretada de manera transversal a los componentes de la política pública integral de derechos humanos, en proceso de formulación por parte de la Alcaldía de Santiago de Cali: 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, tendrá en cuenta de manera transversal, el enfoque diferencial y territorial.



n.d.

Última actualización: 30 de diciembre de 2025 - (Diario Oficial No. 53.335 - 15 de diciembre de 2025)



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**