

Buenas prácticas en
DERECHOS
HUMANOS
Y EMPRESAS
en Latinoamérica



Pacto Global
Red Colombia



Junio 2021

Pacto Global Red Colombia

Mauricio López
Director Ejecutivo
Pacto Global Red Colombia

Daniela Camargo
Directora Publicación
Coordinadora Derechos Humanos y Anticorrupción
Pacto Global Red Colombia

Ángela María Gómez
Coordinadora de Comunicaciones y de la Mesa de Diversidad e Inclusión
Pacto Global Red Colombia

Diego González
Coordinador de temas de género y lucha contra el trabajo infantil
Pacto Global Red Colombia

Comité Editorial Nacional e Internacional

Laura Belfiore
Especialista en Sostenibilidad Corporativa, Pacto Global Red Argentina

Michelle Benitez,
Participant Engagement, Pacto Mundial Red México

Valentina Erazo,
Docente Cátedra Empresas y Derechos Humanos, Pontificia Universidad Javeriana

María Fernanda Vargas,
Coordinadora Académica Posgrados Responsabilidad Social y Sostenibilidad,
Universidad Externado de Colombia

Julián Castro,
Concepto, diseño y diagramación
La Matriarca Creative Studio

Claudia Patricia Prada
Gestión de Pauta

ISBN: 978-958-52379-6-4

La selección de los artículos publicados en esta publicación cuenta con la debida autorización de cada uno de los autores. Así mismo, este documento cuenta con el uso de las imágenes para publicaciones sin ánimo de lucro. créditos: www.unsplash.com / www.freepik.com

Se permite la difusión del contenido de la presente publicación siempre y cuando sea sin ánimo de lucro y respetando siempre los derechos de autor y reproducción.

Bogotá, Colombia, 2021. La Matriarca Creative Studio se reserva el derecho de reproducción y adaptación de este concepto de publicación para la elaboración de material impreso o digital sin el consentimiento previo.

Buenas prácticas de
DERECHOS
HUMANOS
Y EMPRESAS
en Latinoamérica

ÍNDICE

06 **Pacto Global Red Colombia** Por: Mauricio López

Editorial: Pacto Global y los Derechos Humanos

08 **Cámara de Comercio de Bogotá** Por: Nicolás Uribe

El compromiso de la Cámara de Comercio de Bogotá con la Sostenibilidad y los Derechos Humanos

10 **Pacto Global Red Colombia**

El rol de Pacto Global Red Colombia en el avance de los Derechos Humanos y empresas

16 **Instituto Danés de Derechos Humanos**

La organización de las piezas: 10 años de los principios rectores sobre empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas

22 **Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales**

Los acuerdos de inversión: una mirada desde las empresas y los Derechos Humanos

28 **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE**

La conducta empresarial responsable y la debida diligencia: avances y desafíos de la última década

36 **Grupo SURA**

Relevancia de la debida diligencia de los Derechos Humanos en la industria de servicios financieros: la experiencia de Grupo SURA

42 **Movistar**

Movistar y su gestión de la debida diligencia en Derechos Humanos en entornos digitales

48 **Banco de Bogotá**

Liderando la transformación de cara a la agenda 2030 a través del respeto y la promoción de los Derechos Humanos en la empresa

58 **Guías Colombia**

El relacionamiento comunitario basado en la debida diligencia empresarial en Derechos Humanos: una oportunidad para el diálogo, la participación y el desarrollo sostenible.

64 **Empresas Públicas de Medellín -EPM**

En la búsqueda de un relacionamiento inclusivo: la experiencia del Grupo EPM en sus relaciones con comunidades étnicas

68 **Nestlé**

Asegurar el respeto por la vida de los colombianos, una labor que nos involucra a todos

72 **Hocol**

Nuestra esencia: una alianza sostenible para preservar el patrimonio cultural inmaterial

78 **Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá**

A la vereda Chorrillos llegó el agua para la vida

84

Grupo Enel Chile

Mecanismo de reclamaciones con enfoque de Derechos Humanos: la experiencia de Enel en Coronel

92

Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN

Política Paz con Legalidad: alianzas, confianza y compromiso en las regiones cafeteras para consolidar el proceso de reincorporación

98

Instituto Geográfico Agustín Codazzi

Catastro multipropósito para el desarrollo territorial

106

Fundación Universitaria del Área Andina

Sorora app: un desarrollo tecnológico aliado para la promoción del derecho a una vida libre de violencias para las mujeres

112

Fundación Ideas para la Paz - FIP

Conducta empresarial responsable: una oportunidad para transformar las desigualdades de género que expuso la pandemia

118

Massisa Chile

Programa Mujeres Massisa - Generación 2012 - 2020

126

Pacto Global Red Colombia

Alianzas que transforman y promueven la lucha contra el trabajo infantil

130

Organización Internacional del Trabajo - OIT

Jugando y trovando contra el trabajo infantil: erradicando el trabajo infantil con las familias cafeteras

134

Save the Children

El rol de Save the Children Colombia en el fortalecimiento de entornos protectores y promoción de los derechos de la niñez colombiana

142

Pfizer

Pfizer Colombia: una empresa diversamente feliz

146

Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva - DCRI

Los retos en materia de Derechos Humanos de la DCRI: una mirada hacia 2030.

Editorial: Mauricio López

Director Ejecutivo Pacto Global Red Colombia

PACTO GLOBAL Y DERECHOS HUMANOS



El Pacto Global (*Global Compact*), como iniciativa de las Naciones Unidas, fue convocado en el año 2000 por el entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, invitando a las empresas, organizaciones sociales, entidades académicas y medios de comunicación a apoyar a las Naciones Unidas en sus propósitos misionales. Uno de los pilares de esta convocatoria fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos como base esencial del desarrollo humano; junto a esto, también se desarrolló la reafirmación de la convivencia pacífica entre los pueblos y una refrendación absoluta de la condición de Humanidad que debe estar siempre presente en las sociedades.

La invitación al sector empresarial tuvo una importancia mayor en la convocatoria, puesto que representa al aparato productivo que debe generar la riqueza para todos, enmarcándose en la plena libertad corporativa y con un resaltado respeto por la iniciativa del emprendimiento propio de los individuos. Así, en ese contexto, se consideró oportuno y significativo que se abordara la cuestión de Derechos Humanos y empresas transnacionales, que luego devino en su aplicación para todo tipo de empresas.

En 2008, John Ruggie, representante especial entre 2005 y 2011, presentó ante el Consejo de Derechos Humanos el marco de *“proteger, respetar y remediar”* que fue acogido con entusiasmo. Ya en 2010 se lanzó una versión preliminar de los principios y fue objeto de una encuesta mundial. En junio de 2011, se presentaron los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos al Consejo de Derechos Humanos, que los adoptó como elemento sustancial.

Claramente, la implementación de políticas adecuadas y traducidas en una legislación interna son la materialización de la intención empresarial de proteger los Derechos Humanos, evitando así cualquier complicidad en la violación de los mismos. A su vez, esto garantiza una estricta observancia de los DD.HH., en las cadenas de valor y la debida diligencia ante todas las denuncias de vulneración de estos.

Como puede observarse, hay una íntima relación en el proceso de la convocatoria del Pacto Global en 2000 y la adopción de los principios rectores en 2011. Este enlace lo refrendamos desde la Red Colombia del Pacto Global con esta publicación, que, a partir de la presentación de distintos casos empresariales y organizacionales, sirve como celebración especial por los diez años de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

En aras de promover la transparencia para la selección de las buenas prácticas en Derechos Humanos contenidas en esta publicación, el comité editorial encargado de elegirlas es nacional e internacional, pues está conformado, por un lado, por Pacto Global Argentina y Pacto Mundial México; y por otro, la Universidad Externado de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana.

Han sido 20 años de Pacto Global y 10 años de los Principios Rectores; es una historia joven en el espectro general, pero llena de satisfacciones por la oportunidad de mostrar con orgullo el papel de muchas empresas y organizaciones que presentan sus experiencias como guías para avanzar en la construcción de un mundo mejor, con la mirada puesta en la paz y la consolidación de la Agenda de Desarrollo Sostenible.

10 AÑOS

Por: Nicolás Uribe

Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Bogotá

El compromiso de la Cámara de Comercio de Bogotá con la Sostenibilidad y los Derechos Humanos



La globalización exige conductas empresariales responsables y respetuosas de los Derechos Humanos (DD.HH.). El cumplimiento de este compromiso ya no es una tarea adicional al modelo de negocio, sino un factor determinante de su estructura para garantizar su entorno sostenible y de competitividad.

La experiencia internacional pone de presente que esta agenda, poco a poco, está dejando de ser voluntaria para convertirse en obligatoria. Múltiples Estados y mercados, a través de sus inversionistas y acreedores, exigen a las empresas un esquema más estricto de debida diligencia en DD. HH., y el cumplimiento de las conductas y estándares internacionales. Asimismo, estudios como el de la Red de Pacto Global Colombia (2019) señalan que no ajustarse a esta agenda y presentar un bajo desempeño en DD. HH., puede aumentar los riesgos reputacionales y las afectaciones negativas en el relacionamiento de la empresa con proveedores, empleados, sindicatos, clientes y medios de comunicación.



Es así como la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), en el ámbito de su propósito de ser líderes del diálogo cívico y de gestionar medidas para facilitar el entorno de los negocios en Bogotá y la región, emprendió hace varios años el reto de estructurar una línea estratégica que permitiera desarrollar una agenda interna y externa con el sector empresarial que aporte, de manera decidida, a la gestión de los DD.HH.

La agenda interna pasa por la apropiación e implementación de nuestros colaboradores, contratistas y proveedores del compromiso de DD.HH., y anti-corrupción dentro de la política de Valor Compartido y Sostenibilidad, en la cual se enmarcan los esfuerzos y estrategias para implementar en todas nuestras líneas de acción, servicios y acciones el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y la generación de valor económico, social y ambiental. Por su parte, la agenda externa pretende, de manera permanente, sensibilizar a los empresarios y ofrecerles las herramientas para alcanzar los objetivos de una conducta empresarial respetuosa de los DD.HH., en el ámbito de su actividad empresarial.

La CCB es consciente de que una conducta empresarial responsable, a través del respeto de los DD.HH., y del cumplimiento de estándares tan importantes como los Principios Rectores de las Naciones Unidas en cada una de las gestiones de la organización, garantiza un buen relacionamiento de las empresas con sus grupos de interés, abre la posibilidad de acceder a mercados de escala global, prepara a las empresas para enfrentarse a las nuevas tendencias de sostenibilidad y previene riesgos legales y reputacionales.

Es por ello que, como entidad que preside el Comité Directivo de la Red de Pacto Global Colombia, celebramos esta publicación con motivo de la conmemoración de los 10 años de la promulgación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos por parte de las Naciones Unidas, en la que se presentan más de 20 casos empresariales, además de aportes académicos e institucionales que resaltan el papel fundamental que cumple el sector empresarial en su promoción.

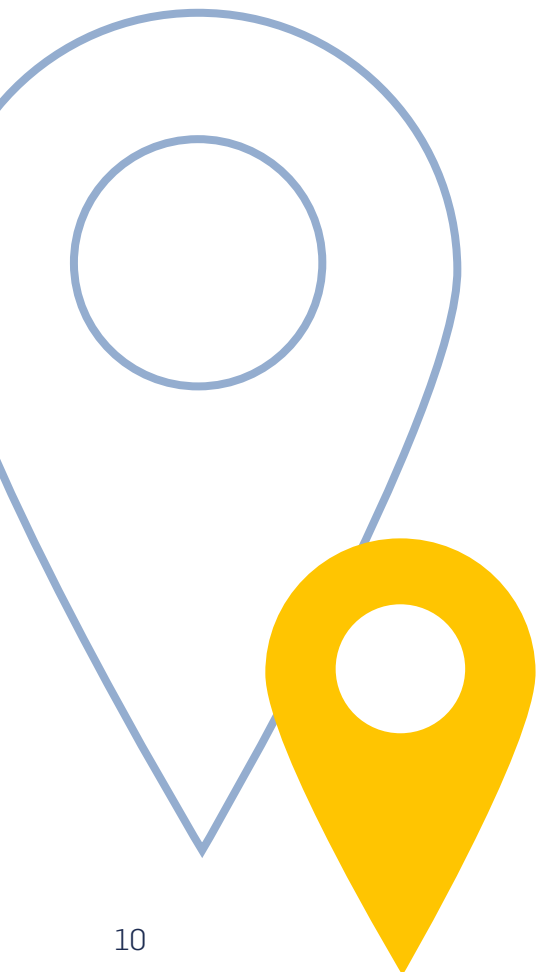
Sabemos que Colombia ha sido líder de la región en esta materia, por esta razón es una importante oportunidad para reflexionar frente al avance de apropiación que estos Principios han tenido en las pequeñas y medianas empresas. Esto sigue representando una tarea ineludible para el crecimiento y el posicionamiento de los empresarios en la economía local, nacional y global, frente a la cual la CCB está profundamente comprometida en aportar.

Finalmente, extendemos un agradecimiento por el trabajo mancomunado que venimos desarrollando por más de 15 años con la Red de Pacto Global. Estamos convencidos de que seguiremos fortaleciendo y sumando en el camino correcto de defender la promoción de los DD.HH., para lograr el buen funcionamiento de los negocios y la garantía de la libertad de empresa.



Por: Daniela Camargo Camacho,
Coordinadora de Derechos Humanos y Anticorrupción
Pacto Global Red Colombia

El rol de **Pacto Global Red Colombia** en el avance de los Derechos Humanos y empresas



El año 2021 es muy especial para las Naciones Unidas debido a la conmemoración del décimo aniversario de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU). Por esto, desde Pacto Global Red Colombia, queremos unirnos a esta celebración demostrando las buenas prácticas empresariales en Derechos Humanos en Colombia y el rol que hemos cumplido como Red Local para continuar el camino de promoción y respeto hacia nuestras organizaciones adheridas.

Los PRNU fueron formulados por el ex Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, quien siempre creyó en el papel fundamental que cumplen las empresas en la sociedad como actores cruciales para el avance de los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible. Durante su mandato, Annan asignó como representante especial para la cuestión de Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas al Profesor John Ruggie, experto de Harvard en esta materia.

En 2005, Ruggie comenzó la tarea de reunir información para la construcción de este marco; realizó cincuenta consultas internacionales en los cinco continentes a lo largo de seis años. Luego, el Consejo de Derechos Humanos respaldó unánimemente los “**Principios Rectores**” elaborados y presentados por Ruggie (2014).

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas emitió la Resolución 17/4, donde están contenidos estos Principios, y una vez finalizado el mandato del Profesor Ruggie, el Consejo creó el Grupo de Trabajo de expertos interregional cuyo objetivo principal es la difusión y aplicación de los PRNU y asesorar al Consejo en el tema.

Los PRNU están fundados en el marco de “proteger, respetar y remediar” propuestos por el Consejo de Derechos Humanos en 2008 y acogidos por beneplácito por los Estados. Estos tres pilares como son denominados por los PRNU consisten en:

- 1)** El deber del Estado de **proteger** contra las violaciones de Derechos Humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. Esta protección se puede hacer mediante legislación, adopción de políticas públicas y sometimiento a la justicia.
- 2)** El deber de las empresas de **respetar** los Derechos Humanos. Las compañías deben actuar con la debida diligencia para evitar la vulneración de estos y hacer frente a las consecuencias negativas que puedan surgir a partir de sus actividades, servicios, productos y relaciones comerciales.
- 3)** El deber de **remediación** involucra tanto a los Estados como a las empresas, y es la necesidad de las víctimas acceder a mecanismos de reparación de manera eficaz, los cuales pueden ser judiciales o no judiciales.

Estos 31 Principios divididos en los tres pilares marcan la hoja de ruta para que las empresas implementen políticas y procedimientos basados en la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder frente a las consecuencias negativas de sus actividades sobre Derechos Humanos (PRNU 16). Esto ha sido fundamental para que las compañías identifiquen y prevengan los riesgos en Derechos Humanos que puedan causar a sus grupos de interés, en especial, a los más vulnerables como las comunidades étnicas, mujeres, niños, niñas, adolescentes y la población migrante.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos creó el Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Este, que se realiza en Ginebra, Suiza, ha sido el evento más importante a nivel mundial en el que representantes de empresas, gobiernos y sociedad civil, se reúnen para debatir diferentes temas asociados a Derechos Humanos y empresas. Además, en este tipo de escenarios, las compañías muestran sus buenas prácticas en la adopción de procesos de debida diligencia y el involucramiento con sus cadenas de valor.

Ahora bien, en estos últimos años, hubo un avance significativo de parte de los Estados y las empresas en esta ruta planteada por Kofi Annan y John Ruggie, pues cada vez hay más compromiso de estas partes por velar por la protección y el respeto de los Derechos Humanos.

El Grupo de Trabajo de Naciones Unidas ha sido el principal precursor de que los Estados adopten Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre Derechos Humanos y empresas como una forma de manifestar su compromiso. Por lo cual, el Grupo de Trabajo ha producido una guía para que desarrollen estos Planes. Además de los 24 países que ya cuentan con PNA, Colombia ha sido el primer país no europeo en contar con una política pública de este estilo.

En Colombia, desde 2015 a 2018, estuvo vigente la primera versión del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, elaborado y ejecutado por la Consejería Presidencial de Derechos Humanos. Este plan es una política pública del gobierno, basada en los PRNU, en la que se establecen diferentes acciones de las instituciones gubernamentales para ejecutar estrategias orientadas a la protección de los Derechos Humanos en el territorio nacional. El 10 de diciembre de 2020, el Gobierno Nacional lanzó la segunda versión de este PNA con vigencia de 2020-2022 enfocada principalmente en la reactivación económica y su protección a los Derechos Humanos afectados por la pandemia del COVID-19.

Desde Pacto Global de las Naciones Unidas hemos estado presentes en el surgimiento de estos Principios Rectores y, a nivel nacional y regional, cada red local ha cumplido su papel para promover los PRNU con las empresas adheridas y apoyar a los gobiernos en el desarrollo de los PNA en los países que ya han lanzado la política pública.

En el año 2000 el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, lanzó el Pacto Global de las Naciones Unidas como un llamado al sector privado para alinear sus estrategias de negocios con diez principios universalmente reconocidos: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y, desde 2004¹, la Lucha contra la Corrupción. El Secretario siempre creyó que, además de los Estados, las compañías son importantes y merecen un rol principal para tener sociedades democráticas, justas y equitativas.

1. El 31 de octubre de 2003 fue adoptada por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.





Desde el 2000, ya veníamos hablando del rol que cumplen las empresas con los Derechos Humanos y de asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de estos. Además, los principios relativos a estándares laborales provienen de diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo como la eliminación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo y el respeto por la libertad de reunión y asociación.

En Colombia, llevamos más de diez años comprometidos con la construcción del camino de los Derechos Humanos, desde la constitución jurídica de Pacto Global Red Colombia en el 2009, uno de los primeros proyectos con las pocas empresas adheridas que teníamos al momento, fue la elaboración de un Diplomado en conjunto con la Universidad Externado de Colombia para que el sector privado en el país conociera este nuevo marco de los PRNU que era una innovación en su momento.

Con el paso de los años, Pacto Global Colombia se ha convertido en un referente regional y mundial con otras Redes Locales de Pacto Global por las diferentes actividades que se han realizado para continuar con el avance de la implementación de los PRNU.

Por ejemplo, Pacto Global Colombia ha participado en el VII, VIII y IX Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y junto con Brasil, han sido los únicos países de América Latina que han tenido presencia en este Foro Internacional. También, ha participado en tres Consultas Regionales sobre Empresas y Derechos Humanos que se realizan en Santiago de Chile.

Los PRNU son reconocidos a nivel internacional, por esto, gran parte de las empresas multinacionales los conocen y los implementan; y a la vez, las PYMES en Colombia son pioneras en el tema. En rigor de esto, una de las tareas que año tras año realizamos desde Pacto Global es la sensibilización y capacitación de los PRNU alineado con otros estándares internacionales como las Guía de la OCDE y los ODS. Al 2020, se capacitaron más de 100 empresas de diferentes tamaños y sectores en Derechos Humanos.



Asimismo, desde el 2016, se comenzó un arduo trabajo con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en la promoción de la primera versión del PNA y su implementación en el territorio. Actualmente, Pacto Global Colombia es miembro de la Mesa Técnica del PNA que reúne diversas organizaciones de la sociedad civil y de cooperación internacional que con su experiencia en el tema han apoyado al gobierno en las dos versiones del Plan.

A pesar de que han pasado diez años del surgimiento de los PRNU, todavía queda un gran camino por recorrer para que más empresas comiencen a implementar estos Principios en su estrategia de negocio. Por esto, las Redes Locales del Pacto Global a nivel mundial han cumplido un papel fundamental en la temática, y en Colombia continuaremos el trabajo que hemos hecho para que las compañías de diferentes sectores y tamaños avancen en los Derechos Humanos pues hoy más que nunca se hace necesario que tanto sector público y privado aúnen esfuerzos para promover, proteger y respetar los Derechos Humanos como fundamento para las sociedades democráticas.

Gensa *conectada* - con la protección y el respeto por los derechos humanos.

Promover los derechos humanos en el contexto empresarial se ha convertido en eje principal de las empresas en Colombia. Muestra de esto es la labor que realiza Gensa, empresa del sector energético que promueve diversas estrategias para fortalecer este importante aspecto con sus diferentes grupos de interés.

Entre sus iniciativas ha liderado diversos procesos como: actos simbólicos de firma de pactos, inclusión de la temática en los instrumentos estratégicos empresariales, desarrollo de la debida diligencia y fomento de procesos educativos para promover el respeto y la promoción como criterio de gestión.

Su principal apuesta es **“crear entornos protectores para los DDHH”** por esta razón fundamentó su estrategia desde un escenario socioeducativo y reflexivo con el cual se busca construir conocimiento, sensibilización y promoción de los derechos humanos, además de generar reflexiones analíticas en torno a las prácticas internas de la Organización.

Estos procesos educativos buscan potenciar el capital social e instaurarlo como principio de actuación individual y empresarial, siendo motivadores para promover comportamientos alineados con la estrategia organizacional, más allá de lo legal; es hacia el convencimiento de los seres humanos para que se contemple, que es responsabilidad de todos y es un deber actuar en consonancia.

Con sus proveedores de carbón han realizado diferentes procesos y acompañamientos que hoy permiten evidenciar el cumplimiento de las obligaciones para generar condiciones responsables y seguras dentro de sus procesos productivos. En cuanto al enfoque diferencial y de género se identifica un gran avance frente a la inclusión de la mujer en la labor minera, con el reconocimiento y respeto por su trabajo; otro aspecto determinante con este grupo de interés es la NO presencia de menores de edad en las unidades productivas o minas.

El éxito de estos procesos tiene como base el trabajo, desde la experiencia y la realidad de los mismos actores, es estimular la empatía y poner en cuestión sus ideas para integrar conceptos como la dignidad humana, igualdad y libertad como fundamentos de los derechos humanos en las relaciones con los demás y con el poder; y estimular el pensamiento crítico, los aprendizajes cognitivo y afectivo, el respeto por las vivencias y opiniones de los demás y la participación activa de todos los grupos de interés.



Por: Instituto Danés de Derechos Humanos

LA ORGANIZACIÓN DE LAS PIEZAS: 10 AÑOS DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS



“...organizar las piezas del rompecabezas sin la presión de la inmediatez.”

En la psicología, el profesor Arie Kruglanski ha identificado las razones y las formas en que las personas recurren al cierre cognitivo como forma de dar orden a sus circunstancias familiares, personales o profesionales. Por ello es usual que en las celebraciones de fin de año se haga un balance de lo sucedido en los doce meses que terminan y se proyectan las expectativas para el año que viene. En el entorno empresarial sucede igual con los ciclos contables, administrativos y de gestión corporativa, lo que permite tener no solo seguimiento sino control sobre el desempeño del negocio.

De manera similar, la conmemoración de las décadas permite lanzar miradas más alejadas y

hacer balances de mediano plazo, en otras palabras, organizar las piezas del rompecabezas sin la presión de la inmediatez.

En esta oportunidad conmemoramos los 10 años de la adopción por parte del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Esto nos invita a reflexionar sobre algunos asuntos en clave de balance al pasado y oportunidades hacia el futuro, a saber: (i) los asuntos regulatorios de la debida diligencia en Derechos Humanos; (ii) el acceso a mecanismos de reparación, y; (iii) los asuntos de género en el contexto de empresas y Derechos Humanos.

En relación con políticas públicas, en materia de la debida diligencia corporativa en Derechos Humanos, una mirada a la década pasada deja al menos dos grandes experiencias. En primer lugar, el desarrollo por parte de al menos 20 países de Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNA), dos de ellos en América Latina (Colombia y Chile), como un instrumento de política pública para orientar las acciones a realizar en esta área. Sin perjuicio del análisis particular que se pudiere hacer a cada uno de estos planes, contar con la adopción de un instrumento en un promedio de cada 6 meses es a la vez valioso e inquietante¹. Valioso porque denota la voluntad de los Estados de pasar de la teoría a la práctica e inquietante porque ese número de países corresponde tan sólo al 11% de la comunidad internacional de Estados, aún cuando los Principios Rectores fueron adoptados de forma unánime por los Estados miembros del Consejo de Derechos Humanos. No obstante, es pertinente resaltar que los países que han adoptado un NAP contribuyen en un 45% al PIB global y participan en un 43% en las importaciones. Los desarrollos de los PNA a nivel global pueden ser seguidos en la herramienta Global NAPs².

Por esta razón, además de seguir animando a los Estados a formular, adoptar e implementar PNAs, desde el Instituto Danés impulsamos la toma de medidas adicionales para que la debida diligencia en Derechos Humanos sea una realidad. Al respecto, se han adelantado medidas legales en algunos países para hacer mandatorio para empresas la realización de la debida diligencia en Derechos Humanos. Así, por ejemplo, Francia adoptó en 2017 la ley sobre el deber de vigilancia para las empresas. Esta supone a las grandes empresas publicar anualmente un plan de vigilancia que incluya los impactos del negocio y sus proveedores sobre las personas y el medio ambiente.

De forma similar, Holanda adoptó en 2019 la ley de debida diligencia y trabajo infantil que obliga a las empresas a identificar, prevenir y evaluar los asuntos de trabajo infantil en sus cadenas de valor. Ac-



tualmente, en el parlamento holandés, se discute la adopción de una norma que amplíe la obligación legal de debida diligencia a los Derechos Humanos en general.

Por su parte Alemania discute actualmente su regulación en materia de debida diligencia en Derechos Humanos. En esta misma línea, la Unión Europea ha avanzado en la discusión de adoptar la debida diligencia en Derechos Humanos y medio ambiente para las empresas y se espera que en 2021 se adopte esta como obligatoria para las grandes empresas europeas y sus proveedores.

Respecto de la adopción de la debida diligencia mandatoria la Directora Ejecutiva de Pacto Global, Sandra Ojiambo, ha expresado recientemente el apoyo a estas iniciativas teniendo en cuenta que *“depender únicamente de medidas voluntarias no nos llevará al lugar que necesitamos llegar”*, es decir, a la plena protección y prevención de impactos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente en las operaciones empresariales y sus cadenas de valor. De esta manera, el futuro próximo de los Principios Rectores y la debida diligencia se orienta al desarrollo de mecanismos legales que hagan obligatorio de forma expresa la prevención de impactos o abusos de los Derechos Humanos en contextos de actividades empresariales.

1. Valga señalar que el proceso para la adopción de un PNA suele durar cerca de tres años, razón por la que varios de los PNAs adoptados a lo largo de la década fueron desarrollados de forma paralela.

2. Consulta en línea <https://globalnaps.org/>



Ahora bien, en el acceso a mecanismos de reparación ha habido algunos avances, no obstante, persisten enormes retos al respecto. En relación con mecanismos judiciales, órganos internacionales de Derechos Humanos han abordado violaciones de derechos humanos relacionados con actividades empresariales. Por ejemplo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de las comunidades Kaliña y Lokono en Surinam señaló, con base en los Principios Rectores, que *“los Estados tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos de las personas contra las violaciones cometidas en su territorio y su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas”*. En este caso la Corte protegió los derechos de los pueblos indígenas a la consulta previa en relación con actividades empresariales llevadas a cabo en sus territorios ancestrales. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos adoptó recientemente su informe sobre estándares in-

teramericanos en Empresas y Derechos Humanos, herramienta que orienta la aplicación de los Principios Rectores en el contexto del sistema interamericano. No obstante, sigue siendo un reto que el mandato de los órganos de Derechos Humanos se centra en el Estado como obligado a respetar y proteger los Derechos Humanos, por lo que las acciones de las empresas privadas como tales no son abordadas de forma directa.

Por lo anterior resulta importante avanzar en los mecanismos nacionales de reparación. Al respecto, sin perjuicio de los sistemas judiciales, es importante resaltar el papel que pueden jugar las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDHs) como entidades que pueden contribuir de diversas maneras a la resolución de impactos o vulneraciones de los Derechos Humanos. En el Instituto Danés hemos identificado que las INDHs pueden aportar a la reparación a través de la tramitación directa de denuncias;

la activación de mecanismos alternativos de solución de controversias; el seguimiento y fomento del cumplimiento de reparaciones; el adelantamiento de investigaciones o informes generales o de casos específicos; el llamado público a los actores o partes de interés, y; la facilitación directa o mediación entre las partes para el acceso a reparación³. Estas herramientas deben tener en cuenta el enfoque e impactos diferenciales de acuerdo con las poblaciones que hayan sido afectadas. En resumen, el avance y fortalecimiento de los mecanismos judiciales y no judiciales de reparación en casos de empresas y Derechos Humanos es una tarea prioritaria para el futuro de los Principios Rectores. Quizá estas piezas son las que requieren un mayor nivel de organización.

En materia de acceso a mecanismos de reparación es pertinente resaltar el *“Proyecto sobre rendición de cuentas y reparación”* liderado por la Oficina de la Alta Comisiona-

3. El reporte “Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y el acceso a reparación en el contexto de empresas y derechos humanos” puede ser consultado en línea Report A4 (humanrights.dk)

da para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el cual tuvo como objetivo fortalecer la implementación del Pilar III de los Principios Rectores en materia de acceso a reparación. Este proyecto no solo proporcionó un impulso sino que constituye un referente obligado tanto para los mecanismos estatales como empresariales de acceso a reparación⁴.

Finalmente, en cuanto los asuntos de género en el contexto de las empresas, los debates, iniciativas y avances han sido variados. El Instituto Danés lideró un ejercicio de diálogo multiactor sobre las actuales dimensiones de la perspectiva de género en el campo de empresas y Derechos Humanos, en el cual se resaltó como positiva la adopción del informe *"Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos"*⁵ por parte del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. Este informe reconoce los retos de las mujeres y sus derechos en el entorno empresarial (tales como prácticas discriminatorias, estructuras patriarcales de poder, estereotipos de género, el no reconocimiento o subvaloración de su contribución a la economía, el acoso sexual o el impacto desproporcionado de los conflictos armados sobre las

mujeres) y proporciona un marco de género para orientar la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. En el ejercicio de diálogo también se destacó como positiva la adopción del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el entorno laboral. Dentro de los retos que persisten para las mujeres y sus derechos, en el ejercicio de diálogo se enfatizó en el empoderamiento de las mujeres en el entorno empresarial, el aseguramiento de un ingreso básico universal, la superación de brechas salariales, un esfuerzo mayor de visibilización de la discriminación basada en género, el replanteamiento de la idea misma de la sociedad comercial a través de un enfoque de género transformador y el paso de la voluntariedad a la obligatoriedad en materia de género y empresas (incluidas las acciones afirmativas).

La primera década de la adopción de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos deja algunas piezas del rompecabezas definidas para que el Estado y las empresas avancen en la protección y respeto de los Derechos Humanos en las actividades y operaciones empresariales. Otras están en proceso de definición o son de urgente diseño para que el encuadre del rompecabezas se

fortalezca o complemente. La organización definitiva de las piezas descritas arriba será más rápida y potente si se cuenta con el trabajo colaborativo entre los actores de interés (Estado – sociedad civil – empresa), siempre a la luz de los Derechos Humanos como mínimo común.



4. En relación con el proyecto se puede acceder a sus documentos y recomendaciones en OHCHR | OHCHR Accountability and Remedy Project

5. El reporte "Las dimensiones de género en materia de empresas y derechos humanos" se puede consultar en línea aquí [Spanish GLE Report_2020.pdf](#) ([humanrights.dk](#))

CENIT, UNA COMPAÑÍA COMPROMETIDA CON LOS DERECHOS HUMANOS

Contar con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos nos permite, como empresa, actuar activamente en el marco de proteger, **respetar** y remediar.

Con la observancia de estos Principios gestionamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, promoviendo el respeto por los DDHH para **conectar por naturaleza las oportunidades energéticas de Colombia hacia el futuro.**



Conoce nuestro
**Informe de Gestión
Sostenible 2020**



**Cenit Transporte y
Logística de
Hidrocarburos**




cenit
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS



Por: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos
y Asuntos Internacionales

LOS ACUERDOS DE **INVERSIÓN,** **una mirada desde las empresas y los** **Derechos Humanos**

La pandemia ocasionada por el COVID-19 ha generado efectos económicos y sociales adversos para todos los países del mundo. Colombia no es la excepción. Según el DANE, para febrero de 2021 la tasa de desempleo fue de 15.9% y el Producto Interno Bruto (PIB) tuvo una caída del -6.8%¹. Para mitigar estos efectos negativos, el Gobierno Nacional bajo el liderazgo del Presidente Iván Duque, se encuentra implementando una estrategia de reactivación económica y social llamada **“Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia”**. Uno de sus ejes, es el impulso a la inversión extranjera donde se busca atraer más de 50 empresas ancla² y recibir un valor estimado de inversión extranjera directa de USD 11.500 millones para el 2022³.

Por lo anterior, los Acuerdos Internacionales de Inversión (Alls) cobran hoy en día una relevancia especial. Estos son tratados internacionales cuyo objetivo es crear y mantener condiciones favorables y claras para los inversionistas de un Estado en el territorio de otro Estado⁴. En tal sentido, fijan las reglas de juego para los inversionistas extranjeros brindando protección, claridad y seguridad física y jurídica en el desarrollo de sus inversiones. Existen dos tipos de All: los Acuerdos de Promoción y Protección Recíproca de Inversiones (APPRIs) y los Capítulos de Inversión contenidos en Tratados de Libre Comercio (TLCs)⁵.

Estos acuerdos son fundamentales para el desarrollo económico de los países, toda vez que fomentan la generación de empleo, crean oportunidades de negocio para nacionales y extranjeros y promueven el desarrollo empre-

sarial, entre otros. Colombia ha suscrito 12 APPRIS con países como Reino Unido, Suiza, España y Francia⁶ y 13 TLCs con países como México, Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea⁷. ¿Pero, que sucede cuando la implementación de estos acuerdos genera riesgos en materia de Derechos Humanos?

Al respecto, es importante resaltar que nuestro país también es parte de diversos tratados de Derechos Humanos como la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 o el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 los cuales exigen proteger, respetar y realizar estos derechos respecto a las personas que se encuentran en su territorio y su jurisdicción⁸. Lo anterior, incluye el deber de proteger contra las afectaciones de Derechos Humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas⁹.

1. Ver Información económica DANE a febrero de 2021. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Informaci%C3%B3n%20febrero%202021&text=La%20tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n,2020%20\(55%2C5%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Informaci%C3%B3n%20febrero%202021&text=La%20tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n,2020%20(55%2C5%25)).

2. Una empresa ancla es aquella que jalona el crecimiento empresarial de las pymes proveedoras que hacen parte de sus cadenas de distribución o proveeduría relacionadas con el producto/servicio del proponente, con el objetivo de incrementar la productividad y competitividad de los actores de la cadena productiva.

3. Ver Gobierno lanzó estrategia para impulsar reactivación económica del sector Comercio, Industria y Turismo. Disponible en: <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/general/estrategia-para-reactivacion-economica-del-sector>.

4. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Acuerdos Internacionales de Inversión. Disponible en: <http://www.tlc.gov.co/getattachment/acuerdos/a-internacional-de-inversion/contenido/abc-de-los-acuerdos-de-inversion/dies-abc-aiis-25-09-20.pdf.aspx>.

5. Ibid.

6. Ibid.

7. Ibid.

8. Comité de Derechos Humanos. Observación General No. 31. La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto. (2004). Disponible en: <http://docstore.ohchr.org/>

9. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 20 de octubre de 2016. Serie C. Párrafo 320. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/se-riec_318_esp.pdf.

Es así como, para efectos de crear un balance entre el desarrollo empresarial y la protección a los Derechos Humanos, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a través de la Resolución No. 17/4 del 6 de julio de 2011 adoptó los **“Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas”** (PRNU) un instrumento que busca prevenir y remediar las consecuencias adversas en los Derechos Humanos en las actividades empresariales¹⁰. A través de esta resolución, también se aprobó la creación del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transna-

cionales y otras empresas compuesto por 5 expertos independientes cuya labor principal es velar por la aplicación efectiva de los PRNU.

Este año se conmemoran 10 años de la adopción de este instrumento y como consecuencia de ello, el Grupo de Trabajo se encuentra preparando un informe para la Asamblea General de Naciones Unidas cuyo eje es la orientación práctica a los Estados sobre la negociación de AIs compatibles con los Derechos Humanos en línea con lo dispuesto en los PRNU¹¹. El informe se centrará en tres pilares fundamentales:



10. Ver Agencia de Cooperación Española (AECID). Cuaderno Guía de los Principios Rectores ONU Sobre Empresa y Derechos Humanos. 2013. Disponible en: <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Informes%20y%20gu%C3%ADas/Cuaderno%20Guia%20Principios%20Rectores%20AECID.pdf>.

11. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/IAs.aspx>.

12. Ver Naciones Unidas. Acuerdos Internacionales de Inversión y los derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/IAs.aspx>.

Lo anterior se da en cumplimiento del Principio 9 de los PRNU, que erige en cabeza de los Estados el deber de mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de Derechos Humanos cuando concluyan acuerdos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas a través de tratados de inversión¹³.

Por ejemplo, una de las estrategias del Presidente Iván Duque para promover el desarrollo de

inversiones bajo un enfoque de los PRNU se encuentra en el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020-2022 *"Juntos lo Hacemos Posible, Resiliencia y Solidaridad"*. Esta política fue lanzada el pasado 10 de diciembre de 2020 bajo la premisa de impulsar el desarrollo económico sostenible, la conducta empresarial responsable y fortalecer la reactivación económica y social bajo una perspectiva de los Derechos Humanos.

Es así como el Plan se consolida como una herramienta para que las empresas, nacionales y extranjeras, con independencia de su tamaño o sector, realicen sus actividades alineadas con el deber de respeto por los Derechos Humanos, contribuyendo de forma positiva a la inversión extranjera bajo el marco de estos derechos, algo fundamental para la recuperación de nuestro país.

13. Ver Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. 2011. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.



DEBIDA **DILIGENCIA** *EN DERECHOS* *HUMANOS*

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos establecen que la debida diligencia es el proceso por el que las empresas identifican, previenen, mitigan y hacen frente a las consecuencias negativas que pueden tener sus servicios, actividades, productos y relaciones comerciales frente a los Derechos Humanos de sus grupos de interés más vulnerables.

- *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE*

La conducta empresarial responsable y la debida diligencia: avances y desafíos de la última década

- *Grupo SURA*

Relevancia de la debida diligencia de los Derechos Humanos en la industria de servicios financieros: La experiencia de Grupo SURA

- *Movistar*

Gestión de la debida diligencia en Derechos Humanos en entornos digitales

- *Banco de Bogotá*

Liderando la transformación de cara a la agenda 2030, a través del respeto y la promoción de los Derechos Humanos en la empresa

Por: Froukje Boele

Mánager de la OCDE para América Latina y el Caribe
sobre Conducta Empresarial Responsable

Germán Zarama,

Punto Focal de la OCDE para América Latina y el Caribe
sobre Conducta Empresarial Responsable

LA CONDUCTA EMPRESARIAL

RESPONSABLE Y LA DEBIDA

DILIGENCIA: **avances y desafíos de la
última década**

Bajo las dinámicas globales actuales, es indudable el rol que tienen las empresas como principal motor de las economías. Bien sea directamente o a través de sus relaciones comerciales, estas pueden crear o participar en impactos positivos para la sociedad y contribuir al Desarrollo Sostenible, por ejemplo, mediante la creación de empleo, el desarrollo del capital humano, el aumento de la inversión y el fomento de la innovación.

Es por ello que, desde su adopción en 1976, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (las Directrices) han venido allanando el camino para impulsar prácticas empresariales responsables dentro de las cadenas de suministro globales y llamando la atención sobre la necesidad de que el comercio y la inversión internacionales contribuyan al Desarrollo Sostenible. Sin embargo, las actividades empresariales pueden también ser potenciales generadores de impactos adversos sobre las personas, el planeta y la sociedad.



Durante la última actualización de las Directrices, en el año 2011, se incluyó 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” (PRNU), los cuales habían sido lanzados ese mismo año.

Como aspecto fundamental en la actualización de las Directrices, se incorporó en esta actualización también un enfoque nuevo y amplio en relación con el principio de la debida diligencia y con la gestión responsable de la cadena de suministro. Se introdujo entonces la expectativa de que las empre-

sas lleven a cabo acciones y procesos para identificar, abordar y mitigar los impactos negativos reales o potenciales de las empresas sobre las personas, el planeta y la sociedad, ya no sólo a nivel de las operaciones propias de la empresa, sino también con sus relaciones comerciales y a lo largo de toda la cadena de suministro en asuntos como los Derechos Humanos, el empleo y las relaciones laborales, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción, los intereses de los consumidores y la rendición de cuentas.

Implementar la debida diligencia puede ayudar a las empresas a crear más valor, entre otras cosas, mediante la identificación de oportunidades para reducir costos, la generación de un mejor conocimiento de los mercados y las fuentes estratégicas de suministro, el fortalecimiento de la ges-

ción de los riesgos empresariales y operativos específicos de la empresa, así como la disminución de la probabilidad de incidentes relacionados con asuntos recogidos en las Directrices.

Por el contrario, los costos derivados de una indebida conducta empresarial, al no actuar con la debida diligencia, pueden dañar la imagen de la empresa y ahuyentar a los inversionistas y consumidores. La construcción de una cultura corporativa responsable también influye positivamente en la retención y motivación de los empleados. Gran parte del valor de la sostenibilidad proviene de la interacción continua con las partes interesadas, a fin de identificar y anticipar cualquier cambio ambiental, social o regulatorio que pueda afectarles.





Para llevar a la práctica esas expectativas, la OCDE ha desarrollado varios instrumentos dirigidos a empresas para ayudarles a incorporar el proceso de debida diligencia en sus operaciones y a través de sus relaciones y socios comerciales. Además de una Guía general de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable, la OCDE también ha diseñado diversas guías y orientaciones para sectores específicos, como extractivos y minerales, agricultura, textil y de calzado, y financiero en los ámbitos de inversionistas institucionales y préstamos.

Es importante señalar que la Guía de Debida Diligencia, lanzada en el año 2018, fue además reconocida por el Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos como el instrumento que refleja las expectativas de los PRNU. Esta Guía se convirtió en el primer instrumento que cuenta con la legitimidad de ser consultada y avalada por gobiernos, empresas, sociedad civil y sindicatos, cubriendo todos los sectores de la economía y aborda una amplia gama de riesgos en materia de Derechos Humanos, pero también de derechos laborales, medio ambiente, corrupción, etc.

Pero además, la Guía refleja el entendimiento común y alineación en cuanto al concepto de debida diligencia de los principales instrumentos internacionales, definiendo un proceso de seis pasos para la debida diligencia (ver Cuadro 1), que es relevante para todo tipo de empresas que operan en todos los países y sectores de la economía. Como tal, también sirve para implementar las recomendaciones de diligencia debida

contenidas en los PRNU y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (la Declaración EMN de la OIT), desde tres factores principales comunes a todos estos instrumentos:

- **Implementar un enfoque de debida diligencia basado en los riesgos:** A fin de llevar a cabo la debida diligencia, las empresas deben aplicar un enfoque basado en los riesgos. Las actividades asociadas con riesgos más altos requerirán de unas actividades más intensivas de debida diligencia y monitoreo.

- **Adoptar un enfoque progresivo:** La debida diligencia constituye un proceso continuado de mejoras graduales. Las empresas deben fomentar el cambio entablando una relación constructiva con los proveedores, incluidos los actores informales.
- Aplican a todas las empresas independientemente de su estructura de propiedad, en todos los sectores y de todos los tamaños, incluidas las pequeñas y medianas empresas (PyMEs).

Cuadro 1.



Fuente:
OCDE (2018), Guía de diligencia debida para una conducta empresarial responsable,
<http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

A una década de la promulgación de los PRNU y de la última actualización de las Directrices, hemos podido presenciar la evolución del concepto de la debida diligencia materializándose en estándares concretos que exigen a las empresas realizarla en sus cadenas de suministro y cadenas de valor, yendo más allá del Nivel 1 (es decir, más allá de las relaciones comerciales contractuales directas).

Una reciente encuesta desarrollada por la OCDE para empresas de ALC encontró que la implementación práctica de la debida diligencia sigue siendo un desafío. En la región, menos de la mitad de las encuestadas (46%) realizan evaluaciones de riesgos ambientales y sociales como parte de un proceso de debida diligencia sobre sus proveedores y socios directos. Este número cae al 19% al indagar más allá del primer nivel de proveedores y socios comerciales. No obstante, los resultados sugieren que las empresas están dispuestas a llenar este vacío: el 63% indicó que la capacitación sobre CER y debida diligencia les ayudaría a abordar los riesgos sociales y ambientales en sus cadenas de suministro.

La debida diligencia y la CER se están convirtiendo cada vez más en un estándar del mercado. Hoy, los inversionistas y los bancos lo demandan con tendencias en constante ascenso, especialmente desde la crisis generada por el COVID-19. Se ha evidenciado que aquellas empresas que toman medidas proactivas para abordar los riesgos adicionales o exacerbados por la pandemia de manera que mitigen los impactos adversos sobre los(as) trabajadores(as) y las cadenas de suministro, aumentan la probabilidad de generar más valor en el largo plazo y resiliencia. Alrededor del 82% de las empresas (87% de las grandes empresas y 74% de las pymes) que participaron en la encuesta sobre CER para empresas de ALC manifestaron que contar con prácticas responsables, como la debida diligencia, las ha ayudado a enfrentar de mejor manera las repercusiones derivadas de la crisis del COVID-19.

Finalmente, siendo una cuestión no menor, es de señalar que existe un notable incremento de iniciativas para abrogar por una mayor regulación y que la conducta empresarial responsable genere una mayor resiliencia para la economía y una globalización más justa y equitativa que funcione para todos. Siguiendo las tendencias e iniciativas

46%

**de las empresas
realizan
evaluaciones**

de riesgos ambientales y sociales como parte de un proceso de debida diligencia

19%

**de las empresas
realizan
evaluaciones**

sobre el primer nivel de proveedores y socios comerciales.

63%

**Indica que
la capacitación**

sobre CER y debida diligencia les ayudaría a abordar los riesgos sociales y ambientales en sus cadenas de suministro.

de regulación por parte de algunos de sus miembros¹, la Unión Europea (UE) está considerando avanzar hacia la regulación ampliada² para acelerar el cambio de modo en el que no se entienda a la debida diligencia sólo como un buen negocio, sino que se estandarice la forma de llevar a cabo prácticas comerciales responsables como catalizador para generar cambios en todas las cadenas de suministro, incluyendo especialmente en las regiones productoras como América Latina y en particular frente a ciertos productos para que puedan acceder al mercado europeo.

No obstante, más allá de las discusiones sobre el impacto real de la eventual regulación –de carácter general³ – desde la UE, es importante que sigamos trabajando por impulsar que las iniciativas públicas o privadas de todos los niveles estén alineadas con los estándares globales, para lo cual deben reflejar los factores clave de la debida diligencia que fueron señalados previamente.

Cuestiones como la promoción del respeto de los Derechos Humanos, el trabajo decente y la

protección del medio ambiente no recaen únicamente en las empresas. Los gobiernos también desempeñan un papel importante para habilitar e incentivar las prácticas de conducta empresarial responsable, por lo cual debería considerarse una combinación inteligente de medidas voluntarias, obligatorias, nacionales e internacionales, para incorporar de manera efectiva los estándares y expectativas sobre la debida diligencia. Los elementos de tales medidas podrían incluir:

- Desarrollar mayor información sobre las cadenas de suministro, trazabilidad y riesgo: la debida diligencia efectiva requiere información precisa, creíble y actualizada sobre las cadenas de suministro, así como los riesgos en todos los sectores y alcances geográficos. Esto requiere además de asegurar transparencia en el manejo de la información.
- El reconocimiento de esquemas de debida diligencia creíbles para permitir la colaboración, incluyendo el involucramiento de las partes interesadas: la colaboración

sobre la debida diligencia puede ser beneficiosa para poner en común el conocimiento sobre los riesgos y las soluciones del sector, aumentar el apalancamiento y hacer que la debida diligencia sea más eficiente, por ejemplo, mediante la ampliación de procesos efectivos, el reconocimiento de las evaluaciones existentes de las relaciones comerciales y mediante marcos comunes de presentación de informes.

- Marcos de políticas y regulación más fuertes que permitan elevar la conducta empresarial responsable. Esto incluye abordar desde la polí-

1. En algunos Estados miembros de la UE se ha adoptado legislación nacional sobre debida diligencia bajo determinados enfoques: En los Países Bajos, la Ley de debida diligencia en materia de trabajo infantil exige que las empresas que operan en el mercado holandés investiguen si existe una sospecha razonable de que los bienes o servicios suministrados se han producido utilizando trabajo infantil y, en caso de sospecha razonable, adopten y apliquen un plan de acción. En Francia, la ley sobre el deber de vigilancia de las empresas matrices y ordenantes exige que algunas grandes empresas adopten, publiquen e implementen un plan de debida diligencia para identificar y prevenir los riesgos para los derechos humanos, la salud y la seguridad y el medio ambiente causados por la empresa, sus filiales, subcontratistas o proveedores. En otros Estados miembros como Alemania, Suecia, Austria, Finlandia y Dinamarca se está debatiendo la introducción de requisitos obligatorios de debida diligencia para las empresas.

2. Ver la Resolución del Parlamento Europeo del 10 de marzo de 2021, la cual recoge las recomendaciones a la Comisión Europea sobre debida diligencia y responsabilidad empresarial. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html

3. Bajo el entendido que ya existen regulaciones específicas a nivel sectorial, por ejemplo, para las cadenas de suministro de minerales.



tica pública las causas más estructurales vinculadas a los impactos adversos a lo largo de las cadenas de suministro, por ejemplo, a través de programas de apoyo financiero y desarrollo de capacidades de debida diligencia en los países productores para garantizar que las empresas puedan responder a las expectativas de debida diligencia.

- La integración de los estándares y requisitos de debida diligencia en las políticas y acuerdos de inversión, lo cual puede ayudar a garantizar la rendición de cuentas de las empresas y los gobiernos en el extranjero.
- Y, por último, desarrollar un mayor acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas (PyMes) que apoyen su participación de manera efectiva y coherente en el comercio internacional y las cadenas de valor globales de manera inclusiva y responsable, contribuyendo además al crecimiento inclusivo.

Más allá de la discusión en materia de regulación, hoy en día es clave fomentar el uso de las herramientas existentes para elevar los estándares a nivel local y alinearlos con las expectativas globales existentes, que todavía no son ampliamente conocidas e implementadas. Tenemos ya un punto de referencia global común sobre la debida diligencia que se puede utilizar para facilitar el consenso sobre los diversos aspectos que requiere realizar la debida diligencia en entornos locales más complejos.

Actualmente, con el respaldo de la Unión Europea se está impulsando de manera conjunta entre la OACNUDH, la OIT y la OCDE la adopción efectiva de estos estándares a lo largo de la región a través del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Trabajar bajo un enfoque colaborativo a nivel regional y sectorial sobre la debida diligencia, que incluya medidas para todas las empresas y las distintas cadenas de suministro, incluidas las PyMes y el compromiso con las regiones y comunidades productoras, será clave para garantizar un cambio transformador positivo en el mediano y largo plazo.

* Las opiniones expresadas en este documento son de responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.



Por: Grupo SURA

*Relevancia de la **debida diligencia***
de los Derechos Humanos en la
*industria de **servicios***
financieros:



la experiencia de
Grupo SURA

Hace ya muchos años que las empresas privadas consolidadas han reconocido que su responsabilidad como actores de la sociedad va mucho más allá de la generación de valor para sus accionistas. En las agendas estratégicas emergen ahora como temas centrales las preguntas vinculadas a la mitigación de los efectos colaterales que generan sus actividades. Además hay una preocupación creciente en torno a su aporte en los procesos de cambio social, con el fin de contribuir al desarrollo y el bienestar de las personas que habitan los territorios donde sus operaciones tienen presencia.

Adicionalmente, las empresas del sector financiero hemos tenido una mayor comprensión y convicción de nuestra capacidad para aportar al objetivo colectivo de lograr una sociedad más justa, sostenible e incluyente, que también incluye promover las mejores prácticas en aspectos como la protección del medio ambiente o la promoción de los Derechos Humanos entre los grupos de interés con los que nos relacionamos, como clientes, empleados, proveedores, gremios, asociaciones y la sociedad en general.

De manera particular, para Grupo SURA y sus filiales Suramericana (seguros, tendencias y riesgos) y SURA Asset Management (pensiones, ahorro y administración de activos), la gestión de los DD.HH., ha sido una temática de reflexión permanente durante los últimos años. Esto nos ha llevado a implementar diferentes acciones para fortalecer una conducta empresarial responsable, teniendo como guía, entre otras, las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), así como el acompañamiento de expertos en la materia y, por supuesto, bajo la orientación de nuestros principios corporativos.

En esta ocasión, en el marco del décimo aniversario de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, queremos compartir las experiencias y los aprendizajes de las acciones emprendidas desde la Organización. A continuación abordaremos, en especial, el papel protagónico de la debida diligencia en DD.HH., dentro del sector de servicios financieros; la debida diligencia y nuestra contribución como Grupo Empresarial SURA al trabajo decente y el crecimiento económico; y, finalmente, presentaremos algunas consideraciones que parten de nuestro propósito de crear bienestar y desarrollo armónico para la sociedad.



El papel protagonista de la debida diligencia en la industria de servicios financieros

De acuerdo con el objetivo de proteger y garantizar la no vulneración de los DD.HH., los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas han establecido el marco de proteger, respetar y remediar¹, que incluye el deber de implementar una debida diligencia², entendido como el proceso mediante el cual las empresas identifican riesgos, impactos y posibles violaciones de Derechos humanos, que, como consecuencia de su actuar, pueden causar impacto de manera directa o indirecta, así como implementar actividades que permitan reducir o evitar dichos riesgos, y en caso de materializarse, la posibilidad de mitigar su impacto.

Teniendo en cuenta la naturaleza y las actividades del sector financiero, se hace necesario tener en cuenta no solo lo establecido por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, sino otros estándares sectoriales específicos que apalancan el entendimiento

y la aplicación de los asuntos relacionados a los DD.HH., para el sector financiero. Es el caso de los Principios del Ecuador³, que constituyen un marco voluntario para entidades financieras y brindan un estándar mínimo para la debida diligencia en DD.HH.

En la misma línea, Naciones Unidas ha manifestado que, en el marco de las actividades del sector financiero, las principales vulneraciones a DD.HH., son: trato

desigual en prácticas crediticias; atentar contra la privacidad de clientes y empleados; vulneraciones en cadenas de suministro y esclavitud moderna; desigualdad de salarios; y discriminación⁴. La mayor exposición se encuentra especialmente en los procesos de debida diligencia del cliente; debida diligencia sectorial; corrupción; infraestructura a gran escala y uso del suelo, así como la inversión en materias primas.



1. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (Tomado el 25 de abril de 2021).

2. Las Naciones Unidas ha definido la debida diligencia en la Guía de Interpretación de La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos, como "(...) la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos". Página 7. Disponible en: http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/08/HR.PUB_12.2_sp.pdf. (Tomado el 25 de abril de 2021).

3. The Equator Principles Association (2013). Los Principios de Ecuador. Disponible en: https://equator-principles.com/wp-content/uploads/2018/01/equator_principles_spanish_2013.pdf. (Tomado el 25 de abril de 2021).

4. Consejo de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (abril 2008). Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos. Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/HRC/8/5>. (Tomado el 25 de abril de 2021).

Con el fin de cumplir con los estándares mínimos de actuaciones para la protección de los DD.HH., las empresas de servicios financieros debemos evaluar los efectos reales y potenciales en nuestra cadena de valor, teniendo en cuenta que desempeñamos una función relevante y tenemos una influencia significativa en diferentes sucesos que repercuten sobre la protección de los DD.HH. En el caso específico de Grupo SURA, nuestro principal reto como gestor de inversiones es realizar un ejercicio efectivo de debida diligencia en cada una de las compañías en las que invertimos, como parte de nuestra propia responsabilidad.

Así, hemos tenido como prioridad atender adecuada y oportunamente las necesidades de nuestros grupos de interés, como accionistas, inversionistas, empleados, entes reguladores, entre otros. En este sentido, nuestras acciones y decisiones se enmarcan en la transparencia, el reconocimiento de la igualdad, la dignidad y el desarrollo de las personas, así como el respeto a sus derechos, sin distinción, preferencia o discriminación por razón de nacionalidad, orientación sexual, raza y religión.

Para garantizar lo anterior, desarrollamos metodologías para determinar la exposición al riesgo en DD.HH., de las filiales, así como identificar y definir los controles necesarios, para prevenir la ocurrencia de eventos relacionados, o reducir el impacto, en el caso de materialización. Lo hemos hecho, como Grupo Empresarial, desde cinco ejes de actuación: como gestor de inversiones, como empleador, como proveedor de servicios diversificados, como comprador activo de bienes y servicios y como actor social con el objetivo de fortalecer nuestras prácticas mediante la incorporación de lineamientos y procedimientos para robustecer la gestión de las compañías filiales y sus subsidiarias.

Actualmente avanzamos en el diseño de una metodología que integre la evaluación de impacto realizado al Sistema General de Riesgos de la Compañía, los procesos pertinentes y adoptar planes de acción necesarios para su mitigación.

La debida diligencia en clave del trabajo decente y el crecimiento económico

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵, al reconocer que los DD.HH., son esenciales para ofrecer oportunidades decisivas con el fin de impulsar el logro, de manera incluyente, de las metas asociadas.

Dentro de los 6 ODS que hemos priorizado, encontramos una vinculación directa entre DD.HH., y el ODS 8, que orienta a las empresas a la creación de un trabajo digno y de fácil e igual acceso para toda la población y que el progreso económico, tecnológico y social ocurran en armonía con la naturaleza.

5. Naciones Unidas. (s. f.). Los ODS y los Principios Rectores. Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/2017/12/ods-y-los-principios-rectores-vinculacion-entre-los-dos-marcos-de-naciones-unidas/>. (Tomado el 25 de abril de 2021).

Gráfico 1. Relación del ODS 8 con los DD.HH.



Fuente: Pacto Mundial, Red España.

Partiendo de nuestra realidad, contexto y foco de las compañías de servicios financieros del portafolio, priorizamos las metas a las cuales apuntamos e identificamos proyectos asociados a ellos, para contribuir de manera directa a la agenda global. En este ejercicio hemos tenido en cuenta que el talento humano es un elemento diferenciador en que se sustenta la estrategia corporativa, se habilita la evolución del negocio y se desarrollan las capacidades organizacionales.

Así, aplicamos los cinco pasos del SDG Compass, para reconocer la responsabilidad de cumplir con toda la legislación pertinente, respetar los estándares internacionales mínimos y abordar como prioridad los impactos negativos sobre los DD.HH. En línea con este ejercicio, identificamos y evaluamos los impactos reales, potenciales (riesgos) y percibidos en las diferentes actividades desarrolladas por Grupo SURA, SURA Asset Management y Suramericana, en línea con los ODS y con el fin de ofrecer oportunidades que partan de la promoción e inclusión económica y social, que brinden condiciones laborales dignas, y que atiendan a criterios de igualdad.

Consideraciones finales

En Grupo SURA buscamos una rentabilidad alineada con el Desarrollo Sostenible, que adquiere sentido, si la gestión del portafolio, la relación con el entorno y la actuación de cada una de las inversiones en los territorios donde tienen presencia, tiene como prioridad la observación permanente de los DD.HH., e implementar planes de acción para prevenir posibles vulneraciones.

Esto teniendo en cuenta que cuando una compañía está involucrada con un impacto adverso, este ejercicio puede recomendar acciones necesarias para dejar de contribuir al daño y prevenir la recurrencia, o, en el caso de impactos *“directamente vinculados”*, las formas en que la compañía puede aumentar su apalancamiento con grupos de interés para buscar prevenir o mitigar los impactos.

Además, esta gestión también es un mecanismo de retroalimentación, que orienta sobre los tipos de riesgos que puede enfrentar el sector y cómo mejorar los debidos procesos para gestionarlos y evitar impactos similares en el futuro.

Finalmente, el trabajo de respetar los DD.HH., está en cabeza de todas las empresas, sin importar su sector, su tamaño o territorio, por lo que llamamos a unir esfuerzos para protegerlos a lo largo de todas las cadenas de valor, lo que inicia por proveedores, clientes y demás grupos de interés.

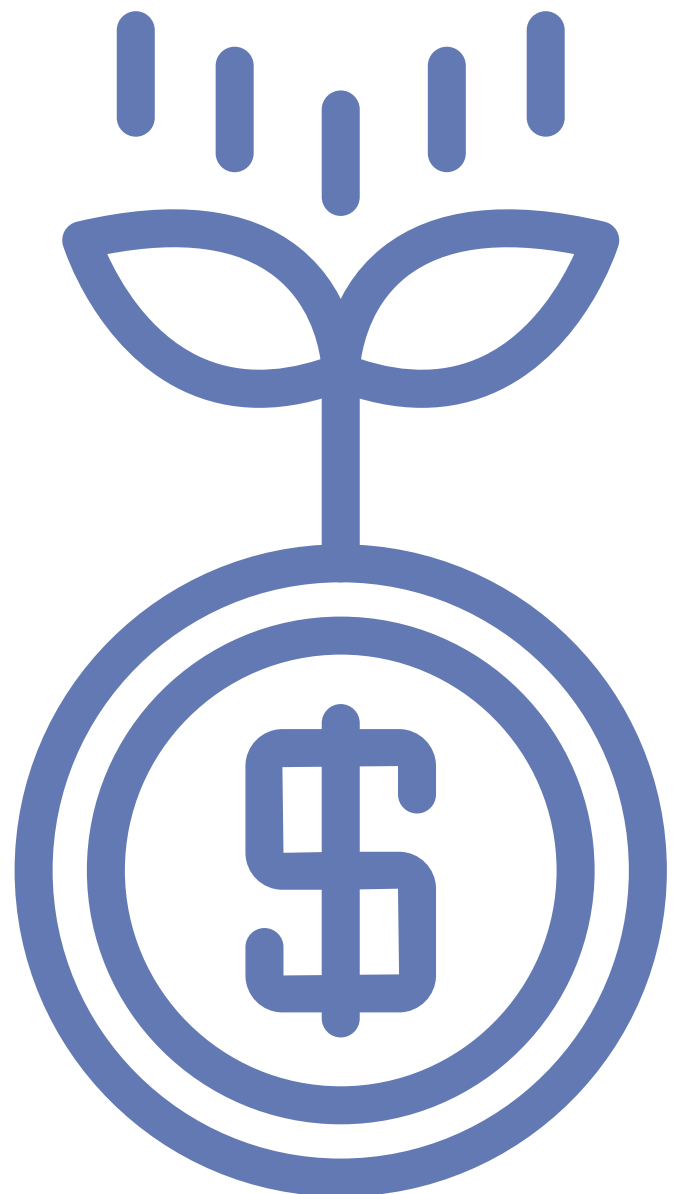
Bibliografía

Derechos Humanos y Empresas. (2017). Pacto Global. <https://www.pactoglobal-colombia.org/derechos-humanos/introduccion-derechos-humanos-y-empresas.html>

Naciones Unidas. (s. f.). Los ODS y los Principios Rectores. Pacto Mundial. Recuperado 25 de abril de 2021, de <https://www.pactomundial.org/2017/12/ods-y-los-principios-rectores-vinculacion-entre-los-dos-marcos-de-naciones-unidas/>.

SDG Tracker. (s. f.). Pacto Mundial. Recuperado 25 de abril de 2021, de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/10/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Derechos Humanos y Empresas. (2017). Pacto Global. Recuperado 25 de abril de 2021, <https://www.pactoglobal-colombia.org/derechos-humanos/introduccion-derechos-humanos-y-empresas.html>



Por: Movistar

Movistar y su Gestión de la debida diligencia en Derechos Humanos en **entornos digitales**

En Movistar implementamos un proceso de debida diligencia en Derechos Humanos basado en el estándar internacional más importante en la materia: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Para ponerlo en marcha, además de contar con el apoyo técnico de Pacto Global Red Colombia, hacemos parte de una de las dos iniciativas multiactor que existen en Colombia en materia de empresas y Derechos Humanos: Guías Colombia, siendo la única empresa del sector de telecomunicaciones que la integra.

El trabajo en estas iniciativas ha sido muy enriquecedor porque ha permitido a Movistar fortalecer y gestionar de manera más efectiva sus asuntos de Derechos Humanos, especialmente, organizar mejor el proceso de debida diligencia en la materia, el cual pusimos en marcha desde el año 2009 y tras más de 10 años de implementarlo, hemos logrado acciones muy importantes. En el marco de este proceso han existido varios hitos. El más importante de ellos ha sido el de contar de manera muy reciente (desde 2019) con una Política de Derechos Humanos alineada con los Principios Rectores.

Antes de la publicación de esta Política gestionábamos asuntos de Derechos Humanos amparados en el compromiso de respetarlos siguiendo nuestros Principios de Negocio Responsable, los cuales también integran el compromiso por el desarrollo sostenible. En este orden, resaltamos nuestra contribución al ODS 16, sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, dado que tenemos claro que la gestión ética y responsable debe ser inherente a la operación de una empresa. Por esta razón, se debe pensar en el negocio no sólo en términos de rentabilidad, sino en la incorporación de principios y valores que procuren, entre otras cosas, el respeto por los Derechos Humanos, la transparencia y la igualdad.

De manera general, atendiendo a la debida diligencia en Derechos Humanos a la que nos llaman los Principios Rectores y además de nuestra Política en la materia, en Movistar realizamos un análisis de riesgos de DD.HH., los monitoreamos y actualizamos de manera periódica, estableciendo un plan de trabajo para prevenirlos. Los riesgos de corrupción (dentro de los que se incluyen los asociados con conflictos de interés), también se integran en esta matriz y se gestionan a través de los planes de trabajo mencionados. En Movistar, los riesgos de corrupción están asociados específicamente con asuntos que impactan negativamente la integridad o las conductas que puedan amenazarla y su impacto consecuente sobre el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

Adicionalmente, integramos el enfoque de Derechos Humanos en nuestro Mecanismo de Quejas y Reclamos y tuvimos la oportunidad de documentar este caso como buena práctica de implementación de la Guía Colombia en la materia. De igual manera, promovemos y gestionamos con nuestros proveedores los asuntos de Derechos Humanos a través de la Política de sostenibilidad en la Cadena de Suministro y espacios de sensibilización (Workshop de Aliados, Escuela de Cadena de Valor).



Sumado a lo anterior, aplicamos herramientas que nos permiten medir nuestra gestión en Derechos Humanos, principalmente la de identificación de brechas diseñada por Guías Colombia. En esta misma línea, la emergencia del COVID-19 ha generado una ola de reflexión en el sector empresarial en torno a la necesidad de reformarse y, especialmente, digitalizarse más. Esto implica fortalecer el entendimiento de los Derechos Humanos en el entorno digital, y la manera de cómo puede habilitar la sostenibilidad de los negocios en este nuevo contexto, así como el Desarrollo Sostenible al que nos llama la Agenda 2030.

Mucho antes de la pandemia, los Gobiernos y las empresas fuimos llamados a proteger la privacidad de los ciudadanos y hemos instado a hacer un uso responsable de sus datos. Las empresas somos las encargadas de desempeñar el rol de custodios y

guardianes de esa información, pero los dueños son los usuarios. En medio de este escenario, y con la acelerada digitalización generada por la emergencia del COVID-19, los riesgos presentes en el uso de las redes, especialmente lo que tiene que ver con el derecho a privacidad e intimidad, se han incrementado. Por esta razón, nuestra debida diligencia en Derechos Humanos ha tenido algunos ajustes, especialmente, en lo que tiene que ver con el diseño y gestión de acciones relacionadas con fomentar las prácticas de trabajo decente entre colaboradores y colaboradoras y proveedores, y asegurar la garantía y respeto de los Derechos Humanos de nuestros grupos de interés en los sectores del trabajo, la educación, la salud y la corrupción, con el fin de prevenir y mitigar posibles riesgos que se generen como producto de la contingencia.

La identificación y actualización de riesgos implicó integrar algunos nuevos que no se habían considerado en los monitoreos previos, como el riesgo a la salud ante posible contagio de COVID-19, con ocasión de las labores de despliegue de red que mantiene a nuestros técnicos en terreno.

Ahora que varios ámbitos de nuestras vidas están en riesgo de pasar por la suplantación, el robo de información, el contenido no apropiado para niños, niñas y adolescentes, entre otros, estamos trabajando de manera continua para asegurar la privacidad y la seguridad de los datos de nuestros clientes y grupos de interés.

Con respecto al asunto relacionado con la protección de niños, niñas y adolescentes frente a pantallas y generación de entornos digitales seguros, Movistar hace parte y trabaja en Te Protejo, una iniciativa liderada por Red Papaz y en la que participamos junto con MinTIC, ICBF, la Policía Nacional y ETB.



Basados en esta idea, una de nuestras principales apuestas y asuntos transversales a todas las prácticas de la compañía, es el tema de confianza digital, donde la protección de datos, la privacidad y el uso ético de la tecnología, adquieren un papel relevante y hacen parte de nuestra propuesta por un Nuevo Pacto Digital que contribuirá a reactivar mejor nuestras sociedades y economías, con la tecnología y la digitalización como nuestros principales palancas. En este orden, es fundamental que los Principios Rectores integren un enfoque de debida diligencia en Derechos Humanos en el entorno digital, que permita mejorar el uso ético y responsable de la tecnología y fomentar entre las personas la confianza digital y el uso seguro de sus datos. Esto contribuirá a la adecuada prevención y gestión de los riesgos en Derechos Humanos que genera el uso de la tecnología.

Los procesos de digitalización que venían desarrollándose en Movistar permitieron que el impacto para mantener la operación durante la emergencia no se viera tan afectado. Sin embargo, esta situación también ha permitido identificar otros riesgos para los Derechos Humanos y la integridad en el entorno digital. La violación a la privacidad, la suplantación de identidad y conductas que atentan contra la dignidad de las personas han sido prácticas recurrentes en este tiempo.

La emergencia nos ha obligado a tomar acciones urgentes frente a estas situaciones. No obstante, desde Movistar consideramos que en la nueva normalidad el entorno digital se fortalecerá en las acciones diarias de las personas, por lo que estos riesgos a los Derechos Humanos y la integridad se mantendrán.



Nuestro reto hacia futuro es profundizar aún más el proceso de debida diligencia en el entorno digital, y lo que a él subyace respecto a Derechos Humanos como el trabajo, la educación, la salud, la privacidad, la protección de los datos, la libertad de expresión y la información. La digitalización es un proceso que llegó para quedarse.

Llevar conectividad a la mayor población posible supondrá el despliegue de una red más amplia, y con esto, la ampliación de la vulnerabilidad de la información y los datos de las personas. Por esto, debemos apostarle a trabajar por asegurar la confianza digital en la red, dando cumplimiento a nuestro marco de políticas corporativas como instrumento que impulsa el desarrollo efectivo de los derechos y lucha contra la corrupción.

Las autoridades no pueden pasar por alto esas expectativas de proteger la privacidad de los ciudadanos, a pesar de la situación. Por el contrario, es una oportunidad clave para consolidar el respeto hacia las personas y brindarles a los usuarios garantías sobre el cumplimiento de sus derechos. Así lo ha planteado la Organización de las Naciones Unidas en su publicación *COVID-19 and Human Rights: We are all in this together (2020)*, en la que resalta que “*este no es un momento para descuidar los Derechos Humanos; es un momento en que, más que nunca, el ser humano necesita derechos para navegar esta crisis*”.

El uso de datos para enfrentar la pandemia no es negativo, pero su uso para otros fines con ocasión de la pandemia sí. De cara a la nueva normalidad, se debe definir desde ahora un marco ético sobre el tipo de datos de los ciudadanos que se utiliza, así como su propósito, que además contemple una proporcionalidad entre la información requerida, y la necesidad a atender. Solo a partir de la definición de este marco, se logrará



fortalecer el respeto a los derechos de las personas y se brindarán garantías sobre su ejercicio. Recordemos que las decisiones que tomemos hoy le darán forma a los derechos y las garantías de mañana.

Uno de los principales objetivos de Movistar es ser un negocio responsable basado en la idea de no dejar a nadie atrás. Por esta razón, la gestión de los Derechos Humanos es transversal en nuestras Políticas de Negocio Responsable. Por encima de los retornos económicos y financieros, para la gestión de la debida diligencia en Derechos Humanos es un elemento fundamental y continuo que nos permiten identificar oportunamente los riesgos y gestionar los nuevos desafíos que puedan presentarse. Además, la generación de valor que nos deja nos permitirá materializar nuestra misión: hacer nuestro mundo más humano conectando la vida de las personas.

**NUESTRA
MISIÓN:**
*hacer nuestro
mundo más humano
conectando la vida
de las personas.*

YO RESPETO ❤️

**PRINCIPIOS RECTORES SOBRE
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**
#YoRespetoLosDerechosHumanos

¿Conoces los
**Principios Rectores
sobre Empresas
y Derechos Humanos?**

Son 31 principios
dirigidos a los
Estados y las Empresas
en su relación con
los Derechos Humanos
que definen los deberes
y responsabilidades
de cada uno.

Contiene tres pilares:

1.

**Proteger los
Derechos Humanos
por parte del Estado.**

2.

**Respetarlos,
por parte de
las empresas.**

3.

**Facilitar el acceso
a la Remediación
en cualquiera de
ambos casos.**

**Los Principios Rectores orientan
a las empresas,**
pequeñas o grandes, sobre las medidas que
deben tomar para
**respetar los Derechos Humanos y así
gestionar los riesgos**
que pueden generar sus actividades y
**contar con mecanismos
de solución de reclamos.**

**PROTEGER,
RESPETAR
Y REMEDIAR
¡Respetemos los
Derechos Humanos!**

Por: Banco de Bogotá

LIDERANDO LA TRANSFORMACIÓN

de cara a la agenda 2030,
a través del respeto

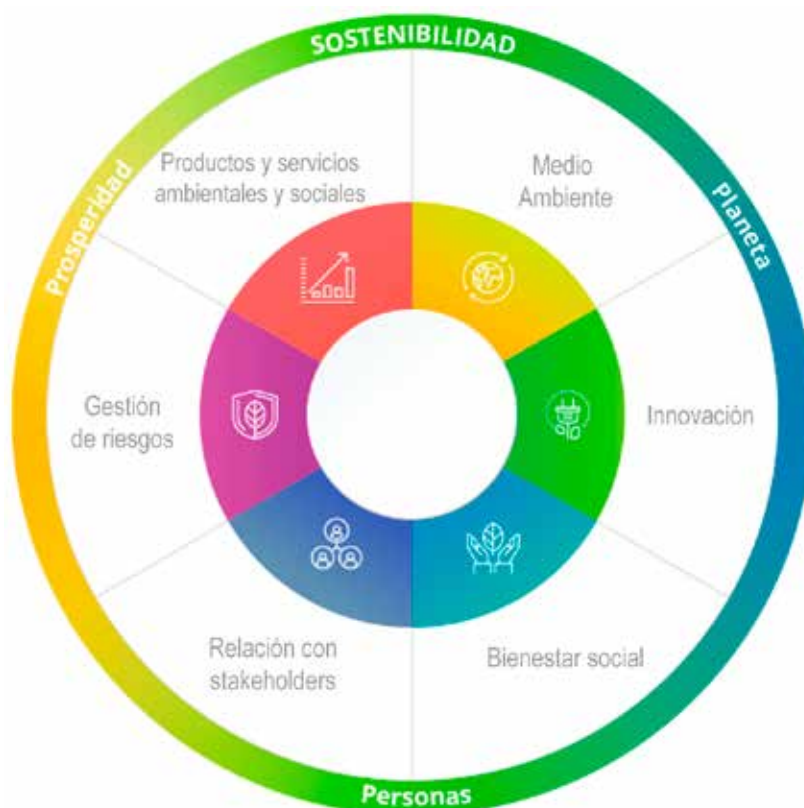
y la promoción de los DD.HH., en la empresa

2030

“INSPIRAMOS ACCIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE UN MUNDO MEJOR PARA TODOS”.

Históricamente, el Banco de Bogotá ha llevado a cabo diferentes acciones para asegurar el respeto de los Derechos Humanos en sus actividades y en la relación con sus *stakeholders*, desarrollando políticas, códigos y procesos de identificación de riesgos e impactos en la materia. Durante el proceso de consolidación de un sistema de gestión en Derechos Humanos, en el Banco de Bogotá se extendió este compromiso de forma transversal, incluyendo aspectos económicos, ambientales y sociales, que involucran la percepción de nuestros grupos de interés y el desarrollo de acciones que ratifican nuestro compromiso. .





Todo lo anterior, se encuentra enmarcado en nuestro Modelo de Sostenibilidad, a través del que gestionamos nuestro negocio de forma sostenible, responsable e innovadora, para propender por el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, contribuir a la prosperidad económica de la sociedad y aportar a la reducción del impacto en el medio ambiente, alineado con prácticas internacionales con las cuáles hemos adquirido un importante compromiso como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestro principal interés es promover acciones e iniciativas que impacten positivamente a las

personas con quienes nos relacionamos. De esta forma, consideramos que un aspecto relevante de una gestión sostenible es integrar criterios que permitan la promoción y el respeto por los Derechos Humanos, teniendo en cuenta el rol como agente multiplicador y transformador que tiene el Banco, su responsabilidad frente al entorno en el que opera promoviendo acciones éticas y rechazando cualquier tipo de vulneración de estos derechos.

A través de la consolidación del Sistema de gestión de los Derechos Humanos, que incluye la definición de un compromiso político y la implementación de

un proceso de debida diligencia, el Banco logró la identificación de los riesgos, compromisos y oportunidades a adoptar de cara a sus stakeholders, con el fin de integrar acciones que le permitan proteger, respetar y remediar, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos en la Empresa de las Naciones Unidas¹, para así incorporarlos a la toma de decisiones, fortalecer una cultura de respeto y continuar transformándose en una organización sostenible, incluyente y responsable, que aporte a generar Trabajo decente y crecimiento económico en todas las acciones que realiza.

1. Principios Rectores de DDHH en la empresa de Naciones Unidas: son 31 principios para implementar el marco de proteger, respetar y remediar los DDHH con el fin de atender la responsabilidad de las empresas y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos. Los principios fueron desarrollados por el representante especial del Secretario General de la ONU John Ruggie, dando lugar a la primera normativa global para prevenir y reparar la posible vulneración a los derechos humanos. De esta forma los principios se enfocan en 3 capítulos: • El deber del Estado de proteger los derechos humanos • La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos • Acceso a los mecanismos de reparación.

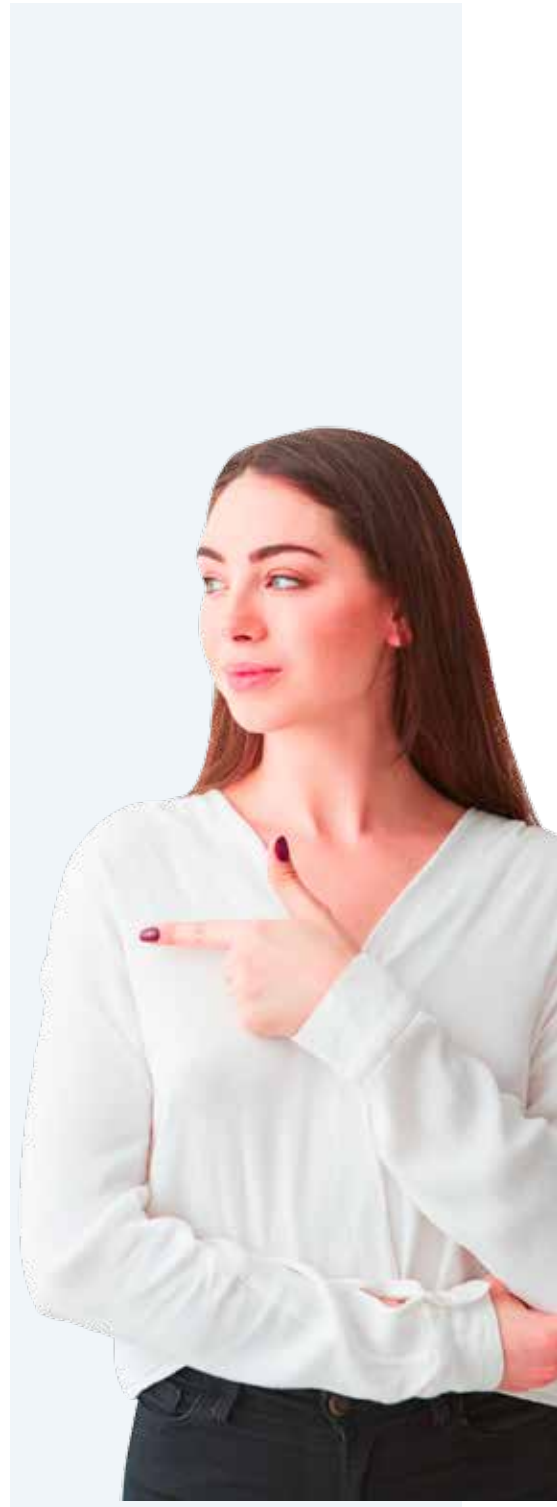
A través de este proceso, el Banco identificó seis (6) ejes estratégicos con los cuales se ha comprometido: (i) la transparencia y lucha contra la corrupción; (ii) el cuidado y respeto a todas las personas; (iii) la inclusión, la diversidad y la equidad; (iv) la preservación del medio ambiente y el aporte a la sociedad; (v) la protección de la información y (vi) la definición de mecanismos de comunicación y divulgación. Este compromiso es aplicable en todos los ámbitos y para los *stakeholders* del Banco, con quienes se llevaron a cabo 18 entrevistas, 4 grupos focales y 1.867 encuestas, para conocer su percepción. Su involucramiento fue clave para identificar y conocer sus expectativas y definir los asuntos a gestionar que marcan nuestra hoja de ruta, con el fin de impactar de forma positiva la relación con cada uno de ellos.

Desarrollar la debida diligencia nos ha permitido igualmente identificar, anticipar, prevenir y mitigar los impactos de nuestra operación sobre los Derechos Humanos y, con ello, tomar decisiones que se reflejen en la implementación de buenas prácticas que impacten de forma positiva el desempeño del Banco de forma económica, ambiental y social.

Contribución del Banco al ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

Fundamentado en este marco de actuación, el Banco ha venido desarrollando diferentes iniciativas para el mejoramiento de las experiencias e interacciones con sus colaboradores, con el diseño y adopción de su Sello de Cultura propendiendo por un ambiente laboral inclusivo, equitativo e igualitario, definiendo iniciativas enfocadas en el mejoramiento del bienestar y salud en el trabajo, el clima laboral, la promoción de la inclusión, la diversidad y enfoque de género y el respeto por los Derechos Humanos.

De esta forma, se han formado a 4.503 colaboradores de áreas comerciales y operativas a nivel nacional en materia de inclusión y diversidad con el fin de fortalecer un ambiente y servicio más inclusivo, con el apoyo de la Cámara de Comercio LGBTI con quienes llevamos a cabo el proceso de certificación Friendly Biz, sello internacional que nos reconoce como una organización comprometida y amigable con la comunidad diversa.



Así mismo, se capacitaron 130 colaboradores de diversas áreas, con el fin de incorporar elementos inclusivos en sus actividades, reconociendo que la promoción de un enfoque inclusivo y diverso favorece la innovación, productividad e incrementa el trabajo colaborativo. De esta forma, en alianza con USAID y la Fundación ACDI/VOCA, llevamos a cabo los cursos certificados INclusionES y DecidoSER, en donde los colaboradores desarrollaron habilidades con foco en el reconocimiento, valor y promoción de la diferencia y la inclusión, y la conciliación y resolución de conflictos. Adicionalmente, se realizaron conversatorios de Liderazgo y Género impartidos por líderes reconocidas en temas de género, con el propósito de empoderar a nuestras colaboradoras e inspirar acciones que promuevan una cultura de liderazgo femenino.

Implementamos el programa *"Primeros Pasos"* que busca apoyar a los colaboradores en su proceso de lactancia materna y el disfrute sano del ambiente familiar, incluyendo el regreso escalonado de la licencia a la jornada laboral, la paternidad extendida y acompañamiento psicológico. Dichas iniciativas se extienden a parejas de igual sexo que vivan procesos de maternidad y paternidad. Contamos con el apoyo de UNICEF, quien acompaña al colaborador desde el momento que se entera que está en embarazo hasta que su hijo o hija cumple un año, desarrollando acciones que guían el proceso de desarrollo, aprendizaje y fortalecimiento del vínculo familiar, logrando impactar a más de 1.000 colaboradores.

Así mismo, se ha realizado una importante inversión en los espacios físicos, diseñando y adecuando espacios de talla mundial para la práctica de una vida sana, el estímulo de la creatividad y el entretenimiento. Pusimos a disposición de nuestros colaboradores espacios como: cafés al aire libre, puestos de trabajo en modelo colaborativo, gimnasio, modernas aulas para formación, canchas de básquetbol, peluquería, zonas de juego múltiple, parqueadero sostenible y salas de música, yoga, videojuegos, descanso, entre otros.



Adicionalmente, en el marco de la estrategia ambiental, el Banco cuenta con un Ecosistema de Movilidad Sostenible, a través del cual se busca promover medios alternativos de transporte sostenible para los colaboradores a través de bicicletas compartidas, patinetas y carros eléctricos y un punto de carga de vehículos para los ciudadanos, que no tiene ningún costo. Contamos con aliados como la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Movilidad, Auteco Mobility y Try my Ride.

Como parte de las acciones ambientales, el Banco realizó alianzas con Fundación Natura, y Saving the Amazon para promover la recuperación de los bosques y contribuir a la reversión de la crisis climática. A través de estas alianzas, hemos logrado sembrar más de 45.000 árboles nativos en reservas biológicas en 6 años. Con el apoyo de Saving the Amazon, se han sembrado más de 2.800 árboles en Vaupés, en conjunto con la comunidad indígena Tayazú, logrando así generar un sustento y garantizar un empleo a las familias indígenas de esta región.



A través del programa de educación financiera, se ha brindado acceso a herramientas financieras a 1.9 millones de niños, jóvenes, adultos, adultos mayores, pensionados y microempresarios, a través de mecanismos virtuales y presenciales en diferentes municipios del país. Apoyamos las Microfinanzas y la inclusión financiera, brindando acceso a los servicios financieros a través del crecimiento de los empresarios financiando \$2.1 mil millones con 3.207 beneficiados y 21 mil microempresarios atendidos a través de nuestras líneas de microcrédito por \$129 mil millones, en 750 municipios del país.

Todo lo anterior, nos permitió ser reconocidos en el Anuario de Sostenibilidad de SP Global, dentro del top 15% de las empresas mas sostenibles del mundo y posicionarnos como un banco promotor de los Derechos Humanos, así como obtener el reconocimiento como uno de los mejores lugares para trabajar por parte de Great Place to Work.

En el Banco de Bogotá, reiteramos nuestro compromiso con la consolidación de un Modelo de Negocio Sostenible, que nos permita aportar al crecimiento y desarrollo económico del país, a través de acciones enfocadas en generar un impacto social y ambiental positivo, en el entorno en el que operamos.

1.9
millones

de niños, jóvenes, adultos, adultos
mayores, pensionados y
microempresarios

Se financiaron
\$2.1mil
millones

3.207

beneficiarios atendidos
a través de líneas de microcrédito

21mil

Microempresarios atendidos
a través de líneas de microcrédito

**Atención a través de líneas de
microcrédito por un valor de**

\$129mil
millones

Atención en

750
municipios

COMPARTIR LA VIDA DE COLOMBIA ES AVANZAR CON RECTITUD

En Hocol hemos asumido el compromiso de hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de nuestra estrategia, cultura y acciones cotidianas en nuestra compañía.

Tenemos la firme convicción de que nuestro negocio sólo continuará siendo exitoso y sostenible si las personas relacionadas con nuestra actividad gozan de bienestar.

Estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés en el desarrollo de nuestras actividades.

De esta forma podremos continuar garantizando la energía que Colombia necesita para su futuro.



hocol



COMPARTIENDO
**LA VIDA
DE COLOMBIA**



Relacionamiento con **COMUNIDADES**

En el marco del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos, las empresas deben hacer una identificación de todos sus grupos de interés y priorizar a aquellos que pueden tener una mayor vulneración por parte de las actividades empresariales. En este sentido, es importante que las compañías tengan un buen relacionamiento con las comunidades para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los proyectos.

- *Guías Colombia*

El relacionamiento comunitario basado en la debida diligencia empresarial en DD.HH.: una oportunidad para el diálogo, la participación y el desarrollo sostenible

- *Empresas Públicas de Medellín - EPM*

En la búsqueda de un relacionamiento inclusivo la experiencia del grupo EPM en sus relaciones con comunidades étnicas

- *Nestlé*

Asegurar el respeto por la vida de los colombianos, una labor que nos involucra a todos

- *Hocol*

Nuestra Esencia: una alianza sostenible para preservar el Patrimonio Cultural Inmaterial

- *Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá*

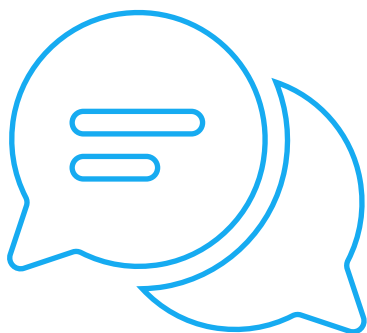
A la vereda Chorrillos llegó el agua para la vida

Por: Guías Colombia

EL RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

basado en la debida diligencia empresarial en DD.HH.:

Una oportunidad para el diálogo,
la participación y el desarrollo
sostenible



El relacionamiento de las empresas con las comunidades basado en el respeto de los DD.HH., es un proceso ineludible y necesario de cualquier compañía que desee asegurar la sostenibilidad de su negocio y la armonía en sus entornos de operación.

Diez años después de adoptar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU), resulta evidente que la promoción, protección y respeto de los

Derechos Humanos es un asunto sistémico cuya gestión eficaz requiere de la confluencia de actores y agendas. Esta convergencia para avanzar hacia un propósito común —como la adopción y fortalecimiento de conductas empresariales responsables en Derechos Humanos— no es un asunto netamente aspiracional. Un ejemplo concreto es la iniciativa **Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario**¹, un foro de aprendizaje multiactor con

15 años de trayectoria en el país que es una materialización de lo trazado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17.

Aunque Guías Colombia precedió la adopción del marco proteger, respetar y remediar de las Naciones Unidas y sus respectivos Principios Rectores (PRNU), nació del convencimiento compartido entre organizaciones de la sociedad civil, entidades del Estado, organismos internacionales, empresas y gremios de que en un **entorno complejo como el colombiano solo se podría avanzar** en la construcción de paz y el desarrollo sostenible, si se disponía de **un sector empresarial comprometido con poner a las personas en el centro** de sus operaciones.

Adoptar los PRNU imprimió un nuevo impulso a Guías Colombia, que desde el 2011 hasta la fecha ha emitido siete lineamientos de debida diligencia empresarial en DD.HH., basados en los PRNU y otros estándares relevantes, y que, además, desarrolla temáticas de alta pertinencia para el contexto colombiano. Tales li-

neamientos abordan lo relativo a derechos sobre la tierra, seguridad física, cadenas de suministro, trabajo decente, fortalecimiento institucional, quejas y reclamos y, más recientemente, **relacionamiento con comunidades**².

La fórmula de Guías Colombia se basa en un ingrediente central: el **diálogo con propósito**. A través de un diálogo cualificado, deliberativo y simétrico, los integrantes de la iniciativa no solo construyen confianza, sino que generan conocimientos prácticos sobre la debida diligencia empresarial en DD.HH., (es decir, los lineamientos), alcanzan consensos y resuelven diferencias. Todo ello se apropia en las empresas de la iniciativa a través de instrumentos de medición³ y mecanismos de transparencia⁴ que materializan el objetivo central de Guías Colombia: generar y promover conductas empresariales responsables y respetuosas de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en Colombia.

¹ Conozca todo sobre la iniciativa Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH en: <http://empresas-pazddhh.ideaspaz.org/guias-colombia>

² Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH (2020). Guía de debida Diligencia en DDHH para el relacionamiento con comunidades. El ejercicio de la participación en las actividades empresariales.



El relacionamiento comunitario basado en la debida diligencia: una responsabilidad empresarial para asegurar la sostenibilidad

En 2020, Guías Colombia lanzó su séptimo lineamiento: la Guía de debida diligencia en Derechos Humanos para el relacionamiento con comunidades. Este instrumento parte de dos premisas: una, que el relacionamiento trasciende las lógicas convencionales de comunicación unidireccional de las empresas hacia sus grupos de interés; y otra, que en el contexto de la gestión de los DD.HH., no puede haber un relacionamiento de calidad empresa-comunidad sin el ejercicio del derecho a la participación comunitaria y la puesta en marcha de procesos de participación significativa (es decir, aquella que se caracteriza por la interacción bidireccional permanente, la buena fe y el suministro de información oportuna)⁵.

Esta Guía cobra relevancia en un contexto de desconfianza hacia el sector empresarial; de un creciente deterioro de las condiciones de seguridad en el país; del aumento de las necesidades básicas insatisfechas en el contexto de la pandemia; y del llamado global para que las empresas interioricen que la sostenibilidad de sus negocios no está desconectada de quienes la rodean. Es así como *“lograr un relacionamiento comunitario basado en la participación significativa, [y] asegurar esta participación de las comunidades desde las fases más tempranas de los procesos de debida diligencia en DD.HH., es un factor clave para establecer relaciones de confianza, identificar y gestionar los riesgos e impactos en DD.HH., y para generar entornos de convivencia y coexistencia pacífica entre las partes”*⁶.

3. Guías Colombia dispone de una Herramienta de autodiagnóstico de brechas de gestión en DDHH, así como de la herramienta VenCER centrada en la conducta empresarial responsable en tiempos de covid-19. Esta última se formuló y puso en marcha en alianza con Pacto Global Red Colombia.

4. Por ejemplo, estudios de caso empresariales e informes anuales de tendencias de implementación de las empresas.

5. OCDE (2018). Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo. Pág. 18. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264264267-es.pdf?expires=1547571993&id=id&accname=guest&checksum=2ABC42E-6976C868440BE12582111B>

6. Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH (2020). Guía de debida Diligencia en DDHH para el relacionamiento con comunidades. El ejercicio de la participación en las actividades empresariales. Pág. 9. Disponible en: <http://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/documento/guia-colombia-sobre-relacionamiento-con-comunidades>

The background of the entire page is a dark blue image showing several hands of different skin tones reaching upwards, symbolizing community and growth. On the left side, there is a white L-shaped graphic element.

PLANEAR HACER

VERIFICAR

ACTUAR

La Guía Colombia de relacionamiento con comunidades es un instrumento integral, elaborada conforme al ciclo de gestión empresarial Planear, Hacer, Verificar y Ajustar (PHVA), que brinda orientaciones concretas a las empresas desde los ángulos de acción sin daño, buena fe, cultura de la legalidad, comunicación y transparencia, enfoque diferencial y no discriminación, relaciones comerciales y oportunidades de transformación local. Su carácter innovador reposa en, al menos, tres factores: primero, que si bien sus lineamientos son aplicables en cualquier contexto, fueron diseñados atendiendo un enfoque sensible al conflicto y entendiendo que en ellos aumenta el riesgo de vulneración a los DD.HH.; segundo, que da una particular consideración a la relación entre la gestión empresarial responsable y las oportunidades de transformación territorial, lo que supone una directa conexión con la agenda de Desarrollo Sostenible; y tercero, que ante la rápida evolución de las tecnologías de la información, la Guía no solo brinda orientaciones para el relacionamiento con comunidades físicas, sino también con aquellas en entornos digitales.

Esta Guía Colombia conduce a las empresas a mejorar su interacción con las comunidades en un contexto donde la superación de la crisis por la pandemia, así como la estabilidad y sostenibilidad de las actividades empresariales, depende en gran medida de su capacidad de liderazgo para entender el contexto y responder adecuadamente a las necesidades sociales.

La trascendencia del enfoque de género en los procesos de relacionamiento comunitario

Esta Guía Colombia parte de la premisa de que las comunidades no son una población homogénea, sino que existen múltiples factores de discriminación y desventajas que restringen el acceso y el ejercicio de los derechos de ciertos grupos poblacionales. Este es el fundamento del enfoque diferencial desarrollado a lo largo de la guía: *“es preciso que las empresas contribuyan a superar los obstáculos o barreras para la participación de ciertos grupos poblacionales que, en razón del género y otros factores de discriminación, se les dificulta la plena y activa participación en escenarios de toma decisiones. [Esto] es un elemento intrínseco de la debida diligencia empresarial en Derechos Humanos aplicada a los procesos de relacionamiento comunitario”*⁷.

Esta Guía se inspiró en las Dimensiones de Género de los PRNU⁸ y en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, para operacionalizar la inclusión del enfoque de género en el despliegue de sus procesos de relacionamiento con comunidades. En consecuencia, las empresas deben realizar acciones como: caracterizar los actores del entorno a través de la recopilación de datos desglosados que visibilicen las condiciones diferenciales de las mujeres; adaptar los mecanismos de comunicación y participación a las necesidades de las mujeres, asegurándose de trascender las cabeceras municipales para facilitar el acceso a la información; o facilitar servicios de apoyo a la labor doméstica como guarderías infantiles, residencias o asistencia al hogar, de tal forma que las mujeres puedan participar en los procesos de relacionamiento con la empresa.



⁷ Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (2020). Guía de debida Diligencia en DDHH para el relacionamiento con comunidades. El ejercicio de la participación en las actividades empresariales. Pág. 7. Disponible en: <http://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/documento/guia-colombia-sobre-relacionamiento-con-comunidades>

⁸ Directrices de Género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH (2019) en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf

Por todo lo anterior, Guías Colombia y sus aportes a través de lineamientos como el de relacionamiento con comunidades, constituyen una demostración irrefutable del valor de los PRNU para la sociedad en su conjunto al cumplir 10 años de haberse adoptado. Son este tipo de escenarios e instrumentos los que permiten avanzar no solo con la promesa del goce efectivo de los Derechos Humanos, sino de un desarrollo armónico, incluyente y sostenible.



Grupo eprn

En CENS contribuimos al  **DS 7** con el programa "Energía Recargable" estrategia de comprabilidad del servicio de energía, con la cual buscamos que comunidades en condiciones de vulnerabilidad accedan al servicio de manera legal, segura y eficiente de acuerdo a sus capacidades de pago.

Para el 2021 nuestra meta es vincular a 2.200 clientes a esta estrategia.

Energía Recargable

Por: EPM

EN LA BÚSQUEDA DE UN RELACIONAMIENTO INCLUSIVO

LA EXPERIENCIA DEL GRUPO EPM
EN SUS RELACIONES CON
COMUNIDADES ÉTNICAS



En materia de gestión en Derechos Humanos, un asunto retador para las empresas que operan en Colombia es la alta diversidad con que cuenta el país. De acuerdo con los resultados del censo más reciente¹, 1.905,617 personas se reconocen como indígenas, es decir el 4.4% de los habitantes del país; y 4.671.160 personas pertenecen a la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, lo que corresponde al 9,34% de la población total nacional. En menor cantidad se encuentran las personas que se autorreconocen como gitanas o Rrom que, según el censo, son 2.649 en todo el territorio nacional.

1.905,617
personas
se identifican como
indígenas

4.671.160
personas
pertenecen a la
población negra,
afrocolombiana,
raizal y palenquera

Tomando como base esta realidad, el Grupo EPM emprendió la tarea de establecer un marco institucional para orientar el relacionamiento con las comunidades de los pueblos indígenas, afro y Rrom, en un marco de reconocimiento, entendimiento y respeto mutuo en el ejercicio y garantía de los derechos y en alineación con el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas. Como resultado, la organización desarrolló la “Guía institucional para el relacionamiento y el diálogo intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos” que establece los principios de acción empresarial de cara al compromiso de promover el respeto por los derechos de

las comunidades étnicas asentadas en los territorios en los que tiene presencia, así como el diálogo intercultural en el marco de las operaciones empresariales.

La guía está integrada al esquema de gestión integral en Derechos Humanos que las empresas del Grupo implementan en sus operaciones. Para esto, en cada compañía se adelantan procesos de análisis, discusión, adopción formal y despliegue, todo enfocado en generar una conciencia interna a partir de la asimilación y entendimiento alrededor del compromiso que enmarca la herramienta.

El origen

El Grupo EPM tiene una larga historia en el relacionamiento con las comunidades de los pueblos étnicos en ejercicio de la prestación de sus servicios y en desarrollo de sus proyectos de infraestructura. En ella se destacan hitos como la realización de una de las primeras consultas previas en Colombia, realizada con la comunidad indígena del pueblo Wayúu de la Alta Guajira entre 1999 y 2001, para darle vía libre al parque eólico Jepírachi en su territorio. También lideró en

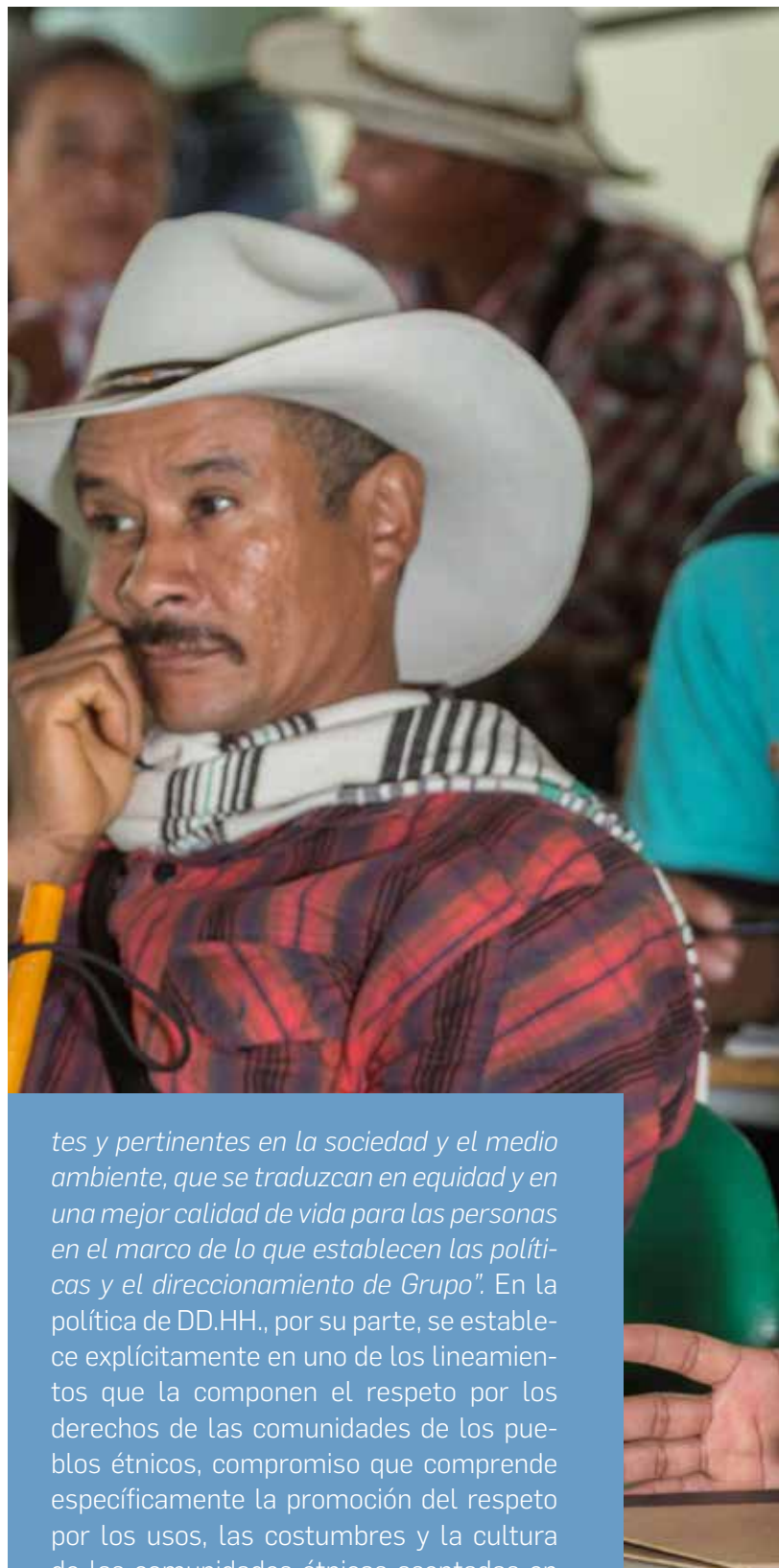


1. Encuesta de Calidad de Vida -ECV- 2018, DANE, disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/grupos-etnicos/informacion-tecnica>

Panamá, en 2004, la consulta previa del primer proyecto hidroeléctrico sometido a este proceso en el país, Bonyic, con la comunidad Naso-Teribe en la frontera con Costa Rica. Recientemente adelantó, además, un proceso similar con la comunidad Nutabe en desarrollo del proyecto hidroeléctrico Ituango y actualmente lidera el Comité Interétnico del municipio de Urrao, un espacio de participación empresa, instituciones locales y comunidades afro, indígenas y campesinas, creado por iniciativa comunitaria con el objetivo de planificar, coordinar y gestionar de manera conjunta el desarrollo de los proyectos de EPM en esta localidad.

Por otro lado, con programas como “*Electrificación Rural*” y “*Agua para la educación, educación para el agua*”, el Grupo ha contribuido a mejorar la calidad de vida de distintas comunidades indígenas y afro en Antioquia, al igual que lo ha hecho con el programa Aldeas, mediante el cual han construido viviendas y escuelas indígenas con la madera que completa su ciclo de maduración en los bosques plantados en el área de protección de sus embalses y propiedad de la organización.

A través de todas estas experiencias, la organización ha venido desarrollando un enfoque de trabajo con estas comunidades alineado con su modelo de relaciones con grupos de interés y con la política institucional de Derechos Humanos. En el primero la Organización declara que de manera proactiva mantendrá vínculos positivos, transparentes y relevantes con los grupos de interés, que favorezcan una relación de mutuo beneficio y que entregará información completa, oportuna y confiable y establecerá una comunicación permanente y en doble vía con todos los grupos de interés. Específicamente con el grupo de interés Comunidad, se compromete a “*cogestionar dinámicas permanen-*



tes y pertinentes en la sociedad y el medio ambiente, que se traduzcan en equidad y en una mejor calidad de vida para las personas en el marco de lo que establecen las políticas y el direccionamiento de Grupo”. En la política de DD.HH., por su parte, se establece explícitamente en uno de los lineamientos que la componen el respeto por los derechos de las comunidades de los pueblos étnicos, compromiso que comprende específicamente la promoción del respeto por los usos, las costumbres y la cultura de las comunidades étnicas asentadas en los entornos en los que la empresa hace presencia².

2. Política institucional de Derechos Humanos, disponible en: <https://www.epm.com.co/site/Portals/0/Institucional/RSE/Política-institucional-de-Derechos-Humanos.pdf?ver=2020-09-30-144819-200>



La guía

Con este marco institucional nutrido por las experiencias de trabajo, la organización tomó la decisión de condensar en la guía de relacionamiento con las comunidades étnicas, los principios y declaraciones que orientan este trabajo, con el fin de homologarlo para todas las empresas que hoy hacen parte del Grupo EPM.

Para la elaboración de la guía se constituyó un grupo interdisciplinario de diferentes áreas de la organización y se contó además con el acompañamiento de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los DD.HH., en Colombia. Con ese propósito, el equipo adelantó un estudio de las normas e iniciativas nacionales e internacionales, así como de las comunidades étnicas asentadas en los ámbitos de operación de las empresas del Grupo EPM, que en Colombia se definen como un grupo o conjunto de familias, que tienen conciencia de identidad y comparten valores, rasgos, usos o costumbres de su cultura, así como formas de gobierno, gestión, control social o sistemas normativos propios que la distinguen de otras comunidades, tengan o no títulos de propiedad colectiva.

Con este trabajo, hoy las empresas de la organización cuentan con una herramienta cuyo fin es orientar las actuaciones de los empleados y la toma de decisiones internas que impliquen procesos de diálogo intercultural. Asimismo, se busca que se constituya en un documento referente para que las comunidades de los pueblos étnicos tengan claridad sobre los compromisos que asume el Grupo EPM en sus operaciones en la vía de un marco respetuoso de derechos y de la acción empresarial responsable. En este sentido, EPM acoge y asume como norma de comportamiento, los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos y de los derechos de los pueblos étnicos, incluido el Convenio 169 de la OIT y los Principios Rectores de Naciones Unidas.



Por: Nestlé

ASEGURAR EL RESPETO POR LA VIDA DE LOS COLOMBIANOS, UNA LABOR QUE NOS INVOLUCRA A **TODOS**



Fortalecer la seguridad y el respeto por los Derechos Humanos dentro de nuestras comunidades es una tarea que demanda la voluntad de todos los actores de la sociedad y que inicia con la mitigación de cualquier índice de violencia, inseguridad y conflicto presente. Colombia es un país históricamente golpeado por la violencia. Solo en 2020 se registraron 23,33 muertes violentas por cada 100 mil habitantes¹.

Por lo general, cuando hablamos de este fenómeno tendemos a pensar que es un problema que involucra exclusivamente al sector público. Sin embargo, todos los actores de la sociedad, incluidas las empresas, podemos contribuir a mitigarlo a través de iniciativas que permitan construir una sociedad en paz y con mejores oportunidades para sus habitantes.

En Nestlé, por ejemplo, generamos alianzas permanentemente con comunidades, entidades gubernamentales y no gubernamentales para desarrollar proyectos que beneficien a poblaciones históricamente afectadas por la violencia. En este sentido, en 2019 lanzamos nuestro programa Comunidad y Respeto por la Vida, una iniciativa que hace parte de nuestra estrategia Creación de Valor Compartido y que busca contribuir al desarrollo de sociedades pacíficas e inclusivas en el Valle del Cauca.

Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en este caso con el ODS 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, nos llevó a trabajar por el Valle del Cauca, región que en el 2018 registró una tasa de homicidios de 50,3 por cada 100 mil habitantes².

Actualmente estamos presentes en los municipios de Bugalagrande, Andalucía y Tuluá, a través de tres focos de trabajo: Observatorio Regional de Seguridad y Convivencia, con el que implementamos un modelo de acopio de información para ejecutar programas y políticas de prevención a partir del análisis de fenómenos y problemáticas de la localidad; Conciliadores en Equidad, enfocados en fortalecer habilidades para la resolución pacífica de conflictos

1. <https://bit.ly/3ewHv2y>

2. <https://bit.ly/3sRblhH>

en la comunidad; y Escuela de Liderazgo Juvenil, para promover habilidades de liderazgo y participación ciudadana en los jóvenes de la región.

Durante estos dos años, de la mano del Instituto Cisalva de la Universidad del Valle, la Gobernación del Departamento, las administraciones municipales de Andalucía, Bugalagrande y Tuluá y organismos como la Fiscalía, la Policía y Medicina Legal, entre otros, implementamos un modelo efectivo para unificar data que le permita a las entidades públicas diagnosticar y elaborar programas

y políticas de prevención efectivas en pro de reducir los índices de violencia, promoviendo entornos de paz con una sana convivencia.

Asimismo, con el Ministerio de Justicia y la Cámara de Comercio de Tuluá, implementamos un mecanismo de resolución pacífica de conflictos para que los ciudadanos solucionen sus diferencias a través del diálogo y lleguen a acuerdos que son validados por un tercero, nuestro Conciliador en Equidad, convirtiéndose en un recurso comunitario muy valioso para la construcción de sociedades en paz.

Por último, también estamos fortaleciendo las capacidades académicas, sociales y políticas de los jóvenes en la escuela, para brindarles herramientas que les permitan realizar sus propuestas de participación ciudadana y se conviertan en agentes de cambio para sus comunidades. Contamos con el apoyo del Ministerio del Interior y la ONG La Red, quienes fortalecen el proceso de formación de estos jóvenes para su vinculación en espacios de participación.



Para Nestlé es un gran honor contribuir a la reducción de las situaciones de violencia en esta región del país, en donde contamos con una de las operaciones más importantes de la compañía. Este tipo de alianzas nos permiten seguir construyendo sociedades más fuertes y cadenas de suministro más seguras, brindándoles a los vallecaucanos las oportunidades que merecen.

Invitamos a otras compañías a que sigan desarrollando iniciativas que beneficien a las poblaciones afectadas por la violencia y a derribar los obstáculos de desarrollo y progreso económico, cultural y social que atentan contra los Derechos Humanos de sus habitantes y de las futuras generaciones.

Garantizar la seguridad de estos derechos en los territorios donde Nestlé opera, ha ido más allá de nuestras buenas prácticas como organización, materializándose en la promoción de una cultura con valores y conductas basadas en el respeto por la diversidad, la igualdad, la inclusión y el amor al prójimo, convirtiéndonos en actor clave dentro de los Principios de DD.HH., del Pacto Global.

Gesamb Ltda., es una empresa con más de 20 años de experiencia, ofrece en su portafolio servicios elaboración de Estudios de Impacto Ambiental (EIA), Planes de Manejo Ambiental (PMA), Estudios Biológicos, Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA), Planes de Compensación por Pérdida de Biodiversidad (PCPB), aplicación de Sistemas de Información Geográfica (SIG) e interpretación de imágenes de sensores remotos en el área ambiental, Planes de Gestión del Riesgo de Desastres (PGRD), Estudios Arqueológicos, Diagnósticos Ambientales y Solicitud de Permisos Ambientales, Auditorías internas en: Programas para la Gestión del Riesgo Químico, Gestión del Riesgo Biológico con Énfasis en COVID-19, Sistemas de Gestión de la SST - Decreto 1072 de 2015 (Libro 2 - Parte 2 - Título 4 - Capítulo 6), implementación del Sistema de Gestión en Seguridad Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC (Registro Uniforme para Contratistas) ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001: 2018, entre otros servicios. Estamos certificados por Bureau Veritas Colombia en la norma ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, OHSAS 18001:2007 y Consejo Colombiano de Seguridad.





Por: Hocol

Nuestra Esencia:

*una alianza sostenible para
preservar el **Patrimonio
Cultural Inmaterial***



Hocol S.A., ha suscrito de forma voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas y ha asumido el compromiso de respetar los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia. Esto se hace tomando como referencias principales los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU). Hocol busca alcanzar estándares internacionales de debida diligencia empresarial y hacer contribuciones transformadoras para contribuir en el avance de los ODS mediante inversiones socialmente responsables.

Un proyecto con identidad Afro

La organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -UNESCO- se refiere al Patrimonio Cultural Inmaterial como un acervo de conocimientos y técnicas que se transmiten de generación en generación y que representan un valor social y económico para una población. Preservar el Patrimonio Cultural Inmaterial, contribuye directamente con el cumplimiento de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde el número cinco sobre la igualdad de género, a partir del empoderamiento de mujeres como creadoras y productoras de bienes culturales, hasta el número once que busca construir ciudades y comunidades sostenibles, o el número uno que busca la eliminación total de la pobreza.

Hocol, en alianza con la Agencia Consultora para el Desarrollo, ACD Consultores, se propuso implementar el proyecto 'Nuestra Esencia', dirigido a 11 comunidades afrodescendientes de la zona norte de Cartagena de Indias, Colombia, con el objetivo de: fortalecer las expresiones culturales en estas comunidades a partir del apoyo a la realización de actividades artísticas propias de sus tradiciones afro, donde las comunidades fueron protagonistas del más genuino despliegue de manifestaciones culturales, desde la voz, las manos y las entrañas de las mismas poblaciones.

Las siguientes son algunas de las muestras, actividades o iniciativas realizadas en el marco del proyecto durante los años 2020 y 2021.



Santa Rosa Negra

En el Centro Cultural Carlos Gamarra, del municipio de Santa Rosa de Lima, Bolívar, se realizó el 6 de marzo de 2020 una puesta en escena por un grupo de jóvenes, 18 mujeres y 12 hombres, compuesta por teatro, danza y música, que valiéndose del folclor y de las tradiciones santaroceras, representó la vida de los negros esclavizados en América durante la colonia hasta que lograron la libertad absoluta; se mostraron hitos importantes de la historia de esta comunidad, su gastronomía y su vida social ancestral. Los vestuarios de los y las participantes fueron elaborados por modistas de la región, lo que generó un impacto positivo en la economía local.

La apropiación que tuvo la comunidad de esta actividad derivó en una presentación de alto nivel artístico que despertó el interés de diferentes entidades gubernamentales del departamento como el Instituto de Patrimonio y Cultura -ICULTUR- y posteriormente, una gira por diferentes municipios del departamento de Bolívar, en los que engalanaron los escenarios con su arte y su cultura generando beneficios de crecimiento profesional para los participantes.



Festival Cultural y Gastronómico de la Jaiba

Del 19 al 21 de marzo de 2021 se realizó en Cartagena de Indias de manera virtual y presencial el Festival Cultural y Gastronómico de la Jaiba -Festijaiba-. Seis mesas con más de diez matronas de Arroyo de las Canoas, vereda del corregimiento de Arroyo Grande, deleitaron a la ciudad con sus arroces y cócteles de jaiba, camarón y otras delicias culinarias propias de esta comunidad.

El festijaiba, que nació como una iniciativa propia de un grupo de mujeres de esta vereda, significó una importante oportunidad de reactivación económica tras la contingencia vivida por la pandemia del COVID-19. Gracias a las plataformas digitales, tanto propias del festival como de entidades como el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias y la difusión que el evento tuvo en la prensa local, hubo un alto flujo de ventas durante los tres días en que se realizó, teniendo un promedio de ventas de 1.500 platos y más de 327 cócteles, sin sumar los ingresos extras que generó el evento.

Si bien, la jaiba, en palabras de Dilia Castilla Julio, directora y organizadora del Festijaiba, es un crustáceo que las representa y es un símbolo de la vereda de Arroyo de Las Canoas, no habían tenido la oportunidad de visibilizar su cultura a





nivel de ciudad de la manera como se logró gracias al trabajo en equipo realizado con Hocol y ACD Consultores.

El Zapatero, Arroyo de Piedra y Arroyo Grande, su esencia cultural la cuentan los murales

Sin duda el arte es un medio de expresión inagotable para manifestar las tradiciones de un pueblo y preservarlas en el imaginario colectivo de sus habitantes y visitantes; la iniciativa que tuvieron las comunidades de El Zapatero, Arroyo de Piedra y Arroyo Grande de plasmar sus culturas e historias en murales representativos estuvo precedida de laboratorios sociales de formación en pintura; 110 niños y adolescentes no solo aprendieron a hacer trazos y manipular el pincel, sino que tuvieron contacto con la historia de sus poblaciones; adultos mayores contaron anécdotas ancestrales que sirvieron como inspiración.

“Esto es por el rescate de nuestra cultura, que las nuevas generaciones sepan y nunca olviden de donde viene esta comunidad afrodescendiente” Indicó Nilson Manuel Ospino, representante legal del Consejo Comunitario de El Zapatero. El arte arraigado a la identidad es sin duda una forma de construir cohesión social, con lo cual se avanza con pasos firmes

en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16, que aboga por el fomento del diálogo intercultural y la creación de una cultura de paz.

Memoria identidad y vida en Puerto Rey

La comunidad negra de Puerto Rey tiene como tradición ancestral la siembra y cosecha de arroz. Por ese motivo, desde el primer momento en el que se vincularon al proyecto Nuestra Esencia, priorizaron como necesidad la obtención de un molino arrocero para utilizarlo con fines comunitarios.

Posterior a un proceso de apropiación, el molino se entregó y, desde entonces está generando beneficio para más de 200 personas en la vereda. En la actualidad, los campesinos de la comunidad siembran, cosechan y realizan el trillado del arroz con mayor facilidad y eficiencia gracias al molino arrocero.

El arroz procesado es utilizado para el consumo interno y como lo dice Ronald Valiente, Representante legal del Consejo Comunitario de Puerto Rey, ***“Esta es una herramienta que ayuda a que los usos y costumbres de la comunidad se sostengan en el tiempo y que genera una dinámica de autosostenibilidad en nuestro territorio”***.

Letras representativas en la comunidad de Tierra Baja

Jóvenes y niños de Tierra Baja participaron en talleres artísticos con énfasis en pintura, teniendo como fuente de inspiración el contexto natural y cultural de la zona y los mangles, que hacen parte de la fauna marina cercana a la población.

El producto tangible fue la elaboración de unas letras representativas con el nombre de la comunidad, a la que se vincularon fundaciones aledañas a Tierra Baja y artistas profesionales, quienes intervinieron el espacio con la muralización colectiva del entorno con símbolos propios de la cultura afrocolombiana y elementos del Mar Caribe.

Las letras representativas de Tierra Baja hoy son un punto de referencia y un lugar en el que convergen nativos y visitantes generando conversación social a partir del arte popular de la comunidad.

Fortalecimiento de la herencia ancestral a través de la cría animales de traspatio y de corral en PUA II

Esta iniciativa aparece como esa opción de fortalecimiento de la práctica cultural de cría de gallinas que se espera continúe de generación en generación, mitigando las amenazas externas que algunas veces obligan a las comunidades en condiciones de marginación y de necesidades básicas insatisfechas a adoptar prácticas económicas y modos de vida ajenos a sus tradiciones o costumbres. Las participantes y beneficiarias del proyecto fueron en su totalidad 40 mujeres, lo que permitió visibilizar el rol de la mujer en contextos rurales apuntándole a los Principios Económicos para el Empoderamiento de las Mujeres.

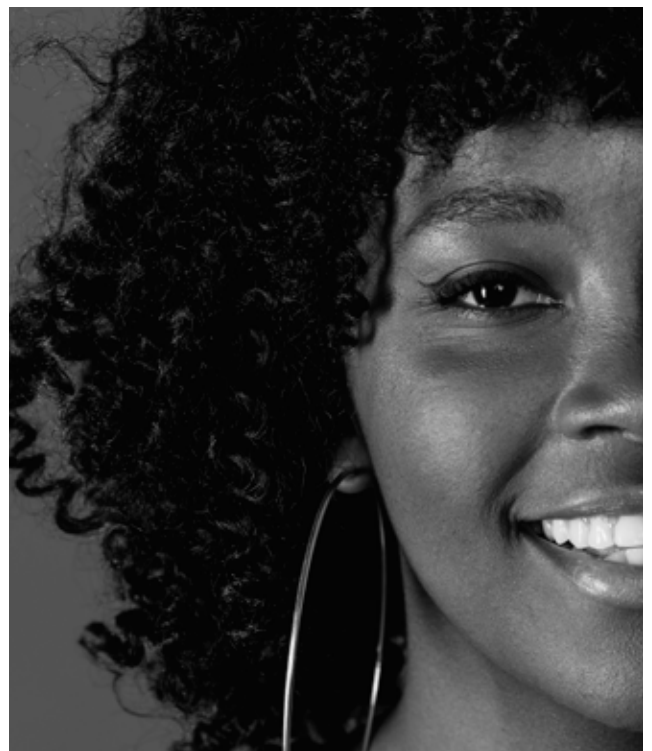
Nuestra Esencia en Bayunca, Pontezuela y Punta Canoa:

En Bayunca se formaron más de 50 niños y niñas en danza, teatro y música, se les entregó dotación y se realizaron laboratorios y jornadas de apropiación en Patrimonio Cultural Inmaterial, generando liderazgos sociales desde temprana edad, buscando con esto detonar el potencial de los niños y niñas en pro de su identidad y su cultura, afrontando las condiciones difíciles y mitigando el trabajo infantil.

Por su parte, en Pontezuela se recuperaron las tradiciones en el marco de la elaboración de artesanías, vinculando nuevas generaciones con los saberes ancestrales.

Por último, y no menos importante, en Punta Canoa, los jóvenes se integraron de forma activa a mejorar un museo etnocultural, aportando elementos de valor simbólico propios de la cultura afrocolombiana, buscando con esto generar turismo y visibilización de sus costumbres y tradiciones.

En el relacionamiento con las comunidades de los lugares donde Hocol tiene presencia, reafirmamos el compromiso de respeto a los Derechos Humanos y de una conducta empresarial responsable; ¡nuestro propósito superior es compartir la vida de Colombia!



Por: Empresa de Acueducto y Alcantarrillado de Bogotá

A LA VEREDA CHORRILLOS

LLEGÓ EL AGUA PARA LA VIDA



Hace 50 años la comunidad de los tres centros poblados de la vereda de Chorrillos no tenía acceso al agua potable y al saneamiento básico. En rigor de esto, dependía de la excavación de pozos profundos para extraer el agua para consumo y del uso de pozos sépticos para la disposición de sus excretas. Con el aumento de la población, los aljibes de agua se contaminaron por exfiltración de sus suelos con residuos de materia orgánica. Esto generaba en la población enfermedades gastrointestinales y, en los niños, enfermedades diarreicas agudas. Los vallados de aguas lluvias del sector se contaminaron con aguas residuales

por los vertimientos directos de las aguas sanitarias de las casas, aumentando la proliferación de vectores, fuertes olores y con esto, empeorando las malas condiciones de salud pública del sector. Dicha situación reflejaba una notable brecha en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible No. 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” y No. 6 “Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos” en la población rural de la vereda de Chorrillos.

Para dar solución a esta problemática era urgente realizar obras para el acceso a los servicios de agua potable y alcantarillado para estos centros poblados rurales; sin embargo, no existía ninguna infraestructura de redes de agua potable y tampoco redes sanitarias construidas en ese sector, porque estos centros poblados no habían sido legalizados, además de encontrarse a más de 10 Km de la parte urbana de Suba, en suelos de uso rural que no hace parte del área de prestación de servicio de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá-ESP (EAAB-ESP). Por esta razón, sus habitantes interpusieron la acción

popular N° 2011- 00150 en el año 2013 contra la Alcaldía Mayor de Bogotá - CAR - SDP – EAAB-ESP y Alcaldía Local de Suba, que fue fallada en el 2014 como paso inicial de la legalización del sector como Unidad de Planeamiento Rural y del mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de estos tres centros poblados.

Una vez legalizados los tres centros poblados de Chorrillos por parte de la Secretaría Distrital de Planeación (Decreto 435/15), la EAAB-ESP efectuó un censo de pobladores e instaló unos tanques de almacenamiento provisional de agua (1.000 litros de capacidad)



para suplir mediante carro-tanques, la demanda de agua de la población del sector. Después se apropiaron recursos para la realización de los diseños de las redes de acueducto y alcantarillado, luego se adquirieron 13 servidumbres de empresas cultivadoras de flores, clubes deportivos y bodegas industriales y un predio privado, para tener un corredor de obra para la construcción de las redes de acueducto y alcantarillado. En el año 2018, se apropiaron recursos para la construcción de la infraestructura necesaria que garantizaría el acceso al agua potable y saneamiento básico de los tres centros poblados rurales del sector, con una duración del contrato de 16 meses. En cada una de estas etapas se mantuvo informada a la comunidad de las gestiones realizadas por la empresa. Ejecutadas las obras, que terminaron en el último trimestre de 2020, se llevaron a cabo los acercamientos con los residentes, predio a predio para vincular 194 nuevos usuarios (cerca de 775 habitantes), realizando talleres de facturación, de uso racional del agua, de buen uso del sistema de alcantarillado e informando de los costos y valores de las acometidas de acueducto y de la construcción de cajas de inspección de aguas residuales de cada predio, las cuales serán pagadas por los usuarios. Se construyeron 10,7 Km de redes de acueducto, en diámetros de 10, 6 y 4 pulgadas y 5,37 Km de redes de alcantarillado sanitario de 24, 20 y 8 pulgadas de diámetro. Con las nuevas redes de servicio, se deja de entregar agua en carro-tanques (mecanismo de suminis-



tro de agua potable), ya que ésta llega directamente a las viviendas y los usuarios la disfrutan desde la llave. Así mismo, al contar con un sistema de alcantarillado, permitirá recoger las aguas sanitarias disminuyendo inundaciones, taponamientos, malos olores y previniendo enfermedades en el sector.

En el marco de la política corporativa de Derechos Humanos: *“En la EAAB-ESP nos comprometemos a proteger y respetar los Derechos Humanos generando espacios de participación con los grupos de interés, así como remediar cualquier tipo de vulneración donde la gestión de la Empresa incida en los mismos”*



Esta iniciativa reafirma el compromiso con los Principios Rectores de *"proteger, respetar y remediar"* de las Naciones Unidas, dado que a pesar que los suelos de uso rural no hacen parte del área de prestación de servicio de la EAAB-ESP, la Empresa actuó en virtud de su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos como el derecho al agua, el derecho a la salud, el derecho a una vivienda digna, a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia, realizando así actuaciones para remediar esa situación como la instalación de tanques de almacenamiento provisional de agua para suplir me-

dante carrotanques, la demanda de agua de la población del sector y generación de alianzas con la comunidad, especialmente con las mujeres líderes del sector, quienes lideran la Junta de Acción Comunal de la Vereda Chorrillos, en el proceso de diseños, adquisición predial y ejecución de las obras para la construcción de las redes de acueducto y alcantarillado, manejando los conflictos de interés que se presentaron en el desarrollo de las obras que culminaron sin retrasos, ni impactos de consideración. La comunidad siempre fue aliada de la Empresa y de los contratistas, logrando los objetivos finales previstos y miti-

gando el impacto de las obras, lo que evidenció que las comunidades organizadas y trabajando por objetivos comunes, son capaces de transformarse y de superar lo que individualmente podría conseguirse, mediante sinergias y metas de más alto nivel. Adicionalmente, el flujo de comunicación e información de cada etapa del proceso a la comunidad fue muy importante; en total, se realizaron más de 90 reuniones, con 980 participantes y se entregaron 1.300 volantes informativos a la comunidad.

Esta iniciativa hace parte del propósito principal de la EAAB: *"Somos agua para la vida generando bienestar para la gente"* y ha ayudado a cerrar las brechas en el ODS 3, al mejorar las condiciones de salud pública de los habitantes de este sector, disminuyendo los factores de riesgo de enfermedades producidas por la falta de agua potable o por la falta de saneamiento básico, al mitigar enfermedades gastrointestinales, en los niños enfermedades diarreicas agudas con la prestación directa del servicio de acueducto, la eliminación de olores por la prestación directa del servicio de alcantarillado sanitario y al mejorar la calidad de vida de los habitantes del sector y el entorno de la comunidad, donde se evidencia una porción importante de pobladores de la tercera edad, niños y madres gestantes. De igual forma, ha ayudado a cerrar las brechas en el ODS 6 mediante el acceso al agua potable y saneamiento básico de 194 hogares rurales de la Vereda Chorrillos.

Mecanismos de reclamación con enfoque de derechos

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos están compuestos por tres pilares “proteger, respetar y remediar”. En el último pilar, se hace indispensable que tanto los Estados como las empresas tengan a disposición mecanismos de reparación para las víctimas de presuntas vulneraciones a los Derechos Humanos. Estos mecanismos deben cumplir con varios criterios como: eficacia, legitimidad, accesibilidad, equidad y transparencia, que deben ser una fuente de aprendizaje continuo y estar fundados en el diálogo y participación de los grupos de interés.

- *Grupo Enel Chile*

Mecanismo de reclamaciones con enfoque de Derechos Humanos: la experiencia de Enel en Coronel



Por: Grupo Enel Chile

*Mecanismo de reclamaciones con
enfoque de Derechos Humanos:*

la experiencia de Enel en Coronel



El respeto de los Derechos Humanos es uno de los principios en los que se basan las acciones de Enel y de Enel Chile. Este compromiso considera los “*Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*” de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que desde el año 2011 establece los estándares globales autorizados para evaluar los sistemas de gestión y los riesgos en materia de Derechos Humanos, vinculados a la actividad empresarial y que describe la obligación de las organizaciones de respetar estos derechos, actuando acorde con la debida diligencia para evitar vulnerar los Derechos Humanos y abordar los impactos adversos en los que se vean involucrados.

En 2013, Enel adoptó el enfoque indicado por la ONU de “*proteger, respetar y remediar*”, a través de la aprobación de la Junta Directiva, de una política dedicada a los Derechos Humanos en cada una de sus empresas.

El Mecanismo de reclamaciones de Coronel con enfoque de DD.HH., implementado desde el 2018, junto con una permanente debida diligencia y un plan de remediación, nos permitieron manejar los riesgos sociales de la compañía en la comuna. Es un proceso de interacción validado con la comunidad que fomenta el diálogo y la comunicación.

Desde el 2018, de las 1.177 reclamaciones recibidas se resolvieron 780 positivamente y 270 respuestas negativas, por razones

de insuficiencia de la información o parcialidad de las solicitudes, las que hubieran podido poner en riesgo la ecuanimidad que se aplica. Actualmente están bajo análisis alrededor de 100 reclamaciones.

Este instrumento permitió enfocar el desempeño de Enel Chile acorde con las necesidades del territorio. La elaboración de una hoja de ruta que facilitó remediar el vínculo con la comunidad y permitió el proceso de transición justa en la localidad, en el cual, Enel anunció públicamente el cese de operaciones de todas sus unidades a carbón al 2022.

Industria energética y el reasentamiento de familias:

En el 2006, frente al complejo escenario energético chileno, Endesa Chile, edificó la Unidad II de la Central Térmica Bocamina. Para llevar a cabo este proyecto, se inició un proceso de reasentamiento acordado de 400 familias, que permitiera la ejecución y consolidación de esta construcción. Posteriormente, en el 2012, se hizo un convenio colaborativo financiero entre el Ministerio de Vivienda y Endesa para brindar lugares de asentamiento digno a otras 900 familias que habitaban irregularmente en zonas aledañas no impactadas por la construcción, pero sí afectadas por la inestabilidad y riesgo de habitabilidad¹.

En el 2016, aplicando las recomendaciones de los Principios Rectores y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, Enel inició la operación de la Central Bocamina y su gestión directa con las partes interesadas a fin de restablecer el vínculo con la comunidad de Coronel. La realización de un diagnóstico social (elaborado por especialistas internacionales en reasentamientos humanos) y la aplicación de diversos instrumentos tales como la política especializada para reasentamientos humanos con enfoque de DD.HH., una permanente debida diligencia, un plan de mediación para familias reasentadas (retroactivo a los impactos pasados) y la implementación del mecanismo de reclamaciones con enfoque de DD.HH., permitió a la

compañía estructurar la información y definir procesos a fin de remediar aquellos impactos no visibilizados.

El mecanismo de reclamaciones y su impacto en el plan territorial de Coronel:

El protocolo de aplicación del Mecanismo de reclamaciones, es accesible y fue socializado a toda la comunidad.

La reclamación, recibida desde las personas, es registrada y respaldada por un número que garantiza la trazabilidad y permite darle seguimiento.

Las reclamaciones recibidas, según criterios definidos, se clasifican e investigan desde un comité de expertos en DD.HH., y reasentamientos que se comprometen en resolver las quejas en un plazo informado al reclamante; plazo en que el experto asignado al caso (profesional oficial de reclamaciones) entrega una respuesta formal (mediante carta certificada a quien interpuso el reclamo).

En casos específicos de reclamaciones de particular dificultad de análisis y presupuesto se requiere la aprobación y revisión gerencial, y se exponen en instancias involucrando el más alto nivel de la empresa para resolverlas mediante acuerdos colectivos, sustantivos y respuestas oportunas a las partes interesadas.





Es importante señalar que en el mecanismo de reclamaciones aplicado, el enfoque de DD.HH., nos guió en la identificación y respuesta a las necesidades de la comunidad.

Seguido un resumen de los principales:

1. Nivelación de acuerdos: reclamos masivos (250) de familias reasentadas quienes adscribieron a diferentes acuerdos con montos inferiores inequitativos respecto de otras familias involucradas en el reasentamiento. Mediante el sistema de reclamaciones se ajustó a todas las familias reasentadas siguiendo los criterios de los acuerdos más ventajosos de reasentamiento.

2. El reconocimiento de mujeres allegadas como participantes del Plan de Reasentamiento (criterios de vulnerabilidad): Enel Chile, a través de su sistema de

reclamaciones, reconoció la prioridad que merecían las mujeres embarazadas en el proceso de reasentamiento ejecutado por Endesa. Por eso, se destinaron todas las medidas necesarias para que esta transición de vivienda fuera hecha de manera exitosa.

3. Impactos en emprendimientos formales e informales patrimoniales: en áreas de reasentamiento había emprendimientos y oficios patrimoniales rurales que se vieron impedidos de continuar a causa del traslado a áreas urbanizadas. Mediante el sistema de reclamaciones, se manejaron los emprendimientos formales por medio de un Fondo Concursable anual y para los oficios patrimoniales una inversión directa para adquisición de vehículos y reactivación de sus oficios.

El sistema de reclamaciones permitió prestar atención especial a

los emprendimientos y oficios patrimoniales para que no se vieran negativamente impactados. Por ello, a través del Fondo Concursable Anual, se facilitaron procesos de inversión directa para adquisición de vehículos y reactivación de sus oficios.

4. Reposición de bienes de uso comunitario: en sus barrios de origen, las comunidades contaban con infraestructuras para el desarrollo de actividades comunitarias, es el caso de canchas, sedes e iglesias evangélicas que no fueron consideradas en el proceso de reasentamiento. Mediante el proceso de reclamaciones y remediación (aplicado desde el 2018) se están edificando 39 infraestructuras sociales en distintos sectores.

5. Reposición de Escuela Rosa Medel: el proceso de reasentamiento no consideró la reedificación de la antigua escuela de los

sectores de origen, dejando esta edificación como una infraestructura aislada en el sector industrial. Mediante el proceso de remediación se cofinanció la reedificación de una nueva escuela en un área de alta densidad de familias reasentadas.

6. Reparación de viviendas: un grupo de 230 viviendas se entregaron a las familias con insuficiencias constructivas, abordar estas reclamaciones, implicó medidas de manejo (económicas) para cada familia que sufrió estos impactos y un proceso de reparación estructural a cada una de las viviendas.

7. Adaptación de viviendas y espacios para personas con discapacidad: el proceso de reasentamiento ejecutado no contemplaba medidas diferenciales de inversión para las viviendas de personas con discapacidad. Mediante el sistema implementado se consideró adecuar las viviendas en condición de accesibilidad universal, así como todas las nuevas infraestructuras sociales.

8. Familias LGBTI+: el proceso de reasentamiento exigía como verificable un documento de matrimonio a las familias o acreditación de hijos e hijas. Esto generó que aquellas unidades familiares compuestas por personas de la comunidad LGBTI+ no fueran consideradas en el proceso. Mediante el sistema de reclamaciones, que evidenció el tema, se pudo reconocer la totalidad de estas familias.

9. Las personas mayores, los niños y niñas: el proceso de reasentamiento no consideraba un plan de transición social para adultos mayores, niños y niñas que veían afectados sus redes de apoyo, medios culturales y sociales. Mediante el plan de remediación se pudo definir un programa de becas para los -ahora jóvenes- impactados y se está elaborando

un documental enfocado en testimonios de adultos mayores (como medida simbólica de reconocimiento de impactos y garantía de no repetición).

10. Mural de Bocamina: las familias del reasentamiento y Enel acordaron pintar uno de los murales más grandes del país en todo el perímetro de esta central termoeléctrica, las imágenes fueron dibujadas y pintadas por la comunidad y artistas nacionales.



Manejo de impactos en clave de ODS:

Todas estas acciones implicaron importantes inversiones y otorgaban un mapa de oportunidades de empleo, creación de valor, de crecimiento y desarrollo económico local para la comunidad; una manera de transformar los impactos pasados en oportunidades presentes mediante los Objetivos para el Desarrollo Sostenible.

El modelo aplicado consideró aspectos de economía circular y enfoque de género³. Las infraestructuras sociales se edificaron prioritariamente por mujeres de Coronel (capacitadas en bioconstrucción), se usaron materiales de descarte del barrio industrial, se empleó más de un 80% de mano de obra local

y la inserción de 11 PYMES locales de obras civiles, servicios generales, alojamiento, monitoreo comunitario, servicios digitales y alimentación.

El mural de Coronel es parte del proyecto de Enel “Open Power to Art”, que se realiza en los países en que está presente. Este fue realizado por los jóvenes de Coronel que, mediante el arte, anticiparon la transformación del territorio previo al anuncio de cierre de la central Bocamina.

La aplicación, consolidación y éxito de este mecanismo de reclamaciones (donde se aplicaron los Principios Rectores del 17 al 30) es la primera etapa de un programa de difusión y aplicación de este valioso instrumento en los territorios donde Enel Chile está presente.



3. <https://www.latercera.com/laboratoriodecontenidos/noticia/video-grupo-de-vecinas-recicla-materiales-para-construir-sedes-comunitarias/7IA7TNTL7FAE5AXUCSGOU7XY2A/>

Construcción de PAZ en el sector privado

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, afirma que los países y las empresas cumplen un papel fundamental para garantizar el Estado de Derecho, pues deben trabajar mancomunadamente con la sociedad civil para brindar soluciones duraderas que reduzcan la violencia, hagan justicia y combatan eficazmente la corrupción, además de garantizar la participación inclusiva.

En Colombia, las organizaciones públicas y privadas se han comprometido con la construcción de paz en los territorios afectados por el conflicto armado interno para promover la reconciliación, la paz y el Desarrollo Sostenible y así construir sociedades democráticas fundadas en los Derechos Humanos.

- *Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN*

Política Paz con Legalidad: alianzas, confianza y compromiso en las regiones cafeteras para consolidar el Proceso de Reincorporación

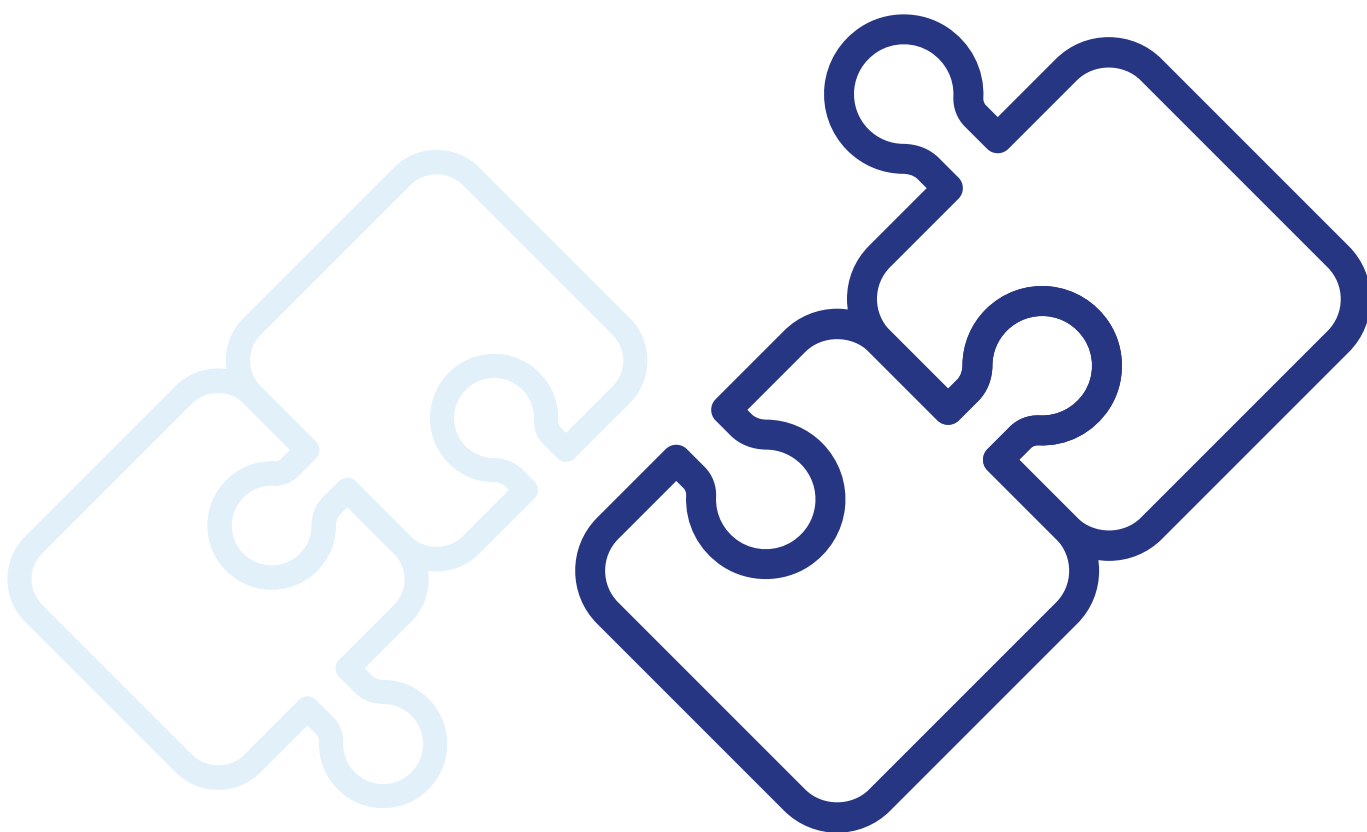
- *Instituto Geográfico Agustín Codazzi*

Catastro multipropósito para el desarrollo territorial

Por: ARN

Política Paz con Legalidad

Alianzas, confianza y **compromiso** en las regiones cafeteras para consolidar el **Proceso de Reincorporación**





Más de 300 personas en proceso de reincorporación y sus familias adelantan procesos de cultivo, producción y comercialización del grano de café a nivel nacional, gracias al beneficio económico del Gobierno a través de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

La Política de “Paz con Legalidad” del Presidente Ivan Duque es la hoja de ruta integral y articulada del Gobierno Nacional, que pone en marcha la transformación de los territorios más golpeados por la violencia. Respecto al proceso de reincorporación social y económica de exintegrantes FARC-EP, esta política define las acciones prioritarias para garantizar que estos últimos se acojan a los programas provistos para su reincorporación, incluidos sus entornos familiares.

De esta forma, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), entidad encargada de implementar las políticas de reintegración y reincorporación social y económica en Colombia, se articula con el sector privado, entidades territoriales, asociaciones caficultoras, organismos internacionales y la academia para impulsar espacios de reconciliación y generación de ingresos económicos sostenibles en el territorio.

Muestra de esto es la creación de la primera **Mesa Técnica Cafetera**, en el año 2018, para fortalecer el desarrollo productivo del departamento del Tolima en un ambiente de reconciliación. Además de la generación de confianza entre los actores involucrados, a partir del intercambio técnico, producción y comercialización de café, se logró instalar capacidades en

las personas en reincorporación, miembros del cabildo indígena Nasa Wes'x de Gaitania, familias caficultoras, empresas y la sociedad en general.

"A través de la Mesa Técnica Cafetera, extendimos acciones en otros territorios que se han articulado con aliados estratégicos de la región. El vínculo del sector privado y las asociaciones caficultoras al proceso de reincorporación ha sido fundamental, dado que tienen la capacidad de apoyar la formación y el desarrollo productivo de los nuevos caficultores que hoy le apuestan a la paz con legalidad", afirmó, Andrés Felipe Stapper Segrera, director de la ARN.

En la región del Tolima, el proceso de reincorporación ha estado enmarcado por la dinámica colectiva y el interés en el desarrollo económico y productivo del territorio. Esta visión coincide con la de los líderes del antiguo Espacio Territorial de Capacitación y Reincorporación (ETCR) El Oso, ubicado en el municipio de Planadas, quienes, desde el primer momento, junto con el apoyo de la ARN, adquirieron una planta procesadora de café como proyecto productivo, bajo la necesidad de optimizar la producción de café, generando

valor agregado en busca de canales para mejorar la comercialización de este producto.

El principal logro de la instalación de la Mesa Técnica Cafetera ha sido la construcción de confianza en el territorio. Permitiendo, a su vez, alcanzar otras victorias tempranas como el intercambio de experiencias y buenas prácticas en producción, la consolidación de la marca 'El Tercer Acuerdo', en el marco de la dimensión de sostenibilidad económica del proceso de reincorporación. Finalmente, la participación en escenarios de visibilización en 2019 y 2020 como: feria de café 'Expo Planadas', Expo Ibagué, Cafés de Colombia Expo y el Festival Internacional de Cine de Cartagena de Indias (FICCI), entre otras.

De este proceso se destaca además, el rol que ha tenido el sector privado para la Mesa Técnica Cafetera, la empresa Sodexo al favorecer compras inclusivas de la población en proceso de reincorporación desde su cadena de suministro, con la compra de 400 libras de café para entregar a sus empleados, siendo esta una práctica empresarial responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), al contribuir en la no repetición desde una visión de fomento a la sostenibilidad económica de las personas en reincorporación y la comunidad, aportando al establecimiento de entornos seguros y sostenibles. Así mismo, la empresa Lohas Beans, vincula a su cadena de suministro a la

población de Dolores (Tolima), proceso que incluyó formación, intercambio de saberes, certificación y producción de café orgánico.

Otro de los aportes de la Mesa Técnica Cafetera es su contribución a la irreversibilidad en la continuidad de las políticas públicas y acciones que se diseñen e implementen en el marco del proceso de reincorporación y la Política Paz con Legalidad.



Experiencia con sector privado - Lohas Beans

Lohas es una empresa que fue seleccionada recientemente entre las mejores compañías del mundo en la categoría "Comunidad", en reconocimiento al impacto que ha tenido por su trabajo con las asociaciones de pequeños productores de café, con quienes trabaja a través de la transmisión de primas orgánicas y de comercio justo.

Gracias a la articulación entre la ARN y la empresa Lohas Beans,

se firmó una negociación del exportador con la Asociación Agropecuaria Agroindustrial Construyendo Paz (Acopaz), conformada por personas en reincorporación, y tres asociaciones caficultoras de la comunidad del municipio de Dolores: Asoagrario, Asoagroambiente y Asoagrotol. Lohas invirtió en la formación en procesos de producción de café orgánico para 120 productores, de los cuales 45 están en su proceso de retorno a la legalidad y 75 hacen parte de la comunidad de asociaciones cafeteras de la región. Con la certificación del sello orgánico en el

proyecto de Dolores, se comercializaron 21 contenedores de café de 25.000 kilos cada uno, que serán distribuidos en el mercado europeo y de los Estados Unidos.

"La confianza se construye trabajando en el día a día, metiéndonos en las regiones estando con las comunidades, Lohas Beans tiene un lema y es que el respeto es la base fundamental para construir confianza", afirmó desde su experiencia, Juan Pablo Campos, Gerente General Lohas Beans.



Los esfuerzos de la Mesa Técnica Cafetera están alineados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, en lo que se refiere a las acciones asociadas a la generación de capacidades en la población tendientes a la no repetición y generación de entornos protectores que favorezcan la permanencia en la legalidad. En este sentido, uno de los principales logros la Mesa Técnica Cafetera ha sido la construcción de confianza entre las personas en reincorporación, las instituciones, la comunidad y asociaciones de productores, el sector empresarial y los observadores internacionales.

Este logro ha permitido, a su vez, alcanzar otros resultados satisfactorios que responden al ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, al fortalecer proyectos productivos y fomentar la inclusión laboral de hombres y mujeres desde una dinámica colectiva orientada al desarrollo económico y productivo del territorio.

Actualmente, se está trabajando en consolidar la Mesa Cafetera como una plataforma que articule la oferta regional de café con

la demanda nacional e internacional, en alianza con actores del sector privado. A su vez, que la experiencia sirva como un modelo de articulación multisectorial que, mediante sus aprendizajes y buenas prácticas, pueda contribuir a la consolidación de ejercicios de articulación similares en otras líneas productivas en el marco del proceso de reincorporación económica de las personas que retornan a la legalidad.

“La paz sí es posible construirla desde las regiones y trabajando mancomunadamente entre indígenas, campesinos y excombatientes, tenemos mucha expectativa porque representa uno de los frutos del trabajo que hemos realizado en todo este tiempo desde la mesa cafetera”, afirmó un exintegrante de las FARC-EP que ha participado en la mesa cafetera.

Este tipo de iniciativas que nacen en los territorios le aportan a la sostenibilidad económica y al tejido social de las regiones que fueron epicentro de violencia. Hoy nacen nuevos caficultores que antes empuñaban un arma y ahora siembran esperanza con el fruto de la reconciliación y la esperanza, enmarcada en los granos del mejor café, de alta calidad, que se cultiva en las montañas del sur del Tolima.

Gracias a la creación de la Mesa Técnica de Café en el Tolima, logramos consolidar una iniciativa de reincorporación comunitaria con la participación de población excombatiente, indígenas del cabildo Nasa Wes'x de Gaitania, familias caficultoras, sector privado, academia y asociaciones cafeteras, para aprovechar el potencial del territorio cafetero a partir del intercambio técnico e innovación local para la producción de café de alta calidad a nivel nacional e internacional.

En el Tolima se reportan 726 personas en proceso de reincorporación, y se ha aprobado un total de 141 proyectos productivos individuales y 9 colectivos.

A nivel nacional, se han aprobado
156 proyectos productivos
 relacionados al café que vinculan a
369 personas
 en proceso de reincorporación.

La inversión total de
proyectos cafeteros es de
\$3.377 millones,
 de los cuales el gobierno nacional ha aportado
\$2.951 millones.



La paz con
legalidad
es de todos

ARN

Agencia para la Reincorporación
y la Normalización



LA POLÍTICA

PAZ CON LEGALIDAD

DEL PRESIDENTE IVÁN DUQUE HA FORTALECIDO:

ALIANZAS, CONFIANZA Y

COMPROMISO

EN LAS REGIONES PARA CONSOLIDAR EL PROCESO DE

REINCORPORACIÓN



**A nivel nacional
2.659 proyectos**

productivos han sido aprobados



beneficiando a **6.516 personas**
en proceso de reincorporación.



A nivel nacional se han
aprobado 156
proyectos productivos
relacionados al café

que vinculan a



369 personas en proceso de reincorporación

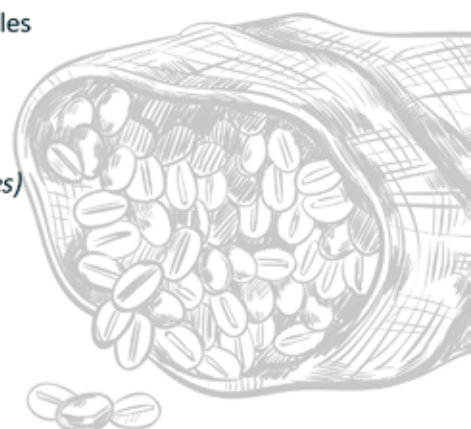
Con una inversión total de **\$64.753.594.177**, de los cuales
el Gobierno Nacional ha aportado **\$52.114.588.487**

151

(individuales)

5

(colectivos)



293 hombres



76 mujeres

La inversión total de proyectos cafeteros es de **3.377 millones**,
de los cuales el gobierno nacional ha aportado **\$ 2.951 millones**.



En el Tolima
se reportan **726 personas**



**en proceso de
reincorporación,**



y se han aprobado
un total de **150**
proyectos productivos



47

proyectos productivos individuales
relacionados al café

3

proyectos colectivos
relacionados al café

**Paz con
Legalidad**



Por: Instituto Geográfico Agustín Codazzi

CATASTRO

MULTIPROPÓSITO

PARA EL **DESARROLLO** TERRITORIAL

La construcción de paz con legalidad, el impulso al desarrollo territorial y la formalización y titulación de la tierra, son los objetivos finales de la actualización catastral multipropósito que avanza en Colombia. Con esta, se ha llegado a zonas históricamente afectadas por la violencia para beneficiar a los ciudadanos.



Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en la Agenda 2030, se encuentra el No.16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que señala dentro de sus metas específicas: *“a.) Promover el Estado de Derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; b.) De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada; c.) Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia”*.

Lo anterior está alineado con uno de los principios del Pacto Global, que indica que *“las empresas u organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”*.

Precisamente, en el documento: Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, se puntualiza que dentro de las funciones reglamentarias y normativas del Estado, se encuentra examinar si las leyes *“(…) ofrecen suficiente cobertura habida cuenta de la evolución de la situación, y si generan, junto a las políticas pertinentes, un entorno propicio para que las empresas respeten los Derechos Humanos. Así, por ejemplo, para proteger tanto a los titulares de derechos como a las empresas, se requiere frecuentemente mayor claridad en algunos aspectos de la legislación y la política, como los que rigen el acceso a la tierra, incluidos los derechos de propiedad y de uso de la tierra”*.

Por eso, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), como entidad de carácter público y autoridad geográfica, cartográfica, geodésica, agrológica y catastral de Colombia, está implementando la política de Catastro Multipropósito, pues la actualización del inventario de predios con este enfoque se convierte en insumo para que las entidades territoriales diseñen políticas públicas en pro de la equidad; es el primer paso y el más costoso para la titulación y formalización de predios rurales y urbanos; fortalece las finanzas de las regiones, y unifica en un solo sistema la información de las entidades que participan del proceso de actualización y legalización de tierras. Las principales características y beneficios de esta política son:



- Es una radiografía del territorio nacional que permite determinar el número de predios existentes, sus características, usos, propiedad y valor.
- Es un instrumento fundamental para el desarrollo de los territorios y para la construcción de paz con legalidad.
- Mejora las garantías del derecho de propiedad y fortalece la planeación estratégica y el ordenamiento territorial.
- Es una herramienta de equidad que permite identificar situaciones de informalidad en la tenencia de la tierra y facilita la implementación de acciones que brindan seguridad jurídica a los ciudadanos. De esta manera, se tiene un primer paso para procesos como la formalización de tierras, la sustitución de cultivos y la reparación a víctimas, entre otros.

- Es el corazón de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), ya que promueve el acceso a la tierra a la población más afectada por la violencia y la pobreza, y habilita el desarrollo de sus comunidades y la inclusión con enfoque diferencial.

Por estas razones, este tema ha sido priorizado por el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Desarrollo, como eje central para el desarrollo, la transformación y consolidación territorial, definiendo una meta de actualización catastral del área geográfica del país del 60% al 2022 y del 100% al 2025.

Desde 2019, se han realizado importantes avances en temas normativos; en la adquisición de nuevas tecnologías; en innovación para disminuir costos y tiempos de actualización; en la habilitación de gestores catastrales, logrando mayor cobertura, y en la ejecución

de las líneas de crédito de la banca multilateral. Adicionalmente, el Sistema Nacional Catastral va en camino a convertirse en una herramienta de información interoperable, la cual permitirá una información actualizada minimizando tiempos y recursos.

En 2020, se logró la actualización catastral de un total de 6,9 millones de hectáreas en ocho municipios de Risaralda; zonas urbanas o rurales de Cundinamarca, Meta y Arauca; pero el mayor reto del Instituto el año anterior fue la formación catastral con enfoque multipropósito del área rural del municipio más grande de Colombia: Cumaribo, en Vichada.

Este tiene una extensión de 6,5 millones de hectáreas, es decir, supera a países como Holanda, Suiza o Costa Rica, y de este total, el 59% corresponde a resguardos indígenas.

Este es un municipio netamente rural, pues el 93,5% de su población vive en el campo, incluyendo 20 centros poblados y 30 resguardos indígenas, de allí que obtiene la mayor parte de sus ingresos de actividades agropecuarias, a pesar de las limitantes biofísicas como la baja fertilidad de los suelos, corazas de hierro e inundaciones.

Sin embargo, se destacan los cultivos de soya y el maíz, y los de subsistencias como la yuca, el plátano, la ahuyama, la piña y el maracuyá.

En este lugar, la violencia ha sido factor dinamizador de las migraciones, puesto que propicia el desplazamiento forzado y el abandono de tierras. Precisamente, Cumaribo históricamente tuvo influencia del frente 16 de las FARC, que consolidó el negocio del narcotráfico mediante la instalación de laboratorios en las riberas del río Guaviare, el entrenamiento para el procesamiento de coca, el cobro de impuestos a cultivadores y compradores, el reforzamiento armado, etc. Además, en este lugar ingresaron grupos de autodefensas incentivados por el desarrollo del narcotráfico.

El índice de informalidad en el municipio es del 77,91% (UPRA, 2020), lo que reflejó la urgente necesidad de adelantar procesos de formalización de la tierra en concordancia con el Catastro Multipropósito, pues este alto porcentaje refleja la existencia de predios sin matrícula inmobiliaria, con falsa tradición o que no tienen información para la interrelación con registro; además de posesiones sobre predios de propiedad privada.

Por eso, el objetivo desde el IGAC fue realizar la identificación de los predios formales e informales en cuanto a linderos, construcciones, uso, propietarios, poseedores, ocupantes, de manera que se pudiera aportar a fortalecer la planeación territorial, facilitar la formalización de la propiedad, y brindar mayor seguridad jurídica.



Durante el 2019, el Instituto hizo la actualización urbana de Cumaribo y la formación catastral de siete centros poblados; sin embargo, durante 2020 realizó el levantamiento de toda la información correspondiente a la zona rural, incluyendo los 30 resguardos indígenas legalmente constituidos en el territorio. En total se actualizaron 6,5 millones de hectáreas.

Tratándose del municipio más grande de Colombia, Cumaribo representó grandes retos a la hora de planear y ejecutar el proceso de formación catastral rural, no solo por los tiempos de desplazamiento, el estado de la infraestructura vial y la baja accesibilidad a redes de comunicación, sino por la necesidad de utilizar

transporte multimodal para abarcar la totalidad de este territorio. Dentro del componente tecnológico, hay que resaltar que se usaron aplicaciones y dispositivos que facilitaron la captura de información alfanumérica y el posicionamiento en regiones de difícil acceso, como dispositivos móviles con requerimientos específicos, el aplicativo CICA desarrollado por el IGAC, equipos GNSS (sistema global de navegación por satélite), entre otros.

Para este proyecto, fueron utilizados distintos métodos de recolección de información entre los que se encuentran: las visitas de reconocimiento, el uso de imágenes satelitales, cartografía y los métodos participativos y colaborativos, para lo cual se realizaron 147 reuniones y talleres a los que



asistieron más de 2.300 personas, así mismo, se adelantaron socializaciones en las 60 veredas identificadas, con la participación de 752 miembros de las comunidades campesinas, de las cuales el 25,3% fueron mujeres. Estas contaron con la presencia de los presidentes de las Juntas de Acción Veredal o sus representantes, así como con los resguardos indígenas, permitiendo al equipo presentar las generalidades y contexto del proceso, la forma de trabajo y el alcance del levantamiento de información catastral.

Desde su creación en 1996, este municipio solo tuvo registros fiscales, pero gracias a este proceso, hoy, ya cuenta con información catastral completa. De esta manera, sabemos que la zona rural de Cumaribo tiene 4.467 predios, casi siete veces el número de registros fiscales del año inmediatamente anterior, y se valoró catastralmente en \$402.000 millones.

Además, se hicieron visibles 950.000 metros cuadrados de construcción nuevos en esta zona y se determinó que el 11% del área del municipio corresponde a predios informales, ocupaciones o posesiones, lo que hace que hoy Cumaribo cuente con el primer paso en la ruta del ordenamiento social de la propiedad.



Fuentes:

- https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf
- Documento Objetivos de Desarrollo Sostenible – Función Pública
- <http://www.reincorporacion.gov.co/es/reincorporacion/Documents/PAZ-CON-LEGALIDAD-DIC17.pdf>
- <https://igac.gov.co/es/catastro-multiproposito/inicio>
- <https://www.igac.gov.co/es/subsitio/politicas>
- <https://igac.gov.co/es/noticias/comienza-la-actualizacion-catastral-del-municipio-mas-grande-decolombia>
- Memoria Proceso Cumaribo y anexos– Subdirección de Catastro Y DT Meta
- Informe de gestión IGAC 2020

Género y Derechos Humanos

El empoderamiento económico de las mujeres es crucial para establecer sociedades más justas y estables, mejorar su calidad de vida, la de los hombres y las familias; así mismo, impulsar las operaciones y metas empresariales. Pacto Global de las Naciones Unidas, en colaboración con ONU Mujeres, establecieron los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés). Estos principios son una guía para el sector privado sobre cómo empoderarlas en el trabajo, el mercado y la comunidad. La igualdad de género brinda mayor competitividad a las empresas y constituye un ambiente de trabajo más inclusivo.

- *Fundación Universitaria del Área Andina*

Sorora app: un desarrollo tecnológico aliado para la promoción del derecho a una vida libre de violencias para las mujeres

- *Fundación Ideas para la Paz - FIP*

La conducta empresarial responsable: una oportunidad para transformar las desigualdades de género que expuso la pandemia

- *Masisa Chile*

Programa Mujeres Masisa - Generación 2012 - 2020

Por: Fundación del Área Andina

SORORA APP:

**un desarrollo tecnológico aliado
para la promoción del derecho a
una vida libre de violencias para las
mujeres**

La violencia de pareja es un problema social de carácter mundial que afecta a las mujeres de cualquier edad, en todos los contextos culturales y en todas las clases sociales. ONU Mujeres (2020) afirma que:

cada día “137 mujeres son asesinadas por miembros de su propia familia [...] y que el [...] 35% de las mujeres en el mundo ha experimentado alguna vez violencia física o sexual por parte de una pareja íntima”.

En Colombia, en 2020 (enero a septiembre) se registraron 19.966 casos de violencia de pareja y se tienen datos de 153 feminicidios cometidos por parejas o ex parejas (Sisma Mujer, 2020). Es importante resaltar que, en medio de la situación de confinamiento ocasionada por la Pandemia, la ONU ha señalado que las denuncias por este tipo de violencias se han incrementado alrededor de un 60%; datos aún no definitivos, pues se teme que muchas mujeres no puedan denunciar pues conviven confinadas con su agresor.

La violencia de pareja vivida por las mujeres, deja consecuencias de largo alcance, tanto físicas como psicológicas; dentro de ellas algunos autores señalan trastornos gastrointestinales, enfermedades de transmisión sexual, fibromialgia, estrés post-traumático, ansiedad, depresión, trastornos de alimentación y abusos de drogas (Plazaola-Castaño & Pérez, 2004; Blanco & Ruíz-Jarabo, 2004).

En este contexto, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género, plantea como meta mundial *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”* priorizando la mitigación y reducción de la violencia de género, incluida la violencia doméstica y a su vez, tomando como una de sus metas mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres. Por lo cual resulta clave el uso de estas herramientas para garantizar una vida libre de violencias para las mujeres.

Ahora bien, el desarrollo de estrategias para la prevención de violencia contra las mujeres corresponde a los diferentes sectores de la sociedad. Es así, que la academia está llamada a incluir en sus proyectos programas de prevención y atención de violencia contra la mujer, tal como lo establece la Convención de Belem Do Para (OEA, 1994) que señala que se deben ejecutar programas que fomenten el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y a que se respeten y protejan sus Derechos Humanos; así como garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas y aplicar los cambios que sean necesarios.

Por lo anterior, la Fundación Universitaria del Área Andina realiza prevención de la violencia contra la mujer a través de las estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social contenidas en el Informe de Sostenibilidad (Fundación Universitaria del Área Andina, 2020) elaborado bajo los estándares GRI a partir de la aplicación de los Principios de Derechos Humanos de Pacto Global (Colombia), en especial lo previsto en el Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia; es así, que trabaja de la mano de la Red Colombiana del Pacto Global de las Naciones Unidas en buenas prácticas de educación, apoyando la publicación sobre el avance de los ODS en Colombia y con participación en el programa radial “Planeta Sostenible” que busca compartir las experiencias alrededor de la agenda 2030 en el país y de la Mesa PRME (Principios para la Gestión de Educación Responsable).



De tal forma, Areandina como institución con una alta responsabilidad social y articulándose al ODS 5, desarrolló la app Sorora. Esta nace como una aplicación dirigida a mujeres en situación de violencia de pareja o en riesgo de estarlo, pensada para brindar orientación y acompañamiento a mujeres de diversos contextos. La app vincula tres bloques principales de contenido: “¿Cómo va mi relación?” “¿Qué hacer?” y “¿Quiénes son mis redes?” cada uno con materiales y fines diferentes y complementarios.

Sorora se desarrolla como producto derivado del proyecto investigación interdisciplinar de “*Transversalización de la perspectiva de género en las estrategias de prevención y atención de los delitos contra las mujeres: Estudio de caso transnacional*” ejecutado por diversos grupos de investigación de Arean-

dina. La app presenta a la usuaria la sección de “*cómo va mi relación*” permitiendo a través de test y un violentómetro identificar el tipo de violencia sufrida dentro del contexto de pareja (física, sexual, psicológica o económica). Posteriormente, en la sección “*¿Qué hacer?*” se le orienta a través de las rutas de atención jurídica y psicosociales a las que puede acudir; de manera clara y en lenguaje sencillo se le explica para qué sirve cada una y cómo contactar con ellas. La app le presenta también tips de una relación saludable y acciones alternativas para abordar la situación como ella se sienta segura y, finalmente, en la sección de “*Quiénes son mis redes*”, se le permite acceder a testimonios de mujeres sobrevivientes a violencia y conectar con otras mujeres en una red de apoyo denominada Red Sorora.



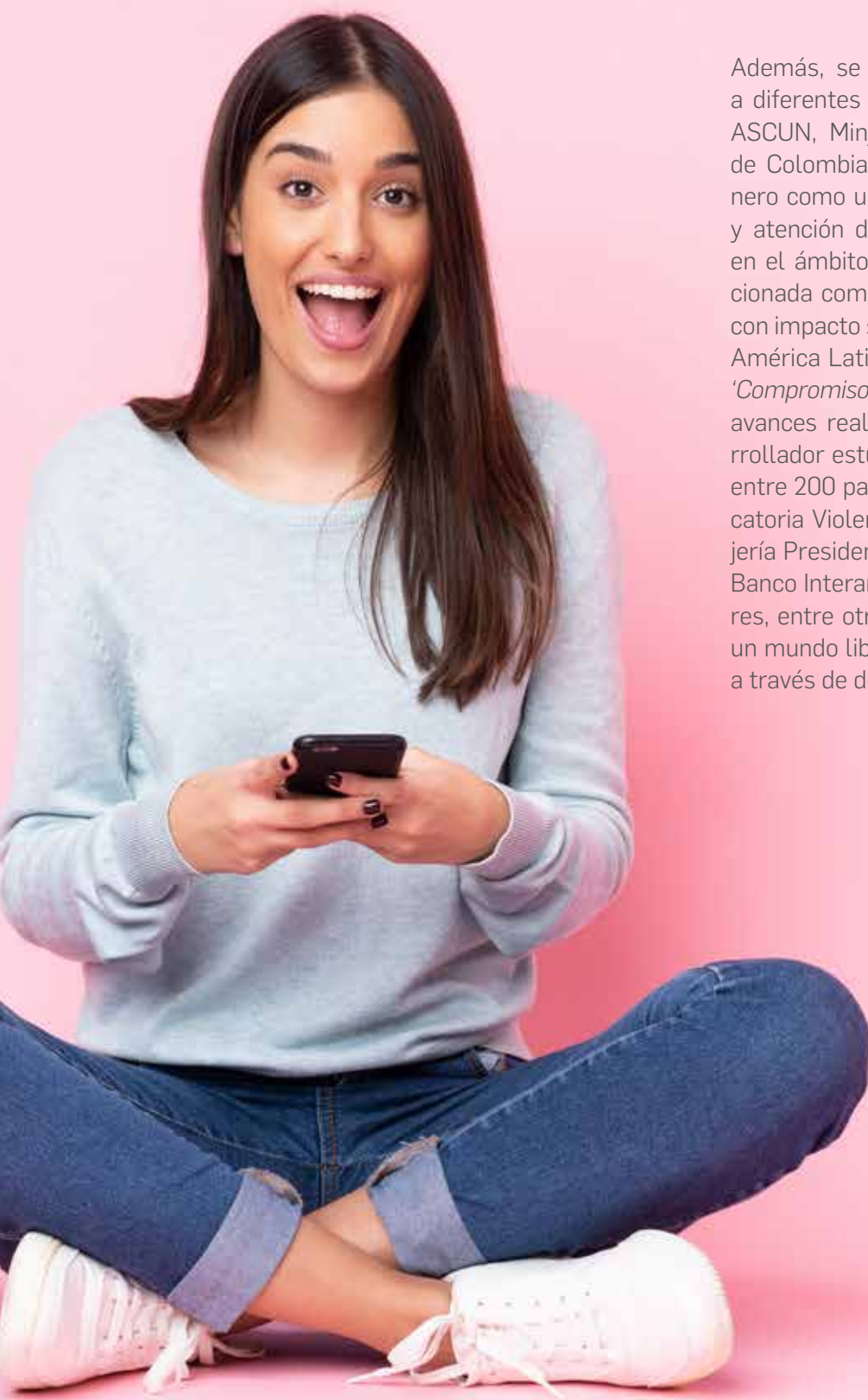
Sorora brinda otras utilidades adicionales, como el botón de pánico para orientar en caso de emergencia o un modo camuflaje que permite que la aplicación se oculte dentro del teléfono para que no se revele la información sin que la usuaria ingrese su contraseña; los datos no se recolectan, son completamente confidenciales y la información de la usuaria sólo es visible para ella misma.

La aplicación Sorora ha tenido gran impacto. A tan sólo dos meses de su lanzamiento tuvo 298 descargas en dispositivos móviles (noviembre a diciembre de 2020) en Colombia y otros países y con más de 100 mujeres participantes en la Red Sorora. A su vez las usuarias han señalado diversas ventajas de la app: *“me gustó su versatilidad e integración de varias necesidades”, “es una herramienta para que las mujeres se conozcan a sí mismas y desarrollen vínculos sanos con sus parejas”, “me sirvió de inmediato y estoy segura de que a muchas cómo a mi nos servirá a cuidarnos y evitar tragedias”, “en los test cada mujer puede llegar a conocer cada tipo de violencia y las rutas para seguir en caso de violencia en la pareja”.*

*“me gustó su versatilidad e integración de varias necesidades”,
“es una herramienta para que las mujeres se conozcan a sí mismas y desarrollen vínculos sanos con sus parejas”,*

“me sirvió de inmediato y estoy segura de que a muchas cómo a mi nos servirá a cuidarnos y evitar tragedias”

“en los test cada mujer puede llegar a conocer cada tipo de violencia y las rutas para seguir en caso de violencia en la pareja”.



Además, se ha podido socializar la aplicación a diferentes instituciones (Mujeres TIC de IBM, ASCUN, Minjusticia y Universidad Cooperativa de Colombia) divulgando la perspectiva de género como un enfoque clave para la prevención y atención de las violencias hacia las mujeres en el ámbito de la pareja. Sorora fue preseleccionada como una de las mejores 20 iniciativas con impacto social por el Banco de Desarrollo de América Latina y la revista de innovación social *'Compromiso Empresarial'*. A su vez, gracias a los avances realizados con la app, el equipo desarrollador estuvo dentro de los 47 seleccionados entre 200 participantes de 14 países a la convocatoria Violencia Cero organizada por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Banco Interamericano de Desarrollo, ONU Mujeres, entre otras instituciones con el fin de crear un mundo libre de violencias contra las mujeres a través de desarrollos tecnológicos.

Lo anterior permite concluir que el uso de la tecnología y la innovación social cada vez tiene mayor vigencia en la prevención de la violencia contra la mujer, pues permite identificar violencias, contactar con redes de apoyo y acceso a rutas de atención, en este sentido el Diario Jurídico (2000) manifiesta:

“las iniciativas tecnológicas identifican un problema y elaboran posibles soluciones para alcanzar un impacto positivo. La creación de plataformas webs o apps están orientadas a problemas como la violencia de género... [que] requiere ser combatida desde diferentes frentes, tanto desde el educacional y formativo, como el legislativo, sobre todo en la protección y prevención de las víctimas”.

Por tanto, el desarrollo y funcionamiento de Soro-ra se convierte en una buena práctica para el fomento de los Derechos Humanos de las mujeres, en especial para la garantía de una vida libre de violencias.

Referencias Bibliográficas

- Blanco, P., Ruiz-Jarabo, C., García de Vinuesa, L., & Martín-García, M. (2004). La violencia de pareja y la salud de las mujeres. *Gaceta sanitaria*, 18(4), 182-188.
- Corporación Sisma Mujer (2020). La pandemia antes del covid-19. Violencias hacia las mujeres y niñas en Colombia durante 2019 y 2020. Recuperado de: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%81n-22-3.pdf>
- Diario Jurídico (28 de Septiembre de 2020). El rol de las TICs en la lucha contra la violencia de género. Recuperado de <https://www.diariojuridico.com/el-rol-de-la-tics-en-la-lucha-contra-la-violencia-de-genero/>
- Fundación Universitaria del Área Andina (2020). Responsabilidad social y cooperación. Recuperado de <https://www.areandina.edu.co/es/content/responsabilidad-social-y-cooperacion>
- ONU Mujeres. (noviembre de 2020) Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-fig>
- Organización de Estados Americanos-OEA (09 de Junio de 1994). Convención de Belém do Pará. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- Plazaola-Castaño, J., & Pérez, I. R. (2004). Violencia contra la mujer en la pareja y consecuencias en la salud física y psíquica. *Medicina clínica*, 122(12), 461-467.
- Pacto Global Colombia (s.f.). Los 10 Principios del Pacto Global. Recuperado de <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html#10-principios-del-pacto-global>

Por: Fundación Ideas para la Paz (FIP).

La conducta empresarial **responsable:**

*una oportunidad para transformar las
desigualdades de género que expuso
la pandemia*



Mientras continúa la lucha contra el COVID-19, líderes mundiales exhortan a construir un mundo centrado en la igualdad, más justo, inclusivo y sostenible.

Pasar la página y avanzar hacia ese propósito supone dignificar a las mujeres, empezando por reconocer cómo la pandemia ha afectado sus derechos e incorporando sus necesidades en los planes de respuesta a la crisis sanitaria.

La pandemia del COVID-19 ha provocado una cadena de efectos negativos que profundizan las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia que históricamente han vivido las mujeres en el mundo. Por eso, a través de la iniciativa “*Mujer y COVID-19: superando los impactos desproporcionados de la pandemia en sectores económicos críticos mediante conductas empresariales responsables*”¹, la FIP encontró que, desde la declaratoria de la emergencia sanitaria en Colombia, en marzo de 2020, ha habido un aumento desmedido del desempleo en las mujeres, la carga de labores de cuidado y las violencias basadas en género (VBG). Para diciembre de ese mismo año, la tasa de desempleo en los hombres fue de 10,2%, mientras que en las mujeres fue 18,7%: una diferencia de más de 8 puntos porcentuales².

1. Esta iniciativa, desarrollada por la Fundación Ideas para la Paz y la Corporación Sisma Mujer con el apoyo del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), busca fortalecer conductas empresariales responsables con enfoque de género en sectores económicos (formales e informales) con alta presencia de mujeres en Bogotá, Medellín y Cali, que han sido fuertemente alterados por la pandemia en Colombia: comercio al por menor, hotelería y restaurantes, y trabajo doméstico. Conozca todo sobre esta iniciativa en: <http://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/nota/los-impactos-de-la-pandemia-en-las-mujeres-trabajadoras-oportunidades-desde-la-conducta>

2. Departamento Nacional de Estadística (DANE) (29 de enero de 2021). Principales indicadores del mercado laboral. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf (Tomado el 30 de marzo de 2021).

Esto se explica, entre otras razones, porque los sectores económicos que más emplean mujeres han sido los más alterados durante la pandemia, ya que sus actividades requieren de movilidad, presencialidad y contacto directo. Entre ellos están los sectores de alojamiento y servicios de comida, así como el comercio al por menor y trabajo doméstico, que concentran un 32% de la ocupación femenina en Colombia³.

Además de la imposibilidad para conservar su trabajo, el aumento en la carga de las labores de cuidado de adultos mayores (con alto riesgo de agravarse en caso de

contagio), de otras personas dependientes o incluso de menores de edad que requieren acompañamiento en la educación virtual, se ha convertido en un desincentivo para que las mujeres se reincorporen al mercado laboral. Durante la pandemia, el tiempo dedicado al hogar a la semana tuvo un incremento de 2,9 horas en mujeres y de 2 horas en los hombres (para un total de 28,4 y 12,3 horas semanales, respectivamente). Esta sobrecarga afecta no solo la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral, sino también sus posibilidades de crecimiento profesional a futuro.

Las dificultades económicas y familiares que trajeron consigo las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, supusieron una consecuencia trágica sobre los índices de violencia sexual y doméstica. Entre el 25 de marzo y el 13 de noviembre de 2020, las llamadas realizadas a la línea de atención nacional (155) de violencia contra la mujer aumentaron un 96%: pasaron de 12.732 en 2019, a 24.932 durante el mismo periodo de 2020⁵.

Este escenario presenta sin duda serios desafíos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, y pone en



3. Fundación Ideas para la Paz (5 de febrero de 2021). Análisis de los impactos del covid-19 sobre los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores de comercio al por menor, hoteles y restaurantes y trabajo doméstico en Bogotá, Cali y Medellín. Disponible en: http://ideaspaz.org/media/website/2021-03-24_analisis_impactos_DDHH_CERALC.pdf (Tomado el 30 de marzo de 2021).

4. Íbid.

5. Sisma Mujer (27 de noviembre de 2020). Derechos de las mujeres y las niñas durante la pandemia del covid-19 en Colombia. Diagnóstico para la acción. Disponible en: https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2020/11/27-11-2020-Derechos-de-las-Mujeres-y-COVID-19_-Sisma-Mujer.pdf (Tomado el 1 de abril de 2021).

jaque el cumplimiento de los objetivos 5 y 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (específicamente las metas 5.5, 8.3 y 8.5). Además, tendrá repercusiones a largo plazo en el goce de los derechos de las mujeres, dado que, como indica ONU Mujeres, puede revertir los modestos logros alcanzados desde 1995⁶.

Las respuestas empresariales a la crisis de covid-19 necesitan un enfoque de género

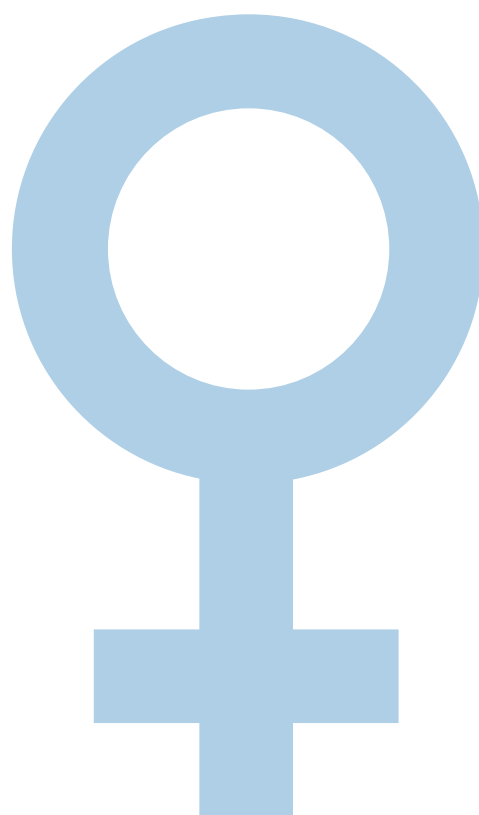
Algunas empresas, hogares empleadores, gremios y asociaciones han implementado acciones para detener, prevenir o mitigar los impactos del covid-19 sobre sus trabajadores/ras. Para ello, han desarrollado iniciativas como la transformación de procesos y de modelos de negocio; el apoyo jurídico y psicológico a mujeres que han sufrido VBG; la financiación de traslados para reducir el riesgo de contagio por el uso del transporte público, y la formación y facilitación de herramientas para trasladar la venta de productos a plataformas digitales⁷.

Si bien algunas de estas acciones parten de reconocer los efectos diferenciados que la pandemia tiene sobre las mujeres (como aquellas centradas en la identificación y gestión de VBG), la mayoría no incorporan de manera intencional un enfoque de género.

Para abordar las realidades y necesidades de las mujeres, según la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, las empresas deben identificar la forma en que los impactos negativos reales o potenciales de sus ac-

tividades pueden ser diferentes o específicos para las mujeres. Además, *“ajustar, según corresponda, las medidas que tomen para identificar, prevenir, mitigar y abordar estos impactos con el objetivo de que dichas medidas sean efectivas y apropiadas”*⁸.

En la incorporación del enfoque de género resulta indispensable que las empresas adopten una conducta empresarial responsable (CER) para garantizar la continuidad de los negocios, evitar cambios irregulares en la forma de contratación y respetar



6. Declaración de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, con ocasión de la reunión de alto nivel en el 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/10/speech-ed-phumzile-25th-anniversary-of-the-fourth-world-conference-on-women> (Tomado el 31 de marzo de 2021).

7. Fundación Ideas para la Paz (15 de febrero de 2021). Lecciones aprendidas y buenas prácticas de actores empresariales frente a la toma de decisiones y medidas adoptadas en la pandemia que afectan a las mujeres. Disponible en: http://ideaspaz.org/media/website/2021-03-24_lecciones_aprendidas_CERALC.pdf (Tomado el 2 de abril de 2021).

8. OCDE (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf> (Tomado el 5 de abril de 2021).

a las mujeres trabajadoras. Esto también puede potenciar la velocidad de la recuperación pospandemia, distribuir de manera más justa e inclusiva los beneficios de las medidas de reactivación, y contribuir al Desarrollo Sostenible que requiere el país para superar la crisis del COVID-19.

Cerrar las brechas de género, una tarea de todos

Para mitigar y superar los impactos generados por el COVID-19 sobre las mujeres de los sectores más feminizados, resulta clave que actores como el Estado, los gremios y los hogares empleadores incorporen una perspectiva de género en sus acciones de respuesta durante y después de la pandemia⁹.

Adoptar un enfoque de género por parte del Estado, implica adaptar las políticas existentes con acciones reales, pertinentes y medibles, así como identificar —con la participación de las mujeres— vacíos de política que conlleven a desarrollar una legislación que contribuya a crear nuevas perspectivas, compromisos y alianzas entre distintos actores para evitar la profundización de desigualdades entre mujeres y hombres con ocasión de la emergencia sanitaria.

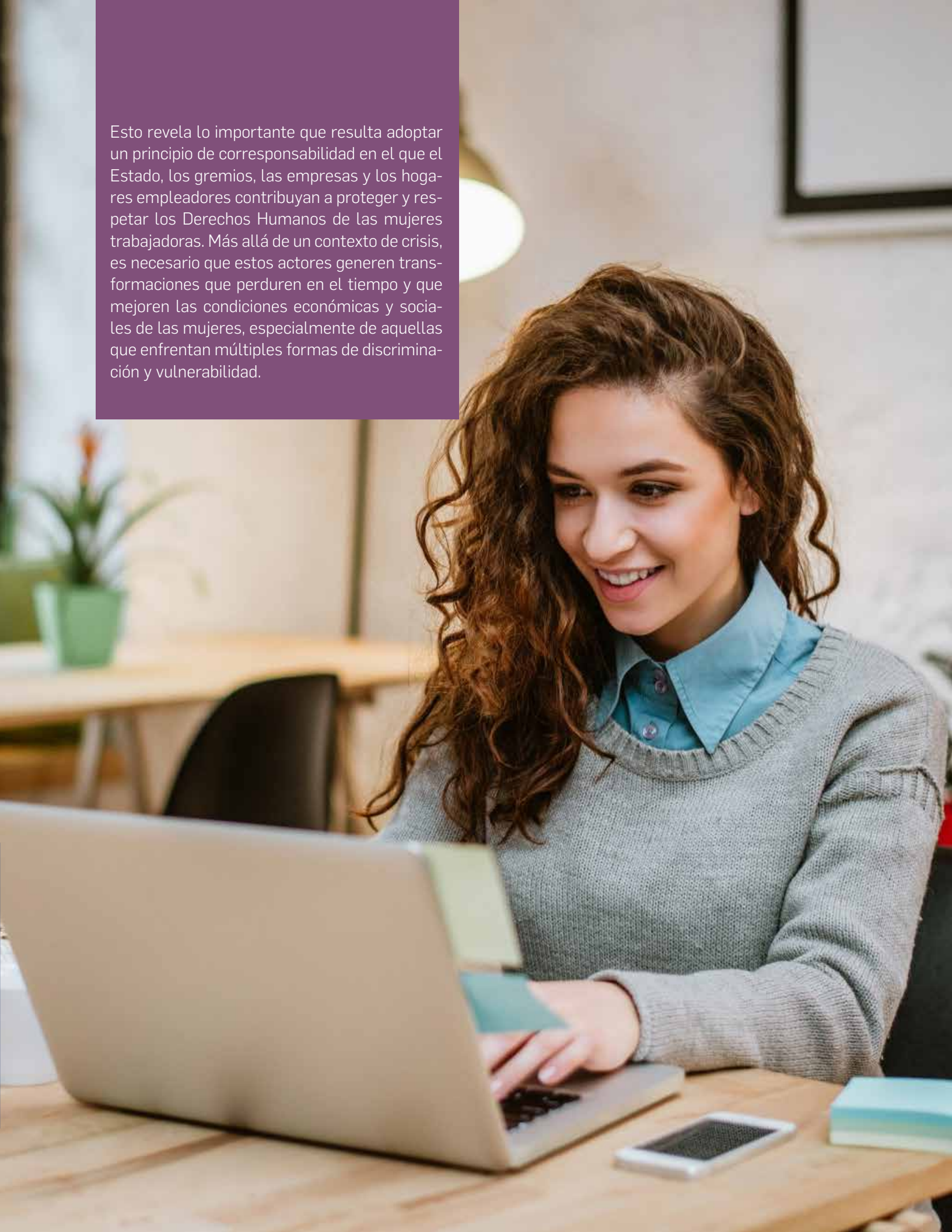
Para los gremios, esto significa ejercer su influencia con el fin de impulsar una agenda con perspectiva de género entre sus afiliados, de manera que cuenten con herramientas prácticas para manejar los desafíos de equidad de

género en sus actividades empresariales. En el caso de los hogares empleadores, esto supone adquirir mayor conciencia sobre los derechos que tienen las mujeres, así como tomar decisiones basadas en el diálogo, las leyes laborales nacionales y la normatividad internacional del trabajo.



9. Fundación Ideas para la Paz (15 de marzo de 2021). Recomendaciones dirigidas al Estado, a las empresas y a los gremios para fortalecer las conductas empresariales responsables en materia de género. Disponible en: http://ideaspaz.org/media/website/2021-03-24_recomendaciones_CERALC.pdf (Tomado el 5 de abril de 2021).

Esto revela lo importante que resulta adoptar un principio de corresponsabilidad en el que el Estado, los gremios, las empresas y los hogares empleadores contribuyan a proteger y respetar los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras. Más allá de un contexto de crisis, es necesario que estos actores generen transformaciones que perduren en el tiempo y que mejoren las condiciones económicas y sociales de las mujeres, especialmente de aquellas que enfrentan múltiples formas de discriminación y vulnerabilidad.



Por: Masisa Chile

Programa

Mujeres Masisa

Generación 2012 - 2020

La Organización hace casi 8 años abre sus puertas a la inserción femenina en su área operativa. Esto impacta positivamente en muchas mujeres jefas de hogar, mejorando la calidad de vida de sus familias, con foco en la Comuna de Cabrero, Región del Bio Bio, Chile.

A través de la alianza con el Servicio Nacional de la Mujer de la Región del Bio Bio y su Programa Jefas de Hogar en la Municipalidad de Cabrero, se articula la formación de las mujeres para su integración a planta y se genera un alto impacto y reconocimiento de la compañía por ser pionero en la industria.



Sin duda, en este camino recorrido hemos tenido un aprendizaje en distintas áreas y sabemos que tenemos espacios para mejorar y avanzar en una transformación con enfoque de género. Si bien se cubrió la necesidad en las operaciones de molduras, hace algunos años, no se educó de manera suficiente a los equipos operativos y de liderazgo en protocolos de relaciones, lenguajes no sexistas, sensibilización del proceso, protocolos de acoso y convivencia, adecuación de espacios físicos a las necesidades femeninas, entre otros. A partir de estos aprendizajes, en 2021, se inició un programa de formación interna en temas de liderazgo de equipos diversos, ciclo de talleres en violencia, acoso laboral y acoso sexual con el objetivo de sensibilizar y reflexionar acerca de estos temas y ampliar la mirada en la detección y atención sobre violencia y acoso dentro de Masisa.

A través del compromiso con el desarrollo de las comunidades que están vinculadas con nuestras operaciones, podemos insertar laboralmente fuerza femenina disponible, lo que nos permite articular alianzas y generar acciones para lograr equidad de género y abordar una problemática social y laboral. Tenemos el rol, desde Masisa, de asumir el desafío de transformar las crisis en oportunidades y ser agentes de creación de valor.

En Masisa se reconoce el valor de las personas que conforman los equipos de operaciones, desde la diversidad. Ellos y ellas aportan en el proceso completo y contribuyen al triple impacto del negocio (económico, social y ambiental). La inserción de mujeres en los equipos favorece el ambiente laboral, permite un comportamiento organizacional más desarrollado y agrega valor al negocio.

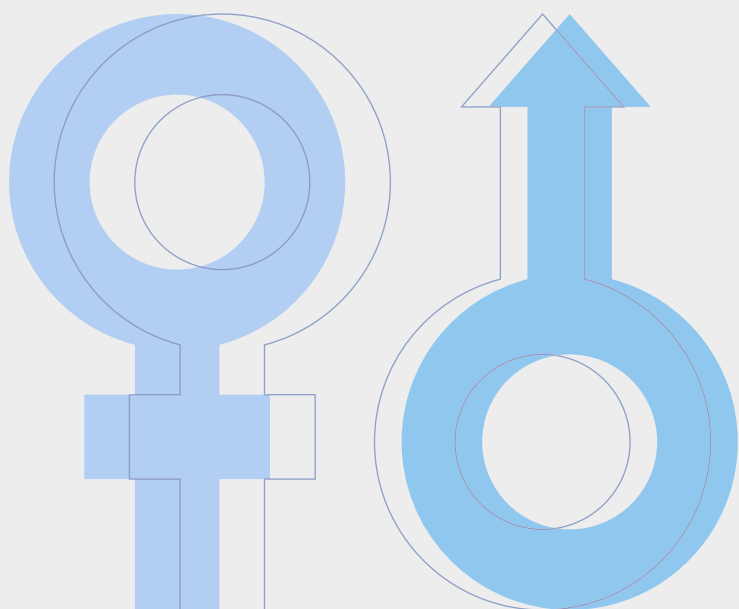
Impulsar en las operaciones, una cultura de convivencia, corresponsabilidad e inclusión, garantiza un espacio laboral seguro, de respeto y que previene el acoso laboral y sexual.

Relevancia del Programa para Masisa y su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Masisa es una empresa líder en temas de sostenibilidad, con un modelo de negocio basado en una estrategia de triple resultado que busca innovar y contribuir al desarrollo y progreso social de las comunidades aledañas a sus operaciones. Masisa es parte de un ecosistema virtuoso que genera valor social y ambiental.

Masisa mantiene su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los que fueron integrados en a la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

Desde el programa estamos colaborando con ODS 5: Igualdad de Género, en particular con la Meta 5.5: asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Así mismo estamos colaborando con el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 10: Reducción de las Desigualdades y ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos.



La igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Masisa es parte de la Red de Pacto Global en Chile y a partir de septiembre 2020 se sumó al Programa *Target Gender Equality* (TGE). Este se lanzó en un momento crítico, puesto que el COVID-19 ha revelado y exacerbado las desigualdades y está amenazando los progresos realizados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para reconstruirnos mejor, la adopción de modelos empresariales inclusivos que incorporen la igualdad de género en la estrategia y las operaciones empresariales, es más importante que nunca.

Participar en el TGE nos ayudará como empresa a evaluar nuestro desempeño actual en materia de igualdad de género, basándose en los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP's), a establecer y perfeccionar los objetivos de representación y liderazgo de la mujer, y a identificar políticas y acciones para impulsar la inclusión dentro de su organización. Una dimensión importante del programa es el aprendizaje entre iguales. También nos ha dado la oportunidad de aprender de otras partes interesadas e identificar oportunidades de trabajar juntos para abordar las barreras a la igualdad de género en Chile y a nivel mundial.

Política corporativa: diversidad, inclusión y equidad de género

En Masisa las relaciones con nuestros colaboradores y colaboradoras están basadas en desarrollar equipos de alto desempeño, en un ambiente laboral sano, seguro y orientado en el respeto de los Derechos Humanos. Es por ello que buscamos día a día ser una empresa que garantice las condiciones que promuevan el respeto, diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades para todas las personas.

Es por ello, que Masisa a través de esta política se compromete a: cumplir las leyes y normativas sobre diversidad, igualdad de género y conciliación; promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; impulsar la cultura inclusiva y de colaboración promoviendo la diversidad y potenciando el desarrollo de equipos de alto desempeño; trabajar por el bienestar integral de colaboradores, colaboradoras y sus familias; instaurar acciones que potencien el desarrollo profesional y personal de colaboradores y colaboradoras; promover la conciliación de vida laboral, familiar y personal; garantizar un entorno libre de violencia que atente contra la dignidad; el desarrollo laboral, la calidad de vida y seguridad de las personas que trabajan en Masisa; promover que nuestras empresas colaboradoras de servicios y contratistas conozcan, compartan y promuevan estos compromisos en sus relaciones laborales; cumplir y hacer cumplir esta política es respon-



Todos somos
iguales.
Somos Masisa

sabilidad de la gerencia y de todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de Masisa. Se prohíbe toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, de género, edad, discriminación por características personales tales como creencias, orientación sexual, por participar o ser miembro de un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social.

Masisa se une a la comunidad de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)

En un encuentro digital realizado en julio 2020, Masisa, a través de su Gerente General Alejandro Carrillo, firmó la carta que concretó su incorporación a la comunidad de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) en Chile.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, son un conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión. Esta iniciativa, promovida por ONU Mujeres en alianza con el Pacto Global, propone la creación de oportunidades de desarrollo para las mujeres dentro de las empresas públicas y privadas, su participación en el liderazgo y la toma de decisiones, igual remuneración por igual trabajo y generación de ofertas de formación, capacitación y desarrollo profesional continuos.

Al adherirse a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, Masisa, se suma a las más de 3.200 empresas que son parte, y refuerza su compromiso en fortalecer las políticas corporativas de igualdad entre hombres y mujeres y a traducirlas en acciones concretas y medibles en el corto y mediano plazo.



Para Carrillo, “esta firma representa un refuerzo en el compromiso con la diversidad e inclusión en las operaciones de Masisa, en especial haciendo énfasis en la inserción laboral de mujeres, en donde la adhesión a los principios de empoderamiento nos permitirá avanzar en este compromiso. También refuerza nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en equidad de género, trabajo decente, reducir las desigualdades y alianzas para el desarrollo, como lo es esta reunión”.

Lograr esta integración fue un trabajo colaborativo entre el equipo de Capital Humano y RSE de Masisa, Programa WIN WIN, ONU Mujeres, OIT y la Unión Europea (UE) que tiene como objetivo promover el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo.

La igualdad de género, además de ser un derecho, es un buen negocio. Hace a las empresas más competitivas, rentables, mejora la productividad y el clima laboral.

Prevención y eliminación del **trabajo** infantil

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el año 2021 es el año para la eliminación del trabajo infantil. El Principio 5 del Pacto Global, busca que las empresas defiendan la abolición efectiva de mano de obra infantil; el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, en su meta 8.7 establece la adopción de medidas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. De acuerdo con estos estándares internacionales, las empresas y sus cadenas de valor deben tener herramientas que mitiguen y prevengan el trabajo infantil, ya que atenta contra los Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes.

- *Pacto Global Red Colombia*

Alianzas que transforman y promueven la lucha contra el trabajo infantil

- *Organización Internacional del Trabajo - OIT*

Jugando y trovando contra el trabajo infantil: erradicando el trabajo infantil con las familias cafeteras

- *Save the Children*

El rol de Save the Children Colombia en el fortalecimiento de entornos protectores y promoción de los derechos de la niñez colombiana



Por: Diego González,
Coordinador de temas de género y lucha
contra el trabajo infantil
Pacto Global Red Colombia

ALIANZAS

QUE TRANSFORMAN Y PROMUEVEN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL



Como parte de la promoción de mejores prácticas sostenibles en el sector empresarial, al interior de sus operaciones y en sus áreas de influencia, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17: Alianzas para lograr los objetivos, surgió como una importante herramienta de orientación. Gracias a esta, podemos potenciar el cumplimiento de los demás ODS, facilitando la movilización de recursos, conocimiento, herramientas y la participación de diferentes expertos que comparten los mismos propósitos: la lucha contra el trabajo infantil, la igualdad de género, la protección del medio ambiente, entre otros.

Una de las alianzas más importantes en la actualidad es la Red Colombia contra el Trabajo Infantil; esta nació de la transformación de la Mesa del Principio 5 de Pacto Global. La Red se creó en el marco de una alianza público-privada cuyo objetivo es contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas en las empresas, sus cadenas de suministro y sus áreas de influencia. Además, busca proteger a los adolescentes trabajadores en régimen de protección especial. Es liderada por el Ministerio del Trabajo y Pacto Global, y cuenta con un grupo de empresas adheridas y aliados estratégicos (instituciones educativas, gobierno, entidades del Sistema de Naciones Unidas, entre otras) que buscan promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA).

2021 ha sido declarado por la ONU como el 'Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil', un periodo para resaltar la importancia de esta temática y para potenciar nuestros esfuerzos, que permitan mitigar las amenazas generadas por la pandemia de la COVID-19.

¿A qué nos enfrentamos en materia de trabajo infantil hoy en Colombia?

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE- y su Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo de trabajo infantil (GEIH-MTI) del periodo octubre - diciembre de 2020, “Para el trimestre octubre – diciembre 2020, en el total nacional la población de 5 a 17 años que trabajó fue de 523 mil personas, 63 mil personas menos que el mismo periodo del año anterior. En las cabeceras se reportaron 242 mil personas y en los centros poblados y rural disperso la población reportada fue 281 mil personas. El 69,1% de las personas entre 5 y 17 años que trabajaron correspondió a hombres y el 30,9% a mujeres.” (DANE, 2021)



El informe incluye, además, unos datos que deben llamar nuestra atención y focalizar los esfuerzos de esta o cualquier alianza que promueva la lucha contra el trabajo infantil, “la población de 5 a 17 años que trabajó, sumada a los que realizaron oficios del hogar por 15 horas o más fue 1.096 miles de personas registrando un aumento de 5,5% frente al cuarto trimestre de 2019.” (Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo de trabajo infantil (GEIH-MTI) octubre - diciembre 2020, 2021)

De igual manera, en el periodo en mención, la tasa de trabajo infantil en el país fue 4,9%, en el mismo trimestre del 2019 se ubicó en 5,4%. (Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo de trabajo infantil (GEIH-MTI) octubre - diciembre 2020, 2021); otro punto a tener en cuenta son las razones por las cuales los niños, niñas y adolescentes trabajan. Se registraron como: las principales: “Debe participar en la

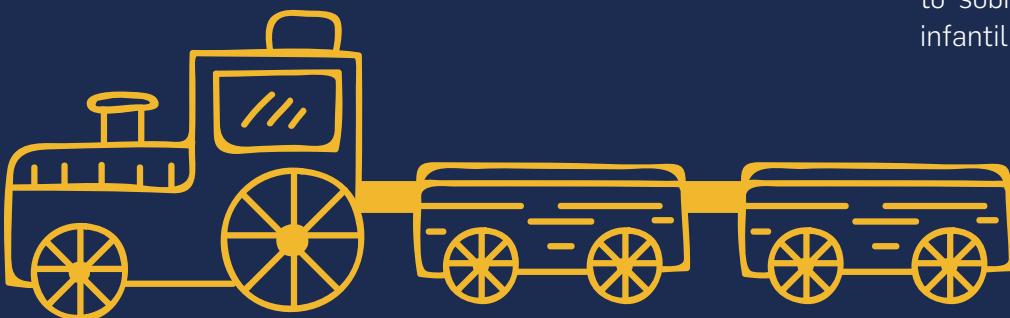
actividad económica de la familia” (38,8%) y “Le gusta trabajar para tener su propio dinero” (34,6%); otras de las razones se relacionan con temas como “Debe ayudar con los gastos de la casa, ayudar a costearse el estudio” (11,5%) y “porque el trabajo lo forma, lo hace honrado y lo aleja de los vicios” (12,2%), entre otras según la misma fuente consultada.

¿Cómo podemos responder a esta situación?

La participación en alianzas permite la suma de esfuerzos, conocimientos y recursos que pueden facilitar la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, de manera integral y cubriendo aspectos educacionales, en diferentes territorios e incluyendo el involucramiento del sector privado.

Durante abril de 2021, por ejemplo, los Ministerios del Trabajo y de Educación, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, las Federaciones de Departamentos y Municipios, y Pacto Global Red Colombia, entidad coordinadora de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, firmaron el Compromiso Nacional en la Prevención, Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador, que contiene ocho compromisos para redoblar esfuerzos contra dicha práctica y que hace parte de la conmemoración de este, Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil 2021.

Algunas de las acciones incluidas en el acuerdo tienen como objetivo la promoción de una cultura de cero tolerancia al trabajo infantil en los departamentos, distritos y municipios; fortalecer las políticas públicas territoriales; velar porque en las políticas educativas se conceda especial atención a los niños que han estado expuestos al trabajo infantil; prevenir nuevos factores de riesgos; impulsar acciones para la mejor comprensión territorial de las necesidades y el conocimiento sobre los riesgos del trabajo infantil, entre otros.



Desde Pacto Global Red Colombia y la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, extendemos una cordial invitación a todos los lectores de esta publicación especial para que desde esta alianza o desde el grupo de trabajo de su preferencia, se generen acciones más certeras que permitan sensibilizar a la comunidad sobre esta problemática y proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Junto a las empresas y aliados de esta alianza, seguiremos promoviendo espacios de formación, sensibilización, construcción de herramientas y apoyo a proyectos que permitan el cumplimiento de la meta 8.7 de los ODS.

La pandemia de la COVID-19 pone en riesgo varios de los avances en la lucha contra esta problemática en nuestro continente, debido al cierre de escuelas y la pérdida de empleo en las familias, lo que conlleva al involucramiento en los oficios del hogar excesivos o en el

trabajo informal en las calles. Estamos a tiempo de reaccionar para a través de las alianzas, trabajar juntos en pro de los niños, niñas y adolescentes de Colombia.

Los años venideros son también trascendentales y plantean importantes retos, ante los cuales esperamos que Colombia sea protagonista de manera positiva; en 2022 se celebrará en Sudáfrica la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil y la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible busca poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para el 2025. Los resultados positivos deben ser protagonistas para ese periodo.

Fuentes:

DANE, 2021. Trabajo infantil. [online] Dane.gov.co. Available at: <<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/trabajo-infantil>> [Accessed 30 April 2021]

DANE, 2021. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo de trabajo infantil (GEIH-MTI) Octubre - Diciembre 2020. [ebook] Available at: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/jobinfantil/bol_trab_inf_2020.pdf> [Accessed 30 April 2021]





Por: OIT

JUGANDO Y TROVANDO CONTRA EL TRABAJO INFANTIL:

erradicando el trabajo infantil
con las familias cafeteras

El trabajo infantil constituye una violación a los Derechos Humanos fundamentales, afecta el pleno desarrollo de los niños, niñas y adolescentes y obstruye el Desarrollo Sostenible. La eliminación del trabajo infantil figura explícitamente en la meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, que exhorta a la comunidad mundial a adoptar medidas inmediatas para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Si bien es cierto, en la última década se lograron importantes progresos en la lucha contra el trabajo infantil; en el último año, estos avances se han visto amenazados debido a la actual pandemia de la COVID-19. En 2020 se registró una pérdida de horas de trabajo equivalente a 255 millones de empleos a tiempo completo. Pese a que esos efectos adversos se produjeron en todo el mundo, la pérdida de horas de trabajo fue particularmente acusada en América Latina y el Caribe¹.

Dado que los ingresos provenientes del trabajo representan alrededor del 80% de los ingresos totales familiares en la región, la contracción de los mismos también impactó significativamente y de manera desigual en los ingresos de los hogares. Este aumento

del desempleo ha afectado severamente el bienestar de las familias, particularmente aquellas en condiciones de pobreza extrema, quienes suelen tener empleos informales. Las cifras de trabajo infantil e ingreso *per cápita* en los países de la región sugieren que hay una fuerte correlación entre la situación de pobreza y la incidencia de trabajo infantil; en otras palabras, cada vez más niños salen a trabajar ante la falta de recursos en sus hogares afectados por la pandemia, el cierre de las escuelas y las medidas de confinamiento².

La ONU declaró el año 2021 como: “*Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil*”. Este brindará la oportunidad de abordar los desafíos planteados por la COVID-19 y de acelerar el progreso hacia el objetivo establecido por la meta 8.7 de los ODS.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la abolición efectiva del trabajo infantil constituye uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reconocido en dos³ de sus ocho convenios, a los cuales se comprometen todos sus Estados Miembros, ya sea que los hayan ratificado o no. Todos los mandantes de la OIT están unidos en la lucha por la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, y varios departamentos técnicos de la OIT contribuyen a esta lucha. Por ejemplo, el Departamento de Empresas, a través de la Unidad de Multinacionales, promueve la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN), cuyo objetivo es proporcionar orientación directa a las empresas en lo que respecta a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Una de las políticas principales de la Declaración EMN es la “*Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas*”.

Bajo esa misma línea, en la región de los Países Andinos, el Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), viene promoviendo acciones conjuntas con las empresas y organizaciones de empleadores de Colombia, para generar conciencia en los sectores donde más incide el trabajo infantil en el país.

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
 2. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747587/lang--es/index.htm
 3. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
 4. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Solo en el último trimestre de 2020, el total nacional de la población colombiana de 5 a 17 años que trabajó fue de 523 mil niños, niñas y adolescentes⁴. Las actividades económicas que concentraron el mayor número de personas ocupadas en este rango de edad fueron la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Con esto podemos inferir que la falta de estructuras y políticas sociales en las zonas rurales, recaen con más fuerza en niños y niñas.

Cabe recalcar que es justamente por cifras como estas que algunos de los socios comerciales más relevantes para la región, tales como Estados Unidos y la Unión Europea, mantienen a países como Colombia en listas donde se indica que el trabajo infantil aún es prevalente. Esto a su vez afecta la inversión de dichos socios en el país, lo que se traduce en menos trabajo y oportunidades de crecimiento.

Por ello, y como parte de nuestro compromiso con la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, desarrollado por la Presidencia de Colombia; nos hemos querido enfocar en acciones concretas para la erradicación del trabajo infantil en el sector café. Para esto, nos hemos aliado con la Cooperativa de Caficultores de Salgar (Antioquia), con quienes estamos realizando el piloto de la campaña comunicacional y social:

“La empresa cafetera protegiendo a la niñez” que esperamos pueda replicarse con muchas otras asociaciones de caficultores, a nivel nacional e internacional.

Tradicionalmente este tipo de campañas de sensibilización se han ejecutado a través de cursos de capacitación, que, siendo valiosos, pueden ser un poco ajenos a las realidades de la vida en el campo. Es por eso que hemos propuesto que los elementos de la campaña sean parte de la vida comunitaria que gira en torno a los espacios físicos de la Cooperativa de Salgar. Allí, quienes vengán a vender su café, se encontrarán con pendones y carteles que les informarán a través de personajes animados y videos, sobre los peligros del trabajo infantil.

Buscamos que esta campaña llegue directo al corazón de las familias cafeteras. Creemos que es allí donde empieza la consciencia por el tema y las acciones que inducen al trabajo infantil o aquellas que tienen el poder de erradicarlo. La familia cafetera es en gran medida la empresa cafetera y ellos son nuestro objetivo. Pero llegar a este público requiere acceder a los canales que son propios de las regiones y de la vida rural, por ello, en esta campaña, la radio comunitaria y los espacios sociales de la Cooperativa de Caficultores serán el punto de partida para dejar nuestro mensaje.



A través del programa radial: Renacer Cooperativo, que se emite en 7 emisoras radiales del suroeste antioqueño, vamos a transmitir una radionovela que, en 8 capítulos, con humor, pero con realismo, ilustra las dificultades que enfrentan las familias cafeteras y cómo esto puede incidir en las decisiones de los niños y niñas, y sus posibilidades de completar su educación o tomar el camino del trabajo infantil. En este esfuerzo de llegar a las comunidades en su propio lenguaje y con sus medios de comunicación tradicionales, hemos elaborado con caficultores antioqueños, una serie de trovas y jingles que hablan del trabajo infantil y de cómo este afecta el futuro y la prosperidad, no solo de los niños y niñas sino también de la finca cafetera como empresa. Esperamos que estas piezas comunicacionales sean de alta recordación.

Finalmente, para ser utilizado durante eventos comunitarios, hemos diseñado un “juego de “escalera” tamaño gigante que va a permitir que entre 4 y 20 personas se enfrenten a una serie de preguntas sobre qué actividades son aceptables para los menores de edad. Por ejemplo, si los trabajos domésticos son siempre seguros, si los menores pueden o no ayudar en tareas ligeras, cuales son las condiciones para que los niños y niñas se involucren en las tareas propias de la finca cafetera y cómo esto incide en que se dé el relevo generacional para que la tradición cafetera continúe. La campaña, y sus actividades, dará inicio el 12 de junio, Día Internacional de la erradicación del trabajo infantil.

Desde la OIT y el Proyecto CERALC esperamos que con este tipo de iniciativas los ODS se den a conocer traduciéndolos en acciones concretas, de tal manera que se conviertan en parte de la vida diaria de las personas, de su lenguaje y de sus valores, y así, poder cumplir con la Agenda 2030 y alcanzar cada una de sus objetivos y metas.

Por: Save the Children

El rol de Save the Children Colombia **en el fortalecimiento de entornos protectores** y promoción de los derechos de la niñez colombiana



Save the Children ha desplegado su operación en distintas áreas del territorio colombiano desde su llegada al país, hace más de 25 años, con la misión de promover el bienestar y la defensa de los derechos de la niñez. Movilizamos nuestra operación y esfuerzos en búsqueda de un futuro donde los niños y niñas puedan tener acceso a una educación de calidad y entornos donde prime la paz, justicia e instituciones sólidas¹. Actualmente estamos presentes en los territorios de Nariño, Valle del Cauca, Arauca, Norte de Santander, La Guajira y Bogotá, áreas caracterizadas por condiciones estructurales de violencia y vulneración de derechos.

A casi cinco años de la firma del acuerdo de paz entre el Gobierno colombiano y el grupo armado Fuerzas Revolucionarias Armadas de Colombia (FARC), estos departamentos, lejos de encontrarse apartados de las dinámicas transgresoras de Derechos Humanos propias de los conflictos armados, están inmersos en un contexto en el que prima la intensificación de la violencia armada y con esta, la constante vulneración de los Derechos Humanos de las comunidades. Lo anterior, a raíz de la reestructuración de las dinámicas del conflicto en los territorios históricamente afectados por este fenómeno.

Desde el 2018, advertimos con preocupación el incremento de las acciones armadas y ataques contra la población por parte de grupos armados como resultado de la

disputa por los territorios y economías ilegales. A esto, se sumó que la pandemia por COVID-19 marcó un momento de crisis, que ha sido aprovechado por los grupos armados para imponer medidas restrictivas y de control (FIP, 2020). De ahí, identificamos un aumento de la influencia de los grupos armados a través de acciones que han aumentado la vulnerabilidad de los niños, niñas, adolescentes y comunidades en nuestros departamentos de operación.

Entre las víctimas de masacres y asesinatos, así como de la creciente violencia experimentada en el país, encontramos a los niños, niñas y adolescentes, quienes se han visto históricamente afectados por la falta de acceso a la educación, el reclutamiento y uso por parte de grupos armados o bandas de crimen organizado, la exposición a la violencia, explotación y abuso, y el trabajo infantil.

La Convención sobre los Derechos del Niño de 1989² contiene el pilar base de cualquier Estado para entender los derechos fundamentales básicos inherentes a niños, niñas y adolescentes. En esta se reconoce la necesaria protección especial, social y legal a este grupo humano. La Convención enfatiza en *“la obligación del Estado a adoptar las medidas necesarias para dar efectividad a todos los derechos reconocidos en la Convención”*. Para los países parte, implica la creación de medidas efectivas de seguridad y salvaguarda para los niños y niñas.

Con relación al reclutamiento forzado, uno de los flagelos que peor azota a la niñez colombiana, el artículo 4º del Protocolo Adicional a la Convención de los Derechos del Niño, relativo a la participación de personas menores de 18 años en los conflictos armados, establece que *“los grupos armados distintos de las fuerzas armadas de un Estado no deben, en ninguna circunstancia, reclutar o utilizar en hostilidades a menores de 18 años”*.

Así mismo, existen múltiples cuerpos normativos internacionales y nacionales que establecen desde diferentes ámbitos como el acceso a la educación, condiciones de protección integrales para la niñez. Es notoria la existencia de un sistema que ha ido fortaleciéndose desde la doctrina para ser

cumplido por los Estados. Desde Save the Children Colombia centramos nuestra acción misma en el cumplimiento de esta normatividad, razón propia de nuestro nacimiento como organización a nivel internacional.

A pesar de su existencia y ratificación, a la hora de revisar el cumplimiento de estas, es notoria la *“complejidad en la aplicación directa de los mismos por parte de las autoridades competentes en los casos concretos (...), lo que conlleva a la evidente vulneración de los derechos de niños niñas y adolescentes”* (Defensoría del Pueblo, 2020). Nos enfrentamos a contextos complejos, donde la existencia de instituciones débiles y presencia de actores armados ha creado históricamente un círculo vicioso. Así, los niños y niñas están

expuestos a factores de riesgo que vulneran directamente su derecho a ser protegidos.

En los municipios donde operamos existe una gran vulnerabilidad derivada de los factores mencionados anteriormente (presencia de grupos armados, condiciones extremas de pobreza, etc.), y al mismo tiempo, existe un sistema de protección débil, cuya frágil estructura no permite una respuesta institucional eficaz y rápida a las situaciones de riesgo que se presentan, para garantizar el derecho de los niños a ser protegidos.

Son los líderes sociales en Colombia, dentro del contexto socio-cultural marcado por la violencia, quienes se encargan diariamente de la defensa de los derechos humanos de las comunidades. Son





fundamentales porque apuestan a la vida, a la paz, a un mundo en que la ciudadanía confluya en libertad con las garantías que merecen (Suárez)³. Su papel activo en la defensa de los Derechos Humanos para las personas es reflejo de la baja institucionalidad del gobierno colombiano en dichas tareas.

Es ese rol constante por alzar la voz de sus comunidades lo que ha generado un aumento en la violencia en contra de estos. Según informes del Instituto de estudios para el desarrollo y la paz (Indepaz), desde la firma del Acuerdo con las Farc, entre 2016, hasta octubre de 2020 asesinaron a 840 líderes y 131 lideresas defensores de derechos humanos (Martínez, 2020). De esta manera, la violación sistemática de Derechos Humanos inherentes a la ciudadanía y a la infancia son condiciones dadas de manera consecencial.

Save the Children Colombia ha adaptado su respuesta a este contexto, desplegando su operación con el fin de atender a los niños, niñas y comunidades más vulnerables en marcos de desarrollo y humanitarios con base en los enfoques diferenciales. Desde diferentes sectores, como protección, educación, medios de vida, agua, saneamiento e higiene, reducción de pobreza y salud, hemos buscado garantizar los derechos de la niñez.

Desde nuestro trabajo en protección, movilizamos nuestros esfuerzos para crear entornos seguros, en los que se reduzca la exposición a cualquier tipo de

riesgo proveniente del conflicto. Para esto, implementamos de forma directa una serie de enfoques comunes y pilares estratégicos, por medio de los cuales buscamos transformaciones reales que sienten las bases para que los niños, niñas y adolescentes logren su máximo desarrollo en un entorno donde sus derechos sean protegidos.

Centramos nuestras acciones en el ideario de una crianza sin violencia y un entorno protegido a través de la gestión de casos. Una de nuestras principales apuestas es la implementación del enfoque común Escuelas Seguras⁴. Este busca que las instituciones

3. Patricia Suárez, miembro de la ONIC (Organización Nacional Indígena de Colombia) e indígena del Amazona.



educativas y toda la comunidad educativa que la comprende se articulen en pro de proteger a los niños y las niñas, docentes y miembros del sistema educativo de problemáticas del conflicto armado que la afecten. Así, generamos ejercicios para “identificar y mitigar los riesgos asociados al conflicto y promover la protección de las instituciones educativas” (Save the Children, 2018)

De esta forma, hemos promovido la garantía del acceso a la educación y la creación de la niñez en zonas de conflicto armado. Actualmente seguimos trabajando incansablemente a través de nuestra labor de abogacía e incidencia ante instituciones gubernamentales, cooperación internacional y sociedad civil para plantear acciones conjuntas en torno a este tema.

Como se mencionó previamente, la pandemia por COVID-19 profundizó las brechas en el ámbito educativo en Colombia. Hubo una variación en el método de aprendizaje, que pasó a ser virtual. Sin embargo, en las zonas rurales hay una baja asignación de recursos para la aplicación de una metodología netamente virtual a nivel escolar, por un acceso limitado a internet y a los conocimientos y herramientas de las TIC, un componente clave para la educación a distancia.

Esto ha implicado que los grupos armados aprovechen la dificultad al acceso a la educación de niños y niñas para buscar aumentar sus filas. Es por esto que Save the Children Colombia tiene como prioridad implementar la iniciativa Safe Back to School o Retorno Seguro a la Escuela.

En el marco de esta estrategia, buscamos garantizar el regreso seguro a la escuela, apoyar su aprendizaje, y reforzar el sistema educativo. Para lograr esto, entre las medidas planteadas, contemplamos el trabajo con las autoridades educativas locales para mejorar las condiciones higiénicas básicas y el acceso a las instalaciones de agua, saneamiento e higiene.

4. Nace de la Declaración de Escuelas Seguras Lanzada en Oslo, Noruega el 29 de mayo de 2015.



Para finalizar, se concluye que la garantía de seguridad lejos de ser una prerrogativa aislada e independiente, constituye un factor absolutamente transversal en la vida de los infantes. Esto quiere decir que, en la medida en que no se tutele este valioso derecho, sus dramáticos efectos se extenderán a todos los ámbitos que comprenden la vida de los niños y las niñas. En este orden de ideas, es capital esta defensa, pues así y solo así, encontrará asidero el desarrollo de una infancia bienaventurada.

Save the Children Colombia se destaca por ser una organización no gubernamental enfocada en la protección y promoción de los derechos de la niñez. En medio de las crisis que afronta Colombia, el principal pilar que ha guiado nuestra acción ha sido el ser una plataforma para alzar la voz de los niños, niñas y adolescentes, quienes son sujetos titulares de derecho y merecen desarrollarse en entornos seguros libres de cualquier exposición a los efectos del conflicto armado.

BIBLIOGRAFÍA:

- Garzón Vergara, J. C., & Silva Aparicio, A. M. (2019, 29 abril). La fragilidad de la transición: la paz incompleta y la continuidad de la confrontación armada. FIP - Ideas Para La Paz. <http://www.ideaspaz.org/publications/posts/1751>
- Defensoría del Pueblo (2020) Dinámica del reclutamiento forzado de niños, niñas y adolescentes en Colombia: Retos de la política pública de prevención.
- Martínez, M. A. (2020, 15 octubre). Radiografía de la violencia contra los líderes asesinados en Colombia – Indepaz. Indepaz. <http://www.indepaz.org.co/radiografia-de-la-violencia-contralos-lideres-asesinados-en-colombia/>
- Save the Children Colombia. (2018) Boletín 1. Escuelas como Zonas de Paz.
- Líderes sociales en Colombia: la lucha por la vida. (2019, 1 abril). Universidad Externado de Colombia. <https://www.uexternado.edu.co/ciencias-sociales-y-humanas/lideres-sociales-en-colombia-la-lucha-por-la-vida/>

Diversidad e Inclusión

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y determina que todas las personas nacen libres e iguales y tienen derechos que deben ser garantizados sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o filosófica, origen nacional o social, o cualquier otra condición. Con esta premisa, las empresas deben garantizar en el ámbito laboral a todas las personas el derecho a la igualdad y principio de no discriminación para promover un ambiente más inclusivo con grupos que socialmente han sido más vulnerados que otros como los pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, mujeres, personas LGBTQ+, personas en condición de discapacidad, adultos mayores, y demás grupos con desigualdades sociales.

- *Pfizer*

Pfizer Colombia: una empresa diversamente feliz

- *Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva - DCRI*

Los retos en materia de DD.HH., de la DCRI. Una mirada hacia 2030

Por: Pfizer Colombia

Pfizer Colombia: una empresa *diversamente* **feliz**



Siguiendo el artículo primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona nace libre y en igualdad de dignidad y derechos, dotada de razón y conciencia y debe comportarse fraternalmente con sus similares. Un beneficio del que gozan todos los individuos y que las personas y organizaciones deben respetar, garantizar y promover. En la búsqueda de este fin, diversas compañías han implementado políticas, procedimientos y estrategias para incentivar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores en condiciones de igualdad, que les permitan sentirse genuinamente incluidos y gozar plenamente de sus derechos.

Una de estas organizaciones es Pfizer Colombia, que, como parte de su responsabilidad con la promoción y defensa de los Derechos Humanos, cuenta con una política especializada en la materia, promovida desde su casa matriz y desarrollada en concordancia con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. Con este instrumento busca identificar los riesgos corporativos que podrían tener impacto sobre sus diversos grupos de interés y reafirmar su compromiso con el respeto de la igualdad y las libertades fundamentales a las que todas las personas tienen derecho independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otra condición.

Como compañía global, Pfizer en Estados Unidos fue una de las primeras signatarias del Pacto Global de Naciones Unidas, buscando la alineación de sus estrategias y operaciones con principios universales sobre Derechos Humanos, trabajo decente, medio ambiente y transparencia. Así mismo, Pfizer Colombia ha alineado sus iniciativas de responsabilidad social con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), priorizando siete objetivos entre los que destacan el ODS 3: Salud y Bienestar y el ODS 5: Igualdad de Género. La empresa también viene trabajando activamente, desde hace más de 15 años, en ser un lugar de trabajo donde sus colaboradores sean el fiel reflejo de la diversidad y en el cual se sientan respetados, inspirados, incluidos y felices.

Para cumplir este último propósito, Pfizer implementó desde 2005 su Comité de Diversidad e Inclusión, donde participan miembros de distintos niveles de la organización y a través del que se desarrollan acciones en cuatro frentes estratégicos: mujer y equilibrio vida-trabajo; comunidad LGBT+; discapacidad; etnia, cultura y religión. Estos esfuerzos le han permitido ser reconocida como una empresa que promueve la equidad de género e inclusión en el país y logra que el 100% de sus empleados se sientan orgullosos de la compañía.

“Es importante que como empresas y personas sirvamos a un fin superior que nos permita contribuir a los retos que enfrentamos como sociedad, en nuestro caso, trabajamos diariamente por generar innovaciones que cambian la vida de los pacientes, pero también por aportar a la formación de una sociedad más justa, sostenible y equitativa, donde quepamos todos y como se propone la Agenda 2030, no dejemos a nadie atrás” afirmó Ana Dolores Román, gerente general de Pfizer para Colombia y Venezuela.

Para la directiva, uno de los temas más relevantes en este camino es lograr la coherencia entre las políticas y la cultura organizacional para lo cual considera fundamental liderar con el ejemplo.

82%
del comité directivo
son mujeres

61%
de su planta laboral
esta conformada **por**
mujeres





Sus buenas prácticas se ven reflejadas en la representación femenina de la compañía que asciende al 82% de su Comité Directivo y a un 61% del total de su plantilla laboral. La empresa comparte y ha hecho extensiva su experiencia a lo largo de su cadena de valor, logrando implementar un programa de Proveedores Diversos, que busca apoyar empresas de propiedad de comunidades objetivo en su proceso de crecimiento y formación en materia de diversidad e inclusión y en el cual hoy participan 45 empresas proveedoras de la compañía.

Estas acciones están pensadas desde el corazón de la compañía, pues uno de sus valores es la equidad, que aboga por que a todas las personas se les tenga en cuenta, escuche y cuide y por lo cual, la diversidad e inclusión y la efectiva promoción de los Derechos Humanos dejan de ser un tema accesorio a sus actividades y se convierten en un factor estratégico de su desempeño organizacional. La diversidad e inclusión en Pfizer Colombia han evolucionado, convirtiéndose en una de las mayores apuestas de la compañía y una de sus formas de aportar al progreso social del país.

Por: Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva - DCRI

*Los retos en materia de
Derechos Humanos de la DCRI.*

Una mirada hacia

2030

El Sector Defensa colombiano ha venido realizando grandes esfuerzos por convertirse en garante de los Derechos Humanos en diversos ámbitos. Por supuesto, el personal que se encuentra, o encontró, vinculado a dicho sector, en concreto aquel perteneciente a la Fuerza Pública y que ha adquirido distintos tipos de discapacidad en medio operaciones realizadas en el marco del conflicto, ha sido la prioridad para el Ministerio de Defensa Nacional.

El Consejo Nacional de Política Económica y Social entregó los lineamientos en 2009 mediante el documento Conpes 3591. Este dio origen, por primera vez, al Sistema de Rehabilitación Integral para la Fuerza Pública, incluyendo en dichas directrices la fase de la rehabilitación inclusiva, orientando al Gobierno de aquel entonces y a los siguientes, sobre la importancia de crear un centro que permitiera

articular la fase de la rehabilitación inclusiva para todos los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad.

Dos años después se promulgó la Ley 1471 de 2011 cuya finalidad fue la definición de la población objeto de atención en la fase integral de rehabilitación. Esta norma sería modificada en 2019, a través del artículo 248 del Plan Nacional de Desarrollo PND. Con esta medida se logró ampliar la oferta de servicios que, en principio, solo beneficiaba a los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad, permitiendo integrar, desde el componente de la inclusión, a otros grupos vinculados al Sector Defensa como los veteranos y los veteranos de la Guerra de Corea; los beneficiarios mayores de 18 años con discapacidad, el personal de la Fuerza en año de retiro asistido, entre otras poblaciones.



El Conpes 3591 advertía acciones a futuro como la necesidad de contar con una infraestructura física para adelantar *"la fase de inclusión que contempla las acciones encaminadas a la reintegración del individuo a su entorno familiar, social, laboral, y demás aspectos que impliquen su desarrollo personal en la nueva situación de discapacidad"*.

El Centro de Rehabilitación Inclusiva (CRI), es una dirección del Ministerio de Defensa Nacional que se inauguró el 29 de agosto de 2016 y desde entonces más de 5000 hombres han logrado ejecutar sus planes individuales de trabajo, desde la fase de la rehabilitación inclusiva, dando aliento a nuevos proyectos de vida enfocados en la empleabilidad; las ideas de negocio desde el emprendimiento; y el deporte visto como proyecto profesional, para quienes aspiran a convertirse en atletas de alto rendimiento, buscando conquistar logros en el paralimpismo.

Este componente social, que es responsabilidad de la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva DCRI, responde a la necesidad de diseñar un modelo que garantice la defensa y el cumplimiento de los Derechos Humanos para las poblaciones vinculadas al Sector Defensa, quienes han encontrado en los programas, planes, proyectos y actividades dispuestos desde los componentes de la presencialidad o virtualidad, dadas las condiciones de la pandemia que ha generado la COVID-19, el respaldo para el beneficio propio y el de sus familias.

Todo lo anterior se ha dado en el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, siendo esta la hoja de ruta para quienes articulamos acciones en favor de esta población.

DCRI se adhirió a Pacto Global Red Colombia en 2020, siendo de las pocas entidades públicas que ha comprendido la necesidad de ser corresponsables con los compromisos adquiridos, como nación, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los 17 ODS declarados para el cumplimiento de la Agenda 2030 y que propenden por un mundo mucho más equilibrado y justo, preservando el medio ambiente, garantizando el cumplimiento de los Derechos Humanos de nuestros pueblos y haciendo uso racional de los recursos.

El contexto de la pandemia nos ha permitido comprender, desde la DCRI, que el reto ahora incluye nuevas formas de trabajo, logrando la sinergia con otros actores no solo en el contexto de lo público, sino que necesitamos del concurso del sector privado y de las ciudadanías para sacar adelante las metas que nos hemos impuesto para los años por venir.

Bajo esta mirada la entidad ha puesto sus ojos en algunos objetivos puntuales de los ODS. Por ejemplo, el número 10, que busca la reducción de las desigualdades, asumiendo, desde el inicio de la prestación de los servicios en 2016, el papel de una institucionalidad incluyente, todo esto en concordancia con el PND 2018-2022 Pacto por Colombia Pacto por la Equidad, que incluyó, en su articulado, por primera vez, un capítulo en favor de las Personas con Discapacidad PCD, llamado *"Pacto por la Inclusión de todas las Personas"*.

Para lograr mantener la misión que se nos ha encomendado por mandato constitucional, en el desarrollo de este nuevo escenario turbulento y colmado de incertidumbres por demás, anteponemos el compromiso para con nuestros diferentes grupos de interés: usuarios de la entidad, funcionarios, proveedores, actores del Sector Defensa y ciudadanías, manteniendo como premisa sus derechos en cada uno de los contextos en los que estos aplican y que son la prioridad social de nuestra Dirección como agentes sociales del Ministerio de Defensa Nacional.

Nuestra entidad hace parte del Consejo Nacional de Discapacidad, siendo la directora, quien representa a la población objeto de atención de la DCRI, desde su rol como miembro consejero de este órgano.

Son muy variadas las acciones con las que promovemos el respeto y la protección de los Derechos Humanos desde la DCRI. Por ejemplo, contamos con una infraestructura única en toda Latinoamérica que se ha convertido en referente para el mundo y en el centro de operaciones de nuestra labor, garantizando el pleno disfrute de los usuarios, así como de los funcionarios, colaboradores y visitantes de nuestro mo-



dermo centro. Este lugar, que es completamente accesible, pues cuenta con rampas, ascensores, todos los baños han sido dotados de amplios espacios para el ingreso de personas en silla de ruedas, amplias ventanas que facilitan la luminosidad del lugar, es parte de esa oferta de servicios que satisface las necesidades es todos estos actores y que sirve para evitar se vulneren los derechos de nuestros grupos de interés.

Mantenemos, además, contacto permanente con los actores del sistema, a fin de capacitarlos frente a los posibles riesgos e incidencias que pueden derivar en accidentes y que se convierten en peligros para adquirir una disca-



pacidad. Entre 2019 y 2020 logramos capacitar a cerca de 50 mil colaboradores del Sector Defensa a través del curso virtual *"Política de Discapacidad del Sector"*, acción que logró el reconocimiento por el impacto alcanzado. Otras actividades tendientes a articular contenidos puntuales como el lenguaje incluyente y la comunicación asertiva sobre la discapacidad, fue dictado por primera vez el año anterior; para esta oportunidad se escogió, mediante proceso de contratación transparente a través de la plataforma Secop II, a la Universidad de la Sabana, institución educativa de calidad se encargó de diseñar un curso que dotara de herramientas a periodistas y comunicadores de la

Fuerza Pública, el Sector Defensa, empresas y otras organizaciones públicas, sobre la forma correcta de comunicar la discapacidad, sin vulnerar e ir en contra de los derechos de las personas en condición de discapacidad (PcD).

Actualmente, trabajamos en un plan que nos permitirá garantizar, a 2030, la prestación del servicio, generando para tal cometido un derrotero que tenga como premisa la sostenibilidad de nuestro modelo. Este hace parte de la planeación del Sector, direccionado por el viceministerio del Grupo Social y Empresarial de la Defensa y el Bienestar GSED, desde allí se trabajará para hacer partícipes de las diferentes acciones

propuestas a las 18 empresas que hacen parte del corporativo del GSED, entendiendo que estas tienen necesidades de dar articulación a sus programas de Responsabilidad Social Empresarial RSE y que la DCRI es el músculo social del Sector Defensa, trabajo que contribuirá a consolidar el compromiso de la agenda social que en materia de Derechos Humanos nos hemos propuesto para los próximos 10 años.



Pacto Global
Red Colombia

Buenas prácticas en
DERECHOS
HUMANOS
Y EMPRESAS
en Latinoamérica

www.pactoglobal-colombia.org