



¡Estándares Internacionales en Acción!

**Publicación de Buenas Prácticas
en Derechos Humanos y Empresas**

2da Edición

Abril 2024



**Pacto Global
Red Colombia**





Transmitimos energía mientras cuidamos lo que menos ves

Trabajamos para llevar una energía sostenible y confiable por toda Latinoamérica, y al mismo tiempo, cuidamos la naturaleza, nos preocupamos por la preservación de la vida y el bienestar de las comunidades.



Escanea y
conoce más



@IsaIntercolombia

www.IsaIntercolombia.com

isa
INTERCOLOMBIA

INDICE

- 5 Palabras de introducción
- 7 Introducción a la publicación
- 8 Metodología

CATEGORÍAS Y BUENAS PRÁCTICAS:

- 9 **DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS**
 - 10 ENEL Colombia
 - 13 Hocol
- 18 **EQUIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**
 - 19 Grupo Coquecol
 - 25 Enel Colombia
 - 27 Servicios Nutresa S.A.S
 - 30 Universidad Abierta y a Distancia
- 35 **PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA PROVEEDORES Y**
 - 36 Cámara de Comercio de Bogotá – CCB
 - 40 Drummond LTD Colombia
 - 43 Empresa de Energía del Quindío
- 48 **POLÍTICAS Y/O COMPROMISOS CON EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS CONTRATISTAS**
 - 49 Canacol Energy
 - 52 Drummond LTD Colombia

Mauricio López
Director Ejecutivo
Pacto Global Red Colombia.

Publicación Especial liderada por:
Carolina Hernández Viveros
Coordinadora de Derechos Humanos y Anticorrupción
Pacto Global Red Colombia

Corrección de estilo:
Mauricio López

Diseño y Diagramación:
Jhonathan Marulanda
jhonathan.marulanda.n@gmail.com

Comercialización Claudia Prada y Alirio Aguilera

Año 2024

AGRADECIMIENTOS

Para las empresas comprometidas con el respeto de los derechos humanos y con la aplicación de los estándares internacionales de conducta empresarial responsable que postularon y compartieron sus buenas prácticas para esta segunda edición de Buenas Prácticas en Derechos Humanos y Empresas.

A los jurados que apoyaron esta publicación a través de la evaluación y calificación de las buenas prácticas a la luz de sus conocimientos en materia de derechos humanos, los cuales permitieron establecer una perspectiva regional y objetiva.

El jurado fue conformado por:

Sebastian Coba - Consultor Regional del Acelerador Business and Human Rights para LAC

Germán Zarama - Analista de políticas y punto focal para América Latina y el Caribe Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE

Nicolas Liatre – Analista de Programas y Aceleradores de Pacto Global Argentina

Tayná Leite - Jefe de Derechos Humanos y Trabajo Decente de Pacto Global Brasil

Angie Quiroga - Jefa de Gestión de Proyectos de Pacto Global Chile

Ruben Carricondo - Responsable de Agenda 2030 y Análisis de Sostenibilidad de Pacto Global España

Laura Belfiore - Observatorio del Sector Privado América Latina y el Caribe de Pacto Global de las Naciones Unidas

Annika Gostowski - Especialista en Género & Alianzas de Pacto Global Uruguay

Pacto Global Red Colombia



Mauricio López González
Director Ejecutivo
Pacto Global Red Colombia

El **Pacto Global de las Naciones Unidas** es la iniciativa corporativa de sostenibilidad más grande del mundo con alrededor de **22,000 empresas participantes a nivel mundial**. En América Latina existen en la actualidad 14 Redes Locales que promueven la sostenibilidad y fomentan la alineación de los **10 Principios del Pacto Global con las organizaciones adheridas**.

Dentro de la dinámica de la actuación de **Pacto Global de las Naciones Unidas**, la promoción de los Derechos Humanos es la sombrilla sobre la cual todo converge. No es asunto menor. De hecho, en el 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011, un marco legal para que las empresas respeten los derechos humanos mediante la implementación de un proceso de debida diligencia que consiste en identificar, prevenir, mitigar y responder frente a los posibles impactos en derechos humanos.

Esta es la razón por la que en **Pacto Global Colombia** enfatizamos que el respeto y defensa de los derechos humanos constituye en uno de nuestros pilares de trabajo. Los principios 1 y 2 de nuestro decálogo, con el cual se comprometen todos miembros de **Pacto Global**, busca que las empresas apoyen y respeten la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia; asimismo que las empresas se aseguren de no actuar como cómplices de posibles violaciones.

Para hacer de estos principios una realidad, dentro de la estructura organizativa de la Red tenemos nuestra Mesa de Trabajo de Derechos Humanos, la cual es un escenario continuo promovido para **fortalecer los conocimientos, herramientas, alianzas y buenas prácticas empresariales en esta materia**.

La Mesa es una iniciativa de diálogo, articulación y aprendizaje que promueve el **compromiso y respeto de los Derechos Humanos** en la gestión organizacional, tratando temas relacionados con las aplicaciones de los estándares internacionales de la conducta empresarial responsable.

Ahora bien, si bien hemos avanzado a nivel de sector privado en la aplicación de los **Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos**, aún contamos con un número significativo de empresas que deben montarse en este mundo de respeto de los derechos humanos, entiendo que, por un lado, cada vez estamos viendo que este tema se vuelva más regulatorio, legal y obligatorio y, por otro lado, que es la única vía para los negocios sea sostenibles y éxitos a largo plazo.

Es por esto por lo que celebramos que **9 empresas** puedan materializar en esta publicación esas buenas prácticas recientes como factor diferencial en el accionar de respeto de los derechos humanos, convirtiéndose en referente en estos temas.

Con esta publicación **queremos demostrar por segunda vez el esfuerzo del sector privado en el respeto de los derechos humanos** y continuar fomentando el intercambio de experiencias positivas en materia conducta empresarial responsable.

En esta publicación encontrará **11 casos** recientes que versan sobre **i) Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos con enfoque en:** cadena de suministro, relacionamiento con la comunidad, trabajo decente, cambio climático, seguridad y derechos humanos, previsión del trabajo infantil, transformaciones sociales y construcción de paz; **ii) Políticas y/o compromisos con el respeto de los Derechos Humanos;** **iii) Promoción y divulgación del respeto de los derechos humanos:** al interior de la organización y/o para proveedores y contratistas y **iv) Equidad de género en la aplicación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.**



Introducción a la publicación

Los Derechos Humanos (DDHH) son fundamentales para la protección y el bienestar las personas, en el contexto empresarial actual, estos pueden verse amenazados por la sobreexplotación de recursos naturales, la construcción de infraestructuras, la contaminación ambiental y otros impactos que las organizaciones tienen con sus grupos de interés; como respuesta, la Debida Diligencia ayuda a identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos que se pueden tener sobre los DDHH, además ayuda a garantizar que las empresas operen de manera responsable y respeten a las personas y comunidades afectadas por sus operaciones.

En los últimos años, tanto inversores como consumidores han comenzado a prestar mayor atención a las prácticas de DDHH de las empresas, exigiéndoles que respeten, promuevan y remedien los impactos negativos generados por sus operaciones; por lo tanto, aquellas que tienen una sólida política y prácticas suelen ser vistas como más éticas y responsables generando mayor confianza. Por lo tanto, una empresa que respete los DDHH adquiere mayor valor de marca y más lealtad del cliente, traduciéndose en beneficios y mejores precios de las acciones a largo plazo.

Los DDHH son un tema importante en todas las empresas, las cuales tienen entre sus responsabilidades, primero el impacto en la vida cotidiana de las personas y segundo cumplir su promesa de valor, de ahí que los DDHH deberían ser transversales en la operación y toma de decisiones. Es relevante desarrollar políticas y prácticas que estén en línea con estándares internacionales como los Principios de Pacto Global, Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas, Conducta Empre-

sarial responsable de la OCDE entre otros.

El objetivo de desarrollar por segunda ocasión esta publicación es el de continuar **fomentando el intercambio de experiencias positivas del sector privado colombiano** en materia derechos humanos y empresas y conducta empresarial responsable, fortaleciendo así **el compromiso en la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas de Derechos Humanos y Empresas y otros estándares internacionales relacionados con la Conducta Empresarial responsable**.

Se trata de un proceso transparente, en el que se invitó a empresas activas en Colombia a compartir de forma práctica su aprendizaje y casos de éxito, habiendo implementado buenas prácticas derechos humanos y empresas y conducta empresarial responsable y compartiendo cómo esto ha beneficiado a su negocio y entorno.

Además de reconocer a las organizaciones con las prácticas más alineadas a los estándares internacionales en la materia, la publicación busca **invitar a la reflexión**, tanto de quien la lea como de quienes participaron en el proceso de construcción de esta publicación.

Actualmente hay diversos y nuevos desafíos a los cuales se enfrentan las empresas en materia del respeto de los derechos humanos, por eso es importante **conocer también prácticas novedosas de cómo otras organizaciones están promoviendo los derechos humanos**, a través de actualizaciones y adaptaciones políticas y procedimientos operacionales.

La publicación también **busca motivar** a otras organizaciones que se puedan enfrentar a retos similares a **replicar las buenas prácticas** de la publicación, así como inspirar a dichas

organizaciones a innovar e intentar nuevas estrategias de promoción de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.

La publicación busca presentar de forma realista y práctica cómo algunas organizaciones hacen frente a los riesgos de los derechos humanos a través de la aplicación de los estándares internacionales de Conducta Empresarial Responsable.

Metodología

Las buenas prácticas postuladas fueron evaluadas por un jurado internacional, compuesto por expertas y expertos en Derechos Humanos y Empresas y en Conducta Empresarial Responsable de diferentes países latinoamericanos. Las mejores prácticas fueron seleccionadas de forma objetiva y transparente por el jurado calificador.

El jurado calificador eligió las mejores y más innovadoras con base en criterios objetivos, transparentes y comparables entre empresas y sectores. No hubo un número específico de buenas prácticas ganadoras por categoría, sino que esto varió dependiendo del número de buenas prácticas recibidas y su calidad.

Esta 2da edición de la Publicación de Buenas Prácticas en Derechos Humanos y Empresas tiene 4 categorías:

1. Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos con enfoque en: cadena de suministro, relacionamiento con la comunidad, trabajo decente, cambio climático, seguridad y derechos humanos, previsión del trabajo infantil, transformaciones sociales y construcción de paz;
2. Políticas y/o compromisos con el respeto de los Derechos Humanos;
3. Promoción y divulgación del respeto de los derechos humanos: al interior de la organización y/o para proveedores y contratistas;
4. Equidad de género en la aplicación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

El jurado calificó las buenas prácticas postuladas en cada categoría, eligiendo a las mejores, con base en los siguientes criterios:

a. **LEGITIMIDAD (15%):** La práctica es reconocida como exitosa por actores claves del territorio donde se desarrolla, entre otros, las y los beneficiarios directos e indirectos de ésta y ha sido desarrollada por instituciones especializadas, cumpliendo con estándares internacionales en la materia.

b. **POTENCIAL DE TRANSFERENCIA (15%):** Los aprendizajes derivados de la sistematización de la experiencia se pueden utilizar en más de un contexto. Tienen potencial para funcionar como modelo, es decir, para ser replicable al mostrar cuál es la manera óptima para ejecutar cierto proceso o actividad.

c. **INNOVACIÓN (15%):** La experiencia hace frente y resuelve los problemas de una manera novedosa, clara y accesible.

d. **SEGUIMIENTO (15%):** La implementación de la buena práctica incluye un seguimiento que permite evaluar sus resultados de manera sistemática y hay mejoras planeadas para la práctica a futuro.

e. **IMPACTO (20%):** La práctica logra o supera los objetivos planteados y sus resultados son verificables por medio de indicadores (cualitativos o cuantitativos) u otros mecanismos de monitoreo y evaluación.

Los beneficios y resultados de la buena práctica deben estar orientados a la respuesta a necesidades clave de los grupos de interés de la organización, es decir si la práctica tiene un impacto en grupos vulnerables como mujeres, niñez, comunidades étnicas, migrantes, entre otros.

CATEGORÍAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Debida Diligencia En Derechos Humanos

enel ENEL COLOMBIA

Enel Colombia hace parte del Grupo Enel, una multinacional del sector energético, posicionada entre los principales operadores integrados globales en el sector de electricidad y gas.

Programa para desarrollo de proveedores de carbón del interior del País (minería subterránea) en temas de sostenibilidad y derechos humanos.

En primera instancia, cabe resaltar que el desarrollo de esta iniciativa con proveedores de carbón se encuentra alineada con nuestra política de Derechos Humanos, teniendo en cuenta que desde Enel buscamos crear un valor sostenible compartido con todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, innovando, buscando la excelencia y aprovechando el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en los que opera, y en la cual tenemos como referentes estándares internacionales como: La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) —n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182— y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, La Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, Convenios de la OIT n.º 107, entre otros. Además, contemplamos normas del sector privado e iniciativas voluntarias en sus ediciones más actualizadas tales como: Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, entre otros.

En este sentido, el trabajo con los proveedores de carbón resulta fundamental, toda vez que les hacemos saber que ellos como empresas también tienen una responsabilidad con sus colaboradores y los distintos grupos de interés que impactan, así como con el medio ambiente y temas relacionados al gobierno corporativo. Es así que, en cuanto a los colaboradores, insistimos en la importancia de brindarles las herramientas adecuadas para que desarrollen sus labores cumpliendo con las normas relacionadas con salud y seguridad en el trabajo, con los pagos que estén bajo el marco normativo colombiano, entre otros. Además, recalcamos y somos enfáticos en nuestro compro-

miso con la erradicación del trabajo infantil, por lo cual no permitimos que en sus operaciones contraten menores de edad y, en caso de que lo lleguen hacer, que se cumpla con lo que determina la ley para estos casos (edad, permiso de los padres y horas de trabajo).

Específicamente trabajamos con nuestros proveedores de carbón en la construcción de una política enfocada en la promoción y respeto por los Derechos Humanos en sus áreas de influencia y en sus operaciones, así como en la importancia de que difundan el respeto a los derechos humanos y los tengan como pilar fundamental en las relaciones que mantienen con sus contratistas y proveedores. Otro de los temas importantes que buscamos promover a través de la política de derechos humanos de los proveedores de carbón es la protección de sus empleados ante todas las formas de discriminación, tanto en la contratación como en el trabajo, por ejemplo, grupos étnicos, mujeres o personas discapacitadas. De igual manera, otro de los aspectos de gran importancia que se ha resaltado en cuanto a la promoción y respeto por los derechos humanos es la promoción del derecho de los trabajadores a la asociación libre y negociación colectiva, como también el rechazo al trabajo y maltrato infantil y trabajo forzado. *menis dolor anduciis aut fugitia eaqui bla nos endit a dip-suntiam, qui abor sum nitiur aut lam imus.*

Resulta de gran importancia para Enel Colombia velar porque sus proveedores cumplan con la legislación vigente y no estén incurso en acusaciones o sanciones por la violación de las leyes de los Derechos Humanos o contra la corrupción.

De Igual manera, en el marco de las formaciones con los proveedores de carbón, les resaltamos la importancia de la protección del medio ambiente, y que sus actividades también deben tener un componente de responsabilidad frente a éste, por lo cual deben pensar en procesos más amigables y que estén encaminados en pro de su conservación, protección y/o restauración

Cabe destacar el hecho de que los proveedo-

res se abran a la sostenibilidad y empiecen a entenderla e incorporarla en sus organizaciones debido a que tiene unos impactos directos sobre ellos, toda vez que la percepción negativa que se tiene de ésta empieza a transformarse, lo que permite visibilizar que es posible desarrollar esta actividad con mejores prácticas encaminadas al respeto por los derechos humanos, impactando de igual manera su participación y nuevas formas de relacionarse en el mercado

Ahora bien, en el marco de la incorporación de la sostenibilidad con los proveedores de carbón se definió un proyecto de valor compartido, alineado con economía circular para reducción del impacto ambiental generado por el almacenamiento del residuo de la explotación minera donde, a nivel de laboratorio, se logró validar técnicamente el uso de la “peña” en obras civiles (articulación Enel: Cliente de Cenizas y Proveedor Carbón). De esta manera, aportamos al cumplimiento de 2 preceptos enmarcados en nuestra política en Derechos Humanos en lo que concierne a medioambiente, los cuales son: Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios y crear valor compartido para la empresa y las partes implicadas.

OBJETIVO DE LA PRÁCTICA

Enel tiene como uno de sus propósitos trabajar con los diferentes grupos de interés. En esta práctica hay un foco central sobre los proveedores de carbón del interior del país. Dentro de esta práctica se pretende:

1. Realizar diagnóstico y clasificación de los proveedores de acuerdo con el cumplimiento de aspectos de sostenibilidad priorizados por la empresa en derechos humanos, lineamiento según los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, proyectos sociales, desarrollo de capacidades empleados, reporte de sostenibilidad, calidad de vida, diversidad, entre otros.
2. Diseñar planes de acción de sostenibilidad a ejecutar por parte de los proveedores de carbón durante la vigencia de los contratos con la empresa.
3. Realizar seguimiento al desarrollo de los aspectos priorizados de sostenibilidad.
4. Ejecutar visitas a minas para verificación de condiciones técnicas mineras, validación de ausencia de trabajo infantil y evidenciar implementación de planes de sostenibilidad.
5. Establecer ranking de proveedores por condiciones mineras, de seguridad y medio ambiente.
6. Programar espacios de formación y desarrollo a proveedores donde se les capacite y actualice sobre temas de derechos humanos, reportes de sostenibilidad, alineación regulatoria minero – ambiental, economía circular, entre otros.

LA INICIATIVA

La minería del interior del país, en sus inicios, surgió como un negocio familiar de explotación “artesanal” de carbón en minas subterráneas. Con el transcurso de los años ha ido creciendo y evolucionando, adaptándose poco a poco a las exigencias regulatorias técnicas, mineras, ambientales y de seguridad establecidas, tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, es indispensable que estas empresas, para poder garantizar la continuidad de sus operaciones en el largo plazo, puedan superar las brechas de mejora que actualmente tienen en temas de sostenibilidad, seguridad, salud laboral, protección del medio ambiente y de las personas, lo cual incluye a empleados, contratistas y comunidades. En ese sentido, Enel Colombia ha venido realizando una fuerte labor de concientización con sus proveedores de carbón, de modo que su visión frente a la sostenibilidad se adopte de manera integral y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-. Por lo anterior, Enel diseñó e implementó un programa específico que involucra evaluación del cumplimiento de ocho aspectos priorizados de sostenibilidad, desde la fase de calificación (pre-

selección) hasta la ejecución de los contratos en caso de adjudicación (derechos humanos, lineamiento ODS, proyectos sociales, desarrollo capacidades empleados, reporte de sostenibilidad, calidad de vida, diversidad).

Dentro de este programa se establece un diagnóstico, categorización, formulación de un plan para cada empresa de acuerdo con su realidad y, finalmente se realiza un seguimiento a la evolución del cumplimiento de dichos aspectos por parte de los proveedores de carbón del interior del país (minería subterránea). Este proceso involucra acompañamiento por parte de Enel y permite valorar el trabajo de cada empresa creando cultura/conciencia para dar continuidad al proceso, aún en una fase posterior donde el proveedor no tenga contrato con Enel.

GESTIÓN Y CALIDAD

En todo momento se aplica el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) para el proceso de implementación del programa, así como actividades de estandarización y formación.

Estandarización:

- Se incluyeron requisitos de sostenibilidad en el procedimiento PO2437 de Calificación de Empresas suministradoras de carbón de Enel Colombia;
- Con el fin de contar con proveedores alineados a la política de sostenibilidad de la compañía, se creó e implementó un documento que detalla la ruta de construcción y ejecución del Plan de Sostenibilidad para proveedores de carbón de Enel, donde se detallan los 8 aspectos priorizados y el detalle de las categorías;
- Se implementaron listas de chequeo que incluyen los criterios que se evalúan para cada aspecto definido y de acuerdo con el cumplimiento, se realizó la categorización por empresa.

Formaciones:

- Derechos Humanos – DDHH;
- Aspectos de sostenibilidad priorizados y su relación con los ODS;
- Proyectos valor compartido;
- Estrategia de Economía Circular – Aprovechamiento Circular;
- Reportes de sostenibilidad bajo estándar GRI (Global Reporting Initiative) – Formación de formadores por empresa para la construcción del reporte;
- Proyectos / Productos Circulares;
- Eventos regulatorios: alineación minero-ambiental con participación de ANM – UPME – CAR – Corpoboyacá.

Diagnóstico:

- Encuestas de sostenibilidad para evaluar cumplimiento en aspectos priorizados: (Derechos humanos, lineamiento ODS, proyectos sociales, desarrollo capacidades empleados, reporte de sostenibilidad, calidad de vida, diversidad);
- Clasificación según cumplimiento de aspectos de sostenibilidad (A, B, C);
- Ranking por condiciones mineras;
- Definición y socialización de planes trabajo según diagnóstico y categorización.

Ejecución plan y seguimiento:

- Visitas técnicas a minas para verificación de evidencias de frente a la evolución en el cumplimiento de los aspectos priorizados de sostenibilidad, condiciones mineras y ausencia trabajo Infantil;
- Acompañamiento elaboración reportes de sostenibilidad – (Global Reporting Initiative);
- Construcción de documento “Lineamientos de Sostenibilidad por Empresa” llevando a cabo un Taller teórico Práctico;
- Construcción política DDHH a través de un Taller teórico práctico;
- Ejecución de encuestas sobre contratación de mano de obra y servicios locales. Análisis de las zonas de influencia;
- Definición Modelo Negocio Circular: Convenio Universidad Externado de Colombia – Enel;
- Definición proyecto de valor compartido alineado con economía circular para reducción del impacto ambiental generado por el almacenamiento del residuo de la explotación minera, donde a nivel de laboratorio, se logró validar técnicamente el uso de la “peña” en obras civiles.

Verificación:

- Recategorización de cada empresa de acuerdo con el cumplimiento de los aspectos;
- Planteamiento de acciones que permitan alineación frente al plan y al cumplimiento de los aspectos priorizados.

IMPACTO DE LA PRÁCTICA

Con el fin de medir el impacto de la implementación del programa, se realizó una comparación de resultados obtenidos en 2023 frente al diagnóstico realizado en 2020, a partir de los cuales, se identifica la mejora obtenida para las 15 Empresas evaluadas de Cundinamarca y Boyacá, zonas de suministro de combustible sólido hacia la Central Termozipa.

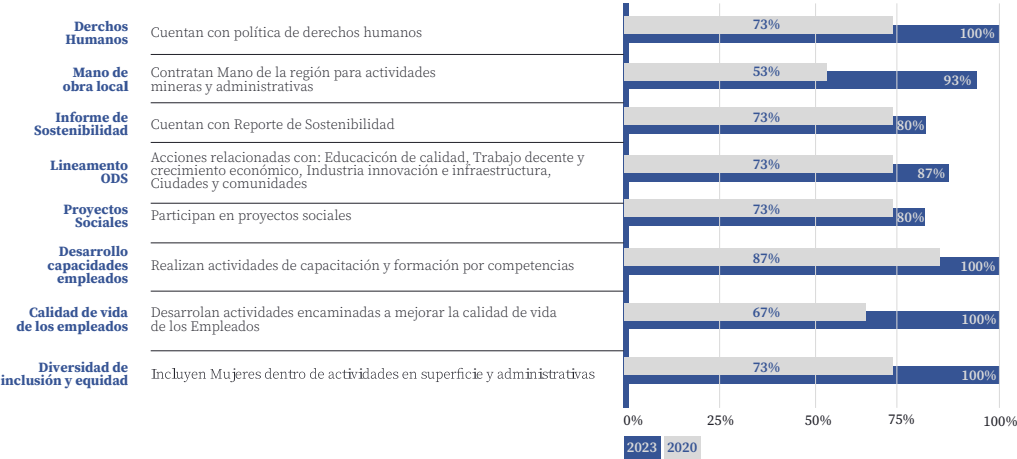
La **tabla 1** muestra la categorización relacionada con el análisis de la cantidad de empresas (en %) que integran cada categoría, frente al cumplimiento de los 8 aspectos de sostenibilidad priorizados.

El **gráfico 1** muestra en detalle el comportamiento detallado por cada aspecto.

Tabla 1
Clasificación comparativa por categoría

Categoría	2020	
A (0-3 aspectos)	20%	0%
B (4-6 aspectos)	53%	20%
C (7-8 aspectos)	27%	80%

Gráfico 1





HOCOL S.A.

Es una compañía del Grupo Ecopetrol, con más de 67 años de experiencia en la exploración y producción de hidrocarburos. Hemos crecido y alcanzado metas sustentadas en nuestro propósito superior: Compartir la vida de Colombia.

IMPLEMENTACIÓN DE ESTÁNDARES
EN SEGURIDAD Y DERECHOS
HUMANOS EN HOCOL S.A.

En HOCOL asociamos los riesgos en derechos humanos (DDHH) a los impactos reales, potenciales o percibidos sobre el goce efectivo de los derechos humanos como consecuencia de las actividades desarrolladas por la empresa en el marco de sus sistemas, procesos o proyectos. Los riesgos de DDHH tienen como particularidad que se refieren a aquellas situaciones en las que se puede afectar uno o varios DDHH como consecuencia directa o indirecta de las actividades empresariales y no a aquellas situaciones que puedan afectar el desempeño de la empresa.

Con el fin de cumplir con el deber y compromiso de respetar los derechos humanos y avanzar en la debida diligencia empresarial en esta materia, HOCOL realizó un análisis bidireccional de riesgos en materia de seguridad y derechos humanos, en 11 municipios priorizados de sus operaciones en Colombia: 1) Cicuco – Bolívar; 2) Riohacha y 3) Manaure – La Guajira; 4) Tierralta, 5) Planeta Rica, 6) Montería y 7) Pueblo Nuevo (Córdoba); 8) Puerto Gaitán (Meta); 9) Ortega (Tolima); 10) Paicol y 11) Tesalia (Huila).

Para esto se contó con el acompañamiento de un experto en temas de seguridad y derechos humanos y se tomaron como principales referentes los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, publicación conjunta del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICCM), Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), International Finance Corporation (IFC) y la Asociación de la Industria Petrolera Internacional para la Conservación del Medio Ambiente (IPECA).

Identificamos 6 riesgos por contribución y 1 por relación comercial, los cuales fueron homologados con la matriz de gestión de riesgos de la compañía y se diseñó un plan de acción para su prevención, mitigación y remediación; así como un plan de seguimiento periódico a las medidas implementadas.

Estos ejercicios fueron precedidos de un análisis de brechas frente a estándares de seguridad y DDHH, fortalecimiento de capacidades y análisis específicos de contexto en los que se prestó especial atención a grupos poblacionales históricamente vulnerados o discriminados. Asimismo, implementaron metodologías participativas en los que se involucraron a colaboradores de distintas áreas de la organización, contratistas, fuerza pública y titulares de derecho que pueden verse potencialmente afectados.

En el análisis de los riesgos bidireccionales en materia de seguridad y DDHH, se priorizaron municipios representativos de las regiones en las que HOCOL tiene operaciones directas y activas, con mayores problemáticas en cuestiones de seguridad física. Lo cual implicó:

- 1.La priorización territorial relacionada con las dinámicas de seguridad física de las operaciones y;
- 2.Un análisis de contexto de los municipios priorizados.



Figura 01. Municipios priorizados por región

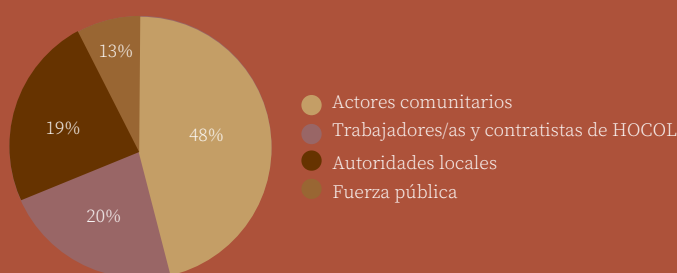
Región	Departamento	Municipios asociados	Bloques vinculados al municipio
Colombia Norte	Bolívar	Cicuco	Cicuco - Boquete
	Córdoba	Tierralta	Sn 18
			Sn 8
		Planeta Rica	Sn 18
			Vim 8
		Montería	Sn 8
			Sn 8
			Sn 18
	La Guajira	Pueblo Nuevo	Sn 8
			Sn 18
		Riohacha	Vim 8
			Producción Chuchupa
Llanos	Meta	Puerto Gaitán	Ballena
			Producción Chuchupa
	Tolima	Ortega	Ballena
			Exploración GUA2
Valle Superior del Magdalena	Huila	Paicol	Guarrojo
			Ula-100
			Tol
	Tolima	Ortega	Toldado
			Ortega-Pacandé
			Estación Santa Rita
			San Jacinto
			Rio Páez

Fuente: Elaboración FIP.



Para el análisis de contexto de los municipios priorizados se tuvieron en cuenta variables como: ubicación geográfica, fuentes de posible riesgo, tipo de fuente, descripción de la posible fuente de riesgo, temporalidad de las conflictividades identificadas, actores involucrados, rol de la empresa, posibles riesgos para la empresa, titulares de derechos identificados, tipo de poblaciones en situación de vulnerabilidad, posibles riesgos para los titulares de derechos, derechos asociados.

Entre el 10 y el 30 de julio de 2022, se visitaron los municipios priorizados y se aplicaron los instrumentos metodológicos diseñados para la recolección de información primaria en campo (cuestionarios de entrevistas, cuestionarios para grupos focales y formatos de consentimiento informado).



Posteriormente se mapearon las situaciones mencionadas en las entrevistas en las que confluían derechos humanos relevantes en cuestiones de seguridad física tales como: derecho a la vida, derecho a la integridad personal y derecho a la seguridad, contrastándolas con las fuentes de posible riesgo en seguridad física y DDHH según los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como los actores involucrados.

Lo anterior permitió identificar siete (7) riesgos bidireccionales, ubicarlos geográficamente y determinar el tipo de involucramiento de la empresa. Se determinaron **6 riesgos por contribución**, esto es, aunque la empresa no causa directamente estos riesgos puede contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que resulten potencialmente afectados, sea por sus propias actividades o por alguna entidad externa (i.e. Estado u otra empresa); y **1 riesgo por relación comercial, vinculada a las operaciones**.

Los riesgos identificados en seguridad y derechos humanos, luego del análisis bidireccional, son:

Por Contribución:

- 1. Afectación a la integridad física y vida de las comunidades del área de influencia de las operaciones de HOCOL.
- 2. Afectación a la integridad física y vida de trabajadores/as y contratistas de HOCOL.
- 3. Afectación de la integridad física de la operación y activos que se encuentre dentro del alcance y/o control de HOCOL.
- 4. Movilización de comunidades étnicas en contra de HOCOL o la industria de hidrocarburos.
- 5. Movilización de las comunidades en contra de HOCOL.
- 6. Afectaciones a las dinámicas sociales por presencia en el área de la fuerza pública, en el marco de los convenios colaborativos suscritos con HOCOL para sus operaciones en zonas con presencia de grupos armados organizados.

Por Relación:

- 7. Extralimitación de competencias en contra de los miembros de la comunidad por parte de miembros de la fuerza pública que tengan convenio de colaboración con HOCOL.

Estos riesgos fueron valorados teniendo en cuenta la matriz RAM (Risk Assesment Matrix) de HOCOL para valoración de riesgos. Esto permitió la valoración inherente y residual para cada uno de ellos, es decir, con o sin las medidas de manejo o controles implementados actualmente por la empresa. Fue necesario revisar y proponer cambios, ajustando las variables de “Impactos/Consecuencias” y “Probabilidad” para construir el respectivo mapa de calor y la matriz de valoración de riesgos con un enfoque en DDHH. Se creó la categoría “Derechos Humanos” en la variable “Impacto/Consecuencia” incluyendo los

siguientes criterios para la respectiva valoración teniendo en cuenta lo establecido por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas:

- i. Escala: nivel de afectación al goce de derechos de los titulares de derechos.
- ii. Alcance: número de personas afectadas.
- iii. Carácter irremediable: nivel de restablecimiento del derecho al implementar medidas de remediación.

Estos criterios se adecuaron a los cinco (5) niveles de impacto o consecuencia que ha venido manejando HOCOL: máximo, mayor, importante, menor y mínimo. De este modo, el nivel de impacto para “Derechos Humanos” se evaluó de conformidad con los siguientes parámetros:

VALORACIÓN FIP	Escala	Alcance	Carácter irremediable
Catastrófico (5)	Afectación inminente al goce de derechos: Se impide completamente el ejercicio del derecho e involucra situaciones impactantes para la vida de las personas.	Se afecta la totalidad de las personas potencialmente afectadas, incluyendo aquellas que poseen una condición de vulnerabilidad/marginación.	Al implementar medidas de remediación, no se puede restablecer el derecho a su condición antes de su vulneración.
Mayor (4)	Afectación de consideración alta al goce de derechos: Impactos que generan afectación a múltiples derechos de manera sistemática y puede tener efectos discriminatorios sobre poblaciones que poseen una vulnerabilidad/marginación.	Se afecta una proporción significativa (70%-90%) de las personas potencialmente afectadas, incluyendo personas que poseen una condición de vulnerabilidad/marginación.	Al implementar medidas de remediación, se restablece de manera reducida el derecho a su condición antes de su vulneración.
Moderado (3)	Afectación de consideración moderada al goce de derechos: Se impide parcialmente el ejercicio del derecho y puede llegar a afectar otros derechos.	Se afecta una proporción moderada (50%-70%) de las personas potencialmente afectadas, incluyendo personas que poseen una condición de vulnerabilidad/marginación.	Al implementar medidas de remediación a mediano y largo plazo, se restablece el derecho a su condición antes de su vulneración.
Menor (2)	Afectación parcial al goce de derechos de los titulares de derechos: Se impide parcialmente el ejercicio del derecho.	Se afecta una proporción baja de las personas potencialmente afectadas (menos del 50%), involucrando personas que poseen una condición de vulnerabilidad/marginación.	Al implementar medidas de remediación a corto plazo, se restablece parcialmente el derecho a su condición antes de su vulneración.
Insignificante (1)	Afectación menor al goce de derechos de los titulares de derechos: Afectación al derecho que no implica un impedimento para su ejercicio. O percepción de afectación del derecho por parte de los titulares de derechos.	Se afecta una proporción baja (menos del 50%) de personas potencialmente afectadas.	Al implementar medidas de remediación, se restablece el derecho a su condición antes de su vulneración.

En HOCOL se valora la probabilidad a partir de las variables histórica, proyectada, rango de probabilidad y rango de factor de daño. En función de los tipos de impacto y desde una perspectiva de DDHH, se sugirió ajustar la variable “Proyectada” así:

Tabla 02. Niveles de probabilidad para riesgos en proyectos ajustados con enfoque de DDHH				
Probabilidad				
Raro (A)	Improbable (B)	Posible (C)	Probable (D)	Con certeza (E)
Proyectada				
De acuerdo con el contexto es prácticamente imposible que ocurra el próximo año	De acuerdo con el contexto es poco probable que ocurra el próximo año	De acuerdo con el contexto es probable que ocurra el próximo año	De acuerdo con el contexto es bastante probable que ocurra el próximo año	De acuerdo con el contexto ocurrirá con alto nivel de certeza el próximo año

La combinación de probabilidad y consecuencia, según los criterios expuestos, en el mapa de calor adoptado en la Guía de Gestión de Riesgos de HOCOL, permitieron valorar cada uno de los riesgos bidireccionales preliminarmente identificados obteniendo el siguiente resultado:

Figura 02. Mapa de calor con valoración inherente (sin controles)

		Probabilidad				
		Raro (A)	Improbable (B)	Posible (C)	Probable (D)	Con certeza (E)
Nivel de impacto o consecuencia	Catastrófico (5)	Riesgo 6 Riesgo 7	Riesgo 2		Riesgo 1	Riesgo 3 Riesgo 4 Riesgo 5
	Mayor (4)					
	Moderado (3)					
	Menor (2)					
	Insignificante (1)					

Fuente: Elaboración FIP.

Figura 03. Mapa de calor con valoración residual (con controles)

		Probabilidad				
		Raro (A)	Improbable (B)	Posible (C)	Probable (D)	Con certeza (E)
Nivel de impacto o consecuencia	Catastrófico (5)		Riesgo 2		Riesgo 1	Riesgo 4
	Mayor (4)	Riesgo 6 Riesgo 7				
	Moderado (3)					Riesgo 3 Riesgo 5
	Menor (2)					
	Insignificante (1)					

Fuente: Elaboración FIP.

La valoración de estas variables se hizo de forma inherente y residual, es decir, primero sin tener en cuenta controles o acciones que actualmente está ejecutando la empresa para prevenir, mitigar o remediar los riesgos identificados y luego teniendo en cuenta estos controles.

Se hizo una revisión de la matriz integral de riesgos de la empresa para identificar los diferentes procesos de HOCOL relacionados con los riesgos en seguridad y DDHH. Se optó por crear una matriz paralela que incluya un enfoque en DDHH, la cual mantiene las variables de "Impactos/Consecuencias" establecidas por HOCOL, así como su metodología de valoración e incluye el enfoque en DDHH como una nueva variable en todos los ejercicios de identificación de riesgos de la compañía.

Esto se complementa con la elaboración participativa de un plan de acción para la prevención, de los riesgos en seguridad física y DDHH, así como la mitigación y remediación de los impactos en DDHH a través del seguimiento periódico a las medidas implementadas.

Este proceso ha permitido una fácil incorporación a los procesos de gestión de HOCOL, sin requerir otro tipo de inversiones para la valoración y seguimiento de riesgos en derechos humanos, facilitando la sostenibilidad y replicabilidad.

Objetivo de la Práctica

HOCOL con la práctica reconoce la importancia de los estándares en seguridad y derechos humanos. Los objetivos centrales de la práctica son:

1)Fortalecer la gestión de derechos humanos de la empresa mediante el aseguramiento en la incorporación de estándares de seguridad y derechos humanos con la implementación de actividades priorizadas, tales como:

- Adelantar el primer análisis de riesgos bidireccionales en materia de seguridad y DDHH con su correspondiente plan de acción para el manejo de los riesgos identificados.

- Diseñar e implementar un plan de seguimiento y monitoreo periódico para la gestión de los riesgos en materia de seguridad y DDHH.

- Realizar talleres de sensibilización y pedagogía dirigidos a personal interno, Fuerza Pública y contratistas de vigilancia y seguridad privada sobre la importancia del respeto

de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, implementación de los Principios Voluntarios en el marco de la operación de Hocol y expectativas de comportamiento que tiene la empresa frente a estos.

2)Cerrar brechas identificadas en la gestión de Hocol en materia de seguridad y derechos humanos, registrando avances de cumplimiento respecto a lo contemplado en los indicadores de los principales estándares de referencia, como son Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU); Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos de Naciones Unidas (PVSDH); Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (PBNU) y Danish Institute: Arreglos de seguridad.

3)Contar con lineamientos claros en materia de Derechos humanos que se incorporen a la estrategia de seguridad y sean tenidos en cuenta en la implementación de acciones tendientes a proteger la infraestructura y propiedades de HOCOL, así como la vida e integridad de sus colaboradores y personal vinculado para la realización de actividades propias del negocio.

Gestión y Calidad

HOCOL, con el acompañamiento experto de la Fundación Ideas para la Paz (FIP), en octubre de 2020 realizó un análisis de brechas de su gestión en general, siendo uno de los componentes analizados seguridad y derechos humanos. Los resultados arrojaron la no total evidencia de lo requerido por los estándares de referencia, lo cual llevó a la empresa a formular un plan de acción teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas y la alineación con las mejores prácticas y más altos requerimientos internacionales.

i. La principal actividad priorizada consistió en un análisis de riesgos bidireccional con base en los cuatro (4) primeros pasos de la Guía orientativa de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, a saber:

1. Establecimiento de alcance y escala
2. Identificación de fuentes de riesgo
3. Identificación de riesgos
4. Evaluación de riesgos



La metodología implementada implicó la ejecución de las siguientes sub-actividades:

a. Diseño de instrumentos metodológicos para recolección de información secundaria y primaria.

b. Revisión y sistematización de información secundaria.

c. Diseño de criterios de priorización territorial.

d. Priorización territorial para determinar donde realizar el análisis considerando relevancia para la organización y criterios de DDHH.

e. Revisión de información a profundidad secundaria y análisis de contexto de municipios priorizados teniendo en cuenta las dinámicas en seguridad específicas de cada área, condiciones económicas, sociales y ambientales; conflictividad, entre otros factores.

f. Recolección de información primaria con la participación de los titulares de derechos.

g. Talleres internos de análisis de riesgos mediante sesiones participativas con representantes de la empresa contratista de seguridad.

h. Elaboración de informe de riesgos bidireccionales en seguridad y derechos hu

manos en el que se presentan los riesgos identificados, el tipo de involucramiento de la empresa, tipo de consecuencia, descripción de la consecuencia y probabilidad de ocurrencia.

ii. Considerando los resultados del análisis de riesgos bidireccional en seguridad y derechos humanos, construimos un plan de acción participativo con medidas para la prevención, mitigación y remediación de los riesgos o impactos identificados, a través de talleres con titulares de derecho, funcionarios(as) de HOCOL y el contratista de seguridad. Esto implicó una nivelación de conocimientos respecto a temas de derechos humanos y seguridad por parte de los(as) asistentes a los talleres para asegurar la participación efectiva.

iii. Con el fin de facilitar el registro de avances y aprendizajes, el experto consultor propuso un plan de seguimiento que permita verificar:

- Las medidas implementadas para la gestión de los riesgos de HOCOL en materia de seguridad, asociados a derechos humanos.
- Las actividades desarrolladas en el marco de los convenios con la Fuerza Pública.
- El cumplimiento por parte del proveedor de vigilancia privada de los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH y otros parámetros en seguridad y DDHH de la industria.

Todo esto ha permitido materializar en HOCOL los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y otros estándares afines para la industria en la identificación de los riesgos bidireccionales, con la participación de grupos de interés que puedan ser potencialmente afectados.

Innovación

Los enfoques de seguridad y la protección de los derechos humanos se han encontrado en permanente contradicción y colisión por cuanto la seguridad en sí misma entraña desafíos y amenazas a los derechos de las personas.

Los análisis de riesgos en seguridad en Hocol se realizaban teniendo en cuenta los riesgos del entorno para la seguridad de la empresa, sus personas y activos, siguiendo metodologías tradicionales; fue innovador incluir la perspectiva bidireccional en la identificación de riesgos de seguridad y las medidas de manejo resultantes, incluyendo la participación de los titulares de derecho que pudieran ser potencialmente afectados mediante la innovación social.

La activa participación de titulares de derecho es una práctica de innovación social en la que se involucra a quienes puedan ser potencialmente afectados, tanto en la definición del problema que desean solucionar, como en la identificación de posibles alternativas de solución, la ejecución de estas y su seguimiento.

Para nuestro ejercicio, las conversaciones con los titulares de derecho fueron orientadas por el equipo consultor experto independiente en derechos humanos, las cuales buscaron generar ideas y caminos de acción creativos e innovadores acerca de las medidas que las comunidades proponen para atender los riesgos en seguridad física y DDHH identificados, sin perjuicio de la corresponsabilidad de HOCOL, sus empresas contratistas y el Estado.

La maduración de esta metodología, permite replicarla en otros municipios donde HOCOL cuenta con operaciones activas, aumentando el porcentaje de cumplimiento de indicadores de sostenibilidad, la implemen-

tación de oportunidades de mejora en la materia y la actualización periódica de análisis de riesgos en seguridad y derechos humanos que contemple parámetros de bidireccionalidad.

Impacto de la práctica

La incorporación del enfoque de derechos humanos en la identificación de los riesgos y oportunidades de la empresa contribuye al fortalecimiento de la gestión interna y demuestra a los grupos de interés un compromiso sincero de respeto y apoyo a los derechos humanos.

Seguimiento y mejoras

En Hocol somos conscientes de la necesidad de masificar las evaluaciones en seguridad y derechos humanos en todas las operaciones de la compañía, robustecer la evidencia documental en la adopción de estándares en materia de debida diligencia empresarial en derechos humanos y continuar con procesos de formación periódicos en derechos humanos.

Es un reto vincular a los ejercicios de identificación de riesgos y construcción de planes de acción, a los titulares de derechos que puedan verse potencialmente afectados por las actividades de la empresa, cuando existe tensión o desconfianza en las relaciones entre comunidades y empresa.

Las cláusulas de confidencialidad restringen la divulgación del alcance de los convenios de HOCOL con la fuerza pública para cumplir a cabalidad lo dispuesto en los Principios Voluntarios; no obstante, trabajamos por reforzar los procesos de comunicación con los grupos de interés respecto a las medidas implementadas en materia de seguridad y derechos humanos.

Finalmente, es necesario hacer seguimiento a las medidas implementadas y evaluar continuamente el progreso frente a los estándares de referencia.



CATEGORÍAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Equidad De Género En La Aplicación De Los Principios Rectores De Empresas Y Derechos Humanos



CATEGORÍA:
EQUIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



GRUPO COQUECOL

Coquecol es un grupo empresarial colombiano dedicado a la producción y comercialización responsable de carbón y coque metalúrgico, el cual es el insumo principal en la producción de acero

PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO

En Grupo Coquecol, dentro de nuestro modelo sostenible en gestión con el compromiso social, promovemos el cumplimiento de los Derechos Humanos, y en este caso, para la implementación de planes de acción que integren la inclusión en sus procesos operativos, que opten por el respeto y la igualdad de oportunidades, la protección de la seguridad de todos nuestros colaboradores, promoviendo la igualdad de género y el apoyo a las mujeres. Por ende, destacamos algunos logros alcanzados a través de nuestro Programa de Equidad de Género:

- Identificación de riesgos de vulneración de derechos humanos
- Identificación y análisis de cargos operativos donde pueda haber mayor participación de mujeres
- Desarrollo de espacios donde se resalta la labor de las mujeres en la Minería, como nuestra participación en She Is Forum (2022) un evento sobre equidad de Género y participación en los comités de la estrategia del Ministerio de Minas: “Energía que transforma”;
- Realización del autodiagnóstico WEPS (prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión) y realización del plan acción para el cierre de brechas WEPS.
- Promoción de prácticas de equidad de género con nuestros GI desde la alianza con WIM- Colombia

En general contamos para el año 2023, con más acciones enfocadas al fortalecimiento de la mujer en el sector minero.

Estos espacios de trabajo con enfoque de género son fundamentales en la gestión de nuestro grupo, dado que son acciones que se integran en nuestra estrategia de sostenibilidad, no solo porque es éticamente correcto, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en nuestros negocios y en la sociedad en general; y es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Adicionalmente, nuestro Comité de Derechos Humanos se reúne diferentes veces al año con el objetivo de generar acciones de seguimiento, divulgación y control de la debida diligencia en esta materia, buscando siempre lograr una visión integral de los riesgos y planes de acción desarrollados por la Organización. Además, afianzamos nuestro relacionamiento con entidades de gobierno, gremios, autoridades ambientales y academia y fortalecimos el relacionamiento con nuestros clientes Gerdau, Erdemir, CSN, Autlan y Uciminas

Por otra parte, Grupo Coquecol participó del primer Galardón Mujer Minera de Nuestra Tierra Boyacense, en las categorías “Mujer destacada” en labores mineras subterráneas y Mejor empresa comprometida con la equidad de género de más de 201 empleados, ganadora de esta última. Este galardón tiene como objetivo resaltar la importante labor que ha desempeñado la mujer en todos los eslabones de la minería y seguir incentivando en el Departamento la inclusión de la mujer en esta actividad productiva, desde un enfoque de equidad de género.

Por lo que este premio es un incentivo para reafirmar nuestro compromiso y la importancia de reconocer el crecimiento y la participación de las mujeres en nuestro sector.

Es así como nuestro programa de equidad de género podría ser replicable en otros lugares de la industria implementando estrategias en los procesos de selección y contratación, teniendo en cuenta la rotación en algunos cargos, sensibilización de líderes para trabajar en un cambio cultural interno para que estén más abiertos a la contratación de mujeres en cargos operativos, desarrollar espacio de formación en selección enfocado a romper paradigmas a la hora de seleccionar personal y realizar mayor mecanización en sus procesos productivos para que puedan contar con mayor mano de obra femenina en un mayor número de cargos operativos.

Objetivo de la Práctica

En el Grupo Coquecol, manifestamos nuestro compromiso para proteger, respetar y remediar los derechos humanos siempre bajo principios y valores de respeto y buena fe, trabajando por la dignificación de nuestros funcionarios y rechazando cualquier acto de nuestros colaboradores o contratistas que pueda estar en contravía de los derechos humanos.

Desde la identificación de las brechas que existen en el sector frente a la equidad de género, ejecutamos diversas acciones con el propósito de involucrar y potenciar el rol de las mujeres en nuestras actividades, alineando este proceso con nuestra visión corporativa para así





Cumplir con nuestro compromiso de aportar al empoderamiento y participación de las mujeres en el sector.

Hemos avanzado en la identificación de los cargos con mayor oportunidad de participación de mujeres. Consolidamos una estrategia en nuestros procesos de selección y contratación, donde, teniendo en cuenta la rotación en algunos cargos, logramos aumentar el nivel de participación de las mujeres con resultados significativos tales como: En los cargos administrativos y de liderazgo, actualmente la participación de mujeres es del 56% y de hombres el 44%.

La iniciativa

El equipo de Coquecol durante el año 2023 ha presentado diferentes acciones como:

- La conformación de un grupo basado en género (diferentes bases de negocio);
- Autodiagnóstico de la empresa en relación con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) y su respectiva socialización de los resultados;
- Se desarrollaron actividades específicas destinadas a reducir las brechas de género, siguiendo un plan de acción basado en los resultados obtenidos a través de WEPS;
- Participación en iniciativas y escenarios que promuevan la equidad de género, buscando aprender de las mejores prácticas en el sector;

- Se están implementando campañas de comunicación alineadas con este enfoque de género y las necesidades identificadas a través de WEPS;

- Se está realizando una validación de perfiles para roles con una baja tasa de vinculación de mujeres;

Gestión y Calidad

Con el fin de llevar a cabo una gestión integral del Programa de Equidad de Género, como grupo empresarial hemos implementado con éxito una serie de buenas prácticas relacionadas con esta perspectiva.

En primer lugar, se ha establecido una alianza con WIM (Women in Mining) con el objetivo de promover una gestión organizacional con perspectiva de género, abordando la igualdad de género de manera efectiva implementando las iniciativas que esta organización impulsa globalmente a través de escenarios de formación y divulgación propios para este sector

Asimismo, hacemos parte de la iniciativa WEPS (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres por sus siglas en inglés), de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, que busca promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el lugar de trabajo. Como parte de este proceso realizamos el Autodiagnóstico de Brechas de Género, para identificar oportunidades, evaluar nuestras políticas y realizar un plan de acción que promueva esta iniciativa en nuestra organización.

La creación de un equipo base de Género juega un papel fundamental en la implementación exitosa de estas acciones; a través de éste, logramos establecer objetivos claros e implementar a largo plazo las iniciativas de género en toda la organización. Se destaca la orientación hacia la calidad, la cual ha sido clave para que las acciones relacionadas se caractericen como sostenibles y puedan ser replicables en otras empresas del sector.

Asimismo, desde la Fundación Grupo Coquecol, se creó hace más de 5 años el proyecto de Apoyo al Emprendimiento con un enfoque de género, el cual no sólo capacita a las mujeres en emprendimiento, sino que también promueve su participación activa en ferias, brindando así oportunidades económicas a las mujeres y fortaleciendo su confianza y habilidades empresariales.

En esta misma línea, construimos una alianza con las Facultades de Psicología e Ingeniería, Fedecundi y la Alcaldía de Ubaté para llevar a cabo el programa de Mujeres Rurales Emprendedoras, que busca contribuir al desarrollo de capacidades y del potencial productivo de mujeres y organizaciones de mujeres rurales y urbanas del departamento de Cundinamarca.

Innovación

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) explica en el documento “La mujer en la minería, hacia la igualdad de género” que la mujer ha sido excluida ampliamente del sector minero, pues se ha difundido por mucho tiempo la idea de que lo masculino es “la encarnación del minero”. Parte de las causas de lo anterior radican en los sesgos y estereotipos discriminatorios de género que se promueven en la industria minera, pues allí prima la cultura corporativa masculina y hay pocos modelos a seguir para las mujeres. Así, el programa de Equidad de Género que propone el Grupo Coquecol es fundamental en el sector minero porque responde a las necesidades que este tiene en materias de inclusión, desarrollo y justicia.

La promoción de la equidad de género contribuye al empoderamiento de la mujer, la diversidad en la fuerza laboral y el equilibrio entre hombres y mujeres en la misma. Al implementar políticas de igualdad de oportunidades y programas de capacitación en, entre otras cosas, emprendimientos estamos abriendo la posibilidad a las mujeres de ser autosuficientes y de ocupar posiciones históricamente dominadas por hombres. Adoptando prácticas equitativas, esperamos liderar el camino hacia un sector más sostenible, inclusivo e innovador que priorice dentro de su gestión el respeto de los derechos humanos.

Impacto de la Práctica

Desde la identificación de las brechas que existen en el sector frente a la equidad de género, en 2022 ejecutamos diversas acciones con el propósito de involucrar y potenciar el rol de las mujeres en nuestras actividades, alineando este proceso con nuestra visión corporativa para así cumplir con nuestro compromiso de aportar al empoderamiento y participación de las mujeres en el sector.

Hemos avanzado en la identificación de los cargos con mayor oportunidad de participación de mujeres. Consolidamos una estrategia en nuestros procesos de selección y contratación, donde, teniendo en cuenta la rotación en algunos cargos, logramos aumentar el nivel de participación de las mujeres con resultados significativos tales como: En los cargos administrativos y de liderazgo, actualmente la participación de mujeres es del 56% y de hombres el 44%.

En 2022 nuestro equipo de trabajo estuvo compuesto por 968 colaboradores, de los cuales el 20% son mujeres y el 80% hombres.

Reconocemos nuestros buenos resultados, pero sabemos que aún existe un camino por recorrer, en donde es necesario implementar una mayor automatización en nuestros procesos productivos, habilitando el aumento en la contratación de mujeres en cargos operativos, por esto seguimos apostando por la innovación y mejora tecnológica.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos en WEPS en 2023.

Seguimiento y mejoras

Continuaremos trabajando en el seguimiento de las acciones planteadas para el cierre de brechas de Equidad de Género en la compañía y el planteamiento de metas e indicadores que fortalezcan esta temática y su avance en nuestra cultura organizacional.

Para cumplir esta meta, hemos diseñado un Plan de Acción con objetivos a corto plazo, que incluyen:

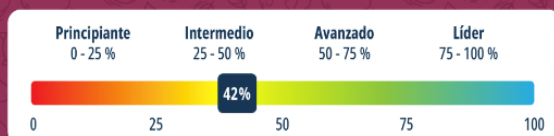
- La participación en escenarios que promuevan la igualdad de género;
- Análisis de roles con baja participación de mujeres;
- Talleres de sensibilización a nuestros colaboradores y stakeholders;
- Alcanzar el 20% para la contratación de mujeres en roles operativos, como parte de nuestro compromiso empresarial;
- Seguimiento y difusión de la estrategia de género desde el lenguaje interno en comunicaciones y vacantes;
- Integración con el sector;
- Participación de alianzas para replicar las buenas prácticas (como lo es la estrategia del Ministerio de Minas: “energía que transforma”);
- Participar en las iniciativas del protocolo TSM impulsado por la ACM, relacionado con lugares de trabajo equitativos, igualitarios y diversos.

¿Cuál fue el resultado del Grupo Coquecol?

INTERMEDIO

¡Usted está logrando avances! Su empresa reconoce la importancia de la igualdad de género y toma medidas concretas para introducir políticas y prácticas, pero todavía se encuentra en vías de lograr un enfoque estratégico para implementar su compromiso, así como para medir e informar sobre el avance.

42%



Grupo
COQUECOL



Hacia el

2030:

**Construyendo
sueños y
proyectos
de hogar**

Mejoramos
el hábitat
de nuestro país

Nuestro programa de Responsabilidad Social **Mi Hábitat**, ha impactado positivamente el bienestar de más de **14.800 personas** en diferentes regiones del país.

Lo que hicimos para la gente de **Carolina del Príncipe - Antioquia**, en nuestro último proyecto:

10 **Mejoramientos**
de vivienda

7 **Talleres en entorno**
saludable hogar y comunitario

5 **Espacios dotados**

8 **Módulos**
habitacionales construidos

7 **Artículos**
para el hogar

2 **Espacios intervenidos:**
un parque y un colegio

#JuntosConstruimos



CUIDEMOS *la Casa de Todos*

Nuestro programa de Responsabilidad ambiental '**Cuidemos la Casa de todos**', ha logrado reducir los recursos de un solo uso, con la iniciativa las **4Rs: Reducir, Reutilizar, Reciclar y Reparar.**

Convertimos estos desechos en nuevos productos de valor para vender en nuestras tiendas. Este compromiso nos alinea con un ciclo sostenible que beneficia nuestro entorno y comunidades.

6 criterios para identificar nuestros productos ecológicos en las tiendas.



Producción
Sustentable



Consumo
Eficiente
de energía



Consumo
Eficiente
de agua



Hogar
Saludable



Circularidad
y Reciclaje



Comercio
Inclusivo

Sé parte de los
proyectos de nuestra casa
para que juntos
mejoremos nuestro
bienestar.



Escanea el código y conoce más.

CONSTRUCTOR®
SODIMAC corona



HOMECENTER®
SODIMAC corona

CATEGORÍA: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

enel ENEL COLOMBIA

Enel Colombia hace parte del Grupo Enel, una multinacional del sector energético, posicionada entre los principales operadores integrados globales en el sector de electricidad y gas con presencia en más de 30 países.

Para Enel nuestras personas están en el centro, es por esta razón que desde hace más de 5 años hemos potencializado una estrategia de diversidad que promueve de manera dinámica la equidad en las oportunidades entre hombres y mujeres. Dentro de esta estrategia contamos con diferentes acciones que apalancan esta apuesta organizacional y una de estas es el programa de mujeres en áreas core. El objetivo de esta iniciativa es brindar oportunidades de desarrollo a las mujeres de la compañía interesadas en hacer parte de áreas Core de los negocios de I&N y Power Generation, contribuyendo a su formación personal y profesional, garantizando a la vez, una bolsa de talento de mujeres que permita a los negocios acercarse cada vez más al cierre de las brechas de género.

Inicialmente, para iniciar el programa, se realizó un diagnóstico con el fin de validar las razones por las cuales existe baja participación de mujeres en las áreas Core de los negocios. La estructura del programa está dividida en 4 pasos:

1 Kick Off con director país: las mujeres compartieron la visión del director general frente a la equidad de género en los negocios y las generalidades del programa.

2 Diagnóstico de habilidades blandas: Análisis de pruebas de competencias y feedbacks para mapeo de punto de partida.

3 Ruta de formación: Portafolio de formaciones definidas y priorizadas con los negocios, que busquen consolidar competencias claves para contribuir a que las mujeres puedan participar en un rol activo de negocio.

4 Modelo de tutorías: Espacio para articular los conocimientos adquiridos con la realidad de los negocios, y posibilidad de que los líderes vean a las mujeres en acción, generando reconocimiento y oportunidad con la participación de un tutor y espacios de shadowing. Para la ejecución del programa se determinó un presupuesto para la ejecución de las formaciones en habilidades blandas, para las demás fases del proyecto no se requieren recursos financieros, solo las horas hombre de los tutores y los especialistas quienes dictaron cada una de las formaciones técnicas.

Objetivo de la práctica

Brindar oportunidades de desarrollo a las mujeres de la compañía interesadas en hacer parte de áreas Core de los negocios, contribuyendo a su formación personal y profesional, garantizando a la vez, una bolsa de talento de mujeres que permita a los negocios acercarse cada vez más al cierre de las brechas de género.

La iniciativa

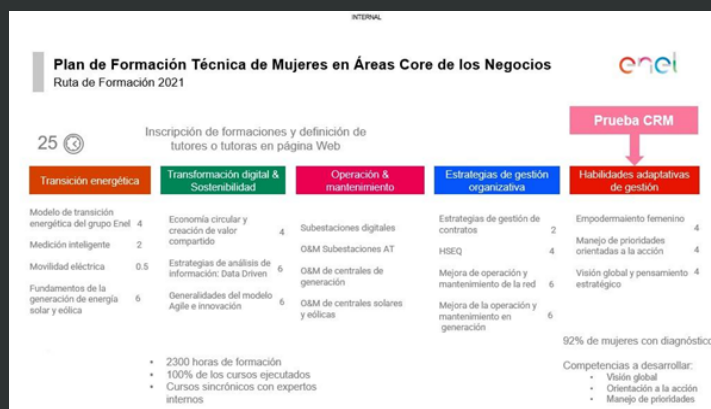
El programa de mujeres en áreas Core busca contribuir a la formación personal y profesional de mujeres interesadas en ampliar sus co-

nocimientos técnicos propios del negocio, y de esta manera generar estrategias para el cierre de brechas de género.

Para ello, el programa se estructura con un kick-off, un diagnóstico de habilidades de gestión, una ruta de formación con el objetivo de consolidar competencias claves en algunas responsabilidades del negocio, y finalmente unas tutorías técnicas con las cuales se articulan los conocimientos adquiridos con la realidad de los negocios.

Gestión y Calidad

Este programa ha tenido un seguimiento de mujeres participantes, formaciones, y grupos focales que permiten identificar si se dio o no el cumplimiento del objetivo de este. A continuación, algunas de las cifras, en sus dos versiones:



Plan de Formación Técnica de Mujeres en Áreas Core de los Negocios

Ruta de Formación 2022



Prueba CRM

45 Retroalimentaciones
7 no la realizaron
27 Vigente

Grupo 2022

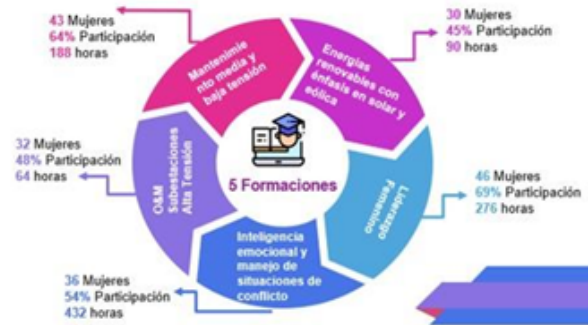
NOMBRE DEL CURSO	Horas	Modalidad
Transición Energética	4	Asincrónico
Medición inteligente	2	Asincrónico
Movilidad Eléctrica	0,5	Asincrónico
Energías Renovables Para un Mundo Sostenible	6	Sincrónico
Creación de valor compartido y Economía circular	4	Sincrónico
Generalidades modelo agile e innovación	6	Sincrónico
Estrategias de gestión de contratos	2	Asincrónico
Formación HSEQ - Programa formación técnica de mujeres	4	Sincrónico
Mejora de la operación y mantenimiento en generación	6	Sincrónico
Mejora de la operación y mantenimiento en distribución	6	Sincrónico
Subestaciones Digitales	8	Asincrónico
Operación y mantenimiento de centrales de generación	8	Sincrónico
Operación y Mantenimiento Subestaciones alta tensión	2,5	sincrónico
Visión global y pensamiento estratégico	4	Sincrónico
Empoderamiento femenino	6	Sincrónico
Manejo de prioridades orientadas a la acción	4	Sincrónico

429 Horas de Formación

73% Asistencia Sincrónicos y Presenciales

19% Asistencia Asincrónicos – Education

Grupo 2021 (62)



Innovación

Este programa es una estrategia innovadora ante el reto de la vinculación de mujeres en un negocio donde por la naturaleza de las funciones, se necesitan conocimientos altamente técnicos. De esta manera, se busca contribuir al cierre de brechas de género y transformar la idea de que los roles tengan un género. A partir del conocimiento de líderes internos, y con la motivación de aprender de las mujeres de nuestra plantilla, movilizamos el conocimiento, ampliamos oportunidades de desarrollo, y fidelizamos nuestro talento.

Impacto

Se tiene un impacto importante en mujeres de la compañía, dándoles la oportunidad de desarrollo personal y profesional, y así mismo, como una estrategia que nos permite a nosotros como empresa, contribuir al cierre de brechas de género.

Seguimiento y mejoras

Con el fin de que el programa logre contribuir de una manera más integradora al desarrollo y fortalecimiento de habilidades técnicas de las mujeres, se realizaron grupos focales para reunir las sugerencias y mejoras del programa, y se proponen complementar el programa con bootcamps que permitan tener una experiencia inmersiva a nivel conceptual y vivencial.

Plan de Formación Técnica de Mujeres en Áreas Core de los Negocios

Tutorías



2021

- 47 tutores participantes
- 8 con una sola trabajadora
- 32 con dos trabajadoras
- 7 con tres trabajadoras

2022

- Reunión con los tutores informando del programa.
- Elección del tutor a través de la página WEB.
- 100% Sesiones de Encuadre según solicitud.
- 31 Tutores participantes
- 5 con una sola trabajadora
- 16 con dos trabajadoras
- 10 con tres trabajadoras

CATEGORÍA: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



**UN
FUTURO
ENTRE
TODOS**

Grupo Nutresa – Novaventa y Fundación Nutresa

Novaventa es la comercializadora en Colombia de productos de Grupo Nutresa como Chocolates, Galletas, Cárnicos, Pastas, entre otros productos.

INTEGRA- GENERANDO EQUIDAD NOVAEMPRESARIAS

El Programa Generando Equidad (GEP) es un programa a cinco años (2021 – 2026) financiado por USAID e implementado por ARD Inc. Sucursal Colombia que busca reducir la violencia basada en género (VBG), crear oportunidades económicas para las mujeres y transformar positivamente normas y actitudes de género.

Es dando respuesta a la Convocatoria Anual del Programa Generando Equidad, que Fundación Nutresa postula la iniciativa denominada INTEGRAL

Según el DANE en su informe de participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral (2020), los impactos ocasionados en términos de empleabilidad en las mujeres debido a la pandemia de COVID-19, durante el trimestre de diciembre 2019 a febrero 2020 fue muy grande, la tasa de desempleo para las mujeres fue de 15,4% y para los hombres 8,8%; durante el 2020 se perdieron 2,44 millones de empleos y la población ocupada pasó de 22,2 millones (lo registrado en 2019) a 19,8 millones.

Las mujeres jóvenes fueron las más afectadas por el desempleo en comparación con los hombres, encontrando que las brechas más altas se encuentran para los grupos de edad de 18 a 24 años, evidenciando las mayores brechas de género en tasa de desempleo en los departamentos del Chocó, Sucre, Cesar y Cauca.

Novaventa cuenta con más de 240.000 Mujeres Empresarias en todo el país, de las cuales 8.394 están ubicadas en los municipios de Santander de Quilichao (603), Tumaco (304), Cauca (541), Carmen de Bolívar (122) y Cartagena (6825).

La presente iniciativa busca contribuir al empoderamiento social y económico de 300 de esas mujeres empresarias que desarrollan ventas por catálogo de Novaventa puntualmente como dijimos en los municipios de



Santander de Quilichao, Tumaco, Cauca, Carmen de Bolívar y Cartagena, regiones del país que se han caracterizado por sus altos niveles de desigualdad, marginalidad y discriminación, lo cual, aunado al contexto de conflicto armado, agrava la situación de inequidad de género que desencadena hechos de violencia basada en género – VBG, que según cifras reportadas por SIVIGILA para el año 2020, de los casos de violencia de género e intrafamiliar el 52,2 % (55.776) corresponden a violencia física, el 22,7 % (24.399) violencia sexual, el 16,6 % (17.746) negligencia y abandono y el 8,2 % (8.841) violencia psicológica.

Para Fundación Nutresa y Novaventa, el ejecutar esta iniciativa permite dar cumplimiento directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas con un impacto directo en el ODS 1 Fin de la pobreza al alejar a la población colombiana de la brecha de pobreza monetaria al ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, y ODS 17 alianzas para lograr los objetivos, y así estar alineado a las prioridades estratégicas de Grupo Nutresa: construcción de una mejor sociedad y gestionar responsablemente la cadena de valor creando oportunidades para las mujeres empresarias como clientes.

Objetivo de la Práctica

La práctica consiste en proporcionar empoderamiento económico y formación en liderazgo a 300 mujeres empresarias que compran productos de Novaventa en los municipios colombianos de Santander de Quilichao, Tumaco, Cauca, Carmen de Bolívar y Cartagena, para disminuir brechas de equidad de género.

Los objetivos principales son:

1. Garantizar el acceso a información y herramientas que promuevan el liderazgo femenino, la equidad de género y el conocimiento sobre las rutas de atención para víctimas de Violencia Basada en Género - VBG.
2. Fortalecer las capacidades empresariales de las mujeres empresarias para el desarrollo de su negocio.
3. Promover el acceso a servicios financieros a partir de la educación financiera integral de mujeres empresarias, por medio de un programa híbrido que contempla formación virtual y presencial.



La iniciativa

La crisis del COVID causó impactos negativos especialmente para las mujeres en las zonas rurales. Las obligaciones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sumado a las actividades de acompañamiento educativo debido al cierre de colegios y cuidado al adulto mayor, disminuyendo las condiciones de calidad de vida, el acceso a productos de canasta familiar y profundizando las brechas de género existentes.

Se crea un programa de empoderamiento económico y formación en liderazgo a 300 mujeres empresarias de Novaventa para disminuir brechas de equidad de género, es una propuesta de intervención con enfoque diferencial como metodología para la conformación de tres fases de ejecución: alistamiento, experimentación en intercambio de experiencias y cierre.

El primer componente de trabajo consiste en una plataforma de educación financiera que busca mejorar conocimientos en temas relacionados con finanzas personales y finanzas del negocio de manera que se puedan establecer prioridades para la adecuada gestión de sus recursos y acceder al sistema financiero cuando esto sea necesario.

El segundo componente, un ejercicio de fortalecimiento de capacidades para promover el liderazgo y la equidad de género, el desarrollo de habilidades blandas que permitan la sensibilización en torno al reconocimiento de las desigualdades de género, el empoderamiento para la no violencia con el reconocimiento de rutas para la prevención de la VBG, estereotipos de género y masculinidades positivas en el contexto de cada territorio.

El tercer componente, desarrollo empresarial y emprendimiento.

Gestión y Calidad

Se desarrolló el componente de educación financiera integral que consistió en 2 talleres por municipio, la utilización de una plataforma virtual y la nivelación en sesiones virtuales y/o visitas presenciales. Se logró el acceso de 347 servicios financieros en el periodo comprendido entre 23/05/2022 y 18/08/2023, donde 283 mujeres accedieron a micro seguro, y 63 mujeres abrieron productos financieros de ahorro, esto después de recibir la formación financiera y comprender la importancia de la misma.

Se desarrollaron los talleres del componente de administración y emprendimiento. En este componente se realizaron análisis de línea base de ventas y línea base final, y se generó plan de mejora de su negocio (venta de catálogo) y plan de sostenibilidad para cada una de las 300 mujeres empresarias.

Gracias al desarrollo de capacidades y según el análisis de ventas iniciales y ventas finales, se analizó el comportamiento de las ventas: base julio 2021 a julio 2022, correspondiente al año 0 y julio 2022 a julio 2023, para el año 1, donde se evidenció un aumento en ventas totales por un valor de \$2.879.145.142.

En cuanto a la transformación de comportamientos en temas de equidad de género y violencias basadas en género, se realizó un ciclo de Webinar en temas de equidad de género, liderazgo femenino, educación financiera y violencias basadas en género, abordados por el canal de Youtube de Novaventa, no solo impactando las beneficiarias del programa, sino a toda la comunidad en general.

Adicionalmente, se realizaron encuestas previas y posteriores sobre qué tanto son naturalizadas las violencias basadas en género, estereotipos y normas sociales. Se involucraron hombres de las familias de las beneficiarias con el objetivo de transformar comportamientos.

Innovación

Fue una experiencia que, vinculando recursos de cooperación internacional, permitió que la Fundación Nutresa desarrollará por primera vez un proyecto con enfoque de género, que permitirá mejorar la calidad de vida de las 300 mujeres empresarias de Novaventa.

Las ejecuciones de las actividades se hacen de manera conjunta entre Fundación Nutresa y el proyecto PRO-FEM de Development International Desjardins -DID, y se proyecta además, una consultoría con El Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA, institución de educación superior con cuya carta de navegación se basa en la innovación, el emprendimiento, la ética y el liderazgo, quienes a través de su área de Servicios Empresariales en alianza con consultores de alto perfil han apoyado a Grupo Nutresa en la formación de mujeres líderes de alto potencial para la organización. El objetivo de esta consultoría será permitir a las 300 mujeres de Novaventa hacer la transición hacia un liderazgo transformador, empoderado y estratégico, a través del autoconocimiento, la resiliencia, la autoconfianza, la autoevaluación y el cambio individual.

Impacto de la Práctica

Integra impactó a 300 mujeres que compran productos de Novaventa - Nova Empresarias y sus familias

Grupo etario (población impactada): mujeres jóvenes entre los 18 a 28 años el 14%; 45,7% con edades entre los 29 a 45 años; 33% con edades entre los 46 a 59 años y un 7,3% restante se encuentran entre los 60 años o más.

El 64,7% de las mujeres son cabeza de familia, en donde asumen de forma exclusiva y sin apoyo alguno la responsabilidad del hogar. La mayoría de ellas con personas a cargo, especialmente menores de 18 y mayores de 60 años. Así, el

71% de las mujeres beneficiarias del programa están a cargo de menores de 18 años y un 19% manifestó tener a cargo mayores de 60 años, lo que aumenta el uso del tiempo en la economía del cuidado.

Un segundo componente está relacionado con algunas características económicas y de ahorro de los hogares de las mujeres. El 50% nos manifestaron que los ingresos aproximados mensuales se encuentran entre 0 a 500.000 pesos colombianos (125 dólares aprox). Sobre el manejo del dinero, 39% manifestó que lo guardan en la casa y un 40% explicó que no ahorra.

Un tercer componente de la caracterización está relacionado Equidad de género, liderazgo y violencias basadas en género- VBG. Donde encontramos que un 12% que ha sentido discriminación por ser mujeres, un 41% manifestó temor de salir sola a la calle asociado a su condición de mujer; el 10% de las mujeres manifestaron que alguna vez han perdido la autonomía en la toma de decisiones y/o el manejo de su dinero por motivo de su sexo.

En cuanto al uso del tiempo, se evidencia la carga que tienen de trabajo no remunerado, el mayor número de horas está relacionado con el cuidado y apoyo de personas, continuando por suministro de alimentos y limpieza y mantenimiento del hogar.

El desarrollo de capacidades se lleva a cabo en los componentes que permitan el fortalecimiento de las mujeres en: educación financiera, empresa y emprendimiento, equidad de género y liderazgo femenino. Lo que se pretende con estas capacitaciones es dar respuesta a las problemáticas encontradas desde la caracterización de la población, encontrando resultados satisfactorios que se evidencian en sus testimonios de aprendizajes en cada uno de los componentes.



Seguimiento y mejoras

Como estrategia de sostenibilidad del programa se realiza entrega a cada Nova Empresaria de un plan de sostenibilidad. Para estos planes de fortalecimiento de negocios se adaptó la metodología CANVAS, que además facilitará el seguimiento y evaluación del estado de avance del fortalecimiento de su unidad productiva

Componentes a evaluar: segmento de clientes, propuesta de valor, canales de distribución y comercialización, relación con nuestros clientes, fuentes de ingresos, recursos claves, actividades claves, alianzas claves, costos económicos. A cada componente evaluado se le anexa la estrategia a seguir por medio de la formación virtual que ofrece el negocio de NOVAVENTA directamente a sus clientes.

Adicionalmente, como estrategia de sostenibilidad y auto-desarrollo de las Nova empresarias se realiza el lanzamiento del portafolio de mentorías en modalidad virtual en el Site del Voluntariado Corporativo de Grupo Nutresa, las cuales se realizarán en los meses posteriores a la culminación del programa, también, se continúa realizando acompañamiento adicional para que la Nova empresarias puedan seguir fortalecimiento sus capacidades y su negocio.

Voluntariado virtual			
Descripción	Nombre de voluntarios inscritos	# de horas proyectadas para la actividad	Tiempo equivalente en horas.
1.Voluntariado Digital (manejo de tienda virtual, marketing digital, marca personal, redes sociales para potenciar las ventas)	6	3	3
2.Ventas	2	3	3
3.Emprendimiento	5	3	3
4.Nutrición	5	3	3
5. Asesoría imagen	7	3	3



CATEGORÍA: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



La Universidad es una entidad educativa en el territorio colombiano que nace con el nombre de UNISUR y bajo la Ley 52 de 1981 se convierte en un escenario público de orden nacional adscrito al Ministerio de Educación Nacional y es transformada por el Congreso de la República con la Ley 396 del 5 de agosto de 1997 como Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.



UNAD INCLUSIVA

En el marco del Plan de Desarrollo 2023-2024, el panorama económico y financiero de la UNAD, se encuentra en constante crecimiento año tras año que la lleva a estar por encima del IPC, permitiendo que durante el 2022 la estructura presupuestal tenga una participación del 14,9% dentro del total de ingresos y que se proyecta su disminución hacia el 2034 y alcanzar un 7,3%, pero eso no es todo, ya que la Universidad cuenta con la generación de recursos propios que la llevan al mejoramiento y en la medida que no hayan cambios en la normatividad presupuestal de las universidades públicas. (Oficina Asesora de Planeación, UNAD 2022).

Las matrículas permanentes en los diferentes sistemas que oferta la UNAD para todos y todas, la generación de nuevos convenios interadministrativos, la generación de proyectos que integran diferentes fondos en el territorio colombiano, la articulación con Entidades gubernamentales para beneficiar a las personas en las regiones u opciones de financiación, créditos educativos o incentivos de matrícula nacional como la Política de gratuidad del Ministerio de Educación Nacional, son algunas de las opciones por las cuales los aspirantes a la educación superior pueden acceder a una universidad.

Las sociedades o poblaciones específicas rela-

cionan necesidades formativas que nos llevan a la implementación de programas académicos que promuevan la sensibilización en temas de diversidad e inclusión. En la UNAD, respondemos a estas expectativas mediante la incorporación de contenidos curriculares que abordan estos temas, así como la promoción de escenarios de diálogo y reflexión en toda la comunidad educativa para incorporar perspectivas inclusivas y abordar cuestiones sociales relevantes.

La UNAD a través de su visión de contribuir con la transformación social, siendo líder en Educación Abierta y a Distancia, con calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y servicios educativos, y para dar cumplimiento a la misión que favorece una educación para todos, mediante la investigación, la acción pedagógica sistemática, la proyección social y las innovaciones metodológicas y didácticas en la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, siendo su gran compromiso la comunidad académica, el desarrollo humano integral y la gestión ecosostenible de las comunidades locales, regionales y globales, y por su aporte a este propósito. (UNAD, 2022)

Consideramos desde la academia debe seguir trabajando en la promoción de espacios de diálogo y reflexión sobre la diversidad y la inclusión. Es esencial el fortalecimiento de

la formación a docentes, investigadores y profesionales en estos temas, así como integrar perspectivas interculturales en todos los niveles educativos para nuestra institución, es esencial seguir trabajando en la actualización constante de los currículos para incluir contenidos relacionados con la diversidad y la inclusión en todas las disciplinas. Además, es fundamental impulsar investigaciones que aborden los desafíos actuales en términos de inclusión y diversidad, y desarrollar estrategias concretas para eliminar barreras y prejuicios que limitan la participación plena de todas y todos en la sociedad.

La apuesta de la Ekuopolítica desde los criterios de actuación con la sistematicidad, la actuación en multicontextos y la reticularidad en donde se encuentre el nombre UNAD en todo el territorio colombiano, permite una acción, una transformación y aporte al desarrollo sostenible, esto quiere decir que desde diferentes frentes las diversas condiciones en las cuales se enfrenta la sociedad, las comunidades, grupos o poblaciones específicas o con características únicas, que desde la educación y la investigación se fomenta para generar cambios, donde a futuro la UNAD se puede seguir consolidando y aportando a los ODS y Agenda 2030.

OBJETIVO DE LA PRÁCTICA

Promover la igualdad para todos y todas desde la educación, investigación y proyección para la transformación social.

La UNAD, en su misión busca contribuir en el territorio colombiano la educación para todos en la modalidad a distancia y virtual por medio una plataforma denominada Campus virtual y desde su accionar, integra unas responsabilidades sustantivas que se reflejan en todo el territorio colombiano como lo es una de ellas, la inclusión, lo que nos permite llegar a las regiones, culturas y contexto sociodemográficos para que todos tengan el acceso a la educación superior con una amplia oferta académica que de respuesta a una necesidad de conocimiento y que se integra desde esta misión a los lineamientos institucionales que se evidencian en el Proyecto Académico Pedagógico Solidario (Versión 4.0).

Siendo una entidad pública, contamos con un Plan de Desarrollo 2023-2024 “Mas UNAD, más Equidad” el cual fomenta una educación incluyente y de calidad, por eso la inclusión social se convierte en la base del desarrollo institucional que nos permite aportar al logro o seguir en la línea de los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. De esta manera, la UNAD, en sus 42 años mantiene una de las prácticas insignias con el modelo de educación a distancia, que, sin límites de lugar o tiempo, las personas puedan acceder a la educación superior de calidad con contenido, recursos, espacios de interacción y material sujeto a la medida para poblaciones con necesidades educativas especiales.

Como objetivo podemos hablar en el marco de la inclusión sobre la apuesta que tiene la UNAD al proponer la Ekopolítica Institucional de Inclusión y Bio-Diversidad Multidimensional. Esta política busca fomentar la inclusión en todas sus dimensiones, reconociendo la diversidad funcional, cultural, económica, política, sexual y otras. Uno de los retos más significativos será asegurar la participación y el compromiso de todas las unidades y actores para garantizar que los principios de inclusión y diversidad sean incorporados de manera efectiva en todas y cada una de nuestras acciones, programas, proyectos y planes en el orden local, regional, nacional e internacional.

La iniciativa

Esta práctica desde el uso de las tecnologías ha permitido que personas de diversidades múltiples y condiciones especiales o sin importar el lugar puedan acceder a la educación, pero adicionalmente ha permitido integrar a otros actores como docentes o administrativos con las mismas características para generar otros vínculos académicos, diálogos constructivos y la capacidad para mantener un espacio libre, solidario y respetuoso desde los ambientes virtuales de aprendizaje, esto ha permitido evi-

dencia el crecimiento profesional y aporte a la calidad de los programas, perfiles profesionales y de la misma Universidad, que la lleva apostar por mantener estos escenarios inclusivos.

En Colombia, se pueden identificar múltiples condiciones en las personas, tales como la accesibilidad, tiempo o espacios para continuar con su formación, pero adicional a ello, en muchos de los casos, las personas con condiciones especiales, por movilidad, cognitivas y entre otras posibilidades como la económica, se limitan los espacios para acceder a la educación superior, por eso la UNAD en su constante desarrollo y labor por medio de los criterios de actuación con la reticularidad, sistematicidad y heterarquía permite que la Ekopolítica sea una propuesta articuladora en todo el territorio con un solo enfoque sobre la inclusión y la biodiversidad multidimensional unadista.

Gestión y Calidad

La UNAD Inclusiva, busca la formación integral para todos y en igualdad de condiciones, con calidad, una solida fundamentación académica y humanística en ruta a la investigación y producción, y desde la integración de un currículo que lleva a la participación y responsabilidad social en busca de una excelencia académica desde la realidad, visión global y solidaria con la diversidad múltiple.

Por ello, contamos con un Eje de Inclusión para la atención de poblaciones específicas, discapacidad o barreras de aprendizaje como proyecto de relevancia social y ejecutado por la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados desde la Consejería Académica en la UNAD, brindando oportunidades para todos y todas en la Institución Educativa a nivel nacional e internacional con colombianos que se encuentren en el exterior, gracias a la modalidad a distancia y virtual.

Al interior del proceso de formación, se crean Cátedras y cursos que integran la inclusión y la diversidad con el propósito de concientizar y sensibilizar a la comunidad académica e investigativa sobre la importancia de la inclusión junto a la respectiva mitigación de prejuicios.

- **Cátedra UNESCO:** Es un espacio que integra a los estudiantes, docentes, investigadores y egresados en la UNAD para proyectar o socializar experiencias que aportan al desarrollo territorial, la equidad y la justicia socioambiental con enfoque des los ODS 4, 10, 11, 16 y 5, este último de manera transversal e integra esta Cátedra 3 objetivos importantes:

- Promover de forma transfronteriza la investigación y el desarrollo de capacidades en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a partir del Modelo Pedagógico Unadista.

Promover la educación para todos y todas, y el aprendizaje para toda la vida a través de la garantía de los derechos humanos.

Contribuir a la transformación de las realidades globales y locales generando en el país capacidades orientadas a la incidencia social mediante programas educativos, proyectos de investigación y alianzas transformadoras.

. Cátedra Género, Política y Derecho: Este proyecto busca equipar a la comunidad UNADista y a la sociedad en general con herramientas analíticas y conocimientos para comprender y abordar las complejas relaciones entre género, política y derecho en el entorno contemporáneo, con el objetivo de contribuir a una sociedad más equitativa y justa.

. Cátedra Abierta Orlando Fals Borda: Proyecto que hace parte de la Vicerrectoría de Inclusión Social para el Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria, la cual cuenta con diferentes áreas de formación disciplinar desde el enfoque investigativo de la “Investigación - Acción Participativa - IAP” propuesta teórica y metodológica desarrollada por el sociólogo, investigador y escritor colombiano Orlando Fals Borda para el trabajo centrado en investigación colectiva y la participación comunitaria basada en la experiencia y la historia social.

. Cátedra Abierta Miguel Ramón Martínez: Se concibe como un centro de pensamiento y conocimiento, que contribuya a la generación de saberes en torno a lo regional y territorial, privilegiando la comprensión de las dinámicas regionales, el diálogo y cooperación entre la universidad y las comunidades para aportar a la apropiación y resignificación del Proyecto Académico Pedagógico Solidario; y promover prácticas comunitarias que generen concientización y que exalten actitudes de cooperación y solidaridad.

. Curso de Inclusión Social de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades: Hace parte del campo de formación Interdisciplinar Básico Común y se ubica dentro del componente social solidario el cual está dirigido a fortalecer el perfil de formación del estudiante al que misionalmente se ha comprometido la UNAD, así como también, a fortalecer la impronta social solidaria en todos los estamentos de la universidad, desde la formación socio humanística.

. Seminario Itinerante Conéctate con Consejería de la Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados: Tiene el propósito generar un espacio de aprendizaje, discusión e intercambio académico entre los estudiantes de la UNAD, consejeros académicos y comunidad universitaria en general para que, desde la perspectiva de la educación a distancia se realice un acercamiento a los postulados que desde la pedagogía, la inclusión y la didáctica le dan

sustento y se potencien los procesos de aprendizaje autónomo, significativo y colaborativo.

Innovación

La estructuración, implementación y evaluación de las estrategias metasistémicas que se desarrollen en el marco de la Ekopolítica multidimensional tiene como base los criterios de actuación de sistematicidad, la actuación en multicontextos y la reticularidad, los cuales 3 permiten reconocer el acumulado de 42 años en materia de inclusión social y educación inclusiva, así como los avances desarrollados en los últimos años por parte de los Sistemas Misional y Operacional Dual en el territorio colombiano.

La articulación debe ser global, es decir, debe comprender las instancias directivas, académicas, administrativas, financieras y social-comunitarias. El fortalecimiento de la inclusión y reconocimiento de la diversidad multidimensional depende, en buena medida, de poder avanzar en el ejercicio de establecer alianzas glocales de trabajo articulado global, se hace preciso reconocer los actores, dispositivos y sistemas que serán fundamentales en la configuración de los Espacios Plurales de Vida.

Para este propósito se plantea un método articulado y estructurado de cuatro marcos estrategias que converjan hacia una estrategia global de inclusión multidimensional que derive en un acuerdo de Inclusión y Bio-Diversidad Multidimensional, se establecen cuatro (4):

. Co-construcción del índice de Inclusión y Biodiversidad Multidimensional INCLUBIM.

. Creación e impulso de Laboratorios sociales articulados a los Centros de Pensamiento Territorial desde el Observatorio Intersistémico Regional - OIR en sinergia con los ocho nodos zonales.

. Convertir a la UNAD en agente interlocutor y consultor en temas de educación inclusiva e Inclusión social multidimensional.

. Constituir e institucionalizar la Red de Inclusión y Bio-Diversidad Multidimensional REDIBM, quien será la red dinamizadora de la Ekopolítica, a partir de la promoción de la articulación misional y operativa fundamentalmente, sin excluir de la responsabilidad a cada sistema que conforma el metasistema Unadista.

Impacto de la Práctica

El impacto de esta práctica en la comunidad educativa ha sido significativo. Los diferentes actores han reconocido la importancia de abordar la inclusión y la diversidad en la educación superior. Se recibe como un com-

promiso institucional genuino y se reconoce como un avance hacia una universidad más igualitaria y respetuosa de las diferencias.

Pero este impacto es más evidente desde los testimonios de proyectos de vida que han sido beneficiados por los valores y las acciones institucionales de la diversidad y la inclusión que anualmente se reciben inicialmente desde el cumplimiento del título profesional porque desde ese momento llevan el legado unadista y que serán líderes transformadores en el territorio, por ello veremos a continuación algunos resultados y testimonios.

Cátedra UNESCO

Este evento ha impactado a más de 12.788 personas que han sido beneficiadas por medio de proyectos e iniciativas, con más de 65 grupos de investigación avalados antes Min-Ciencias con más de 247 docentes investigadores categorizados y más de 16.843 acciones solidarias al 2022.

Algunos de los casos de éxitos en los integrantes de la Universidad que a través de este lineamiento de inclusión contamos con:

. Testimonios de estudiantes y egresados.

. Testimonio de docentes que a través de escenarios de multiplataforma y desarrollo de contenidos permite que más personas en condiciones de discapacidad puedan acceder a la educación superior, como el caso del Ingeniero de Sistemas, John Fernando Sánchez, quien a través de chasquidos por su enfermedad congénita puede orientar y acompañar a estudiantes de educación superior, y facilitar la comunicación a otros en la misma condición.

De tal manera, que la UNAD ha permitido que más colombianos no solo accedan a la modalidad de educación a distancia y virtual, sino que dentro de su equipo y red de colaboradores a nivel nacional, sean profesionales, se perfilen y alcance resultados óptimos sin distinción, porque encontramos docentes y administrativos de cualquier edad, estrato socioeconómico, culturas, etnias, credos y con características excepcionales que en la Universidad fortalecen sus habilidades para liderar procesos y la capacidad de transformar realidades.

Seguimiento y mejoras

Consideramos que nuestros aliados estratégicos para formar profesionales en temas de diversidad e inclusión son organizaciones de la sociedad civil, grupos de defensa de derechos humanos, expertos en diversidad funcional, movimientos de género y diversidad sexual, y comunidades indígenas y afrodescendientes. Trabajamos en colaboración con estas entidades para enriquecer nuestros enfoques educativos y prácticas inclusivas.

La UNAD es consciente de que su tarea, como agente transversal de innovación social, es la de recoger y canalizar, con prudencia, inteligencia y autocrítica, esas experiencias situadas, para promover una cultura de inclusión que articule las cinco esferas de la Quintuple Hélice, las cuales, a su vez, están articuladas con la fundamentación del componente Pedagógico Didáctico del PAPS 4.0, a través de sus ocho (8) ejes transversales (UNAD, 2011, p. 41).

El horizonte estratégico de esta Ekopolítica consiste en desplegar una cultura del encuentro en dos sentidos que se alimentan mutuamente: primero, hacia adentro de la Universidad, con cada uno de sus componentes metasistémicos; y segundo, hacia afuera, con todos los agentes destacados de los sectores que componen la Quintuple Hélice, o, en términos Unadistas, el Sistema Operacional Dual.

Desde nuestra experiencia, consideramos que la academia debe seguir trabajando en la promoción de espacios de diálogo y reflexión sobre la diversidad y la inclusión. Es esencial fortalecer la formación de docentes y profesionales en estos temas, así como integrar perspectivas interculturales en todos los niveles educativos para nuestra institución es esencial seguir trabajando en la actualización constante de los currículos para incluir contenidos relacionados con la diversidad y la inclusión en todas las disciplinas. Además, es fundamental impulsar investigaciones que aborden los desafíos actuales en términos de inclusión y diversidad, y desarrollar estrategias concretas para eliminar barreras y prejuicios que limitan la participación plena de todas y todos en la sociedad.

Asimismo, promover la participación de la comunidad en actividades que promuevan el respeto y la comprensión mutua. La educación debe ser un motor de cambio para una sociedad más inclusiva, tolerante y diversa.



Nuestro trabajo para contribuir a los ODS



Iniciativas para garantizar la salud de las comunidades.



Entrega de **389 equipos médicos** a hospitales de los municipios.



Programa de **Visión Zero** internacional, para promoción y prevención de SST.



Donación de **2 ambulancias**, una para Segovia y otra para Remedios.



Más de **24.000 habitantes** beneficiados con la dotación de la sala de partos a Supía.

Mejora de infraestructuras educativas y programas formativos complementarios.



Más de **600.000 personas** beneficiadas con mejoras del 24,5% de las I. E. de Segovia, Remedios y Marmato.



Más de **2.600 estudiantes** se preparan en Pre-ICFES.



Más de **1.300 niños** beneficiados con la Escuela Deportiva Estrellas Azules, en Segovia.



Más de **770 estudiantes** beneficiados con la Beca Colibrí Azul.



2.400 pequeños mineros capacitados en la U. EAN.



Más de **70.600 personas** beneficiadas con eventos de formación.



60 directivos de Unidades de Pequeña Minería formados en la U. EAN.



Talleres de liderazgo y gestión comunitaria.



70 joyeras de Segovia, Remedios y Marmato formadas en su oficio.



190 mineras de subsistencia diagnosticadas y caracterizadas en los municipios.



34 recicladoras de Marmato en el Proyecto Asociamme.

La sostenibilidad como eje transversal en la cadena de valor y el desarrollo de la operación.



Implementaremos planta de **energía solar** con 1,5 MW AC.



Reemplazamos **16% del consumo** de energía eléctrica por energía solar en los campamentos.



Optimizaremos **recursos naturales** y fortaleceremos la proveeduría local.



Dejamos de emitir **550 toneladas** de CO2 al año.



3.388 colaboradores en las operaciones con empleos directos.



Más de **60 contratos** de asociación minera firmados.



12.000 personas beneficiadas con el sistema de seguridad social.



3.000 nuevas **cuentas bancarias** para mineros.



Más de **3.000 mineros** incluidos en la cadena de valor de la compañía.



44 solicitudes de formalización minera.

Generamos empleo digno en las operaciones y para el desarrollo comunitario y formalización laboral.

Innovación en procesos mineros para desarrollo sostenible y transformación de residuos en infraestructuras sostenibles.



Planta Stari para el procesamiento de agua.



9.200 metros cuadrados de parque.



Más de **70.000 personas** beneficiadas.



Ecoparque El Colibrí, caso de éxito global con aprovechamiento de recursos con planta de energía.



Aprovechamiento de residuos para la construcción del **Ecoparque El Colibrí** y uso de las materias primas en la construcción de vías 4G.



Diálogo con pequeños **mineros**.



Mesas de diálogo con el gobierno internacional, nacional, regional y local.



ONU Mujeres.



Women In **Mining** Colombia.



Pacto Global.



WEP's





CATEGORÍAS Y BUENAS PRÁCTICAS

.....
**PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL
INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS**

CATEGORÍA:

PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) es una institución autónoma de derecho privado, con personería jurídica y sin ánimo de lucro. Su principal objetivo radica en aumentar la prosperidad de los habitantes de Bogotá-Región, mediante el fortalecimiento de las capacidades empresariales y el mejoramiento del entorno para la generación de valor compartido. Trabajamos por el fortalecimiento del entorno y los intereses del tejido empresarial y la economía popular, acompañándolos en su desarrollo y consolidación.

CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE: UNA MIRADA DESDE LOS DERECHOS HUMANOS

La Estrategia de Conducta Empresarial Responsable de la Cámara de Comercio de Bogotá se implementa con recursos públicos administrados por la organización, y está alineada con el trabajo de la CCB en fortalecer el entorno y las capacidades del tejido empresarial y la economía popular.

Todos los programas y servicios descritos a continuación se ofrecen de manera gratuita a los empresarios y están enmarcados en el Pilar 2 de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

Ahora bien, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos ha sido un asunto de especial relevancia en los últimos años, esto se evidencia en avances tan importantes como la adopción de los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos en 2011 de las Naciones Unidas, y el concepto de Conducta Empresarial Responsable (CER) con la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE en el mismo año.

Bajo el concepto de Conducta Empresarial Responsable (CER), se reconoce la importancia de las empresas en el progreso económico y social, pero también se hace un llamado a que todas las empresas, de todos los tamaños y sectores deben abordar los riesgos y las consecuencias negativas de sus operaciones, así como contribuir al desarrollo sostenible de los países en donde operan.

Por ello, existe una necesidad de promover que las empresas adopten, de manera gradual, parámetros de Conducta Empresarial Responsable (CER) que no solo beneficiarán a su entorno, sino que les permitan generar nuevas oportunidades, viabilizar sus negocios y ganar mayor confianza entre sus grupos de interés (clientes, trabajadores, consumidores, inversionistas, entre otros).

La iniciativa

La Cámara de Comercio de Bogotá fundamenta su trabajo en la premisa de que un tejido empresarial comprometido y respetuoso con los Derechos Humanos (DD. HH) constituye la base para la creación de negocios sostenibles, duraderos y competitivos. Además, esta perspectiva contribuye de manera significativa a la construcción de un mejor país.

En septiembre del 2021, la CCB lanzó la estrategia CER, que significa “Conducta Empresarial Responsable”, una iniciativa que busca acompañar a las empresas a desarrollar modelos de negocios que generen valor compartido no solamente en términos de riquezas, sino de aportes positivos para las comunidades, trabajadores y el entorno en el que operan.

La Estrategia CER funciona bajo 4 pilares: Ambiental, Social, Valor Compartido y Riesgos Empresariales.

· **Ambiental:** Estrategias que permitan que más empresas puedan desarrollar acciones e iniciativas relacionadas con la descarbonización, mitigación, adaptación y crecimiento verde que les permita ser más productivas y competi-

tivas mientras protegen el capital natural para futuras generaciones.

· **Riesgos Empresariales:** Comprender las dinámicas de inseguridad en el entorno de los negocios, al igual que gestionar acciones concretas que aumenten la participación de los empresarios en la construcción de una agenda integral e incluyente en materia de seguridad, son algunos de los aspectos centrales del trabajo en esta área.

· **Social:** Estrategias internas y externas para que sus acciones y las de las empresas de Bogotá y la Región sean respetuosas de los DD. HH e inclusivas. Promoción y gestión de los Derechos Humanos, la equidad, diversidad e inclusión para generar bienestar y ventajas competitivas.

· **Valor compartido:** Promoviendo la generación de valor compartido, busca alentar a las empresas a que hagan negocios rentables que a la vez atiendan problemáticas sociales y ambientales presentes en su entorno.

Descripción de la buena práctica



1. Sensibilización:

- Curso Virtual Gratuito Conducta Empresarial Responsable : una mirada desde los Derechos Humanos. Este curso busca formar emprendedores y empresarios/as competitivos/as que estén en la capacidad de entrar en mercados nacionales y globales que en la actualidad exigen políticas sólidas sobre el respeto a los derechos humanos en el ámbito de las conductas empresariales responsables (CER). Además, busca que los emprendedores y empresarios puedan abordar nuevos desafíos y gestionar conflictos que se presenten en el ámbito de sus operaciones, independientemente de su tamaño, sector, ubicación u origen.

Actualmente, este curso es obligatorio para todos los proveedores y contratistas de la Cámara de Comercio de Bogotá.

- Talleres ABC en Derechos Humanos: Talleres cuyo propósito es sensibilizar sobre la relación de los derechos humanos y los negocios con un enfoque en microempresarios y en unidades productivas de la economía popular. Durante estas sesiones, se implementan enfoques participativos como talleres interactivos y simulacros basados en casos concretos. Estos métodos permiten a los participantes involucrarse activamente en la exploración y aplicación de los conceptos de derechos humanos. A través de ejemplos reales y situaciones cotidianas, se promueve una comprensión profunda y la aplicación efectiva de los conocimientos, brindando una experiencia de aprendizaje práctico en la que los participantes puedan interiorizar y aplicar los principios de los derechos humanos en sus diversos contextos empresariales.
- Talleres Guía Debida Diligencia en Derechos Humanos: Capacitar a las empresas en la aplicación de un proceso de debida diligencia de acuerdo con la guía para pymes en materia de derechos humanos

publicado por la CCB y la FIP. Esto incluye formación práctica para iniciar la construcción de un análisis de riesgos y herramientas didácticas que los participantes puedan utilizar después del taller.

2. Herramientas:

- Guía Práctica de Debida Diligencia en Derechos Humanos para Pymes : Esta guía tiene como objetivo proporcionar a las PYMES una comprensión clara de cómo las empresas pueden adoptar la debida diligencia en DDHH. Para lograrlo, hemos integrado y sintetizado conceptos fundamentales y directrices sobre la debida diligencia en DDHH, permitiendo que las PYMES actúen de manera consciente, responsable y respetuosa con las personas en el marco de sus actividades empresariales
- Adicionalmente, proporciona una explicación detallada del paso a paso que las empresas que deben seguir para adoptar los mejores estándares internacionales y nacionales sobre la materia. Además, ofrece una hoja de ruta para que emprendan un proceso de mejora continua, con el fin de prevenir y abordar los impactos adversos que pueden derivar de la actividad empresarial sobre los DDHH.
- El Kit sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos para Empresas : representa un conjunto integral de herramientas digitales que acompañan a los talleres sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos realizados entre la Cámara de Comercio de Bogotá y La Universidad de La Sabana. El propósito fundamental del kit es asistir a los participantes en la elaboración y aplicación de un proceso de debida diligencia en sus empresas, posterior a la capacitación recibida.

- El “Radar en Derechos Humanos y empresas” tiene como objetivo principal dar a conocer a diversos actores de la economía popular, empresarios, emprendedores, entidades oficiales, académicos y orga-

nizaciones de la sociedad civil, acerca de iniciativas, regulaciones y el estado de las discusiones en torno a empresas y derechos humanos para promover la comprensión y la aplicación de los principios y prácticas relacionadas con los derechos humanos en el contexto empresarial

- La Cartilla ABC en “Derechos Humanos para tu Empresa” tiene el compromiso de proporcionar a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) una herramienta integral. La meta es que esta cartilla les permita adquirir un entendimiento sobre la importancia de los DD.HH. en sus actividades comerciales. Además, se busca empoderar a las Mipymes para que tomen medidas concretas hacia la implementación de políticas y prácticas que fomenten el respeto de los DD. HH. en todas las etapas de su cadena de suministro y operaciones.
- 1. El Informe de Sistematización de Laboratorios, Proyecto Capstone con la Universidad de La Sabana” busca sistematizar y resumir las lecciones aprendidas, así como el impacto social generado por el laboratorio Capstone desarrollado en la electiva de Derechos Humanos y Empresas. Este informe tiene como objetivo proporcionar una visión clara y estructurada de los resultados y aprendizajes obtenidos durante el proyecto, contribuyendo así al entendimiento y aplicación efectiva de los principios de Derechos Humanos en el ámbito empresarial.

3. Acompañamiento:

- El “Programa de Desarrollo y Relacionamento de Capacidades de las Cadenas de Suministro de Empresas Ancla y sus Proveedores” fue diseñado con el propósito de fortalecer las capacidades para una conducta empresarial responsable (CER) en pequeñas y medianas empresas (PYMES) que forman parte de la cadena de suministro de grandes empresas en Bogotá y Cundinamarca.

- Este programa se centró en brindar un acompañamiento intensivo, transferencia de conocimientos y fomentar el trabajo colaborativo con las PYMES.
- La iniciativa tenía como objetivo principal que las PYMES incorporaran mejores prácticas y estándares en cuatro pilares prioritarios de la conducta empresarial responsable, definidos por la Cámara de Comercio de Bogotá en su estrategia de la CER. Estos pilares comprenden aspectos ambientales, gestión de riesgos empresariales, responsabilidad social y la promoción del valor compartido. A través de este enfoque integral, el programa buscó elevar las capacidades y estándares éticos en la cadena de suministro, contribuyendo así al desarrollo sostenible y responsable de las empresas participantes.
- El programa se estructuró en cinco (5) etapas secuenciales. La primera y segunda fase se enfocaron en un proceso de convocatoria y segmentación de PYMES proveedoras con participación de las empresas ancla. La tercera etapa consistió en un diagnóstico de la gestión de las empresas beneficiarias frente a los pilares de la conducta empresarial responsable. La cuarta etapa se centró en un ciclo intensivo de transferencia de conocimiento para fortalecer la gestión de las empresas beneficiarias.
- Finalmente, la quinta etapa comprendió la evaluación final, que tuvo como objetivo valorar el progreso de las empresas en la adopción de buenas prácticas y en la asimilación de conocimientos transferidos durante las fases anteriores del programa. Este enfoque secuencial permitió una intervención integral y progresiva en las capacidades y prácticas de las PYMES, asegurando un impacto significativo en su conducta empresarial responsable.
- A través de este programa, se brinda un acompañamiento e implementación de la Guía de Debida Diligencia para 15 Pymes. El proceso incluye las siguientes fases: (i) Identificación de impactos reales o potenciales en derechos humanos. (ii) Plan de Acción para prevenir, mitigar o remediar los impactos reales y potenciales en derechos humanos. (iii) Definición de una Política/Lineamiento en derechos humanos.

4. Medición y análisis

- Ranking de Sostenibilidad : La autoevaluación que compone el Ranking en Sostenibilidad de la CCB, permite a las empresas determinar el grado de avance en el cual se encuentran frente a la gestión sostenible e identificar los principales retos a abordar.
- A través de la autoevaluación que las empresas pueden realizar con la herramienta Ranking de Sostenibilidad CCB, analizan sus actividades frente a las pautas y lineamientos de dife-

rentes estándares e iniciativas de referencia mundial en sostenibilidad.

- El Ranking de Sostenibilidad CCB permite que las empresas establezcan una primera ruta de acción para gestionar los impactos de sus actividades y las oportunidades de mejora identificadas en materia de sostenibilidad.
- Sin importar el tamaño de la empresa, el sector al que pertenezca o las acciones que haya desarrollado frente a la gestión de la sostenibilidad, cualquier organización puede realizar la autoevaluación del Ranking y contar así con recomendaciones concretas para continuar avanzando en este propósito.

Gestión y Calidad

Innovación

Esta estrategia propone un trabajo conjunto entre organizaciones internacionales, gobiernos locales, actores de la economía popular, microempresas, emprendimientos y la academia.

Se destaca principalmente el trabajo innovador de la Cámara de Comercio de Bogotá en colaboración con la academia mediante los “Laboratorios Capstone”. Este término, comúnmente utilizado en el ámbito académico, describe cursos finales diseñados para permitir a los estudiantes aplicar y demostrar los conocimientos y habilidades adquiridos durante su programa académico. Aunque esta metodología suele implementarse en disciplinas de ciencias exactas, la experiencia adquirida con la Universidad de la Sabana ha demostrado su adaptabilidad efectiva para estudiantes de ciencias sociales, especialmente aquellos de la carrera de Derecho. Este trabajo conjunto innovador, que tiene un impacto real en la formación de los estudiantes al brindarles la oportunidad de conocer la realidad de las empresas colombianas y adquirir experiencia profesional. Para las empresas, este enfoque representa un paso inicial significativo en la debida diligencia en derechos humanos, proporcionándoles insumos valiosos para continuar este proceso de manera continua y efectiva. Esta colaboración entre la Cámara de Comercio de Bogotá y la Universidad de la Sabana refleja el compromiso con la formación práctica, la innovación y la promoción de prácticas empresariales responsables.

Impacto de la Práctica

En el marco de la implementación de la metodología académica “laboratorios capstone” en la cátedra DDHH y Empresa de la Universidad de la Sabana se han acompañado nueve (9) empresas a la fecha de la entrega de este documento. Con el fin de registrar y evidenciar el trabajo desarrollado por la Universidad y los estudiantes se llevó a cabo una sistematización del ejercicio, en este documento se pudo demostrar que como

resultado de esta metodología se obtuvieron resultados positivos tanto para los estudiantes, como para las empresas. Este documento evidencia el trabajo que desarrollaron los estudiantes, el cual consistió en proporcionar a las empresas asesoradas tres documentos: (i) una política corporativa, (ii) un informe ejecutivo y (iii) una matriz de riesgos. El informe ejecutivo fue usado por todas las empresas, independientemente del avance que tenían sobre su política de derechos humanos o proceso de debida diligencia, fue la entrega más útil y con mayor impacto dentro del proceso. Así mismo, a través de entrevistas hechas al empresariado se evidenció que reconocen que la motivación para participar del Laboratorio Capstone vino del impulso promovido por la Cámara de Comercio de Bogotá y permitió una alineación de la visión social de las empresas con la prevención de vulneraciones de derechos humanos.

Asimismo, las empresas participantes expresaron su adhesión al laboratorio con el propósito de cumplir al menos uno de los cuatro objetivos principales identificados. Estos objetivos incluyen la creación de una política corporativa de derechos humanos, el fortalecimiento y actualización de las bases de sus políticas, la actualización de matrices de riesgos conforme a estándares nacionales e internacionales, y la obtención de un diagnóstico sobre sus políticas ya establecidas. En el marco de la alianza con la Universidad Javeriana, durante el primer semestre de 2023, los estudiantes de la materia “Empresas y Derechos Humanos” proporcionaron recomendaciones sobre cómo implementar buenas prácticas en asuntos de derechos humanos a 7 pymes. Para el segundo semestre de 2023, se tiene previsto entregar este documento a otras 4 pymes. En la línea de acompañamiento en el proyecto de “Fortalecimiento de 15 Pymes en Debida Diligencia en DD. HH”, se recibieron postulaciones de 42 empresas. De las empresas seleccionadas, se identificaron 3 del sector seguridad, 1 sector alimentos, 3 sector manufactura, 3 del sector servicios-construcción, 3 sector TIC y 2 del sector transporte. Actualmente las empresas ya han tenido sesiones de revisión de riesgos e identificación de posibles impactos en los derechos humanos.

Con respecto a las acciones relacionadas con la sensibilización, tomando como base la Guía Práctica de Debida Diligencia en Derechos Humanos para Pymes, se realizaron 10 talleres prácticos con la participación de 145 empresa (pymes y empresas ancla). En estos talleres los participantes llevaron a cabo actividades prácticas como la construcción de matrices e identificación de grupos de interés, entre otros, dependiendo del sector. En el marco de estos talleres se hizo uso una caja de herramientas que contiene insumos como matrices, documentos en Word y documentación de apoyo para la ejecución de una debida diligencia en derechos humanos.

Adicionalmente, en el marco del Programa de Desarrollo y Relacionamiento de Capacidades de las Cadenas de Suministro para las empresas ancla y sus proveedores, se logró que 19 pymes fortalecieran las capacidades para una conducta empresarial responsable. Esto se llevó a cabo gracias a que 6 empresas ancla promovieran y apoyaran las empresas que hacían parte de su cadena de suministro. En colaboración con la Fundación Ideas para la Paz, se llevaron a cabo capacitaciones en los pilares de sostenibilidad, abordando temas como sostenibilidad ambiental, diversidad de género e inclusión, y valor compartido. Sobre la participación de empresas en el Ranking de Sostenibilidad de la CCB, hasta la fecha un total de 256 empresas han usado la herramienta en línea, y se definió un grupo de 25 empresas invitadas a un proceso de auditoría de la mano del ICONTEC para la verificación de las prácticas implementadas por estas empresas en materia de sostenibilidad y poder hacer la entrega de los reconocimientos.

Con respecto a los microsítios que se encuentran en la página del Observatorio de la Cámara de Comercio de Bogotá, se evidencia que 327 personas han visitado la página para consultar temas relacionados con información especial sobre conducta empresarial responsable y específicamente en los temas de justicia y derechos humanos. Así mismo, 420 personas han ingresado para consultar sobre novedades en temas de derechos humanos y empresas de manera específica.

Por último, en lo concerniente al curso virtual gratuito titulado “Conducta Empresarial Responsable: una mirada desde los Derechos Humanos”, disponible en la plataforma de la de la Cámara de Comercio de Bogotá, actualmente más de 245 personas han participado en dicho curso

Seguimiento y mejoras

A lo largo de este proceso, trabajando con Pymes, se han identificado las siguientes oportunidades de mejora:

- Para trabajar los pilares de la Conducta Empresarial Responsable con Empresas, principalmente pymes, se ha reconocido la necesidad de priorizar 1 o 2 pilares. Este enfoque implica una inversión significativa en tiempo y dedicación. Por esta razón, se ha decidido abordar a las empresas desde cada uno de los pilares y no de manera conjunta.

Es necesario trabajar con las áreas de proveedores de empresas Ancla. La experiencia ha revelado que hay una escasez de programas consolidados para fortalecer a los proveedores, y la implementación de tales programas no es una tarea fácil debido a la dinámica propia de las empresas proveedoras. Se destaca la importancia de la coordinación entre las áreas de sostenibilidad y proveedores para desarrollar conjuntamente programas que puedan generar una transformación significativa en las empresas proveedoras.

- Los incentivos funcionan. Hemos identificado al interior de la CCB, que las empresas atienden a las jornadas de capacitación si hay algún incentivo. Por ejemplo, sube la calificación como proveedor una vez finalizado el contrato. Es necesario pensar en este tipo de estrategias para poder llegar a más empresas.
- A nivel interno de la CCB aún se requiere continuar fortaleciendo la cultura empresarial en torno a la capacitación y conocimiento en asuntos de derechos humanos entre los y las colaboradoras. El compromiso de derechos humanos es reciente y se están implementando acciones concretas, se debe continuar con la sensibilización en temas de respeto de derechos humanos, lenguaje inclusivo entre otros.
- Cuando hablamos de micronegocios, el término “debida diligencia” es muy complejo y poco atractivo para formar a las empresas. Es por esto por lo que decidimos implementar los talleres ABC en DD. HH y que las empresas primero entiendan que existe una relación entre estos y el día a día de su negocio. De todas formas, continuaremos ofreciendo formación ABC y en debida diligencia constantemente.
- La formación impacta, pero por sí sola no es suficiente. Hace falta implementar muchos más programas gratuitos de acompañamiento a las empresas para implementar procesos de debida diligencia. Desde la CCB, continuaremos acompañando a los empresarios.



CATEGORÍA:

PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.

Drummond Ltd

Tiene como misión explorar, extraer, transportar y exportar carbón con los más altos estándares de calidad y las mejores prácticas ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, éticas y socioeconómicas, en el marco de una minería responsable y sostenible de clase mundial, que contribuya al desarrollo de los grupos de interés.

DIÁLOGOS DRUMMOND SOBRE DERECHOS HUMANOS CON CONTRATISTAS Y PROVEEDORES.

Los Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos con Contratistas y Proveedores empezaron con un conjunto de preguntas dirigidas a ellos, que fueron analizadas por la empresa para orientar el curso de esos Diálogos. En todo caso, Drummond Ltd expuso, luego de conocer la perspectiva de ese grupo de interés, su Política, los inspiradores principales (los Principios Rectores de las Naciones Unidas de DDHH y empresas, o PRNU, y los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH, o PV), las fuentes de riesgo, los riesgos y las medidas de manejo y los invitó -lo sigue haciendo- a opinar sobre esa gestión en cualquier momento a través de mecanismos apropiados. Dada la perspectiva consignada en las respuestas a las preguntas formuladas por Drummond Ltd, las siguientes sesiones de los Diálogos se han concentrado en los asuntos de mayor materialidad, a saber:

- En la segunda sesión: riesgo ambiental, riesgo discriminación, diálogo con comunidades, riesgo de trabajo infantil y contratación local.

- En la tercera sesión: Gestión ambiental, riesgo de amenazas contra la vida e integridad, profundización sobre el riesgo discriminación y software para atender quejas y reclamos.

- En la cuarta sesión: oportunidades de mejora vía evaluación practicada por Bettercoal, impactos ambientales positivos, gestión de seguridad y salud en el trabajo y gestión de derechos humanos.

- En la quinta sesión: gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión de seguridad, gestión social, gestión de reasentamientos, gestión de derechos humanos, gestión de cumplimiento (compliance) y formación dual.

- En la sexta sesión: gestión del riesgo de bioseguridad, contratación local, equidad de género y seguridad física.

- En la séptima reunión: equidad de género, riesgo de amenazas contra la vida y la integridad, sistema de atención al ciudadano, 7 recomendaciones del Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos que usa Drummond Ltd, 2 recomendaciones del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón que usa Drummond Ltd, 2 recomendaciones propias elaboradas por la empresa y gestión de cumplimiento (compliance).

- En la octava reunión: invitación en “Café del Mundo” para que los contratistas y proveedores planteen inquietudes, preocupaciones, recomendaciones sobre cualquier asunto en relación con la gestión de derechos humanos.

- En la novena reunión: invitación en “Café del Mundo” para exponer decisiones y consideraciones de la empresa frente a los aspectos planteados en la octava y para oír de nuevo planteamientos de los contratistas y proveedores.

En todas las sesiones, Drummond ha explicado la Política de Derechos Humanos, el contenido de los PRNU y los PV y ha invitado a utilizar a discreción los mecanismos para elevar peticiones, quejas, reclamos y denuncias.



Sostenibilidad financiera, política y social.

Los Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos requieren del apoyo decidido de la Presidencia de la empresa en Colombia, de la Vicepresidencia de Materiales, de la Vicepresidencia de Asuntos Públicos y Comunicaciones y de los contratistas y proveedores. Y cuenta con esos apoyos.

Replicabilidad de la práctica en otros sectores o países y barreras.

Los Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos son replicables por cualquier otra empresa que quiera mejorar su desempeño en derechos humanos. Nada de lo que contiene la práctica es imposible: todo ello se puede hacer, a condición de que la empresa interesada quiera hacerlo. Ello no implica que el detalle de lo que ha hecho Drummond Ltd también sea valioso para otras circunstancias; pero sí que es conveniente diseñar mecanismos para hacer diálogos significativos con grupos numerosos que hacen parte de los grupos de interés.

Objetivo de la Práctica

Drummond dentro de su política con grupos de interés con esta práctica busca como objetivos:

- Comprender mejor los riesgos en el contexto de las regiones en las que opera
- Mejorar la calidad de las medidas de manejo como consecuencia de la mejor comprensión de los riesgos.
- Construir confianza, en particular si la participación es significativa; es decir que se trata de diálogo (no sólo de suministro de información), que es analizado y que, eventualmente, modifica la gestión de la empresa.
- Aumentar la transparencia de la gestión de la compañía.

• Cumplir los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, de Naciones Unidas, (PRNU) en lo que hace al relacionamiento con uno de los grupos de interés clave alrededor de los riesgos de derechos humanos.

La iniciativa

El problema que se enfrenta es el de dialogar de manera significativa con uno de los grupos de interés clave, conformado por centenares de empresas en las que trabajan miles de personas. ¿Cómo tener en cuenta la perspectiva de un grupo tan numeroso? ¿Cómo lograr que la conversación sea informada? La solución se denomina “Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos”, que Drummond sostiene con empleados, contratistas y proveedores, y comunidades. En este documento sólo se describen esos Diálogos con los contratistas y proveedores.

Gestión y Calidad

Los Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos con Contratistas y Proveedores empezaron en 2017 gracias al liderazgo de la Vicepresidencia de Materiales de la empresa, que es la que tiene mayor injerencia en el relacionamiento con ellos. Se invitó a los representantes legales de todas las empresas contratistas y proveedoras que tienen operación en las instalaciones de Drummond Ltd a responder acerca de diferentes temas frente a la relación con la empresa.

Los asuntos centrales frente a Drummond:

- Aspectos favorables y desfavorables acerca de la Política de Derechos Humanos;
- Principales riesgos de DDHH;
- Medidas de manejo serían efectivas frente a esos riesgos;
- Estándares de DDHH serían los más recomendables.

Los asuntos centrales para contratistas y pro-

veedores

- Política de cada empresa en Derechos Humanos;
- Principales riesgos de DDHH que enfrentan en la región en la que opera Drummond Ltd;
- Medidas de manejo que las empresas que han adoptado (o están adoptando o adoptarán) frente a esos riesgos;
- Estándares de DDHH están usando (o están empezando a usar o usarán).

Durante el primer Diálogo, Drummond Ltd expuso su Política de Derechos Humanos e introdujo los conceptos clave de derechos humanos, de los PRNU y de los “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos” (PV), las fuentes de riesgo, los riesgos a la fecha identificados por Drummond Ltd y las medidas de manejo de esos riesgos. Invitó, además, a los participantes a opinar durante la sesión y en cualquier otro momento a través del mecanismo dispuesto en la página Internet para el efecto, y a elevar denuncias de los casos en los que eventualmente se podrían estar vulnerando derechos en el correo electrónico indicado para el efecto.

En las sesiones subsiguientes del Diálogo Drummond sobre Derechos Humanos con Contratistas y Proveedores se plantearon las respuestas recibidas de ellos, debidamente analizadas, para priorizar las temáticas que deberían abordarse y que se han venido atendiendo desde entonces.

En las últimas sesiones se ha provocado un diálogo más incluyente recurriendo a la metodología “Café del Mundo” sobre los retos de derechos humanos que percibe este grupo de interés como más relevantes.





Innovación

Los Diálogos Drummond sobre Derechos Humanos con Contratistas y Proveedores son innovadores por las siguientes razones principales:

- En primer lugar, porque Drummond Ltd los invitó a formularse, antes de que conocieran con detalle la gestión de derechos humanos que hace, preguntas relevantes sobre los riesgos de derechos humanos. Es decir: se trató de conocer su perspectiva libre de injerencias que pudieran determinarla.

- En segundo lugar, porque las decisiones sobre el desarrollo del Diálogo con ellos han sido moldeadas a partir de la perspectiva que ese grupo de interés ha planteado.

Impacto de la Práctica

La práctica ha producido impactos positivos en

los contratistas y proveedores, que han visto que Drummond Ltd se ocupa de gestionar los riesgos de derechos humanos con apoyo en los mejores estándares del mundo; lo que los invita a emular ese comportamiento. La evidencia principal para sustentar esta afirmación es la evaluación practicada por Bettercoal en 2019, cuyo reporte público puede consultarse en <https://www.bettercoal.org/drummond> y los reportes de seguimiento al plan de mejora continua, el último de los cuales practicado en 2022, que muestra que Drummond Ltd cumple 132 de las 134 estipulaciones del Código Bettercoal, lo que es lo mismo que decir que 19 de los 21 aspectos que Drummond debería mejorar ya fueron superados. Las dos estipulaciones que estaban pendientes en la fecha de corte de ese seguimiento se están resolviendo.

Seguimiento y mejoras

Esta práctica podría mejorarse aumentando su frecuencia y extendiéndola a otros grupos de interés.

CATEGORIA: PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Empresa de Energía del Quindío S.A. ESP - EDEQ

La Empresa de Energía del Quindío EDEQ S.A. ESP es una empresa filial del Grupo EPM, dedicada a la Distribución y Comercialización de energía eléctrica y actividades relacionadas en el departamento del Quindío, Colombia.

El diplomado tiene como objetivo principal orientar la formación de los jóvenes del Departamento, en su formación integral como ciudadanos, así como en la construcción participativa de hábitos de uso legal, responsable y seguro, de la energía eléctrica y los recursos naturales.

Para la puesta en marcha del programa se establecen alianzas directas con las secretarías de educación Municipal y Departamental; entidades gubernamentales que avalan la participación de los jóvenes en el diplomado como servicio social para los estudiantes de grado 10° y 11° de bachillerato, teniendo en cuenta que al final del proceso educativo, los jóvenes deben replicar la información en sus círculos sociales y/o familiares más cercanos. Por tanto, quienes cumplan con los requisitos para ser certificados, (asistir al 80% de las sesiones educativas y presentar su proyecto ambiental, social o cultural) EDEQ les entrega la respectiva certificación de su servicio social.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los requisitos, EDEQ dispone de sus profesionales sociales, quienes asesoran y acompañan a los jóvenes durante todo el proceso, el cual inicia en el mes de marzo y finaliza en el mes de noviembre de cada vigencia.

Así mismo, se realizan alianzas con instituciones del sector público y privado, quienes contribuyen directamente con la formación de los jóvenes, promoviendo habilidades, herramientas, conocimientos y competencias; dentro de tres (3) ejes principales: formación humana, participación ciudadana y medio ambiente y energía.

En el diplomado se gestionan los siguientes temas:

Temáticas desarrolladas en el diplomado	Eje temático
Arquitectura del ser	Formación Humana
Liderazgo	Formación Humana
Trabajo en equipo	Formación Humana
Proyecto de vida	Formación Humana
Innovación y creatividad	Formación Humana
Resolución de conflictos	Formación Humana
Historias de vida	Formación Humana
Habilidades para la vida	Formación Humana
Resiliencia	Formación Humana
Diversidad Sexual	Formación Humana
Gestión del tiempo libre	Formación Humana
Prevención del abuso sexual	Formación Humana
Sentido de la vida	Formación Humana
Superación y transformación personal	Formación Humana
Prevención del suicidio	Formación Humana
Toma de decisiones	Formación Humana
Prevención del consumo de SPA	Formación Humana
Plan de seguridad mental	Formación Humana
Orientación vocacional	Formación Humana
Comunicación familiar	Formación Humana
Introducción a la salud mental	Formación Humana
Violencia sexual	Formación Humana
Exploración de la sexualidad	Formación Humana
Derechos y deberes de los clientes de EDEQ	Medio ambiente y energía
Importancia del recurso hídrico	Medio ambiente y energía
Carbono Neutro	Medio ambiente y energía
Uso responsable y seguro del agua y la energía	Medio ambiente y energía
Movilidad Eléctrica	Medio ambiente y energía
Prevención de riesgos eléctricos	Medio ambiente y energía
Gestión de residuos sólidos	Medio ambiente y energía
Gestión Ambiental	Medio ambiente y energía
Interpretación de la factura de energía	Medio ambiente y energía
Conservación ecológica	Medio ambiente y energía
Impacto de las redes sociales	Participación ciudadana
Ley de infancia y adolescencia	Participación ciudadana

Así mismo, en una sesión del diplomado, se realiza una feria universitaria, donde instituciones de la región que brindan educación técnica, tecnológica y profesional, dan a conocer sus programas académicos, con el fin que los jóvenes conozcan las alternativas de educación superior que se ofertan en el departamento.

Objetivo de la Práctica

Fortalecer en la población Juvenil del Departamento del Quindío sus conocimientos y competencias relacionados con el ser, el saber, el saber hacer y convivir mediante herramientas pedagógicas que contribuyan a su formación como ciudadanos y futuros líderes de la región

La iniciativa

Esta iniciativa surge teniendo en cuenta algunas problemáticas sociales identificadas en la población juvenil tales como:

- Aumento de los índices de suicidio.
- Aumento en los casos de depresión.
- Incremento de la deserción escolar.
- Movilización de niños, niñas y adolescentes a grupos armados o bandas delincuenciales al margen de la ley.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el objetivo de aportar a la consolidación de la población juvenil como un movilizador de desarrollo de la región, desarrollamos el diplomado “Jóvenes Construyendo Sociedad” donde jóvenes entre los 15 y 18 años fortalecen sus competencias del ser, saber, saber hacer y convivir.

Así mismo los jóvenes son orientados en temas relacionados con habilidades blandas tales como liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia, comunicación asertiva, proyecto de vida entre otros, haciendo énfasis en la importancia de usar de forma responsable y segura los servicios públicos y su importancia para la conservación del ambiente.

Gestión y Calidad

Con el objetivo de aportar a la construcción social de la población juvenil del departamento del Quindío, EDEQ creó esta iniciativa agrupando organizaciones públicas y privadas, consolidando una red de actores importantes para el desarrollo de esta estrategia (ODS 17).

Desde el año 2011 EDEQ ha liderado este programa desarrollándolo en trabajo colaborativo con:

- EDEQ (equipo de educación)
- Policía Nacional
- ICBF
- Jardín Botánico del Quindío
- Universidad del Quindío

- Institución Universitaria EAM
- Consultora RETAR
- Secretaría de Educación Municipal
- Secretaría de Educación Departamental
- Hospital Mental de Filandia
- Comfenalco
- Corporación Diálogo Democrático
- Constructora DelToro
- CUE Alexander Von Humboldt
- Centro de Privación de Menores Infractores – CAE La Primavera
- Corporación Los Muñecos de Teatro Escandido
- Smurfit Kappa
- Fundación TUKAY
- La Mega – RCN Radio
- Secretaria de Salud Departamental del Quindío

Innovación

Alineados con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas y como lo declaramos en nuestras políticas, apoyamos y respetamos los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia, asegurando a su vez no ser cómplices de violaciones de Derechos Humanos, por tal motivo y conscientes de nuestro rol frente a la sociedad, decidimos crear esta iniciativa, agrupando organizaciones públicas y privadas consolidando una red de actores importantes para la implementación de esta estrategia, que permita la construcción social de la población juvenil del departamento del Quindío como un eje apalancador del desarrollo de la región.

A través de las temáticas abordadas en el diplomado y las alianzas establecidas, contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial a: ODS4 Educación de Calidad, ODS10 Reducción de las Desigualdades y ODS17 alianzas para lograr los objetivos.

Impacto de la Práctica

Como parte del proceso de formación, los jóvenes deben multiplicar los conocimientos adquiridos en el diplomado en sus entornos

más cercanos (familia, comunidad, institución educativa entre otros) a través de la formulación e implementación de un proyecto social, ambiental o cultural.

Desde el año 2011, fecha en que inició el diplomado, 1040 jóvenes entre los 15 y 18 años de los municipios de Filandia, Circasia, Montenegro, Pijao, Armenia, La Tebaida, Quimbaya, Calarcá y Córdoba han participado de esta estrategia educativa; actualmente 103 jóvenes hacen parte de este proceso de formación.

De acuerdo con lo indagado mediante una encuesta los jóvenes que han participado del programa (última cohorte) manifiestan que este los ha impactado positivamente a nivel personal y profesional, de hecho, el 80% está estudiando actualmente, el 47% estudian una carrera profesional y el 35% se encuentran cursando grado 10 u 11.

Seguimiento y mejoras

Gracias a los resultados de este programa, llevamos 12 años desarrollando esta iniciativa, la cual hace parte de nuestros procesos organizacionales y es una estrategia clave para el relacionamiento con los grupos de interés estado, comunidad y con aliados del sector privado.

No obstante, la principal dificultad es que los jóvenes de los municipios más alejados de la capital del departamento (Armenia) que se encuentran en los municipios cordilleranos, no cuentan con los recursos suficientes para asistir a las clases presenciales del diplomado.

Para mitigar la situación planteada anteriormente, se tiene contemplado desarrollar vincular aliados que puedan garantizar la movilidad o el transporte de estos jóvenes. Así mismo, es importante gestionar nuevos aliados que contribuyan a la formación y llegar a más jóvenes de la región con esta estrategia.





Gesamb Ltda., es una empresa con 22 años de experiencia, que ofrece en su portafolio de servicios elaboración de Estudios de Impacto Ambiental (EIA), Diagnóstico Ambiental de Alternativas (DAA), Planes de Manejo Ambiental (PMA), Estudios Biológicos faunísticos y florísticos, Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA), Planes de Compensación por Pérdida de Biodiversidad (PCPB), Planes de Gestión del Riesgo de Desastres (PGRD), Implementación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA), Estudios Arqueológicos, Diagnósticos Ambientales, Sistemas de Información Geográfica, Evaluación de huella de carbono, huella hídrica y huella ecológica corporativa. Igualmente, brindamos asesoría integral en la Gestión Ambiental Empresarial.

Formulamos los documentos técnicos para solicitar ante las Autoridades Ambientales Permisos y Concesiones Ambientales (Permisos de vertimientos, Permisos de ocupación de cauce, Permisos de emisiones atmosféricas, Permisos de Aprovechamiento Forestal, Concesión de aguas superficiales y Concesión de aguas subterráneas).

Desarrollamos Auditorías internas en: Programas para la Gestión del Riesgo Químico, Gestión del Riesgo Biológico, Gestión de Riesgo ISO 31000:2018 Modelo de Continuidad del Negocio, Sistema 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 e ISO 45001:2018.

Barranquilla, Atlántico - Colombia

PBX: (57) (605) 373 9153. Cel: 301 525 3209

email: info@gesambltlda.com.co - gerencia@gesambltlda.com.co

Motor de cambio y desarrollo para zonas costeras de Colombia

Realizado por la ONG GOAL¹

Economía azul es el uso sostenible de los recursos oceánicos para fomentar el crecimiento económico, mejorar medios de vida y el empleo²; para impulsar el desarrollo sociocultural y económico de las regiones marino-costeras y se constituye como un motor de cambio para la conservación de la biodiversidad y la adaptación al cambio climático.

Colombia es un país bioceánico con más de 3,513 kilómetros de costas marinas y más de 988 mil km² de plataforma marina entre el Atlántico y el Pacífico, lo que corresponde al 49% de su extensión continental; alberga numerosas cuencas fluviales, incluyendo más de 700,000 microistemas de agua dulce, así como sistemas acuáticos asociados a los ríos Amazonas, Magdalena, y Orinoco. Esta riqueza se traduce en uno de los más altos índices de biodiversidad en el planeta³.



La pesca artesanal en Colombia aporta en términos alimentarios en más de 60 mil toneladas por año, muy significativo dado el aporte nutricional para las poblaciones indígenas en La Guajira. Desde 1961, el crecimiento anual mundial del consumo de pescado ha duplicado el crecimiento demográfico, poniendo de manifiesto que el sector pesquero es fundamental para alcanzar la meta de la FAO, de un mundo sin hambre ni malnutrición⁴. Por su parte, el Estado Colombiano le da alta prioridad a la seguridad alimentaria y salud nutricional de la población a través del Plan de Desarrollo 2022-2026, lo que abre mayores posibilidades para revalorar el aporte de la pesca artesanal y de subsistencia en términos monetarios y de soberanía alimentaria para el país.

Otro sector clave es el turismo marino-costero, el cual contribuye al crecimiento económico en varios departamentos lo que representa alrededor del 15% del Producto Interior Bruto⁵. Las costas en Colombia están dominadas por una gran riqueza multiétnica y pluricultural cuyos territorios concentran los más altos índices de biodiversidad marino-costera.

¹ <https://www.goalglobal.org/>

² <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2017/06/06/blue-economy>

³ https://www.oecd.org/colombia/Fisheries_Colombia_SPA_rev.pdf

⁴ José Graziano da Silva, Director General de la FAO

⁵ CCO - Foro virtual: Turismo marino costero - Una mirada a las tres costas de Colombia

Abordaje sistémico de GOAL

El enfoque de Resiliencia de la Economía Azul que implementa GOAL, se constituye en una alternativa para promover desarrollo sostenible en comunidades marino-costeras previendo la seguridad alimentaria y las condiciones de vida. En la organización entendemos la resiliencia como una fusión de **adaptación, transformación y evolución**, esenciales para afrontar los desafíos y estresores en el desarrollo de territorios y sus pobladores.



La integración de la resiliencia y la economía azul son claves para generar nuevas oportunidades en zonas y poblaciones aisladas que viven de la economía del océano. El desarrollo marino costero ya no puede impulsarse de espaldas al mar; los nuevos desafíos requieren una visión profunda de las oportunidades de gestión y ordenación de los recursos del mar.

Para abordar estos retos, GOAL establece un marco de trabajo sistémico que permite generar acciones estratégicas para la construcción de la resiliencia comunitaria y acciones de fortalecimiento socioeconómico, más efectivo y eficiente.

Este enfoque se basa en la generación de espacios de cohesión comunitaria desde un modelo de negocios resiliente, medios de vida sostenibles y amigables con las acciones de conservación del medio ambiente. La intervención orienta procesos de localización y potenciación de las capacidades en los sistemas locales que garantizan procesos inclusivos, donde desarrollamos diversas

herramientas que permiten a los actores de los sistemas críticos en las poblaciones vulnerables, diseñar las acciones que se deben transitar para lograr procesos bajo un enfoque de gobernanza y articulación con dinámicas de la cooperación entre el sector privado y el gobierno.

Este enfoque de Resiliencia de Economía Azul se articula de forma clara y efectiva para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y adherirse a los Principios de Pacto Global.

Entre 2021 y 2023 las actividades de pesca en comunidades de La Guajira, donde intervino GOAL a través del proyecto "Barrio Resiliente en Colombia" con apoyo de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional - USAID, recibieron 1,350 activos, aportando significativamente en un 140% en la seguridad alimentaria.

Antes de la intervención la población atendida consumía alimentos de la siguiente manera:

- 75% una sola comida al día
- 16% 2 comidas al día
- 8% 3 comidas al día
- 1% más de 3 comidas al día

Antes de la intervención la población atendida consumía alimentos de la siguiente manera:

- 20% una sola comida al día
- 30% 2 comidas al día
- 49% 3 comidas al día
- 1% más de 3 comidas al día



CATEGORÍAS Y BUENAS PRÁCTICAS

**POLÍTICAS Y/O
COMPROMISOS CON EL
RESPETO DE LOS DERECHOS
HUMANOS**



CATEGORÍA:

POLÍTICAS Y/O COMPROMISOS CON EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



CANACOL ENERGY LTD.

Canacol es la mayor compañía independiente de exploración y producción de gas natural convencional costa adentro en Colombia. Actualmente suministramos aproximadamente el 20% de las necesidades de gas del país y más del 50% de la demanda de gas de la Costa Caribe. Canacol tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de millones de personas mediante la exploración, producción y suministro de gas natural convencional a través de operaciones social y ambientalmente responsables gestionadas de forma consciente y transparente. et vide nos sum Jll

CANACOL, UNA CULTURA ENFOCADA EN EL RESPETO Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Canacol promueve el respeto y garantía de los Derechos Humanos en todas sus operaciones desde la alta dirección. Nuestro CEO ha manifestado y reiterado el compromiso de la Compañía frente a esta temática en diversos escenarios, garantizando que todos los procesos de la Compañía se enmarquen en la generación de cambios en la cultura organizacional en materia de derechos humanos:

“Canacol Energy continúa comprometido con el avance en la promoción, protección y respeto por los derechos humanos. Sabemos que como empresa cumplimos un papel importante en fomentar una cultura proactiva de buenas prácticas frente los derechos humanos y ello nos ha permitido lograr excelentes resultados en esta materia.

En el marco de nuestro compromiso, Canacol Energy continúa promoviendo el respeto por los derechos humanos a nuestros contratistas, fuerza pública, comunidades locales y demás grupos de interés, con el objetivo de que estos conozcan y apliquen estos principios.

Como agentes de cambio, hemos logrado identificar riesgos y oportunidades asociados a nuestra operación, a través de un proceso de debida diligencia, permitiéndonos prevenir posibles vulneraciones a derechos humanos y prever medidas de mitigación en caso de que ocurran.

Reiteramos nuestro compromiso con esta tarea e invitamos a nuestra Familia Canacol Energy a abrazar nuestra diversidad y dedicar nuestros esfuerzos a seguir fortaleciendo la cultura de educación y respeto por los derechos humanos al interior de la compañía.”

Charle Gamba
CEO – Chief Executive Officer

En esta línea, y gracias a nuestra proactividad fuimos invitados a unirnos a la Iniciativa de Principios Voluntarios, una plataforma mun-

dial por afiliación, constituida por múltiples partes interesadas y dedicada a compartir las mejores prácticas en materia de derechos humanos. También nos unimos a IPIECA, la Asociación Mundial del Petróleo y el Gas dedicada a promover el desempeño ambiental y social en el sector energético. Iniciamos nuestra relación con IPIECA con actividades centradas en la debida diligencia en materia de derechos humanos y la gestión de los derechos humanos en la cadena de suministro.

Nuestro compromiso está plasmado en nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial, así como en nuestra Política de Derechos Humanos. Nuestro enfoque sigue los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (declaración adoptada en 1998, modificada en 2022). Además de la Declaración de la OIT, cumplimos y nos adherimos a las leyes y tratados nacionales e internacionales relevantes, adoptados o ratificados por el gobierno de Colombia.

Participamos activamente en comités de derechos humanos nacionales e internacionales y ampliamos continuamente nuestras acciones y asociaciones, que incluyen:

- Comités Social, Laboral y Ambiental de la ACP (Asociación Colombiana de Petróleo).
- Comité Social y Ambiental de Naturgas (Asociación Colombiana de Gas Natural).
- Comité Colombiano de Derechos Humanos, DEI, Pacto Ambiental y Social.
- Comité de Derechos Humanos, DEI, Ambiental y Social de IPIECA.
- Comité de Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (nuevo miembro en 2022).

Nuestra atención y priorización de los temas de derechos humanos se plasma en nuestras directrices de gobierno para la Junta Directiva y en nuestras políticas corporativas. Nuestras

acciones e iniciativas para proteger los derechos humanos se centran en las cinco principales áreas de riesgo del sector del petróleo y el gas: derechos laborales, salud y seguridad, comunidades, cadena de suministro y seguridad física. Nuestro marco de derechos humanos, políticas, campañas de sensibilización y avances están contenidas en el Código de Ética y Conducta para Proveedores y en el documento de Debida Diligencia en Derechos Humanos.

Objetivo de la Práctica

La industria del petróleo y el gas opera con frecuencia en regiones que plantean importantes desafíos en materia de derechos humanos, como las prácticas relacionadas con la seguridad física de las operaciones, las relaciones con las comunidades étnicas y la libertad de asociación. Nuestro enfoque es anticipar y prevenir impactos directos e indirectos sobre los derechos humanos y para ello, apoyamos agendas globales como el Pacto Global de las Naciones Unidas, del que somos signatarios desde 2014, y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En razón de lo anterior, nuestro compromiso con los derechos humanos se desarrolla desde el más alto nivel, y se basa en el deber de las empresas de respetar, proteger y remediar, utilizando como guía los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (“ONU”), así como los compromisos adquiridos a través de la iniciativa de Pacto Global de Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

En Canacol respetamos los derechos humanos en todos los aspectos de nuestras operaciones y actividades, por consiguiente, hemos desarrollado políticas, objetivos y normas corporativas que nos permiten trazar, divulgar y medir nuestras acciones en pro del respeto y la garantía de los Derechos Humanos.

La iniciativa

Como se mencionó anteriormente, la industria del petróleo y el gas opera con frecuencia en regiones que plantean desafíos significativos en materia de derechos humanos, como las prácticas relacionadas con la seguridad física de las operaciones, las relaciones con las comunidades étnicas y la libertad de asociación.

Canacol ha desarrollado una política de Derechos Humanos la cuál guía la toma de decisiones, la gestión empresarial responsable, las relaciones con las personas y la interacción con el medioambiente. La política reafirma nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Junta Directiva y la alta gerencia fijan lineamientos para la implementación de políticas en nuestras actividades, proyectos y operaciones. Los manuales y la capacitación garantizan el cumplimiento por parte de los empleados, proveedores, contratistas y la comunidad.

Gestión y Calidad

Canacol cuenta con una Política de Derechos Humanos aprobada por el más alto nivel directivo de la compañía, la cual recoge el compromiso de la Compañía por el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y es aplicable y difundida a todos los trabajadores, contratistas, socios y proveedores que tengan relación con la Compañía con el objetivo que sea extendida en el marco de sus proyectos, operaciones y actividades.

Canacol rechaza enfáticamente cualquier for-

ma de: i) tráfico de personas; ii) trabajo forzoso; iii) trabajo infantil; y iv) discriminación.

Así mismo, la Compañía respeta y promueve i) la libertad de asociación; ii) la igualdad de remuneración y iii) la protección de grupos especiales tales como mujeres; niños, niñas y adolescentes; personas con situación de discapacidad; comunidades étnicas; trabajadores migrantes, entre otros.

Nuestros Estándares

Canacol implementa sus procedimientos y políticas en materia de derechos humanos siguiendo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, así como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

De igual forma, Canacol tiene como referente los principios y derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, así como sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las ocho convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la octava Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de los Derechos del niño y de la niña, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales y demás principios y derechos establecidos en las legislaciones internas de los países en los cuales la Compañía opera.

Nuestras Guías

a. **Política de Derechos Humanos**
Esta Política establece los principios que guían la implementación de los DDHH en todas las actividades y áreas de operación de Canacol de acuerdo con las diferentes declaraciones internacionales.

b. **Manual de Derechos Humanos**
Este Manual establece las directrices que orientan la gestión y la promoción de los DDHH. A partir de este Manual orientamos la aplicación de los DDHH en i) respetar los derechos de las personas en el ámbito de operación de la compañía, ii) promover las buenas prácticas para el respeto y promoción de los derechos humanos.

c. **Debida Diligencia en Derechos Humanos**
Este proceso establece los lineamientos que permitan identificar, evitar y enfrentar los riesgos potenciales y/o reales.

d. **Guía de Derechos Humanos**
Este documento establece las funciones, responsabilidades y procedimientos necesarios para la implementación de los DDHH en las operaciones de la Compañía. Para esto proporcionamos un contexto y recomendaciones generales sobre el enfoque para la gestión de asuntos de Derechos Humanos y para establecer lineamientos para la correcta aplicación de la debida diligencia.

e. **Procedimiento de Gestión de Denuncias en Derechos Humanos**
Este documento establece el procedimiento que se lleva a cabo al interior de la Compañía al recibir una denuncia referente a DDHH a través de los canales de comunicación dispuestos por Canacol.

f. **Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos**
Este procedimiento establece los lineamientos para remediar las vulneraciones a los DDHH, así como la estrategia que permite contrarrestar y transformar en positivo aquellas situaciones que impacten negativamente los DDHH en el marco de las operaciones de la empresa.

g. **Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos**
Este procedimiento establece los lineamientos para el relacionamiento de la empresa con los agentes encargados de mantener la seguridad pública y privada en las áreas de operación.

h. **Procedimiento de Identificación y Gestión de Riesgos**
Este documento establece un procedimiento complementario para la identificación y gestión de riesgos y oportunidades en DDHH para la Compañía.

i. **Procedimiento de Gestión de Tierras y Derechos Humanos**
Este documento establece los lineamientos para garantizar operaciones empresariales respetuosas de los derechos humanos en todos aquellos aspectos que se relacionan con la adquisición y/o de uso de la tierra y sus actividades conexas.





Innovación

Canacol, asegura la innovación de la buena práctica en la medida en la que voluntariamente realiza anualmente un Informe de Gestión en Derechos Humanos mediante el cual resume las principales acciones y gestiones realizadas durante el año inmediatamente anterior en esta materia.

Este informe recoge el compromiso de la Compañía a través de sus programas de promoción y respeto de los Derechos Humanos, encaminados principalmente a: i) fortalecer la debida diligencia; ii) fomentar una cultura de educación y respeto por los derechos humanos; y iii) velar por la plena observancia de los derechos humanos por parte de nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés.

Otro componente innovador de la buena práctica hace referencia a la formación en temas relacionados a los derechos humanos, tanto para colaboradores directos como indirectos. Estas formaciones se llevan a cabo a través de una plataforma digital que recopila cursos, material audiovisual, políticas, buenas prácticas, entre otras, en materia de derechos humanos. La plataforma facilita que todos los colaboradores realicen los cursos en sus tiempos, de esta manera se garantiza que el 100% de los colaboradores se formen frente a estas temáticas, promoviendo la construcción de una cultura corporativa garante de derechos humanos

Impacto de la Práctica

Los lineamientos enmarcados en nuestra Política de Derechos Humanos y en los lineamientos, manuales y estándares en la materia, han desarrollado una cultura organizacional enfocada en la promoción, respeto y garantía de los Derechos Humanos que se transversaliza a todos nuestros colaboradores, proveedores, contratistas, seguridad privada y fuerzas públicas, y,

por ende, a todas nuestras operaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, el impacto generado nos permite enunciar los siguientes logros:

- Desde su constitución, Canacol no ha presentado ningún caso de violación de derechos humanos.
- Fuimos aceptados como miembros corporativos de Voluntary Principles Initiative.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Identificación y Gestión de Riesgos y Oportunidades en Derechos Humanos.
- Actualizamos la Guía de Debida Diligencia de Derechos Humanos.
- Fortalecimos la Campaña de promoción de Derechos Humanos a través de la estrategia de comunicaciones y las capacitaciones en derechos humanos a los colaboradores y a los grupos de interés.
- Capacitamos en un 100% a nuestros colaboradores directos, proveedores, contratistas, miembros de las Fuerzas Públicas y seguridad privada en materia de derechos humanos.

Para Canacol Energy es una prioridad velar por el respeto y la promoción de los derechos humanos en su actividad empresarial. En virtud de ello, continuaremos adelantando distintas acciones para seguir fortaleciendo la debida diligencia empresarial, el compromiso institucional y la cultura de educación y respeto de los Derechos Humanos.

Seguimiento y mejoras

Canacol cuenta con un comité ejecutivo encargado de orientar todas las acciones de la empresa relacionadas con los derechos hu-

manos, y de garantizar que nuestros valores y políticas se respeten en toda la organización, desde la Junta Directiva hasta cada empleado y contratista.

Constantemente revisamos los procesos y políticas de derechos humanos con el fin de identificar e implementar medidas correctivas en la materia.

Teniendo en cuenta lo anterior en el 2022, se destaca la revisión, actualización y/o diseño de los siguientes procesos relacionados a los derechos humanos:

- **Debida Diligencia:** Canacol realizó una evaluación desagregada de cada uno de los cinco componentes relacionados con la debida diligencia en derechos humanos, a saber: i) Compromiso institucional; ii) Identificación de impactos; iii) Gestión de impactos; iv) Monitoreo; y v) Remediación. Lo anterior, con el objetivo de aportar recomendaciones para fortalecer la identificación de los riesgos y oportunidades, la evaluación de los impactos potenciales y/o existentes y para incorporar los resultados dentro del sistema integrado de gestión. Este diagnóstico permitió a la Compañía tener un análisis de brechas y oportunidades, a partir de la evidencia documental y registros del periodo..

- **Actualización de la Política de Derechos Humanos:** consistió en enfatizar la implementación de la debida diligencia, ampliar el marco normativo, adicionando distintos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos y la atención diferencial para grupos de especial protección como mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y trabajadores migrantes.

- **Elaboración del Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos:** el objetivo de este procedimiento es establecer los lineamientos para proveer remedio ante un impacto negativo en los derechos humanos relacionados con el manejo de quejas y reclamos presentados por parte de los grupos de interés, que permitan alcanzar resultados para contrarrestar o transformar en positivos dichos impactos.

- **Elaboración del Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos:** El objetivo es establecer los lineamientos para el relacionamiento de la Compañía con los responsables del mantenimiento de la seguridad pública y privada en el área de operación, así como implementar un procedimiento en caso de vulneración de derechos humanos por parte de los responsables del mantenimiento de la seguridad pública y privada en el desarrollo de sus funciones.



CATEGORÍA:

PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS: AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y/O PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.

DRUMMOND LTD.



DRUMMOND LTD.
COLOMBIA

Tiene como misión explorar, extraer, transportar y exportar carbón con los más altos estándares de calidad y las mejores prácticas ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, éticas y socioeconómicas, en el marco de una minería responsable y sostenible de clase mundial, que contribuya al desarrollo de los grupos de interés.

REVISIÓN DE POLÍTICAS Y CÓDIGOS CON PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS.

La revisión de políticas y códigos empezó con una actualización, en 2015, de la Política de Derechos Humanos para incluir en ella mención expresa, que no había antes, a los “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos”, y con una identificación de los riesgos de derechos humanos relacionados con la seguridad inspirada en ese instrumento y una formulación de las medidas de manejo de esos riesgos. Ese ejercicio se complementó con una identificación de los demás riesgos de derechos humanos en relación con las actividades de Drummond Ltd -es decir los riesgos de derechos humanos que no guardan relación con la seguridad-, con inspiración principal en los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, de Naciones Unidas (PRNU).

La revisión continuó por la vía de examinar el conjunto de políticas y códigos de la empresa (política de Conflicto de Intereses, Código de Conducta, Mecanismo para Denunciar Irregularidades y Presentar Reclamos, Política de Comunicaciones, Política de Conservación del Agua, Política de Recursos Humanos, Política de Selección y Contratación, Política de Sostenibilidad Ambiental, Política Energética y Política Salarial) para determinar la conveniencia de hacer ajustes en ellas para alinearlas con la Política de Derechos Humanos.

Un tercer paso consistió en la construcción de los primeros ejercicios de seguimiento, en 2016, a la implementación de las medidas de manejo de los riesgos, que desde entonces se hacen cada seis meses con corte junio 30 y diciembre 31 de cada año.

dano” (SAC), implicó la emisión de nuevos documentos dirigidos, uno, al SAC, y otro que actualizó la Política de Relaciones con la Comunidad.

El paso séptimo de la revisión de políticas y códigos fue la emisión, en 2022, de una nueva versión de la Política de Derechos Humanos que desglosa el derecho a la no discriminación en los mismos términos utilizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que amplía la definición de derechos humanos en términos más adecuados a la Constitución Política de Colombia.

En la actualidad Drummond Ltd tiene vigentes 17 políticas y 7 códigos (que pueden consultarse en www.drummond-ltd.com) armónicos entre sí y que son coherentes con el deber de respeto de los derechos humanos, lo que no obsta, por supuesto, para que se sigan haciendo revisiones y ajustes cuando sean necesarios.

Sostenibilidad financiera, política y social.

La práctica requiere del apoyo decidido de la presidencia de la empresa en Colombia, y de su casa matriz, para asegurar la disponibilidad de fondos necesarios para que Drummond Ltd cuente con un funcionario que coordina, dentro de la empresa, todo lo relacionado con ella y que se apoya en un contratista especializado para recolectar la información necesaria para hacer las verificaciones periódicas, analizarla y emitir recomendaciones de ajuste a la estrategia. Esa empresa también le ayuda a Drummond Ltd a desarrollar las reflexiones que resultan necesarias frente a los retos de derechos humanos que enfrenta.

La continua mejora en las políticas de derechos humanos de la empresa, y en otras que también se ocupan de derechos humanos, aunque así no se les denomine, pero

sobre todo el diálogo con los grupos de interés sobre esos instrumentos, sobre los estándares que los inspiran, sobre los riesgos identificados, sobre las medidas de manejo que Drummond Ltd ha elegido para gestionarlos, aumentan de manera sensible la sostenibilidad política y social de la compañía.

Replicabilidad de la práctica en otros sectores o países y barreras.

La práctica de la revisión de políticas y códigos en Drummond Ltd es del todo replicable por cualquier otra empresa que quiera mejorar su desempeño en derechos humanos. Nada de lo que contiene la práctica es imposible: todo ello se puede hacer, a condición de que la empresa interesada quiera hacerlo. Ello no implica que el detalle de lo que ha hecho Drummond Ltd también sea valioso para otras circunstancias; pero sí que es conveniente hacer una aproximación gradual para mejorar políticas y códigos, inspirarse en los mejores estándares del mundo, participar en iniciativas que invitan a la reflexión con otros actores, identificar los riesgos, elegir medidas de manejo, asignar las responsabilidades para su ejecución y hacer seguimiento de manera temprana en lugar de esperar la perfección en las políticas antes de empezar a gestionar los riesgos. La barrera principal es entonces la parálisis ante un panorama que puede parecer complejo. Y la parálisis, en este caso, está en las mentes de las personas a cargo. Hay que superarla y traducir las políticas en acción.

Objetivo de la Práctica

Los objetivos de la práctica son dos: por una parte, asegurar que las políticas y códigos de Drummond Ltd estén bien alineadas con los mejores estándares del mundo en derechos humanos; y, por otra, asegurar que son suficien-

El cuarto paso fue la decisión de Drummond Ltd de unirse a distintos espacios de reflexión en los que participan otras empresas, agencias del Gobierno Nacional y organizaciones de la sociedad civil. Tal es el caso del “Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón, creado en 2015, en el que Drummond Ltd participa desde el primer día; del “Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos”, en el que la empresa participa desde 2017 -actualmente preside su Junta Directiva- y, más recientemente, de Pacto Global Red Colombia. La participación en esos espacios contribuye a desarrollar mejor las políticas de la empresa y sus prácticas.

El quinto paso fue la emisión de una nueva versión, en 2017, de la Política de Derechos Humanos en la que se sumó la mención expresa a los PRNU, se desglosó de mejor manera a los derechos foco relevantes para Drummond, que pasaron de ser 4 a ser 8, se incluyó una definición de derechos humanos, se hizo compromiso con la debida diligencia, con la verificación periódica y con la rendición de cuentas.

El paso sexto consistió en la revisión completa, en 2021, del sistema de quejas y reclamos, que condujo a la implementación de una herramienta de software de mejor calidad que la preexistente, pero, especialmente, que fue concebida para atender todas las características que los PRNU señalan que debe tener un mecanismo de reclamos para que cualquier integrante de los grupos de interés de la empresa pueda elevarlos y recibir atención eficaz en los términos señalados en ellos. La implementación de la nueva herramienta, que Drummond Ltd denomina “Sistema de Atención al Ciudadano”,



temente claras para que el compromiso de respeto de los derechos humanos no remita a duda y guíe efectivamente la actuación empresarial.

La iniciativa

El problema a tratar consiste en examinar si las políticas y códigos de la compañía -más de 20 instrumentos- expresaban o no el compromiso de respeto de los derechos humanos de manera apropiada; si lo hacían con claridad suficiente para aquellos a quienes están dirigidos; y, finalmente, decidir la mejor manera de hacer los ajustes que fueran necesarios para la adecuación de los políticas y códigos y para la claridad y efectividad de la actuación de la empresa.

Gestión y Calidad

La revisión de políticas y códigos ha tenido lugar en un proceso progresivo que empezó en el año 2014 con la decisión de Drummond Ltd de participar en la revisión de las actuaciones de la compañía por parte de terceros independientes contratados por Bettercoal. La revisión efectuada ese año identificó aciertos de la gestión de Drummond Ltd, pero también oportunidades de mejora, una de las cuales estaba relacionada con la implementación de los “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos” (PV) y con el cierre de brechas de gestión en derechos humanos. La presidencia de Drummond Ltd decidió, con apoyo expreso de su casa matriz en Alabama, implementar los PV e iniciar un proceso de identificación de riesgos de derechos humanos basado en ese estándar y en los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, de Naciones Unidas (PRNU) y, en la medida en que fuera necesario, en otros como la Guía de debida diligencia de la OCDE para Empresas Multinacionales y las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional. Desde ese 2014 hasta ahora, la empresa ha venido examinando sus políticas y códigos para adecuarlos -en la medida en que ha sido necesario- a los mejores estándares de derechos humanos. Las adecuaciones a las políticas (también a la identificación de riesgos, a la elección de medidas de manejo y a la asignación de responsabilidades para su ejecución) han tenido lugar en “ciclos” con participación creciente de los grupos de interés: en primera instancia, en un grupo reducido de directivos de alto nivel de la compañía en Colombia, al que luego se sumaron directivos de la casa matriz; después, llegando a un nutrido grupo de empleados de la empresa (más del 80 por ciento), a los contratistas y proveedores, a las comunidades de las áreas de influencia, a las autoridades locales y nacionales, a los clientes de la empresa y a iniciativas de derechos humanos en las que participan organizaciones de la sociedad civil.

Innovación

La revisión de políticas y códigos con perspectiva de derechos humanos (también su divulgación e implementación) es innovadora por tres razones principales: en primer lugar porque Drummond Ltd fue la primera empresa del mundo que tomó la decisión de ser evaluada por Bettercoal; en segundo lugar porque la evaluación es practicada por terceros independientes; y en tercer lugar porque la base para la evaluación independiente es un código de conducta empresarial específico para productores de carbón (el “Código Bettercoal”), formulado por sus clientes teniendo en cuenta los mejores estándares del mundo, la perspectiva de esos clientes, la de las organizaciones no gubernamentales que critican a los productores de carbón y los gobiernos sede de esos clientes y organizaciones.

Impacto de la Práctica

La práctica ha producido impactos positivos en los empleados, contratistas, comunidades, autoridades locales, autoridades nacionales y clientes de Drummond Ltd. La evidencia principal para sustentar esta afirmación es la evaluación practicada por Bettercoal en 2019, cuyo reporte público puede consultarse en <https://www.bettercoal.org/drummond>) y los reportes de seguimiento al plan de mejora continua, el último de los cuales practicado en 2022, que muestra que Drummond Ltd cumple 132 de las 134 estipulaciones del Código Bettercoal, lo que es lo mismo que decir que 19 de los 21 aspectos que Drummond debería mejorar ya fueron superados. Las dos estipulaciones que estaban pendientes en la fecha de corte de ese seguimiento se están resolviendo.



Seguimiento y mejoras

Esta práctica podría mejorarse reduciendo el tiempo que transcurre entre la revisión de una política de las empresas y su implementación. A la vez, puede mejorarse aumentando la frecuencia de la verificación, por ejemplo, cada 4 en lugar de cada 6 meses.