



SIETE PREGUNTAS CLAVE SOBRE DERECHOS HUMANOS

CARTILLA PARA PROVEEDORES

isa

INTERCOLOMBIA

SIETE PREGUNTAS CLAVE SOBRE DERECHOS HUMANOS

**CARTILLA PARA
PROVEEDORES**



INTERCOLOMBIA



“La lucha por los derechos humanos es la lucha por la dignidad de todos”

Nelson Mandela

Qué

Quién

Dónde

Cuándo

Cómo

Por qué

?

CONTENIDO

1.

Presentación

05

2.

Objetivo y alcance
de la cartilla

06

3.

¿Qué son
los Derechos
Humanos?

07

4.

¿Cuáles son
los Derechos
Humanos?

09

5.

¿Por qué hablamos
de Derechos
Humanos en
las empresas?

11

6.

¿Cuándo se
relacionan los
Derechos Humanos
con la Sostenibilidad?

15

7.

¿Dónde vemos los
Derechos Humanos
en la Gestión de ISA
Intercolombia?

19

8.

¿Cómo integrar
Derechos
Humanos en la
gestión de una
organización?

23

9.

¿Con qué herramientas
contamos para
integrar los Derechos
Humanos en nuestra
organización?

26

1. PRESENTACIÓN

¡Bienvenido a un viaje
hacia la sostenibilidad y
los Derechos Humanos!

Esta cartilla es más que una herramienta informativa; es un recurso educativo diseñado para empoderarte como proveedor. Al entender y aplicar correctamente estos principios de Derechos Humanos, no solo estarás alineado con las expectativas de ISA INTERCOLOMBIA, sino que también reducirás riesgos y potenciarás tu competitividad en el mercado.

Invertir en prácticas sostenibles es invertir en relaciones comerciales sólidas y duraderas.





2. OBJETIVO Y **ALCANCE DE LA CARTILLA**

El objetivo de esta cartilla es simple pero poderoso: queremos que conozcas y comprendas los lineamientos fundamentales de Derechos Humanos que rigen las operaciones de ISA INTERCOLOMBIA. Al fomentar una comprensión clara entre proveedores y contratistas, buscamos:

- Compartir con los proveedores los lineamientos básicos en materia de Derechos Humanos que sigue ISA INTERCOLOMBIA.
- Fomentar la comprensión de los derechos humanos entre los proveedores y contratistas de ISA INTERCOLOMBIA.
- Alinear a todos los actores de la cadena de suministro con los objetivos y valores de la empresa en materia de Derechos Humanos.
- Promover prácticas empresariales que respeten los Derechos Humanos y contribuyan al bienestar social.
- Contribuir al establecimiento de un marco claro y accesible que guíe a los proveedores en la implementación y respeto de los derechos humanos en sus operaciones.

Juntos, podemos construir un entorno empresarial que no solo respete, sino que celebre la dignidad humana.

3. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los Derechos Humanos son un conjunto de principios fundamentales que nos pertenecen por el simple hecho de ser seres humanos y nos recuerdan que cada individuo, sin importar su origen nacional o étnico, color, religión, sexo, idioma, nacionalidad, o cualquier otra condición, tiene el derecho a vivir con dignidad, libertad y justicia y merece respeto y oportunidades para desarrollarse plenamente.

Los Derechos Humanos son una herramienta que nos permite construir sociedades más justas y equitativas y orientar nuestras aspiraciones hacia un mundo en el que se respeten y protejan la dignidad y valor inherentes de cada ser humano.

Principios de los Derechos Humanos¹

Los Derechos Humanos son inherentes, inalienables, universales, indivisibles e interdependientes:



Son inherentes, por cuanto pertenecen a cada persona, en virtud de su condición de ser humano.



Son inalienables, por cuanto las personas no pueden renunciar a ellos, ni pueden ser despojados de ellos por los gobiernos o cualquier otra institución.



Son universales, por cuanto son aplicables a todas las personas independientemente de su condición.



Son indivisibles, por cuanto ninguno de los derechos humanos puede ignorarse selectivamente.



Son interdependientes, por cuanto el cumplimiento de un derecho contribuye al cumplimiento de otros derechos.

Los Estados tienen el deber de proteger a los individuos contra el abuso de los derechos humanos, así como de respetarlos y cumplirlos dentro de su jurisdicción. Respetarlos significa abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos, protegerlos exige que los Estados protejan a las personas y a los grupos contra las violaciones de derechos humanos y cumplirlos supone que deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos².

¹ Norma Internacional de Responsabilidad Social. ISO 26000. (2010).

² Oficina del alto comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

En definitiva ¿dónde empiezan los derechos humanos universales? Pues en pequeños lugares, cerca de nosotros; en lugares tan próximos y tan pequeños que no aparecen en los mapas. Pero esos son los lugares que conforman el mundo del individuo: el barrio en que vive; la escuela o la universidad en que estudia; la fábrica, el campo o la oficina en que trabaja. Esos son los lugares en los que cada hombre, mujer y niño busca ser igual ante la ley, en las oportunidades, en la dignidad sin discriminación. Si esos derechos no significan nada en esos lugares tampoco significan nada en ninguna otra parte. Sin una acción decidida de los ciudadanos para defender esos derechos a su alrededor, no se harán progresos en el resto del mundo.

Eleanor Roosevelt, “En nuestras manos” (discurso pronunciado en 1958 con ocasión del décimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos)

Cada derecho cuenta
y se entrelaza con los demás.



4. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los Derechos Humanos son el resultado de una historia de luchas en pro de la dignidad, la libertad y la igualdad en todo el mundo, sin embargo, sólo se reconocieron oficial y universalmente a través de uno de los principales logros de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Los Derechos Humanos abarcan una amplia gama de derechos, libertades y garantías esenciales enunciados en los 30 artículos que componen la Declaración Universal y que hacen explícitos los siguientes Derechos³:

1. Todos nacemos libres e iguales
2. Tenemos derecho a vivir libres de discriminación
3. Tenemos derecho a la vida
4. Tenemos derecho a ser libres de la esclavitud
5. Tenemos derecho a ser libres de la tortura
6. Tenemos derecho a ser reconocidos ante la ley
7. Tenemos derecho a tener igualdad ante la ley
8. Tenemos derecho a tener acceso a la justicia
9. Tenemos derecho a tener libertad contra la detención arbitraria
10. Tenemos derecho a un juicio justo
11. Tenemos derecho a la presunción de inocencia
12. Tenemos derecho a la privacidad
13. Tenemos derecho a circular libremente
14. Tenemos derecho al asilo
15. Tenemos derecho a la nacionalidad

3 <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

16. Tenemos derecho al matrimonio y a fundar una familia
17. Tenemos derecho a la propiedad privada
18. Tenemos derecho a la libertad de pensamiento
19. Tenemos derecho a la libertad de expresión
20. Tenemos derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas
21. Tenemos derecho a la democracia
22. Tenemos derecho a la seguridad social
23. Tenemos derecho al trabajo
24. Tenemos derecho al descanso y a disfrutar del tiempo libre
25. Tenemos derecho a un nivel de vida adecuado
26. Tenemos derecho a la educación
27. Tenemos derecho a participar en la vida cultural, artística y científica
28. Tenemos derecho a un mundo libre y justo
29. Tenemos derecho a las libertades y al respeto de la comunidad
30. Tenemos derecho a que estos derechos no sean suprimidos en ninguna circunstancia.

¡Cada uno de estos derechos es esencial para la construcción de un mundo donde todos puedan vivir plenamente y sin discriminación!

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el componente fundamental de la llamada Carta Internacional de Derechos Humanos, la cual incluye adicionalmente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y sus dos Protocolos Facultativos (sobre el procedimiento de denuncia y sobre la pena de muerte) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y su Protocolo Facultativo.

5. ¿POR QUÉ HABLAMOS DE DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS?

El respeto y el cumplimiento de los Derechos Humanos no son solo tarea de los estados, todas las personas si bien podemos disfrutar de nuestros derechos, estamos llamadas a respetar los derechos de los demás, en ese marco esta responsabilidad no es voluntaria y trasciende a todos los actores de la sociedad y a todo tipo de organizaciones, incluyendo a las empresas.

Las empresas ejercen un rol fundamental en la sociedad pues en la medida que desarrollan sus actividades vinculan a diferentes actores al generar empleo, al producir bienes y servicios articulados con sus cadenas de abastecimiento y al interactuar con diferentes comunidades y ecosistemas.

Las empresas se conectan directamente con los Derechos Humanos principalmente por las relaciones que establecen con sus grupos de interés, todos estos compuestos por personas sujetos de derechos y a quienes las actividades desarrolladas por la empresa pueden generar impactos y afectar o vulnerar sus Derechos.

Las actividades desarrolladas por las empresas pueden directa e indirectamente afectar los Derechos Humanos de sus empleados, proveedores, contratistas, comunidades y clientes o usuarios finales de sus productos o servicios, en ese sentido es importante identificar algunos ámbitos de la gestión de las empresas u organizaciones en los que se evidencia la relación con los Derechos humanos:

Condiciones laborales (Trabajadores)



Los trabajadores son un grupo de interés fundamental para las empresas, por ende, el respeto y cuidado de sus derechos es igualmente fundamental, el empleo que generan las empresas debe estar alineado con el respeto a los derechos laborales, así como a condiciones de trabajo y salarios justos, condiciones adecuadas de salud y seguridad, procesos libres de discriminación, promoción de la participación y protección de su intimidad entre otros.



Cadena de suministro (Proveedores y contratistas)



Las empresas independientemente de su tamaño hacen parte de cadenas de suministro en las que interactúan con diferentes proveedores y contratistas a través de los cuáles adquieren los insumos necesarios para su operación, en ese marco, las relaciones que se establecen con ellos deben enmarcarse en el respeto de sus derechos, garantizando un trato justo, sin discriminación, así como condiciones de seguridad y protección tanto de su integridad como de su información personal y facilitando el acceso a mecanismos de comunicación y diálogo para incentivar la participación y la libertad de expresión, entre otras.

Desarrollo Socio económico (Comunidades)



La operación de las empresas y de las cadenas de abastecimiento normalmente se desarrolla en un escenario geográfico que involucra comunidades con las que comparten un entorno e intereses comunes, por ende es fundamental que las empresas las identifiquen y establezcan criterios claros de relacionamiento que requieren como elemento transversal el respeto y cuidado de sus derechos, dentro de los cuales pueden estar, entre otros, los relacionados con el acceso a la salud, la educación y el trabajo, la protección de sus medios económicos y de su entorno natural (cuidado de los recursos naturales) y el acceso a mecanismos de diálogo y participación.

Gestión del negocio (Clientes/usuarios/beneficiarios)



Los clientes, usuarios o beneficiarios de los bienes o servicios que producen las empresas también son sujetos de derechos que las organizaciones deben respetar, es fundamental encaminar acciones para proteger sus datos personales, garantizar su salud y seguridad de cara al consumo del bien o servicio ofrecido, facilitar el acceso a mecanismos de comunicación y diálogo para incentivar su participación y la libertad de expresión, entre otros.

Medio Ambiente



El desarrollo de las actividades de las empresas puede provocar en los territorios afectaciones ambientales especialmente relacionadas con los recursos naturales (deforestación, contaminación del aire y el agua, agotamiento de los recursos, etc) por ende, deben tener especial cuidado de proteger derechos como el acceso a un medioambiente sano y limpio.

Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa⁴

Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, son las directrices adoptadas internacionalmente para orientar a los estados y a las empresas sobre el respeto y la protección de los Derechos Humanos y fueron adoptados por unanimidad del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en el año 2011.

El propósito de los principios rectores, elaborados por el Ex Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para los derechos humanos y empresas, John Ruggie, es proporcionar un marco global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial.

Los Principios Rectores son 31 principios estructurados en 3 pilares que aclaran los deberes y responsabilidades de los Estados y las empresas:

Pilar 1

Deber del Estado de Proteger

Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas.

Pilar 2

Responsabilidad de las empresas de respetar

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Pilar 3

Acceso a mecanismos de reparación

Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

⁴ Naciones Unidas. Derechos Humanos. 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La defensa de los Derechos Humanos no es solo un deber de los Estados; cada uno de nosotros, incluidos los actores empresariales, tiene un papel crucial.

Las empresas son parte de un tejido social que impacta a personas, comunidades y ecosistemas. Desde la relación con los trabajadores hasta el respeto hacia los proveedores y las comunidades, cada acción cuenta.



6. ¿CUÁNDO SE RELACIONAN LOS DERECHOS HUMANOS CON LA SOSTENIBILIDAD?

La sostenibilidad es un concepto que involucra tres dimensiones: económica, social y ambiental, la dimensión económica está relacionada con la generación de valor que una empresa u organización hace a la sociedad y al desarrollo sostenible, la dimensión ambiental tiene que ver con el uso responsable de los recursos naturales, por último la dimensión social está basada en el relacionamiento que la empresa establece con sus grupos de interés y es allí donde los derechos humanos cobran absoluta relevancia.

A nivel global, las principales iniciativas y estándares a través de los cuales se gestiona la sostenibilidad establecen la importancia de los Derechos Humanos y los declaran marco de actuación fundamental. Dentro de ellos cabe mencionar tres de ellos: la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000, los 10 Principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Norma Internacional de Responsabilidad Social - ISO 26000

La Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000, se constituye en uno de los marcos de referencia fundamentales para el análisis y la integración de la sostenibilidad en las organizaciones, y aborda el tema de los Derechos Humanos desde dos escenarios, como uno de los siete principios sobre los cuales las organizaciones deberían basar su comportamiento o reglas de conducta y como una materia fundamental de la sostenibilidad de una organización.

Derechos Humanos como principio

“Una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad.

Una organización debería:



Respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.



Respetar la universalidad de estos derechos, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.



En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para Respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones.



En situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionan la protección adecuada de los derechos humanos, acatar el principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento.

Derechos humanos como materia fundamental

La norma internacional ISO 26000 plantea que los Derechos Humanos son una materia fundamental que las organizaciones deben abordar para definir el alcance de su responsabilidad social, identificar asuntos pertinentes y establecer sus prioridades de gestión.

“Las organizaciones tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos, independientemente de si el Estado es incapaz o no está dispuesto a cumplir con su deber de protegerlos. Respetar los derechos humanos significa, en primer lugar, no infringir los derechos humanos de los demás. Esta responsabilidad implica dar pasos positivos para asegurar que la organización evita la vulneración de los derechos, tanto a través de una aceptación pasiva, como de una participación activa. Para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, se requiere el ejercicio de la debida diligencia”.

Pacto Global de las Naciones Unidas

El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. En el área temática de Derechos Humanos, el Pacto Global ha definido dos principios:

Principio 1:

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

El Pacto Global anima a las organizaciones a implementar acciones que contribuyan a la protección y el respeto de los derechos humanos, actuando con debida diligencia para evitar su vulneración.

Principio 2:

«Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»

“La complicidad hace referencia a la implicación en algún caso de vulneración de los derechos humanos que otra empresa, entidad, gobierno, individuo o grupo está causando. Los dos elementos que suelen componer un acto de complicidad son: el acto u omisión de que facilita a otra entidad o persona la vulneración, y el conocimiento de que dicho acto podría causar tal abuso”.



Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁶

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 incorpora la relevancia de los Derechos Humanos desde diferentes perspectivas, por un lado, declara en su visión de futuro la aspiración a “un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación”.

Por otro lado, en la definición de principios y compromisos comunes, “la nueva Agenda se inspira en los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, incluido el pleno respeto del derecho internacional. Sus fundamentos son la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados internacionales de derechos humanos, la Declaración del Milenio y el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.

En el planteamiento de la nueva Agenda se reafirma “la importancia de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como de otros instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y el derecho internacional. Ponemos de relieve que, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, todos los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición”.

⁶ Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 25 de septiembre. 2015.

ODS relacionados con los Derechos Humanos⁷

Si bien los ODS no están formulados en términos de derechos humanos, sus metas reflejan una relación directa con el respeto y el cumplimiento de diferentes derechos como, por ejemplo:

Derechos económicos, sociales y culturales



Derechos civiles y políticos



Relativo a la paz, la justicia y las instituciones sólidas.



Aborda asuntos vinculados con el derecho al desarrollo y los medios de ejecutarlo.

Principios de igualdad y no discriminación



Sobre igualdad de género



Sobre las desigualdades en los países y entre ellos.

⁷ <https://www.ohchr.org/es/sdgs/about-2030-agenda-sustainable-development>

7. ¿DÓNDE VEMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE ISA INTERCOLOMBIA?

Los Derechos Humanos son transversales a la gobernanza, la gestión y los principios éticos de la empresa. El compromiso con el respeto de los derechos humanos se extiende a todas nuestras operaciones (actividades directas, productos y servicios), empleados, proveedores, aliados, comunidades y demás grupos de interés.

En ISA y empresas nos acogemos a estándares y principios como los Principios Rectores Para las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Global de las Naciones Unidas¹ y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales con el fin de hacer sostenible nuestra gestión. (entre otros)

Contar una cadena de suministro sostenible es uno de nuestros principios rectores, es por esto que trabajamos con proveedores, socios y aliados; así mismo, reconocemos la interdependencia entre la protección del medio ambiente y los derechos humanos y actuamos con debida diligencia, a fin de evitar emprender o autorizar actividades con impactos en los entornos ambientales y sociales que puedan tener efectos en el disfrute de los derechos humanos.



Estrategia Corporativa 2030 y Marco de Actuación

Nuestra estrategia al año 2030 está centrada en la creación de valor sostenible: es nuestra gran apuesta en el tiempo, trascendiendo de la generación de valor netamente económico a la inclusión de impactos sociales y ambientales positivos y de aprovechar las oportunidades que ofrece el futuro, cada vez más dinámico, colaborativo y digital, asegurando la vigencia corporativa.

Para alcanzar los objetivos estratégicos, nuestro propósito superior está sustentado en instrumentos que precisan y facilitan el gobierno de la gestión, el Código de Ética y Conducta, el Código de Buen Gobierno Corporativo y en los compromisos que asumimos con nuestros grupos de interés, todas estas, herramientas y lineamientos que incorporan de manera transversal el respeto y el cuidado de los Derechos Humanos.

De manera particular, en ISA INTERCOLOMBIA declaramos el compromiso de desarrollar, consolidar y fomentar mecanismos de interacción con nuestros grupos de interés y tenemos definidas responsabilidades con cada uno de ellos de manera individual, así como transversal, donde destacamos nuestro compromiso de "Promover relaciones éticas, transparentes, constructivas y respetuosas de los derechos humanos".

Filosofía empresarial

Propósito superior
**"Conexiones
que inspiran"**



Caracterización y compromisos con nuestros grupos de interés

	Trabajadores	Todas las personas que conforman el talento humano de ISA y sus empresas.	Compromisos	• Libre asociación • Desarrollo y reconocimiento • Seguridad y salud laboral • Equidad e igualdad de oportunidades • Diversidad e inclusión • Conciliación vida personal y profesional
	Proveedores	Personas naturales o jurídicas que suministran bienes o servicios para el funcionamiento de la empresa.		• Cumplimiento compromisos contractuales • Colaboración para generar beneficios mutuos con criterios de eficiencia y competitividad • Desarrollo y fortalecimiento conjunto a partir de transferencia de capacidades • Cumplimiento de compromisos ambientales y sociales en línea con las mejores prácticas de sostenibilidad • Promoción de estándares de sostenibilidad
	Aliados	Personas naturales o jurídicas con quienes compartimos propósitos y mejores prácticas de gestión, sumamos capacidades y asumimos desafíos y riesgos conjuntamente en el largo plazo.		• Sumar capacidades para generar beneficios mutuos o de interés general • Construir y aprovechar de forma conjunta oportunidades y administrar riesgos • Consolidar mejores prácticas conjuntas • Potenciar resultados
	Estados	Conjunto de instituciones responsables de garantizar los derechos de las personas, construir la política pública, velar por el interés general y proteger los bienes públicos		• Respetar y promover el Estado de Derecho • Contribuir a la construcción de un entorno que promueva la transparencia y las reglas claras • Promover un liderazgo propositivo y coordinado, como un agente activo de las transformaciones y la construcción de política pública, que contribuya al desarrollo de los sectores y los países, mejorando la calidad de vida de las personas
	Accionistas e Inversionistas	Personas naturales o jurídicas que invierten en la empresa a través de acciones u otras herramientas de financiamiento, así como la comunidad financiera		• Crear valor sostenible con rentabilidad, eficiencia, competitividad y crecimiento • Aprovechar oportunidades y garantizar la vigencia corporativa • Buen gobierno y control de riesgos • Información pública y transparente
	Sociedad	Ciudadanos independientes o agrupados en alguna colectividad		• Cumplimiento compromisos contractuales • Colaboración para generar beneficios mutuos con criterios de eficiencia y competitividad • Desarrollo y fortalecimiento conjunto a partir de transferencia de capacidades • Cumplimiento de compromisos ambientales y sociales en línea con las mejores prácticas de sostenibilidad • Promoción de estándares de sostenibilidad
	Comunidad	Grupos humanos activos en las áreas de influencia de los negocios de ISA y sus empresas		• Cercanía, diálogo, escucha de sus expectativas y construcción colaborativa • Desarrollo de alianzas territoriales • Respeto y promoción de DDHH Generar impactos sociales y ambientales positivos • Contribución al desarrollo sostenible y a la transformación de los territorios
	Clientes y Usuarios	Personas naturales o jurídicas beneficiarias de la prestación de nuestros servicios		• Cumplimiento de la promesa de valor • Mantener estándares de rigurosidad y excelencia • Seguridad de las infraestructuras, la información y ciberseguridad • Soluciones eficaces ante nuevas oportunidades del mercado

Compromisos transversales

Promover relaciones éticas, transparentes, constructivas y respetuosas de los derechos humanos.



Generar canales de comunicación que provean información y aseguren espacios de diálogo.



Fortalecer las relaciones basadas en la confianza y legitimidad.



Suministrar oportunamente información de interés público.



Contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.



Gestión de asuntos relevantes (Materialidad)

En ISA y sus empresas, contamos con un modelo integrado de reputación y sostenibilidad compuesto por 9 dimensiones y 28 asuntos, que permiten a la Organización enfocar su gestión de sostenibilidad en temas que impactan la confianza de los grupos de interés y propenden a la construcción de valor sostenible.

En la Dimensión de compromiso con el desarrollo socioeconómico, se define como tema material el "Respeto y promoción de los derechos humanos y la gestión de los impactos sociales".

Modelo de Sostenibilidad y Reputación, (9 dimensiones – 28 asuntos)

Buen gobierno e integridad



- Independencia respecto al gobierno y terceros
- Comportamiento ético, integro y transparente
- Estructura y composición de gobierno que responde a los retos de la estrategia

Anticipación e innovación



- Anticipación y preparación ante los desafíos y tendencias
- Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad

Compromiso con el desarrollo socioeconómico



- Cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas.
- Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales.
- Contribución al desarrollo sostenible y a la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones.

Excelencia en el cumplimiento de su actividad



- Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia.
- Seguridad de la infraestructura física y de la información y ciberseguridad.
- Referente en sus estándares y prácticas.

Liderazgo transformador y capacidad de influencia



- Coherencia con el cumplimiento del propósito superior
- Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno.
- Líderes con propósito que evolucionan generando conexiones que inspiran

Solidez y crecimiento



- Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio con visión de largo plazo aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa
- Estrategia adecuada de crecimiento
- Optimización de sus recursos y capacidades entre empresas del grupo para maximizar el valor generado
- Flexibilidad en el apetito al riesgo y versatilidad para impulsar nuevas oportunidades de negocio.

Alianzas estratégicas para la transformación



- Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos comunes, mejora aumento de las capacidades de las partes y fortalecimiento de los impactos positivos.
- Gestión de riesgos de terceras partes.

Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales



- Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad.
- Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.
- Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.

Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento



- Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.
- Empleador atractivo y deseable.
- Capacidad para desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo.
- Gestión de la equidad, diversidad e inclusión.
- Prácticas laborales de calidad y respeto a los trabajadores.

8. ¿CÓMO INTEGRAR DERECHOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN?

Los principales estándares internacionales en materia de sostenibilidad como la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000, el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa plantean que “para respetar los derechos humanos, las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos, resultantes de sus actividades o de actividades de aquellos con los que tienen relación”.

Debida Diligencia es el “Proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos” (Norma Internacional ISO 26000).

Las organizaciones son responsables de respetar los Derechos Humanos no solo en su interior sino en su esfera de influencia, en ese marco la herramienta por excelencia para guiar el cumplimiento de su responsabilidad es la Debida Diligencia en Derechos Humanos, la cual según la OCDE es “(...) un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en el que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”.

Proceso de implementación de la Debida Diligencia

La Guía práctica de debida diligencia en Derechos Humanos para pymes, Publicada por la Fundación Ideas para la Paz, las Guías Colombia y la Cámara de Comercio de Bogotá, propone un proceso de 5 pasos para implementar la debida diligencia:



1. Identificar los grupos de interés relevantes en Derechos Humanos

La organización debe identificar los grupos de interés que pueden ver afectados sus derechos por cuenta de las operaciones de la empresa, con el objetivo de enfocar su atención en los grupos que pueden estar en mayor riesgo de vulneración de DDHH.

2. Definir una Política de Derechos Humanos

Es importante contar con una declaración de principios con la cuál la empresa se compromete a respetar y promover los DDHH y a no ser cómplice de ningún tipo de abuso o vulneración.

3. Identificar y priorizar impactos en Derechos Humanos

Identificar cómo las actividades de la organización afectan (en el presente o futuro) los DDHH de los grupos de interés priorizados por la empresa.

4. Definir medidas para prevenir y mitigar los impactos en DDHH priorizados

Cuando se han identificado y priorizado los principales impactos en materia de DDHH, es necesario considerar cómo pueden prevenirse y mitigarse, estableciendo acciones y medidas concretas.

5. Seguimiento a la efectividad de las medidas implementadas

Cuando la empresa se ha esforzado en implementar medidas de prevención y mitigación de impactos a los Derechos Humanos es importante monitorear y hacer seguimiento a su eficacia y cumplimiento.



9. ¿CON QUÉ HERRAMIENTAS CONTAMOWS PARA INTEGRAR LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRA ORGANIZACIÓN?

Integrar los Derechos Humanos en la organización es un proceso continuo que se puede facilitar utilizando estas herramientas y documentos universales.

Implementar políticas y prácticas alineadas con estos principios no solo mejora la cultura organizacional, sino que también contribuye al bienestar general de todos los involucrados.

Lista de herramientas y documentos universales que pueden ayudarte a integrar los Derechos Humanos en tu organización:

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)

Texto fundamental adoptado por la ONU que establece los derechos básicos a los que todos los humanos tienen derecho.

Referencia: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Marco que guía a las empresas en la implementación de políticas de derechos humanos.

Referencia: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la implementación.

Instrumento que explica por qué las empresas deben asumir la responsabilidad activa de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones. La importancia de implementar un enfoque basado en los principios de debida diligencia y remediación que no solo es ético, sino que también puede mejorar la reputación de la empresa y contribuir a un entorno más justo y sostenible.

Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012.

Referencia: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

Guía para las empresas. Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos.

Describe por qué las empresas deben respetar los derechos humanos, las razones principales para adoptar una política en la materia, sus componentes clave y las mejores prácticas en cuanto al proceso para desarrollarla.

Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011.

Referencia: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/guide-business-hr-policy-2011-es.pdf>

Guía para la Debida Diligencia En DDHH y DIH en la Cadena de Suministro.

Este documento es un instrumento de autorregulación, de aplicación voluntaria, que busca servir como guía para el desarrollo de la actividad empresarial atenta a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La aplicación de estos principios no implica que Guías Colombia certifique el desempeño de las empresas en materia de derechos humanos.

Fundación Ideas para la Paz. Guías Colombia en empresas. Derechos Humanos y DIH. 2014.

Referencia: https://storage.ideaspaz.org/documents/FIP_GC_CadenaSuministro_1117_web01.pdf

ABC en derechos humanos para tu empresa. Cámara de Comercio de Bogotá. 2023

Instrumento que proporciona a las Mipymes las herramientas necesarias para comprender la relación entre sus negocios y los derechos humanos (DD. HH.) y entender cuáles son sus responsabilidades frente a estos.

Referencia: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/server/api/core/bitstreams/46dd27e2-dfd1-46b9-ba3b-47f494b290e9/content>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

Tratado que protege derechos civiles y políticos como la libertad de expresión y el derecho a un juicio justo.

Referencia: <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

Tratado que garantiza derechos relacionados con el bienestar económico y social, como el derecho al trabajo y a la educación.

Referencia: <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Conjunto de convenios y recomendaciones que abordan derechos laborales y condiciones de trabajo.

Referencia: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

Recomendaciones para promover un comportamiento responsable por parte de las empresas

Referencia: <https://www.oecd.org/corporate/mne/>

Políticas de referencia (ISA y sus Empresas)

Además de la presente guía (Guía derechos humanos ISA y empresas), ISA y sus empresas cuenta con otros recursos para proveedores:

Código de ética y conducta de ISA y sus Empresas

Compendio de reglas que define los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían la forma de proceder de ISA y sus empresas como parte del Grupo Ecopetrol y de todos los destinatarios del Código, bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida.

Referencia: <https://www.isaintercolombia.com/wp-content/uploads/2022/06/codigo-de-etica.pdf>

Guía Gestión Anticorrupción y Antisoborno de ISA

Esta guía es de obligatorio cumplimiento y aplica a los Administradores y trabajadores de ISA y sus Empresas. Es deber de estos conocer y aplicar las modificaciones que se hagan a los lineamientos aquí previstos una vez se realice su correspondiente divulgación, de acuerdo con los procedimientos previamente establecidos en el grupo.

Referencia: <https://www.isaintercolombia.com/wp-content/uploads/2022/06/Guia-Gestion-Anticorrupcion-y-Antisoborno-ISA-y-sus-empresas.%E2%80%8B.pdf>

Código de conducta para proveedores de ISA y sus Empresas

Este documento se extiende a ISA y sus filiales y define los criterios mínimos no negociables a los cuales deberán adherirse todos los proveedores con los que ISA y sus empresas mantienen relaciones contractuales.

Referencia: <https://www.isaintercolombia.com/wp-content/uploads/2022/12/CodigoConductaProveedores2022.pdf>

