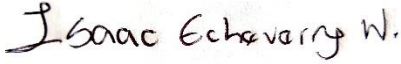

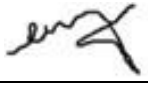

	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 1 de 13

### CONTROL DE CAMBIOS


Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	16/11/2022	Documento original.

ELABORADO POR:	REVISADO Y ESTANDARIZADO POR:	APROBADO POR:
		Acta No. 25 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	<b>Osiris Viñas Manrique</b> Gerente 039 Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos	
		
<b>Isaac Echeverry Wachter</b> Contratista Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos	<b>Esperanza Peña Quintero</b> Contratista Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD</b>

 <b>BOGOTÁ</b> EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 2 de 13

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1 OBJETIVOS .....	6
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
2 ALCANCE .....	6
3 MARCO NORMATIVO .....	7
4 DEFINICIONES .....	7
5 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....	7
6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA .....	7
6.1 ÁMBITO DE INFLUENCIA .....	7
6.1.1 Principios .....	7
6.2 PRÁCTICAS LABORALES .....	8
6.2.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil .....	8
6.2.2 Respeto de la diversidad y no discriminación .....	8
6.2.3 Salud, seguridad y bienestar .....	9
6.2.4 Respeto de los derechos de las comunidades locales .....	9
6.3 COMPROMISO .....	10
6.4 GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL .....	10
6.5 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA .....	10
7 EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA .....	11
7.1 COMPONENTES DE LA POLÍTICA .....	11
7.1.1 Diagnóstico .....	11
7.1.1.1 Acciones de política .....	11
7.1.1.2 Divulgación Derechos Humanos .....	12
7.1.1.3 Alternativas de solución y mecanismos de reclamación .....	12
7.2 RESPONSABILIDADES POR DEPENDENCIAS .....	13

 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 3 de 13

## INTRODUCCIÓN


En tanto que es deber de los Estados el respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos de los ciudadanos y las ciudadanas que lo integran, desde la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. resulta imperativo formular y aplicar una política institucional sobre derechos humanos.

Una de las principales dificultades en la aplicación del enfoque de derechos humanos por parte de las entidades y/o empresas estatales, así como en la sociedad civil, es el desconocimiento que se evidencia en los servidores y servidoras públicos con relación al tema. En buena medida, esto ha impedido percibir la importancia de la interrelación entre la labor misional y el respeto y la garantía de los derechos humanos, ocasionando que la sociedad civil no tenga la posibilidad de exigir la apropiada restitución de sus derechos y que los servidores públicos no puedan hacer el seguimiento debido a las problemáticas que en tal sentido se puedan presentar.

Dada la naturaleza jurídica de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., la cual está sujeta al régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, se deben acatar los lineamientos establecidos sobre las empresas y los derechos humanos; que para el caso de esta política corporativa son los que a nivel internacional propone las Naciones Unidas, e igualmente en concordancia con la normativa que sobre el tema han emitido los gobiernos Nacional y Distrital.

Para el caso particular de Bogotá, la administración Distrital creó el Sistema Distrital de Derechos Humanos, el cual tiene la finalidad de fomentar la articulación de la normativa, las políticas públicas, los programas y las entidades e instancias de los niveles Nacional, Distrital y Local, con competencias en materia de Derechos Humanos y en la promoción de derechos con enfoque diferencial, de género, territorial y étnico. El sistema es reglamentado por medio del Acuerdo 698 de 2018 *“Por el cual se establecen los objetivos y principios del Sistema Distrital de Derechos Humanos y se deroga el Acuerdo Distrital 4 de 1995”* y en este marco se realiza la formulación de la Política Integral y plan de acción de Derechos Humanos en el Distrito.

Por otra parte, es importante resaltar que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. hace parte del *“Proyecto de Buen Gobierno Corporativo, Transparencia, Derechos Humanos, Gestión Antisoborno y Cultura de la Integridad de las Empresas y otras Organizaciones del Distrito Capital”*, formulado por Veeduría Distrital; donde uno de sus componentes evalúa el nivel de cumplimiento en materia de derechos humanos utilizando como marco de referencia los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Este informe en su apartado de derechos humanos para el desarrollo sostenible está compuesto por las siguientes variables i) Compromiso con el respeto de los DDHH; ii) Debida diligencia Empresarial en DDHH y iii) Remedio y Mecanismos de reclamación.

 <b>EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.</b>	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 4 de 13

En el ámbito nacional, desde el Estado colombiano se considera que el respeto a los Derechos Humanos es un componente determinante en aras de una gestión responsable y diligente de las empresas. El Estado no solo debe proteger los derechos humanos, sino que tiene el deber de asegurar su respeto en el ámbito empresarial, por lo que retoma los lineamientos postulados y enunciados por parte de las Naciones Unidas en lo relacionado con las políticas empresariales y los derechos humanos; buscando posicionar el respeto a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario como un elemento esencial de la convivencia, y como un factor de competitividad que permita mejor inserción en la comunidad económica internacional y apalancar el desarrollo económico sostenible del país. De tal forma, se propician mejoras en las condiciones de vida de la población, direccionando el accionar estatal en procura de la garantía y goce efectivo de derechos por parte de las ciudadanías que lo integran.


En este sentido, el gobierno de Colombia se adhirió a la Declaración de Inversión Extranjera y Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la cual puede examinar el cumplimiento de las empresas en la responsabilidad de respetar los derechos humanos. En consecuencia, la Procuraduría General de la Nación expidió la Directiva 001 de 2014, en la cual se promueve la adopción de los Principios Rectores.

Para finalizar, a nivel internacional es la Organización de las Naciones Unidas la que dicta los lineamientos en la materia, por medio del Consejo de Derechos Humanos y de la Resolución 17/4 del 16 de junio de 2011, en donde se plantean los Principios Rectores que deben desarrollar las empresas en cuanto a la protección de derechos humanos. Actualmente, tales principios son punto de referencia a nivel mundial para los grupos que –de forma directa o indirecta– tengan obligaciones, responsabilidades y/o intereses legítimos en relación con la actividad comercial y empresarial (estos grupos son principalmente los estados, las empresas y la sociedad civil).

Los lineamientos dados por la organización se basan en:


- Respeto, protección y cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte del Estado.
- Las empresas como órganos especializados de la sociedad para desempeñar funciones especializadas, dar cumplimiento a las leyes aplicables y respetar los derechos humanos.
- Las medidas apropiadas, tomadas por el Estado para garantizarle a los afectados el acceso a mecanismos de reparación eficaces en caso de producirse violaciones a los derechos humanos.

Estos principios se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Deben además entenderse como un todo coherente, y ser interpretados –individual y colectivamente– en términos de su objetivo de mejorar las normas y prácticas que implementan las empresas respecto a derechos humanos. Esto, a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, contribuyendo también a una globalización socialmente sostenible.

 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 5 de 13

Su aplicación debe igualmente darse de forma no discriminatoria, apelando al enfoque diferencial para prestar especial atención a los derechos, necesidades y problemas de aquellas personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación. Al momento de la aplicación, es entonces necesario reconocer las características especiales de las poblaciones vulnerables en cuanto edad, género, orientación sexual e identidad de género y etnia a la que pertenecen.

Por otra parte, es importante tener en cuenta los lineamientos dados por las Naciones Unidas a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS, aprobados en la agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible como una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino que lleve a mejorar la vida de todos. La agenda cuenta con 17 objetivos, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades; y a partir de esto, la Empresa ha priorizado suscribir su accionar dentro de 5 de esos 17 objetivos, a saber: el ODS No. 1 *“Fin de la Pobreza”*, el ODS No. 11 *“Ciudades y comunidades sostenibles”*, el ODS No. 15 *“Vida de ecosistemas terrestres”*, el ODS No. 16 *“Paz, justicia e instituciones sólidas”* y el ODS No. 17 *“Alianzas para lograr los objetivos”*; todos ellos alineados con las metas formuladas en el Plan de Desarrollo Distrital.

	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 6 de 13

## 1 OBJETIVOS

Esta política corporativa apunta a fomentar acciones encaminadas a generar una cultura de respeto por los Derechos Humanos en las acciones comerciales, sociales y urbanísticas que adelante la Empresa a través de los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas; siendo de vital importancia darle a entender a los grupos de interés que el respeto por los Derechos Humanos es su obligación, que resulta beneficioso para sus acciones y construcción de lazos de confianza, y que representa un factor de competitividad para posicionar las acciones de la Empresa.

### 1.1 OBJETIVO GENERAL


Definir los lineamientos pertinentes para promover la garantía de los derechos humanos en los diferentes procesos y/o actividades (internos y externos) gestionadas por parte de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Socializar y concientizar a los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de la Empresa sobre la importancia de la inclusión del enfoque de Derechos Humanos en la gestión empresarial y en el relacionamiento con los grupos de interés.
2. Desarrollar procesos de formación y conocimiento de la normatividad vigente relacionada con los Derechos Humanos.
3. Diseñar protocolos de protección que eviten la vulneración de los Derechos Humanos, tanto de los colaboradores de la empresa como de los grupos de interés.
4. Generar las alertas respectivas en los procesos, tanto internos como externos, en los que se presenten vulneraciones a los Derechos Humanos, explicitando una ruta de atención para la su debido trámite y solución.
5. Asegurar la inclusión del enfoque de Derechos Humanos en los programas y proyectos generados por la Empresa.

## 2 ALCANCE

La presente política corporativa de Derechos Humanos se limita a los empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas y a los grupos de interés, pues son estos los partícipes directos en las acciones adelantadas por parte de la Empresa, ya que no pretende asumir responsabilidades que no le sean propias, ni de los espacios en los cuales participa como parte de su misionalidad o de sus responsabilidades como empresa industrial y comercial del Distrito.

 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 7 de 13

La política corporativa de Derechos Humanos es transversal e incide en todos los procesos y áreas de la empresa; por esta razón, aplica en toda la gestión empresarial y el relacionamiento con todos los grupos de interés.

### 3 MARCO NORMATIVO

Ver Normograma de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.

### 4 DEFINICIONES

**Derechos Humanos:** Son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

**Estado:** Para efectos prácticos, en el presente documento se entenderá el concepto de Estado como una forma de organización social, que cuenta con instituciones soberanas, que regulan la vida de una cierta comunidad de individuos en el marco de un territorio nacional.

**Sistema Distrital de Derechos Humanos:** Es una plataforma para la articulación de la normativa, las políticas públicas, los programas y las entidades e instancias de los niveles Nacional, Distrital y Local, con competencias en materia de Derechos Humanos y en la promoción de derechos con enfoque diferencial, de género, territorial y étnico.

### 5 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Esta política se encuentra alineada y aporta a logro de los pilares definidos en el Plan Estratégico “SÚMATE”, específicamente con el segundo pilar “Liderazgo en la creación de valor con nuestros grupos de interés” y el cuarto pilar “Talento Humano Comprometido y Competente”.

### 6 DESARROLLO DE LA POLÍTICA


#### 6.1 ÁMBITO DE INFLUENCIA

Con esta política corporativa de derechos humanos se formularán recomendaciones a los grupos de interés de la Empresa, siendo conscientes que no se puede abarcar la totalidad del tema de los derechos humanos con la formulación de una única política relacionada con el tema.

##### 6.1.1 Principios

Los principios que harán parte de esta política corporativa de derechos humanos son los siguientes:

FT-206-V1

	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 8 de 13

1. Promoción y el respeto por los derechos humanos en los ambientes laborales de la Empresa.
2. Respeto por la diversidad cultural, social y económica local de los grupos de interés relacionados con la Empresa.<sup>1</sup>
3. Promoción de mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo, incluidos los horarios de trabajo adecuados, el rechazo del trabajo forzoso o infantil y la libertad de asociación y la negociación colectiva.
4. Promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental y el respeto a la privacidad desde el diseño y por defecto.
5. Respeto y promoción a los ambientes laborales inclusivos y libres de violencias.

Los principios incluidos en esta política tienen en cuenta su relevancia para nuestras actividades y relaciones comerciales y el resultado del proceso de consulta a las partes interesadas mencionado anteriormente.

A través de nuestro compromiso, aspiramos a un progreso sostenible, para hacer que nuestra empresa y las comunidades en las que operamos sean más ricas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

## **6.2 PRÁCTICAS LABORALES**

### **6.2.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil**

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y todas las formas de esclavitud y de trata de personas, tal como se definen en el Convenio No. 29 de la OIT, y no confiscamos dinero ni documentos de identidad con el fin de retener a los trabajadores contra su voluntad.


Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son un grupo de riesgo, por lo que prestamos mucha atención al respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de nuestras actividades. Rechazamos el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio No. 138 de la OIT.

### **6.2.2 Respeto de la diversidad y no discriminación**

Promovemos los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y de oportunidades y nos comprometemos a garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad de cada persona, creando un entorno de trabajo donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su singularidad.

<sup>1</sup> Por grupos de interés nos referimos a cualquier parte con un interés directo o indirecto en las actividades de la Empresa, como, por ejemplo, los clientes, los empleados, de cualquier tipo y nivel jerárquico, los proveedores, los contratistas, los socios, otras empresas y asociaciones comerciales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales, las instituciones nacionales e internacionales, los medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.



 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 9 de 13

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier comportamiento que pueda propiciar discriminación basada en el género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual, la etnia, la religión, las opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual, o que vaya en detrimento de la persona, sus creencias o preferencias. Asimismo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, discriminatorio o sexual que favorece un entorno de trabajo despectivo, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los trabajadores y ciudadanía, utilizando canales de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, servicios telefónicos de atención al ciudadano, buzones de correo electrónico), al objeto de atender las necesidades de los clientes, con especial atención a las personas con discapacidad.

### **6.2.3 Salud, seguridad y bienestar**

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien máspreciado que se debe proteger en todo momento de la vida, en el trabajo, en el hogar y en el tiempo libre.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una sólida cultura de salud, seguridad y bienestar en toda nuestra empresa, para garantizar un entorno de trabajo libre de riesgos para la salud y la seguridad y promover un comportamiento de integración de la vida laboral y personal.

Nos comprometemos activamente a fomentar la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.


También implicamos a nuestros contratistas y proveedores en los programas de desarrollo y concienciación: todos deben sentirse responsables de su propia salud y seguridad, así como de la de los demás.

### **6.2.4 Respeto de los derechos de las comunidades locales**

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social. También trabajamos con proveedores, contratistas y socios que respetan los derechos humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Lo hacemos, además, entre otras formas, promoviendo actividades de consulta previa libre e informada y acciones de inclusión social (impulsando el desarrollo de proyectos locales, también en colaboración con organizaciones locales).

De hecho, el conocimiento de las necesidades locales específicas y la escucha constante de las comunidades nos permite poner en marcha acciones sólidas en pro de la comunidad.

 <b>EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.</b>	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 10 de 13

### 6.3 COMPROMISO

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. reconoce la necesidad de alinear su accionar, con la protección y el respeto por los derechos humanos, en el cumplimiento de sus acciones misionales, es por esto que se plantea el compromiso frente al cumplimiento y el respeto a los derechos humanos, y tiene como propósito trabajar por el bienestar y respetar la dignidad de sus colaboradores y de sus grupos de interés.

### 6.4 GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Gobierno Corporativo, en el marco de las buenas prácticas, se define como el conjunto de estructuras, principios, políticas y procesos de gestión empresarial para la dirección, administración y supervisión que permita mejorar su desempeño, generar valor y garantizar su competitividad, productividad y perdurabilidad<sup>2</sup>. La alta gerencia de la Empresa está comprometida con liderar la aplicación de la política y por garantizar al máximo su cumplimiento.


Para asegurar el buen desempeño, se requiere de la calidad, oportunidad y sincronía del proceso de toma de decisiones de la alta gerencia, y las áreas de ejecución en torno a los objetivos definidos; razón por la cual desde la junta directiva y la alta gerencia se reconoce la importancia de la inclusión del enfoque de derechos humanos en los procesos de la Empresa, como herramienta que contribuye a fomentar el impacto positivo sobre los derechos humanos y la responsabilidad social que conlleva el accionar público de la Empresa.

Por lo anterior, la responsabilidad social de la Empresa es además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos en torno a las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés.

### 6.5 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

1. En el desarrollo de la actividad laboral la Empresa no se permite prácticas discriminatorias, trabajo forzado o bajo coacción. Se promueve la libertad de asociación y la gestión del riesgo sicosocial, propiciando ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia.
2. En el desarrollo de los proyectos y procesos no se permite el empleo de mano de obra infantil.
3. En el desarrollo de la actividad empresarial, se toman las medidas necesarias para promover el respeto por los usos, las costumbres y la cultura de las comunidades asentadas en los entornos en los que la empresa hace presencia.
4. La Empresa propende por generar espacios de diálogo con sus grupos de interés para abordar asuntos relacionados con derechos humanos por medio de socializaciones.
5. En sus operaciones propias y en su esfera de influencia, la Empresa promueve prácticas que reflejan el respeto por la diversidad, la orientación sexual y la no discriminación, favoreciendo la equidad de género y la igualdad de trato y de oportunidades.

<sup>2</sup> Superintendencia de Sociedades, Confecámaras, Cámara de Comercio de Bogotá. Guía de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo para Empresas Competitivas, Productivas y Perdurables. Noviembre 2020. Página 12.

	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 11 de 13

6. La Empresa se compromete a monitorear el cumplimiento de estos compromisos de acuerdo con estándares aceptados.

## 7 EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

### 7.1 COMPONENTES DE LA POLÍTICA

#### 7.1.1 Diagnóstico

Con este componente se pretende identificar y establecer la situación actual de Derechos Humanos en la Empresa, mediante el proceso de recolección de información al interior de las áreas.

##### Actividades del componente


- Identificar y establecer qué acciones está adelantando la Empresa, en la promoción de derechos humanos y autoevaluación de desempeño.
- Identificar los aspectos temáticos que se deben reforzar, relacionados con la normatividad y las herramientas para el cumplimiento de los Derechos Humanos.
- Implementar un mapa de riesgos e impactos que permita identificar las oportunidades y prioridades, teniendo en cuenta los grupos de interés.
- Identificar y priorizar en materia de derechos humanos a los grupos de interés de la Empresa.
- Apoyar la identificación de los riesgos de vulneración a los derechos humanos en los cuales podrían incurrir los aliados estratégicos y/o colaboradores en los proyectos adelantados por la Empresa.
- Realizar sinergias con otras empresas o entidades que permitan aprendizajes sobre prácticas exitosas en la aplicación de la política pública de derechos humanos.

#### 7.1.1.1 Acciones de política

Con este componente se pretende establecer las acciones y los responsables de adelantar cada una de estas acciones al interior de la Empresa en el marco de la ejecución de la política corporativa de Derechos Humanos.

##### Actividades del componente

- Elaborar el plan de acción para la Política Corporativa de Derechos Humanos, el cual será tipo empresarial y cada dependencia desarrollará las actividades que estén a su cargo.
- Realizar seguimiento trimestral a las acciones consignadas en el plan de acción de la política.
- Integrar la gestión del riesgo en vulneración de los derechos humanos en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa.

 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 12 de 13

### 7.1.1.2 Divulgación Derechos Humanos

Siendo de vital importancia que los Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas, de la Empresa conozcan sobre el tema de derechos humanos y sus diferentes variables, es necesario crear herramientas que permitan la divulgación del tema, tanto a los colaboradores internos como externos de la Empresa, entendiendo estos últimos como los actores de interés identificados.

#### Actividades del componente

- Divulgar la Política Corporativa de Derechos Humanos a los Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas de la Empresa.
- Realizar charlas y/o sensibilizaciones en temas de derechos humanos a los Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas de la Empresa.
- Realizar charlas y/o sensibilizaciones en temas de derechos humanos a los grupos de interés identificados por parte de la Empresa.
- Incluir el enfoque de derechos humanos en el diseño de las estrategias de comunicación.


### 7.1.1.3 Alternativas de solución y mecanismos de reclamación

Teniendo el Estado, un papel fundamental en la salvaguarda de los derechos humanos, es necesario que se incluyan herramientas que permitan ofrecer a la ciudadanía alternativas de solución, si se llegara a presentar un caso de vulneración, al igual que debe generar mecanismos que permitan a esta misma ciudadanía demandar la remediación en el caso de ser vulnerada.

Partiendo de la base que toda interacción social no está exenta de conflictos, y que se pueden presentar casos de vulneración a los derechos humanos, es fundamental desde la Empresa fomentar mecanismos que permitan la restitución de derechos, fundamentados en el diálogo y mutuo acuerdo entre las partes en igualdad de condiciones y que de esta forma se puedan generar resultados eficaces, efectivos y expeditos.

#### Actividades del componente

- Proporcionar mecanismos de protección a los Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas de la Empresa que realicen denuncias sobre irregularidades en torno a la protección y garantía de los derechos humanos, tanto por parte de la Empresa como de los grupos de interés.
- Proporcionar mecanismos de protección a los grupos de interés de la Empresa que realicen denuncias sobre irregularidades en torno a la protección y garantía de los derechos humanos por parte de la Empresa.
- Activar las rutas de atención respectivas que permitan la protección y garantía de los derechos humanos de la ciudadanía o los grupos de interés impactados por el accionar de la Empresa.

	<b>Política corporativa sobre derechos humanos</b>	
	PL-06	Versión: 1
	Fecha: 16/11/2022	Página 13 de 13

## 7.2 RESPONSABILIDADES POR DEPENDENCIAS

Es necesario establecer las responsabilidades de cada una de las dependencias que hacen parte integral del cumplimiento de la política corporativa de derechos humanos de la Empresa, es por esta razón que a continuación se establecen la dependencia y su respectiva responsabilidad en la puesta en marcha de la política.

DEPENDENCIA / INSTANCIA	RESPONSABILIDAD
Gerencia General	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar activamente en la aplicación de los lineamientos de la Política Corporativa de Derechos Humanos al interior y exterior de la Empresa.</li> </ul>
Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos  Subgerencia de Gestión Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar y/o diseñar las herramientas necesarias en la aplicación de las acciones en torno al tema de Derechos Humanos que adelantará la Empresa.</li> <li>▪ Diseñar y hacer el seguimiento a la ejecución del plan de acción producto de la Política Corporativa de Derechos Humanos.</li> <li>▪ Generar las alertas necesarias para garantizar la ejecución del plan de acción de la política.</li> </ul>
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar y aprobar la Política Corporativa de Derechos Humanos.</li> </ul>
Líderes de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar sus actividades de acuerdo con las directrices de la Política Corporativa de Derechos Humanos.</li> </ul>
Oficina de Gestión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar las posibles vulneraciones en los derechos humanos a los actores de interés que participan en los procesos adelantados por la Empresa.</li> <li>▪ Participar en las jornadas de socialización o divulgación relacionadas con derechos humanos.</li> </ul>