

## Informe: Balance de la Estrategia Pedagógica

Documento elaborado para Transportadora de Gas Internacional – TGI S.A.E.S.P.



## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Informe de balance de la implementación de la estrategia pedagógica en derechos humanos, desarrollada en el marco de la consultoría Asistencia Técnica para la Implementación de un Sistema de Gestión en Derechos Humanos.

Se encuentra estructurado en dos (2) partes. En una primera sección se presentará un breve resumen de las diferentes actividades realizadas como parte de la estrategia. En la segunda, se presentarán algunas conclusiones y recomendaciones para que TGI priorice en futuras estrategias para la apropiación de los asuntos de derechos humanos en la organización. Adicionalmente, como anexos al documento se entregan los documentos especificados al final del informe.

## I. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN DERECHOS HUMANOS

### 1. Objetivos de la estrategia

La estrategia estuvo dirigida a:

- Brindar a los empleados de TGI S.A. ESP conocimiento sobre conceptos básicos de derechos humanos y su relación con las actividades empresariales.
- Brindar conocimiento sobre los marcos normativos y de autorregulación general y, específicos en temas relevantes de acuerdo con la naturaleza y el contexto de sus operaciones.
- Abordar de manera participativa y dialógica, las implicaciones en la gestión en los diferentes niveles de la Empresa y construir participativamente soluciones a asuntos específicos.
- Identificar asuntos, situaciones y prácticas sensibles a los derechos humanos en la gestión empresarial, tipos de abordaje y experiencias empresariales asimilables, que contribuyan a implementar el enfoque de debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia y utilidad de la gestión de los derechos humanos en el ámbito empresarial.

### 2. Actividades realizadas

La estrategia contempló las siguientes actividades:

- Un Taller de lanzamiento y apropiación con directivos
- Veinte Cafés del Derechos Humanos
- Campaña de Expectativa y Recordación de DDHH (píldoras de Derechos Humanos)
- Talleres de profundización
- Elaboración de contenidos y recursos pedagógicos del módulo de inducción y reinducción a personal directo y contratistas.

Las sesiones de capacitación tuvieron contaron con la participación de 143 empleados. En el Anexo #1 se presentan los listados de participantes a las sesiones, y se incluyen los registros de asistencia.

A continuación se presenta una descripción sintética de las actividades realizadas

#### Taller con Directivos

##### 2.1.1. Alcance

Trust desarrolló una sesión con los directivos de TGI con el fin de generar interés y facilitar la comprensión de la importancia de la gestión en derechos humanos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa, para que puedan incentivar y promover la participación de sus equipos de trabajo. Del mismo modo los directivos firmaron su compromiso con los derechos humanos como líderes al interior de la empresa.

#### *2.1.2. Recursos y contenidos*

Los contenidos del taller se refirieron a los conceptos básicos de los Derechos Humanos, las responsabilidades estatales y las responsabilidades de las Empresas de acuerdo con el marco de las Naciones Unidas. Se hizo énfasis en el contexto internacional de la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas, la importancia estratégica de la gestión desde esta perspectiva tanto para el logro de los objetivos estratégicos como para la gestión de los niveles de dirección que actúan como líderes del fortalecimiento de la gestión empresarial. El taller se clausuró con la firma de compromisos de los participantes frente a los Derechos Humanos

## 2.2. Cafés de DDHH

### 2.2.1. Alcance

Trust preparó el contenido, la metodología y facilitó la realización de veinte (20) talleres de Derechos Humanos y Empresa dirigidos a los colaboradores de TGI. Los talleres se realizaron siguiendo metodologías participativas para facilitar el diálogo y la interacción de los participantes, además de fomentar la reflexión sobre las realidades cotidianas alrededor de derechos humanos.

### 2.2.2. Recursos y contenidos

Las sesiones se estructuraron en momentos. En un primer momento, se presentaron los conceptos fundamentales de los derechos humanos, las responsabilidades estatales y los deberes ciudadanos y el marco de Derechos Humanos y Empresa. En un segundo momento se realizó una actividad de diálogo grupal alrededor de la noción de los derechos humanos; su vivencia en la vida personal y en el ámbito de las relaciones y del cumplimiento de las funciones específicas en el ámbito empresarial y de las oportunidades de contribución al respeto de los derechos humanos en el trabajo. En un tercer momento, los participantes plasmaron sus expectativas y compromisos en derechos humanos.

Sección	Contenido
Definiciones Generales de Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición del concepto de derechos humanos</li> <li>- Revisión de la historia del concepto de DDHH.</li> <li>- Revisión de conceptos operacionales y dimensiones ética, histórica y jurídica de los DDHH</li> <li>- Roles de los actores sociales, políticos y empresariales respecto de la garantía, respeto y protección de los DDHH.</li> <li>- Contexto institucional actual frente a asuntos de DDHH.</li> </ul>
Empresa y DDHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores sociohistóricos que llevan a hablar de empresas y DDHH.</li> <li>- Revisión de políticas y acuerdos internacionales que dan lugar al concepto de Empresa y DDHH.</li> <li>- Responsabilidades empresariales frente a los DDHH.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diferencias entre los roles estatales y los roles empresariales en DDHH.</li><li>- Principios Rectores de Naciones Unidas en DDHH y Empresa. (Otros acuerdos no vinculantes, legales y legislación nacional.</li><li>- Modelo de Gestión empresarial en DDHH.</li><li>- Revisión al concepto de Debida Diligencia.</li></ul>
TGI & DDHH	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presentación de los compromisos de TGI en materia de derechos humanos, contenidos en el Código de Conducta y las políticas corporativas.</li><li>- Manifestación de compromisos de los colaboradores de TGI frente a los derechos humanos.</li></ul>

Los talleres se realizaron virtualmente a través de la plataforma de Microsoft Teams. Los asistentes recibieron un souvenir con el objetivo de reforzar el proceso de sensibilización en materia de derechos humano, el cual se presenta a continuación

**Souvenir entregados a los participantes de los Cafés de Derechos Humanos**



La presentación del expositor para facilitar el desarrollo de los talleres se adjunta en el Anexo #2

A continuación, se especifican las fechas y locaciones participantes en cada taller:

Sedes	Fecha
COG Barrancabermeja	5 de octubre de 2020
Estaciones Padua y Mariquita	9 de octubre de 2020
COG Gualanday	13 de octubre de 2020
COG Villavicencio	13 de octubre de 2020
Bogotá	14 de octubre de 2020
COG Cogua y Cota	19 de octubre de 2020
Bogotá (Directivos)	21 de octubre de 2020
Estaciones Puente Guillermo y Mariquita	27 de octubre de 2020
Bogotá	6 de noviembre de 2020
Bogotá	11 de noviembre de 2020

Estaciones San Alberto, Noreña y Curumaní	13 de noviembre de 2020
COG Manizales	17 de noviembre de 2020
COG Buga	20 de noviembre de 2020
Estaciones Hato Nuevo y La Jagua	20 de noviembre de 2020
COG Paipa	23 de noviembre de 2020
Bogotá	27 de noviembre de 2020
Estaciones Vasconia y Barrancabermeja	27 de noviembre de 2020
Estaciones Villavicencio y Paratebueno	30 de noviembre de 2020
Estación Ballenas	22 de febrero de 2021

### 2.2.3. Mural de Compromisos en DDHH

En el marco de los Cafés de Derechos Humanos, como evento de cierre, el moderador pidió a los participantes que, con base en las reflexiones realizadas, y en los aprendizajes adquiridos durante la sesión respondieran a la pregunta “En el desarrollo de mis labores en TGI ¿a qué me comprometo frente a los Derechos Humanos?” Los compromisos fueron recogidos a través de la aplicación PADLET, que permite realizar murales virtuales en los que varios usuarios pueden participar de manera simultánea. (Ver Anexo #3)

#### Imagen de la herramienta padlet



El objetivo de estas preguntas fue establecer un compromiso individual de cada colaborador de la empresa para aportar el fortalecimiento en la labor de DDHH. A partir de los compromisos realizados por los participantes en los talleres, Trust elaboró como piezas de recordación fondos y protectores de pantalla que evocan el conocimiento adquirido y los compromisos adquiridos durante el taller.



En el Anexo #4 se presentan los murales elaborados para fondos y protectores de pantalla de los computadores.

### 2.3. Campaña de Expectativa y Recordación de DDHH

Trust diseñó una campaña de comunicación que se desarrolló en dos momentos: Uno previo a los Cafés de Derechos Humanos que tuvo como objetivo generar expectativa y promover el interés en la actividad y su temática. El segundo momento fue posterior al desarrollo de los talleres con el objetivo de generar recordación y apropiación de los contenidos.

Las piezas de comunicación fueron compartidas a través de los canales internos de TGI por parte del equipo de Comunicaciones de la Empresa (correos electrónicos y chats corporativos de los colaboradores de TGI).

En total se elaboraron 15 piezas de comunicación divididas de la siguiente manera:

6 piezas para la Campaña de Expectativa (ver Anexo #5)

8 piezas para la Campaña de Recordación (ver Anexo #6)

1 artículo para el periódico La Voz del Tubo en el marco de la Campaña de Recordación (ver Anexo #7)

#### Imágenes de piezas de comunicación



En cuanto a las piezas de recordación, se incorporaron mensajes clave sobre los contenidos de los talleres, referidos a temas como las nociones fundamentales de derechos humanos, lineamientos y compromisos de derechos humanos de TGI contenidos en su Código de Ética y sus políticas .



Las Políticas de TGI reconocen el respeto y la promoción de derechos humanos como principios fundamentales.

¿Conoces el compromiso corporativo?

**Desempeño Superior**

**Conciencia Social**

**Primero la Vida**

**Código de Ética:**  
Las empresas del Grupo adheridas al Pacto Global de las Naciones Unidas se comprometen a implementar en sus estrategias y operaciones los diez principios en el marco de los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción

**TGI**  
Grupo Energía Bogotá

## 2.4. Talleres de Profundización en DDHH

### 2.4.1. Alcance

Trust preparó y realizó ocho (8) talleres de profundización en seis temáticas específicas incluidas en la tabla que se presenta a continuación. Los talleres estuvieron a cargo tres expertos, Carolina Borda, directora del proyecto, de Napo León Gómez, experto en asuntos étnicos y relacionamiento intercultural y Nelson Alvarado, experto en seguridad y derechos humanos.

#### Temáticas Talleres de Profundización



### 2.4.2. Recursos y contenidos

A nivel de recursos, se desarrollaron conversaciones previas con colaboradores de Gestión Social con el fin de identificar aspectos a profundizar en las sesiones. Cada taller contó con una presentación preparada por Trust en la que se realizó una síntesis general de las nociones básicas de Derechos Humanos y Empresa, se abordó cada una de las temáticas propuestas desde los marcos de derechos humanos específicos y se analizó la incidencia en la gestión empresarial.

Cada sesión tuvo una duración de dos (2) horas, salvo las sesiones relativas a Relacionamiento Intercultural y Consulta Previa y Seguridad y Derechos Humanos, para las cuales se destinaron 4 horas.

Los participantes fueron convocados de acuerdo con el criterio de relevancia de la temática de cada uno de los talleres para el desempeño de sus funciones, asegurando la participación de las áreas que intervienen en los distintos procesos, incluyendo personal de las áreas técnicas de proyectos y operaciones.

El total de participantes en los talleres de profundización fue de 161 (Ver Anexo #8).

A continuación, se presenta una síntesis de los contenidos de cada uno de los talleres (la agenda y la presentación del facilitador se presenta en los documentos: Anexo #9, Anexo #10, Anexo #11, Anexo #12, Anexo #13, Anexo #14, Anexo #15, y Anexo #16).

Adicionalmente, en el Anexo #17 se encontrarán las relatorías de cada uno de los talleres realizados.

### ***Sesión Gestión Socioambiental y Derechos Humanos***

- Tendencias globales y nacionales.
- Conceptos y nociones básicas sobre medio ambiente desde la óptica de los derechos humanos.
- Instrumentos ambientales y el enfoque de derechos humanos.

<b>Sección</b>	<b>Contenido</b>
Marco Derechos Humanos y Empresas	Se presenta una síntesis de los elementos sustantivos y operacionales del marco internacional de Derechos Humanos y Empresa y nacional. (Este tema fue abordado en profundidad en el Café de Derechos Humanos).
Tendencias globales sobre gestión socio ambiental y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdependencia entre la protección al medio ambiente, el desarrollo sostenible y los derechos humanos.</li> <li>• Avances en los sistemas de protección internacional y nacional sobre la relación Medio Ambiente y Derechos Humanos.</li> <li>• El derecho a un medio ambiente sano y los deberes estatales y las responsabilidades empresariales.</li> </ul>
El Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) en la gestión medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos del EBDH.</li> <li>• Implicaciones en la gestión medioambiental.</li> <li>• Condicionamientos y retos</li> </ul>
Análisis de Caso	Se presentó un caso que fue analizado a partir de unas preguntas guía propuestas, a la luz de aspectos del enfoque de derechos en la gestión ambiental.

### ***Gestión de los mecanismos de reclamación atentos a Derechos Humanos***

El taller se dirigió al análisis de los mecanismos de PQRS desde un enfoque de derechos humanos.

<b>Sección</b>	<b>Contenido</b>
Marco Derechos Humanos y Empresas	Síntesis de los elementos sustantivos y operacionales del marco internacional de Derechos Humanos y Empresa y nacional. (Este tema fue abordado en profundidad en el Café de Derechos Humanos).
Fundamentos Constitucionales y Legales de los mecanismos de reclamación	Marco constitucional y legal del derecho a la reparación, a un recurso efectivo, el derecho de petición y su núcleo esencial.
Enfoque de Derechos Humanos (EBDH) para la gestión de los mecanismos de reclamación	Elementos del EBDH y sus implicaciones al ser abordado como perspectiva de los mecanismos de reclamación.
Remedio a la luz de Principios Rectores	La responsabilidad empresarial de remedio y los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamaciones de acuerdo con los PRNU
Análisis de Caso	Se presentó un caso que fue analizado en grupo a partir de preguntas guía propuestas, a la luz de los criterios de eficacia de los PRNU y presentaron conclusiones de cierre por parte del facilitador.

### ***Sesión Seguridad y Derechos Humanos***

<b>Sección</b>	<b>Contenido</b>
El Derecho a la Seguridad y sus Marcos de Protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Derecho Internacional de los Derechos Humanos.</li> <li>• Derecho Internacional Humanitario</li> </ul>
Responsabilidad de las empresas frente a la vulneración de los DDHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de situaciones en las que las empresas pueden ver comprometida su responsabilidad por vulneraciones a los derechos humanos en el marco de esquemas de seguridad y relacionamiento con FFPP.</li> <li>• Eventos de involucramiento.</li> </ul>
Arquitectura de los Estándares asociados a la Seguridad y los DDHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios Voluntario en Seguridad y DDHH (2000)</li> <li>• Documento de Montreaux – Estados + CICR - (2008)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (2010)</li> <li>• Principios Rectores de Naciones Unidas para Empresa y Derechos Humanos (2011)</li> </ul>
Debida Diligencia en Derechos Humanos en el ámbito de la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos esperados de Debida Diligencia en el Relacionamiento con la FFPP y la seguridad privada.</li> </ul>
Ejercicio de reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo preventivo y control de crisis desde el enfoque de derechos</li> </ul>

### *Sesión Relacionamiento Intercultural y Consulta Previa*

<b>Sección</b>	<b>Contenido</b>
Marco Introductorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos de Etnia, Raza, Identidad étnica, cultura, identidad cultural, diversidad cultural, diálogo intercultural, relacionamiento intercultural, multiculturalismo.</li> <li>• Reconocimiento de la diversidad étnica y cultural, instrumentos que la reconocen, e instrumentos jurídicos que la reconocen</li> </ul>
Diversidad étnica y cultural en Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos 7 y 8 de la CPC</li> <li>• Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH Sentencias Saramaka vs. Surinam.</li> <li>• Sentencia SU – 123 de 2018</li> <li>• Cinco Grandes Cambios en la Constitución: Estado Social de Derecho; Sujeto Colectivo; Estado Pluriétnico y Multicultural; Acciones Afirmativas; Derechos Fundamentales.</li> </ul>
Derechos Indígenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la autonomía</li> <li>• Derechos Territoriales</li> <li>• Derechos Sociales y culturales</li> <li>• Derecho a la participación</li> <li>• Derecho al trabajo</li> <li>• Derecho a la salud</li> <li>• Derechos a la educación</li> <li>• Derechos políticos</li> <li>• Diálogo Jurisprudencial y Ley</li> </ul>
La Industria de Petróleo y Gas en un Contexto de Diversidad étnica y cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de las comunidades étnicas en el país.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueblos indígenas de Colombia</li> <li>• Comunidades negras, raizales y palenqueras</li> </ul>
Debida Diligencia y Proceso de Debida Diligencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad Empresarial de respeto a la luz de los Principios Rectores</li> <li>• Criterios para la construcción de un modelo de gestión de entorno o enfoque diferencial.</li> </ul>
Fundamentos y Marco Normativo de la Consulta Previa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio 169 de 1989 de la OIT</li> <li>• Ley 21 de 1991</li> <li>• Ley 70 de 1993</li> <li>• Directiva Presidencial 10 de 2013</li> <li>• Sentencia SU-123 de 2018</li> <li>• Decreto 2353 de 2019</li> </ul>
¿Qué es la Consulta Previa? ¿Qué es el Diálogo Intercultural?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho Fundamental y Colectivo</li> <li>• Propósito del Diálogo Intercultural (Garantía de participación; Toma de Decisiones; Ámbitos en los que se Exige; Afectación a la Comunidad; Fin de Protección)</li> <li>• Características del Diálogo Intercultural</li> <li>• Principios Orientadores</li> <li>• Comunidades Étnicas, Ejecutores del Proyecto y Ministerio del Interior como Intervinientes.</li> <li>• Sujetos de Consulta Previa: Comunidades Indígenas; Comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, Comunidades ROM</li> </ul>
Etapas del Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de la procedencia</li> <li>• Coordinación y Preparación</li> <li>• Preconsulta</li> <li>• Consulta Previa</li> <li>• Seguimiento de Acuerdos</li> <li>• Medios de Análisis para Establecer la Afectación: Normatividad; Interdisciplinaria; Sistema de Información, Experticia.</li> </ul>

***Sesión Análisis de Riesgos e Impactos en Derechos Humanos***

Sección	Contenido
---------	-----------

Marco Derechos Humanos y Empresas	Síntesis del marco internacional de Derechos Humanos y Empresa y los Principios Rectores de NU sobre Derechos Humanos y Empresa.
La Responsabilidad Empresarial de Respetar los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de los principios fundacionales y operacionales de los PRNU relativos a la responsabilidad de respetar y la debida diligencia en derechos humanos.</li> <li>• Formas de involucramiento de una empresa en impactos potenciales o reales a los derechos humanos.</li> <li>• Definiciones de impacto, riesgo en derechos humanos y sus diferencias con el concepto de riesgos empresariales.</li> </ul>
La Debida Diligencia en Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproximación a modelos de gestión de la debida diligencia empresarial en derechos humanos.</li> <li>• Instrumentos de debida diligencia.</li> <li>• La Evaluación de Impactos de Derechos Humanos. Elementos esenciales.</li> </ul>
Ejercicio Grupal	Ejercicio de análisis de caso para la aplicación de los conceptos y lineamientos del análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos, las formas de involucramiento empresarial y la adopción de medidas con enfoque de derechos.
Conclusiones de cierre	Presentación de conclusiones del caso y de conclusiones generales sobre la debida diligencia y las evaluaciones de impactos en derechos humanos.

### ***Sesión Derechos Laborales Fundamentales***

<b>Sección</b>	<b>Contenido</b>
Marco Internacional de Protección de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos Humanos como facultades, prerrogativas y libertades fundamentales e inherentes a los seres humanos.</li> <li>• Límites al poder Estatal.</li> <li>• Principios de Pacto Global</li> <li>• Marco Proteger Respetar y Remediar de los Principios Rectores de UN sobre Derechos Humanos y Empresa</li> </ul>
Formas de Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directo</li> <li>• Por Contribución</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por relación, sin contribución</li></ul>
Responsabilidad Empresarial de Respeto a la luz de Principios Rectores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Debida Diligencia</li></ul>
Derechos Humanos en el Ámbito Laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad de Ejercer derechos en el lugar de trabajo.</li><li>• Titularidad, imposición legal, principios para los países.</li><li>• Integración de la Debida Diligencia frente a asuntos laborales</li><li>• Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social - OIT</li></ul>

### 3. Módulo de Derechos Humanos

#### 3.1. Alcance

TRUST elaboró los contenidos temáticos y los recursos pedagógicos de un módulo virtual en derechos humanos y empresa. El módulo tendrá una duración de 25 minutos y servirá como inducción y reinducción del personal directo y de contratistas.

#### 3.2. Recursos y contenidos

La propuesta desarrollada por Trust contiene una parte introductoria que da cuenta de la división del curso en tres módulos, dividido en: i). conceptos fundamentales de los derechos humanos, ii). aspectos básicos de la relación de los derechos humanos con la actividad empresarial y iii). aplicación de los derechos humanos en TGI.

Cada uno de los módulos contiene recursos pedagógicos para la profundización de los contenidos o la facilitación de su comprensión y, un instrumento de evaluación sencillo y pertinente que debe ser diligenciada con éxito por el participante para habilitar el paso al siguiente módulo.

El recurso entregado propone sugerencias para su diseño gráfico y diagramación.

Los contenidos temáticos del taller se dividieron de la siguiente manera:

Sección	Contenido
Índice de Contenidos	Presentación de contenidos
<b>Módulo 1.</b> <b>Aspectos básicos de los Derechos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto de Derechos Humanos</li> <li>- Dimensiones de Derechos Humanos</li> <li>- Normas de Derechos Humanos</li> <li>- Características de los Derechos Humanos</li> <li>- Deberes del Estado frente a los Derechos Humanos</li> <li>- Deberes Ciudadanos frente a los Derechos Humanos</li> <li>- Actividades y Evaluación del Módulo</li> </ul>
<b>Módulo 2</b> <b>Derechos Humanos y Empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de la Empresa con los Derechos Humanos</li> <li>- Responsabilidades Empresariales frente a los Derechos Humanos</li> <li>- Debida Diligencia Empresarial en Derechos Humanos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad de Reflexión</li> <li>- Evaluación del Módulo</li> </ul>
<b>Módulo 3</b> <b>Derechos Humanos en TGI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los compromisos de derechos humanos de TGI</li> </ul>

## II. ASPECTOS A DESTACAR Y RECOMENDACIONES

### 1. Aspectos a destacar

De manera general, a través de la encuesta aplicada y las distintas sesiones de trabajo se identifican las siguientes cuestiones a destacar:

- Los colaboradores tienen un entendimiento básico de los conceptos de derechos humanos, interés por el tema, abordan con sentido crítico y apertura la discusión sobre su aplicación en el ámbito empresarial. Ello es una buena base que permitirá profundizar en la estrategia de capacitación para fortalecer la comprensión y una cultura de trabajo con este enfoque.
- Con frecuencia los participantes tuvieron una aproximación inicial a la temática de los derechos humanos en el ámbito empresarial identificándola con el ámbito de la inversión social y la RSE y, desde la perspectiva de escenarios de exigencias y conflictividad social frente a la Empresa. Ello refleja la conveniencia de profundizar espacios de capacitación y reflexión para fortalecer el entendimiento de los requerimientos y las implicaciones del nuevo marco de Derechos Humanos y Empresa y su diferencia y relación con la RSE.
- Los participantes identifican que la gestión de los derechos humanos requiere fortalecer la comprensión sobre su importancia para el cumplimiento de los objetivos operacionales y de negocio, y su abordaje de manera articulada con la planeación -tiempos, presupuestos y prioridades durante la planeación de los proyectos y el desarrollo de las operaciones.
- En los espacios de capacitación en derechos humanos se corroboró la necesidad de profundizar y fortalecer la capacitación y entrenamiento en derechos humanos a través de estrategias y metodologías que permitan la comprensión y apropiación de los conceptos, los marcos de referencia y las herramientas existentes a través de su aplicación a asuntos específicos en el desarrollo de sus labores concretas.
- Respecto a la evaluación de los participantes a los talleres, se resalta que el nivel de satisfacción fue alto. En cuanto a las recomendaciones manifestadas, se resaltan las relativas a la continuidad de los espacios de capacitación, profundizar más en los estudios de casos y

fortalecer las estrategias para que se dé una mayor participación activa por parte de los asistentes.

- Las restricciones derivadas del manejo de la situación de pandemia de la Covid – 19 llevaron a la necesidad de ejecutar la estrategia de pedagogía a través de medios virtuales, lo cual limitó la interacción entre el facilitador y entre los participantes, incidiendo en la participación activa que se busca en este tipo de espacios. A ello se sumó la poca experiencia y el temor de los participantes a utilizar las herramientas para la interacción virtual y aspectos como el cierre de las cámaras que pueden incidir en su dedicación exclusiva a las actividades del taller. No obstante, la virtualidad facilitó un mayor alcance en cuanto a la asistencia de los colaboradores.

## **2. Recomendaciones**

- Incorporar en un plan de capacitación interna, estrategias de capacitación y entrenamiento complementarias dirigidas a la gestión del conocimiento basado en lecciones aprendidas, círculos de innovación y Aprendizaje Basado en Proyectos, que permitan atender el doble propósito del objetivo formativo y de mejoramiento continuo de la gestión de los derechos humanos.
- Implementar una estrategia de “formación de formadores” que aproveche los perfiles y el conocimiento instalado en determinados colaboradores con el fin de constituir un grupo de líderes que contribuya a sensibilizar e instalar progresivamente capacidades en la Empresa.
- Incorporar en las actividades de capacitación pertinentes (por ejemplo, asuntos éticos, diversidad e inclusión), referencias al enfoque y los asuntos de derechos humanos.
- Articular estrategias y tácticas de comunicación bidireccional en el plan de comunicación de la Política de DDHH (por adoptarse) con el propósito de complementar el plan de capacitación en derechos humanos. Esto puede concretarse a través de las piezas de preguntas y respuestas sobre la Política; concursos de conocimiento que generen incentivos.
- Sin perjuicio de los avances en el aprendizaje del uso de herramientas virtuales, es recomendable establecer protocolos básicos de interacción en la virtualidad que faciliten la concentración de los participantes en la actividad.
- Impulsar sesiones de intercambio de conocimientos y experiencias en materia de gestión de los derechos humanos. con empresas contratistas, empresas pares e instituciones del sector.

## LISTADO DE ANEXOS

1. Anexo #1 – Lista de Asistencia Café de Derechos Humanos
2. Anexo #2 – Presentación Cafés de Derechos Humanos
3. Anexo #3 – Compromisos en Derechos Humanos
4. Anexo #4 – Protectores de Pantalla
5. Anexo #5 – Piezas de Expectativa
6. Anexo #6 – Piezas de Recordación
7. Anexo #7 – Artículo en la Voz del Tubo Recordación
8. Anexo #8 – Asistencia Talleres de Profundización en DDHH
9. Anexo #9 – Presentación Talleres de Gestión Socio Ambiental y DDHH
10. Anexo #10 – Presentación Taller de Mecanismos de Reclamación Atentosa DDHH
11. Anexo #11 – Presentación Taller Estándares SGD&DD. HH Sesión 1
12. Anexo #12 – Taller Estándares SGD&DD. HH Sesión 2
13. Anexo #13 – Presentación Taller de Relaciónamiento Intercultural (Consulta Previa) Sesión 2
14. Anexo #14 – Presentación Taller de Relaciónamiento Intercultural S1
15. Anexo #15 – Presentación Taller Análisis de Riesgos de Derechos Humanos
16. Anexo #16 – Presentación Taller Derechos Laborales y Debida Diligencia
17. Anexo #17 – Relatorías Talleres de Profundización