

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al posicionamiento, el relacionamiento genuino y la preservación de la reputación de TGI a través de la adopción de buenas prácticas de gestión de los Derechos Humanos de conformidad con los estándares internacionales en la materia y su trazabilidad ante sus grupos de interés internos y externos, con una doble perspectiva alineada los objetivos y la estrategia de Desarrollo Sostenible:

- (i) La consolidación de la debida diligencia en derechos humanos para la gestión preventiva y de control de los riesgos a los derechos humanos asociados a las actividades de la Empresa y su cadena de valor.
- (ii) La agregación de valor para la contribución a las condiciones de realización de derechos humanos en los entornos de operación.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	RIESGO EN DDHH	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ÁREA(S) PRINCIPAL(ES) INVOLUCRADA(S)	ÁREA(S) DE APOYO INVOLUCRADA(S)
I. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS (Alineamiento con los PRNU)						
Adopción del compromiso político en derechos humanos y articulación de las políticas corporativas	Contar con una Política corporativa de Derechos Humanos que establezca los principios y criterios de actuación interna y de cuenta de su compromiso con el respeto de los derechos humanos ante sus grupos de interés internos y externos.	N.A.	Elaboración y adopción de la Política de Derechos Humanos de TGI*	<p>Formular y adoptar la Política de Derechos Humanos de TGI</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identificar los derechos humanos y grupos poblaciones relevantes de acuerdo con la naturaleza empresarial y características de sus actividades y entornos de operación. b. Realización de un benchmarking sectorial. c. Realizar consultas internas a través de entrevistas. d. Definir su enfoque estratégico, compromisos, estructura de gobierno y los criterios de actuación y mecanismos de implementación. . e. Establecer expectativas de cumplimiento y compromisos respecto de sus aliados comerciales (contratistas y proveedores, clientes, aliados institucionales). f. Redactar la propuesta de Política de Derechos Humanos. g. Validar internamente. h. Realizar el proceso de adopción de acuerdo con los lineamientos internos. 	- Gerencia de Desarrollo Sostenible	- Junta Directiva - Presidencia
			Diseño e implementación de un plan de comunicación interna de la Política de Derechos Humanos de TGI	<p>Definir y ejecutar una estrategia de comunicación interna de la Política de Derechos Humanos, con el fin de dar a conocer sus contenidos y generar una comprensión sobre la importancia estratégica de los derechos humanos en la gestión empresarial responsable para TGI, el alcance de los compromisos y las implicaciones en la gestión..</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Formular los objetivos específicos del plan de comunicación, los cuales deberán estar dirigidos a la reflexión ética, la importancia estratégica y la utilidad de los lineamientos de derechos humanos en función del logro de objetivos estratégicos de la organización y específicos de las diferentes áreas. b. Identificar las categorías de públicos objetivo, con el fin de adecuar , el lenguaje, los contenidos generales y los canales de comunicación. c. Definir mensajes clave y piezas de comunicación pertinentes a los distintos públicos, que resalten los elementos conceptuales, los compromisos, su relación con otros lineamientos empresariales y la gestión de las distintas áreas, asegurando pertinencia, considerando el ámbito empresarial y procurando la participación o interacción con el receptor. d. Generar y difundir un documento de Preguntas/Respuestas sobre la Política de Derechos Humanos. 	- Gerencia de Desarrollo Sostenible	- Subdirección de Comunicaciones
Comunicación y capacitación interna	Sensibilizar y fortalecer los conocimientos de los colaboradores en materia de gestión de los derechos humanos en el ámbito empresarial para incidir en la cultura organizacional con enfoque de derechos.	N.A.	Diseño e implementación de una estrategia de comunicación externa de la Política de Derechos Humanos de TGI	<p>Definir y ejecutar una estrategia de comunicación externa de la Política de Derechos Humanos, con el fin de dar a conocer sus contenidos a grupos de interés externos.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identificar las categorías de públicos objetivo, con el fin de adecuar el lenguaje, los contenidos y los canales de comunicación. b. Publicar la política en canales accesibles a todos los grupos de interés de la compañía. c. Definir mensajes clave pertinentes a los distintos públicos, que resalten los elementos conceptuales, los compromisos, su relación con los grupos de interés, asegurando pertinencia, considerando el ámbito empresarial y procurando la participación o interacción con el receptor. 	- Gerencia de Desarrollo Sostenible. - Vicepresidencia Jurídica y de Servicios	- Subdirección de Comunicaciones

			<p>Formular un plan de capacitación anual para los colaboradores y determinar sus ciclos de implementación.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Elaboración de contenidos del curso básico virtual de derechos humanos (*será elaborado en el marco de la consultoría desarrollada por Trust)</p> <p>b. Diseño y montaje tecnológico del curso básico virtual de derechos humanos.</p> <p>c. Establecer metas de capacitación, público objetivo y plan de ejecución anual.</p> <p>c. Establecer criterios de periodicidad y actualización del personal.</p> <p>d. Elaborar cursos especializados en DDHH, dirigidos a áreas concretas de TGI. Estos cursos estarán dirigidos a colaboradores con responsabilidades en las siguientes áreas: ambiental, gestión del talento, seguridad física, servicios administrativos (PQR) y gestión social.</p> <p>e. Integrar la materia de derechos humanos en los ciclos de capacitación en ética y cumplimiento.</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p> <p>- Gerencia de Gestión del Talento</p>	<p>- Subdirección de Comunicaciones</p>
<p>Gestión de la Debida Diligencia en Derechos Humanos</p>	<p>Asegurar la gestión de derechos humanos de forma sistemática, articulada y trazable, orientada al mejoramiento continuo de los desempeños de la Empresa en la materia.</p>	<p>N.A.</p>	<p>Definir e implementar un modelo de gestión de los derechos humanos que integre de manera sistemática, articulada y coherente las diferentes áreas de la Empresa.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Definición de objetivos, alcance general con base en la Política de Derechos Humanos.</p> <p>b. Definición de componentes, estructura de gobierno, roles y responsabilidades en los diferentes niveles de la Empresa.</p> <p>c. Diseño de procesos y definición de indicadores.</p> <p>d. Documentación del modelo.</p> <p>e. Formulación de un plan de implementación.</p>	<p>- Gerencia de Planeación y Desempeño</p> <p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>gestión de riesgos de TGI.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Definición del enfoque de articulación de la gestión de riesgos de derechos humanos con el modelo general de riesgos a través de la gestión de todas las áreas de la compañía.</p> <p>b. Definición de la metodología para la identificación, valoración y gestión de los riesgos de derechos humanos.</p> <p>c. Socialización y capacitación</p> <p>d. Formulación de un plan de implementación.</p>	<p>- Gerencia de Planeación y Desarrollo</p> <p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>Llevar a cabo un análisis de riesgos de derechos humanos en proyectos y operaciones específicas</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Definición del alcance a partir de la identificación y priorización de proyectos/operaciones o ámbitos territoriales.</p> <p>b. Definición de un plan de ejecución.</p> <p>c. Realizar un análisis de riesgos en derechos humanos en proyectos y operaciones específicas en aras de gestionar riesgos específicos y sus correspondientes planes de acción.</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>Establecer los lineamientos y mecanismos de aseguramiento de la debida diligencia en derechos humanos en el marco del proceso de gestión de contratistas integrado al Manual HSEQ y Social para Contratistas y proveedores.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Revisar y completar el cuestionario de registro de proveedores para incorporar preguntas concretas relativas a la gestión de los derechos humanos de obligatorio diligenciamiento (política de derechos humanos, proceso de debida diligencia, análisis de riesgos, capacitación interna, entre otros).</p> <p>b. Definir requerimientos contractuales específicos (cláusula o anexo) relativos a la gestión de los derechos humanos, de acuerdo con categorización de contratistas.</p> <p>c. Incluir indicadores de derechos humanos para el seguimiento y la evaluación de desempeño a proveedores y contratistas</p> <p>d. Capacitar a los supervisores de contrato.</p> <p>e. Incorporar en los planes de auditoría a contratistas y en las listas de chequeo, los asuntos relativos a DDHH de acuerdo con los requerimientos contractuales e indicadores definidos</p>	<p>- Gerencia de Abastecimiento</p> <p>- Vicepresidencia Jurídica y de Servicios</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>

<p>Aseguramiento de la gestión de derechos humanos en la cadena de valor</p>	<p>Fortalecer las capacidades y mecanismos internos para asegurar el alineamiento de los relacionados comerciales con la Política de Derechos Humanos, así como la prevención de riesgos.</p>	<p>N.A.</p>	<p>Elaboración de los contenidos de inducción y reintroducción en derechos humanos para contratistas y proveedores</p>	<p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Elaboración de contenidos del curso básico virtual de derechos humanos (*será elaborado en el marco de la consultoría desarrollada por Trust) b. Diseño y montaje tecnológico del curso básico virtual de derechos humanos. c. Establecer metas de capacitación, público objetivo de contratistas y plan de ejecución anual. d. Establecer criterios de periodicidad y actualización del personal.</p>	<p>- Gerencia de Abastecimiento</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>
			<p>Implementación de un esquema de cooperación e incentivos para la debida diligencia para contratistas y proveedores</p>	<p>Ejecutar estrategias cooperativas desde la visión de los contratistas como aliados de TGI, dirigidas a generar alineamiento de intereses, conocimiento compartido e incentivos que lleven a la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos en sus propias cadenas de suministro.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Diseñar y poner en marcha un mecanismo de diálogo y análisis conjunto (Collaborative Assessment) con proveedores y contratistas para el levantamiento de una línea base de gestión los derechos humanos, más allá del primer eslabón de la cadena. b. Llevar a cabo una alianza con proveedores y contratistas estratégicos para la construcción de conocimiento y la identificación de oportunidades de trabajo cooperativo y articulado para fortalecer la gestión de derechos humanos en la cadena de suministro. d. Diseñar y poner en marcha estrategias conjuntas de gestión en derechos humanos con proveedores y contratistas en los territorios donde hacen presencia. e. Establecer incentivos (reconocimiento) otorgado a contratistas y proveedores que destaquen por su gestión en derechos humanos. f. Elaborar un caso de estudio de forma conjunta que evidencie el avance en buenas prácticas de gestión de derechos humanos en la cadena de suministro. Puede ser presentado en instituciones como UN Global Compact Sustainable Supply Chains.</p>	<p>- Gerencia de Abastecimiento</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>
<p>Fortalecimiento de los mecanismos de reclamación</p>	<p>Alinear los mecanismos internos de reclamaciones con los principios de eficacia establecidos en los Principios Rectores de Naciones Unidas</p>	<p>R7</p>	<p>Revisión y ajuste de los mecanismos de reclamaciones.</p>	<p>Levar a cabo una revisión a profundidad y ajuste del mecanismo de PQRS (Procedimiento de PQRS) para asegurar los criterios de eficacia en derechos humanos de acuerdo al estándar de buena práctica</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Hacer una revisión a profundidad del procedimiento de PQRS b. Identificar las percepciones de usuarios sobre la aplicación de los criterios de eficacia del mecanismo. c. Definir los ajustes al procedimiento (esquema de clasificación de derechos de petición según gravedad, categoría de peticionario; mecanismos de adecuación cultural en territorios específicos, definición de escalamiento y criterios de resolución). d. Incorporación de subproceso de mejoramiento continuo articulado al procedimiento de PQRS). e. Plan de implementación y capacitación.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Gerencia de Desarrollo Sostenible - Vicepresidencia Jurídica y de Servicios</p>	<p>- Subdirección de Gestión Social</p>
			<p>Estructuración de un modelo de gestión de conocimiento para el mejoramiento continuo en el marco del mecanismo de reclamaciones</p>	<p>Elaborar e implementar un proceso dirigido al mejoramiento continuo de los desempeños de las áreas de la Empresa en la aplicación del procedimiento de PQRS y de sus propios procesos a partir de los insumos generados por el mecanismo.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Diseñar el esquema de aplicación periódica y sistemática que contenga: - Identificación de asuntos reiterados que dan lugar a PQRS a partir de los indicadores cuantitativos del sistema de PQRS. - Selección de asuntos para analizar - Definición de espacios, participantes y metodologías para la identificación de fallas o desviaciones en la atención y solución de las PQRS o que constituyen causas de PRQS presentadas a la Compañía a través de análisis de causa - raíz e identificación de lecciones aprendidas y medidas de mejoramiento. - Difusión e implementación de las medidas de mejoramiento a nivel de lineamientos, procesos o prácticas en la Empresa.</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Dirección de Servicios Administrativos</p>	

II. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN ASUNTOS ESPECÍFICOS

Relacionamiento intercultural	Contar con las capacidades internas para la gestión de la debida diligencia en el marco del relacionamiento intercultural	R3	Definición y adopción de directrices operativas en materia de relacionamiento intercultural	Adoptar un protocolo debida diligencia en consulta previa y relacionamiento intercultural con comunidades étnicas, articulado con el Plan de Gestión Social , (Subcomponente de Relacionamiento Intercultural, que establezca las directrices en el marco de proyectos y operaciones en materia de: (i) identificación de comunidades étnicas; (ii) determinación de afectaciones directas; (iii) principios y criterios de actuación en eventuales consultas previas; (iv) principios y criterios de relacionamiento en intervenciones técnicas e inversión social.	-Subdirección de Gestión Social	- Gerencia Proyectos
			Capacitación en relacionamiento intercultural	Realización de un taller de formación en materia de derechos de las comunidades étnicas dirigido a colaboradores con responsabilidades directas en la materia (*este taller está a cargo de la consultoría en curso).	- Gerencia de Desarrollo Sostenible	
Fortalecimiento de la gestión de la debida diligencia para la prevención de impactos laborales en el marco de la pandemia	Asegurar la debida diligencia en la gestión de riesgos de afectación a los trabajadores derivadas del Covid 19.	R9	Incorporación de medidas de debida diligencia en la estrategia y planes de acción para el manejo del Covid - 19	<i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Identificación de vulnerabilidades familiares, sociales, económicas y culturales y análisis de riesgos psicosociales derivados de la medidas establecidas para el manejo de la pandemia, particularmente el trabajo en casa, con enfoque diferencial según género y considerando el entorno familiar, particularmente de NNA. b. Definición y difusión de lineamientos y recomendaciones de autocuidado para la prevención de riesgos a la salud asociados al trabajo en casa (esta actividad puede desarrollarse en alianza con la ARL). c. Definición de un protocolo de uso y manejo de instrumentos y medios virtuales en el trabajo, que establezca principios y reglas de actuación para el balance entre vida familiar y laboral, la prevención de acoso o cualquier forma de presión indebida u hostigamiento; protección de datos e intimidad.	- Dirección de COVID - 19 - Subdirección de Bienestar, Clima y Cultura	
Fortalecimiento de la gestión de la debida diligencia con enfoque diferencial por razón de género	Fortalecer las capacidades internas para la implementación de la Política de Diversidad e Inclusión	R9, R6	Proceso de certificación del sistema de gestión en igualdad de género	Continuar con el proceso de certificación del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES. En este marco, se asegurarán las siguientes actividades: <i>ACTIVIDADES GENERALES:</i> a. Identificar la existencia de barreras de acceso directas o indirectas, de mujeres a los diferentes niveles de cargo y ámbitos de función, incluidos cargos de gerencia media y alta, así como a la Junta Directiva de la compañía y adopción de un plan de cierre de barreras. . b. Establecer metas de ocupación de cargos de gerencia media y alta, en el mediano y largo plazo. c. Llevar a cabo un proceso de formación de mujeres, enmarcado dentro del Plan Individual de Desarrollo, cuya trayectoria las lleve a ocupar cargos de dirección en el futuro.	- Gerencia de Gestión del Talento	
			Capacitación de los comités de convivencia en materia de diversidad e inclusión	Fortalecer las capacidades del comité de convivencia en materia de diversidad e inclusión a través de capacitaciones en la materia.	- Gerencia de Gestión del Talento	
			Ampliación del enfoque de trabajo de la Política de Diversidad e Inclusión	Realizar un análisis de retos y oportunidades de ampliación del enfoque de trabajo en diversidad e inclusión a ámbitos como la diversidad étnica o razón del género a comunidades diversas (LGTBI), de acuerdo con los lineamientos de la Política de Diversidad y Género.	- Gerencia de Gestión del Talento	- Gerencia de Desarrollo Sostenible
			Extensión de la Política de Diversidad e inclusión a la cadena de suministro	En el marco del aseguramiento de la cadena de suministro, incorporar el enfoque diferencial por razón de género a través de: a. Inclusión de la Política de Diversidad e Inclusión en los requerimientos contractuales a contratistas y proveedores y los mecanismos de supervisión y evaluación . b. Definición de un mecanismo de manejo de casos	- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Gerencia de Abastecimiento - Vicepresidencia Jurídica y de Servicios	

			<p>Adoptar una estrategia dirigida a la prevención, detección y manejo de situaciones de violencia y acoso contra la mujer</p>	<p>Adoptar una estrategia dirigida a la prevención, detección y manejo de situaciones de violencia y acoso contra la mujer en el marco de las relaciones entre los empleados, entre estos y contratistas y, en el relacionamiento con comunidades, de conformidad con la guía del IFC: Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector.</p> <p>ACTIVIDADES GENERALES:</p> <p>a. Realizar un estudio de vulnerabilidades, situaciones de conflicto e impactos potenciales de violencia o acoso basada en género en el marco de la interacción trabajadores/comunidad (profundización a partir de insumos ya producidos por TGI).</p> <p>b. Elaborar un protocolo dirigido de prevención y manejo de la violencia o el acoso basada en género en el marco de la interacción trabajadores/comunidad. (este protocolo debe elaborarse en articulación con RRHH a cargo de la gestión de estos asuntos en la interacción entre empleados directos).</p> <p>c. Desarrollar un plan de formación interna en materia de género en el marco la interacción trabajadores/comunidades.</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p> <p>- Gerencia de Abastecimiento</p> <p>- Vicepresidencia Jurídica y de Servicios</p>	
<p>Enfoque diferencial: Niños, niñas y adolescentes (NNA)</p>	<p>Incorporar el enfoque diferencial de NNA</p>	<p>R8</p>	<p>Incorporar el enfoque diferencial de NNA en las diferentes políticas y mecanismos de debida diligencia en derechos humanos</p>	<p>Incorporar el enfoque diferencial de NNA en la gestión de los derechos humanos.</p> <p>* Esto se hace de manera articulada con otras acciones y enfoques del plan de acción</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	<p>- Gerencia de Gestión del Talento</p> <p>- Subdirección de Bienestar, Clima y Cultura</p> <p>- Gerencia de Abastecimiento</p>
<p>Seguridad</p>	<p>Asegurar la trazabilidad e institucionalizar le conocimiento de la debida diligencia en derechos humanos en la gestión de seguridad física</p>	<p>R10</p>	<p>Diseño e implementación del proceso de debida diligencia en derechos humanos en seguridad física</p>	<p>Definir un proceso, metodologías e instrumentos para el análisis y monitoreo de los riesgos de derechos humanos asociados a asuntos de seguridad, de acuerdo con los estándares de PRNU y Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.</p> <p>ACTIVIDADES GENERALES:</p> <p>a. Definir y documentar los lineamientos, metodología y formatos para la realización de análisis y monitoreo de riesgos de derechos humanos de manera articulada con el análisis de riesgos de seguridad.</p> <p>b. Establecer y ejecutar el plan de implementación en colaboración con el contratista de seguridad.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Seguridad Física</p> <p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>Capacitación en seguridad y derechos humanos</p>	<p>Desarrollar actividades de capacitación en materia de seguridad y derechos humanos dirigido a los colaboradores directos y contratistas de seguridad con énfasis en debida diligencia en derechos humanos.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Seguridad Física</p> <p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>Definición de cláusula contractual de derechos humanos para los contratos de seguridad física</p>	<p>ACTIVIDADES GENERALES:</p> <p>a. Realizar un diagnóstico de la gestión de derechos humanos con el contratista de seguridad física (<i>collaborative assessment</i>) e identificar oportunidades de mejora.</p> <p>b. Definir requerimientos contractuales específicos en materia de derechos humanos para los contratos de seguridad e indicadores para su supervisión, e implementar los requerimientos de acuerdo con los términos de vigencia del contrato.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Seguridad Física</p> <p>- Gerencia de Abastecimiento</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>
			<p>Relacionamiento con FFPP en materia de derechos humanos y seguridad</p>	<p>Realizar una reunión con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional para comunicar la Política de Derechos Humanos de TGI, establecer oportunidades de trabajo en el marco del componente de DDHH de los convenios de seguridad para fortalecer buenas prácticas, de acuerdo con las acciones de implementación de Principios Voluntarios por parte del Ministerio de Defensa.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Seguridad Física</p> <p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p>	
			<p>Documentación del protocolo de manejo de crisis para la incorporación de la perspectiva de derechos humanos</p>	<p>Documentar lineamientos, criterios de actuación y procedimientos para el manejo de situaciones de crisis social que ameriten la intervención del área de seguridad y la FFPP en coordinación con Gestión Social.</p>	<p>- Dirección de Servicios Administrativos - Seguridad Física</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible</p> <p>- Subdirección de Gestión Social</p>

Gestión Predial	Sanear las situaciones de falta de reconocimiento de derechos a titulares de derechos sobre predios con servidumbres no constituidas	R4	Continuidad del plan de saneamiento predial	Dar continuidad al plan de identificación y definición de la situación jurídica predial y el plan de saneamiento.	- Dirección de Tierras	
	Prevenir situaciones que puedan dar lugar a afectaciones a derechos de víctimas de despojo o abandono forzoso de predios	R5	Aseguramiento de la debida diligencia en materia de restitución de tierras	<p>Revisión de la aplicación y efectividad de las medidas de consulta institucional establecidas en el Manual de Gestión de Tierras para la verificación de procesos de restitución de tierras en entornos de proyectos y operaciones.</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Verificar la consulta periódica a la información sobre procesos de microfocalización y solicitudes de restitución y fortalecer el relacionamiento periódico con la URT en entornos relevantes para la ejecución de proyectos con el fin de conocer de manera oportuna las prioridades de la URT y el desarrollo de los procesos desde fase administrativa y el eventual inicio del proceso judicial.</p> <p>c. Asegurar la documentación detallada de la debida diligencia desarrollada respecto de los predios objeto de solicitudes de restitución.</p> <p>d. Asegurar el suministro de información interna sobre predios objeto de solicitudes de restitución o restituidos, con el fin de establecer estrategias de relacionamiento y acceso a predios en el marco de la ejecución de proyectos u operaciones que permitan reducir riesgos de conflictividad derivados de un inadecuado relacionamiento y comunicación con ocupantes o víctimas.</p>	- Dirección de Tierras. - Subdirección de Gestión Social	- Vicepresidencia de Construcción - Vicepresidencia de Operaciones
Medio ambiente	Fortalecer las acciones de mitigación de impactos asociados a ruido, emisión de olores y luminosidad	R2	Fortalecimiento de las acciones preventivas y de mitigación respecto de ruido, emisión de olores y luminosidad	<p>a. Asegurar la suficiencia de los criterios técnicos y sociales de determinación de impactos asociados a ruido, olores y luminarias en el ciclo de maduración de proyectos para con el fin de asegurar su prevención y el establecimiento de medidas suficientes de mitigación.</p> <p>b. Asegurar la continuidad del Plan de Mitigación de Ruido con base en la priorización de situaciones de mayor impacto con el fin de asegurar el cumplimiento de la normatividad aplicable y la implementación de las acciones de mitigación.</p>	- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Subdirección Ambiental	
			Fortalecimiento de la comunicación con las partes interesadas frente al tema de ruido	<p>Definir un plan de comunicación y relacionamiento en entornos prioritarios con el fin de mejorar la percepción de las comunidades sobre los beneficios netos de los proyectos y las operaciones de TGI</p> <p><i>ACTIVIDADES GENERALES:</i></p> <p>a. Realizar un trabajo con las comunidades orientado a que comprendan los beneficios tangibles frente a las incomodidades causadas por la presencia de la operación.</p> <p>b. Establecer mecanismos de comunicación con las comunidades acerca de las acciones de monitoreo, cumplimiento de límites máximos permitidos y medidas de mitigación adoptadas, así como el conocimiento de problemáticas asociadas con otras fuentes de impacto a los niveles de ruido ambiental.</p>	- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Subdirección Ambiental	
Reasentamiento	Asegurar la debida diligencia en derechos humanos en los procesos de reasentamiento involuntario	R8, R6	Análisis de debida diligencia en derechos humanos en procesos de reasentamientos en curso	Desarrollar un análisis de la debida diligencia en derechos humanos en procesos de reasentamiento en curso con el fin de fortalecer medidas para su aseguramiento y la prevención de impactos derivados de su planeación o ejecución.	- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Subdirección Ambiental	
			Revisión y ajustes del Manual de Reasentamientos	Llevar a cabo la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas en los procesos de reasentamiento con el fin de establecer mejoras al Manual de Reasentamiento e incorporar principios y criterios de actuación que respondan a los lineamientos internacionales y constitucionales de derechos humanos y ajustar el procedimiento y los instrumentos de análisis para su aseguramiento, particularmente en materia de inclusión de criterios diferenciales (enfoque de género, NNA, adultos mayores) para la determinación de vulnerabilidades socioeconómicas, fortalecimiento de la identificación y análisis de impactos intangibles culturales, atención de impactos asociados al reasentamiento en comunidades o unidades sociales no sujetas a este.	- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Subdirección Ambiental	

<p>SENTENCIAS JUDICIALES CON POTENCIAL IMPACTO EN DDHH</p>	<p>Asegurar la debida diligencia en derechos humanos, el cumplimiento de Sentencias que tengan el potencial de generar impactos o afectaciones a estos derechos y prevenir nuevos procesos judiciales</p>	<p>R4</p>	<p>Análisis de debida diligencia en el cumplimiento de Sentencias</p>	<p>Establecer los lineamientos y mecanismos de aseguramiento en el cumplimiento de Sentencias o determinaciones de autoridades administrativas relacionadas con los DDHH</p> <p>Realizar seguimiento al cumplimiento de las ordenes judiciales y/o administrativas a cargo de la compañía en materia de DDHH</p> <p>Fortalecer los mecanismos de reclamación directa y/o PQRS, entre otros, como herramientas preventivas en materia de infracción a los DDHH.</p>	<p>- Gerencia de Desarrollo Sostenible - Subdirección Ambiental - Dirección de Procesos Judiciales</p>	
---	---	-----------	--	--	--	--