



	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

## POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
28/09/2021	01	Creación del documento.
29/12/2021	02	Profundización metodológica en el capítulo 4, actualización en el alcance y mecanismos de reclamación en el capítulo 8.
01/05/2022	03	Teniendo en cuenta el registro de la marca “Cultura Metro” ante la SIC por parte del Metro de Medellín, se debe generar el cambio en la denominación.
Ver firma digital de aprobación del documento	04	Se amplía la información de los numerales: 4. Alcance política corporativa de derechos humanos. Se incluyen responsabilidades generales y específicas 8. Mecanismos de reclamación para posibles impactos adversos sobre los Derechos Humanos, identificando los canales para canalizar las denuncias y generar acciones de respuesta

Elaboró	Revisó / Aprobó	Aprobó SG
 Yenny Elizabeth Gutiérrez Calvo Profesional Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura	Adriana Padilla Leal Gerente de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura	Manuel Julián Arias Bolaño Representante de la Alta Dirección SG (E)*  *Resolución N° 353 de 2023
 Yolanda Marcela Garzón Profesional Oficina Asesora de Planeación		

 Daniela Rozo Rodríguez – Oficina Asesora de Planeación



La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

Documento:  
685223



Este documento está firmado digitalmente, por  
Manuel Julián Arias en 2023-11-14 10:45:21  
Manuel Julián Arias en 2023-11-09 11:13:58  
Manuel Julián Arias en 2023-11-14 10:45:21  
Para descargar la versión digital firmada puede  
escanear el código QR o dirigirse a:  
<https://metro.amantifica.com.co/ACDigital/ControlAdmini.../Descarga>





	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA</b>		
	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO: CC-DR-005</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	

## CONTENIDO

1.	SOPORTE NORMATIVO.....	3
2.	INTRODUCCIÓN .....	4
	DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ .....	4
3.	OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS.....	5
4.	ALCANCE POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS.....	5
5.	RESPONSABILIDAD.....	7
6.	REPORTE ANTE LA JUNTA DIRECTIVA .....	7
7.	PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS ADVERSOS A LOS DERECHOS HUMANOS.....	7
8.	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN PARA POSIBLES IMPACTOS ADVERSOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.....	8
	CANALES DE RECEPCIÓN .....	8
9.	FORMACIÓN .....	9
10.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS .....	10
11.	PLAN DE SOCIALIZACIÓN .....	10
12.	VALORES DE INTEGRIDAD EN LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ.....	10
13.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	11

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

## 1. SOPORTE NORMATIVO

Colombia posee un Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, creado a través del Decreto nacional 4100 de 2011, que articula y coordina normas, políticas y entidades para promover el respeto y garantía de los derechos humanos.

A través de dicho sistema, y de la Estrategia nacional para los derechos humanos 2014–2034, se establece la “hoja de ruta institucional para la promoción y la protección de los derechos humanos”, que avanza hacia la consolidación de la Política pública nacional en derechos humanos e insta a los diferentes entes territoriales a definir y adoptar políticas públicas en la materia.

El artículo 18 ibidem determina la creación del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en las entidades del orden territorial, de acuerdo con el marco de sus competencias, con el fin de *“diseñar, complementar y consolidar las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial (...), articular a las entidades e instancias del orden nacional y territorial, y coordinar sus acciones para promover el respeto y garantía de los derechos humanos”*.



Adicionalmente, el mismo artículo 18 dispone que cada instancia de las entidades territoriales *“será la responsable de diseñar, implementar, hacer seguimiento y evaluar, en aquello que corresponda, la Política integral de derechos humanos y derecho internacional humanitario en el nivel territorial, a través de su incorporación en el plan de desarrollo y en su respectivo plan plurianual de inversiones”*.

Por otra parte, con el fin de ratificar el compromiso de respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de las y los habitantes de Bogotá, y cumpliendo lo establecido en el Decreto 4100 de 2011, el Concejo de Bogotá expidió el Acuerdo 645 de 2016, creando el Sistema distrital de derechos humanos, y determinó que fuera liderado por la Secretaría Distrital de Gobierno, en tanto que el artículo 16 del Decreto distrital 411 de 2016 asignó a esta las funciones de implementar políticas, planes y estrategias para la defensa y protección de los derechos constitucionales.

La labor de este sistema consiste en ser la plataforma articuladora de las normas, políticas, programas e instancias de los niveles nacional, distrital y local, y se encarga también de formular, ejecutar y evaluar la política integral de derechos humanos en el Distrito Capital. Así, el Sistema distrital de derechos humanos y todas las prácticas y políticas que lo desarrollan *“deberán tener un enfoque basado en derechos humanos (EBDH) como marco normativo de principios y reglas que busque la aplicación coherente de las normas y estándares internacionales vigentes, en materia de derechos humanos, en el Distrito”* (Acuerdo 645 de 2016, art. 94).

A su turno, el Acuerdo distrital 698 de 2018 derogó el Acuerdo distrital 4 de 1995 y estableció los objetivos y principios del Sistema distrital de derechos humanos. Además, dispuso que la administración distrital creara y reglamentara las instancias del Sistema distrital de derechos humanos (artículo 5), en un término no mayor a seis meses (artículo 7). En cumplimiento de lo anterior, la Alcaldía Mayor expidió el Decreto 455 de 2018, a través del cual se crearon el Comité distrital de derechos humanos y los comités locales de derechos.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

Lo anterior en concordancia con el Plan nacional de acción de Colombia en derechos humanos y empresa, liderado por la Consejería de Derechos Humanos de la Presidencia de la República, el cual busca garantizar que el Estado colombiano proteja adecuadamente los derechos humanos en el marco de actividades empresariales en el país.

Razón por la cual, la Empresa Metro de Bogotá S.A.- EMB- como una empresa industrial y comercial del Estado tiene la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los estipulados en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Por todo lo anterior, y para dar cumplimiento a los principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Empresa Metro de Bogotá elabora su política de derechos humanos, con el fin de proteger los derechos de los empleados públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la empresa; es decir, proveedores, contratistas, subcontratistas, practicantes y demás partes involucradas con las operaciones del proyecto, así como los derechos de la ciudadanía en general.



## 2. INTRODUCCIÓN

### DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DD.HH), proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, a través de la Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones, los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresa, la Guía de la OCDE sobre debida diligencia en Derechos Humanos para una Conducta Empresarial Responsable y con base en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS- adoptados por las Naciones Unidas en 2015 “como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, acabar con el hambre, la discriminación contra mujeres y niñas, proteger el planeta, garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad, entre otros, la Empresa Metro de Bogotá se comprometió en el Plan de Desarrollo Distrital “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” 2020-2024, a respetar, proteger y cumplir estos derechos y libertades durante la gestión que responda a su misionalidad, a través de la ejecución de los siguientes proyectos de inversión:

<b>Proyecto</b>	<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>
<b>7521-</b> Cultura Ciudadana alrededor del Metro de Bogotá	→ Igualdad de género Ciudades y comunidades sostenibles Paz, justicia e instituciones sólidas
<b>7520</b> - Desarrollo, identificación, planeación, estructuración y adjudicación de la fase 2 de la PLMB	→ Ciudades y comunidades sostenibles Industria, innovación e infraestructura Reducción de las desigualdades
<b>7501</b> – Primera Línea del Metro de Bogotá	→ Ciudades y comunidades sostenibles Industria, innovación e infraestructura

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

Reducción de las desigualdades

**7518-** Fortalecimiento de las actividades de gestión necesarias para afianzar la implementación de las políticas de gestión y desempeño en el marco del MIPG → Paz, justicia e instituciones sólidas  
Alianzas para lograr los objetivos

De igual forma, la EMB, a través de la alta dirección, se compromete a mantener una relación con sus grupos de interés basada en el respeto por los derechos humanos y la promoción y socialización de estos entre sus servidores, contratistas y terceros colaboradores, a fin de que ninguna actuación provoque consecuencias negativas sobre los derechos humanos de nuestros grupos de valor, en especial, de los habitantes que se encuentran en el área de influencia de los trazados de las líneas de la Red Metro de Bogotá.

### 3. OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

Identificar y promover el respeto por los derechos humanos, de los grupos de valor<sup>1</sup> de la EMB a través de todas las actividades misionales de la Empresa Metro de Bogotá.

### 4. ALCANCE POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

La Empresa Metro de Bogotá propenderá porque su política de derechos humanos sea de carácter transversal, esto, con el fin de que se logre crear incidencia en todos los procesos y áreas de la empresa, así como en sus grupos de interés. Por esta razón, esta política aplica tanto para la gestión empresarial, como para el relacionamiento con todos sus grupos de valor e interés.

De igual forma, la Empresa Metro de Bogotá S.A. en el marco de sus funciones y misionalidad, propenderá por no participar en acciones que vulneren los derechos humanos de sus empleados públicos, trabajadores oficiales, colaboradores de la empresa; es decir, proveedores, contratistas, subcontratistas, practicantes y demás partes involucradas con las operaciones del proyecto, entre otros, en especial en lo referente a:



Responsabilidades generales:

a) Respetar y promover los derechos humanos de los diversos grupos de interés de la EMB bajo las premisas de:

- Todas las personas somos iguales sea cual sea nuestro origen, etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a su seguridad personal.
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Todos somos iguales ante la ley y tenemos, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.
- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.

<sup>1</sup> Los grupos de valor o de interés de la EMB son: los ciudadanos que habitan o cuyos establecimientos comerciales se encuentran ubicados en el área de influencia directa del trazado de las diferentes líneas del Metro de Bogotá, la ciudadanía en general, los trabajadores de los diferentes contratistas, proveedores a cargo de la construcción de la PLMB y los funcionarios públicos y colaboradores de la EMB.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

- Toda persona tiene derecho a participar en política directamente o mediante representantes, a seguridad social y a la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales indispensables, al trabajo y a la libre elección de este, así como al descanso y al tiempo libre.

b) Atender las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y empresas citadas en el numeral 2 del presente documento: Introducción – Declaración de Derechos Humanos en la Empresa Metro de Bogotá.

c) Desaprobar cualquier forma de violencia como: abuso verbal, física, psicológica y/o sexual.

d) Rechazar cualquier forma de discriminación por nacionalidad, orientación sexual o identidad de género, práctica religiosa, pertenencia étnica, condición de discapacidad o edad.

Responsabilidades específicas:

a) Ofrecer a los colaboradores de la EMB condiciones de trabajo digno y respetuoso.

b) Definir el procedimiento y la instancia institucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral.

c) Propender porque las comunicaciones internas y externas institucionales estén libres de discriminación de cualquier tipo.

d) Consolidar desarrollos institucionales para disminuir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ambiente laboral de la EMB.



Sobre el literal d) de responsabilidades específicas la EMB como entidad distrital aporta al desarrollo de la Política Pública LGBTI 2021 -2032 a través de la Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) cuyo objetivo es “la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, garantizando que en este ámbito no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad”, según lo establecido en los Acuerdos 371 de 2009 y 761 de 2020 del Concejo de Bogotá y el Decreto 062 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Así mismo, es importante precisar el papel del Estado<sup>2</sup> como actor principal en la prevención de posibles violaciones de DD.HH., ya que es él el primer responsable de las obligaciones nacionales e internacionales en esta temática, a través de sus deberes de proteger, respetar y remediar las violaciones de estos estándares para su población dentro del territorio nacional.

De igual manera, partiendo de que son múltiples los impactos que cualquier actividad empresarial puede generar en los derechos humanos, y que intentar abordar la política a partir de cada uno de estos sería una iniciativa fútil e improductiva, se hace necesario que la EMB genere una articulación con otras entidades del Estado que permita originar una estructura para abordar cualquier riesgo potencial, a través de una adecuada sinergia conjunta (Estado-empresa), bajo una claridad normativa y unos mecanismos de remediación efectivos.

<sup>2</sup> Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.derechoshumanos.gov.co%2FObservatorio%2FPublicaciones%2FDocuments%2F2014%2F140815-estrategia\\_web.pdf](http://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.derechoshumanos.gov.co%2FObservatorio%2FPublicaciones%2FDocuments%2F2014%2F140815-estrategia_web.pdf)

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

En este orden de ideas, y con el fin de poder identificar al interior de la EMB cuándo es oportuno aplicar la articulación con entidades del Estado a fin de proveer respuesta efectiva frente a casos de violación a los DD.HH., se establecen las siguientes estrategias:

1. Estimular la utilización del proceso de PQRSD como modelo de reclamación previo a emprender mecanismos de reclamación judiciales.
2. Promover la utilización de mecanismos alternativos para la solución de conflictos y así atender las particularidades de cada caso.
3. Fomentar la utilización de espacios de diálogo y concertación para solución de conflictos entre la EMB y la sociedad civil, antes de recurrir a mecanismos judiciales.
4. Reconocer las oportunidades de espacios nacional e internacionalmente reconocidos para resolución de conflictos y hacer uso de ellos de ser el caso.

Es importante destacar que la Empresa Metro de Bogotá no es la única entidad responsable de la ejecución de los proyectos del metro de Bogotá y del relacionamiento con los grupos de interés; es por esto que esta política corporativa también rige las actuaciones que desarrollan y de las que son partícipes los demás actores que las ejecutan, teniendo en cuenta que, en su mayoría, son ellos quienes tienen un relacionamiento directo y cercano tanto con terceros (proveedores, contratistas, socios comerciales, etc.), como con la ciudadanía en general.

Finalmente, la EMB se compromete a respetar y promover los derechos humanos, generando espacios de participación con los grupos de interés que permitan abrir diálogos de doble vía con el fin de coadyuvar a la solución de posibles vulneraciones a estos derechos.

## 5. RESPONSABILIDAD

- La Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura, será la encargada, en la Empresa Metro de Bogotá, de velar por el cumplimiento, implementación y mantenimiento de la presente política.
- La Gerencia de Riesgos será la encargada de solicitar, mínimo una vez en el semestre o cada vez que se requiera, el monitoreo de la matriz de potenciales impactos adversos a los derechos humanos.
- Todos los servidores públicos, proveedores, contratistas, subcontratistas y terceros colaboradores deberán dar cumplimiento a la política de derechos humanos en la Empresa Metro de Bogotá.



## 6. REPORTE ANTE LA JUNTA DIRECTIVA

Anualmente, la alta dirección de la Empresa Metro de Bogotá presentará ante la Junta Directiva un reporte sobre el estado de la gestión de DD.HH en la implementación y monitoreo de la presente política.

## 7. PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS ADVERSOS A LOS DERECHOS HUMANOS

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*



	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

La Empresa Metro de Bogotá ha desarrollado una matriz de potenciales impactos adversos a los derechos humanos de sus grupos de interés. En dicha matriz se han incorporado, entre otros, los siguientes ítems:

- Identificación
- Análisis
- Evaluación cualitativa
- Controles
- Monitoreo

Cada dependencia responsable de los potenciales impactos identificados reportará, mínimo una vez en el semestre o cada vez que la Gerencia de Riesgos lo requiera, el monitoreo en el formato para seguimiento de riesgos institucionales GR-FR-004, de la respectiva matriz con sus evidencias, con el fin de garantizar la efectividad de los controles propuestos, así como el ajuste de los mismos, en caso de requerirse.

Los riesgos se consolidan en el formato de la matriz de riesgos institucionales de la EMB con código GR-FR-001.

## 8. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN PARA POSIBLES IMPACTOS ADVERSOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

La Empresa Metro de Bogotá ha iniciado el establecimiento de procesos para identificar y canalizar las denuncias y generar las acciones de respuesta frente a la vulneración de derechos humanos por medio de dos rutas: una interna y otra externa.

i. La interna atiende a los servidores públicos<sup>3</sup> y se canaliza a través del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Metro de Bogotá que en la Resolución 1002 de 2021<sup>4</sup> establece la conformación y funciones de dicho comité, orientando el proceso de denuncia y trámite confidencial de quejas de acoso laboral.

ii. La externa, dirigida a la ciudadanía, en general que, a través de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias y denuncias -PQRSD, permiten presentar cualquier derecho de petición (general y particular) como, solicitud de información, consulta, denuncia de actos de corrupción y posibles impactos adversos sobre los derechos humanos, entre otros.

### CANALES DE RECEPCIÓN



**Canal escrito: el ciudadano podrá interponer su PQRSD de manera escrita en la ventanilla de correspondencia de los puntos presenciales.**

<sup>3</sup> Se entiende por servidor público a los empleados públicos y los trabajadores oficiales de la EMB.

<sup>4</sup> Se adjunta la Resolución No. 1002 de 2021.

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.



	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

**Canal presencial: el ciudadano recibirá atención directa y personalizada.**

- Ventanilla de correspondencia de la Empresa Metro de Bogotá, ubicada en la carrera 9 No. 76 - 49 piso 4, de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m.
- Para atención presencial en la EMB, ubicada en la carrera 9 No. 76 - 49 piso 4, Bogotá – Colombia, en el horario de 9:00 a.m. a 5:00 p.m, se debe solicitar una cita previa al correo electrónico [contactenos@metrodebogota.gov.co](mailto:contactenos@metrodebogota.gov.co)
- En la oficina de atención al ciudadano de Metro Línea 1, ubicada en Bosa, en la carrera 95 a No. 49 c – 80 sur, Centro comercial Trebolis El Porvenir, local L1-13. El horario de atención es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y 1:00 p.m. a 5:00 p.m.; y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
- En la oficina de atención al ciudadano de Metro Línea 1, ubicada en Chapinero, en la calle 72 No 10 – 03, local 106. El horario de atención es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y 1:00 p.m. a 5:00 p.m.; y sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.

**Por internet:**

- A través de la página del Sistema distrital de quejas y soluciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://metro.analitica.com.co//PQRSDv2.0/Publica/Formulario/form.php>
- Desde la página web del Metro de Bogotá, en el enlace: [http://www.metrodebogota.gov.co/Atención al Ciudadano/Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias/Crear Petición](http://www.metrodebogota.gov.co/Atención%20al%20Ciudadano/Peticiones,%20Quejas,%20Reclamos%20y%20Sugerencias/Crear%20Petición)
- Por medio de los correos electrónicos: [gestión.social@metro1.com.co](mailto:gestión.social@metro1.com.co), [social.patitaller@metro1.com.co](mailto:social.patitaller@metro1.com.co), [contactenos@metrodebogota.gov.co](mailto:contactenos@metrodebogota.gov.co)

**Por teléfono:**

- 305 880 1430
- (601) 646 7343
- (601) 555 3333, extensiones 1189 y 1190



La Empresa Metro de Bogotá constituirá los distintos mecanismos internos que permitan identificar y atender de manera prioritaria los casos de posibles impactos adversos sobre los derechos humanos, de nuestros distintos grupos de valor e interés.

De verificarse la afectación a alguno de los derechos humanos, la empresa implementará las medidas de reparación requeridas.

## 9. FORMACIÓN

En el marco del Plan institucional de capacitaciones, con código TH-DR-022, la Empresa Metro de Bogotá, permanentemente incluirá una capacitación sobre diversos temas que fortalezcan los conocimientos de los servidores públicos con respecto al respeto por los derechos humanos.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA		
	POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS		
	CÓDIGO: CC-DR-005	VERSIÓN: 04	

## 10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La presente política corporativa de derechos humanos se implementará en la Empresa Metro de Bogotá, una vez esté formalizada en el Sistema de Gestión, haciendo un monitoreo, mínimo, una vez al semestre o cada vez que la Gerencia de Riesgos lo requiera, a través de la matriz de potenciales impactos adversos a los derechos humanos de sus grupos de interés.

## 11. PLAN DE SOCIALIZACIÓN

La presente política se socializará, tanto a nivel interno como externo, con el objetivo de informar a los distintos grupos de interés de la EMB, sobre el compromiso de la empresa, por proteger y respetar los derechos humanos.

Atendiendo al Plan Estratégico de Comunicaciones para socializar los temas de la presente política, se utilizarán los canales de comunicación externa e interna establecidos en la EMB.

Los principales temas a divulgar serán:

- Qué es la política corporativa de derechos humanos de la Empresa Metro de Bogotá
- Compromiso de la Empresa Metro de Bogotá por el respeto de los derechos humanos
- Identificación de posibles impactos adversos a los derechos humanos
- Gestión de posibles impactos adversos a los derechos humanos
- Mecanismos de reclamación para posibles impactos adversos sobre los derechos humanos



## 12. VALORES DE INTEGRIDAD EN LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ

Basados en el documento Política de integridad y ética de la Empresa Metro de Bogotá, con código PE-DR-008, los servidores públicos de la empresa y sus colaboradores se adhieren y adoptan de manera integral, los valores definidos en el Código de integridad del servidor público colombiano, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en julio de 2017, adoptado en el Distrito Capital, a través del Decreto 118 de 2018, y la Resolución 100 de 2018 de la Empresa Metro de Bogotá S.A.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Valores que también se aplican para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con las que se interactúa interna y/o externamente durante nuestra misionalidad.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*



	<b>PROCESO: COMUNICACIÓN CORPORATIVA</b>		
	<b>POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO: CC-DR-005</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	

### 13. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ABC empresas y derechos humanos, de la Consejería de Derechos Humanos de la Presidencia de la República
- Cuaderno guía de los principios rectores ONU sobre empresa y derechos humanos, puerta de entrada de 2013
- Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable
- Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas, de la fundación CIDEAL
- Guía práctica para la implementación de un sistema de gestión antosoborno, 2021 de la Veeduría Distrital
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

**MEMORANDO**  
CÓDIGO: GD-FR-018-V5

<b>Para</b>	<b>Manuel Julian Arias</b> Profesional OAPI Dependencia (si aplica)	<b>Consecutivo</b>  METRO DE BOGOTÁ S.A. FECHA: 2023-10-30 12:50:45 SDQS: FOLIOS: 1  Asunto: Política Corporativa de D  Anexos: Dep: Gerencia de Comunicaciones RAD: GCC-MEM23-0195
<b>De</b>	<b>ADRIANA PADILLA</b> Gerente de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura	
<b>Asunto</b>	Política Corporativa de Derechos Humanos	

Apreciado Manuel,

Desde la GCC me permito compartir para verificación y publicación en el Sistema Integrado de Gestión, el siguiente documento del proceso de Comunicación Corporativa:

- Política Corporativa de Derechos Humanos

Atentamente,

**ADRIANA PADILLA**  
Gerente de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura

Anexos: lo indicado

Proyectó: Yenny Gutiérrez /Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura