

INFORME

MESAS DE TRABAJO DE DERECHOS HUMANOS

Objetivos:

Las Mesas de derechos humanos fueron propuestas con el objetivo de fomentar el respeto y la protección de los derechos humanos en el sector de vigilancia y seguridad privada y de trabajar en pro de la implementación de los principios 1 y 2 del Pacto Global:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos.

Para el desarrollo de las mesas de derechos humanos fue necesario inicialmente gestionar una estrategia junto con la Defensoría del Pueblo para definir los lineamientos de preparación y convocatoria, desarrollo de la mesa y seguimiento.

Primera Mesa de Derechos Humanos

La primera mesa de trabajo fue presidida por el Doctor Oscar Concha de la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de la Defensoría del Pueblo, quien explicó los antecedentes y la evolución de los Derechos Humanos y las obligaciones del Estado en el respeto, protección, garantía y cumplimiento de estos derechos así como de la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tenga alguna participación. De igual manera, en esta mesa se incentivó la discusión de los asistentes respecto a los principales derechos que pueden violarse en el ejercicio de la seguridad privada.

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

1. Problemáticas identificadas al interior de la empresas

Los representantes de las diferentes empresas argumentaron que en el sector se presenta la vulneración del derecho a la intimidad, a la libertad, a la equidad de género, discriminación de personas en condición de discapacidad, de la comunidad LGTBI entre otros. Pero que algunas de estas vulneraciones como por ejemplo la discriminación de personas en condición de discapacidad o de la comunidad LGTBI radican principalmente en las exigencias que realizan los usuarios a la hora de contratar el personal requerido. Son precisamente los usuarios de estos servicios los que de alguna manera quebrantan ciertos derechos de las personas.

Finalmente, se hizo énfasis en la importancia que tiene el Estado y el sector empresarial de establecer las suficientes garantías para prevenir, mitigar, compensar o remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado.

Como punto final de la mesa de trabajo, se solicitó a los asistentes el diligenciamiento de una encuesta con el objetivo de identificar que están haciendo las empresas en derechos humanos para poder brindar herramientas y orientación para el respeto a los derechos humanos y a la dignidad humana en las actividades empresariales.

Registro fotográfico:

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			



Segunda Mesa de trabajo de Derechos Humanos

La segunda mesa de derechos humanos estuvo a cargo del Dr. Nestor Oswaldo Arias de la Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de la Defensoría del Pueblo quien presentó la evolución, proceso y consolidación de los derechos humanos, el límite al ejercicio del poder, las obligaciones del Estado, la integralidad de los derechos humanos y los principios de los derechos humanos e igualdad y no discriminación.

Para el desarrollo óptimo de la mesa, se llevó a cabo una serie de ejercicios que buscaban profundizar la temática expuesta durante la jornada y garantizar la participación de todos los asistentes. Una de las actividades desarrolladas consistió en identificar situaciones que implicaran actos de discriminación en el sector de vigilancia y seguridad privada.

2. Problemáticas identificadas al interior de la empresas

Como resultado del ejercicio se plantearon los siguientes tipos de discriminación más comunes presentados en las empresas participantes:

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

Discriminación por género: Exigencia de personal masculino por las siguientes razones:

- Maternidad, lo que implica licencias y costos para la empresa.
- Relaciones afectivas con compañeros, residentes o administradores.
- Situaciones y/o emergencias familiares de manera frecuente que genera ausentismo y afecta la productividad laboral.
- La mujeres no cuentan con la suficiente fuerza para proveer seguridad

Discriminación por edad

Discriminación por orientación sexual

Discriminación por discapacidad

Discriminación por aspecto físico

La información obtenida a lo largo de la mesa de trabajo busca generar herramientas que prevengan, mitiguen, compensen o remedien las violaciones a los Derechos Humanos en las empresas vigiladas.

Registro fotográfico:



FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Projectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

Tercera Mesa de Derechos Humanos

La tercera mesa de trabajo estuvo a cargo del Dr. Juan Fernando Sánchez, de la Delegada para los derechos de las mujeres y asuntos de género- Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de la Defensoría del Pueblo.

La temática abordada para esta mesa de trabajo se enfocó en el marco internacional y nacional de derechos humanos de las mujeres y otros marcos jurídicos.

De igual manera el Dr. Juan Fernando Sánchez profundizó acerca de los dos tipos de igualdad existentes, la formal y la material. La primera vista como la protección legal de todas personas sin distinción, y la segunda como la modificación de las situaciones que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos, alineado al principio constitucional que dicta la igualdad entre iguales, y desigualdad entre desiguales. De lo anterior, se concluyó que el Estado no puede tratar a todos los individuos como iguales sino que debe hacerlo bajo un criterio justificado. La igualdad aritmética no funciona para los derechos humanos, principalmente en el tema tratado porque la mujer no es igual al hombre, y debe haber diferencias en el trato que vayan acorde a su naturaleza.

Para finalizar, expuso el argumento de que el sistema ha estado adaptado históricamente a la naturaleza del hombre, situación que ha venido cambiando con el tiempo gracias a los instrumentos especiales que dan reconocimiento a las necesidades particulares y que garantizan eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer.

3. Problemáticas identificadas al interior de la empresas

Para evidenciar lo visto previamente, se les pidió a los participantes el desarrollo de un taller con las siguientes preguntas:

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

Qué situaciones de violencia hacia la mujer conocen en sus lugares de trabajo:

- Acoso sexual
- Violencia psicológica
- Exigencia de clientes por excluir a las mujeres de prestar el servicio
- Perjuicios que genera la forma de vestir
- Temor de denunciar por miedo
- Brecha salarial entre hombres y mujeres
-

1. Qué ha hecho su empresa para combatir este tipo de violencia contra la mujer?

- Fortalecer los comités de convivencia
- Crear y sensibilizar a las personas sobre el tema
- Adelantar investigaciones pertinentes si es necesario
- Capacitaciones
- Mesas de trabajo
- Foros
- Cartillas
- Campañas
- Políticas internas
- Divulgar la Ley 1235
- Crear normas en manuales de convivencia al respecto

2. A qué se compromete la empresa para erradicar la violencia contra la mujer?

- Ejercer mayor control con el personal
- Promover los derechos humanos en el sector

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

- Crear alianzas empresariales para el respeto y promoción de los Derechos Humanos
- Difundir la ley 1257 en los lugares de trabajo
- Fortalecer los Comités de Convivencia Laboral
- Adelantar las investigaciones pertinentes
- Mayor capacitación al personal

Registro fotográfico:



Cuarta Mesa de Derechos Humanos

Para esta Mesa de trabajo el tema principal fue orientaciones sexuales y diversidades de género. Esta mesa final se desarrolló el día 4 de diciembre en las instalaciones de la Supervigilancia y estuvo liderada por la Delegada para los

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

derechos de las mujeres y asuntos de género de la Defensoría del Pueblo, Magda Cárdenas.

Durante la jornada, se presentaron los fundamentos de la discriminación, la construcción social de lo femenino y lo masculino, las identidades trans y las orientaciones sexuales (homosexual, heterosexual, bisexual, asexual, pansexual).

Asimismo, se enfatizó sobre la categoría sexo (mujer, hombre, intersexual) definiéndola como una categoría social, cultural e históricamente construida que clasifica a los seres humanos a partir de las características biológicas: genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas. Por otro lado, fueron definidas las identidades trans, como personas que tienen una identidad y expresiones del género diferentes a su sexo biológico. Reconfiguran patrones culturales como vestuario, comportamiento, costumbres y hábitos.

Continuando con el desarrollo de la temática, se llevó a cabo un taller donde se le pregunto a los asistentes lo que piensan, sienten y lo que harían en caso de ver a una pareja de hombres besándose, esto con el ánimo de conocer el estereotipo, los prejuicios y discriminación que se presentan normalmente frente a situaciones como estas.

Posteriormente, se abordó la definición dada por la Corte sobre la discriminación argumentando que “constituye un acto discriminatorio, el trato desigual e injustificado de toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en atributos de la persona que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y las libertades.

Seguidamente, se explicó de qué se alimenta la discriminación en relación a las orientaciones sexuales e identidades de género y las características de la violencia.

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

Para finalizar la mesa de trabajo, fueron expuestas las obligaciones del Estado en relación a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género las cuales se enuncian a continuación:

- Respetar y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.
- No discriminar a esta población-sujetos especial de protección.
- Investigar y sancionar a quien cometa actos de discriminación.

4. Problemáticas identificadas al interior de la empresas

- Discriminación por orientación sexual
- Homofobia a personas que manifiestan expresiones de afecto públicas
- Dificultad para ofrecer oportunidades laborales por su orientación sexual
- Burlas mediante apodos, palabras descalificadoras, comentarios machistas
- Agresiones verbales

2. Qué medidas se han implementado para modificar esta situación?

- Códigos de ética donde se especifica la No Tolerancia a actos de discriminación.

3. Compromisos y acciones para eliminar estas prácticas

- Sensibilización al personal sobre rechazo de conductas de discriminación.
- Políticas de derechos Humanos donde se prohíba la discriminación y se fomente la libre expresión de las identidades y el trato digno.

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

Registro Fotográfico



Conclusiones

En el ejercicio de promover, divulgar y proteger los derechos humanos en el sector de vigilancia y seguridad privada, la Superintendencia desarrolló mesas de trabajo con el objetivo de sensibilizar a las empresas vigiladas sobre la necesidad e importancia de afianzar una relación de conocimiento recíproco de los derechos humanos que permita contribuir a una cultura de respeto de las garantías fundamentales de las personas.

Durante la vigencia 2017, se desarrollaron 4 mesas de trabajo, las cuales permitieron generar un espacio de diálogo, aprendizaje e intercambio de experiencias con las empresas vigiladas e identificar los riesgos y vulneraciones que se presentan en el sector. De acuerdo a este análisis, se ha logrado avanzar en la definición de una Política de Derechos Humanos que contribuya a establecer

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			

actividades de control, prevención y gestión de oportunidades de mejora continua. Este documento, pretende ser el marco orientador que promueva el respeto, la protección y garantía de los Derechos Humanos contemplados en los tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado Colombiano y hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Adicionalmente, se establecieron lineamientos de derechos humanos para el sector, a través de la adopción de las siguientes circulares:

- Derechos Humanos para personal en condición de discapacidad
- Igualdad de Género
- Inclusión para personas LGTBI
- Derechos Humanos -Comunidades Indígenas

De igual manera se logró orientar a las empresas participantes en la consolidación de una cultura de trabajo, que aprecie la diversidad en todas sus formas, que sea incluyente y que cumpla con los estándares laborales.

Las Mesas de trabajo realizadas por la Superintendencia, no habrían sido posibles sin la valiosa colaboración de la Defensoría del Pueblo, que apoyaron la gestión de la Superintendencia en el desarrollo de estas actividades.

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Tramitado y Proyectado por	Ximena Riaño Agudelo		05/12/2017
Revisado para firma por	Daniel Pedroza Vanegas		05/12/2017
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			
DIRECCIÓN A COMUNICAR			