



COMUNICACIÓN SOBRE INVOLUCRAMIENTO (COMMUNICATION ON ENGAGEMENT)

Parte I. Declaración de respaldo continuo del Director Ejecutivo o cargo equivalente

A nuestros actores interesados,

Es un gusto para mí, en nombre de la Alcaldía Mayor de Bogotá, reafirmar nuestro compromiso con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas. Así mismo, este compromiso se extiende a los Diez Principios del Pacto, agrupados en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción.

Dentro de esta comunicación se presentan y describen las medidas tomadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá para respaldar el Pacto Global de la ONU y sus principios. También nos comprometemos a compartir esta información, que tiene carácter público por la naturaleza de la entidad de la que formo parte, a todos los actores y grupos de interés sobre las temáticas incluidos dentro del Pacto Global.

Cordialmente

LINDA CATHERINE MARTÍNEZ CAÑÓN
Directora de Competitividad Bogotá Región
Alcaldía Mayor de Bogotá

Parte II. Descripción de medidas

El Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos 2016-2020, contiene las estrategias de la Alcaldía Mayor de Bogotá, encaminadas a mejorar la calidad de vida de los bogotanos. Estas estrategias se adscriben a las esferas económica, social, ecológica para la sostenibilidad de la región.

El plan Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático 2015-2050 que responde a las necesidades planteadas por el cambio climático en la ciudad, y que involucra todas las entidades de la Alcaldía Mayor que tienen incidencia sobre la respuesta a los efectos relacionados con el Cambio Climático.

Parte III. Medición de resultados

En el marco del área temática de estándares laborales, es importante señalar los resultados obtenidos por parte de la Agencia de Empleo de la Alcaldía Mayor de Bogotá. La misma tiene la función de articular la oferta y demanda de empleo en la ciudad reduciendo los costos asociados a la búsqueda de un empleo.

Como parte del trabajo de la Agencia, es importante señalar con respecto al Principio 6 del Pacto Global: *“Las empresas deben apoyar la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”*, la existencia de rutas diferenciales enfocadas en poblaciones que han sido afectadas



por la discriminación como la población de en condición de discapacidad, la población lgtbi, las poblaciones étnicas (afros, indígenas, romis), entre otros.

Este proceso incluye la realización de acciones afirmativas tendientes a reducir la existencia de cualquier tipo de discriminación sobre el proceso de selección a las vacantes existentes realizados por la Agencia de Empleo.