

## «Soy porque somos»

Mauricio Pava Lugo<sup>1</sup>

Sin duda, cada palabra, expresión o disputa en que ha participado Francia Márquez nos invita a reflexionar sobre muchos aspectos, a reconocernos como sociedad. Este solo hecho, por sí mismo, es maravilloso. Por ejemplo, bien vale la pena revisar cómo «somos» o cómo «son» los procesos de selección empresarial de la fuerza laboral en términos de no discriminación, o cómo funcionan los procesos de otorgamientos de crédito por una mayor o menor calificación, dependiendo de la etnia o de la profesión.

Pensemos en una empresa que está en la búsqueda de un agente de inversiones que debe «vender» el portafolio en un sector empresarial que sea dominado en su totalidad por «blancos» (realmente, mestizos en Colombia). La empresa, en el perfil del cargo, excluye a afrodescendientes porque busca a una persona que tenga identidad étnica con los potenciales clientes. ¿Esto es discriminación? En caso afirmativo, ¿de quién es la responsabilidad?, ¿solo del empresario?

Esta reflexión aplica a varios otros escenarios. Una empresa de seguridad requiere contratar a escoltas para brindarles protección a sus clientes. Una mujer se presenta al proceso de selección. La empresa la excluye porque para el cargo es necesario reflejar «masculinidad y fuerza». O qué decir cuando se excluyen a los homosexuales para ser donantes de sangre, discriminación que fue respaldada hace poco por el Ministerio de Salud, en contra, incluso, del Instituto Nacional de Salud<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Abogado de la Universidad de Caldas. Curso universitario superior en *compliance* de la Universidad de Barcelona y especialista en Casación Penal de la Universidad La Gran Colombia. Conjuez de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Nacional Electoral. Miembro de la Comisión Asesora para la Política Criminal del Estado colombiano (2018-2021), de la Comisión Asesora Distrital de Política Criminal de Bogotá (2021-2022) y de la Comisión de Expertos de la Corporación Excelencia en la Justicia. Presidente del Instituto Colombiano de Derecho Procesal-Capítulo Caldas y asesor para iniciativas legislativas en materia penal del Ministerio de Justicia y del Derecho (2015) y de la Cámara de Representantes para reformas al Código de Procedimiento Penal (2013- 2018). Profesor de la Universidad de los Andes (2019) y de la Universidad Externado de Colombia (2021). Director del Boletín Académico *Diálogos Punitivos*.

<sup>2</sup> EL ESPECTADOR [en línea]. ¿Minsalud e INS se contradicen en caso sobre homofobia en la donación de sangre? 16, febrero, 2022. Disponible en: <https://www.elespectador.com/judicial/minsalud-e-ins-se-contradicen-en-caso-sobre-homofobia-en-la-donacion-de-sangre/>

En los procesos de aprobación de créditos en EE. UU. se les daba una menor calificación a determinadas etnias (como hispanos y afros) por tradicionalmente estar asociadas a una menor solvencia que la media de la población blanca<sup>3</sup>. En Colombia, en alguna época, el *scoring*<sup>4</sup> castigaba con menores puntos a los abogados, curas y contadores, ¿había entonces discriminación por motivo de la profesión?

En la actualidad, las empresas han procurado automatizar funciones y tecnificar procesos productivos a través de sistemas automatizados de atención al usuario que le asignan puntajes basados en análisis de *big data* a partir de la identificación del género, etnia, profesión, patrimonio y demás características de cada individuo<sup>5</sup>. Sin embargo, se ha demostrado que estas herramientas pueden perpetuar la discriminación<sup>6</sup> por la correlación histórica entre algunas poblaciones vulnerables y la pobreza extrema<sup>7</sup>. Esto ha llevado a una reevaluación de los sistemas de tratamiento de la información en las empresas y los procesos de deliberación frente a la información personal de cada cliente.

Recientemente, el Gobierno expidió el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos<sup>8</sup> en donde se invita a las empresas a ejercer las prácticas que protejan derechos humanos. En él, el Estado identifica buenas prácticas que deben adoptar las empresas para promover el talento humano y estimular el desarrollo del individuo en un mundo competitivo, pero también respetuoso de los derechos humanos. Todo ello, en desarrollo de los compromisos internacionales del país

---

<sup>3</sup> ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA. Comisión Federal de Comercio. Consejos para consumidores. Discriminación crediticia. [sitio web]. Enero de 2022. Disponible en: <https://consumidor.ftc.gov/articulos/discriminacion-crediticia>.

<sup>4</sup> «El scoring crediticio es un sistema informático que es utilizado por las entidades financieras para aprobar o denegar créditos, es decir, es un analista de riesgos. En numerosos casos según la puntuación o la valoración que proporcione este método será concluyente a la hora de que el crédito o préstamo en cuestión sea concedido por el Banco o no». NAVAS & CUSÍ. Scoring de crédito: qué es. Tipos y recomendaciones. [Disponible en: <https://www.navascusi.com/scoring-de-credito/>].

<sup>5</sup> Véase: ATIENZA, Héctor. Ponga un chatbot en su empresa: así es la última innovación de las compañías en Estados Unidos 2020. En: El Mundo [en línea]. 6, febrero, 2020. Disponible en: <https://www.elmundo.es/tecnologia/innovacion/2020/02/06/5e2de45821efa0923a8b462d.html>

<sup>6</sup> Entendemos discriminación cómo cualquier tipo de exclusión o restricción por motivos de género, raza, sexo, preferencia sexual, religión, discapacidad, política, origen, profesión, entre otros, que genere vulneraciones y/o restricciones en materia de igualdad. Ver: Organización de Naciones Unidas. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 1969; Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). 1981. Organización de Naciones Unidas. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 1999.

<sup>7</sup> Véase: BBC MUNDO. Tay, la robot racista xenófoba de Microsoft [sitio web]. 2016. Disponible en: [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160325\\_tecnologia\\_microsoft\\_tay\\_bot\\_adolescente\\_inteligencia\\_artificial\\_racista\\_xenofoba\\_lb](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160325_tecnologia_microsoft_tay_bot_adolescente_inteligencia_artificial_racista_xenofoba_lb)

<sup>8</sup> COLOMBIA. Presidencia de la República. Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022 [en línea]. Bogotá: Imprenta Nacional. Disponible en: <https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2020/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>

plasmados en instrumentos de la ONU, OCDE y demás. La discriminación en los ámbitos empresariales, en las actividades corporativas inherentes a sus objetos misionales, están en el centro de la discusión<sup>9</sup>.

Lo anterior demuestra que el ciudadano corporativo cada vez más se ve en la obligación de respetar y promover el buen ejercicio de las garantías fundamentales; sin embargo, este compromiso no es exclusivo del sector privado. La lucha contra la discriminación debe ser un compromiso público en el que participen todos los actores que intervienen en la política nacional.

El debate público amplifica los mensajes, tanto aquellos de contenido positivo como los que son sumamente dañosos para el tejido social. Ataques a personas basadas en su género, etnia o, en general, a su no pertenencia al modelo idealizado de estatus social, como los que recientemente fueron realizados por una periodista en contra de una candidata a la vicepresidencia de Colombia, perpetúan los estigmas que impiden el desarrollo de una sociedad más equitativa.

En esta oportunidad, queremos extender un mensaje, a todos nuestros lectores, de cuidado y consciencia frente a los efectos de la comunicación en los debates públicos y privados. Gracias al lenguaje, los primeros humanos formaron sociedades que impulsaron nuestro desarrollo como especie; hoy, tristemente, vemos cómo ese mismo lenguaje es el que está desagregando familias, separando grupos de amigos y dividiendo a la sociedad.

## En esta entrega de Diálogos Punitivos

En este boletín traemos para ustedes temas de actualidad constitucional, asuntos novedosos sobre el derecho deportivo y el tratamiento de datos personales.

En nuestra columna de actualidad, Lina Sandoval escribe acerca de la despenalización del delito de aborto consensuado hasta la semana 24, conforme al reciente comunicado emitido por la Corte Constitucional. Allí hace un recuento histórico sobre el aborto en Colombia y las razones para su destipificación.

---

<sup>9</sup> BALLESTEROS SÁNCHEZ, Julio. *Delincuencia empresarial, derechos humanos y seguridad humana: reflexiones desde el derecho penal económico y de la empresa*. En: Estanislao ESCALANTE, Miguel LAMADRID, Mauricio CRISTANCHO & Jorge CARVAJAL, eds. *Problemas actuales de derecho penal económico, responsabilidad penal de las personas jurídicas, compliance penal y derechos humanos y empresa*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Primera edición, 2019. p. 302.

En la columna de interés, Karolay Argüelles analiza la protección de datos personales en nuestro ordenamiento jurídico y explica cuáles son los deberes y sanciones de quienes traten datos personales de terceros.

Por último, en la columna de entre líneas, Lina Sandoval reflexiona acerca de los programas de cumplimiento en los equipos de fútbol. En ese escrito se estudian los riesgos inherentes a la actividad deportiva y la respectiva implementación del *compliance* en esta materia.

Esperamos que esta entrega sea de su total agrado y extendemos una cordial invitación a que se suscriban a nuestro boletín académico y a nuestras diferentes redes sociales, así podrán estar permanentemente enterados de todo nuestro contenido.