

# DECISIÓN DE PRESIDENCIA N° 007



Grupo Energía Bogotá

#### ALCANCE DE LA DECISIÓN

Adopción de la Política de Derechos Humanos.

#### ANTECEDENTES

De acuerdo con el acta No. 1680 de la Junta Directiva del 25 de Agosto de 2022, se recomendó la aprobación de la Política de Derechos Humanos en el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y sus sociedades controladas, por considerarse adecuada a la organización.

A través de la presente política se busca establecer los lineamientos para el desarrollo e implementación de una cultura corporativa de derechos humanos, con base en las normas nacionales e internacionales, entre ellas:

- Los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos;
- La carta internacional de Derechos Humanos de la ONU;
- La declaración universal de Derechos Humanos;
- El Derecho Internacional Humanitario (DIH);
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos;
- El Pacto Internacional de derechos civiles y políticos;
- El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales;
- Los convenios fundamentales de la organización internacional de trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Los convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales;
- La convención de la ONU sobre los derechos del niño;
- La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- Los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas;
- Las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales;
- La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT;
- Los lineamientos en debida diligencia para operaciones empresariales atentas a los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario de la iniciativa Guías Colombia.

#### OBJETO

Establecer el marco de actuación para el desarrollo de una cultura corporativa de derechos humanos y asegurar su respeto y promoción, en todos los ámbitos de relacionamiento y territorios en los que operan el GEB y sus filiales.

#### ALCANCE

La presente política debe ser aplicada por el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y las sociedades controladas que lo integran, de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta política y la normatividad aplicable en cada una de las jurisdicciones donde tienen domicilio.

#### DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

Dando cumplimiento al propósito superior y los valores corporativos, se declaran los siguientes compromisos:

#### COMPROMISOS GENERALES

1. Dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y empresas, con particular énfasis a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.
2. Rechazar todas las formas de violencia (física, moral, sexual, psicológica o abuso verbal).
3. Evitar cualquier forma de discriminación por raza, edad, sexo, estado de embarazo, identidad de género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, orígenes sociales o étnicos, situación de discapacidad permanente o temporal, o afiliación sindical o política, que represente una vulneración de los derechos humanos de cualquier grupo de interés<sup>1</sup>.
4. Adoptar, mediante la debida diligencia en derechos humanos<sup>2</sup>, un enfoque preventivo de gestión para evitar los impactos adversos que las actividades de la compañía puedan ocasionar, y de no ser posible, mitigarlos y repararlos mediante mecanismos eficaces, proporcionales y razonables.
5. No tolerar la amenaza, intimidación, u otro acto de represalia contra la expresión pacífica de opiniones o inquietudes frente a las actividades de la compañía.
6. Mantener un relacionamiento continuo y transparente con los grupos de interés, respetando los derechos a la libre expresión y participación, así como disponiendo de mecanismos para atender y gestionar peticiones, quejas y reclamos (PQRs) en materia de Derechos Humanos, tales como el Canal Ético y el procedimiento de gestión de PQRs.
7. Fortalecer las capacidades de los grupos de interés en materia de Derechos Humanos, a través de programas de formación.
8. Contribuir al derecho al acceso universal a la energía, mediante una operación responsable, eficiente y confiable de los negocios.
9. Respetar y promover los derechos humanos de los diversos grupos de interés.

---

<sup>1</sup> Los grupos de interés del GEB son: Inversionistas y accionistas, Clientes, Empleados/as, Estado, Comunidades locales, Proveedores y contratistas, Junta Directiva y Alta Dirección, Socios y Filiales.

<sup>2</sup> El proceso de debida diligencia en Derechos Humanos del GEB se encuentra reglamentado en el Manual de debida diligencia en Derechos Humanos, y en el Manual metodológico de evaluación de impactos, entre otros instrumentos.

#### COMPROMISOS PARTICULARES

##### Compromisos con los empleados/as: condiciones de trabajo digno, seguro y respetuoso

10. Fortalecer una cultura corporativa incluyente, donde las personas, de manera individual o grupal, se sienten bienvenidas, respetadas, escuchadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones.
11. Asegurar la formalización a través del cumplimiento de todas las normas de contratación laboral.
12. Garantizar condiciones de trabajo digno y rechazar prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil.
13. Evitar cualquier forma de discriminación,
14. Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación y el acoso laboral y sexual.
15. Promover la diversidad en la planta de personal, a través de procesos abiertos y transparentes.
16. Promover la equidad de trato y de oportunidades.
17. Asegurar la igualdad salarial, garantizando que, en condiciones de trabajo de igual valor, las personas reciban un pago igual.
18. Respetar el derecho de asociación y negociación colectiva, cumpliendo a cabalidad las disposiciones legales orientadas a su protección.
19. Implementar acciones para lograr una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as.
20. Asegurar que las comunicaciones internas y externas estén libres de sesgos y discriminación de cualquier tipo, y se realicen mediante lenguajes y mecanismos que no refuercen estereotipos sociales o culturales.,

##### Compromisos con las Comunidades: El reconocimiento y respeto por los derechos de las comunidades

21. Respetar y velar por la protección de los derechos individuales y colectivos de las comunidades.
22. Contribuir a la creación de condiciones favorables para generar oportunidades de desarrollo social y económico, con respeto por las tradiciones, costumbres y saberes locales.
23. Promover un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en el relacionamiento con las comunidades.
24. Respetar y promover los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas, asegurando la construcción de escenarios de diálogo genuino, oportuno y permanente, en el marco de respeto a la diversidad y el multiculturalismo.
25. Respetar los derechos de las comunidades a gozar de un medio ambiente sano; a disponer y gozar de sus tierras, bienes y recursos de una manera segura, y que no afecte su salud e integridad.
26. Rechazar cualquier amenaza, intimidación y ataque físico, escrito, verbal, o legal, contra asociaciones o personas que defienden los derechos humanos.
27. Promover la protección del medio ambiente, los recursos naturales y la biodiversidad, favoreciendo entornos seguros y saludables en las áreas de influencia.

##### Compromisos con las Aliados, proveedores y contratistas

28. Incorporar el deber de cumplimiento de la presente política, en los acuerdos comerciales con aliados, proveedores y contratistas, implementando mecanismos de debida diligencia, supervisión y sanción en caso de incumplimiento.
29. Promover condiciones de trabajo digno, rechazando prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil, en la cadena de valor.
30. Promover la adopción de buenas prácticas de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión.
31. Evaluar el desempeño de los contratistas en asuntos relacionados con derechos humanos.

#### RESPONSABLES

**La Junta Directiva del GEB**, previa recomendación del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad es responsable de la aprobación de la presente política, así como de su revisión y seguimiento periódico, y asignación de los recursos financieros necesarios para su cumplimiento.

**La Presidencia del GEB** es responsable de asignar los recursos de capital humano necesarios para su cumplimiento.

**La Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del GEB** es responsable de liderar la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política.

**La Junta Directiva de las sociedades controladas** es responsable de la aprobación de la presente política, así como de su revisión y seguimiento periódico, y asignación de los recursos financieros necesarios para su cumplimiento.

**La Gerencia/Presidencia en las sociedades controladas** es responsable de asignar los recursos de capital humano necesarios para su cumplimiento.

**Las áreas de Sostenibilidad de las sociedades controladas** son responsables de adaptar esta política de acuerdo con el contexto local, y de liderar la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y reporte de la presente política.

**El área de Comunicaciones del GEB y de las sociedades controladas** es responsable de comunicar y difundir la presente política a través de medios disponibles para que sea conocida en todos los grupos de interés de la organización.

**La Dirección de Gestión del talento del GEB y de las sociedades controladas** es responsable de desarrollar procesos de formación, sensibilización y medición de conocimiento de los trabajadores/as sobre esta política.

**La Dirección de Abastecimiento del GEB y de las sociedades controladas** es responsable de asegurar la aplicación y cumplimiento de esta política en marco de las relaciones comerciales, haciéndola exigible a proveedores y contratistas.

**La Dirección de Cumplimiento del GEB y de las sociedades controladas** es responsable de garantizar que los mecanismos de monitoreo cumplan los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos.

**Los trabajadores/as del GEB y las sociedades controladas** son responsables de la aplicación de la presente política, informando sobre cualquier posible riesgo, impacto o desviación a la política.

**Los aliados, contratistas y proveedores del GEB y las sociedades controladas** son responsables de honrar los compromisos establecidos en esta política.

#### CONTROL DOCUMENTAL

	Nombre	Cargo	Área
<b>Elaborado por:</b>	Edgar Catano Sanchez	Líder Social de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones	Director de Sostenibilidad y Comunicaciones
	Elinor Vikoeren Vevle	Asesor de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones	Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones
	Eduardo Uribe	Director de Sostenibilidad y Comunicaciones	Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones
<b>Revisado por:</b>	Néstor Fagua	Vicepresidente Jurídico y de Cumplimiento	Vicepresidente Jurídica y de Cumplimiento
<b>Aprobado por:</b>	Juan Ricardo Ortega	Presidente	Presidencia

#### VIGENCIA

No. de Decisión Previa	Fecha de versión	Tipo de Acción	Razón de la actualización y descripción de última versión
007	29/Sep/2022	Creación	Se crea la política corporativa de DDHH GEB