

Capítulo 8:

# Derechos Humanos

Incondicionales  
con los quindianos





Tema material

## Derechos Humanos

Incondicionales  
con los **quindianos**



**GRI** 103-1 / 103-2 / 103-3 / 406-1 / 407-1 / 408-1 / 409-1 / 410-1 / 411-1 / 412-1 / 412-2 / 412-3 / 414-1 / 414-2 / 413-1 / EU22

En EDEQ asumimos un compromiso por el respeto de los Derechos Humanos en el relacionamiento con nuestros grupos de interés, tanto en las operaciones propias como en las que realizan nuestros contratistas; y lo hacemos con la convicción que la dignidad humana es fundamental en la agenda del desarrollo humano sostenible.

Esto se logra a través de la articulación de la gestión de impactos sociales con el enfoque de DDHH en proyectos y operaciones; y decisiones organizacionales respecto a la gestión del talento humano y la cadena de suministro.

Con la promulgación de la política institucional de Derechos Humanos en 2012, desde EDEQ hacemos público el compromiso de asumir en nuestras operaciones y promover en las operaciones de terceros con los que nos relacionamos, el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario, la Constitución Política y el marco legal establecido en Colombia.

Nuestra gestión incluye el desarrollo de acciones de respeto por los Derechos Humanos en las operaciones, la adopción de instrumentos y herramientas para fortalecer la gestión, promover el respeto y dar cuenta del avance en la implementación. En este despliegue, hacemos un referenciamiento permanente de los avances en materia de Derechos Humanos y empresas a nivel mundial y, en especial, acogemos y aplicamos los Principios Rectores de Naciones Unidas como guía en el abordaje interno en la materia.

Durante 2022 el foco en esta materia se centró en la Cadena de Suministro, para esto se implementaron 5 acciones del Plan de Tratamiento en DD.HH., donde se abordaron temas de capacitación a empresas contratistas priorizadas por riesgos, formalización del seguimiento del plan de tratamiento en el aplicativo Almera, el cual se realiza trimestralmente y se lleva al Comité de Gerencia, establecimiento de la Guía para definir criterios para identificar contratos críticos a partir de una posible vulneración o impactos en DD.HH. y se realizó un programa de radio sobre DH y el mecanismo de QyR. dirigido a nuestros Grupos de Interés.





#### Pacto Global | Área Derechos Humanos

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2: No convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos.



#### ISO 26000 | Responsabilidad Social Empresarial

Derechos humanos

Asunto 1. Debida diligencia.

Prácticas laborales

Asunto 4. Salud y seguridad en el trabajo

Asunto 5. Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

Participación y desarrollo de la comunidad

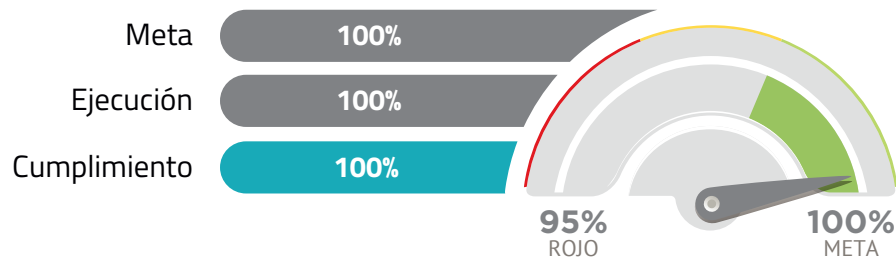
Asunto 2. Educación y cultura



## Indicador Plan de gestión en Derechos Humanos

Armonizar las relaciones con los grupos de interés externos

Este indicador estratégico mide el avance en la implementación del esquema de trabajo de Derechos Humanos para las empresas del Grupo EPM, su principal objetivo es asumir integralmente el compromiso del respeto por los DDHH y evitar impactos a terceros derivados de la operación empresarial u ocasionados a ella que estén asociados a Derechos Humanos o que se den percepciones sobre eventual coadyuvancia al impacto que producen terceros en las relaciones que tienen con las organizaciones del Grupo.



Para la vigencia 2021 se dio cumplimiento al plan de gestión en derechos humanos por medio de 4 objetivos o actividades planeadas alcanzando una ejecución del 100%.

Los componentes del esquema (ciclo PHVA) en la gestión son:

- Identificación de riesgos en DD. HH.
- Integración a la gestión - planes de tratamiento
- Adopción de la política
- Formación y sensibilización interna
- Implementación de un mecanismo de quejas y reclamos atento a DD. HH.

## *Derechos humanos en la cadena de suministro*

Las cadenas de valor son un pilar fundamental que brindan oportunidades para aumentar la efectividad dentro de los diferentes procesos de abastecimiento.

Promovemos la gestión de DD. HH. en la cadena de suministro con el interés de que todas aquellas empresas con las que nos relacionamos contractualmente estén alineadas con el compromiso de respetar y promover el respeto de los Derechos Humanos, reconociendo los riesgos que pueden conllevar las operaciones que terceros realizan en desarrollo de acuerdos comerciales.

El éxito de nuestra cadena de valor tiene como base el trabajo en equipo, el estimular la empatía e integrar conceptos fundamentales de los Derechos Humanos, fomentando la participación activa de nuestros grupos de interés, avanzando en la gestión responsable de la cadena de suministro, comprometidos con acciones y procesos para identificar y mitigar los impactos negativos de las empresas sobre las personas, generando un mejor conocimiento de las fuentes de suministro y minimizando probabilidades de incidentes relacionados con vulneración a los Derechos Humanos.

Mediante el mecanismo de quejas y reclamos Atento a DD.HH. para Proveedores y Contratistas, no se recibieron quejas por parte de los trabajadores de estas empresas relacionadas con las tipologías definidas para el tema.

Promovemos los Derechos Humanos a través de diversas estrategias para fortalecer las buenas prácticas empresariales dentro de la Cadena de Suministro que hoy permite evidenciar el cumplimiento de las obligaciones para generar condiciones responsables y seguras para sus colaboradores; desde la Gestoría de la Administración de los contratos se llevan a cabo las respectivas validaciones y el acompañamiento continuo a oportunidades de mejora. En 2022 empezó a operar el Mecanismo de Atención a Incidentes en Derechos Humanos para empleados de nuestros proveedores y contratistas, herramienta para gestionar las denuncias relacionadas con comportamientos que puedan generar impactos en derechos humanos a terceros durante 2022 no se presentaron reportes de incumplimientos al Manual de Conducta de Proveedores y Contratistas y tampoco se presentaron procesos o actividades con trabajo forzoso / obligatorio o trabajo infantil, este control se realiza desde la gestoría administrativa de los contratos que involucran mano de obra intensiva.

Seguimos fortaleciendo el relacionamiento con nuestros grupos de interés, creando oportunidades para el diálogo con propósito a través del cual se establecen canales de confianza y se generan espacios donde se unifican conocimientos prácticos que materializan el objetivo principal de Guías Colombia: generar y promover conductas empresariales responsables y respetuosas de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en Colombia. De acuerdo con el autodiagnóstico de Guías Colombia, continuamos con las actividades planeadas para las vigencias 2022 y 2023 del Plan para cierre de brechas.

En 2022 se realizaron 2 eventos de "día cero de la contratación", 4 eventos de presentación de portafolios y un evento virtual nacional de Proveedores y Contratistas. Asimismo, a través de los boletines para Proveedores y Contratistas hemos publicado temas referentes a los Derechos Humanos.

## *Derechos humanos en proyectos*

Nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos es una premisa de actuación en el desarrollo de todos los proyectos que adelantamos. El abordaje institucional del tema, cuyo marco es el procedimiento institucional de debida diligencia, la política de Derechos Humanos y los lineamientos que la complementan, proporcionan una base para que las dependencias responsables de la ejecución de un proyecto definan prioridades y líneas de actuación, de acuerdo con las necesidades identificadas en el entorno a través del relacionamiento con los grupos de interés.

Durante 2022 no se interpusieron acciones ante la empresa o instancias externas de las que se tenga conocimiento, asociadas a los derechos de comunidades étnicas en zonas de operación de EDEQ.

Durante 2022 los gestores sociales se realizaron labores de mitigación de impactos con las comunidades aledañas a los proyectos que desarrolló EDEQ para Expansión y Reposición de Redes, Gestión de Pérdidas de Energía y Mantenimiento, estos espacios se realizaron mediante socialización y comunicación, adicionalmente en los programas de educación se capacitaron clientes y usuarios en uso responsable y seguro del servicio de energía.

Desde EDEQ realizamos acompañamiento para llevar energía al resguardo indígena Draí Drua Embera Chami, ubicado en el municipio de Calarcá; con la ejecución de este proyecto más de 10 familias de la comunidad podrán disfrutar de un servicio que brinda las adecuaciones de las instalaciones eléctricas internas, a través del servicio de habilitación vivienda interna, contribuyendo a la calidad de vida de la comunidad, haciendo también posible que puedan contar con un aula de estudio para los niños, acceder al servicio de internet, entre otras comodidades. Cabe destacar que en el 2022 no se presentaron acciones interpuestas ante la empresa o instancias externas asociadas con incidentes con comunidades étnicas.

## *Gestión Institucional en Derechos Humanos*

### *Formación en Derechos humanos*

Con el objetivo de fortalecer la asimilación del elemento estratégico de la sostenibilidad en Derechos Humanos por parte de los trabajadores, en 2022 se generaron espacios de formación en los que logramos impactar un 18% más de trabajadores de EDEQ a través de 5 espacios institucionales: 2 dirigidos al Comité de Gerencia, 2 a todo el personal y 1 a requeridores y gestores técnicos y administrativos de contratos.

Disminuyeron las horas de capacitación en un 46% pero logramos impactar más personas, cumpliendo con el objetivo de llegar como mínimo cada año al 50% del personal, abordando principalmente a aquellos procesos más sensibles en materia de DD.HH.

Durante 2022 se logró impactar al 70% de trabajadores de EDEQ con temas de DD.HH., cabe resaltar que el foco estuvo en los requeridores y gestores técnicos y administrativos de contratos, se realizó la socialización de los riesgos en DD.HH. al Comité de Gerencia y finalizando el año en un Foro Gerencial dirigido a toda la organización se abordó la Gestión en DD.HH de EDEQ, adicional a lo anterior, algunos trabajadores de EDEQ participamos en el Foro de Grupo de Empresa y DD.HH.

## **Formación en Derechos Humanos**

Concepto	2020	2021	2022
Empleados capacitados	194	258	318
Horas de capacitación	388	411	365
% de empleados capacitados	38%	52%	70%

## **Casos de Discriminación**

La función del comité obrero patronal es atender los procesos disciplinarios y los resultados pueden ser: llamados de atención, sanciones o despidos por justa causa. De los 8 casos atendidos en el comité obrero patronal durante 2022, 6 fueron cerrados en esta vigencia. En la organización no se realizan planes de reparación.

## **Seguridad y Derechos humanos**

EDEQ somos conscientes de la importancia que tiene el abordaje preventivo en Derechos Humanos como parte del desarrollo de sus estrategias de seguridad. Por ello, y como principio empresarial, se adelantan las gestiones para asegurar la protección de las operaciones, los empleados y los bienes, tanto en las acciones desarrolladas por agencias de seguridad privada, como aquellas que se derivan del cumplimiento de convenios con la fuerza pública, en los casos en los que estos se establecen, acogiendo y aplicando la normatividad del país.

La empresa de seguridad que nos presta el servicio capacitó al 100% de sus colaboradores en Derecho Internacional Humanitario, donde participaron los guardas de seguridad adscritos al contrato de vigilancia de EDEQ. La continuidad que se ha dado a las capacitaciones anuales en materia de derechos humanos al personal de seguridad se ha visto reflejado en el actuar de los guardas de seguridad en los diferentes puntos de atención de EDEQ donde no hemos tenido incidentes asociados a derechos humanos.

En 2022 no se presentaron eventos que tuvieran incidencia con relación a los Derechos Humanos, resultados que permiten indicar que las capacitaciones que se realizan cada año han servido para sensibilizar e interiorizar al personal de Seguridad, frente a los derechos y deberes en temas de Derechos Humanos.

La empresa que presta los servicios de Vigilancia y Seguridad Privada para EDEQ, para la vigencia 2022 realizó capacitación en Derechos Humanos a un total de 65 trabajadores con una intensidad horaria de 2 horas, cuyo tema central fue la Protección a los Derechos Humanos en la seguridad privada.

Importante mencionar que dentro del alcance del contrato, se tiene establecido los servicios de vigilancia y seguridad privadas sin armamento, esto significa que el total de personal de vigilancia que labora para EDEQ no emplea armamento.

## Capacitación en DDHH - Personal de seguridad Contratado

Concepto	2020	2021	2022
Personal de seguridad - Contratistas	64	67	65
Personal de seguridad - Capacitación en DDHH - Contratistas	46	67	65
Personal de seguridad - Capacitación en DDHH - Horas - Contratistas	184	134	130
Duración promedio de capacitación (Horas)	4	2	2
Porcentaje del personal de seguridad capacitado	72%	100%	100%



**En este capítulo damos cumplimiento a los contenidos GRI:**

- **GRI 103-1:** Explicación del tema material y su Cobertura
- **GRI 103-2:** El enfoque de gestión y sus componentes
- **GRI 103-3:** Evaluación del enfoque de gestión
- **GRI 406-1:** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
- **GRI 407-1:** Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
- **GRI 408-1:** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
- **GRI 409-1:** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
- **GRI 410-1:** Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
- **GRI 411-1:** Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas
- **GRI 412-1:** Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
- **GRI 412-2:** Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
- **GRI 412-3:** Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos
- **GRI 413-1:** Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
- **GRI 414-1:** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
- **GRI 414-2:** Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
- **EU22:** Número de personas desplazadas física o económicamente y la compensación otorgada, detallado por tipo de proyecto