



Sistema de Debida Diligencia en Derechos Humanos: prevención, evaluación y mitigación de impactos



Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva

Estrategia de DD.HH. Grupo Empresarial



Etapas Debida Diligencia DD.HH. Grupo Empresarial

El proceso de debida diligencia del GEB cubre los siguientes grupos de interés: **trabajadores propios, mujeres, niños, población indígena, contratistas (incluidos empleados de terceros) y comunidades locales**



Alcance Debida Diligencia Grupo

- **Colombia:** GEB (Holding), Enlaza y Transportadora de Gas natural internacional (TGI)
- **Perú:** Cálidda, Contugas y Electro dunas
- **Guatemala:** Conecta

Debida Diligencia en Derechos Humanos en GEB y sus Filiales

Marco Corporativo:

El Grupo Energía Bogotá (GEB) cuenta con un Sistema de Debida Diligencia en Derechos Humanos (DD.HH.) alineado con estándares internacionales, que incluye una política robusta de DD.HH., identificación de riesgos, medidas de mitigación y mecanismos de remediación.

Implementación en Filiales:

Las siguientes filiales han adoptado la Política de Derechos Humanos de GEB y cuentan con su propio sistema de debida diligencia en marcha y un plan de acción estructurado para el cierre de brechas en DD.HH.:

1. Transportadora de Gas Internacional (TGI) (Colombia)
2. Enlaza (Colombia)
3. Conecta (Guatemala)
4. Cálidda (Perú)
5. Contugas (Perú)
6. ElectroDunas (Perú)

Aspectos Clave:

- La Política de DD.HH. ha sido adoptada formalmente por todas las compañías.
- Cada filial ha identificado riesgos de DD.HH. propios y los ha incluido en su matriz de riesgos estratégicos.
- Existe acompañamiento técnico del equipo corporativo de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones para asegurar coherencia, seguimiento y mejora continua.

Revisión periódica del mapeo de riesgos:

- GEB realiza seguimiento periódico a riesgos relacionados con DD.HH, tendencias y mejores prácticas.
- GEB actualiza las matrices de riesgos por lo menos una vez al año con base a nuevos controles, lineamientos, canales de comunicaciones y reporte, y medidas de remediación.
- Adicionalmente, los riesgos estratégicos de DD.HH son supervisados por la Junta Directiva, quien a través del Comité de Riesgos y Auditoría hace seguimiento a su gestión bimestralmente.
- Esta revisión periódica cubre operaciones propias, cadena de valor y relaciones comerciales.

Fortalecimiento del Sistema de DD.HH.: Nuevas Relaciones y Evaluación de Socios

1. Identificación de riesgos en nuevas relaciones comerciales

- GEB incorpora el análisis de riesgos en DD.HH. en procesos de fusiones, adquisiciones y creación de joint ventures.
- Se analizan antecedentes públicos, riesgos y políticas en DD.HH. antes de formalizar nuevas alianzas.

2. Evaluación de brechas e impactos en DD.HH. en socios estratégicos (2024)

- En 2024, se realizó una autoevaluación de riesgos en DD.HH. con siete empresas participadas: Argo, Vanti, Redeia, Enel, ISA, EMSA y Promigas.

Metodología:

- Autoevaluación mediante cuestionario sobre probabilidad y gravedad de impactos.
- Verificación cruzada de fuentes públicas como reportes de sostenibilidad y sitios web.

Socios y empresas participadas



Áreas de impacto potencial en DD.HH. con alcance Grupo Empresarial

La identificación de las áreas de impacto tuvo en cuenta: la región (América Latina), los países de influencia de las filiales (Colombia, Perú y Guatemala), y el sector (energía y gas).

01

Prácticas laborales

02

Relación con comunidades locales

03

Impacto ambiental

04

Seguridad pública

05

Privacidad y tecnologías digitales

06

Ética y Transparencia

07

Diversidad, Equidad e Inclusión

08

Calidad del suministro

Áreas de impacto potencial en DD.HH. con alcance Grupo Empresarial

01

Prácticas laborales

Tipologías:

- a) Libertades sindicales (**asociación y Derecho a la negociación colectiva**)
- b) Condiciones laborales
- c) Seguridad y Salud en el Trabajo
- d) Igualdad y diversidad (igualdad de remuneración)
- e) Trabajo infantil y trabajo forzoso

Principales DDHH afectados:

Derechos laborales y sindicales (libertad de asociación y negociación colectiva); trabajar en condiciones justas y favorables; a la protección social, a un nivel de vida adecuado y al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; a la igualdad (igualdad de remuneración) y la no discriminación. Derechos del niño. Libertad y seguridad.

02

Relación con comunidades locales

Tipologías:

- a) Derechos sobre las tierras y acceso a recursos naturales
- b) Otros impactos sociales o culturales
- c) Otros impactos a la salud y a la seguridad

Principales DDHH afectados:

Alimentación, vivienda y salud. Derechos de los pueblos indígenas.

03

Impacto ambiental

Tipologías:

- a) Cambio climático
- b) Otro impacto ambiental a gran escala

Principales DDHH afectados:

Vida, alimentación, vivienda y salud. A la naturaleza y el desarrollo sostenible. Derechos de los pueblos indígenas

Áreas de impacto potencial en DD.HH. con alcance Grupo Empresarial

04

Seguridad pública

Tipologías:

Violencia e intimidación grave de miembros de las comunidades locales, líderes sociales, activistas por los derechos humanos o el medio ambiente, sindicalistas, etc.

Principales DDHH afectados:

Vida, libertad y seguridad. A no ser sometido a torturas ni tratos crueles o inhumanos.

05

Privacidad y tecnologías digitales

Tipologías:

Problemas derivados de la supervisión de las comunicaciones y la recolección, almacenamiento y gestión de datos personales de clientes, empleados y terceros.

Principales DDHH afectados:

Igualdad y no discriminación, acceso a servicios básicos y de calidad, y derechos de los colectivos más vulnerables.

06

Ética y Transparencia

Tipologías:

- a) Corrupción y sobornos
- b) Política fiscal corporativa
- c) Competencia

Principales DDHH afectados:

Igualdad y no discriminación, acceso a servicios básicos y de calidad, y derechos de los colectivos más vulnerables.

Áreas de impacto potencial en DD.HH. con alcance Grupo Empresarial

07

Diversidad, Equidad e Inclusión

Tipologías:

- a) Estereotipos
- b) Barreras invisibles
- c) Discriminación
- d) Violencia y acoso en el mundo del trabajo
- e) Acoso sexual

Principales DDHH afectados:

Igualdad y no discriminación, a las prácticas laborales, al acceso a servicios básicos y de calidad, y derechos de los colectivos más vulnerables.

08

Calidad del suministro

Tipologías:

- a) Calidad y fiabilidad del suministro
- b) Acceso y asequibilidad a la energía

Principales DDHH afectados:

Derecho a la salud física y mental y el bienestar, derecho a un nivel de vida adecuado y medios de subsistencia y derecho de los pueblos a la libre disposición de sus riquezas y recursos.

Avances 2024

Estrategia de Derechos Humanos

Grupo Empresarial

Avances de DDHH

Principales logros

- Inclusión del **riesgo de DDHH como riesgo estratégico** en GEB y todas las filiales
- **Actualización** de los mecanismos de PQRS (Canal ético y Gestión Documental)
- **Inclusión de una categoría especial** en el Canal Ético para denuncias relacionadas con DD.HH.
- **Evaluación de brechas e impactos** en DD.HH. y recomendaciones para empresas participadas (socios)
- **Capacitación a distribuidores de PQRS** de GEB y Enlaza sobre mecanismos de reclamación en DD.HH.
- **Revisión de registros históricos (PQRS)** entre 2021 y 2023 relacionados con DD.HH., con el objetivo de identificar posibles impactos negativos

Formación y Cultura

Empleados - Principales logros

- **Curso e-learning en DD.HH.** para empleados de GEB, Cálidda, Contugas, TGI, Conecta y Enlaza.
- **97 gestores** sociales, ambientales y prediales de Enlaza (directos e indirectos) formados en DD.HH.
- **72% de los empleados** de GEB y Enlaza participaron en la encuesta de percepción en DD.HH. y DEI. A partir de los resultados obtenidos, se diseñó un plan de acción enfocado en cerrar las brechas identificadas.

Contratistas – Principales logros

- **248** personas de **35 contratistas críticos GEB y Enlaza** formados en DD.HH. (equipos directivos y equipos operativos)

Componentes del Plan de acción DEI

Objetivo

Fomentar una cultura organizacional donde todas las personas sean valoradas y respetadas, promoviendo la **equidad de oportunidades y el desarrollo** de un **entorno diverso, seguro e inclusivo** en nuestras operaciones, cadena de suministro y comunidades de influencia.

Áreas de acción:

Talento

- Promover la equidad en procesos de selección, promoción y compensación.
- Implementar programas de sensibilización y capacitación en DEI.
- Fomentar el liderazgo de mujeres en roles estratégicos.
- Asegurar accesibilidad para empleados con discapacidad.
- Promover la atracción y retención de talento diverso.

Proveedores

- Integrar criterios DEI en la selección y gestión de proveedores y contratistas.
- Capacitar y asesorar a proveedores y contratistas en la implementación de buenas prácticas DEI.

Comunidades

- Implementar proyectos de impacto social con enfoque DEI.
- Generar oportunidades de educación, empleo y desarrollo para poblaciones vulnerables.
- Formar gestores en campo con enfoque en DDHH y DEI.

Comunicación interna y externa (redes, página web, reporte integrado) con datos y testimonios sobre el impacto de nuestras acciones DEI

Seguimiento y evaluación

- Mesas de trabajo periódicas entre Talento-Sostenibilidad-Abastecimiento
- Revisiones trimestrales en Comité DEI para medir avances y ajustar iniciativas
- Se fomentará la participación de empleados, proveedores y comunidades en la mejora continua de las iniciativas DEI

Avances 2024

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Todas las filiales del GEB cuentan con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y un plan de trabajo para el cierre de brechas

Talento

Enfoque

Lograr una fuerza laboral diversa, equidad en cargos y cultura incluyente

Principales logros

- Procedimiento de **selección sin sesgos**
- **Hoja de vida incógnita**
- Diagnóstico y plan de acción para la **inclusión laboral de personas con discapacidad en GEB, TGI, Contugas, ElectroDunas y Conecta**
- **Aula de Diversidad** con capacitaciones a empleados
- **7,48% población diversa*** en la fuerza laboral
- **39% mujeres** en cargos de gerencia media
- **Reconocimiento** de empresas integradoras en 2024 a ElectroDunas por buenas prácticas en DEI

Proveedores

Enfoque

Impulsar buenas prácticas de DD.HH. y DEI en la cadena de suministro

Principales logros

- Implementación del **programa Mujeres Linieras** (Enlaza)
- **Adopción criterios de DEI** en procesos de abastecimiento (GEB, Enlaza, TGI)
- **45 contratistas** de GEB y filiales participando en el Curso de Sostenibilidad Estratégica

Comunidades

Enfoque

Implementar proyectos de impacto social con enfoque DEI

Principales logros

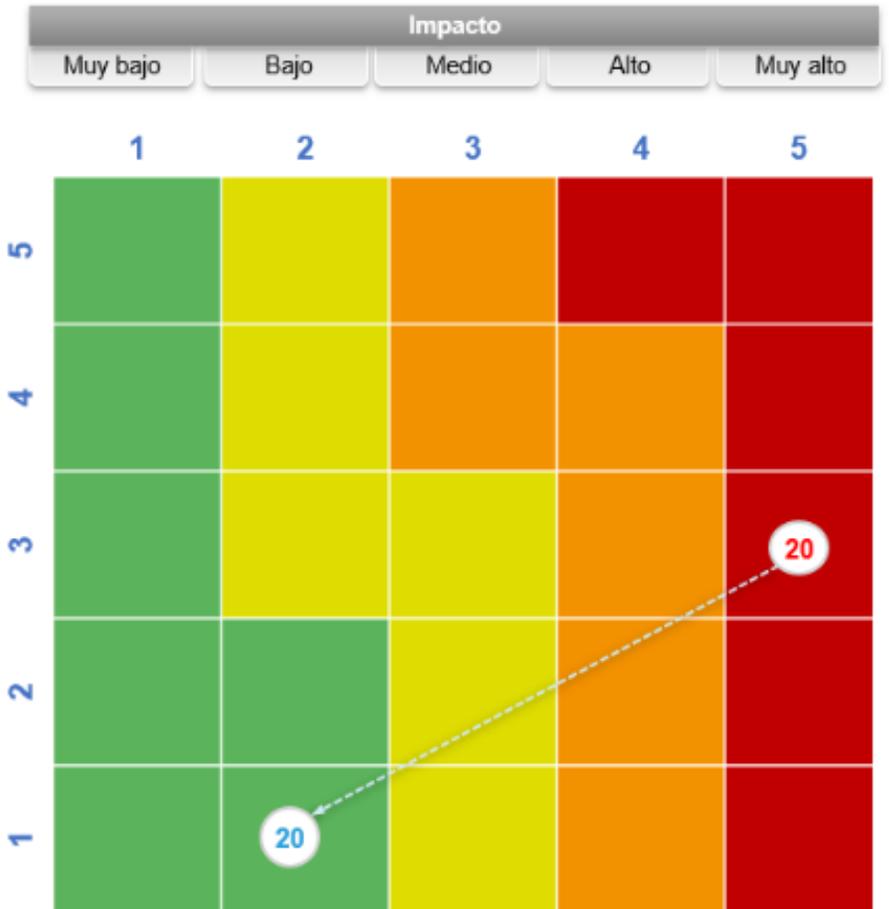
- **+3.000 mujeres y personas diversas** beneficiadas de "Legado para el Territorio"
- **94% de gestores** sociales, ambientales y prediales Enlaza formados en resolución de conflictos, negociación y relacionamiento
- **+7.000 mujeres** beneficiadas bajo el Programa *Comedores Cálida* en temas relacionados con la nutrición, higiene, cuidado del agua y emprendimiento.

*LGBTIQ+, minorías étnicas/raciales, otros
(Resultados encuesta Mercer 2024)

Proceso proactivo de gestión de riesgos en DD.HH.

- El Grupo Energía Bogotá (GEB) ha implementado un proceso robusto y proactivo para gestionar los riesgos de derechos humanos en sus operaciones. En octubre de 2022, se aprobó la inclusión de riesgos de vulneración de DD.HH. en la matriz de riesgos estratégicos del Grupo. Desde entonces, la Junta Directiva realiza seguimientos **bimestrales** para asegurar que las acciones de mitigación sean efectivas y oportunas.
- Además, para 2024, el riesgo de DD.HH. fue incluido como riesgo estratégico en todas las subsidiarias Enlaza, TGI, Contugas, Electrofundas Cálida y Conecta.
- El proceso de identificación y evaluación de riesgos cubre no solo las operaciones propias, sino también las relaciones comerciales. Las acciones de mitigación incluyen la capacitación continua de empleados y contratistas, así como el desarrollo de protocolos internos adaptados a los riesgos identificados.
- La matriz de riesgos ayuda a priorizar y asignar recursos de manera efectiva, asegurando que las áreas con mayores riesgos de DD.HH. reciban la atención más alta.

Riesgo: Vulneración de los DDHH de parte del GEB, colaboradores, o de un socio o contratista del GEB



RI# Riesgo inherente/Valoración de riesgo sin control

RC# Riesgo Controlado/Valoración de riesgo controlado

Planes de mitigación en DD.HH.

En los últimos tres años, el GEB ha implementado planes de mitigación en DD.HH. de forma exitosa, sin que se haya identificado ninguna vulneración significativa de DD.HH. dentro de sus operaciones, lo que refuerza la efectividad de la gestión preventiva.

Entre los procesos llevados a cabo por el Grupo y que contemplan el desarrollo de planes de mitigación, se destacan los siguientes

- **Comunidad:** Los lineamientos de relacionamiento intercultural del Grupo exigen que el proceso de debida diligencia incluya una evaluación de impacto real y potencial en los DD.HH. y la definición de medidas de manejo, incluyendo cómo se gestionarán las posibles consecuencias negativas en distintas etapas del proyecto.
- **Proveedores y contratistas:** Son evaluados periódicamente en aspectos como HSE, gestión ambiental y responsabilidad social. En los casos donde se identifican riesgos, se requiere la presentación de planes de mejora. Para mayor información consultar el Manual HSSE: https://www.grupoenergiabogota.com/en/content/download/33835/file/Manual%20HSSE_En.pdf
- **Trabajadores:** Todas las filiales cuenta con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) que vela por el cumplimiento de la Política de DD.HH. y por la estrategia de DDHH y DEI. El Comité aprueba y hace seguimiento a los planes de prevención y mitigación en materia de DD.HH. y DEI, los cuales incluyen formación y sensibilización a empleados, herramientas para asegurar imparcialidad y no discriminación en procesos de selección de talento, etc. Asimismo, el GEB cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que recibe y gestiona las quejas de acoso laboral, aplicando el procedimiento establecido para tal fin.



Grupo Energía Bogotá



Para uso restringido GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. ESP. y sus filiales Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta presentación puede ser reproducida o utilizada en ninguna forma o por ningún medio sin permiso explícito de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. ESP. o sus filiales como propietarias de la información.