



**SISTEMA DEBIDA
DILIGENCIA en DD.HH.
Grupo Empresarial**

Estrategia de DD.HH. Grupo



Etapas Debita Diligencia DD.HH. Grupo

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



Alcance de la Debita Diligencia Grupo:

Colombia:

- Corporativo GEB
 - Enlaza
- Transportadora de Gas natural internacional (TGI)

Perú:

- Cálidda
- Contugas
- Electroduñas

Guatemala

- Conecta

*Aunque en 2023 no se contó con nuevas relaciones comerciales, se sigue el mismo proceso de identificación impactos relacionados con los DDHH al igual que con las operaciones propias y la cadena de valor.

Fuentes de información utilizadas en el Sistema de Debida Diligencia Grupo

Entrevistas a Grupos de Interés

- Comunidades
- Contratistas
- Trabajadores del Grupo

Revisión Documental

- Políticas
- Estrategias
- Procedimientos

Sesiones de trabajo con áreas

- D. Cumplimiento, D.Asuntos corporativos, D.Abastecimiento, D.Planeación Estratégica, D.Gestión del Talento, Vp. Crecimiento, Gerencia Gestión documental, Seguridad y D. de Sostenibilidad y Comunicaciones

Áreas de impacto potencial en DDHH con alcance Grupo

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. Grupo Empresarial

01

Prácticas
laborales

Tipologías:

- a) Libertades sindicales (asociación y 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.

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

Áreas de impacto potencial en DD.HH. 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.

Gestión del riesgo en Derechos Humanos

Aprobación de la inclusión del riesgo de vulneración de los DDHH en la matriz de riesgos estratégicos del GEB (octubre 2022).

La Junta Directiva realiza seguimientos bimestrales a este riesgo

Inclusión del riesgo de DDHH como riesgo estratégico en 4 filiales (Enlaza, TGI, Conecta y Cálidda) en 2023.

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



Planes de mitigación en DD.HH.

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

- **Comunidades:** Los lineamientos de relacionamiento intercultural del Grupo exigen que el proceso de debida diligencia incluya una evaluación del impacto real y potencial en los DDHH 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. Al obtener una evaluación negativa, deben presentar planes de mejora al GEB. Adicionalmente, el Manual de HSSE establece que el contratista debe prever y gestionar los posibles conflictos sociales entre los stakeholders y el GEB, en el marco del respeto a los DDHH. GEB forma periódicamente a proveedores y contratistas en materia de DDHH y diversidad, equidad e inclusión, y en los contratos que firman GEB y sus filiales se incluye una cláusula de terminación en caso de una vulneración de los DDHH por parte de un contratista. 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 Derechos Humanos y por la estrategia de DDHH y DEI. El Comité aprueba y hace seguimiento a los planes de prevención y mitigación en materia de DDHH y DEI, los cuales incluyen formación y sensibilización a empleados, herramientas para asegurar imparcialidad y no discriminación en procesos de selección de talento, implementación del sistema de gestión de igualdad de género “Equipares”, 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 <https://www.grupoenergiabogota.com/conoce-geb/talento-geb/comite-de-convivencia>



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.