



ADI-PO-AL-004

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS



1. ALCANCE DE LA DECISIÓN

Adopción de la Política Corporativa de Derechos Humanos.

2. ANTECEDENTES

De acuerdo con el acta No. 1680 de la Junta Directiva del Grupo Energía Bogotá S. A. ESP -GEB- 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, en tal virtud, Transportadora de Energía de Centroamérica, S. A. (en adelante podrá denominarse como “la compañía”) adopta la siguiente Política:

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;
- La Convención Americana sobre los 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;
- La Constitución Política de la República de Guatemala y demás normativa legal aplicable.

3. 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 opera Transportadora de Energía de Centroamérica, S. A.

4. ALCANCE

La presente política es aplicable a todos los procesos de Transportadora de Energía de Centroamérica, S. A., de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta política y la normativa aplicable.

5. 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, con particular énfasis a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas¹.
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 interés².
4. Adoptar, mediante la debida diligencia en derechos humanos³ que para el efecto se defina, 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 RSO-I-RO-001 Instructivo para quejas y reclamos (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.

¹ https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

² Los grupos de interés o partes interesadas de Transportadora de Energía de Centroamérica, S. A. se encuentran identificados en el SGI-F-PI-001 Identificación y seguimiento de partes interesadas.

³ El proceso de debida diligencia en Derechos Humanos se encuentra reglamentado en el Manual de debida diligencia en Derechos Humanos, y en el Manual metodológico de evaluación de impactos del GEB, 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, cosmovisión, 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.
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.

6. RESPONSABLES

El Consejo de Administración de la compañía 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.

El Comité de Gerencia Estratégico de la compañía (Alta Dirección) es responsable de brindar el apoyo necesario para la correcta adopción e implementación de la presente política, asimismo, de monitorear, controlar y evaluar los resultados de su aplicación

La Gerencia General de la compañía es responsable de asignar los recursos de capital humano necesarios para su cumplimiento.

La Gerencia de Desarrollo Sostenible de la compañía es responsable 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 de la compañía 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.

El área de Gestión del Talento de la compañía es responsable de desarrollar procesos de formación, sensibilización y medición de conocimiento de los trabajadores/as sobre esta política.

La Gerencia de Abastecimiento y Servicios de la compañía es responsable de asegurar la aplicación y cumplimiento de esta política en marco de las relaciones comerciales, haciéndola exigible a proveedores y contratistas.

El área de Cumplimiento de la compañía es responsable de garantizar que los mecanismos de monitoreo cumplan los estándares locales e internacionales en materia de Derechos Humanos.

Los colaboradores/as de la compañía 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 de la compañía son responsables de honrar los compromisos establecidos en esta política.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

No.	Tipo de Documento	Código del Documento	Nombre del Documento
1	Formato	SGI-F-PI-001	Identificación y seguimiento de partes interesadas
2	Instructivo	RSO-I-RO-001	Mecanismo de Quejas

8. CONTROL DE CAMBIOS

Referencia	Número	Descripción del Cambio
ADI-PO-AL-004 Política Corporativa de Derechos Humanos Versión: 00	N/A	*Se actualiza el nombre del "RSO-I-RO-001" el cual pasa de ser: Instructivo para quejas y reclamos (PQRS) a ser: "Mecanismo de Quejas" *Se sustituye la mención del "ADI-F-AL-006 Análisis de contexto y partes interesadas" por el "SGI-F-PI-001 Identificación y seguimiento de partes interesadas"