

PL.083

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS - CEO

VERSION 01



1. OBJETIVO Y ALCANCE

A través de este documento La Compañía Energética de Occidente S.A.S E.S.P (En adelante CEO), establece los lineamientos a cumplir en materia de Derechos Humanos y manifiesta su total compromiso de acoger, respetar, reparar, cuando sea necesario, y, promocionar los Derechos Humanos (DD.HH) consagrados en la Carta Universal de las Naciones Unidas, incluido el Derecho Internacional Humanitario, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, las disposiciones de la OIT, y las normas que de éstos se derivan, en Colombia y en todos los países en los que tenga presencia, teniendo en cuenta las guías y buenas prácticas tales como los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” redactados por la Oficina de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Aplica a CEO y a todo negocio conjunto, asociación o Joint Venture que llegase a celebrarse sobre los cuales CEO tenga el control, así como aplica a los contratistas y proveedores, bajo supervisión directa de CEO, tanto en Colombia como en el exterior.

En aquellos casos de las empresas en las que CEO no tenga el control total, el compromiso radica en hacer valer la influencia sobre las empresas, asociaciones o Joint Ventures no controladas, para incentivarlas a actuar de forma coherente con la intención y los compromisos expresados en esta política.

2. DEFINICIONES

- **Alta Dirección:** Junta Directiva, Gerente General y Gerentes de Área de CEO.
- **Colaborador:** Trabajadores, estudiantes en práctica y aprendices de CEO.
- **Comunidad:** Grupo organizado de personas que comparten características culturales, sociales, demográficas y económicas; que habitan en las áreas de influencia que son impactadas por las labores de CEO, referentes a expansión, mantenimiento, vigilancia, entre otras; que pueden ser afectadas por actividades como tránsito de vehículos y/o trabajadores de la empresa o contratistas; que habitan en poblaciones y municipios vecinos a la infraestructura de energía de la Compañía y que se relacionan entre sí y con el entorno de una manera particular (instituciones, autoridades, empresa, medio ambiente). Entiéndase además a la comunidad legalmente organizada, así como a miembros individuales de ésta.
- **Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de Nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos los individuos, sin discriminación alguna, tienen los mismos derechos humanos. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
- **Debida Diligencia:** En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- **Empresas Vinculadas:** Corresponde a las entidades controladas de Promigas.
- **Los Derechos Humanos Más Destacados:** Son aquellos derechos humanos que resultan más sobresalientes por correr mayor riesgo de sufrir el impacto negativo más severo a través de las actividades o relaciones comerciales de la empresa.

- **Mitigación:** La mitigación del riesgo relacionado con los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias negativas determinadas.
- **Riesgos Relacionados con los Derechos Humanos:** Se entienden como riesgos de una empresa relacionados con los derechos humanos, los riesgos de que sus actividades puedan acarrear una o más consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

3. CONDICIONES GENERALES

La Política de Derechos Humanos comunica el compromiso adquirido por CEO S.A.S E.S.P., con el fin de garantizar el respeto por los derechos humanos y constituye una directriz en el ejercicio de todas las actividades emprendidas en el desarrollo de los negocios de las empresas.

La Política de Derechos humanos se rige por la Política Corporativa de Promigas, en cumplimiento de los ejes fundamentales del modelo de gestión con enfoque sostenible, alineados con la estrategia del negocio. Alineados con el Código de Conducta y el compromiso voluntario de implementar los principios de pacto Global de las Naciones Unidas y la decisión de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contemplados dentro de la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Esta política se constituye en un marco de actuación que favorece el reconocimiento del impacto que las decisiones empresariales y las operaciones diarias pueden tener en el desarrollo sostenible de la sociedad, a través de la generación de valor económico, social y ambiental.

4. POLÍTICAS

CEO se compromete a defender la dignidad, la igualdad de derechos, las libertades fundamentales y los derechos humanos de sus empleados, contratistas y las comunidades en donde tiene operaciones, así como los derechos de otras personas que puedan ser afectadas por sus actividades.

Igualmente se compromete con la promoción de una cultura de respeto y reconocimiento del otro en su integridad y el valor que la naturaleza misma le concede como ser humano, sin más miramientos que la persona misma, valorando la diversidad y reconociendo con especial énfasis a las minorías nacionales, religiosas, lingüísticas y étnicas, así como a aquellas personas en condiciones vulnerables, mujeres, la niñez, personas en condición de discapacidad o migrantes.

Reconoce que la participación es un derecho fundamental de las comunidades y un principio de actuación en la planeación, toma de decisiones e implementación de planes de acción por parte de la empresa directamente o por intermedio de socios y contratistas y declara actuar bajo principios de buena fe, confianza y respeto, como fundamentos para el relacionamiento con comunidades y demás partes interesadas.

CEO declara cero tolerancia a todas aquellas acciones de trabajadores, proveedores y contratistas que impacten negativamente los derechos humanos de las comunidades y demás partes interesadas.

5.1 RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

La siguiente es la Declaración de Derechos Humanos de CEO:

El ser humano es el eje central de las actuaciones de la compañía, por ello CEO se compromete a respetar sus derechos, promoverlos y remediar las consecuencias negativas -si seriere necesario-. En

CEO se valora la diversidad y se reconoce que los derechos son innegociables e inherentes a todas las personas, quienes deben recibir trato igualitario.

Los objetivos de CEO mediante la implementación de esta política son:

- Evitar causar, o contribuir a causar, impactos adversos sobre los derechos humanos.
- Prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a nuestras operaciones.
- Contribuir positivamente al avance de los derechos humanos de todas las personas, incluidas las minorías y los grupos vulnerables. En caso de causar o contribuir a generar un impacto adverso sobre los derechos humanos, se proporcionan o se coopera en procesos que permitan encontrar una solución adecuada.

En CEO se honran y se viven los derechos así:

5.1.1 PRÁCTICAS LABORALES

Con respecto a los colaboradores, contratistas y proveedores, CEO:

- Incentiva la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.
- Propicia bienestar y calidad de vida.
- Proporciona condiciones seguras y saludables.
- Reconoce el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Valora la diversidad y siempre procura que sus empleados y contratistas reciban un trato justo. Además, brinda las mismas oportunidades en todos los niveles de la organización. Prohíbe la discriminación por raza, nacionalidad, religión, género, edad, orientación sexual, discapacidad, ascendencia, origen social, opinión política o de otra índole, u otros argumentos.
- Ofrece igualdad de oportunidades: promueve la equidad, la imparcialidad y las condiciones de trabajo igualitarias.
- No acepta abusos de ninguna clase. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, discriminación, acoso sexual y no sexual y uso de la fuerza.
- No tolera el trabajo infantil.
- Capacita a sus colaboradores, contratistas y proveedores para que se apropien y respeten los derechos humanos.
- En todas sus operaciones, independientemente de su ubicación o funciones, espera que nuestros empleados y colaboradores no sean cómplices de la violación de los derechos humanos y que respalden las normas internacionales pertinentes. Se espera que todos los líderes de la empresa den un sólido ejemplo de una actuación íntegra y promuevan una cultura ética que respete la dignidad y la igualdad de todas las personas.
- Lleva a cabo programas de formación y concientización para capacitar a sus empleados y colaboradores, y promueve la concientización, las competencias y el liderazgo en materia de derechos humanos.

5.1.1.1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CEO tiene el compromiso de proporcionar a todos sus colaboradores y contratistas condiciones seguras y saludables. A su vez, es responsabilidad de empleados y contratistas permanecer vigilantes en sus puestos de trabajo, realizando las tareas de manera segura, cumpliendo las leyes y regulaciones aplicables y reportando oportunamente los incidentes ocurridos. De esta manera podrán retornar a sus hogares sanos y felices.

5.1.1.2. ACOSO

Los colaboradores de CEO tienen el derecho de laborar en un ambiente libre de intimidaciones, acoso o abuso. De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley de Acoso Laboral, se prohíbe toda forma de acoso en el lugar de trabajo. En cumplimiento de la Ley 652 de 2012 se conformó el Comité de Convivencia Laboral responsable de establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, además de analizar las denuncias en el marco del procedimiento establecido y sugerir las acciones a tomar.

5.1.1.3. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos los empleados de CEO tienen derecho a asociarse para defender y hacer valer sus derechos, dentro los parámetros establecidos por la ley Colombiana y los tratados internacionales de la OIT aplicables en Colombia y en los territorios o países en los que tiene operaciones.

Se garantizan los espacios y canales para un diálogo abierto, respetuoso y sano y para establecer relaciones de confianza que favorezcan crecer como empresa, individuos y mantener la viabilidad y sostenibilidad de la empresa.

Se rechaza cualquier acto o conducta contraria a la ley, a la convivencia pacífica y a la limitación del derecho de asociación que le asiste a todo ser humano, entendiendo este derecho como la libertad de elegir asociarse o no asociarse de acuerdo con el deseo de cada uno.

5.1.1.4. NO AL TRABAJO FORZOSO

CEO garantiza a todos sus trabajadores un ambiente de trabajo sano y libre de todo tipo de trabajo forzoso. La asignación de las funciones de cada colaborador tendrá como base el respeto a su dignidad humana y al contrato de trabajo en sí mismo.

Se proscribire todo tipo de coerción o sometimiento a los trabajadores para el cumplimiento de una labor; no obstante, CEO procurará, por todos los medios legales posibles, que sus colaboradores cumplan con las obligaciones encomendadas.

5.1.1.5. NO AL TRABAJO INFANTIL Y RESPETO POR LA NIÑEZ

CEO considera que la infancia es el futuro de un país, por eso proscribire todo tipo de trabajo infantil en cualquier labor de la compañía y procura que sus aliados se comprometan con este mandato.

5.1.2 TERRITORIOS DONDE OPERAMOS

En relación con las comunidades y demás actores sociales, CEO:

- Actúa en concordancia con las políticas públicas y reconoce al Estado como principal garante de los derechos humanos fundamentales.
- Garantiza un entorno seguro durante el desarrollo de nuestras operaciones.
- Reconoce los derechos de propiedad y se trabaja para preservar, proteger y respetar los territorios, así como los derechos de los grupos étnicos y otras minorías, en donde opera la Compañía. Se respetan los derechos de las poblaciones nativas y se reconoce su derecho a mantener su cultura, identidad, tradiciones y costumbres. CEO trabaja para obtener el consentimiento libre, previo e informado de las poblaciones nativas para los nuevos proyectos y los cambios en los proyectos existentes.

- Contribuye con otros actores para aportar a la calidad de vida de las comunidades de nuestra zona de influencia, con respeto por su autonomía en la gestión de su desarrollo.
- Valora la cultura e idiosincrasia de las comunidades y en este sentido aborda sus realidades desde una perspectiva diferenciada de diversidad cultural y de equidad de género.
- Privilegia la construcción de confianza.
- Responde solidariamente ante situaciones de emergencia y de ayuda humanitaria, articulados con las instituciones correspondientes.
- Trabaja en conjunto con los organismos de seguridad del Estado para gestionar situaciones de orden público que puedan afectar tanto la prestación del servicio público de gas natural como el desarrollo de iniciativas cuyo objetivo es el bien común.
- Evalúa, previene y mitiga los impactos sociales, culturales y ambientales de sus operaciones.
- Promociona el respeto de los Derechos Humanos en las comunidades pertenecientes a sus zonas de influencia, incluidas aquellas afectadas por la violencia, a través de proyectos gestionados por la compañía, dirigidos a fomentar el bienestar de estas, el fortalecimiento institucional y la construcción de una cultura de paz.
- Apoya, aplica y promueve los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. CEO comunica a los proveedores de seguridad del sector privado y público su expectativa en relación con la aplicación y promoción de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en todas sus actuaciones.
- Reconoce el importante papel que desempeñan los defensores de los derechos humanos a la hora de apoyar al estado de derecho, así como su especial vulnerabilidad a los abusos. CEO se compromete a colaborar con ellos en estas situaciones y a respetar sus derechos.
- Comprende el impacto perjudicial de la corrupción sobre la capacidad de las regiones y naciones para aprovechar plenamente los derechos y beneficios que les corresponden por el desarrollo de los recursos. CEO apoya los esfuerzos para combatir la corrupción, también mediante iniciativas de transparencia.

5.1.3 MEDIO AMBIENTE

CEO reconoce el medioambiente como un bien común. Esta compañía valora el cuidado de la biodiversidad, el uso adecuado de los recursos y la lucha contra el cambio climático, entre otras, como una acción esencial para vivir en un entorno equilibrado, mediante la adopción de políticas y prácticas para afrontar sus efectos, Asumiendo proactiva y responsablemente los retos medioambientales que puedan impactar desfavorablemente el acceso y disfrute de los recursos naturales.

5.1.4 ÉTICA

En CEO:

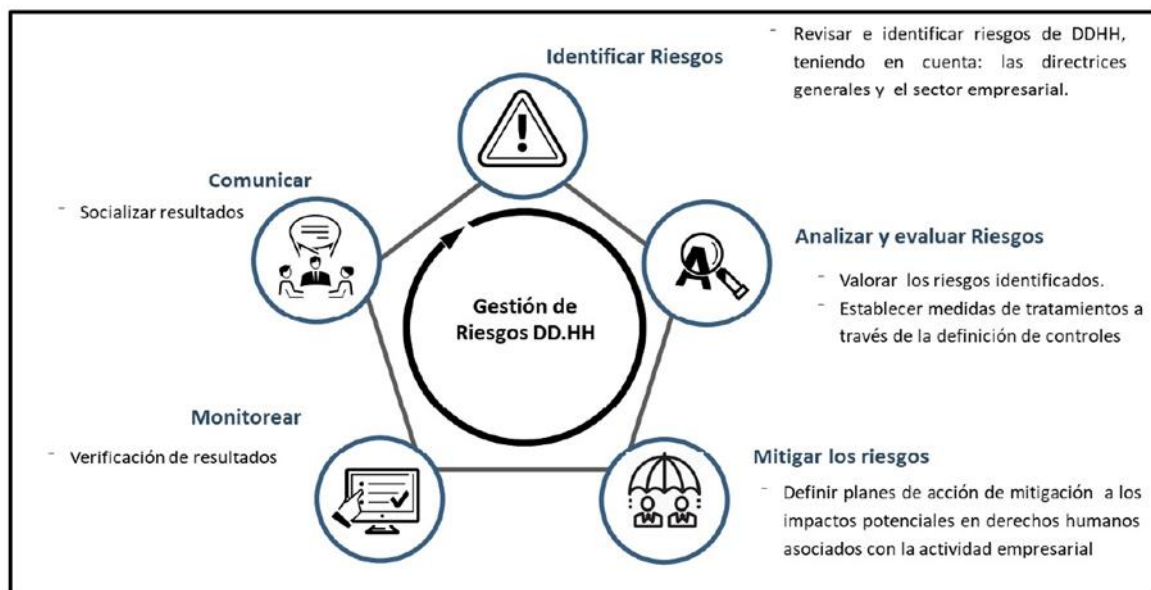
- Se reconoce el vínculo entre los Derechos Humanos y una ética fundamentada en prácticas que valoran la dignidad de las personas.
- Se aplica la debida diligencia en derechos humanos en la toma de decisiones estratégicas, a fin de garantizar el conocimiento de los riesgos e impactos en derechos humanos de dichas decisiones y así poder definir las medidas y acciones a llevar a cabo para cumplir con los estándares en derechos humanos establecidos por la Compañía.
- Se incentivan entre los colaboradores y contratistas prácticas basadas en un sólido sistema de valores y en el compromiso de hacer lo correcto de la manera correcta.
- Se previene el fraude y los actos de corrupción como parte de los principios éticos.
- Se promueve una comunicación respetuosa, proactiva y transparente con los grupos de interés, enmarcada en un contexto dialogante.

5.2 ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Identificar los impactos y riesgos en materia de derechos humanos es uno de los enfoques de CEO. Para ello, se realiza un ejercicio de identificación, evaluación y calificación de los impactos y riesgos en materia de Derechos Humanos, para luego establecer los planes de acción que permitan evitarlos, mitigarlos, tratarlos, remediarlos y realizar el seguimiento adecuado, de tal manera que los impactos que las operaciones de la compañía puedan generar con relación a los derechos humanos sean abordados, gestionados y remediados.

Al momento de formular los planes de acción de mitigación y mejora, se propenderá porque los mismos sean factibles y culturalmente aceptables para todos los actores sociales y lograr una conectividad entre las acciones de mitigación y las acciones de mejora.

Dicha metodología se explica en la siguiente gráfica



5.3 CANALES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

CEO, sus colaboradores y los grupos de interés cuentan con diversos medios por los cuales pueden informar, tratar, reportar o realizar acciones de protección a los Derechos Humanos. Se alienta a empleados, colaboradores, contratistas y demás partes interesadas a que hablen abiertamente y planteen sus preocupaciones sobre posibles infracciones del Código de Conducta y de esta política a sus jefes, supervisores o a través de los canales de comunicación de infracciones disponibles.

En CEO se trabaja de manera permanente para establecer y mantener relaciones sólidas y de confianza con las sociedades donde se opera, y se presta especial atención a los derechos de los grupos vulnerables que pueden verse afectados por las operaciones de la Compañía. Cuando los ciudadanos tienen quejas o reclamaciones, el objetivo es investigarlas y resolverlas a nivel local.

5.3.1 TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja en derechos humanos, en los mecanismos definidos, se activará el protocolo definido para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se

determinará cuál es la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales de la vulneración en derechos humanos.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien que no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

5.4 RESPONSABILIDAD EN EL DESPLIEGUE E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La responsabilidad de la divulgación de esta política, la capacitación e implementación, está en cabeza de la Gerencia de Asuntos Corporativos y de Comunicaciones y Sostenibilidad, con el acompañamiento de la Dirección de Riesgos y Cumplimiento y con la participación de las áreas responsables del relacionamiento con cada grupo de interés.

La Dirección de Riesgos y Cumplimiento, debe acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos, quienes tienen a cargo, la identificación y valoración de riesgos en derechos humanos, junto con la definición de controles y planes de mitigación a los impactos potenciales en derechos humanos asociados con la actividad empresarial

5.5 EVALUACIÓN

Los resultados del cumplimiento de esta política se revisarán al menos una vez al año, como parte de un proceso de mejora continua que siempre se deberá llevar a cabo. Esta actividad será adelantada por parte las áreas encargadas del tema de Derechos Humanos en la Compañía con el apoyo de la Dirección de Riesgos y Cumplimiento. Se harán públicos estos resultados en el informe anual de gestión de las empresas y en la página web.

5.6 SANCIONES

CEO reconoce que en el evento de incumplimiento de esta política y demás actividades que se deriven de ella, las entidades y las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

5.6.1 SANCIONES DISCIPLINARIAS

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente política.

5. ANEXOS

N.A.

Disclaimer:

Los elementos sugeridos a evaluar para su inclusión en la política de derechos humanos responden a recomendaciones de las buenas prácticas que postulan los estándares e iniciativas internacionales para estructurar y abordar temas en materia de derechos humanos; sin embargo, la responsabilidad y decisión de incluirlas es de la administración de CEO.