

	GUÍA CORPORATIVA	N° 62
	Guía derechos humanos ISA y empresas	Versión: 1
	Vicepresidencia de Relaciones Institucionales	Fecha: 29-ABR-2024

1. INTRODUCCIÓN

INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P. -ISA- es una empresa que persigue los más altos estándares. Nació con el propósito de impulsar la integración de los sistemas eléctricos del país, con el fin de abastecer la futura demanda nacional. Su solidez ha permitido la expansión a otros siete países de América Latina y la diversificación de sus negocios a interconexiones viales y telecomunicaciones (fibra óptica).

Actualmente la estrategia de ISA tiene como concepto principal el Valor Sostenible, que se compone de tres dimensiones interrelacionadas que recogen declaraciones de propósito, compromiso con los grupos de interés y estándares de desempeño económico, ambiental, social y de vigencia corporativa. Todas las declaraciones de marco de referencia corporativo y las definiciones estratégicas respetan y trascienden los marcos globales de actuación y las normas internacionales y locales buscando siempre referentes más altos en el desarrollo de las regiones, comunidades, instituciones y personas relacionadas con los negocios.

A través de esta estrategia nos hemos vinculado a la agenda global, determinando objetivos y contribuciones concretas y tangibles frente a los grandes temas de interés mundial; por ello reconocemos y promovemos la capacidad empresarial de impactar positivamente a la sociedad por medio de un compromiso con los derechos humanos.

En este sentido, los derechos humanos son transversales a la gobernanza, la gestión y los principios éticos de la empresa. El compromiso con el respeto de los derechos humanos se extiende a todas nuestras operaciones (actividades directas, productos y servicios), empleados, proveedores, aliados, comunidades y demás grupos de interés.

2. OBJETIVO

La presente guía tiene como objetivo proteger el respeto de los derechos humanos y su debida diligencia en el ámbito de la actividad de ISA y sus empresas, y de su cadena de valor, implementando los compromisos definidos en su Marco de Referencia Corporativo, instaurando los procedimientos que busquen su cumplimiento.

Esta declaración establece los elementos que orientan la gestión de ISA y sus actividades empresariales, identifica los estándares legales establecidos en el sistema universal, interamericano y nacional de derechos humanos, y se alinea con los principios, iniciativas y marcos adoptados voluntariamente.

3. ALCANCE

El alcance de la guía es extensivo a ISA y sus empresas, siendo aplicable en los territorios donde la compañía tiene presencia y sus grupos de interés.

4. DESARROLLO DEL TEMA

Las compañías avanzan cada vez hacia metas más exigentes y retadoras, en medio de contextos complejos, diversos y novedosos, que nos exigen enmarcar nuestras decisiones y acciones en un sólido conjunto de valores. En este contexto, además de cumplir las normativas, buscamos incorporar mejores prácticas y ser un actor que influya de forma positiva a la comunidad en donde actuamos.

En ISA y empresas nos acogemos a estándares y principios como los Principios Rectores Para las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Global de las Naciones Unidas¹ y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales con el fin de hacer sostenible nuestra gestión.

Nuestro compromiso incluye el respeto de los derechos humanos contenidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos² y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. Igualmente, con lo establecido en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, el Convenio 169³ de la Organización Internacional del Trabajo, y demás normativa de los gobiernos, es aplicada a la organización. Así mismo, seguimos los estándares Internacionales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGBTIQ+, y con la Guía para empresas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Esta Guía expresa el compromiso de ISA y sus empresas de respetar los derechos humanos realizar la debida diligencia y adoptar todas las medidas para buscar evitar el incumplimiento de los derechos humanos, así como para mitigar y facilitar el acceso a mecanismos de reparación eficaces cuando estos hayan sido afectados.

Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente. Dedicaremos especial atención a aquellos derechos relacionados directamente con nuestras actividades y operaciones:

- Derecho a la vida.
- Derecho a la integridad personal.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derecho al trabajo en condiciones dignas, favorables, equitativas y adecuadas.
- Derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Derecho a la salud.

¹ Naciones Unidas. Principios Rectores sobre la Empresas y los Derechos Humanos, (2011).

² La Carta Internacional de Derechos Humanos está integrada por La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.

³ Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

- Derecho a la libertad personal.
- Derecho a la información.
- Derecho a la intimidad y protección de datos personales.
- Derecho a la participación.
- Derecho a un medio ambiente sano.
- Derecho a la propiedad.
- Rechazo al trabajo infantil y trabajo forzado.

Reconocemos la interdependencia entre la protección del medio ambiente y los derechos humanos. Como derecho de tercera generación, la protección del medio ambiente y de los recursos naturales, generación la lucha contra el cambio climático y la contribución al desarrollo socio económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, la operación y el desarrollo de nuestras actividades. Esto se complementa con nuestro compromiso de fijar metas y plazos concretos de contribución a la disminución de emisiones de CO₂ al planeta, para aportar en la consecución de los objetivos sobre calentamiento global, en línea con el Acuerdo de París y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁴ de la ONU.

Este compromiso es extensivo a todos los socios, proveedores y demás grupos de interés con los que tenemos relaciones comerciales; a través de documentos contractuales, el Código de ética y el Código de ética y conducta para proveedores.

i. Lineamientos y guías de apoyo en derechos humanos

Además de la presente guía, ISA y sus empresas cuentan con otros instrumentos internos para orientar su gestión y reafirmar su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

A continuación, se enuncian estos documentos:

- Guía de Derechos Humanos y Empresa de Grupo Ecopetrol.
- Programa Empresarial de Ética y Cumplimiento
 - Código de Ética y Conducta de ISA y sus empresas
 - Código de Conducta para proveedores de ISA y sus empresas.
 - Guía Corporativa anticorrupción y antisoborno
- Código de Buen Gobierno Corporativo.

ii. Grupos de interés

Para ISA los grupos de interés son personas, organizaciones e instituciones con quienes se construyen y comparten intereses comunes y podrían ser impactados por los servicios o las actividades de la compañía, o que pueden impactar la gestión de la empresa.

Nos comprometemos a desarrollar, consolidar y fomentar mecanismos de relacionamiento y compromiso con los grupos de interés para promover relaciones éticas, transparentes, constructivas y respetuosas de los derechos humanos.

⁴ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. En: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

Privilegiamos la apertura, el diálogo y la escucha de expectativas a través de diversos mecanismos de relacionamiento y transparencia con nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso incluye a los grupos de interés que tienen algún tipo de relación con la empresa, y se relacionan a continuación:

- Accionistas e inversionistas
- Empleados
- Proveedores y contratistas
- Clientes y usuarios
- Sociedad.
- Comunidades
- Aliados
- Estados

iii. Responsabilidad y sostenibilidad en la cadena de suministro

El compromiso de la organización con los derechos humanos se transmitirá y exigirá a proveedores y contratistas; se espera su compromiso de exigencia y promoción en sus procesos de exigencia y promoción. (Ver implementación en los numerales iv y v). Contar una cadena de suministro sostenible es uno de nuestros principios rectores, es por esto que trabajamos con proveedores, socios y aliados; así mismo, reconocemos la interdependencia entre la protección del medio ambiente y los derechos humanos y actuamos con debida diligencia, a fin de evitar emprender o autorizar actividades con impactos en los entornos ambientales y sociales que puedan tener efectos en el disfrute de los derechos humanos⁵.

Estamos convencidos de que nuestros proveedores desempeñan un papel fundamental para cumplir con este compromiso, por ello trabajamos en la transparencia, formación, prevención de los impactos negativos y en la promoción continua del respeto a los derechos humanos.

iv. Implementación

La implementación de esta declaratoria está a cargo de todas las áreas que hacen parte de ISA y sus empresas, considerando las expectativas cambiantes de los grupos de interés, las mejores prácticas y los estándares internacionales de respeto a los derechos humanos.

Este compromiso es monitoreado tanto por las áreas de Cumplimiento, como por la Junta Directiva o Directorio de cada compañía como órgano orientador de la empresa, que conoce de los asuntos relevantes en materia de derechos humanos y procura alinear su estrategia y gestión con este lineamiento. El Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad, Tecnología e Innovación de ISA está encargado de abordar con mayor detalle la misma temática.

Además del compromiso y la supervisión al más alto nivel organizacional para garantizar la aplicación coherente de esta Guía, ISA diseña e implementa las siguientes estrategias de cumplimiento:

1. Realizamos la debida diligencia en derechos humanos de forma continua para

⁵ Principios marco sobre los derechos humanos y el medio ambiente. En: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Environment/SREnvironment/FP_ReportSpanish.PDF

identificar y mitigar los posibles impactos adversos que podemos causar o a los que podemos contribuir a través de nuestras propias actividades comerciales, o que pueden estar directamente relacionados con nuestras operaciones y servicios.

2. Trabajamos con terceros, proveedores, aliados y socios comerciales en proteger y no vulnerar de los derechos humanos.
3. Involucramos a los contratistas de vigilancia y seguridad privadas en prácticas de respeto, promoción y no vulneración.
4. Promovemos el uso responsable de la tecnología por parte de nuestras empresas, así como para identificar y mitigar los posibles impactos adversos.
5. Evaluamos, con externos independientes, la aplicación de esta Guía de derechos humanos mediante la presentación de informes.
6. Proporcionamos mecanismos de reclamación y acceso a la reparación en los casos en que hayamos causado o contribuido a causar impactos adversos sobre los derechos humanos.
7. Participamos en la formación y sensibilización sobre los derechos humanos tanto para los empleados como para los proveedores, aliados y socios comerciales.
8. Revisamos y actualizamos periódicamente nuestro sistema de gestión general y los documentos y procedimientos de dirección pertinentes a medida que evolucionan las mejores prácticas en derechos humanos
9. Involucramos personal de diferentes áreas de la organización en el proceso de construcción del entendimiento, de los conocimientos técnicos y de un sentido de propósito común relacionado con los derechos humanos.
10. Reportamos anualmente los indicadores asociados a esta gestión.

v. Debida Diligencia en Derechos Humanos

Reconocemos que debemos tomar medidas concretas para identificar y mitigar cualquier afectación real o potencial de los derechos humanos que podamos causar o contribuir a provocar a través de nuestras actividades comerciales o que pueda estar directamente relacionada con nuestras operaciones y servicios.

Para cumplir con lo establecido en esta Guía realizamos un proceso de debida diligencia en derechos humanos que consiste en identificar, prevenir y mitigar posibles impactos negativos sobre los derechos humanos en todas nuestras relaciones comerciales y contractuales, a través de cláusulas contractuales.

Gestionamos estos riesgos integrando los resultados de la debida diligencia en nuestro sistema de gestión de riesgos. Identificamos y evaluamos la probabilidad de que los riesgos puedan materializarse, la magnitud de los impactos para adoptar las medidas de mitigación, administración o acciones necesarias en función de los resultados. Posteriormente hacemos un monitoreo, seguimiento y le comunicamos el proceso a nuestros grupos de interés.

vi. Reparación y mecanismos de reclamación

Facilitar el acceso a mecanismos de reclamación y reparación en línea con los estándares internacionales es parte vital de nuestra responsabilidad como empresa y de la debida diligencia en derechos humanos.⁶

Reconocemos la importancia de posibilitar una reparación efectiva en situaciones donde hayamos causado o contribuido a casuar una afectación a los derechos humanos. El acceso a mecanismos de reclamación eficaces, incluidos los de nuestra empresa, nos ayuda a conseguirlo. Fomentamos el conocimiento de los grupos de interés sobre los derechos humanos, animándolos a expresar cualquier preocupación que puedan tener a través de nuestros canales de reclamación y propiciamos espacios para la resolución de cualquier tipo de controversias que existan sobre los derechos humanos por medio del diálogo.

Con este compromiso buscamos incentivar las conductas necesarias para que la empresa respete los derechos humanos y genere valor sostenible.

vii. Línea ética

Garantizamos la disponibilidad de mecanismos de reclamación para nuestros empleados, contratistas, subcontratistas, y demás grupos de interés para que de forma anónima y segura puedan presentar cualquier preocupación y permitir reparar adecuadamente los impactos negativos sobre los derechos humanos que hayamos causado o contribuido a causar.

Ofrecemos mecanismos de reclamación e invitamos a cualquier persona a comunicar sus preocupaciones o quejas a la Línea Ética y el Buzón de contacto, que ISA y sus empresas han puesto a disposición de todas las partes interesadas. Trataremos estos reclamos de acuerdo con la legislación aplicable, de manera confidencial, sin discriminación y de buena fe.

La Línea Ética es accesible a todos los grupos de interés que puedan verse perjudicados por la empresa o, que deseen realizar consultas, formular una reclamación, denunciar, aclarar o exponer cualquier situación.

E mail: lineaetica@isa.com.co

Línea telefónica: 01 8000 94 13 41

APP – Grupo ISA Línea Ética

Formulario Web: <https://reporte.lineatransparencia.co/isa/>

viii. Comunicación

Contamos con una comunicación clara y oportuna, nuestra comunicación institucional es respetuosa y no discriminatoria con las diferentes culturas (raza, religión, lugar de origen), incluyente y accesible, con el fin de dar cabida a las necesidades de las personas con discapacidad.

⁶ Los mecanismos de reparación y reclamación no reemplazan el acceso a la administración de justicia que está en cabeza del estado sino la complementa. Fundamento en el principio N° 29 de los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (2011), "Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas".

La presente Guía Corporativa rige a partir de su expedición y publicación en la Intranet Corporativa y deroga la Directriz corporativa N° 48 del 23 de junio de 2015.

DocuSigned by:



5F98CEDCD56A493...

Juliana Suso Jaramillo

Vicepresidente Relaciones Institucionales

DocuSigned by:



DA8D0D5CCD3F472...

María Adelaida Correa Ruiz

Directora Desarrollo Sostenible



REVISADO Y APROBADO

Versión N°		1	2	3	4
Elaboró	Nombre	Jimena Toro – Especialista Sostenibilidad			
	Fecha	12/01/2024			
Revisó	Nombre	Francisco Martins Codorniz Director Gobierno Corporativo y Asuntos Jurídicos - María Adelaida Correa Ruiz Directora Desarrollo Sostenible			
	Fecha	05/02/2024			
Aprobó	Nombre	Juliana Suso Jaramillo Vicepresidencia Relaciones Institucionales			
	Fecha	15/02/2024			

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
1	Versión original	12/01/2024	Jimena Toro – Especialista Sostenibilidad

Anexo 1 Metodología.

A continuación, se describe la metodología empleada para actualizar la declaratoria de ISA sobre el respeto a los derechos humanos.

Se inició el proceso de actualización respondiendo a la pregunta, ¿Por qué respetar los derechos humanos?

- Existencia de una obligación moral y legal: las empresas también tienen que tomar todas las precauciones para evitar afectar los derechos humanos de otras personas.
- Gestionar el riesgo operativo y de reputación: operar bajo la lógica del respeto por los derechos humanos protege el negocio de incurrir en problemas operativos, fortalece la reputación de la empresa e incrementa la posibilidad de atraer nuevos clientes.
- Crea una ventaja competitiva: implementar una política en derechos humanos genera ventajas competitivas y destaca el papel de la empresa en el mercado.
- Disminuye la desconfianza de algunos sectores hacia las empresas: evidencia un compromiso genuino por el respeto a los derechos humanos, ayudando a construir relaciones confiables con los grupos de interés.
- Garantiza la obtención de la licencia social: respetar los derechos humanos permite a la empresa generar la confianza necesaria entre los grupos de interés para acceder a los territorios, prevenir conflictos e implementar sus operaciones de manera sostenible.
- Incrementa la seguridad jurídica: adoptar y cumplir con una política en derechos humanos disminuye los riesgos de litigio y evita posibles sanciones.

Como punto de partida para realizar la actualización de la política sobre derechos humanos se revisó la información proporcionada por ISA:

- Declaratoria de compromiso sobre derechos humanos (2011).
- Mapa debida diligencia (2020).
- Código Conducta Proveedores.
- Código de Ética y Conducta (2021).
- ISA INTERVIAL - Debida Diligencia en derechos humanos Informe final (2021).
- Declaratoria de ISA y empresas sobre empresas y derechos humanos.
- Debida Diligencia en derechos humanos ISA.
- ISA y los derechos humanos - Responsabilidad Social Empresarial.

La información se complementó con la revisión de las declaraciones de política sobre derechos humanos de las siguientes empresas:

- Ecopetrol.
- ENEL.
- EDP
- SIEMENS.
- Veolia

- Unilever.
- Audi.
- Ericsson.
- Mondelez.
- Adidas.

Se consultaron las fuentes legales sobre los derechos humanos que deben respetar las empresas:

- Declaración Universal de los derechos Humanos.
- Tratados internacionales de derechos humanos.
- Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.
- Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.

Según la guía de Pacto Global y la ONU para las empresas sobre “cómo desarrollar una política de derechos humanos”, el contenido de la declaración en derechos humanos debe responder a los siguientes parámetros:

- ¿Cumple la política los convenios y normas vigentes en materia de derechos humanos (por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y otros tratados fundamentales de derechos humanos promulgados por la ONU y la OIT)?
- ¿Es pertinente la política para la empresa y su ámbito de influencia?
- ¿Incluye la política el compromiso de respetar, proteger y promover los derechos humanos y de evitar la complicidad en abusos de los derechos humanos?
- ¿Se extiende la política a todas las partes de la organización y a otras políticas existentes, como las de salud y seguridad, adquisiciones y recursos humanos?
- ¿Se ha considerado la posibilidad de vincularlo a los códigos y directrices existentes cuando proceda (por ejemplo, los Principios del Pacto Mundial, la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable, la Norma SA8000, etc.)?
- ¿Incluye las expectativas de la empresa con respecto a sus socios, empresas conjuntas, clientes, cadena de suministro y otras relaciones comerciales?
- ¿Sería útil desarrollar políticas locales para responder a las situaciones locales (por ejemplo, políticas traducidas a los idiomas locales que se ajusten a los requisitos legales locales sin contradecir las normas generales de la empresa)?
- ¿Identifica explícitamente la política a las personas que serán responsables de la supervisión y aplicación de la política y proporciona los recursos para aplicar la política y para la supervisión y revisión periódica de la política?