


celsia.com



CELSIA

La energía que quieres



Empresa de energía del  GRUPO ARGOS

**Debida Diligencia
en DDHH**

— En esta —
EMPRESA
TODOS
— somos —
EMPRESARIOS



Debida diligencia – Fase 1
Diagnóstico
Año: 2020

**CREAMOS
VALOR
SOCIAL**

Contexto

Durante el segundo semestre del año 2020 iniciamos un diagnóstico y plan de acción para ejecutar un mejoramiento integral de nuestra gestión frente a los Derechos Humanos.

Objetivo

Fortalecer el sistema de gestión de control de riesgos a la vulneración de Derechos Humanos en los diferentes procesos de la organización, involucrando los análisis desde y hacia los diferentes grupos de interés más relevantes.

Alcance

- **Evaluación sistema de gestión de Derechos Humanos en la Organización.**
- **Estructuración de ajustes a la gestión de controles de riesgo de vulneración de Derechos Humanos.**
- **Plan para la actualización de la gestión de controles de riesgo de vulneración de Derechos Humanos.**

Hitos del proceso



1 Evaluación del sistema de gestión de DD.HH de Celsia

Recolección y revisión documental de como se venían gestionando los DD.HH para tener una visión exhaustiva del tema dentro de la compañía.



Fuentes:

- Sitio Web Celsia
- Reportes Integrados Celsia 2013 a 2019 (sin 2015)
- Noticias relacionadas con DDHH y Celsia



La energía que quieres

2 | Hallazgos encuestas

Se realizó una encuesta a diferentes colaboradores y al Comité Directivo para saber que tanto conocimiento tenían sobre los Derechos Humanos y como los gestionábamos al interior de la compañía.

Preguntamos sobre sus conocimientos frente a:

- Marco Ruggie
- Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH
- Política de DDHH
- Objetivos, metas e indicadores de DDHH
- Canales de participación y denuncia

2 | Hallazgos encuestas – Equipo general



Filosofía corporativa y política

77% reconoce la existencia de la política corporativa en DDHH, pero manifiestan no conocer su contenido.



Conocimiento y formación

En general, señalan no haber recibido formación y tener un conocimiento limitado sobre DDHH



Canales de participación y denuncia

73% conocen los canales. Línea de Transparencia como el medio clave



Métodos, procedimientos (hacer)

Manifiestan no conocer guías ni procedimientos para decidir su actuación en temas de DDHH



2 | Hallazgos encuestas – Equipo directivo



Filosofía corporativa y política

100% reconoce la existencia de la política corporativa en DDHH,



Conocimiento sobre DDHH

100% manifiestan tener conocimientos sobre DDHH, Marco Ruggie y conocer la importancia del tema



Formación en DDHH

57% señalan haber recibido formación en materia de DDHH



Comentarios:

Ricardo Sierra (Celsia's CEO): "Muy bueno aprender más de este tema"
Juan M. Alzate (Innovation Vicepresident): "Nos falta enfatizar más en el proceso educativo interno en esta materia."



3 | Hallazgos entrevistas internas e información corporativa

Se realizaron entrevistas internas con diferentes líderes para entender a profundidad como desde los roles de los equipos gestionamos los derechos humanos, y como los están percibiendo.

Estos hallazgos se dividieron en 5 grandes aspectos:

- Filosofía corporativa y política
- Equipo impulsor
- Formación
- Gestión y métodos
- Estándares y Apoyo Externo

En los resultados identificamos que ya venimos haciendo correctamente y los aspectos positivos de nuestra gestión y a su vez las opciones de mejora a implementar dentro de nuestros procesos.

3 | Hallazgos entrevistas internas e información corporativa

Positivos

Opciones de mejora identificadas

Filosofía corporativa y política

- Formulada y vigente desde 2014
- Publicada en página web

- Actualización y ser socializada.

Equipo impulsor

- Responsable actual - transversal: Área de Sostenibilidad.

- Consideran que deben participar otras áreas en una mesa de trabajo: Jurídica, Cumplimiento, Riesgos y Relaciones laborales.

Formación

- La formación en DDHH reportada en los Informes Integrados.
- Reconocen que hoy se están generando conversaciones sobre el tema en la compañía.

- Realizar formaciones para todo el equipo, de acuerdo con su rol.

Gestión y métodos

- Se reconoce la Línea de Transparencia como medio clave de denuncia y comunicación.
- Cuentan con protocolo de seguimiento a proveedores que incluye temas de DDHH.
- Se cumple con la normatividad vigente en materia de consulta previa y PMA.
- Cuentan con estrategias de relacionamiento con los diversos grupos de interés.

- Aplicación del protocolo de seguimiento a proveedores.
- Fortalecer las estrategias de relacionamiento con los diversos grupos de interés.
- Fortalecer seguimiento y control a la seguridad pública y privada.

Estándares y Apoyo Externo

- Enmarcados en la Carta Universal de los DDHH y la normatividad vigente en las geografías donde tiene participación.
- Compromiso con Principios Rectores ONU y Principios de Pacto Global en DDHH.

- Incorporar la Debida Diligencia definida por Guías Colombia como marco de acción para ser más competitivos ante los inversionistas y cumplir requisitos de estándares como Dow Jones.

4 | Aprendizajes de empresas referentes

Se realizaron entrevistas con diferentes empresas del sector para realizar transferencia del conocimiento e identificar las mejoras prácticas que podríamos aplicar para mejorar nuestra gestión.

| | Política y filosofía corporativa | Equipo impulsor | Formación | Gestión y métodos | Estándares y apoyo externo |
|--|--|--|---|---|--|
|  | <p>La política es un instrumento de gestión, con principios y lineamientos claros que permitan establecer el alcance del compromiso en DDHH.</p> | <p>Sostenibilidad es el área impulsora. Cuentan con un Comité Técnico conformado por representantes de áreas claves como riesgos, cumplimiento y jurídica, sostenibilidad, gestión humana.</p> | <p>Brindar formación al 100% de los colaboradores, de acuerdo con su rol.</p> | <p>El eje de la gestión en DDHH es la adecuada identificación y gestión de los riesgos en torno a los DDHH, es el eje de la gestión. La Debida Diligencia en DDHH es una ventaja competitiva para estas empresas, porque evidencia su compromiso y fortalece la confianza de los grupos de interés, de los inversionistas y del mercado en general.</p> | <p>El 100% de las empresas nacionales, siguen los lineamientos de Pacto Global y Guías Colombia.</p> <p>Pacto Global es el estándar empleado por las empresas internacionales.</p> |

Otros referentes información secundaria:



5 | Análisis información recopilada

Primeras reflexiones

Filosofía

La convicción como base de la gestión en DDHH, se evidencia en la Compañía.

Gestión

En el actuar, tal como lo recomienda el equipo Celsia, es necesaria la formalización de procesos y mecanismos que orienten el actuar. Un ABC con roles claros.

Formación

Es fundamental establecer procesos de formación para todos los niveles, con el fin de fortalecer competencias en DDHH.

Participación

Se resalta la apertura y participación activa en el proceso por parte de los equipos.

— En esta —
EMPRESA
TODOS
— somos —
EMPRESARIOS

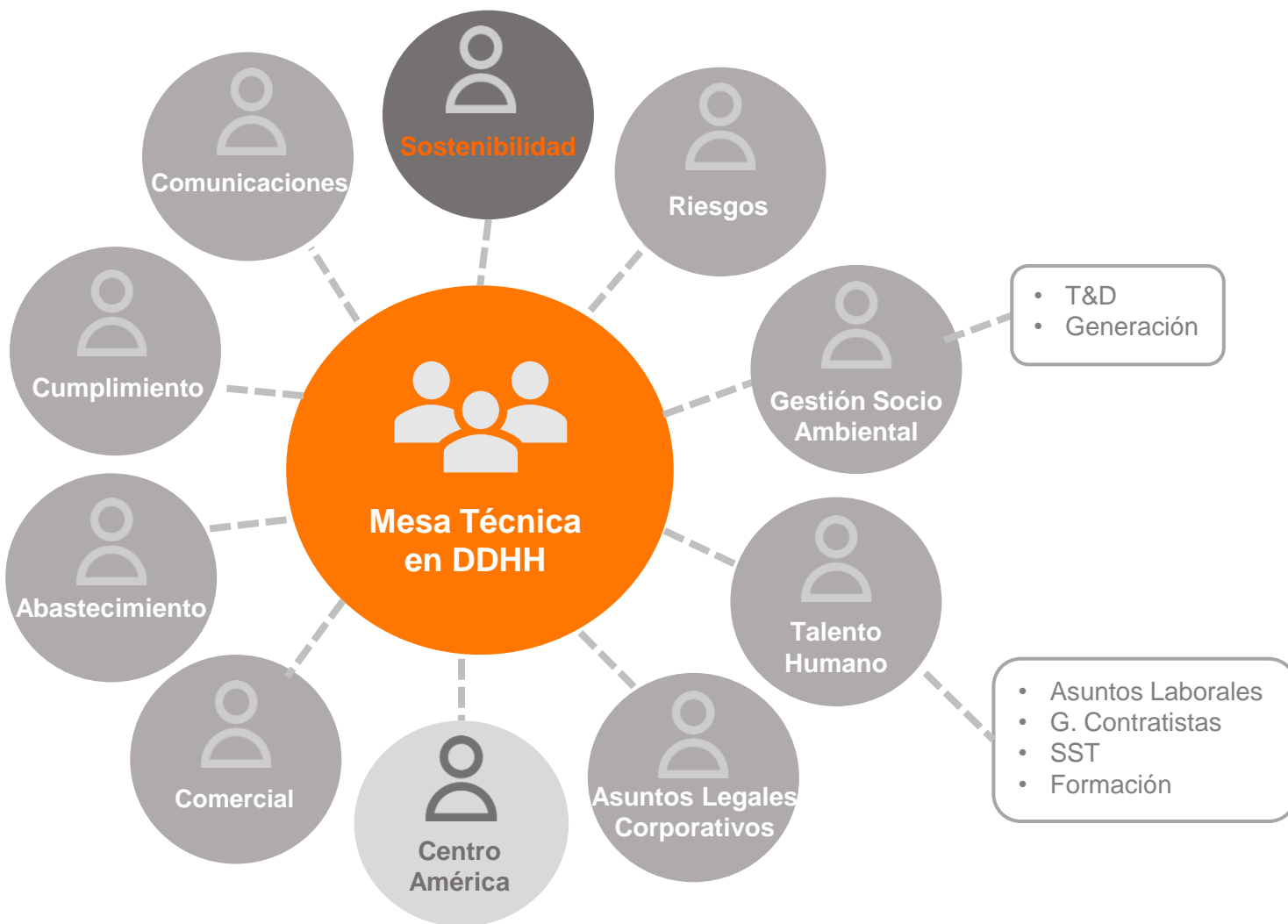
Debida diligencia – Fase 2
Ejecución
Año: 2021



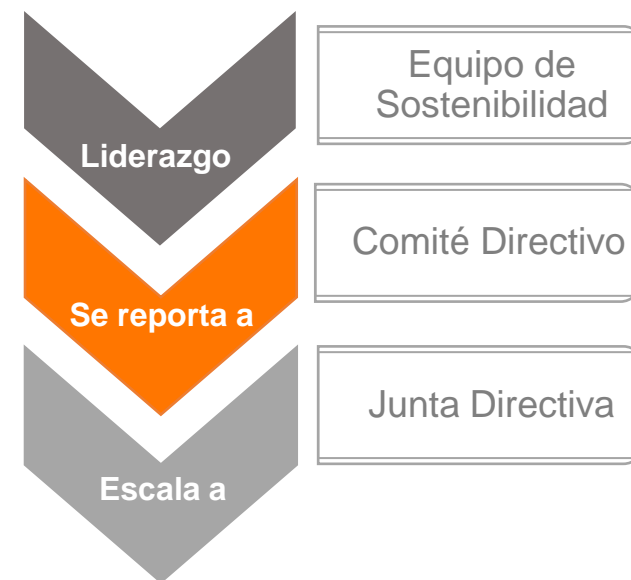
**CREAMOS
VALOR
SOCIAL**

Estructura de la Mesa Técnica

Esquema – Estructura y funcionamiento



Se estructuró una mesa técnica interdisciplinaria para tener una visión integral y transversal de los Derechos Humanos dentro de la compañía.



* La gestión realizada por la MT de DDHH será reportada al Comité Directivo y en las condiciones en las que fuera requerido, se llevará a Junta Directiva.

Proceso de Debita Diligencia en DDHH

por Guías Colombia

1

Compromiso Político

- Actualización de la Política de DD.HH

2

Identificar y Evaluar los Impactos negativos en las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales

Actualización – Matriz de Riesgos

- Identificación de posibles impactos: directos, indirectos.
- Evaluación y priorización de impactos.

3

Detener, prevenir o mitigar

- Priorización de derechos y zonas de mayor riesgo de vulneración.
- Revisión / Diseño de protocolos y guías de acción.

4

Hacer seguimiento

Diseño de metas e indicadores para medición de progreso en la gestión

5

Informar cómo se abordan los impactos

Plan de Sensibilización y Formación con estrategias de comunicación

6

Reparar o colaborar en la reparación

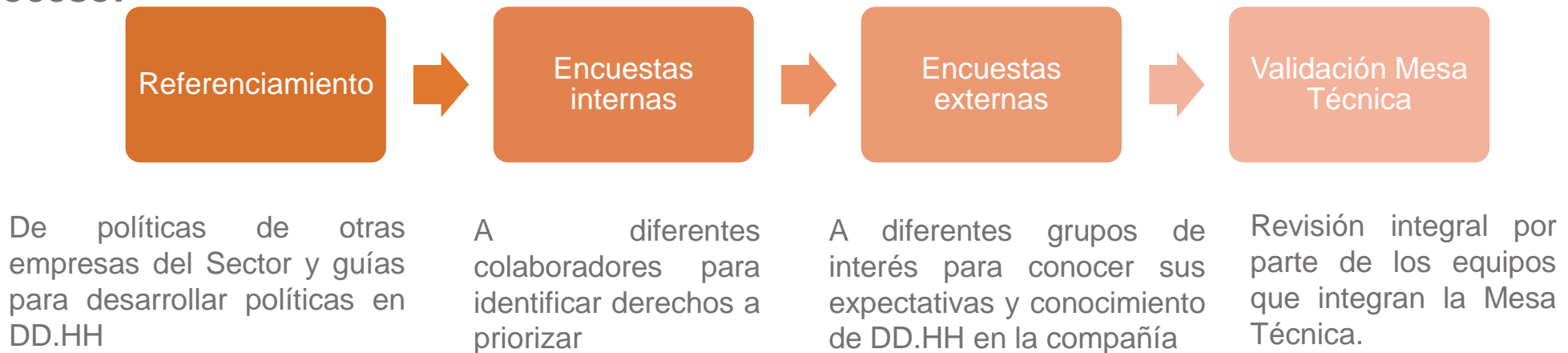
Seguimiento a los Planes de acción de los riesgos identificados en DDHH y en la revisión de protocolos de canales de denuncia

1 | Actualización de la Política de DDHH

Actualizamos nuestra política en Derechos Humanos, la cual cuenta con

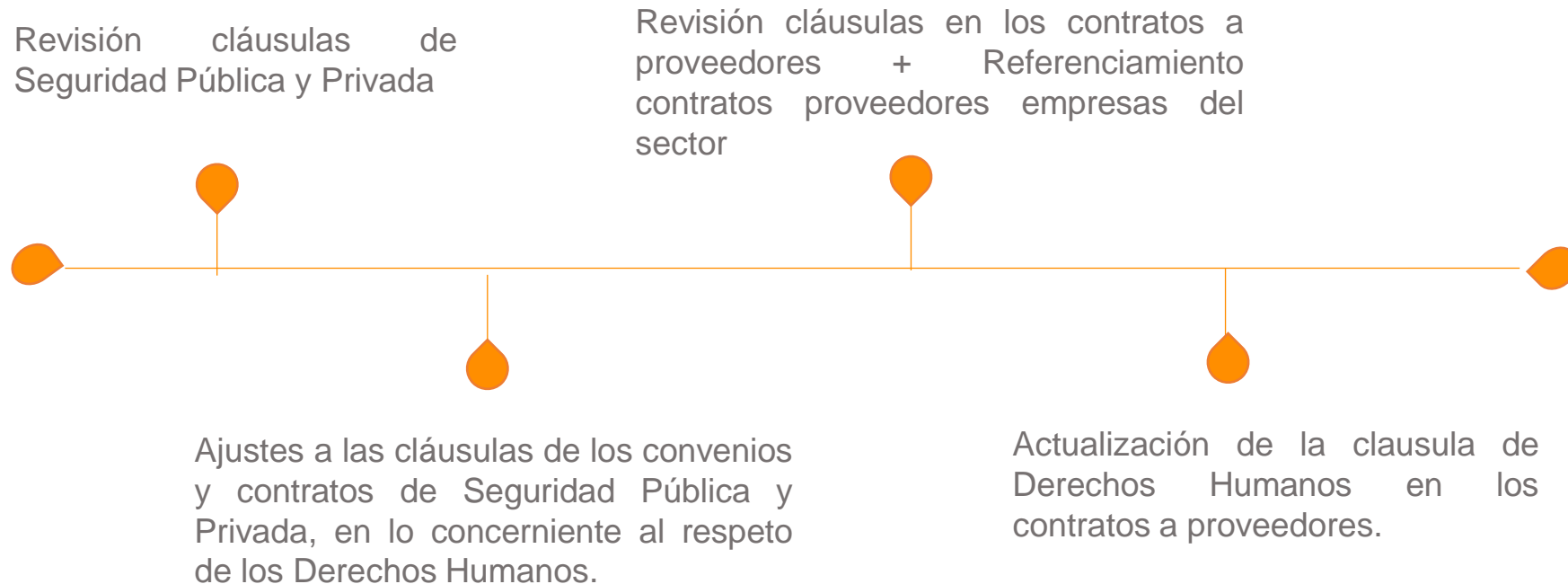
- Una declaración de compromiso de los derechos humanos, de acuerdo con estándares aceptados internacionalmente
- Una declaración de compromiso para prevenir/respetar aspectos de DDHH
- Requerimientos para las operaciones propias
- Requerimientos para proveedores y contratistas
- Requerimientos para socios

Proceso:



1 | Actualización de Cláusulas

Para asegurarnos que estemos alineados con nuestros Proveedores frente al respeto de los Derechos Humanos, actualizamos las cláusulas con estos frente a este tema.



2 | Gestión de Riesgos en DDHH

Solicitud de información base para el análisis:
Manual de Riesgos de la empresa y matrices de riesgo vigentes.

Los equipos identificaron a través de una encuesta los riesgos que pueden violar los derechos humanos debido a la naturaleza de nuestra operación. Estos riesgos son los documentados por el Comité Colombiano de Minería y Energía que tienen mayor probabilidad de violar los derechos humanos en el sector.



Análisis de las matrices de riesgo de la empresa para identificar los riesgos relacionados con los derechos humanos ya mapeados y sugerir nuevos riesgos a considerar.

Evaluación de los riesgos identificados en función de su impacto y probabilidad. Además, se identificaron los controles que tiene Celsia para evitar que se produzcan dichos riesgos.

2 | Gestión de Riesgos en DDHH

En el marco de la debida diligencia, nuestro análisis de riesgos incluyó la identificación de posibles riesgos en nuestras operaciones, en nuestra cadena de valor teniendo en cuenta el contexto existente.

Principales riesgos de derechos humanos reales o potenciales cubiertos en la identificación:

- Uso indebido o letal de la fuerza (violencia verbal o física) por parte de fuerzas de seguridad (del Estado o privadas).
- Labores que suponen riesgos mortales para los colaboradores, contratistas o comunidades vecinas, por no contar con normas adecuadas de salud y seguridad laboral.
- Amenazas, castigos físicos o acoso grave a personas como miembros de sindicatos o de un grupo étnico minoritario.
- Vulneración a la seguridad e integridad de los colaboradores en zona de conflicto
- Discriminación directa o indirecta, en procesos de reclutamiento, remuneración o promoción de los colaboradores.
- Acceso limitado, o daño, a las instalaciones escolares, debido a una construcción, infraestructura u otros proyectos o procesos de la compañía.
- Consecuencias negativas en la salud de los colaboradores y/o de las comunidades aledañas por no implementar estándares apropiados de ambientales, de salud y seguridad.

2 | Gestión de Riesgos en DDHH

- Despidos arbitrarios o injustos o la obstaculización de promoción a los colaboradores.
- Mejores condiciones de trabajo para hombres que para mujeres con trabajo de igual valor.
- Actividades comerciales u operativas que contaminan o disminuyen significativamente el recurso hídrico o la cantidad de tierra cultivable de una comunidad, amenazando su acceso a agua potable limpia y/o su acceso a alimentos.
- Degradación y/o destrucción de ecosistemas, incluyendo la afectación a la biodiversidad, debido a las actividades de construcción, extracción, distribución, o demás procesos de la compañía o de algún proveedor.
- Operarios de la empresa o de algún proveedor que ocultan información y evidencia sobre evento de contaminación a la empresa y/ o a los grupos de interés.
- No proteger la confidencialidad de los datos personales de los colaboradores o trabajadores de contratistas, clientes u otras personas.
- Impedir, castigar o terminar contratos a los colaboradores por declarar sus necesidades y opiniones.
- Obra de construcción, como instalación de infraestructura de redes, que podría afectar el patrimonio cultural de una comunidad.
- Falta de políticas corporativas o procedimientos que definan los alcances de la propiedad intelectual de sus colaboradores sobre los desarrollos dentro de la compañía.
- Prácticas de la compañía que afectan el equilibrio saludable entre trabajo y vida personal

2 | Gestión de Riesgos en DDHH

Operaciones evaluadas

- Matriz de riesgos Asuntos Corporativos
 - Matriz de riesgos Financiera
 - Matriz de riesgos Generación
 - Matriz de riesgos Generación eólica
 - Matriz de riesgos Generación hidráulica
 - Matriz de riesgos Generación térmica
 - Matriz de riesgos Gestión humana aditiva y tecnología
 - Matriz de riesgos Trasmisión y Distribución
 - Matriz riesgos Comercial
-

Nota: Las remediaciones se estipulan según el caso y con común acuerdo entre los afectados y la compañía.

Grupos de interés vulnerables a afectación de asuntos en DD.HH

- Empleados propios
 - Mujeres
 - Niños
 - Indígenas
 - Trabajadores migrantes
 - Mano de obra contratada por terceros
 - Comunidades locales
-

Principales acciones y controles para mitigar estos riesgos

- Políticas implementadas (política de gestión humana, política de igualdad de género, política de diversidad, política ambiental)
 - Acciones para la obtención del Sello Equipares, que busca lograr la transformación cultural y emocional de los entornos de trabajo para construir una experiencia inclusiva en cada uno de ellos
 - Negociación colectiva
 - Sensibilización de los empleados en materia de derechos humanos
 - Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud laboral para analizar los riesgos y prevenir su ocurrencia, además de la campaña "Yo elijo cuidarme", que nos brinda herramientas para cuidar nuestra vida y la de los demás en el trabajo
-

2 | Gestión de Riesgos en DDHH

Generación:
Número de sitios / centrales

| Generación | Plantas de generación |
|--------------------|-----------------------|
| Generación eólica | Guanacaste |
| Generación Hídrica | Alto Anchicayá |
| | Bajo Anchicayá |
| | Alto Tuluá |
| | Bajo Tuluá |
| | Nima 1 |
| | Nima 2 |
| | Amaime |
| | Central Calima |
| | Cucuana |
| | Prado |
| | Hidromontañas |
| | Río Frío 1 |
| | Río Frío 2 |
| | Rumor |
| | Río Cali 1 |
| | Río Cali 2 |
| Río Piedras | |
| Salvajina | |
| San Andrés | |
| Generación Térmica | Bahía Las Minas |
| | Cativá |
| | Distritos térmicos |
| | Merieléctrica |



CELSIA

La energía que quieres