

"Yo ya estaba acostumbrada a vivir en la ciudad y a mí en especial en esos meses si me hizo mucha falta la energía porque estuvo esto acá como de "luto" como en esa oscuridad y volver a ver la luz en la noche encendida, la televisión, con todo eso, literalmente "volví a nacer".

**Erika Nacavera**

Resguardo Indígena Karabidrua  
Balboa / Risaralda

[Testimonio completo >](#)

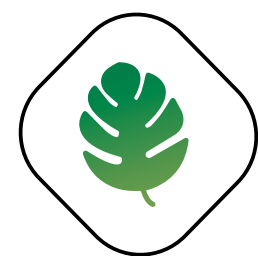


Inicio



Derechos ▶  
humanos





# Derechos Humanos DDHH

- Servicios públicos domiciliarios como vehículos para la realización de derechos
- Debida diligencia en DDHH



## Enfoques:

- Servicios públicos domiciliarios como vehículos para la realización de derechos: reconocimiento del rol que juega el Grupo EPM como prestador de SSPP esenciales para la realización de los derechos humanos a la vida digna y a la vivienda digna (acceso al agua potable, saneamiento básico, energía).
- Debida diligencia en DDHH: aseguramiento de una gestión de riesgos y una debida diligencia en DDHH adecuada a las particularidades de los entornos de operación y las realidades operacionales. Lo anterior, a través de la articulación de la gestión de impactos sociales con el enfoque de DDHH en proyectos y operaciones; y decisiones organizacionales respecto a la gestión del talento humano y la cadena de suministro.

Consiste en el compromiso que asume el Grupo EPM por el respeto de los Derechos Humanos en el relacionamiento con sus grupos de interés, tanto en las operaciones propias como en las que realizan terceros en desarrollo de actividades derivadas de un acuerdo suscrito con la Organización.

Para el Grupo es un reto en términos de su propia sostenibilidad y lo asume con la convicción de que el respeto por la dignidad humana es un compromiso fundamental en la agenda del desarrollo humano sostenible.

## GRI | 3-3

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las empresas pueden causar impactos negativos sobre los derechos humanos, los cuales pueden generar costos de reparación y afectar acceso a mercados y a financiación o seguros de instituciones financieras o agencias de crédito. Es por esta razón que las empresas tienen el imperativo de construir una relación respetuosa con todos sus grupos de interés. Es así que la promoción y respeto de los DDHH no es un asunto de filantropía; implica adoptar políticas y acciones para prevenir el riesgo de afectar los derechos de terceros como efecto de las operaciones empresariales.

En el desarrollo de las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, las empresas prestadoras del servicio tienen asociados impactos positivos y negativos, tanto directos como indirectos, de tipo social con sus grupos de interés, los cuales están íntimamente relacionados con el respeto y protección de los DDHH, entre los cuales se reconocen:

La energía tiene una alta influencia en la vida cotidiana de las personas pues se convierte en un insumo fundamental para la misma y se refleja en todos los aspectos asociados al bienestar humano y la calidad de vida como son la satisfacción de necesidades básicas, el acceso al agua, la productividad agrícola, la salud, la educación, la creación de empleo y la sostenibilidad ambiental. Es por esta razón que el poder contar con el servicio de energía con amplia cobertura y en condiciones de calidad y seguridad, se configura como un aspecto fundamental que apalanca los derechos humanos.

En relación con los clientes y usuarios, el contar con servicio de energía de calidad mejora notablemente la calidad de vida, pues permite obtener más tiempo de iluminación que permiten el desarrollo de otras actividades de tipo familiar o social, a su vez permite la conexión de diferentes tipos de electrodomésticos que como las neveras, licuadoras, lavadoras, aspiradoras, permiten la refrigeración y conservación de alimentos; así como facilitan y optimizan el tiempo en el desarrollo de actividades domésticas como cocinar y lavar, las cuales y desde un enfoque de género típicamente son desarrolladas por las mujeres. De igual forma la electricidad permite la utilización de televisores, computadores, radios, conexión a internet, a través de los cuales las personas acceden a la información y al entretenimiento, facilitando procesos de inclusión respecto a temas de interés económico, social, político, cultural, entre otros.



De otro lado, se pueden generar impactos que pueden afectar la privacidad de los clientes, respecto al manejo de información confidencial y bases de datos personales, afectaciones a la propiedad privada respecto a la gestión de ingresos no autorizado sobre predios, daños en infraestructuras y enceres, afectaciones a la salud y la vida por desconexión del servicio en clientes vulnerables que por sus condiciones de salud dependen del servicio, como por situaciones asociadas a eventos de electrocución o incendios por daños o errores en las instalaciones de responsabilidad de la empresa.

Los usos comunitarios y sociales de la electricidad también conllevan una serie de mejoras, la iluminación en espacios públicos y el uso de equipos eléctricos, mejora las condiciones de seguridad de vías públicas, fomenta el desarrollo comercial y productivo de emprendimientos, favorece el desarrollo de condiciones económicas asociadas a la industria y el comercio, permite el desarrollo del ocio y el tiempo libre en espacios públicos, mejora las condiciones de educación, garantiza el desarrollo de servicios de salud y atención hospitalaria, y permite la prestación de otros servicios públicos como el agua y acueducto, entre otros.

En el desarrollo de proyectos de generación, transmisión y distribución, dependiendo de la magnitud y alcance de los mismos, se pueden generar impactos en clientes y comunidades que pueden estar asociados a desplazamientos de personas o comunidades, por ejemplo en el caso de proyectos de grandes centrales hidroeléctricas; impactos en la economía y productividad local (agricultura, pesca, turismo, entre otros), afectación a equipamientos urbanos o rurales de interés social y cultural (ejemplo: hospitales, escuelas, carreteras y enseres declarados patrimonio histórico o arquitectónico, entre otros), afectaciones al paisaje natural por la intrusión de infraestructuras, afectaciones al patrimonio colectivo o individual por falta de debida diligencia en la gestión de servidumbres.

Cuando en las zonas de influencia de las empresas hay presencia de comunidades especiales (indígenas, raizales, afrodescendientes, entre otros), las empresas pueden impactar con sus operaciones el desarrollo de condiciones socioculturales como la afectación a infraestructuras o zonas consideradas sagradas o especiales, generar discriminación y exclusión por condiciones raciales o de culto, afectar procesos de relacionamiento por desconocimiento de reglas y leyes particulares reconocidas por la ley o el ingreso sin permiso a resguardos, cambios en sus patrones de identidad y modos de organización, entre otros.

A nivel laboral, todas las empresas se encuentran ante el riesgo con sus trabajadores y contratistas de generar impactos relacionados con la afectación de las condiciones de trabajo decente, el desarrollo de prácticas discriminatorias, permisividad respecto al trabajo forzado, bajo coacción o el trabajo infantil, afectaciones a la libertad de asociación y conformación de sindicatos, la mala gestión del riesgo sicosocial y la generación de ambientes de trabajo inseguros y poco saludables. Así mismo y desde las actividades que propenden por mantener y fortalecer las condiciones de vigilancia y seguridad de las empresas, se pueden generar impactos en diferentes grupos de interés, al no desarrollar proceso, procedimientos o cláusulas que incluyan explícitamente compromisos de respeto y promoción de los derechos humanos y el no relacionamiento con grupos al margen de la ley.

### GRI | 2-23

Con la promulgación de su política institucional de Derechos Humanos, el Grupo EPM hace público su compromiso de asumir en sus propias operaciones y promover en las operaciones de terceros con los que se relaciona, el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario, la Constitución Política y el marco legal de cada país en el que hace presencia.

Por tal razón, realizamos la gestión empresarial en el marco de los compromisos con:

- Normatividad colombiana.
- Direccionamiento Estratégico CHEC – Grupo EPM.
- Sistema de Gestión en Diversidad Equipares

Políticas Empresariales

- Política de Gestión Integral CHEC
- Política de Sostenibilidad
- Política de DDHH
- Política Ambiental
- Política de Gestión del Talento Humano CHEC



- Política de Relacionamiento con Proveedores y Contratistas (P&C) CHEC
  - Política de Comunicaciones
  - Política de Cero Tolerancia al Fraude, la corrupción y el soborno
- Código de conducta de proveedores y contratistas Grupo EPM
- Compromisos Voluntarios
- Principios Pacto Global
  - Acuerdo por la sostenibilidad Andesco
  - Sello Equipares
  - Guías Colombia
  - Compromiso sectorial Acción Colectiva
  - Hacia la Integridad – UNODC
  - Pacto por la integridad y la lucha contra la corrupción - Secretaría de Transparencia y la Vicepresidencia de la República
  - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

## Gestión

Reto (s) 2023	Meta (s) 2023	Resultado (s)
Cumplir con el 100% de los hitos empresariales establecidos en el marco del plan institucional e indicador de DDHH de Grupo EPM.	Plan de gestión institucional en DDHH Actualizado al 100%	CHEC estableió tres (3) hitos en materia de DDHH (Hito 1: Diseñar plan e implementar acciones derivadas de Autodiagnóstico Guías Colombia en DDHH para el Relacionamiento con Comunidades - Hito 2: Ejecutar los planes de tratamiento de los riesgos en DDHH priorizados - Hito 3: Ejecutar plan de formación y sensibilización para la generación de capacidades en DDHH); logrando cumplir con las actividades programadas y alcanzando un cumplimiento del 100% de los hitos previstos epara el año 2023.
Diseñar e iniciar con la implementación del plan de cierre de brechas en materia de DDHH y debida diligencia con comunidades, derivado del autodiagnóstico 2022 con Guías Colombia.	Acciones plan de cierre de brechas en materia de DDHH y debida diligencia con comunidades implementadas al 100%	A partir de la revisión y análisis de los resultados del autodiagnóstico Guías Colombia en DDHH para el Relacionamiento con Comunidades de CHEC, se definió iniciar con el proceso de caracterización del grupo de interés comunidad con el fin de contar con la información detallada y contrastada en los territorios que permita según lo establecido por Guías Colombia aportar al cierre de brechas en materia de "Los análisis de contexto operacionales; La evaluación y actualización periódica de riesgos e impactos en derechos humanos; Los procesos de participación y consulta con grupos empresariales en derechos humanos"; para ello a través del convenio con la federación de ONG de Caldas, se adelantó caracterización e identificación de ONG y Juntas de Acción Comunal - JAC en los departamentos y municipios de Caldas y Risaralda; así mismo a partir de este proceso se adelantaron acciones de sensibilización y formación en materia de sostenibilidad, DDHH, innovación social, gestión ambiental y contratación con miras a fortalecer e impulsar la contratación social de CHEC en Caldas y Risaralda a partir del año 2024.
Realizar autodiagnóstico sobre sesgos inconscientes en Diversidad, Equidad e Inclusión - DEI en el nivel de liderazgo de la organización.		
Ejecutar al 100% el plan de formación y sensibilización para la generación de capacidades en DDHH definido para el año.		
En el marco de los planes de tratamiento para la gestión de riesgos en DDHH, incorporar a los procesos y sistema de gestión de CHEC el Protocolo de Atención de Eventos Vías de hecho , propuesto por Grupo EPM.		





## Aspectos a Reportar

Énfasis de Gestión	Principales Iniciativas
<p><b>Derechos Humanos</b> Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> <p>Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.</p>	<p>Temas Material Derechos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de riesgos en derechos humanos</li> <li>- Políticas empresariales</li> <li>- Capacitación en DDHH</li> <li>- Comunicación y promoción de los derechos humanos</li> <li>- Gestión con comunidades étnicas</li> <li>- DDHH en proyectos</li> <li>- Gestión predial CHEC</li> <li>- DDHH en iniciativas comunitarias</li> <li>- Mecanismos de denuncia</li> </ul>
<p><b>Estándares Laborales</b> Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p> <p>Principio 5: Las empresas deben ayudar la abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>	<p>Tema Material Bienestar laboral y Adaptabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones laborales y sindicales</li> <li>- Gestión de la diversidad</li> </ul> <p>Trabajo decente en cadena de suministro</p>
<p><b>Medio ambiente</b> Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.</p> <p>Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y a difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>	<p>Tema Material Agua y Biodiversidad</p> <p>Tema Material Cambio Climático</p> <p>Tema Material Energías Renovables</p>
<p><b>Anticorrupción</b> Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</p>	<p>Tema Material Transparencia y acciones para evitar la corrupción</p> <p>Tema Material Gobierno Corporativo</p>

GRI | 412 -1

# GESTIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

Los riesgos asociados a DDHH en el desarrollo de las actividades de CHEC, se establecen considerando:

- Los riesgos derivados de las actividades propias de la empresa
- Riesgos originados en las relaciones comerciales que la organización mantiene con terceros, estas incluyen las desarrolladas con socios comerciales, entidades que hacen parte de su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal conectada directamente con sus operaciones de negocios, productos o servicios.

### Actualización de Riesgos en DDHH CHEC

En el marco de la debida diligencia en DDHH, CHEC en el año 2021 realizó la actualización del análisis bidireccional de riesgos en DDHH, a través de un contrato con la firma TRUST Consultores. Los riesgos que se identifican en CHEC son:





No.	Riesgos en DDHH CHEC 2021	Nivel de Riesgo
DDHH-2	Afectación a derechos de comunidades étnicas	Alto
DDHH-7	Afectación al derecho colectivo de espacio público por infraestructura	Alto
DDHH-10	Afectación al derecho a un medio ambiente sano	Alto
DDHH-4	Afectación al derecho de la vida y a la seguridad física por riesgo eléctrico	Medio
DDHH-1	Afectación de derecho a la salud y vida digna de usuarios en condición de especial protección constitucional por la suspensión indebida, demoras y malos procedimientos.	Medio
DDHH-8	Afectación a derechos de las personas en razón de su género	Bajo
DDHH-5	Afectación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas en la cadena de suministro	Bajo
DDHH-11	Afectaciones al derecho de asociación	Bajo
DDHH-3	Afectación a los derechos del cliente / usuario por parte de contratistas	Bajo
DDHH-6	Afectación al derecho al trabajo en condiciones dignas a nivel interno	Bajo
DDHH-9	Afectación a los derechos de usuario por falta de enfoque diferencial	Muy bajo

Es importante tener en cuenta que a los escenarios de riesgos identificados se les asigna una probabilidad de ocurrencia y unas posibles consecuencias con lo cual no implica que hayan sido eventos materializados.

En el año 2023 se continuó con el trabajo conjunto con la Gerencia de Desarrollo Sostenible de EPM y otras empresas filiales, para la homologación de riesgos en DDHH comunes a las operaciones del Grupo; Así, mismo se logró incluir dentro de los riesgos estratégicos de empresa 2 riesgos en materia de DDHH.

## CAPACITACIÓN EN DDHH

**GRI | 410 -1** **GRI | 412 -2**

### Formación en DDHH

Indicadores	2021	2022	2023
Número de empleados capacitados sobre políticas y procedimientos relacionados con temas de Derechos Humanos	59	32	295
Porcentaje de empleados formados durante el periodo objeto de la memoria sobre políticas y procedimiento relacionado con temas de Derechos Humanos (Fórmula: total de empleados capacitados en DDH sobre el total de empleados de la empresa)	0,05%	2,9%	26,5%
Duración total de horas de eventos de formación en DDHH	11,5	64	1.106
Número total de horas destinados a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relacionados con temas de Derechos Humanos. (Fórmula: Sumatoria total de las horas de eventos de formación multiplicadas por el número de empleados que participaron en la formación).	678,5	2.048	326.270

En el año 2023 se capacito un total de 295 empleados en materia de DDHH (26,5% del total de empleados Gente CHEC), a través de 14 eventos presenciales y virtuales, donde se abordaron diferentes temáticas como: 4º Foro de DDHH y empresas – “La Debida diligencia en DDHH como práctica vinculante para las empresas”, realizado por el Grupo EPM, acoso laboral y sexual laboral, comunicación incluyente, curso virtual de Grupo EPM en DDHH, lengua de señas, lenguaje inclusivo en las empresas, liderazgo para la diversidad, violencia de género, sesgos inconscientes, entre otros; sumando así un total de 326.270 horas.



Respecto de la formación aplicables a terceras organizaciones que proporcionan el servicio de vigilancia y seguridad, se continuó con la gestión de exigir la capacitación al 100% del personal de seguridad de la empresa en materia de Derechos Humanos, contando así con 102 vigilantes para el 2023, reentrenados en su totalidad en aspectos de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en el marco del pensum académico. Adicionalmente se realizaron acciones de sensibilización y capacitación en sitio, haciendo uso de herramientas didácticas para tal fin. En el año 2023 se dictaron en total 2.652 horas de capacitación en DDHH a los servicios de vigilancia de CHEC, así: 102 guardas de vigilancia recibieron 2 horas dentro del plan de capacitación para renovar la credencial como guardas de vigilancia en el marco de las políticas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Se le suma a ello las dos horas mensuales que durante el año cumplió la compañía de seguridad para los trabajadores vinculados al contrato con CHEC.

### Capacitación en Derechos Humanos a personal de seguridad CHEC

Indicador	2021	2022	2023
Número de miembros del personal de seguridad contratado por la organización capacitada en derechos humanos. (Curso básico de vigilancia Módulo derechos humanos)	138	138	102
Porcentaje del personal de seguridad capacitado en Derechos Humanos.	100%	100%	100%
Número de horas de formación impartidas en Derechos Humanos al personal de seguridad	26	26	26
Número total de horas destinados a actividades de formación sobre políticas y procedimientos. (Fórmula: Sumatoria total de las horas de eventos de formación multiplicadas por el número de contratistas asociados al personal de seguridad que participaron en la formación)	3.588	3.588	2.652

## COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Con base en el plan empresarial de Derechos Humanos en 2023, se implementó al 100% el plan de comunicación en DDHH desplegando estrategia internas y externas de información y sensibilización a través de medios internos y externos (correos electrónicos, redes sociales, entre otros).

Las acciones de formación y sensibilización dirigidas al grupo de interés Gente CHEC están articuladas con acciones de comunicación que contribuyen a reforzar el conocimiento y la apropiación del marco de actuación ético

Estrategias de comunicación sobre asuntos étnicos, diversidad y lucha contra la corrupción	Grupo de interés impactado	No impactados 2021	No impactados 2021	No impactados 2021
Mensajes masivos en relación con los siguientes temas; Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadanos, diversidad, medición clima ético, Manual de Conducta de Proveedores y Contratistas, comportamientos éticos al interior de la instalaciones y declaración de transparencia y conflicto de intereses.	Gente CHEC Contratistas	1.256	1.404	1.500
Estrategias lúdico - pedagógicas para sensibilización en marco de actuación ético. Juegos Territoriales (121)	Gente CHEC	2.652	121	N.A.
Socialización del Programa de Transparencia y Ética Empresarial dirigida a directivos y coordinadores de equipo  - Socialización Plan de Gestión Ética Comité de Gerencia (12) - Socialización PTEE reunión jefes y coordinadores (48)	Gente CHEC	N.A.	60	N.A.
<b>Total</b>		<b>1.101</b>	<b>3.908</b>	<b>1.500</b>

Adicionalmente, el Manual de identidad Corporativa de CHEC, incorpora lineamientos de comunicación para la diversidad e inclusión:

“En CHEC Grupo EPM respetamos la Dignidad Humana en todas nuestras relaciones, y por tanto en la comunicación, reconocemos el derecho de toda persona, por el simple hecho de serlo, al ejercicio de su ciudadanía bajo los principios de libertad e igualdad, sin que medien factores particulares como estatus, género, ideología, orientación sexual, discapacidad, etnia o nacionalidad; yendo inclusive más allá del ordenamiento jurídico vigente. Por tanto, la protección y la promoción de los Derechos Humanos a partir del reconocimiento de la dignidad de las personas, son uno de los pilares en la concepción y realización de nuestra comunicación”

Mediante la comunicación fomentamos valores sociales: “CHEC Grupo EPM promoverá el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio a través del uso de términos genéricos o colectivos que puedan sustituir las palabras que indiquen un sexo particular, por ejemplo: persona, individuo, ser humano, humanidad, comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial, etc.”



www.lavidanosmueve.com



**Asistente 1**  
Atención técnica de clientes  
CHEC (34986)  
Manizales, Caldas

Únete a nuestro equipo y acompáñanos a programar, ejecutar y verificar los pedidos de factibilidad del servicio, revisión de proyectos eléctricos, revisiones primarias e interventorias de proyectos de conexión y reformas de energía, servicios nuevos, habilitación de vivienda y servicios provisionales, además de coordinar la reinstalación del servicio de energía de los clientes. Entre otras actividades.

**Requisitos**

**Título requerido:** Tecnología en electricidad; electromecánica; electricidad industrial; supervisión de redes de distribución

Inscríbete hasta 07/02/2024 23:59 en [www.chec.com.co](http://www.chec.com.co)

GRI | 411 -1   GRI | 413 -1   GRI | 413 -2

# GESTIÓN CON COMUNIDADES ÉTNICAS (INDÍGENAS - AFRODESCENDIENTES)

- Acompañamiento Social en Resguardos Indígenas del área de influencia de CHEC

Esta iniciativa busca generar espacios de encuentro permanente, concertaciones, conocimiento en doble vía, tanto de las dinámicas de la cultura indígena como de CHEC y los procesos relacionados con el desarrollo de proyectos y la prestación del servicio de energía.

CHEC, reconoce en su área de influencia (Caldas y Risaralda), el asentamiento de 11 resguardos indígenas legalmente constituidos (Caldas: 6 resguardos, Risaralda: 5 Resguardos), 11 asentamientos y parcialidades indígenas, así como la presencia y participación de comunidades afrodescendientes. Dichas comunidades se reconocen como comunidades especiales en el marco del modelo de relacionamiento con el grupo de interés Comunidad de CHEC.

Durante la vigencia 2022 el acompañamiento socioambiental se centró especialmente en el trabajo con las comunidades indígenas pertenecientes a los territorios ancestrales de los departamentos de:

- Caldas - Municipio Riosucio: Resguardos San Lorenzo, Escopetera y Pirza, Cañamomo Lomapieta y Nuestra Señora de la Montaña; parcialidad Ambacheke vereda La Plata en el municipio de Palestina.
- Risaralda – Municipio Marsella: Resguardo Suratena.
- Risaralda – Municipio Pueblo Rico: Resguardo Indígena Unificado Emberá Chamí sobre el Río San Juan y resguardo Gitó Dokabu.





- Risaralda – Municipio Mistrató: Resguardo Indígena Unificado Emberá Chamí  
Además de las comunidades indígenas, también se encuentran en el territorio otros grupos poblacionales como negritudes y mestizos, que, aunque en un porcentaje con menor representación en población, hacen parte de las dinámicas de relacionamiento incorporadas con este grupo específico

Como aspectos a resaltar de la gestión con comunidades étnicas se encuentran:

- Apoyo con la realización de asesorías técnicas y formativas con estudiantes en relación con la identificación de especies de árboles y cantidades necesarias para atender las necesidades de sus territorios con respecto a ornamentación; con relación al cuidado de fuentes hídricas, se entregó material vegetal y se acompañaron jornadas de siembra.
- Realización de la Feria y encuentro de intercambio Intercultural “Diálogo de saberes Territorio Intercultural” realizada en CHEC, donde se presentó a través de varios stands los emprendimientos pertenecientes a diferentes comunidades negras, indígenas y campesinas de los departamentos de Caldas y Risaralda. También hubo conversaciones como por ejemplo Resistencias femeninas desde el territorio indígena, Mujeres tejiendo Cultura, Nuevas dinámicas de comunicación desde el territorio indígena, entre otros.



- Contratación de una persona perteneciente a una comunidad indígena como guardabosques para apoyar las actividades de protección de los predios de conservación.
- Se realizaron diferentes talleres asociados a la prestación del servicio de energía eléctrica, con las comunidades indígenas de los departamentos de Caldas y Risaralda; entre los temas abordados se resaltan los siguientes: Cultura de pago, interpretación de la factura, Uso Racional de Energía – URE y Riesgo eléctrico; teniendo en cuenta la importancia de abordar dichas temáticas con comunidades que hayan tenido conexiones a la red de manera irregular. Destacando los riesgos para quien hace la manipulación como para la comunidad en general. Por tanto, estas jornadas no solo cumplieron con las solicitudes específicas de las comunidades, sino que también aportaron a la movilización de prácticas ciudadanas responsables y seguras en torno al uso de la energía eléctrica.

- En el municipio de Riosucio, se acompañó de manera permanente a las comunidades indígenas con sus cuatro resguardos presentes en ese territorio: San Lorenzo, Escopetera y Pirza, Cañamomo Lomapieta y Nuestra Señora Candelaria de la Montaña, gestionando requerimientos de manera masiva, con el apoyo de las autoridades indígenas.
- Frente a la implementación de estrategias de relacionamiento con comunidades indígenas, de acuerdo con las necesidades identificadas, se puso en práctica encuentros con autoridades de los resguardos para gestionar el aval de acciones técnicas en los territorios ancestrales a través del uso de nuevas tecnologías.

### Principales dificultades 2023:

- Se reconoce como dificultad para la gestión la falta de solidaridad por parte de algunos habitantes de comunidades afrodescendientes, para brindarle el servicio de energía eléctrica a las comunidades indígenas con las que conviven y que habían solicitado dicho servicio durante años. Esta resistencia interna, dificultó la implementación efectiva de acciones asociadas a la electrificación rural, así como a la expansión y reposición de redes. Estos desafíos destacan la importancia de abordar las dinámicas interculturales y trabajar en la construcción de consensos para superar barreras económicas y culturales en proyectos de expansión de infraestructura eléctrica.
- Retraso de acciones técnicas debido a la negativa de la población minera para intervención empresarial en el territorio.
- La reserva y resistencia que tienen algunas autoridades indígenas para manejar la situación de ilegalidad de las minas presentes en las diferentes comunidades del territorio, lo cual limita a la empresa tomar decisiones frente a la intervención y control en el acceso y uso ilegal del servicio de energía eléctrica

### Retos- Metas 2024:

- Dar continuidad a la estrategia de mesas de trabajo como forma de negociación y seguimiento al accionar técnico empresarial en territorio indígena.

## Espacios de participación y relacionamiento:

Espacios de participación y relacionamiento: CHEC en medio de su actuar empresarial, reconoce las particularidades de los territorios étnicos que hacen parte de su área de influencia, por lo anterior y durante la vigencia cuando fue posible ejecutar estrategias como Mesas zonales u otras estrategias de participación promovidas por la empresa, siempre fueron tenidos en cuenta los habitantes pertenecientes a dichas comunidades; casos como el del corregimiento de Santa Cecilia (Pueblo Rico), en el cual confluyen tanto comunidades afro como indígenas Embera Chamí y Embera Katío, estos últimos, con una lengua nativa; para mitigar los diferentes problemas que puede generar la comunicación empresa-comunidad, se contacta a los representantes de las comunidades, quienes nos apoyan con los procesos de traducción correspondiente, y así tener claridad frente a las solicitudes que se gestionan en estos espacios, potenciando un ejercicio de comunicación efectiva, transparencia, igualdad y territorios sostenibles.

### En 2023 destacamos:

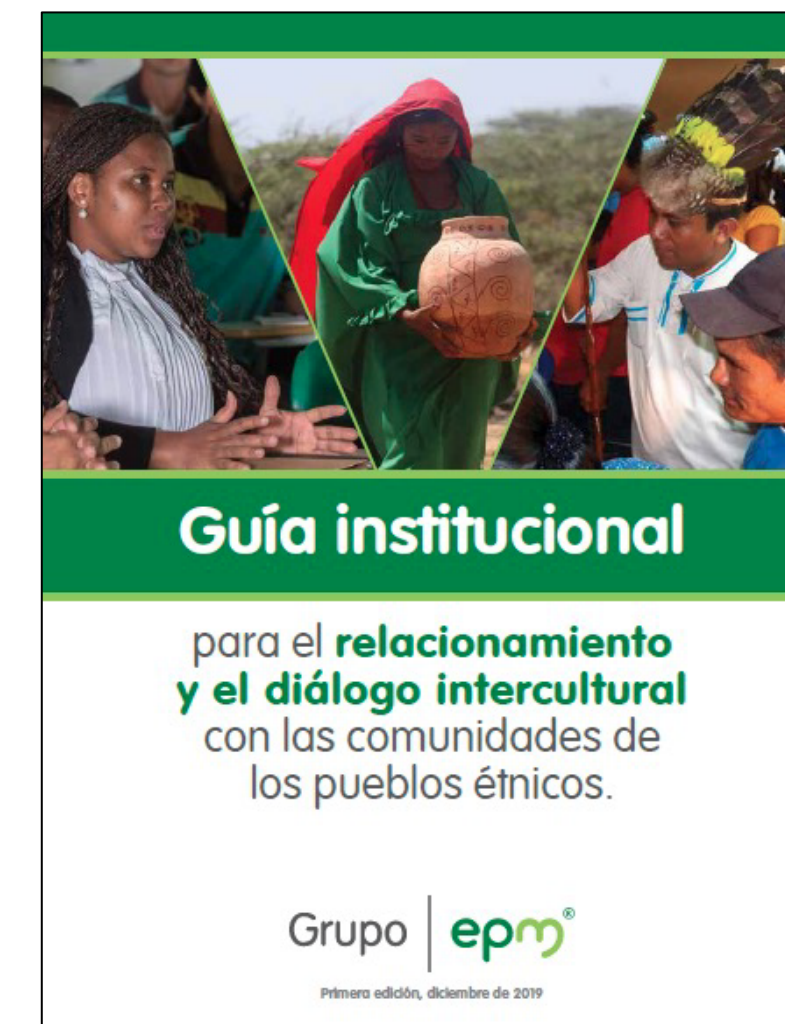
- Creación de las mesas de trabajo conjunta entre el Resguardo de Origen Colonial Cañamomo Lomapieta y CHEC, en las cuales participan las autoridades indígenas y el área jurídica del Resguardo, así como profesionales del proceso de Control Pérdidas, Gestión Social, área de asuntos legales y la Gerencia; donde se ha logrado poner en discusión los temas más álgidos sobre la actividad minera presente en el territorio ancestral que afecta ambas partes.
- En el marco de los espacios de participación Mesas Zonales y Hablando claro impulsados por la empresa, las diferentes conversaciones desarrolladas en los Resguardos Indígenas, comunidades negras y asentamientos afrodescendientes, permitieron el intercambio intercultural, identificando las solicitudes más sentidas en estos territorios, lo cual servirá de insumo a la empresa para definir planes de acciones acorde a las necesidades y condiciones de las comunidades participantes, aportando a la inclusión social y el fortalecimiento del relacionamiento empresa - comunidades étnicas.

- Como empresa se participó en Cabildo mayor, donde se pudo presentar la situación actual de la minería en los territorios ancestrales del resguardo de Origen Colonial Cañamomo Lomapieta, dejando claro el escenario de peligro inminente por Riesgo eléctrico, para las personas que realizan la actividad minera y las personas que los acompañan (esposas, niños) en ciertos horarios como los de alimentación. Por lo anterior se generaron espacios de participación y encuentro con mineros, autoridades indígenas y profesionales de CHEC, en los cuales se logró aclarar dudas sobre tema RETIE para la actividad minera.

Guía institucional para el relacionamiento y el diálogo Intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos del Grupo EPM:

CHEC y el Grupo EPM cuentan con la Guía de Relacionamiento con Comunidades Étnicas, la cual se encuentra publicada y se pone al conocimiento en el desarrollo de actividades y responsables de contratos de CHEC.

Ver Guía: <https://www.chec.com.co/Home/Clientes-y-comunidad/Comunidad/Acciones-con-comunidades-%C3%A9tnicas>



GRI | 413 -1 GRI | 413 -2

## Comunicación para el Desarrollo: Fortalecimiento de las capacidades comunicativas con comunidades diferenciadas – Comunicación Intercultural

La iniciativa de “Comunicación Intercultural”, nació hace 8 años a partir de una alianza interinstitucional entre CHEC – Grupo EPM y la Universidad de Manizales. Con esta iniciativa se busca fomentar un proceso sociocultural que fomente:

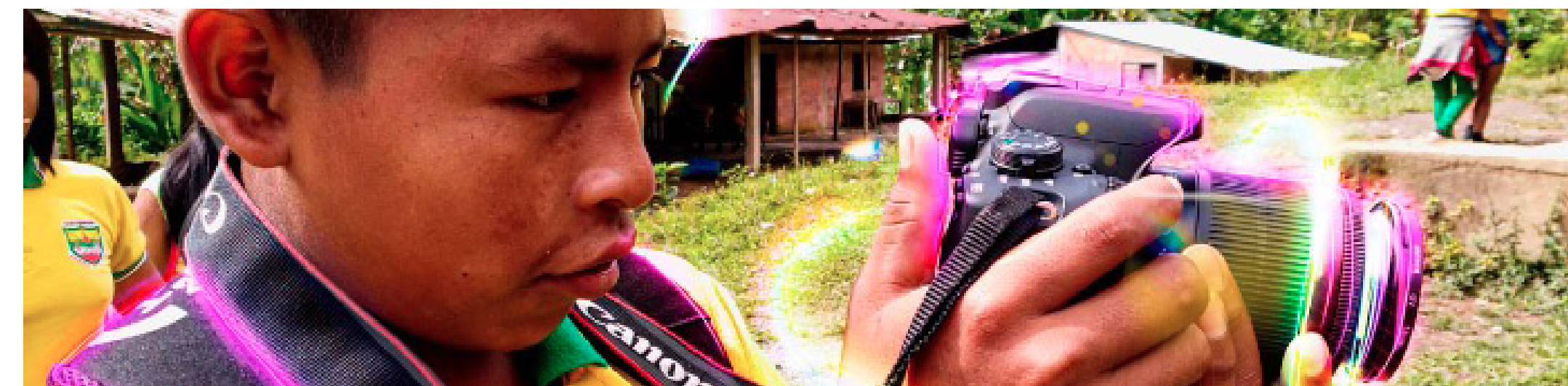
- El diálogo entre las comunidades y los responsables de la adopción de decisiones empresariales, locales, regionales y nacionales; llevando a cabo espacios de diálogo afirmativo e incluyente;
- El reconocimiento y promoción de las identidades: indígena, afrodescendiente, mestiza, campesina, existentes en los territorios a través de la sensibilización y formación para el aprovechamiento de medios de comunicación masiva y alternativa, mejorando sus habilidades comunicativas, para fortalecer su identidad cultural, recuperar saberes ancestrales y difundir su riqueza cultural en los territorios.

Para ello se tienen como focos de implementación de la iniciativa las comunidades e instituciones educativas donde participan niños, niñas, jóvenes, mujeres, excombatientes, docentes y líderes comunitarios. En el marco del convenio, se profundiza en los contenidos para transmitir los saberes y fortalecer la unión de las comunidades.

Como aspectos a resaltar de la gestión 2023 de esta iniciativa se encuentran:

- Se realizaron 331 encuentros con 25 grupos en los departamentos de Caldas y Risaralda logrando involucrar a 435 participantes. Se destaca la participación en la iniciativa de padres de familia, líderes indígenas, sociales y educativos,
- Los participantes de la iniciativa identifican en la comunicación un campo para establecer relaciones eficaces en medio de las diferencias, en su entorno.
- Los Participantes reconocen la contribución de la iniciativa a la conservación y preservación de sus culturas, mediante la visibilización de sus territorios, costumbres y tradiciones, a través de la creación y difusión de diferentes productos comunicativos.

En línea de investigación se realizaron 8 cartografías sociales 22 entrevistas a 20 actores del territorio relacionados con la temática general del conocimiento tradicional y las prácticas culturales específicas.



Inversión e Impactados	2021	2022	2023
Personas beneficiadas	267	270	435
Inversión COP millones	280,3	307,4	342,9

Premio a la Responsabilidad Social Empresarial 2023 Categoría “Mejor Programa de Gestión con la Comunidad”

Camacol Caldas en el grupo de industriales, comerciantes, entidades financieras, empresas de servicios públicos y otras, otorgó a CHEC el Premio Responsabilidad Social Camacol Caldas 2023, en la categoría MEJOR PROGRAMA DE GESTIÓN CON LA COMUNIDAD, por la iniciativa Comunicación para el Desarrollo un convenio entre CHEC y la Universidad de Manizales.



GRI | 413 -1

GRI | 413 -2

## DDHH EN PROYECTOS

### Gestión Social y Debida diligencia en el Desarrollo de Proyectos de Infraestructura

El acompañamiento social en la gestión de proyectos, reconoce que alcanzar el propósito empresarial, demanda procesos planificados, que posibiliten la participación activa y propositiva de cada uno de los actores involucrados, siendo fundamental generar estrategias de relacionamiento en las cuales cada grupo de interés del área de influencia, se asuma como parte de un proceso en donde es reconocido y validado sin distinción alguna e identifique en el desarrollo de alianzas estratégicas la posibilidad de articular esfuerzos y recursos para la consecución de objetivos comunes.

En este sentido, el plan de gestión social en el desarrollo de proyectos de infraestructura eléctrica, es un componente transversal en las etapas de planeación de la ejecución, construcción y puesta en servicio, que tiene como objetivo la estructuración e implementación de las estrategias de relacionamiento, participación, comunicación e información que deberán llevarse a cabo con los diferentes grupos de interés, a través de espacios y mecanismos que faciliten el desarrollo de diálogos propositivos sobre el intereses y expectativas, el alcance de las intervenciones técnicas a desarrollar, los impactos y medidas de manejo propuestos a través de los planes de gestión ambiental y social, así como la atención permanente a las inquietudes por parte de los actores sociales.

De este modo, desde el acompañamiento social se promueve en cada una de las áreas de influencia acercamientos con autoridades locales, actores institucionales, líderes sociales y comunidad en general del área de influencia, basados en procesos de información, negociación y concertación que posibiliten la licencia social de los proyectos a ejecutar y por ende su viabilidad.

Para ello, es necesario entonces realizar un proceso previo de planificación, lectura del entorno y evaluación de los impactos que se pueden presentar en el desarrollo de las diferentes intervenciones técnicas; análisis a partir del cual es posible identificar y conocer los intereses, expectativas, inquietudes y percepciones de los diferentes grupos de interés presentes en el territorio y establecer las necesidades de participación, comunicación y relacionamiento comunitario.

## Total aportes Comunicación Intercultural COP 421, 69 Millones



Grupo epm

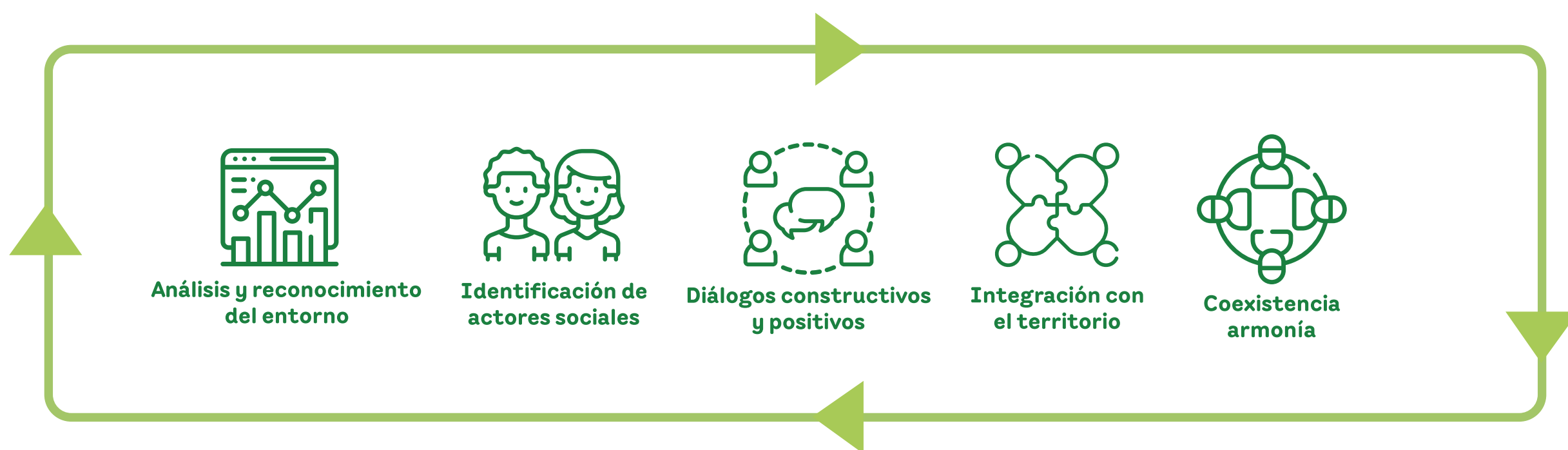
COP 342,92  
Millones



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

COP 78,76  
Millones

Es así como el plan de gestión social establecido para cada proyecto de infraestructura, se consolida en una propuesta que además de establecer las estrategias de relacionamiento con autoridades locales, actores institucionales, líderes sociales y comunidad en general del área de influencia del proyecto, integra todos los componentes de acción necesarios y requeridos para la interacción respetuosa, asertiva y propositiva con los diferentes actores sociales; garantizando la transparencia, el respeto por el territorio y facilitar la inclusión, apertura y el consenso entre las partes.



De esta forma, el plan de gestión social para cada proyecto, se define a partir del alcance de las intervenciones a realizar y de analizar al detalle cada uno de los impactos que en relación a los grupos de interés estado y comunidad se pueden presentar, buscando desplegar un plan de acompañamiento integral y desde el cual sea posible atender con oportunidad oportunamente las necesidades de participación, comunicación y relacionamiento comunitario requeridos para fortalecer la relación con los grupos de interés presentes en el área de influencia

No obstante es importante precisar, que el plan de gestión social de cada proyecto es un ejercicio en permanente construcción y cualificación, puesto que no desconoce que las relaciones y las dinámicas sociales, ambientales, culturales, políticas y económicas presentes en los territorio son cambiantes, por tanto demanda que sin perder su propósito este en la capacidad de ajustarse y dar respuesta a las necesidades, intereses y requerimientos que el entorno demanda.

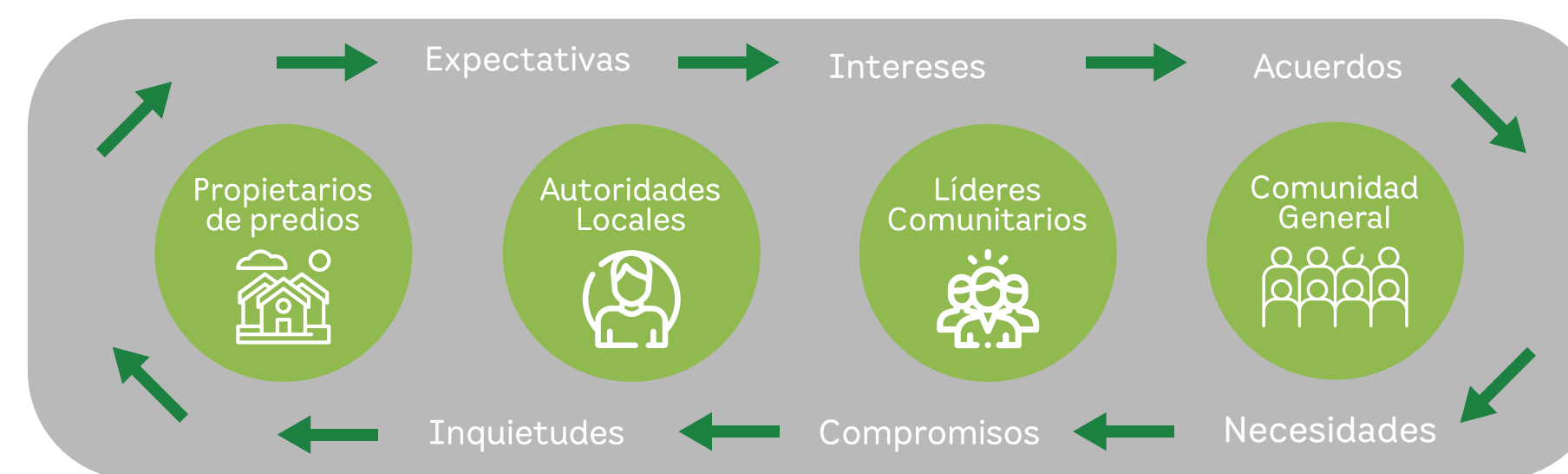
Es así, como cobra especial relevancia, el realizar procesos previos de planificación, lectura del entorno y evaluación de los impactos que se pueden presentar en el desarrollo de las diferentes intervenciones técnicas; gestión a través de la cual se logró precisar e identificar la incidencia de la situación de salubridad presentada por el COVID -19 en los mecanismos de comunicación e interacción, considerándose oportuno entonces integrar estrategias acordes a la realidad y opciones de accesibilidad de los diferentes actores sociales con los cuales es fundamental desarrollar procesos de inclusión, participación y relacionamiento; estrategias que aunque implementadas en un escenario de pandemia permanecen, caso específico la red social WhatsApp, puesto que: facilita la interacción con los actores sociales, permite la entrega inmediata información relevante a grupos de interés específicos que posteriormente reenvían la información permitiendo incluso llegar a más comunidades, es de acceso masivo y genera aún mayor confianza y cercanía.

De esta forma, el plan de gestión social de los proyectos teniendo presente el alcance de las acciones a ejecutar y la integración de estrategias de relacionamiento, se desarrolló a partir de los siguientes componentes:

**Acompañamiento en el relacionamiento con grupos de interés para gestión de tramites ambientales y prediales**

Los procesos de relacionamiento con los grupos de interés se construyen y desarrollan a partir de movilizar y promover espacios de conversación en los cuales el reconocimiento de los intereses mutuos, las percepciones, expectativas son el eje orientador para establecer con precisión y claridad los compromisos y acuerdos que, basados en la confianza, el respeto, la transparencia permitan construir relaciones propositivas y constructivas, por tanto la interacción y el acompañamiento es integral pues los temas técnicos, sociales, prediales y ambientales deben gestionarse con oportunidad y claridad, puesto que se reconoce la necesidad que tienen los diferentes actores sociales de información, orientación y definición en escenarios que tiene incidencia directa en propiedad y entorno.

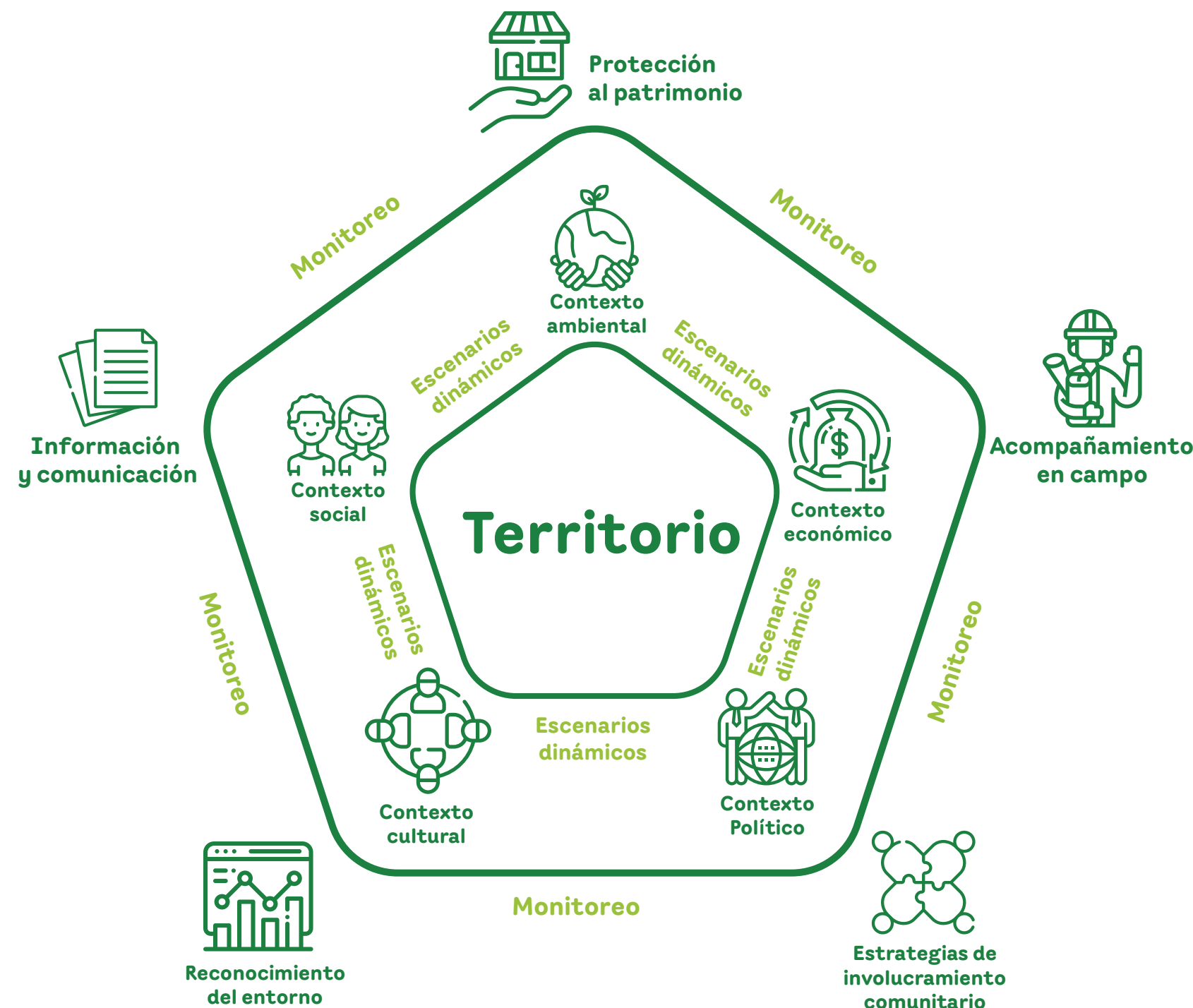
## Relacionamiento





Los procesos de relacionamiento con los grupos de interés se construyen y desarrollan a partir de movilizar y promover espacios de conversación en los cuales el reconocimiento de los intereses mutuos, las percepciones, expectativas son el eje orientador para establecer con precisión y claridad los compromisos y acuerdos que, basados en la confianza, el respeto, la transparencia permitan construir relaciones propositivas y constructivas.

### Etapas de planeación, ejecución y puesta en servicio.



**Reconocimiento del entorno:** Es una actividad que le permitirá a Gestión Social realizar una lectura del contexto sobre un territorio (área de influencia) que requiere ser intervenido y de acuerdo a sus condiciones y características específicas, tomar decisiones frente los mecanismos de intervención social y ambiental que son necesarios para la minimización de impactos, además de indicar de manera general las condiciones presentes en un territorio, que facilitan o restringen la viabilidad de los proyectos de infraestructura.

**Información y Comunicación:** Se constituyen en momentos de encuentro con autoridades locales, líderes comunitarios y vecinos a la infraestructura CHEC, con el fin de informar de forma clara y precisa, el contexto general del proyecto, el alcance técnico, ambiental y social, así como cada etapa de avance, atender oportunamente dudas, inquietudes o sugerencias, logrando construir acuerdos frente a los impactos ocasionados y fomentar una relación empresa comunidad basada en el respeto, la confianza y la participación comunitaria.

**Protección al Patrimonio:** Contempla el levantamiento de información previo al inicio de las obras, sobre el estado actual de las vías de acceso e infraestructura pública o privada que se verá impactada por la ejecución de las labores técnicas, y a partir de la cual se definirán las diferentes medidas preventivas, correctivas o de compensación requeridas para mitigar las afectaciones que se puedan ocasionar, actividades que son concertadas, coordinadas, y negociadas previamente con responsables directos, propietarios, administradores y o líderes comunitarios, promoviendo de esta forma el cuidado y respeto por el territorio.

**Acompañamiento en campo:** Teniendo presente que, en algunos momentos de la ejecución del proyecto, se generar acciones que impactarían directamente el entorno de las comunidades del área de influencia del proyecto, la profesional social está presente durante cada una de estas acciones, con el fin de constatar que las medidas para mitigar los impactos se efectuarán debidamente, levantar evidencias y soportes del procedimiento y posteriormente retroalimentar a líderes comunitarios y comunidad en general, como el actuar empresarial se moviliza desde ejes como el respeto, el compromiso y la responsabilidad.



Estrategias de involucramiento comunitario: Se constituyen en iniciativas que gracias a la alianza estratégica entre empresa-comunidad, favorecen la participación y el sentido de pertinencia por el territorio y que tiene como población objetivo el área de influencia directa de los proyectos.

Es así, como el modelo relacionamiento e involucramiento comunitario antes descrito, es representativo y significativo para la empresa, puesto que:

- Ha permitido establecer mecanismos de relacionamiento, partiendo del contexto y el entorno en el cual se desenvuelven los grupos de interés, siendo esta la base para lograr que los proyectos de infraestructura se visibilicen en el territorio como medios de integración y cohesión social.

- Posibilita que a partir de un ejercicio de dialogo basado en el respeto, la transparencia y la confianza, ambos actores sociales (comunidad – empresa), expresen con claridad sus intereses y expectativas en el marco del desarrollo del proyecto de infraestructura y sus estrategias de intervención social, concretando objetivos y metas de relacionamiento, que se encuentran dentro de sus posibilidades de actuación y cumplen lineamientos y políticas empresariales.

- El respeto por el territorio es identificado por los grupos de interés como una de las cualidades representativas del acompañamiento social desplegado por la organización, ya que las acciones establecidas para mitigar los impactos se analizan de forma integral y propendiendo siempre por la conservación y cuidado de lo privado y lo público.

- Los compromisos de relacionamiento e involucramiento comunitario, al encontrarse establecidos en el plan de gestión social de cada proyecto y al ser construidos en conjunto con los grupos de interés, permiten asegurar un proceso de corresponsabilidad en el logro de los compromisos establecidos, asegurando un proceso participativo.

Las estrategias de involucramiento comunitario se constituyen, en una apuesta social que permite la promoción de la participación comunitaria y el fortalecimiento de los lazos de vecindad, a partir de movilizar escenarios de encuentro para construir desde los intereses en común y desde de la diferencia, concluyendo en la responsabilidad conjunta, de emprender acciones que consoliden cada territorio.

Es importante aclarar que, el límite de las acciones del acompañamiento social, son definidas y establecidas de acuerdo al alcance técnico de cada uno de los proyectos a ejecutar, pues a partir de este se pueden inferir los impactos a ocasionar y las acciones de acompañamiento social requeridas, siendo esta información la base para definir el plan de gestión social que permita apalancar y viabilizar las obras.

#### Logros 2023:

- Se desarrollaron diferentes iniciativas socioambientales que surgen de la conversación en el territorio con los grupos de interés y que tienen sentido y un propósito de construcción a la consolidación de la sostenibilidad socioambiental tales como:
  - Asesoría legal para tramite de concesión de aguas a comunidad del municipio de Marmato en el marco del proyecto “Normalización de SE El Dorado”
  - Acuerdos comunitarios e interinstitucionales Huertas Caseras Vereda Comuneros y Colegio Salesiano San Juan Bosco en el Municipio de Dosquebradas en el marco del Proyecto Nueva Subestación Molinos 115/33/13.2kV
  - Acuerdo de relacionamiento comunitario “Fortalecimiento de la agenda cultural y recreativa en la Vereda Purnio del Municipio de la Dorada en el marco de los Proyecto Segundo Bancho de Transformación 230/115 kV”
  - Desarrollo de conversaciones en territorio con sentido de bienestar colectivo materializados en acuerdos comunitarios e interinstitucionales para lograr potencializar las capacidades de acción para la transformación en los grupos de interés.
  - Acompañamiento permanente desde el componente social, en pro de la generación de espacios con Gente CHEC, contratistas y comunidad con el propósito de una mayor interacción con los grupos de interés y la atención oportuna de inquietudes, percepciones y sugerencias
  - Implementación de acciones en el marco de la debida diligencia para la constitución de las servidumbres de energía eléctrica y telecomunicaciones, lo que ha permitido que el relacionamiento con los propietarios de los predios se movilice desde escenarios de confianza y cercanía lográndose un avance significativo en los procesos de negociación
- Se inicio con el ejercicio de revisión y validación de indicadores de impacto y viabilización para los proyectos, lo que ha permitido avanzar en la identificación de características sociales y comunitarias de los territorios.



Formulación y ejecución de proyectos de infraestructura eléctrica

Los proyectos de infraestructura eléctrica, desarrollados por el área en el año 2023 para los cuales se diseñaron e implementaron planes de gestión social, fueron:

- Modernización y reposición de la subestación el Dorado 33/13,2 kV y Normalización de la subestación Purnio 115 kV.
- Modernización, reposición, suplencias y obras complementarias de la Subestación Anserma 33 kV.
- Nueva subestación Molinos 115/33/13.2kV
- Modernización Subestación Campestre
- Segundo Banco de transformación Subestación Purnio 115 kV
- Nueva Subestación Dorada Norte
- Modernización y repotenciación del SDL del Nororiente de Caldas

IMPACTO GESTIÓN SOCIAL PROYECTOS 2023	Participación de líderes de los grupos de interés en las actividades de socialización, comunicación y retroalimentación		Planes de acompañamiento social ejecutados		Personas beneficiadas por las estrategias de relacionamiento y acompañamiento social
	Proyectos	No. de participantes	%	No. de participantes	
Modernización y reposición de la subestación el dorado 33/13,2 kV	17	100%	1	100%	187
Modernización, reposición, suplencias y obras complementarias de la Subestación Anserma 33/13.2 kV	11	100%	1	100%	76
Nueva subestación Molinos 115/33/13.2 kV	26	100%	1	100%	325
Modernización Subestación Campestre	13	100%	1	100%	54
Segundo Banco de transformación Subestación Purnio 230/115 kV	6	100%	1	100%	233
Nueva subestación Dorada Norte 115/33/1.2 kV	9	100%	1	100%	50
Modernización y repotenciación del SDL del Nororiente de Caldas	52	100%	1	100%	357
<b>Total 2023</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>1.282</b>

Impacto Gestión Social 2023	% Contratación de mano de obra local		
	Proyectos	# personas contratadas	# personas contratadas de localidades
Modernización y reposición de la subestación el Dorado 33/13 kV	38	0	0%
Modernización, reposición, suplencias y obras complementarias de la Subestación Anserma 33/13.2 kV	22	18	81,82%
Nuevas subestación Molinos 115/33/13.2 kV	N.A.	N.A.	N.A.
Modernización Subestación Campestre	N.A.	N.A.	N.A.
Segundo Banco de transformación Purnio 230/115 kV	30	22	74%
Nueva subestación Dorada Norte 115/33/13.2 kV	N.A.	N.A.	N.A.
Modernización y repotenciación del SDL del Nororiente de Caldas	N.A.	N.A.	N.A.
<b>Total 2023</b>	<b>90</b>	<b>40</b>	<b>44,44%</b>



**GRI | 411-1** **GRI | 413-1** **GRI | 413-2**

- Los anteriores proyectos cumplen con toda la normatividad y siguen el plan de gestión ambiental PGA, teniendo como premisa la conservación del medio ambiente.
- La distribución del valor económico de los proyectos apunta al fortalecimiento de las relaciones con los proveedores, comunidades y partes interesadas para obtener un beneficio mutuo e incrementar las utilidades de la organización.
- Durante el 2023, no se reportaron proyectos con efectos negativos para la comunidad, ni casos relacionados con la violación a los derechos de las comunidades especiales (indígenas, afrodescendientes y otras) que hayan sido puestas en conocimiento a través de los canales formales de atención; así mismo no se reportaron o tramitaron quejas o denuncias asociadas a este aspecto.

### Iniciativas para el relacionamiento comunitario e institucional con propósito de territorio

- Acuerdo de relacionamiento comunitario "Huertas Caseras Vereda Comuneros - Dosquebradas": Hoy participan 11 Familias de la Vereda Comuneros del Municipio de Dosquebradas con el apoyo de la Corporación para el Desarrollo de Caldas y todo el acompañamiento técnico de la Fundación Ecológica Cafetera, han logrado fortalecer su seguridad alimentaria, realizar un uso consciente de los espacios aprovechables en sus propiedades y fortalecer la asociatividad, puesto que aunque hoy viven en el área rural no lograban realmente disfrutar del potencial real del campo para fortalecer diferentes procesos personales y familiares. La experiencia del año 2023 nos ha permitido motivar a otros y hoy tenemos la solicitud de 27 familias que desean participar del acuerdo, 10 de la Vereda Comuneros y 17 de la Vereda Buena Vista, ambas del área de influencia del Proyecto Nueva Subestación Molinos 115/33/13.2 kV.



- **Acuerdo de relacionamiento interinstitucional "Huertas Caseras Colegio Salesiano San Juan Bosco - Dosquebradas"**: El Colegio Salesiano en su misión social, desde el año 2021 viene gestionando el proyecto "Centro Juvenil Salesiano" el cual se constituye un ambiente de amplia acogida abierto a una gran variedad de niños, adolescentes y jóvenes del Municipio de Dosquebradas en condiciones de vulnerabilidad, en pro de la transformación de sus condiciones de vida a partir del vínculo pedagógico salesiano, la orientación psicosocial en corresponsabilidad familiar, el trabajo en red, desarrollando propuestas formativas y educativas que contribuyan a la construcción de territorios.

De esta forma el acuerdo interinstitucional permite que hoy 15 jóvenes pertenecientes al Centro Juvenil participen del proceso de Huertas Caseras en un espacio amplio dispuesto por la institución educativa con el apoyo de la Corporación para el Desarrollo de Caldas y todo el acompañamiento técnico de la Fundación Ecológica, con un objetivo inicial de fortalecer la gestión de emociones, la disciplina, el compromiso y la corresponsabilidad en cada uno de los participantes, pero que hoy tenemos el reto de ir más allá con el fin de movilizar la apropiación de su experiencia y conocimiento a partir de su implementación en cada uno de sus hogares, incluso en algunos con retos de emprendimiento.





- **Acuerdo de relacionamiento comunitario “Asesoría legal para tramite de concesión de aguas a la comunidad de Sector Bajo Jiménez en el municipio de Marmato:** como un ejercicio que además de fortalecer la autogestión comunitaria y la reforestación consciente, moviliza el trabajo colectivo de 109 familias que hoy tienen como reto obtener el permiso de la autoridad ambiental con el fin generar condiciones que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

CHEC Grupo EPM  
20 abr 2023

En CHEC le apuntamos a la reforestación consciente. Estamos unificados en torno a un mismo propósito que nos hace más humanos y conscientes de lo que representamos como empresa. Nos damos cuenta de que, a través de la incidencia de la organización en el territorio, podemos contribuir al mejoramiento no solo del andamiaje que proporciona energía al cliente, sino también de la responsabilidad que tenemos en el mejoramiento de la calidad de vida de las familias que hacen parte de nuestro ecosistema y se relacionan día a día con nosotros.

Razón por la que el pasado domingo, llevamos a cabo una jornada de compensación ambiental en la quebrada Aguas Claras. Llegamos al territorio con disposición de colaborar con esta acción que aporta a un gran propósito, contribuir a mejorar la calidad de vida de la comunidad vecina de nuestra subestación El Dorado y de los habitantes del Municipio de Marmato – Caldas. Realizamos la siembra de 50 individuos, entre nogales, robles y otras especies aptas para este territorio. Esta siembra se realiza en el marco del proceso de compensación por las obras de ampliación contempladas dentro del proyecto de Modernización y Ampliación de la Subestación El Dorado.



En esta jornada contamos con las manos de varios grupos voluntarios de la región, que nos proporcionaron su ayuda y sus ganas de contribuir a la siembra. También nos acompañaron actores de la Asociación de Mineros Tradicionales de Marmato, mujeres de la Asociación Afrodescendientes del Guamal, vecinos de la comunidad del barrio Jiménez Bajo y compañeros vinculados al proyecto, dispuestos a la colaboración íntegra y humana.

Al interactuar con todos los participantes, ratificamos la trascendencia y el grado de importancia que este tipo de iniciativas representan para la comunidad, pues para ellos, el que CHEC haga parte de jornadas de compensación ambiental significa una contribución a la preservación de los bosques, que garantiza la conservación de nuestras fuentes hídricas y aportan al cuidado del ambiente.

Como empresa, nos sentimos orgullosos de la participación en esta actividad, que fortalece los lazos de confianza con los habitantes de nuestras comunidades vecinas.

#LaVidaNosMueve #Caldas #Risaralda #Energía #BioDiversidad #Reforestación



- **Acuerdo de relacionamiento comunitario “Fortalecimiento de al agenda cultural y recreativa en la Vereda Purnio del Municipio de la Dorada”:** El fortalecimiento de la participación comunitaria, demanda la interacción, el consenso y el dialogo de los interesados es por ello que uno de los focos estratégicos de acción de la Junta de Acción Comunal de la Vereda Purnio en el Municipio de la Dorada es movilizar los espacios de encuentro comunitario, como un primer reto que les permita como comunidad acercarse, conocerse e identificarse, siendo este el primer paso para avanzar hacia la consecución de objetivos comunes. De esta forma el acuerdo comunitario tiene un doble propósito fortalecer las competencias de autogestión y liderazgo en los actores sociales y hacer parte activa de la agenda comunitaria que tiene propósito la cohesión social.

Actividad de Halloween en la Vereda Purnio

Como estrategia de relacionamiento e involucramiento comunitario con la Vereda Purnio donde se lleva a cabo el plan de acompañamiento social del proyecto Segundo banco de transformación en la Subestación Purnio 230/115 kV – 150 MVA, se llevó a cabo una actividad lúdica *El Cine Nos Mueve*, donde se transmitió la película *LORAX*, la cual deja un mensaje sobre el cuidado del medio ambiente, asimismo se destaca la importancia de trabajar unidos por proteger y conservar la naturaleza.

Niños y adultos disfrutaron de este espacio que aporta a fortalecer el relacionamiento e involucramiento de la empresa y las personas que habitan este sector.



CHEC | viernes, 22 de diciembre de 2023 | Categorías: Noticias

Jornada recreativa a el “territorio o nos mueve”



En el marco del plan de relacionamiento del proyecto Segundo banco de transformación en la Subestación Purnio 230/115 kV – 150 MVA se realizó acompañamiento los días 20 y 21 diciembre en la novena de aguinaldos de la vereda Purnio como alianza estratégica entre empresa – comunidad, favoreciendo la participación y el sentido de pertenencia por el territorio con la jornada recreativa el “territorio nos mueve”, donde se hicieron juegos tradicionales y manualidades navideñas con las cuales se lograron impactar 90 familias asistentes a las novenas, dando apertura nuevos espacios de conversación y de disfrute para generar un bienestar colectivo



**GRI | EU-21**

## Medidas de planificación de contingencias, programas de formación y gestión de desastres y emergencias, y planes de recuperación y restauración

Dentro de las acciones previstas en el acompañamiento social, no se gestionan este tipo medidas, sin embargo, para mitigar los impactos que se puedan ocasionar con las acciones propias de las intervenciones técnicas y comerciales, se fortalecen los procesos informativos, formativos, preventivos referidos a riesgos eléctricos y cuidado de lo público.

**GRI | 413-1** **GRI | 413-2** **GRI | EU-22**

## Situaciones de desplazamiento de personas en el desarrollo de actividades y proyectos

En el año 2023, no se presentó ningún evento de desplazamiento originado por proyectos o actividades relacionadas con el objeto social de la Empresa. Sin embargo, CHEC continúa con su política de gestionar los riesgos e impactos negativos que puedan tener sus operaciones en sus grupos de interés y en el territorio que hace parte de su área de influencia, y en el caso de presentarse un proyecto de estas características, se dispone de todos los recursos técnicos, humanos, económicos que el proyecto exija para dar cabal cumplimiento a la normatividad exigida y a contemplar, todo lo referido a la responsabilidad social empresarial que un proyecto demande.

Impacto Gestión Social 2023	Mecanismos de reclamación social			
	Proyectos	# reclamaciones presentadas	# reclamaciones atendidas	%
Modernización y reposición de la subestación el Dorado 33/13 kV		0	0	0%
Modernización, reposición, suplencias y obras complementarias de la Subestación Anserma 33/13.2 kV		1	1	100%
Nuevas subestación Molinos 115/33/13.2 kV		1	1	100%
Modernización Subestación Campestre		0	0	0%
Segundo Banco de transformación Subestación Purnio 230/115kV		0	0	0%
Nueva subestación Dorada Norte 115/33/13.2 kV		0	0	0%
Modernización y repotenciación del SDL del Nororiente de Caldas		1	1	100%
<b>Total 2023</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

### Principales dificultades

- En algunas áreas rurales e influencia de los proyectos, se presenta dificultades para la comunicación telefónica, de allí que los procesos de convocatoria para los procesos de encuentro y conversación se complejizaron por lo que el desarrollo de las agendas presenciales, se realizaron a partir de estrategias voz a voz, carteleras informativas e invitaciones digitales a través de canales como WhatsApp.
- Tiempos prolongados en los trámites con las autoridades ambientales (licenciamiento ambiental y aprovechamiento forestal) que generaron retrasos en el inicio de ejecución de obras programadas para los proyectos que así lo requerían en 2023.
- La negociación del lote definitivo para la construcción de la Subestación la Tulia fue objeto de gestiones con propietarios de 3 predios diferentes, lo que ocasionó retrasos en el inicio de los diseños de dicha subestación.
- Gestión de servidumbres en predios con novedades por sucesiones asociado a los proyectos de Expansión y Reposición.

### Metas/Retos 2023

- Diseñar una estrategia efectiva en conjunto con los grupos de interés de las áreas de influencia de los proyectos cuando se presentan restricciones en los canales de comunicaciones convencionales como la telefónica vía celular.
- Obtención de permisos y licencias ambientales para los proyectos “Nueva subestación Molinos 115/33/13.2kV” y “Nueva subestación Dorada Norte y ampliación de la Subestación Purnio 115 kV”.





GRI | 413-1

GRI | 413-2

## GESTIÓN PREDIAL CHEC

La gestión predial en CHEC, se centra en la adecuada y correcta identificación de sus activos inmobiliarios predios y servidumbres, efectividad en su destinación y uso, protección de la propiedad, actualización de la información asociada, adecuado almacenamiento y oportunidad de consulta, para que en cualquier momento se pueda tener la certeza física, jurídica y económica de los activos Inmobiliarios de CHEC, en desarrollo de actividades propias de su objeto social.

Este propósito se desarrolla de manera transversal y es coadyuvado por el proceso Socio Ambiental que actúa a través del apoyo en las actividades de caracterización de los predios y de las actividades productivas que se encuentren dentro de las servidumbres proyectadas, trámite con los propietarios de las autorizaciones de ingreso y ejecución de actividades en los mismos; efectúa actas de vecindad cuando se requieren, realiza la atención de solicitudes o requerimientos; socializa y efectúa la entrega de propuestas de constitución de servidumbres a los propietarios involucrados y en general acompaña todas etapas que involucren a la comunidad, en especial aquellas que puedan afectar el proceso respectivo.

En desarrollo del proceso de Consejería Legal, se recibe apoyo en la gestión de activos inmobiliarios, a través de la revisión de todos documentos como escrituras públicas, certificados de tradición, certificados de IGAC, de uso del suelo, entre otros, con el fin de realizar los estudios de títulos requeridos. Asimismo, se revisan todos los documentos relacionados con activos inmobiliarios que deriven obligaciones o deberes para CHEC, como son las ofertas de servidumbre o compra de inmuebles, escrituras públicas de constitución y cancelación de servidumbre, de compra o venta de inmuebles. En cuanto a la atención de procesos y acciones legales, se gestionan procesos judiciales y querellas policivas, imposición de servidumbres; procesos reivindicatorios y querellas por perturbación a la propiedad

El siguiente cuadro ilustra la composición de los Activos Inmobiliarios de CHEC a fecha de corte 31 de diciembre de 2023.

Composición de los activos inmobiliarios CHEC	2022	2023
Predios	244	246
Servidumbres conducción de energía eléctrica	549	563

GRI | 412-1

GRI | 413-1

GRI | 413-2

## Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

En su gestión durante el año 2023, desde el Proceso de Gestión de Activos Inmobiliarios se realizó la gestión de los avalúos, a los negocios de Generación de Energía y Transmisión y Distribución, obteniendo información predial e inmobiliaria de los predios requeridos con el fin de darle trámite de viabilidad, tanto a los lotes para las subestaciones como a las posibles servidumbres a constituir y/o imponer en cada uno de los predios trazados para tal fin, de los siguientes proyectos:



Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV9724	Servidumbre de Agua Pasiva - Subestación Risaralda
AV9807	La Fortuna
AV9786	Parcela 4 - El Diamante
AV9556 - 9606	Predio Rural Azufral - Paramo
AV9557	Predio Rural El Termal Paramo
AV9562	Predio EL Guayabo
AV9603	Predio Urbano Dosquebradas - San Bernardo
AV9631	Morrocoyal - Dorada
AV9632	La Elisa - Dorada
AV9633	La Acuarela 1 Dorada
AV9634	La Acuarela 2 Dorada
AV9635	Cajamarca - Dorada
AV9636	Tijuana - Dorada
AV9637	Andalucia - Dorada
AV9638	Caja de Oro - Dorada
AV9639	La Esperanza - Dorada

Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV9640	Acapulco - Dorada
AV9641	La Arenosa - Dorada
AV9663	La Divisa - Samaná
AV9679	Guática -Mismis
AV9680	Mistrató - La Guaca
AV9702	Subestación - Aguadas
AV9705	Barrio Marmato
AV9713	Predio Santa Cecilia Pueblo Rico
AV9586	El Porvenir Chinchiná
AV9630	El Recreo La Dorada
AV9714	EL Vergel Pereira
AV9724	La Morabia Municipio de Risaralda Caldas
AV9689	La Primavera Santa Rosa
AV9693	Predio para compra La Indiana - Chinchiná
AV9694	Predio para compra Las Carolas - Palestina
AV9695	Oficinas CHEC Irra
AV9752	Lote de terrenosector industrial - Manizales
AV9637 - 1	Predio Andalucia - Dorada
AV9759	Servidumbre Predio Cajitas - Dorada

Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV9760	Servidumbre Predio Rincón Hondo - Dorada
AV9761	Predio Caja de Oro - Dorada
AV9762	Predio doña Juana - Dorada
AV9706	Lote ubicado en la Cra 29 entre calles 26 y 27 Subestación Marmato Manizales
AV9769	Lote de Terreno La Cabaña - Municipio de Salamina
AV9773	Predio la Insula Palestina Caldas
AV9807	Servidumbre La Fortuna Manizales
AV9786	Servidumbre El Diamante Victoria Caldas
AV9800	Local 32 Terminal de Marsella Risaralda
AV9806	Servidumbre Predio Acapulco Dorada
AV9811	Local Carrera 24 No. 19-36 Manizales
AV9811	Servidumbre Predio Chambray Dorada
AV9914	Servidumbre Predio La Esperanza Dorada
AV9815	Servidumbre Predio Samarkanda Dorada
AV9752-1	Lote de Terreno Sector Industrial - Manizales
AV -ANAESPRO	La Fortuna
AV -ANAESPRO	San Martín
AV -ANAESPRO	Lote Uno # Peaje de Sabanitas
AV -ANAESPRO	Paraje Los Molinos # Lote de Terreno Número 3

Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV -ANAESPRO	Paraje Los Molinos # Lote de Terreno Número 3
AV -ANAESPRO	Paraje Los Molinos # Lote de Terreno Número 1
AV -ANAESPRO	Paraje Los Molinos # Lote de Terreno Número 1
AV -ANAESPRO	Lote # 4
AV -ANAESPRO	Lote # 3
AV -ANAESPRO	Lote # 2
AV -ANAESPRO	Lote 3 En Frailes
AV -ANAESPRO	Lote 2 en Frails
AV -ANAESPRO	Lote 4 en Frailes
AV -ANAESPRO	Finca "Villa Mercy" Paraje Molinos
AV -ANAESPRO	Lote de Terreno - Vereda Molinos Paraje Lote Buenavista
AV -ANAESPRO	Sin Dirección Lote - 294-63669
AV -ANAESPRO	Lote. # Lote No Uno A (1a)
AV -ANAESPRO	El Porvenir
AV -ANAESPRO	Sin Dirección Lote 294-41188
AV -ANAESPRO	Sin Dirección El Jardín
AV -ANAESPRO	Sin Dirección El Jardín
AV -ANAESPRO	Sin Dirección El Porvenir
AV -ANAESPRO	Sin Dirección El Porvenir

Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV -ANAESPRO	El Porvenir (2)
AV -ANAESPRO	El Porvenir (4)
AV -ANAESPRO	Bella Vista
AV -ANAESPRO	El Bosque - Buena Vista
AV -ANAESPRO	Bocatoma
AV -ANAESPRO	Cementerio La Ofrenda
AV -ANAESPRO	Lote de Terreno # Lote 1 Sevilla
AV -ANAESPRO	Lote La Primavera 2
AV -ANAESPRO	La Delfina
AV -ANAESPRO	Lote Fracción de Frailes Paraje de Molino Lote No. 1a
AV -ANAESPRO	La Esmeralda Lote 1a
AV -ANAESPRO	Hacienda La Merced - Chinchiná
AV -ANAESPRO	Finca La Lolita / Tribunias
AV -ANAESPRO	El Manzano / Villa Nena
AV -ANAESPRO	Guardería Canina / Lote 3 Santa Barbara Llano Grande
AV -ANAESPRO	San Isidro / Villa Martha
AV -ANAESPRO	El Sostego
AV -ANAESPRO	San German / Lisboa
AV -ANAESPRO	Finca Laguneta / Los Álamos
AV -ANAESPRO	Finca El Vergel

Año 2023

No. Avalúo	Descripción
AV -ANAESPRO	Finca Betulia
AV -ANAESPRO	La Primavera
AV -ANAESPRO	Finca Alta Mira

Para asegurar la debida diligencia, se realizaron consultas en materia de restitución de tierras, en listas de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT), para para la formulación y puesta en marcha de las iniciativas propuestas por el área de Proyectos. Así como la constitución de servidumbres y adquisición de predios, de los propietarios actuales y de la cadena de propietarios desde 1.991, a través de las plataformas KONFIRMA y/o STRADATA, para Lavado de Activos y SARLAFT para Financiación del Terrorismo, demostrando la adecuada gestión en este tema por parte de CHEC. A su vez, con la anterior gestión se contribuyó al cumplimiento de los prerrequisitos para los levantamientos de las servidumbres de energía eléctrica constituidas y a constituir, para asegurar la compatibilidad con el sistema de información geográfico de CHEC para su infraestructura.

El proceso de debida diligencia de la gestión predial en DDHH, se constituye en un compromiso permanente durante el desarrollo de proyectos de infraestructura eléctrica que requieren compra de predios y/o constitución de servidumbres; durante el 2023 se realizaron gestiones en materia predial para un total de ocho (8) proyectos en ejecución, los cuales presentaron diversos escenarios:

- El primero corresponde a acciones electromecánicas en predios propiedad de CHEC para los cuales se realizaron las validaciones de titularidad. Proyectos "Segundo banco de transformadores de 150 MVA para la subestación Purnio" y "Modernización, reposición, suplencias y obras complementarias de la subestación Anserma 33/13,2 KV".

- El segundo escenario hace alusión a proyectos que culminaron la fase diseños definitivos y con los cuales se llevó a cabo todo el proceso de identificación, investigación y estudio de títulos, efectuándose con oportunidad el análisis integral de debida diligencia y gestión predial requerida. Proyectos: "Nueva Subestación Molinos 115 / 33 /13,2 kV", "Nueva subestación Dorada Norte 115/33/13.2 kV y ampliación de la Subestación Purnio 115 kV", "Proyecto Cable Guarda Insula - Chinchina 115 kV" y "Modernización Subestación Campestre 33 kV".

- El tercer escenario corresponde al proyecto "Modernización y Repotenciación del SDL del Nororiente de Caldas" el cual se encuentra en proceso de identificación predial para avanzar en el proceso de estudio de títulos y negociación predial; sin embargo, es importante precisar que durante la fase de formulación contaron con los análisis prediales preliminares. Así mismo se adelantaron 82 consultas realizadas a la unidad de restitución de tierras.

En materia de debida diligencia especial se encuentran dos (2) predios en proceso de formalización:

1. Predio ubicado en el municipio de Pueblo Rico, con proceso de restitución de tierras y con quién se tiene pendiente legalización de servidumbre e indemnización por daños causados en años anteriores.
2. Predio ubicado en el municipio de Pueblo Rico, con los cuales existe promesa de constitución de servidumbre y está pendiente resolución de demanda ante la Unidad de Restitución de tierras.



Solicitudes Unidad de Restitución Tierras 2023

Proyecto	Municipio	No. Predios solicitados	No. Radicado
Conexión PCH Río Hondo	Samaná	1	DSC1-202301848
Conexión PCH Río Hondo	Norcasia	1	DSC1-202301939
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Aguadas	2	DSC1-202305479
Nueva Subestación Molinos (MOL) 115/33/13,2 kV	Dosquebradas	26	DSC1-202305479
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Guaticá	1	DSC1-202305479
Nueva Subestación Dorada Norte (DON) 115/33/13,2 kV	La Dorada	19	DSC1-202305479
Compra de Predio Individual 115/33/13,2 kV	Manizales	1	DSC1-202305479
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Manzaranes	2	DSC1-202305479
Variante Salamina - Supia - Línea Distribución Nivel Tensión 230 kV	La Merced	52	DSC1-202312005
Variante Salamina - Supia - Línea Distribución Nivel Tensión 230 kV	Salamina	68	DSC1-202312005
Conexión PCH Río Hondo	Samaná	4	DSC1-202319281
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Manizales	8	DSC1-202319281
Conexión PCH Río Hondo	Norcasia	9	DSC1-202319281
Conexión PCH Río Hondo	Victoria	7	DSC1-202319281
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Quinchia	1	DSC1-202319281
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Chinchiná	4	DSC1-202319281
Nueva Subestación Dorada Norte (DON) 115/33/13,2 kV	La Dorada	2	DSC1-202319281

Solicitudes Unidad de Restitución Tierras 2023

Proyecto	Municipio	No. Predios solicitados	No. Radicado
Compra de Predio Individual 115/33/13,2 kV	Salaminá	4	DSC1-202319291
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Neira	1	DSC1-202319291
Proyecto Troncal de Fibra Manizales - Regivít	Pereira	5	DSC1-202319291
Proyecto Santa Cecilia línea 33 kV	Pueblo Rico	5	DSC1-202319291
Nueva Subestación Molinos (MOL) 115/33/13,2 kV	Dosquebradas	3	DSC1-202329205
Nueva Subestación Dorada Norte (DON) 115/33/13,2 kV	La Dorada	30	DSC1-202329205
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Manizales	2	DSC1-202329205
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Palestina	2	DSC1-202329205
Proyecto Troncal de Fibra Manizales - Regivít	Pereira	4	DSC1-202329205
Compra de Predio Individual 115/33/13,2 kV	Salamina	1	DSC1-202329205
Proyecto Troncal de Fibra Manizales - Regivít	Salento	1	DSC1-202329205
Legalización Servidumbre Individual 115/33/13,2 kV	Samaná	2	DSC1-202329205
Proyecto Troncal de Fibra Manizales - Regivít	Santa Rosa	1	DSC1-202329205
Compra de Predio Individual 115/33/13,2 kV	Villamaría	2	DSC1-202329205
Conexión PCH Río Hondo	Manzaranes / Marquetalia	53	DSC1-202335181
Proyecto Saneamiento Predial - Predios Propios	Victoria / Norcasia	1	DSC1-202335181
Proyecto Santa Cecilia línea 33 kV	Pueblo Rico	64	DSC1-202336148

En otras actividades, se gestionaron derechos de petición y se dio respuesta a 31 solicitudes de información relacionados con activos inmobiliarios de CHEC de diferentes entidades y grupos de interés.

**Derechos de Petición - Solicitudes Curadurías y Grupo de Interés**

Año	Solicitud	Cantidad
2023	Respuestas Derechos de Petición 33 kV - 115 kV	18
2023	Respuestas Derechos de Petición 13.2 kV	9
2023	Respuesta a Curadurías	3
2023	Respuesta Diferentes Grupos de Interés	1
<b>Total respuestas 2023</b>		<b>31</b>

# TRABAJO DECENTE EN CADENA DE SUMINISTRO

GRI | 414-1   GRI | 414-2

CHEC cuenta con una política de relacionamiento con proveedores y contratistas y un código de conducta para proveedores, los cuales se configuran en guías y marcos de actuación para quienes hacen parte de la cadena de suministro.

Para la evaluación y selección de contratistas en materia social, CHEC toma como referente lo establecido en el Código de Conducta para Proveedores y Contratistas del Grupo EPM, el cual considera aspectos como:

- Derechos humanos.
- Prácticas laborales.
- Calidad y Medio Ambiente.
- Corrupción y soborno.
- Protección de información.

Dichos aspectos recogen elementos como trabajo decente, trabajo forzado y discriminación, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, cumplimiento de la normatividad, protección y recuperación del ambiente, corrupción, fraude y soborno, entre otros.

- Políticas Empresariales: Política de Relacionamiento con Proveedores y contratistas Grupo EPM
- Manual de Conducta de Proveedores y Contratistas CHEC Grupo EPM

Para determinar los contratos que por su ejecución pueden llegar a tener impactos negativos reales o potenciales en materia social, se tienen en cuenta los contratos de prestación de servicio, obra y consultoría, pues los objetos que en estos se ejecutan, tienen asociada mano de obra la cual puede llegar a verse impactada significativamente de manera positiva o negativa en materia laboral, de derechos humanos y corrupción, y a su vez pueden generar impactos sociales o comunitarios en el área de influencia que para el caso de CHEC corresponde a los departamentos de Caldas y Risaralda. En tal sentido, de este análisis se exceptúan los contratos de compraventa y suministro.

Por tal razón y en el marco de la debida diligencia en la contratación, desde la planeación contractual, se implementan análisis de riesgos económicos, laborales, sociales, ambientales y de corrupción que determinan la viabilidad y los controles a implementar en los procesos de contratación. Posteriormente en las condiciones para contratar se establecen cláusulas asociadas al cumplimiento de la normatividad, políticas organizacionales como lo son la política de Sostenibilidad, Ambiental, de Derechos Humanos - DDHH, Cero Tolerancia al fraude, la corrupción y el soborno, Salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

La evaluación de dichos contratos y contratistas, se hace a partir de las acciones de gestoría técnica-administrativa que hacen los trabajadores de CHEC, donde se toma como base el cumplimiento de compromisos legales y contractuales establecidos en la solicitud de ofertas a cargo del contratista, los cuales, en relación con el tema de DDHH, respalda aspectos como: prohibición de mano de obra infantil, remuneración justa y pago oportuno de salarios y prestaciones, libertad de asociación, gestión de condiciones de salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad con el medio ambiente, comportamiento responsable, gestión anticorrupción, entre otras.

Es así que en CHEC, todos los procesos de contratación agotan tres momentos importantes de revisión y evaluación en materia económica, social y ambiental así:

- El primero de ellos se da en el momento en que se construyen las condiciones de contratación donde, a los contratos identificados como de alto riesgo se les hace una revisión exhaustiva por parte de diferentes equipos con el fin de determinar los aspectos que se deben tener en cuenta para mitigar la materialización de riesgos e impactos de tipo legal, ambiental, social y laboral.
- El segundo momento, se da con la evaluación de las ofertas de los diferentes participantes del proceso de contratación, donde por parte de diferentes áreas se determina el cumplimiento de la normatividad y de los requisitos exigidos previo a la adjudicación del contrato.
- El tercer momento de revisión es durante el inicio, ejecución y terminación del contrato a través de la gestoría técnica-administrativa la cual es ejercida por un gestor designado al interior de la empresa. En ese sentido, la totalidad de los contratistas con contrato suscrito para la vigencia se reportan como evaluados (excluyendo de esta revisión los de órdenes de compra, compraventa y suministro, por ser contratos de ejecución instantánea).

Para la vigencia 2023, se evaluaron 470 contratistas en materia de DDHH, prácticas laborales, repercusión social e impacto ambiental; los contratistas evaluados representan el 100% de la contratación en 2023 que cumple con los requisitos mencionados anteriormente. En ese sentido, la totalidad de los contratistas con contrato suscrito para la vigencia 2023 se reportan como evaluados.

Es de anotar que CHEC evalúa las prácticas laborales y la repercusión social por cada contrato realizado, independientemente de si lo ejecuta un mismo contratista. A su vez, cuando se hacen renovaciones se da continuidad al proceso de evaluación de prácticas laborales y repercusión social. A su vez, es importante tener en cuenta que los contratos y contratistas evaluados e identificados en función de riesgos e impactos negativos significativos reales y potenciales en relación con prácticas laborales, impactos sociales, salud y seguridad en el trabajo, impacto ambiental, entre otros, se hace en un marco de probabilidad de ocurrencia y unas posibles consecuencias con lo cual no implica que se hayan materializado dichos eventos.

## Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

Indicador	2021		2022		2023	
	No.	%	No.	%	No.	%
Nuevos contratistas con los que la organización ha entablado relaciones en el periodo con respecto al periodo anterior	263	33,50%	105	-60%	350	233%
Nuevos contratistas, con respecto al periodo anterior, que se examinaron en función de criterios relacionado con las prácticas laborales y la repercusión social.	263	33,50%	105	-60%	108	3%

Nota: Para el año 2023 el indicador en función de criterios relacionados con las prácticas laborales y repercusión social tuvo una variación dado que solo se tuvieron en cuenta los contratos, consultoría y prestación de servicios.

Indicador	2021	2022	2023
Número de contratistas cuyo impacto en las prácticas laborales se ha evaluado	138	187	175
Número de contratistas que se han identificado que tienen impactos negativos significativos reales y potenciales sobre las prácticas laborales	138	187	175
Número de contratistas impactados negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación.	1	2	2
Porcentaje de contratistas con impactos negativos significativos reales y potenciales en las prácticas laborales con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación.	1	0	0
Número de contratistas cuyo impacto social se ha evaluado	138	187	175
Número de contratistas que tienen impactos sociales negativos significativos reales	0	2	0



Indicador	2021	2022	2023
Porcentaje de contratistas con impactos sociales negativos significativos reales y porcentajes con los cuáles se han acordado mejoras después de la evaluación.	0%	0%	0%
Porcentaje de contratistas con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los cuáles se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación , y explique las razones.	0%	0%	0%

## Reclamaciones frente a prácticas laborales con contratistas

Respecto a reclamaciones frente a prácticas laborales es de anotar que en el período 2023 no se presentaron reclamaciones a través de los mecanismos dispuestos por la empresa. Sin embargo, como parte de los procesos de seguimiento y control de interventoría, que están asociados a la gestión en materia contractual, en el año 2023 se presentaron seis (6) reclamaciones en asociadas a prácticas laborales de los contratistas, por lo cual se tomaron las medidas contractuales y legales a que hubo lugar.

Mecanismos de reclamación en materia de prácticas laborales	2021	2022	2023
Número total de reclamaciones sobre prácticas laborales con contratistas que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación u otros canales en el período objeto de la memoria.	0	4	6
Número de reclamaciones con contratistas que se abordaron y resolvieron en el período	0	2	6
Número de reclamaciones sobre prácticas laborales con contratistas que se presentaron antes del período de la memoria y se resolvieron en dicho período	2	0	2

Las acciones judiciales instauradas se tratan de procesos ordinarios laborales, ya que, el año pasado no se atendieron acciones de tutela relacionadas con trabajadores de contratistas.

**GRI | 408-1**

**GRI | 409-1**

Para la vigencia 2023, CHEC no ha identificado proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil y de trabajo forzoso ni se ha encontrado en ningún momento, un riesgo latente de trabajo infantil, así como tampoco de exposición a trabajos peligrosos a dicha población ni se han reportado casos o denuncias formales a través de la gestoría técnica-administrativa o canales establecidos por la empresa. Esto se debe, en gran medida, a que a los contratos que son intensivos en mano de obra, se les hace seguimiento especial por medio de la gestoría técnica-administrativa. Dicho seguimiento consiste, pero no se limita a, la solicitud de contratos de trabajo y constancia de vinculación de los mismos a la seguridad social, y a la verificación en campo de la composición de los grupos de trabajo.

**GRI | 407-1**

Respecto a proveedores y contratistas cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo, la empresa reconoce que los contratistas y contratos de alta intensidad en mano de obra (consultoría, prestación de servicios y obra), son aquellos que están expuestos de manera significativa, por lo cual CHEC reconoce este como un derecho laboral el cual debe ser respetado, pues en su propia gestión es una empresa que garantiza el derecho de asociación sindical, respeta y reconoce el desarrollo de actividades sindicales, suscribe convenciones colectivas y cumple con esta y la normatividad vigente.

Así mismo no existen orientaciones o políticas para proveedores que restrinjan el derecho de libre asociación, por el contrario, se promueven y garantizan los derechos de estos y sus trabajadores. Igualmente, en el marco del proceso contractual cada contratista se somete en el desarrollo del contrato y sus actividades a cumplir con todos los aspectos que demande la ley en este y otros aspectos. Es de anotar que para la vigencia 2023 en CHEC no se reportaron casos o denuncias formales a través de las gestorías técnicas-administrativas o canales establecidos por la empresa.



**GRI | 412-3**

Todos los procesos de contratación, y subsecuentes contratos que se celebran en CHEC hacen referencia, en sus condiciones generales, al Código de Conducta el cual es vinculante para el contratista y contiene las obligaciones que se han determinado necesarias en materia de Derechos Humanos. En tal sentido, se aclara que los contratos celebrados (incluyendo renovaciones y excluyendo las órdenes de compra) cuentan con dicho clausulado y por ende están sometidos a evaluación de derechos humanos por medio de la gestoría técnica-administrativa en cumplimiento con lo expuesto en el código de conducta del Grupo EPM.

Como acuerdo significativo de inversión que incluye cláusulas de DDHH, para la vigencia se destaca el contrato para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad así:

Empresa(s) de seguridad que operaron en el periodo	Periodo de contratación	Valor del contrato COP Millones + IVA
Seguridad ONCOR LTDA	inició: 01/04/2021 hasta 30/11/2022	6.457
SERVICONFOR LTDA (Grupo1)	inició: 01/12/2022 hasta 29/11/2024	8.156
Seguridad Record de Colombia LTDA (Grupo 2)	inició: 01/12/2022 hasta 29/11/2024	465

De otro lado, CHEC desde el año 2011, se ha suscrito a la iniciativa denominada “Alianza de las empresas contra el Fraude” es una iniciativa que permite trabajar de manera conjunta con otras empresas de servicios públicos del Eje Cafetero quienes con el apoyo de la Fiscalía General de la Nación y la Policía Nacional, gestionan acciones encaminadas a:

- Reducir los indicadores de pérdidas frete a la defraudación de fluidos.
- Capacitar instituciones y usuarios en la conservación de los elementos propios de la distribución del servicio.
- Promover en las comunidades la denuncia de infracciones que afecten la prestación de los servicios públicos.
- En CHEC la creación de Alianzas entre los administradores de los riesgos en seguridad ha demostrado reducción en las pérdidas de activos de la empresa.

Para el año 2023 se dio continuidad el programa “Alianza de las Empresas contra el Fraude” y “Frente de Seguridad Empresarial” que tiene relación entre la Policía Nacional y las empresas de Caldas y Risaralda.

**Comunicación y Promoción de los Derechos Humanos a contratistas:**

En 2023, se llevaron a cabo diferentes espacios de sensibilización y formación en materia de DDHH en las cuales participaron proveedores y contratistas de CHEC, entre ellas se destacan:

- 4º Foro de DDHH y empresas – “La Debida diligencia en DDHH como práctica vinculante para las empresas”: llevado a cabo por el Grupo EPM.
- CHEC al día – Programa de desarrollo de proveedores y Encuentro anual de proveedores y contratistas: Espacio informativo virtual sobre temas de interés común para la empresa y los Proveedores y Contratistas, que tienen como objetivo contribuir al aseguramiento del abastecimiento de bienes y servicios, fortaleciendo la cadena de suministro de CHEC. En 2023 participaron 237 personas, entre los temas abordados estuvieron: Procesos y requisitos contractuales, Temas administrativos y financieros, Sostenibilidad e innovación, Componentes de la tarifa y temas laborales, Metodología para proyectos y temas ambientales.

Indicador	Inversión e impactados	2021	2022	2023
Encuentro Anual con Proveedores y Contratistas	Personas beneficiadas	85	70	148
	Inversión COP Millones	4,2	5,9	14
CHEC al día	Personas beneficiadas	327	130	44
	Inversión COP Millones	N/A	N/A	N/A

2023	Inversión e Impactados
Programa de Desarrollo de proveedores	29 empresas participantes certificadas
	10 proveedores locales y regionales contratados
	Convenio con colaboración entre CHEC y Cámara de Comercio de Manizales por Caldas COP 59,2 Millones
	COP 5.259,92 Millones Contratados
	1 Rueda de negocios realizada con los siguientes resultados: - 426 citas de relacionamiento agendadas - 45 empresas participantes . 50 requeridores, compradores y negociadores



# RELACIONES LABORALES Y SINDICALES

El relacionamiento con las organizaciones sindicales se establece a partir de un conjunto de actividades encaminadas a propiciar unas óptimas relaciones con los sindicatos que hacen parte de CHEC, buscando que dicho relacionamiento redunde en bienestar, tanto para la empresa como para todos sus trabajadores.

En CHEC, las relaciones empleador y organizaciones sindicales, se basan en el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes, además de lo establecido en el manual de relacionamiento sindical que determina: "CHEC es una empresa respetuosa de las garantías constitucionales e internacionales del derecho de asociación y es por ello que el relacionamiento debe atenderse reconociendo cada uno de estos elementos; buscando con ello, equidad e igualdad, en el manejo de las relaciones con cada uno de los sindicatos que tiene participación al interior de la organización"; adicionalmente, se rige por la negociación colectiva y las convenciones colectivas suscritas, se adhieren al contrato de trabajo, y por tanto lo pactado en ellas apunta a una relación sostenible y duradera para las partes.

En CHEC las relaciones empleador-trabajador se rigen por la negociación colectiva con las organizaciones sindicales y se basan en el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes; las convenciones colectivas adhieren al contrato de trabajo y por tanto lo pactado en ellas apunta a una relación sostenible y duradera para las partes.

## Principales Logros/resultados

En virtud del compromiso establecido con el Principio 3 del Pacto Global de las Naciones Unidas, se realizaron espacios de relacionamiento con las organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa. Para el caso puntual con Sintraelecol - Subdirectiva Caldas, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- 7 comisiones de reclamos con la organización sindical, en la cual se trataron temas laborales de interés general, particular y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Atención de 73 derechos de petición en los términos que define la Ley.
- Reuniones de los comités paritarios, legales y convencionales.
- Espacios de relacionamiento con los Directivos de la Empresa.
- Participación en las Jornadas de Comunicaciones con empleados y empresa.

- De igual forma, se realizaron cuatro (4) espacios para la definición y revisión conjunta de la agenda única para abordar temas propuestos por dicha organización.
- Durante el año 2023 y derivado de uno de los compromisos del proceso de negociación anterior, se estableció el acta de soluciones administrativas mediante la cual se buscaba sentar las bases para una dinámica de relacionamiento entre la Empresa y la Organización Sindical – Sintraelecol Subdirectiva Caldas que permitiera trabajar conjuntamente en el fortalecimiento de ambas organizaciones y a partir de allí, estructurar medidas que posibilitaran avances en el propósito de mejorar las relaciones y el entorno laboral a través de los compromisos definidos por las partes. Durante la vigencia del año, cada responsable gestionó el tema delegado y los respectivos resultados fueron socializados en la Comisión de Reclamos. Se abordaron seis (6) de los temas propuestos y los tres (3) restantes serán objeto de la agenda de trabajo propuesta para el año 2024.

## Reglamento interno de trabajo:

- En el mes de marzo de 2022, se modificó el Reglamento Interno de Trabajo adoptado en 2021, incluyendo la normativa vigente con relación a la jornada laboral, comunicándose por medios masivos y quedando a disposición de todos los trabajadores de aplicativos internos.
- Se realizó la entrega del Reglamento Interno de Trabajo a todos los trabajadores de la Empresa.

## Principales dificultades

- Con relación a los derechos de petición presentados por Sintraelecol Subdirectiva Caldas, se evidencia que, en algunos casos, los mismos versan sobre solicitudes ya tratadas con anterioridad.
- Frente a las soluciones administrativas y los plazos pactados en cada una de ellas, se dio cumplimiento de forma extemporánea a algunos temas planteados, en tanto los mismos implicaban revisiones y análisis que tomaban más tiempo del esperado y en otros casos el entendimiento frente a la gestión de determinado tema no estaba unificado para las partes.
- Diferencias de interpretación frente a la aplicación de diferentes temas que rigen las relaciones laborales entre empresa y la organización sindical Sintraelecol Subdirectiva Caldas.

## Metas/Retos 2023

- Gestionar y revisar los temas definidos para la agenda única establecidos por la organización sindical -Sintraelecol Subdirectiva Caldas y la empresa.
- Fortalecer y generar nuevas formas de relacionamiento sindical, teniendo como premisa la construcción conjunta en pro de los trabajadores y la sostenibilidad de la empresa de forma eficiente y eficaz.

**GRI | 2-30**

Para la vigencia 2023, los empleados cubiertos por convenio colectivo son el 99,37%. Los empleados que no están cubiertos por convenio colectivo hacen parte del personal directivo que corresponde a los cargos de Gerente (1), Subgerente (2), Auditor (1), Jefe de área de asuntos legales y secretaria general (1), Jefe gestión humana y desarrollo organizacional (1) y Jefe territorio y mantenimiento T&D (1).

	2021	2022	2023
<b>Organizaciones Sindicales CHEC</b>	<b>Número</b>	<b>Número</b>	<b>Número</b>
Organizaciones de trabajadores (Sindicatos)	4	4	4
Convenios colectivos	1	1	1
<b>Participación en Organizaciones Sindicales CHEC</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>

	Número	%	Número	%	Número	%
Número y porcentaje de empleados afiliados a SINTRAELECOL	582	53,01%	573	53,15%	561	50,40%
Afiliados a SINTRACHEC	340	30,97%	313	29,04%	306	27,49%
Afiliados a SINEMCHEC	34	3,10%	33	3,06%	30	2,70%
Afiliados a SINDIREDES	4	0,36%	4	0,37%	4	0,36%
<b>Total empleados sindicalizados</b>	<b>620</b>	<b>56,47%</b>	<b>613</b>	<b>56,86%</b>	<b>599</b>	<b>53,82%</b>
<b>Total empleados no sindicalizados</b>	<b>473</b>	<b>43,08%</b>	<b>461</b>	<b>42,76%</b>	<b>507</b>	<b>45,55%</b>
Empleados No convencionados	5	0,46%	4	0,37%	7	0,63%
Empleados cubiertos por convenio colectivo	1.093	99,54%	1.074	99,63%	1.106	99,37%
<b>Total Empleados CHEC</b>	<b>1.098</b>	<b>100%</b>	<b>1.078</b>	<b>100%</b>	<b>1.113</b>	<b>1.100%</b>
Número y porcentaje de Trabajadores de Contratistas cubiertos por convenios colectivos	0	0	0	0	0	0

Nota: Los valores reportados corresponden al total de personal activo afiliado a una o varias organizaciones sindicales.

**GRI | 402 - 1**

### Plazo de Aviso Mínimo sobre Cambios Operacionales

Con relación a los periodos mínimos de preaviso sobre los cambios operativos, en la convención colectiva de trabajo de CHEC, específicamente en la cláusula 12, se incluye en relación con licenciamientos o despidos colectivos el deber de la empresa de informar al sindicato SINTRAELECOL con antelación no inferior a cuarenta y cinco (45).

Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

La convención colectiva de trabajo vigente en CHEC incluye como beneficios convencionales aspectos relacionados con la salud y seguridad de los empleados y sus familias, los cuales son adicionales a los establecidos por las leyes colombianas, y corresponden a:

- Cláusula 36: Maternidad.
- Cláusula 37: Servicios médicos para familiares de empleados.
- Cláusula 38: Seguro de vida de los empleados.
- Cláusula 43: Calzado y vestido de labor.
- Cláusula 53: Comité de salud ocupacional.

Nota: Lo anterior, también impacta a los pensionados en cuanto al tema de servicios médicos.

<b>Beneficios de convención</b>			
Beneficios entregados	2021	2022	2023
Número de beneficios	1.149	1.073	1.772
Valor beneficios COP Millones	9.979,46	14.581,87	9.674,22
% de empleados que utiliza beneficios	99%	99%	99%
<b>Prestamos desembolsados</b>			
	2021	2022	2023
Número de prestamos de vivienda	48	84	19
Número de prestamos por otros conceptos	14	12	23
Total prestamos desembolsados	62	96	42
Valor prestamos COP Millones	5,484	9.570,32	2.460,70

Beneficios de convención	Valor COP Millones		
	2021	2022	2023
Auxilio de maternidad: Auxilio por nacimiento de cada hijo del trabajador	15,67	14,40	10.440
Plan de prevención exequial para los trabajadores y sus beneficiarios	100,20	102,72	117,23
Servicios médicos para familiares: Servicios de salud a los familiares de los trabajadores y jubilados	1.899,26	2.003,90	2.324,75
Auxilio educativo: auxilio de educación para los trabajadores y los hijos de los trabajadores activos y jubilados	860,80	987,71	1.197,45
Exención parcial de energía: Exención parcial del costo de energía a los trabajadores y jubilados de CHEC	1.719,89	1.805,19	2.036,19

GRI | 407-1

## Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

CHEC es una empresa que garantiza el derecho de asociación sindical en sus dos formas: positiva (afiliarse a una asociación sindical) y negativa (no afiliarse a una asociación sindical), respeta y reconoce el desarrollo de actividades sindicales, la normativa vigente y la misma convención colectiva de trabajo. No existen orientaciones o políticas para proveedores que restrinjan el derecho de libre asociación; por el contrario, se promueven y garantizan los derechos de estos y sus trabajadores. Para el año 2023, Chec continúa respetando el derecho de asociación sindical y permite la participación activa en la empresa de todas las organizaciones sindicales.



# GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

En el marco del propósito organizacional, de Contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor, en CHEC abrazamos la diversidad, como movilizadora de la cultura a través del ejercicio constante sobre “darse cuenta”, “encontrarle el sentido” y “hacerse cargo” de las formas de operar de sus empleados, consolidándose como una invitación a reconocer las diferencias, integrándolas a la forma como pensamos, sentimos y actuamos con respeto e igualdad en relación a los otros, para lo cual se hace necesario trascender las miradas sobre la tolerancia, hacia un sentido de contribución individual y colectiva que posibilite ser una cultura diversa e incluyente.

En CHEC promovemos y valoramos la diversidad e inclusión desde las formas actuar en nuestra cultura, procesos y organización, desde las directrices de Gobierno Corporativo cuenta con diferentes declaraciones y políticas que guían la gestión en materia de diversidad, destacando principalmente:

#### Principios de acción

- Cumplimos nuestros compromisos
- Nuestro interés primordial es la sociedad
- Brindamos un trato justo
- Cuidamos el entorno y los recursos
- Buscamos fundamentalmente servir

#### Valores

- Responsabilidad
- Transparencia
- Calidez

Adicionalmente CHEC cuenta con el Manual de conducta, en el cual se declaran los comportamientos éticos que constituyen la base de movilizar una cultura que permita evidenciar el respeto, la transparencia y calidez como los valores que se privilegian en la organización y que permiten el cumplimiento de la política de talento humano de CHEC y grupo EPM.

#### La Política de Derechos Humanos, promueve en sus lineamientos 1 y 8:

1. Trabajo decente: En el desarrollo de la actividad laboral el Grupo EPM no se permite prácticas discriminatorias, trabajo forzado o bajo coacción. Se promueve la remuneración justa, la libertad de asociación y la gestión del riesgo psicosocial, propiciando ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia, que:

- Faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Contemplan medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual.

8. Respeto por la igualdad de derechos: El Grupo EPM asume en sus operaciones propias y promueve en su esfera de influencia, prácticas que reflejen el respeto por la diversidad y la no discriminación, favoreciendo la equidad de género y la igualdad de trato y de oportunidades.”

#### Política de Gestión del talento humano

“La Gestión del talento humano en CHEC contribuye a la armonía de la vida fortaleciendo en sus colaboradores actuaciones para un liderazgo consciente, generándoles calidad de vida y bienestar, propiciando su desarrollo integral, para que se hagan cargo de su responsabilidad frente al servicio y la operación, aportando a una cultura diversa e incluyente; con el objetivo de impactar favorablemente los territorios y contribuir a un mundo mejor”.





### Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares

Con el acompañamiento del PNUD y el Ministerio de Trabajo, implementamos el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares que se compone de 8 dimensiones para las cuales se implementaron acciones que nos merecieron un Reconocimiento por la Gestión de la Diversidad entregado por el Ministerio de Trabajo en noviembre 2021.

**Diversidad en Acción - Programa de Diversidad CHEC:** En el marco del plan institucional de DDHH se implementa el programa Diversidad en Acción, apunta directamente a cuatro problemáticas relacionadas con: inclusión laboral, pretendiendo fomentar la selección de personas con discapacidad y posibilitándoles un trabajo con igualdad de condiciones. La segunda dimensión a la que le apunta es la equidad de género que pretende fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en el contexto laboral de CHEC, Otra de las dimensiones es la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que busca principalmente fomentar la corresponsabilidad, la confianza, la autogestión y la coparentalidad, y la cuarta y última dimensión es la de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo que pretende fomentar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso, estableciendo medidas específicas para prevenirlo, atenderlo y corregirlo. Todo lo anterior, con el fin de ir transformando la cultura CHEC, que finalmente impactara también en los demás grupos de interés.



### Principales Logros/resultados

CHEC cuenta actualmente con un Nivel de Reconocimiento por parte de Equipares en materia de gestión de la diversidad y se tenía planteado continuar con la certificación para obtener el Sello Plata; sin embargo, con el fin de alinearnos con el avance que llevan las demás filiales del Grupo EPM, se decidió no continuar con esta certificación; y en su lugar se gestionó una asesoría con el PNUD para continuar identificando posibles oportunidades de mejora. Por lo anterior, 2023 se le dio continuidad a las iniciativas que se venían desarrollando en torno a los focos definidos para la gestión de la diversidad: Inclusión, equidad, acoso y conciliación.

Entre las acciones a destacar durante el periodo están las siguientes:

- Se realizó el diagnóstico mediante grupos focales con la asesoría del PNUD permitiendo identificar oportunidades de mejora en las diferentes dimensiones del Sello equipares.
- Se llevaron a cabo sesiones de sensibilización en torno a sesgos inconscientes, acoso, comunicación inclusiva y liderazgo incluyente.
- Se realizó la inclusión de violencias de género e inicio de ajustes al protocolo de acoso institucional.
- Se incorporaron temas asociados a los focos definidos en diversidad en el Programa Escuela de Familia.
- Se realizó análisis generacional y de tipología de familias diversas de los trabajadores, con el fin de desarrollar estrategias que tengan en cuenta la diversidad existente.
- Se realizó la vinculación de CHEC al Programa Estefanía Martínez para la gestión de violencias de género, liderado por varias empresas de Manizales.
- Se realizaron modificaciones de los lineamientos para la asignación de subsidios para estudios superiores, permitiendo el acceso de trabajadores de cualquier cargo, personas próximas a pensión y con contrato a término fijo. Además, elección de beneficiarios con metodología de "ojos vendados," con base en análisis de propuestas por parte de equipos expertos en los focos estratégicos, evitando posibles sesgos y preferencias.
- Se dio continuidad a la campaña de comunicación "Hechxs de la misma energía".
- Sobre las definiciones de estructura actual se aprobó por parte de la Junta Directiva de CHEC 10 plazas para contratar personal en condición de discapacidad en diferentes cargos, con esto la empresa busca promover la diversidad, mejorar la cultura organizacional, cumplir con las regulaciones legales aportando beneficios a la sociedad y al desarrollo del territorio.



- Se continuó con la promoción de la Desconexión Laboral con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y descanso
- Se mantuvo la adopción de Horarios Flexibles permitiendo acceder los empleados a diferentes horarios definidos por la empresa
- Se dio continuidad con la adopción de la modalidad de Teletrabajo móvil suscribiéndose al 31 de diciembre de 2023 un total de 571 teletrabajadores, apalancando con ello las nuevas dinámicas laborales, además de aportar a la transformación de CHEC de cara a los retos actuales del mundo empresarial.

### Principales dificultades:

- Se identificó que trabajar de manera simultánea en los 4 focos de la iniciativa de diversidad (Inclusión, equidad, acoso y conciliación), puede disminuir el impacto de las acciones.

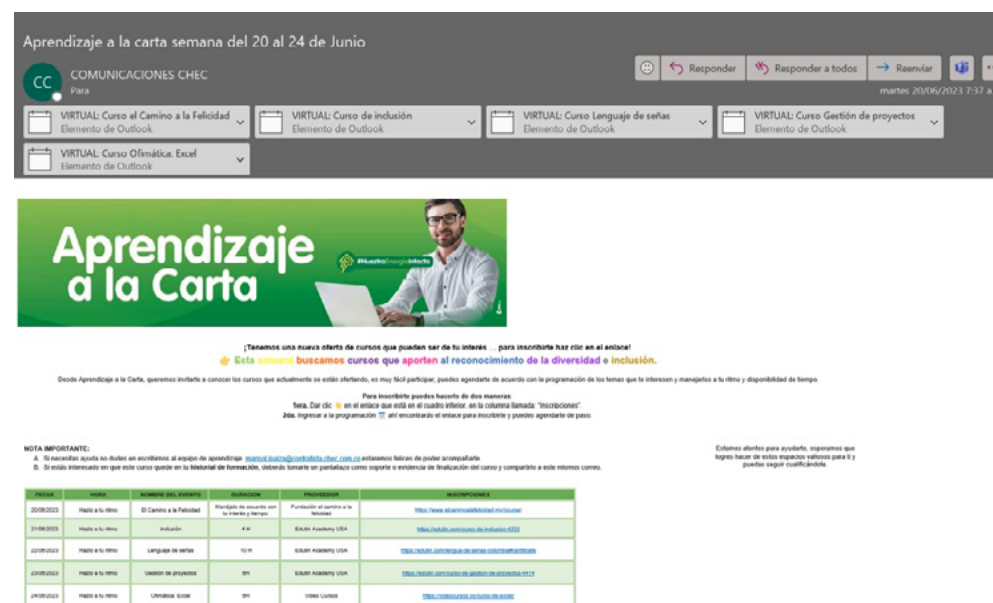
### Metas/Retos 2024

- Realizar autodiagnóstico sobre sesgos inconscientes en Diversidad, Equidad e Inclusión - DEI en el nivel de liderazgo de la organización.
- Ejecutar al 100% el plan de formación y sensibilización con empleados CHEC para la generación de capacidades en DDHH.



## Talento humano Diverso

CHEC y el grupo EPM adopta la perspectiva del enfoque social para su estrategia de inclusión y equidad, realizando los ajustes necesarios en los diferentes procesos para propiciar escenarios equitativos. Así mismo establece las premisas necesarias a implementar en el proceso de selección de personas con discapacidad, asegurando el ejercicio del derecho al trabajo y la no discriminación por motivos de discapacidad, con el fin de garantizar equiparación de oportunidades, apertura y disposición desde selección de talentos, como el factor diferenciador que permita la plena participación en las distintas etapas del proceso y así puedan tener posibilidades equitativas de ajuste a los perfiles de los cargos, y por tanto hacer parte de la organización.



**El Equipo Desarrollo Humano te invita al evento:**  
**Sesgos Inconscientes**

**Facilitador:**  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD

**Objetivo del evento:** Conocer la importancia de realizar procesos de selección sin sesgos al explorar las diferentes manifestaciones de discriminación indirecta que se pueden presentar en el ambiente laboral. Este taller se centra en brindar recomendaciones para minimizar los sesgos en los procesos de selección y en la toma de decisiones.

**Día:** Lunes  
**Fecha:** 09/10/2023  
**Hora:** 09:00 a.m. a 10:30 a.m.

**Modalidad:** Virtual

Si requieres mayor información puedes contactarnos a través del correo electrónico: MARIA.ELENA.ACEVEDO@chec.com.co

**CONVENIO**



## GRI | 2-7

Planta de Empleados por Género	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número empleados	836	262	<b>1.098</b>	814	264	<b>1.078</b>	837	276	<b>1.113</b>
Porcentaje empleados	76,1%	23,9%	<b>100%</b>	76%	24%	<b>100%</b>	75%	25%	<b>100%</b>
Número de empleados en condición de discapacidad	18	3	<b>21</b>	23	2	<b>25</b>	23	4	<b>27</b>
Porcentaje de empleados en condición de discapacidad	1,63%	0,27%	<b>1,90%</b>	2,13%	0,18%	<b>2,31%</b>	1,99%	0,36%	<b>2,35%</b>
Número de empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>
Porcentaje de empleado pertenecientes a comunidades étnicas	0%	0,09%	<b>0%</b>	0%	0,09%	<b>0,09%</b>	0%	0,17%	<b>0,17%</b>

### Composición de la Planta de Cargos por Género

Cargo	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	6	6	<b>12</b>	5	4	<b>9</b>	10	5	<b>15</b>
Profesionales	264	140	<b>404</b>	260	145	<b>405</b>	288	155	<b>443</b>
Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	540	115	<b>655</b>	522	114	<b>636</b>	526	113	<b>639</b>
Sostenimiento	26	1	<b>27</b>	27	1	<b>28</b>	13	3	<b>16</b>
<b>Subtotal</b>	<b>836</b>	<b>262</b>	<b>1.098</b>	<b>814</b>	<b>264</b>	<b>1.078</b>	<b>837</b>	<b>276</b>	<b>1.113</b>
Aprendices	25	12	<b>37</b>	24	8	<b>32</b>	25	2	<b>27</b>
Estudiantes semestre de práctica	13	16	<b>29</b>	36	19	<b>55</b>	33	17	<b>50</b>
<b>Subtotal</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>77</b>
<b>TOTAL</b>	<b>874</b>	<b>290</b>	<b>1.164</b>	<b>874</b>	<b>291</b>	<b>1.165</b>	<b>895</b>	<b>295</b>	<b>1.190</b>

Empleados por Género CHEC 2023	Región	Mujeres	Hombres	Otro	No declarado	Total
Número empleados	Caldas y Risaralda	276	837	0	0	1.113
Numero empleados fijos	Caldas y Risaralda	276	837	0	0	1.113
Número empleados temporales (1)	Caldas y Risaralda	16	51	0	0	67
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla/ equivalente de tiempo total)	Caldas y Risaralda	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo	Caldas y Risaralda	276	837	0	0	1.113
Número de empleados de tiempo parcial	Caldas y Risaralda	0	0	0	0	0

\*Género según lo declarado por los propios empleados.

(1) Corresponde al total de personas contratadas a través de empresas de servicios temporales


Empleados (Gente CHEC) por tipo de Contrato	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Término indefinido	789	252	764	249	768	250
Término fijo	45	7	48	13	65	23
Integral	2	3	2	2	4	3
<b>Total empleados (Gente CHEC)</b>	<b>836</b>	<b>262</b>	<b>814</b>	<b>264</b>	<b>837</b>	<b>276</b>
	<b>1.098</b>		<b>1.078</b>		<b>1.113</b>	

En el año 2023 se conservó la tendencia de que el mayor porcentaje de personas de la planta se encuentra ubicada en los rangos de edad entre 40 - 45 y 35 - 40. El promedio de edad del personal presenta una disminución con respecto a los años anteriores, dada la rotación de este por reconocimiento de pensión de vejez.

### Distribución del personal por edad

Rangos	2021	2022	2023
18 - 25 años	6	6	5
25 - 30 años	59	57	59
30 - 35 años	124	111	148
35 - 40 años	189	189	202
40 -45 años	192	207	237
45 - 50 años	119	115	133
50 - 55 años	115	115	99
55 - 60 años	165	115	132
> 60 años	129	123	98
<b>Total planta de personal a Diciembre 31</b>	<b>1.098</b>	<b>1.078</b>	<b>1.113</b>
<b>Promedio de edad del personal - años</b>	<b>45,78</b>	<b>45,67</b>	<b>44,36</b>

### Empleados Gente CHEC por rangos generacionales - Total CHEC 2023

GRI: 2-7; 405-1  2023



**27**  
Generación Z  
Centennials



**528**  
Generación Y  
Millennials



**434**  
Generación X



**124**  
Generación  
Baby boomers

## GRI | 405 - 1

### Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Cargo directivos	2021		2022		2023	
	No.	%	No.	%	No.	%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>1%</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>	<b>15</b>	<b>1%</b>
Número de hombres	6	50%	5	56%	10	67%
Número de mujeres	6	50%	4	44%	5	33%
15 y 18 años	0	0%	0	0%	0	0%
18 y 30 años	0	0%	0	0%	0	0%
30 y 50 años	4	33%	2	22%	6	40%
Más de 50 años	8	67%	7	78%	9	60%
Pertenece a grupos minoritarios	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad	0	0%	0	0%	0	0%



Cargo Profesionales	2021		2022		2023	
	No.	%	No.	%	No.	%
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>37%</b>	<b>405</b>	<b>38%</b>	<b>443</b>	<b>40%</b>
Número de hombres	264	65%	260	64%	288	65%
Número de mujeres	140	35%	145	35%	155	35%
15 y 18 años	0	0%	0	0%	0	0%
18 y 30 años	33	8%	31	8%	33	7%
30 y 50 años	268	66%	263	65%	309	70%
Más de 50 años	103	26%	111	27%	101	23%
Pertenece a grupos minoritarios	1	0,24%	1	0,24%	2	0,45%
Personas con discapacidad	7	1,73%	8	1,97%	9	2,82%

Cargo Tecnólogos, Técnicos y Auxiliares	2021		2022		2023	
	No.	%	No.	%	No.	%
<b>TOTAL</b>	<b>655</b>	<b>60%</b>	<b>636</b>	<b>59%</b>	<b>639</b>	<b>57%</b>
Número de hombres	540	82%	522	82%	526	82%
Número de mujeres	115	18%	114	18%	113	18%
15 y 18 años	0	0%	0	0%	0	0%
18 y 30 años	32	5%	32	5%	31	5%
30 y 50 años	346	53%	348	55%	398	62%
Más de 50 años	277	42%	256	40%	210	33%
Pertenece a grupos minoritarios	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad	12	1,8%	15	2,35%	18	2,35%

Cargo Sosténimiento	2021		2022		2023	
	No.	%	No.	%	No.	%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>2%</b>	<b>28</b>	<b>3%</b>	<b>16</b>	<b>1%</b>
Número de hombres	26	96%	27	96%	13	81%
Número de mujeres	1	4%	1	4%	3	19%
15 y 18 años	0	0%	0	0%	0	0%
18 y 30 años	0	0%	0	0%	0	0%
30 y 50 años	7	26%	9	32%	7	44%
Más de 50 años	20	74%	19	68%	9	56%
Pertenece a grupos minoritarios	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad	0	0%	0	0%	0	0%



GRI | 401-1 GRI | EU 14

## Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal - Programas y procesos para asegurar la disponibilidad de una mano de obra calificada

Aseguramos la Comunicación de las vacantes al público interno y externo con lenguaje diverso e inclusivo, sin hacer determinaciones como expresar que una vacante sólo aplica para un tipo específico de discapacidad o que tenga algún enfoque de género.



El proceso de selección de talentos de CHEC busca e identificar personal que posea los conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño organizacional, de conformidad con la estrategia, cultura de la empresa, las competencias requeridas y cumpliendo con las necesidades y expectativas de las áreas con calidad y oportunidad.

Los resultados arrojados por el indicador "impacto de la selección" refiere que en un 100% se ha cumplido con la expectativa de realizar la vinculación de personas que se ajustan a lo esperado, y es demostrado a partir del cumplimiento de los periodos de prueba; así como en las retroalimentaciones realizadas a los empleados (Gente CHEC), luego de su vinculación.

En el año 2023 se desarrollaron diferentes estrategias que ayudan a movilizar el desarrollo humano y el reconocimiento de sus diferentes competencias y dimensiones del talento:

- Promoción de vinculación de personas con discapacidad y sensibilizaciones a la cultura que permiten seguir apalancando el foco de Inclusión Laboral, apuesta que hace parte del plan de diversidad de CHEC. Así mismo, se generaron diferentes actividades que lograron promover la participación de mujeres en cargos altamente masculinizados, comunicación de vacantes internas y externas haciendo énfasis en la participación de mujeres y hombres, capacitaciones y sensibilizaciones a gente CHEC sobre sesgos inconscientes para la selección, selección sin sesgos, movilizando la Equidad de Género otro foco de dicho plan de Diversidad.
- A partir de los cambios de estructura realizados, se evidencio un mayor número de empleados promovidos a través de procesos de selección internos, que posibilita el reconocimiento objetivo en el desarrollo de sus capacidades y competencias en la organización.
- Se viene implementando acciones como plazas flotantes, figura que permite generar cubrimiento de cargos críticos, con el objetivo de tener mayor oportunidad en la provisión de vacantes que sean requeridas teniendo en cuenta las necesidades y especialidades, garantizando una menor curva de aprendizaje y mejorando el tiempo de vinculación de las personas.

Procesos de selección internos: son los realizados solamente para el personal con contrato a término fijo e indefinido de la empresa, en este sentido promueve su desarrollo humano, a través de la movilidad.

### Procesos de Selección Interno

Indicadores	2021	2022	2023
Procesos de selección efectivos	31	87	73
Procesos de selección no efectivos	29	32	52
<b>Total procesos de selección internos</b>	<b>60</b>	<b>119</b>	<b>125</b>

## Nuevas vinculaciones por Género Condición y Pertenencia

Edad de Empleados (Gente CHEC) Nuevos Vinculados	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Empleados nuevos entre 15 y 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados nuevos entre 18 y 30 años	3	21	24	6	12	18	16	19	35
Empleados nuevos entre 30 y 50 años	12	69	81	7	18	25	18	75	93
Empleados nuevos Mayores de 50 años	0	1	1	0	3	3	0	3	3
<b>Condición y pertenencia empleados (Gente CHEC) nuevos vinculados</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Número de nuevos empleados en condición de discapacidad	0	2	2	24	2	2	0	1	1
Número de nuevos empleados pertenecientes a comunidades étnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Vinculación de Personal Externo

Indicadores	2021	2022	2023
Mujeres vinculadas	15	13	35
Hombres vinculados	91	33	96
<b>Total personas vinculadas</b>	<b>106</b>	<b>46</b>	<b>131</b>

Empleados (Gente CHEC) ascendidos: son los empleados (Gente CHEC) que en razón al desarrollo de sus capacidades han obtenido el reconocimiento de lograr una promoción dentro de la estructura.

Personal Ascendido	2021			2022			2023		
	No. Hombres	No. Mujeres	Total	No. Hombres	No. Mujeres	Total	No. Hombres	No. Mujeres	Total
Personal ascendido por decisión de la empresa	28	5	33	7	3	10	59	4	63
Personal ascendido derivado de proceso de selección	31	4	35	14	6	20	42	16	58
<b>Total Personal Ascendido</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>101</b>	<b>20</b>	<b>121</b>

## Modificaciones de Contrato

	2021	2022	2023
Total modificaciones e contrato derivadas de proceso de selección interno y ascensos	42	25	1.287*

Nota: Corresponde al total modificaciones de contrato por traslados y promociones derivados de procesos de selección internos.

\*Incluye 1.070 novedades derivadas de la implantación de la nueva estructura organizacional en 2023.

**Trabajo Infantil y trabajo forzoso:** CHEC en cumplimiento de su política de derechos humanos no permite la contratación infantil para sus procesos laborales; de igual forma durante el periodo no se presentaron casos de trabajo infantil o trabajo forzoso que hayan sido reportados y tramitados a través de canales formales de queja o denuncia y que hayan impactado a sus grupos de interés interna o externamente.

GRI | 406-1

### Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante el año 2023 no se presentaron casos de discriminación que hayan sido reportados y tramitados a través de canales formales de queja o denuncia y que hayan impactado a sus grupos de interés interna o externamente.

GRI | 405-2

### Condiciones Salariales y Laborales CHEC

En CHEC, el salario se paga de forma estandarizada en función del cargo, lo que significa que, tanto hombres como mujeres en cargos similares, devengan el mismo salario básico y reciben los mismos beneficios. En 2023 CHEC entregó de manera directa a sus empleados (Gente CHEC) activos pagos totales por el concepto de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y otros conceptos contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo, un valor de COP 101.949,60 millones.

El salario promedio en 2023 fue 4 veces el Salario Mínimo Mensual Vigente, ligeramente superior en razón al número de trabajadores vinculados. Por su parte el salario mínimo convencional de la empresa fue 1,28 veces el salario mínimo legal vigente, cifra igual al año anterior en razón a que se tuvo el mismo porcentaje de incremento.

Composición Salarios - Remuneración

Beneficiario	Unidad	2021	2022	2023
SMMLV	COP	908.526	1.000.000	1.160.000
Relación salario promedio CHEC / SMMLV	Veces	3,86	3,85	4
Salario minimo convencional CHEC	COP	1.163.270	1.280.411	1.485.277
Relación salario mínimo convencional CHEC / SMMLV	Veces	1,28	1,28	1,28
Pagos salarios y prestaciones sociales (COP Millones)	COP Millones	69.810,53	83.577,12	101.949,60
Otros pagos que conforman base para la liquidación de aportes a la seguridad social, prestaciones sociales y retención en la fuente	COP Millones	12.863,39	10.811,23	10.318,97
Salario básico promedio hombres	COP	3.285.249,21	3.617.382	4.402.561
Salario básico promedio mujeres	COP	4.206.110,95	4.575.000	5.361.118
Salario básico promedio mes por cargo	Unidad	2021	2022	2023
Directivos	COP	15.772.210,00	18.175.170	20.289.013
Salario Directivos CHEC / SMMLV	Veces	17,97	18,17	17,49
Profesionales	COP	5.326.176,00	5.548.498	6.707.560
Salario Profesionales CHEC / SMMLV	Veces	6,07	5,85	5,78
Tecnólogos, técnicos y auxiliares	COP	2.236.989,00	2.470.564	2.906.061
Salario Tecnólogos, técnicos y Auxiliares CHEC / SMMLV	Veces	2,55	2,47	2,51
Sostenimiento	COP	1.562.955,00	1.744.724	1.990.931
Salario Sostenimiento CHEC / SMMLV	Veces	1,78	1,74	1,72





**Alianzas realizadas para la gestión en diversidad:**

Comité de Convivencia: De la mano con el comité de convivencia laboral se continuó trabajando durante el 2023 para formular y ejecutar acciones tendientes a la prevención, detección y atención del acoso laboral y sexual, buscando la desnaturalización de conductas que puedan favorecer este tipo de prácticas. Así mismo se generaron espacios de socialización de lo dispuesto en la Circular 0026 de 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo respecto a la Prevención del acoso laboral y sexual, contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

# DDHH EN INICIATIVAS COMUNITARIAS

**Mujeres Cafeteras Sembrando Sostenibilidad**

Con el fin de fortalecer y movilizar la política de Derechos humanos en relación con la equidad de género (Lineamiento 8: Promoción de la equidad de género), CHEC apoya el convenio con el Comité Departamental de Cafeteros de Caldas, para la ejecución del proyecto "Mujeres Cafeteras, sembrando sostenibilidad", el cual busca el desarrollo del empoderamiento económico de la mujer cafetera y la realización de procesos de reforestación de microcuencas abastecedoras de acueductos cafeteros rurales, bajo la figura de pago por servicios ambientales.

- Con una inversión en 2023 de COP 110 millones se beneficiaron a 325 mujeres campesinas de 18 municipios de Caldas, logrando la siembra de 96.531 árboles (421.531 árboles sembrados desde 2018).

Inversión e Impactados	2021	2022	2023
Personas beneficiadas	380	325	325
Inversión COP Millones	60	60	110

**Turismo comunitario:** Con el fin de promover y fortalecer la cultura de los pueblos indígenas e impulsar el turismo de base comunitaria, que aporten al desarrollo local; CHEC en alianza con Travolution y V.Social Fundación llevaron a cabo el Encuentro internacional Palabreando el cual se llevó a cabo en Manizales ddurante el 23 y 24 de noviembre, reunió a más de 15 organizaciones latinoamericanas de base comunitaria. El palabreo, que ha permitido a los pueblos indígenas pervivir transmitiendo sus conocimientos, tradiciones e historia de generación en generación, convocará a distintos actores interesados en tejer discusiones y conocimientos en torno al turismo comunitario e indígena.

De otro lado se llevaron a cabo alianzas para el turismo comunitarios con los resguardos indígenas de Escopetera y Pirza y San Lorenzo del municipio de Riosucio (Caldas), se espera sumar en esta agenda a otros actores del territorio y buscar la sostenibilidad de las iniciativas.



**DDHH asociados a otros aspectos de la gestión de CHEC**

La gestión empresarial en materia de Derechos Humanos es un tema presente y transversal en los diferentes asuntos que competen a la manera como CHEC desarrolla sus operaciones. A continuación, se relacionan otros contenidos del informe de sostenibilidad, en los cuales se evidencian iniciativas y acciones que impactan la gestión en DDHH propuesta por el Pacto Global.

- Ver Tema Material Acceso y comprabilidad 2023
- Ver Tema Material Calidad y seguridad de los servicios 2023
- Ver Informe complementario Gestión social CHEC 2023
- Ver Informe complementario Aportes ciudadanía corporativa CHEC 2023

## MEDIO AMBIENTE

Para CHEC adelantar gestiones e impulsar iniciativas que propendan por cuidar el ambiente, es aportar al cuidado y desarrollo de la vida y las condiciones de bienestar de sus grupos de interés, en el marco de la gestión de respeto y promoción de los DDHH. Conoce las gestiones adelantadas a nivel ambiental en:

- Ver Tema Material Agua y biodiversidad 2023
- Ver Tema Material Cambio climático 2023
- Ver Tema Material Energías renovables 2023

## TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

CHEC reconoce que cuando la corrupción prevalece, se generan situaciones en las cuales los países, los gobiernos y sus ciudadanos no logran el desarrollo y enfrentan problemas críticos para el acceso y disfrute de servicios básicos, entre ellos el servicio público de energía, los cuales son indispensables para el desarrollo de territorios sostenibles y competitivos. Por tal razón CHEC adelanta acciones enfocadas a fomentar la transparencia con sus grupos de interés y adelanta acciones para evitar la corrupción. Conoce las gestiones adelantadas asociadas a la estrategia anticorrupción de CHEC:

- Ver Tema Material Transparencia y acciones para evitar la corrupción 2023
- Ver Tema Material Gobierno Corporativo 2023

GRI | 3-3

## Evaluación

Para la evaluación de los aspectos asociados a este tema relevante, CHEC incorpora los aspectos de gestión de las iniciativas en el marco de auditorías internas y externas realizada a los sistemas de gestión de calidad y de las interventorías realizadas en el marco de los procesos de administración de contratos.

A su vez para la medición de la gestión respecto a la implementación de acciones asociadas a los DDHH, a la fecha se realiza a nivel de Grupo EPM a través del indicador de Trayectoria de la RSE e indicador de Entorno sociopolítico.

Como referentes externos de gestión para el respeto y promoción de los DDHH, la empresa se encuentra adherida a los compromisos voluntarios Pacto Global de las Naciones Unidas, Acuerdo Andesco para la sostenibilidad, Acción Colectiva por la ética de las empresas del sector eléctrico. De igual forma la empresa pone en consideración sus avances y resultados a diferentes grupos de interés, de los cuales se toman apreciaciones y expectativas al respecto en los ejercicios de consulta sobre materialidad o relevancia.

Como mecanismos formales de para la recepción de peticiones, quejas y o reclamaciones frente al tema, se encuentra habilitado el canal contacto Transparente; a través de dicho canal se tramitan diferentes requerimientos de los grupos de interés externos sobre impactos en DDHH que puede generar la organización en el área de influencia.

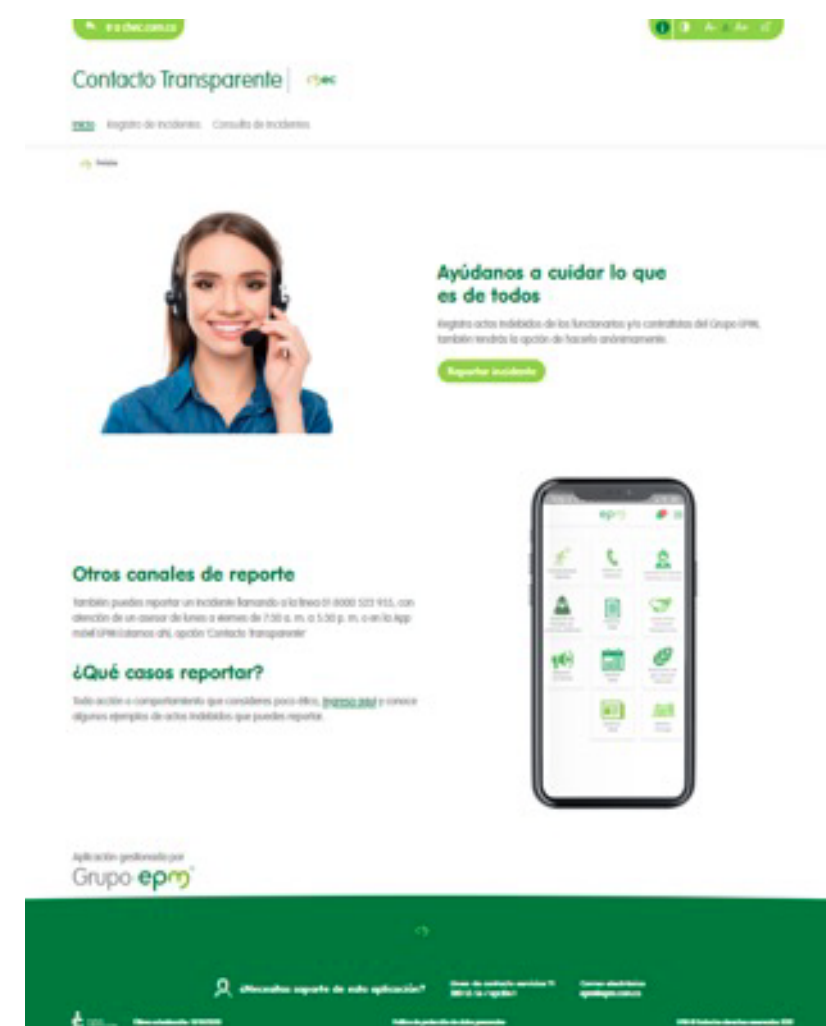




# MECANISMOS DE DENUNCIA

## Canal atento a DDHH:

CHEC a través de sus diferentes canales de atención, permite recoger denuncias y quejas asociadas al servicio y en relación con aspectos que impacten el desarrollo óptimo de los DDHH; en especial a través del mecanismo denominado Contacto Transparente ya que este es el medio de comunicación confidencial establecido por CHEC y el Grupo EPM, para que los grupos de interés de la empresa y las personas externas a la misma, puedan informar a la organización sobre la ocurrencia de conductas irregulares evidenciadas en el ejercicio de las actividades propias del objeto social de la empresa. Así mismo a nivel interno CHEC cuenta con canales para la denuncia de situaciones que afecten los DDHH en relación con los trabajadores.



En el año 2023 se implementaron diferentes estrategias de socialización interno y con el grupo de interés proveedores y contratistas para el uso del Canal atento en DDHH; activando con ello los procedimientos diseñados para atender las quejas y reclamos que ingresan por el canal atento a derechos humanos para proveedores y contratistas de CHEC. Es de resaltar que durante la vigencia se continuó con el desarrollo de las acciones asociadas a las recomendaciones dadas por Guías Colombia, en materia de debida diligencia en DDHH en la cadena de suministro de CHEC.

Durante el 2023, no se han reportado proyectos con efectos negativos para la comunidad, ni casos relacionados con la violación a los derechos de las comunidades especiales (pueblos indígenas y demás comunidades étnicas); así mismo no se identificaron riesgos, ni se presentaron quejas o denuncias en relación con casos de explotación infantil y trabajo forzoso que hayan sido reportados y tramitados a través de canales formales de queja o denuncia.

## Casos de discriminación

Durante el año 2023 no se presentaron casos de discriminación que hayan sido reportados y tramitados a través de canales formales de queja o denuncia y que hayan impactado a sus grupos de interés interna o externamente.

En el año 2023 se presentaron las siguientes quejas o reclamaciones:

Reclamaciones	Prácticas laborales						Sociales			Línea ética contacto transparente		
	Trabajadores			Contratistas			Comunidad					
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Número total de reclamaciones que se han presentado a través de los mecanismos formales	0	0	1	2	4	0	0	0	3	7	9	8
Número de quejas o reclamaciones que se abordaron y resolvieron	0	0	1	2	2	0	0	0	3	6	9	8
Número de incidentes atendidos y pendientes de cierre	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Número de reclamaciones que se presentaron antes del periodo objeto de informe y se resolvieron en dicho periodo	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	1	0



## Procesos empresariales que soportan la gestión

### Procesos asociados a la gestión del tema relevante

Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Gestión social y educativa a clientes	Gestiona el plan educativo empresarial y las propuestas de acompañamiento social de CHEC con oportunidad, pertinencia y claridad para la viabilidad empresarial.	Gestión Comercial
Gestión de las Comunicaciones	Definir y ejecutar las estrategias de comunicación dirigidas a los diferentes grupos de interés de la empresa.	Gerencia General
Gestión del modelo de relacionamiento con grupos de interés	Define, implementa y valida las diferentes metodologías que permitan dinamizar la responsabilidad social de la empresa a través de los planes de acción y el acompañamiento permanente.	Gestión Operativa
Administración de Procesos Laborales	Gestionar las relaciones de grupos de interés dentro de los términos legales y enmarcados en los derechos fundamentales, respetando el debido proceso y derecho de defensa en el caso específico de las investigaciones en materia disciplinaria, administrativa o de responsabilidad patrimonial. Gestionar los reconocimientos pensionales por vejez o invalidez de los trabajadores y jubilados de la empresa. Emitir conceptos jurídicos y requerimientos en general que sean solicitados en materia laboral y de seguridad social, respetando la normatividad laboral y convencional vigente existente. Dirigir y participar activamente en defensa de la empresa en los procesos de carácter laboral.	Servicios Corporativos



Procesos asociados a la gestión del tema relevante

Nombre proceso	Descripción	Área responsable
Administración convencional	Administrar los beneficios de la convención colectiva de trabajo vigente que la empresa asocie a este proceso.	Servicios Corporativos
Adquisición de Bienes y Servicios	Gestionar la adquisición de productos y/o servicios, ejecutando las etapas precontractuales, contractual y poscontractual.	Suministro y Soporte Administrativo
Seguridad Física	Determina las políticas de seguridad de acuerdo con lo evidenciado en el panorama de riesgo público y del análisis del entorno físico, social, económico, político del área de cobertura de la empresa. En coordinación con la fuerza pública promueve la protección personal y de los elementos puestos bajo responsabilidad del trabajador para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Conoce y evalúa las amenazas de origen social para minimizar los riesgos que afectarían los procesos misionales y de apoyo y su correspondiente infraestructura e instalaciones. Proyecta las medidas de seguridad empresarial necesarias para fortalecer las que actualmente existen, prevenir acciones de tipo ofensivo desde y hacia la empresa.	Suministro y Soporte Administrativo
Auditoría Interna	Actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgo, control y gobierno.	Auditoría



## Índice de Contenidos GRI

### ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI INFORME BIC 2023 CHEC S.A E.S.P

<b>Declaración de uso</b>	La Central Hidroeléctrica de Caldas S.A E.S.P BIC ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1/01/2023 y el 31/12/2023.
<b>GRI 1 Usado</b>	Estándares GRI 2021
<b>Estándares Sectoriales GRI aplicables</b>	Electric Utilities Sector Disclosures 2013

#### DERECHOS HUMANOS

#### Cumplimiento

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Omisión			Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Cumplimiento		
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación			Pacto Global	ODS	BIC
GRI 2 Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 37-38	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales
	2-23 Compromisos y políticas	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:3	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 32	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 3 Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:2-44	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:40	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 3: Prácticas laborales



DERECHOS HUMANOS							Cumplimiento				
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Omisión			Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Pacto Global	ODS	BIC	
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación						
GRI 402 Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:32	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:38	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	8 - 8.8 - 8.8.2	Dimensión 3: Prácticas laborales	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:42	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	8 - 8.5 - 8.5.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:42	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.3 - 10.3.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:28	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.3 - 10.3.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 408 Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:28	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.3 - 10.3.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:28	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.3 - 10.3.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 410 Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:6	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1 y 2	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales	
GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los	Informe Gobierno Corporativo CHEC 2023	Pag:9-18	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	16 - 16.5 - 16.5.1	Dimensión 2: Gobierno corporativo	



DERECHOS HUMANOS										
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Omisión			Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Cumplimiento		
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación			Pacto Global	ODS	BIC
GRI 412 Evaluación de derechos humanos 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 21	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1 y 2	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:6	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1 y 2	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:29	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:12-13-20-21	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 5: Prácticas con la comunidad
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:12-13-18-21	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 5: Prácticas con la comunidad
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag:26	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 26	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1,2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
GRI Sectorial empleo	EU14 Programas y procesos para asegurar la disponibilidad de una mano de obra calificada	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 40	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales



DERECHOS HUMANOS							Cumplimiento			
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	Omisión			Referencia de Estándar Sectorial GRI	Verificación Externa	Pacto Global	ODS	BIC
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación					
GRI Sectorial comunidades locales	EU21 Medidas de planificación de contingencias, programas de formación y gestión de desastres y emergencias, y planes de recuperación y restauración	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 20	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales
	EU22 Número de personas desplazadas y compensadas, desglosadas por tipo de proyecto	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 20	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 3: Prácticas laborales Dimensión 5: Prácticas con la comunidad
GRI Sectorial provisión de información	EU24 Prácticas para abordar el lenguaje y bajo nivel de alfabetización cultural, barreras de acceso, uso del servicio de energía eléctrica de forma segura y servicios de atención al cliente.	Derechos Humanos CHEC 2023	Pag: 11	N.A	N.A	N.A	N.A	Principios 1 y 2	10 - 10.2 - 10.2.1	Dimensión 5: Prácticas con la comunidad