



**Informe anual  
Comité de Ética  
Empresa  
Distribuidora  
del Pacífico S.A E.S.P  
-DISPAC  
— 2022**

# Introducción

---

La EMPRESA DISTRIBUIDORA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P. es una empresa de servicios públicos mixta, de nacionalidad colombiana, constituida como sociedad por acciones, del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios y que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresario mercantil.

En DISPAC, nuestro objetivo principal es prestar el servicio de energía eléctrica buscando la eficiencia operativa y la mejora continua de los procesos, para el beneficio de nuestros clientes y la generación de valor para la Empresa, para lo cual contamos con un recurso humano comprometido con el desarrollo económico y social del departamento del Chocó y demás departamentos donde no actúa como operador de red y en los cuales desarrolla operaciones.

Para el logro de estos objetivos, DISPAC como parte de la sociedad, reconoce su condición de sujeto ético; por lo tanto, quienes desarrollan actividades para la empresa, deben observar un marco de actuación regido por altos estándares de comportamiento, adecuados a los principios y valores adoptados y difundidos por la empresa.

En este sentido, se destaca que, durante el año 2022, en ejecución de su función estatutaria, la Junta Directiva de DISPAC, en sesión ordinaria aprobó la actualización y modificación del Código de Ética. La finalidad de la misma, fue adecuar y ajustar el documento, dando cumplimiento a los estándares mínimos establecidos por la Dirección General de Participaciones Estatales (“DGPE”) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, además de especificar los criterios orientadores de actuación que deben ser cumplidos por todos los colaboradores de la empresa, desde los miembros de la Junta Directiva y el Gerente General, así como los empleados temporales, aprendices, contratistas y proveedores.

De acuerdo con el Código de Ética, el seguimiento de cumplimiento y la atención de la línea ética estará a cargo del Comité de Ética, quienes en función de su rol deberán rendir informes semestrales a la Gerencia y a la Junta Directiva sobre las novedades, gestiones y actualizaciones que ocurran en cada período.

Por lo tanto, el presente documento tiene el objetivo de presentar oportunamente los avances y resultados más relevantes durante el año 2022, llevados a cabo por parte de DISPAC S.A E.S.P., lo anterior como muestra del compromiso de la empresa con la transparencia y el cumplimiento de los estándares éticos.

El código de ética se encuentra publicado en la página web de la empresa, el cual puede ser consultado en el siguiente link:

**<https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2022/08/C%C3%B3digo-%C3%A9tica.pdf>**



# 1. ¿Quiénes integran el Comité de ética?

Actualmente, en virtud de lo establecido por el Código de ética aprobado en el mes de junio de 2022 por parte de la Junta Directiva, el comité de ética está conformado de la siguiente manera:

Un (1) miembro de la Oficina de Control Interno, un (1) miembro del área jurídica, un (1) miembro del área administrativa y/o financiera y (1) un miembro independiente o externo.

Miembro de oficina de control interno

Cargo vacante en la empresa. Fue contratado hasta el 22 de diciembre de 2022.

Miembro del área jurídica.

No se ha designado.

Miembro del área administrativo

No se ha designado.

Miembro independiente o externo

No se ha designado.

Para los casos de toma de decisiones en la gestión y resolución de denuncias y conflictos de interés, el Comité de ética sesionará de manera especial con la asistencia de un (01) miembro de Junta Directiva. Durante el año 2022 no se presentaron casos de esta naturaleza, por lo cual no se contó con asistencia de miembros de junta directiva.

Antes del 1 de junio de 2022, el Comité de ética se integraba por las personas designadas a este efecto por la Gerencia General:

## 2. ¿Cada cuánto y para qué se reunió en comité en año 2022?

Sesiones realizadas: En el año 2022, el Comité sesionó en tres (3) oportunidades, las cuales se realizaron en las siguientes fechas: El 28 de febrero, 29 de abril, 09 de junio.

Los asuntos tratados en las sesiones constan en actas aprobadas por la secretaria del comité y se resumen en el siguiente cuadro.

1

### 28 de febrero del 2022

Presentación de los planes anuales de lavado de activos, anticorrupción y antifraude, equidad de género, derechos humanos.

Así como el seguimiento de la auditoría de anticorrupción realizada por el jefe de control interno.

2

### 29 de abril del 2022

Cumplimiento de anteriores compromisos y avances de los planes de acción para cada una de las temáticas propuestas en el comité de ética.

3

### 09 de junio del 2022

Cumplimiento de anteriores compromisos y avances de los planes de acción para cada una de las temáticas propuestas en el comité de ética.

4

### 15 de junio de 2022

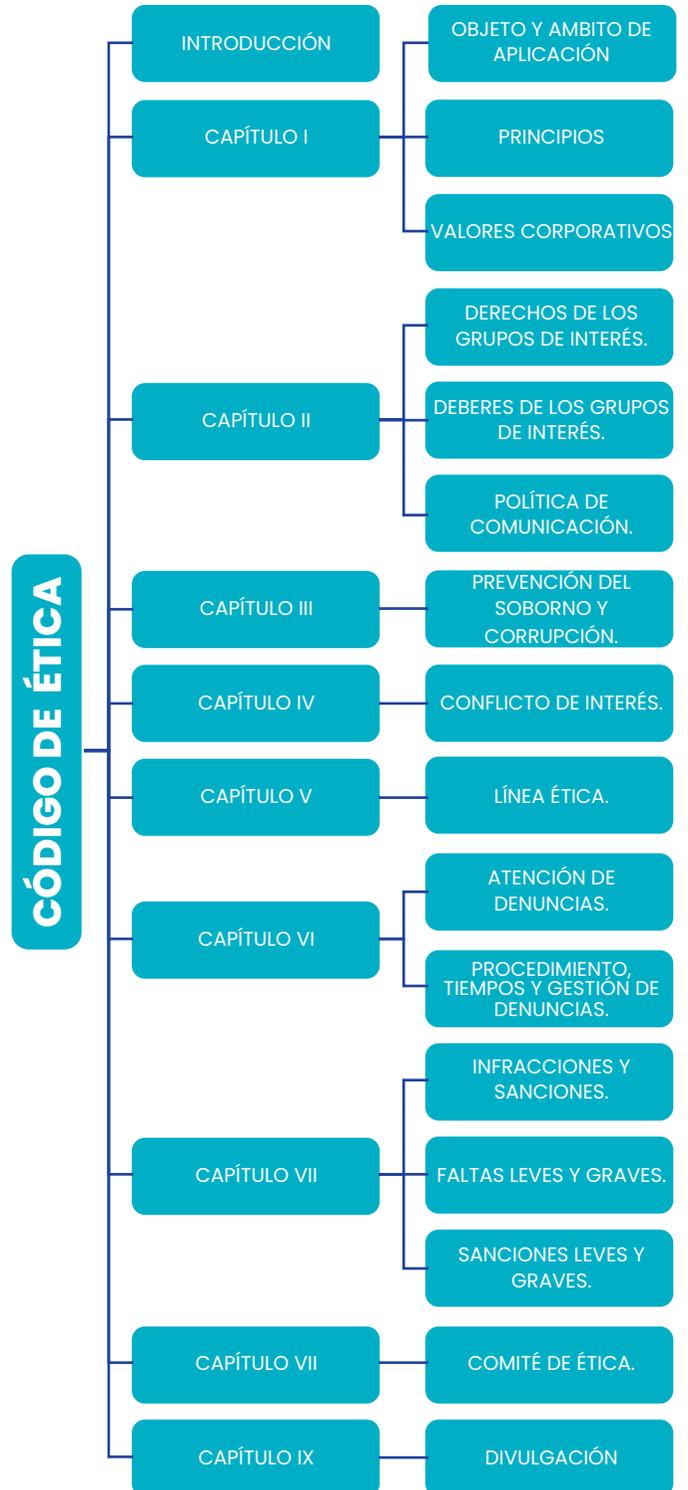
Reunión cancelada.

Motivo: Los integrantes anteriores del comité no tenían competencia para reunirse. Frente a los nuevos integrantes, no se cuenta en la empresa con el miembro perteneciente a la oficina de control interno, razón por la cual hasta tanto no se vincule a la persona que ocupe dicha posición se continúa con las acciones planeadas, pero no se celebran reuniones.



### 3. ¿Cuáles fueron los principales logros del Comité en 2022?

Como bien se ha mencionado, durante el periodo correspondiente al primer semestre del año 2022, la Junta Directiva aprobó la actualización del Código de Ética, el cual es constituido por los siguientes capítulos:



## 3.2. AVANÇES RESPECTO A LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

### **MATRIZ DE RIESGO LAFT**

En compañía con el área técnica se desarrolla la nueva matriz de riesgos estratégicos, estableciendo 17 situaciones que presentan vulnerabilidad ante el lavado de activos y financiación del terrorismo (de ahora en adelante LAFT), identificando el factor de probabilidad de acaecimiento del riesgo, ya sea por la presencia de activos o recursos procedentes de actividades ilícitas o transacciones y fondos vinculados al lavado de activos y/o financiación del terrorismo. Documento que será presentado a la Junta Directiva para su correspondiente aprobación.

### **PROPUESTA DE ANEXO DE LAFT PARA INCLUIR EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE DISPAC S. A. E.S.P.**

Ahora bien, es menester indicar que, en aras de fortalecer las medidas para prevenir el LAFT, se proyectó una política de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, cuyo objeto no es otro que definir y establecer la política y los lineamientos, necesarios para protegerse del riesgo de Lavado de Activos (LA) y Financiación del Terrorismo (FT), comprometiéndose a todas las contrapartes de DISPAC S. A. E.S.P para prevenir con efectividad cualquier tipo de economía ilícita dentro de la empresa.

La política deberá ser aprobada por parte del Comité en pleno para proceder de esta forma con la presentación a la Junta Directiva de Dispac.

### **PROPUESTA DE CLÁUSULA DE LAFT PARA INCLUIR EN LAS MINUTAS DE LOS CONTRATOS DE DISPAC S. A. E.S.P.**

Se elaboraron unas cláusulas contractuales, las cuales pretenden mantener indemne a la Dispac, de cualquier daño o perjuicio originado en reclamaciones de terceros y que se deriven de sus actuaciones o de las actuaciones de sus subcontratistas o dependientes, así como evitar cualquier constitución de riesgo LAFT, durante la ejecución de los contratos que llegare a suscribir como contratante.



1

Que los ingresos o bienes del proponente no provienen de ninguna actividad ilícita contempladas en el Código Penal Colombiano o en cualquier norma que lo sustituya, adicione o modifique.

2

Que el proponente no ha efectuado transacciones u operaciones destinadas a la realización o financiamiento de actividades ilícitas contempladas en el Código Penal Colombiano o en cualquier norma que lo sustituya, adicione, o modifique, o a favor de personas relacionadas con dichas actividades.

3

Que en caso de que se celebrare el contrato de la referencia, la empresa a quien represente durante la ejecución contractual se abstendrá de tener vínculos con terceros que se conozca por cualquier medio estén vinculados a actividades de lavado de activos, o financiación del terrorismo o de economía ilícita.

## PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA.

En compañía con el área técnica se desarrolla la nueva matriz de riesgos estratégicos, estableciendo 17 situaciones que presentan vulnerabilidad ante el lavado de activos y financiación del terrorismo (de ahora en adelante LAFT), identificando el factor de probabilidad de acaecimiento del riesgo, ya sea por la presencia de activos o recursos procedentes de actividades ilícitas o transacciones y fondos vinculados al lavado de activos y/o financiación del terrorismo. Documento que será presentado a la Junta Directiva para su correspondiente aprobación.

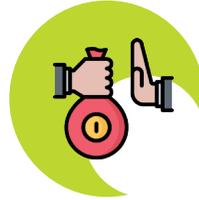


### **Elaboración los formatos F10-10-65: Conocimiento personas naturales y jurídicas SARLAFT y F10-10-66: Declaración de Prevención del Lavado de Activos.**

Los formatos F10-10-65 y F10-10-66, tienen el objetivo de contar con elementos para conocer a las personas naturales o jurídicas, con las cuales se mantengan relaciones laborales o comerciales. De igual forma, pretende llegar a tener una declaración de los representantes legales de estas empresas, mismas que no estén vinculadas por parte de las autoridades competentes a cualquier investigación por delitos de narcotráfico, terrorismo, secuestro, lavado de activos, financiación del terrorismo.

### **Registro Único de Beneficiarios Finales – RUB: Resolución DIAN 000164 de 2021. Rige desde enero de 2022.**

En relación a esta gestión, es menester informar que, se solicitó tanto a la Fiduciaria Scotiabank Colpatria S.A., como a la Divisa S.A.- Liquidaciones, se informe a la empresa Dispac si se cuenta con el Registro Único de Beneficiarios Finales – RUB, establecido en la Resolución DIAN 000164 de 2021, con el objetivo de identificar las personas jurídicas y estructuras sin personería jurídica o similares con las cuales se pretenda establecer relaciones comerciales y/o laborales.



### **Cultura**

Se busca generar comportamientos de rechazo de las personas con el fin que no hagan parte de operaciones de LAFT;



### **Prevención**

Evitar la realización de cualquiera de los pasos previos del delito mediante mecanismos penales, implica mecanismos de control;



### **Detección**

Implica realizar actividades que busquen descubrir, localizar y comunicar la presencia de operaciones sospechosas en los sectores vigilados o de riesgo;



### **Investigación**

Conjunto de pasos adelantados por las autoridades de policía judicial, bajo la dirección de la Fiscalía General de la Nación.



# 3.3. AVANCES RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ANTICORRUPCIÓN Y ANTIFRAUDE.



A este respecto, se permite presentar el plan de acción del primer semestre del año 2022, con aquellas acciones adelantadas por parte del miembro responsable del Comité de Ética, de la siguiente manera:

## Política Anticorrupción y Atención al Ciudadano

Componente	Actividad a desarrollar	Responsable	Cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del Riesgo de Corrupción</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano</li> <li>Aprobación del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano.</li> <li>Publicación del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antifraude y Anticorrupción</li> <li>Comité de Ética</li> <li>Comunicaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se elaboró el plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, expuesto en el comité de ética No. 12 llevado a cabo en el mes de febrero de 2022.</li> <li>Aprobada en el comité de ética No. 12</li> <li>Publicado a través de la página web de la empresa, <a href="https://dispac.com.co/mapa-de-riesgos-de-corrupcion/">https://dispac.com.co/mapa-de-riesgos-de-corrupcion/</a></li> </ul>

Componente	Actividad a desarrollar	Responsable	Cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Racionalización de trámites</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación sobre uso de canales virtuales de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de atención al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desarrollaron 14 capacitaciones en el corrido del primer semestre de 2022, así:</li> <li>Tres en el mes de marzo.</li> <li>Cuatro en el mes de abril.</li> <li>Cuatro en el mes de mayo.</li> <li>Tres en el mes de junio.</li> </ul>

## Componente

- Rendición de cuentas

## Actividad a desarrollar

- Elaboración, presentación y difusión del informe de gestión del comité de ética – vigencia 2021.
- Informe de seguimiento del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano.
- Elaboración y presentación del Informe de gestión y sostenibilidad – vigencia 2021.
- Socialización del Informe de gestión y sostenibilidad vigencia 2021 a los grupos de interés.

## Responsable

- Secretaría Técnica comité de ética
- Antifraude y Anticorrupción
- Gerencia – Junta directiva
- Secretaría General

## Cumplimiento

- Publicado a través de la página web de la empresa, <https://dispac.com.co/mapa-de-riesgos-de-corrupcion/>
- Se ha realizado el seguimiento mensual al cumplimiento de las actividades programadas en el plan de acción.
- Publicado a través de la página web de la empresa, <https://dispac.com.co/mapa-de-riesgos-de-corrupcion/>
- Socializado en la Junta Directiva 330 del 24 de febrero de 2022



### ¿Qué es la Línea Ética?

Es un mecanismo mediante el cual, terceros, empleados, contratistas y demás grupos de interés pueden **realizar reportes de conductas que vayan en contra de la ética de la organización**, y de esta manera, la administración logra crear una estructura de transparencia y confianza mediante la detección y mitigación de situaciones que generan efectos adversos en el logro de sus objetivos.

Opera de manera independiente, garantizando la confidencialidad y el anonimato de quien reporta.

**El reporte es voluntario, anónimo y confidencial.**

### Puede comunicarse con:

A Bogotá al teléfono  
**467 22 03 – 467 22 04**

Correo electrónico  
**linea-etica@dispac.com.co**

**Todas las denuncias se atenderán en los términos legales del derecho de petición**

#### Puede comunicarse con:

El cual, podrá utilizar reportes de conductas que vayan en contra de la ética de la organización, y de esta manera, la administración logra crear una estructura de transparencia y confianza mediante la detección y mitigación de situaciones que generan efectos adversos en el logro de sus objetivos.

Correo electrónico  
**linea-etica@dispac.com.co**

**Todas las denuncias se atenderán en los términos legales del derecho de petición**

### ¿Qué situaciones se pueden reportar por la Línea Ética?

- Participación en **actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley**.
- Uso indebido de la **información confidencial**.
- Apropiación o **uso indebido de los bienes** de la compañía.
- Prácticas comerciales **en contra de los intereses de la Compañía**.
- Abuso de las condiciones de **administrador, funcionario o colaborador de la Compañía** para beneficio propio.
- Notificación de actividades sospechosas de **lavado de dinero, narcotráfico o cualquier acto ilícito**.
- Situaciones de **deslealtad con la Organización**.
- Falsificación de **contratos, reportes o registros**.
- Situaciones de **conflicto de intereses**.
- Aceptar regalos, favores, invitaciones, viajes, pagos y en general prebendas** que puedan influir en sus decisiones de negocios y operaciones, en beneficio directo o indirecto de quien la concede.

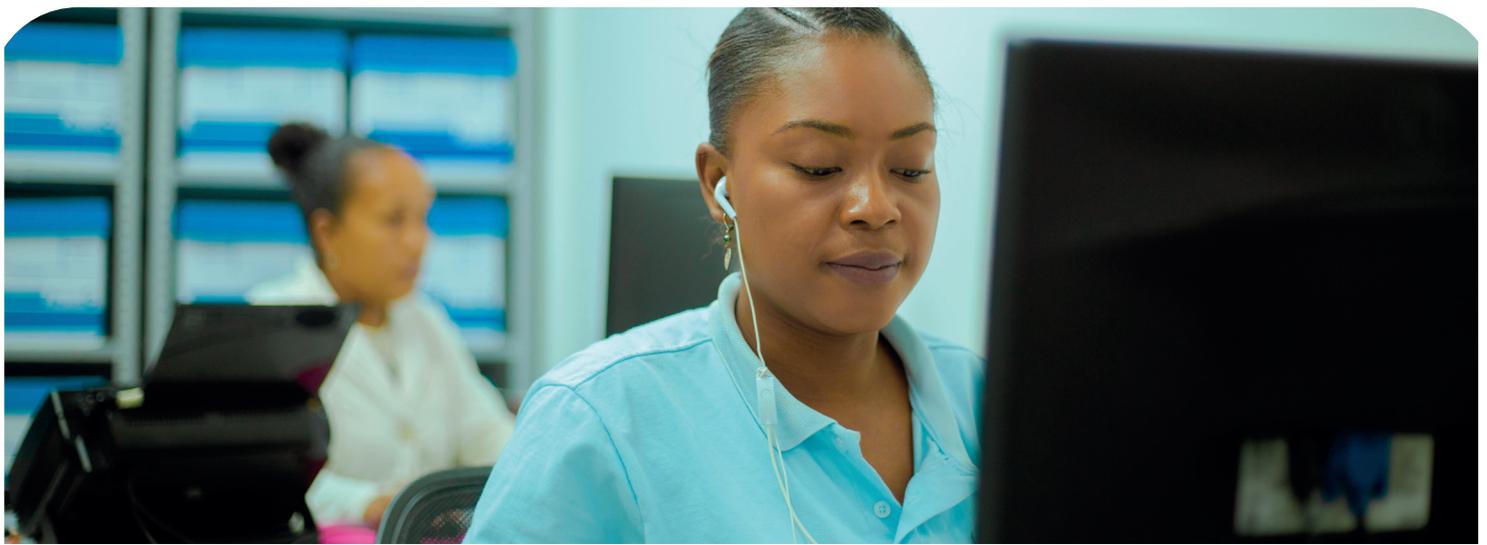
#### ¿Qué situaciones se pueden reportar por la Línea Ética?

Participación en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, uso indebido de la información confidencial, apropiación o uso indebido de los bienes de la compañía, prácticas comerciales en contra de los intereses de la Compañía, abuso de las condiciones de administrador, funcionario o colaborador de la Compañía para beneficio propio, notificación de actividades sospechosas de lavado de dinero, narcotráfico o cualquier acto ilícito.

Situaciones de deslealtad con la Organización, falsificación de contratos, reportes o registros, situaciones de conflicto de intereses, aceptar regalos, favores, invitaciones, viajes, pagos y en general prebendas que puedan influir en sus decisiones de negocios y operaciones, en beneficio directo o indirecto de quien la concede.

Informe del comité de ética 2021

Vea el Informe del comité de ética 2021



## Componente

- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

## Actividad a desarrollar

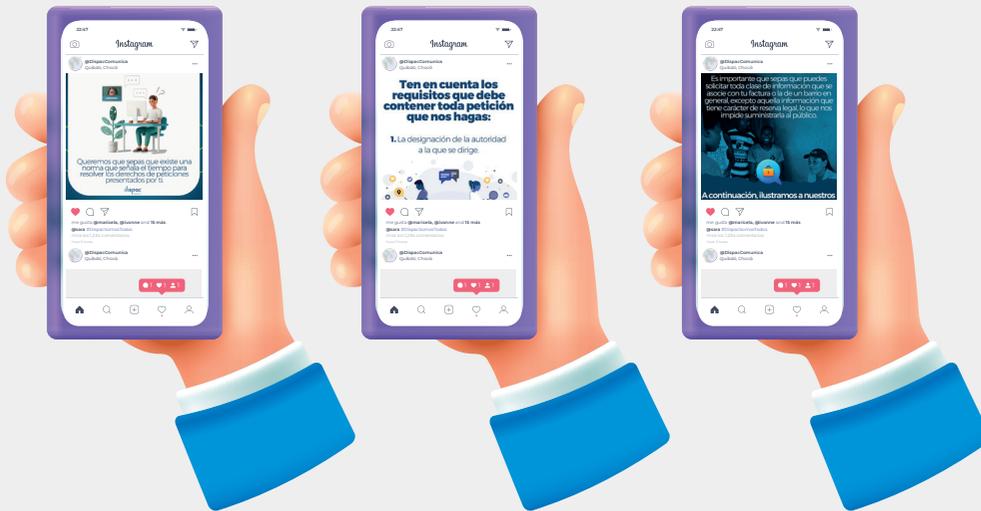
- Seguimiento a la respuesta oportuna a las PQRs radicadas conforme a lo estipulado en la Ley 1755 de 2015
- Capacitación a los usuarios sobre la Ley 1755 de 2015
- Animaciones sobre contenidos de la Ley 1755 de 2015, a través de las redes sociales

## Responsable

- Oficina de atención al cliente
- Oficina de atención al cliente
- Comunicaciones Oficina de atención al cliente

## Cumplimiento

- Durante lo corrido del primer semestre las PQRs radicadas fueron contestadas dentro del término.
- 465 PQRs en el mes de marzo.
- 465 PQRs en el mes de abril.
- 545 PQRs en el mes de mayo.
- Se desarrollaron 14 capacitaciones en lo corrido del primer semestre de 2022, así:
  - Tres en el mes de marzo.
  - Cuatro en el mes de abril.
  - Cuatro en el mes de mayo.
  - Tres en el mes de junio.
- Se realizaron 3 publicaciones de animaciones acerca de la Ley 1755 de 2015, a través de las redes sociales de la empresa.



## Componente

- Mecanismos para la transparencia y acceso a la información
- Iniciativas adicionales en lucha contra la corrupción

## Actividad a desarrollar

- Campañas de sensibilización de lucha contra la corrupción y respeto, protección y promoción de los derechos humanos (Flyer y poster)
- Aprobación reforma Código de Ética

## Responsable

- Comité de Ética y área de comunicaciones
- Junta Directiva

## Cumplimiento

- Se realizaron 19 publicaciones a través de las redes sociales de la empresa.
- Aprobado en Junta Directa 334 del 01/06/2022

## 3.4. AVANCES RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.

### DESARROLLO DE MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A DILIGENCIAR POR CONTRATISTAS EN EL MARCO DE DESARROLLO DE PROYECTOS.

El desarrollo de proyectos en zonas no interconectadas implica una serie de riesgos inminentes para los derechos humanos debido a la vulnerabilidad de los territorios y sus comunidades. DISPAC desarrolla estos proyectos por medio de terceros, lo cual implica un riesgo adicional que debe ser tenido en cuenta. Por ello, y con el fin de cumplir con la debida diligencia, se diseñó un mapa de riesgos basado en el intercambio de conocimiento tanto de los ingenieros de DISPAC como de conversaciones con las comunidades. Los contratistas que desarrollen proyectos deben diligenciar esta matriz, previo al inicio del mismo, la cual abarca los tres ejes del desarrollo sostenible: social, económico y ambiental.

Esta medida tiene como fin, reforzar el sistema de las cláusulas contractuales de cumplimiento y materializar el compromiso adquirido, exigiendo al contratista un esfuerzo mayor por identificar los riesgos específicos de la zona de operación y diseñar estrategias de prevención o mitigación de los mismos.

### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS GENERALES EN DERECHOS HUMANOS PARA INCLUSIÓN EN MAPA DE RIESGOS DE DISPAC.

Dando seguimiento al Compromiso Político con los Derechos Humanos adquirido por la Junta Directiva, y en aras de actualizar el mapa general de riesgos de la empresa, se identificaron cinco riesgos generales en materia de derechos humanos a incluir en la misma, los cuales están sujetos a modificación y reestructuración, y se mencionan a continuación:

- Vulneración al derecho a un trabajo digno.
- Vulneración al derecho a la salud.
- Vulneración a la Integridad y Seguridad personal.
- Incumplimiento de la debida diligencia.
- Sanciones por vulneración a los derechos humanos.

### ENCUESTAS: MEDICIÓN DE CONOCIMIENTO

La responsabilidad de garantizar los derechos humanos es una tarea conjunta, y si bien legalmente la obligación de garantizarlos recae en el Estado, en la actualidad sabemos que otros actores del sistema,



como lo son las empresas, tienen el deber y el compromiso de encaminar sus actividades de manera responsable y respetuosa de estos derechos. Así mismo, es deber de cada individuo en la sociedad conocer sus derechos y obligaciones, y por ello, como parte de una debida diligencia y en el marco de una responsabilidad compartida, se identificó la necesidad de hacer una medición de conocimiento a los grupos de interés de DISPAC, específicamente de los trabajadores y contratistas de la empresa, así como de los trabajadores del Gestor – Consorcio Energía Confiable.

### Las preguntas se encaminaron en los siguientes ejes:

- Conocimiento general frente a los derechos humanos; a quién le pertenecen, quién debe garantizarlos.
- Conocimiento frente a las agendas internacionales de compromiso con los derechos humanos y sus instrumentos protectores.
- Conocimiento de los instrumentos y herramientas con las que cuenta DISPAC para garantizar los derechos humanos de sus grupos de interés.
- Percepción sobre DISPAC como una empresa respetuosa de los derechos humanos.
- Percepción sobre el respeto de los derechos humanos por parte del Gestor- Consorcio de Energía Confiable.

### El análisis de los resultados arrojó las siguientes conclusiones

- Tanto los trabajadores y contratistas de DISPAC, como los trabajadores del gestor tienen un conocimiento aceptable frente a los derechos humanos en general.



herramientas con las que la empresa ya cuenta para garantizar los derechos fundamentales de sus actores de interés, como los son las políticas corporativas, mapas de riesgos, planes de acción, cláusulas de obligación, códigos, compromisos y similares.

Posteriormente se llevó a cabo una serie de mesas de trabajo en las cuales se intercambiaron información con los jefes de las áreas de la empresa tanto en el departamento del Chocó como en la ciudad de Bogotá, que podrían ingerir directa o indirectamente en el ámbito de los derechos humanos. Esto, con el fin de reconocer los procesos y normativas internas de la empresa para la garantía de los derechos fundamentales de sus trabajadores como lo son las condiciones laborales dignas, remuneración justa, atención psicosocial, trato equitativo, garantía de licencias, etc. Así como los vacíos y puntos a mejorar en este sentido.

En el mismo sentido, y en aras de tener una noción de los riesgos latentes para los derechos humanos en el marco del desarrollo de proyectos de instalación de energía eléctrica en zonas no interconectadas y similares, se realizó un encuentro con el grupo de ingenieros de DISPAC S.A. E.S.P en el cual, a través de su experiencia tanto a nivel técnico y operativo, como a nivel social, identificaron los riesgos latentes en este sentido que se pueden presentar en todas las etapas de un proyecto, los cuales a su vez, se distribuyeron en una matriz en los tres ejes del desarrollo sostenible: social, ambiental y económico.

Por último, y como se mencionó anteriormente, se diseñó una encuesta dirigida a lograr la medición del conocimiento de los actores de interés en el tema de los derechos humanos y conocer la perspectiva general sobre el respeto de los mismos por parte de la empresa, así como su percepción sobre su inclusión en los procesos y actividades.

Esta, se dirigió especialmente a los trabajadores del gestor en el departamento del Chocó y a los contratistas y trabajadores directos de DISPAC en Bogotá de manera diferenciada, considerando esta variable para su posterior análisis.

Teniendo en cuenta lo obtenido de este levantamiento de información, junto con otras variables determinantes como la identificación de los grupos de interés, el contexto de derechos humanos en el lugar de operación de la empresa y el sector industrial al cual pertenece y sus retos en este sentido, se identificaron los principales riesgos en materia de derechos humanos para DISPAC, sus causas y posibles impactos. Esta evaluación, es un mapeo para determinar las fortalezas y debilidades de la empresa en materia de derechos humanos, así como las oportunidades en este sentido. A partir de este ejercicio, se podrá proceder a diseñar una estrategia de prevención y mitigación de los riesgos.

- Ninguno de los grupos encuestados tiene un nivel de claridad adecuado frente a las agendas e instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos con los cuales el gobierno colombiano está comprometido.

- Ninguno de los grupos encuestados tiene un conocimiento mínimo acerca de los instrumentos con los que cuenta DISPAC para la garantía de sus derechos humanos como lo son la política de responsabilidad social empresarial, el código de ética, código de buen gobierno, política de equidad de género y política anticorrupción.

- La percepción sobre las condiciones de trabajo difiere en ambos grupos encuestados. Los trabajadores del Gestor se mostraron inconformes, mientras los funcionarios y contratistas de DISPAC mostraron conformidad.

## EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS.

Las evaluaciones de riesgos e impactos ayudan a la empresa a la adhesión a los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos. El objetivo principal es identificar y evaluar los riesgos reales y potenciales, así como sus impactos corporativos en el ámbito de los derechos humanos, y de esta forma integrar los resultados y recomendaciones al sistema de gestión de la empresa. Esto, en otras palabras, es la primera forma de aplicación de la debida diligencia empresarial.

Con el fin de hacer el levantamiento de la información necesaria para cumplir con el objetivo general de identificación y gestión de los riesgos en derechos humanos para DISPAC S.A. E.S.P, se realizó un mapeo para el reconocimiento del estado de la empresa en lo que respecta a estos derechos. Para ello, en primer lugar, se identificaron las

## EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos recomiendan a las empresas como parte de la debida diligencia, y en el marco de “proteger, respetar y remediar”, diseñar e implementar una política corporativa exclusiva para los derechos humanos. DISPAC S.A. E.S.P. cuenta con una serie de instrumentos y herramientas que implícita y/o explícitamente buscan proteger los derechos fundamentales de sus grupos de interés, así como garantizar su bienestar general.

Sin embargo, la empresa no contaba con una política dirigida especialmente a la protección y garantía de estos derechos.

La actividad empresarial responsable trae un sinnúmero de beneficios para quien la ejerce, como lo son el establecimiento de relaciones positivas con los actores de interés, reducción de contingencias, mejora en el clima laboral y la productividad, ventajas competitivas en el mercado, optimización de los recursos, buena imagen corporativa y mayor credibilidad, entre otras. Teniendo en cuenta lo anterior, y los resultados de la evaluación de riesgos e impactos, se determinó la necesidad de desarrollar una política exclusiva para la protección, respeto y promoción de los derechos humanos con miras a la instalación de una cultura en DDHH en la empresa DISPAC S.A. E.S.P. que garantice un enfoque transversal, abarcando todos los procesos y actividades que se desarrollen en la empresa, ya sea por la misma o por terceros actores como lo son gestores, contratistas y proveedores.

El documento de la política determina el rumbo de la organización, con objetivos y metas que reflejan su compromiso con los derechos humanos. Así mismo, establece orientaciones y principios para las acciones de DISPAC con relación al respeto, protección y promoción de los mismos. Esto hace parte del establecimiento y respeto de los principios que la empresa debe seguir dentro de su actuación en el marco de una política plenamente definida, adoptada por los máximos órganos de la administración y difundida en todos los niveles, para la puesta en práctica de todos quienes desempeñan funciones en y para la misma.

## 4.5. AVANCES RESPECTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO.

### PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO.

Se cuenta con un plan de acción para verificar el progreso, los resultados y el impacto a través del tiempo de la Política de Igualdad de Género adoptada a través de la Directriz No. 006 de 2020 de la Gerencia General de la Empresa.

### Equipo de trabajo de equidad de género.

Por parte de la Gerencia, Sara Díaz Castilla y por parte del Gestor tres personas a cargo del tema: La jefe de recursos humanos Maryluz Barrios y dos practicantes SENA (un hombre y una mujer), entre quienes se conformó un equipo de trabajo con la finalidad de implementar cada uno de los compromisos que se adquieren en función de la equidad de género, razón por la cual, se han desarrollado diversas reuniones (4) a lo largo del año 2022.

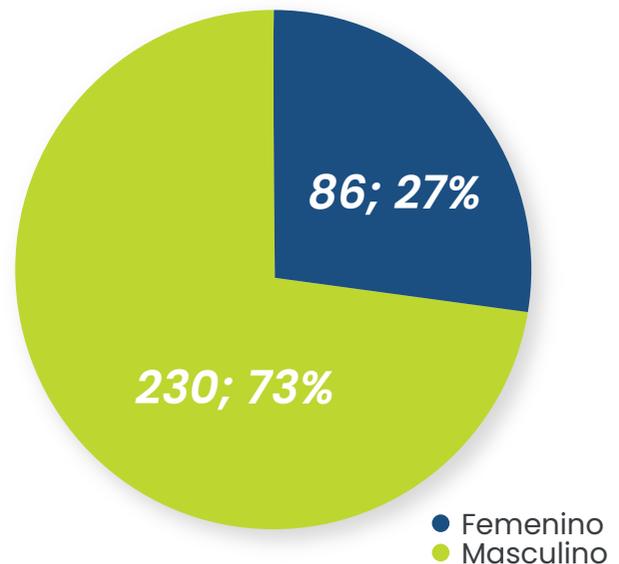
### Composición por género del talento humano de DISPAC.

Considerando que DISPAC S.A. ESP mantiene relaciones basadas en la imparcialidad y el trato equitativo, en relación con las condiciones de trabajo y el acceso al empleo y en procura de monitorear que para acceder a un empleo no se evalúen características distintas de las requeridas por el perfil del cargo y por las competencias derivadas de las necesidades empresariales para responder a su direccionamiento estratégico, se considera prioritario crear el reporte de indicadores relacionados con la composición de género.

Actualmente y con los datos suministrados por talento humano, se cuenta con información de la estadística trimestral del primer año de 2022, con corte a marzo del año en curso, de la composición por género de la planta del personal.

Se concluye que en la empresa la mayoría de empleos directos (empleados del gestor) son de género masculino.

### PERSONAL ACTUALIZADO CEC

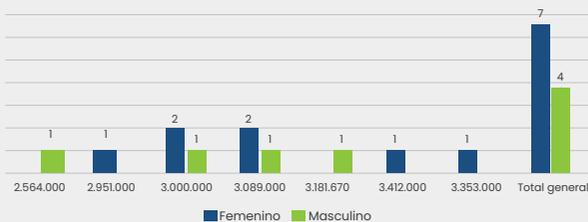


Se verificó la composición por género de todos los empleos, encontrando que para todas las categorías se encuentran personas de ambos géneros (predominantemente el masculino), sin que se pueda concluir que existen distorsiones desproporcionadas en cuanto a los salarios percibidos.

**Se puede afirmar que en DISPAC los hombres y las mujeres tienen salarios iguales o muy similares para cargos iguales o asimilables.**

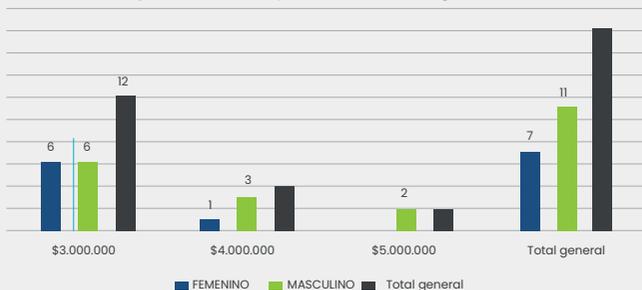
Veamos la distribución para jefes, por ejemplo:

**Jefes por género y salarios**



Sin embargo, un aspecto a destacar, es que en las posiciones de salarios más altos, se verifica que a medida que la remuneración asciende el género masculino es predominante. Solo una mujer gana más de \$4 millones (total 4 cargos) y ninguna mujer ocupa dos de los dos cargos que ganan las mayores asignaciones salariales en la empresa.

**Oportunidades y salarios en rangos altos**



## Denominación incluyente

Se advierte que ciertos cargos se identifican con un género en su denominación, esto es aun cuando personas de ambos géneros los desempeñan, se generaliza que será hombre o mujer quien lo haga, así:

Profesión o rol	Género con el que se asocia	Comentarios
Gestión social Ingeniería Inspección HSEQ Lectores de medida Operadores	Femenino Masculino Masculino Masculino Masculino	92% género femenino 83% género masculino 80% género masculino 90% género masculino 100% género masculino

Teniendo en cuenta que estas profesiones, cargos, roles u oficios no son de exclusivo desempeño por un género, se sugiere adoptar una denominación que no distinga o excluya, usando por ejemplo el nivel de estudios; caso en el cual se distinguiría con base en un aspecto real y comprobable entre los y las colaboradores que no obedezca a asunciones de género. Ejemplo: Profesional /Técnico en gestión social.



Se indica que la tabla generada actualmente por el área de talento humano distingue entre hombres y mujeres (sexo biológico) no genera información adicional sobre el género o la identidad de género.

Dando seguimiento al Compromiso Político con los Derechos Humanos adquirido por la Junta Directiva, y en aras de actualizar el mapa general de riesgos de la empresa, se identificaron cinco riesgos generales en materia de derechos humanos a incluir en la misma, los cuales están sujetos a modificación y reestructuración, y se mencionan a continuación:

## ¿Cómo diferenciar el sexo biológico, del género y de la identidad de género?

**Hablar de diversidad exige aprender a diferenciar qué elementos la componen:**

**Sexo biológico:** características biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores.

**Género:** construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos.

**Identidad de género o identidad sexual:** es la percepción y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. (Ejemplo: Trans, Transexual, Transgénero, Transformistas, Travestis).

Fuente: <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>

### Segunda Medición Equidad de Género Sector Minero Energético.

DISPAC ha participado en las solicitudes hechas por el Ministerio de Minas y Energía en aplicación de los lineamientos para la equidad de género del sector minero energético, en ese sentido se diligenció la encuesta Segunda Medición Equidad de Género Sector Minero Energético, con el propósito de identificar los avances y elaborar un informe que refleje la situación del sector en materia de equidad de género.

### Uso de la herramienta empresarial de género WEPS.

Al respecto, es importante mencionar que desde ONU Mujeres Colombia y Pacto Global Red Colombia se nos ha invitado a diferentes eventos para la promoción de la agenda de igualdad de género, entre los cuales destacamos los espacios que han capacitado frente al uso de esta herramienta de autodiagnóstico, cómo funciona, sus resultados y asimismo cuál es la ruta de trabajo que tenemos con las empresas que hacen parte de esta comunidad de empresas WEPS.

### Inclusión de los dos géneros en los formatos oficiales usados por la empresa Dispac S.A. E.S.P.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 de la Política de Igualdad de Género adoptada a través de la Directriz No. 006 de 2020, la empresa ha incorporado a sus actividades de comunicación, tanto interna como externa, las mejoras necesarias para integrar la perspectiva de género en ellas.

En esa línea, se socializó con el área de talento humano la importancia y la forma en la cual debían efectuarse las modificaciones en todos los formatos y procedimientos que son usados para las actividades rutinarias de la empresa, de tal manera que contemple a ambos géneros como capaces y hábiles de ocupar cualquier rol que se requiera.

### Charla de sensibilización: ¿Qué tan diferentes somos?

Actualmente se están construyendo espacios de sensibilización dentro de la empresa, que permitan, entre otras, aclarar los conceptos básicos acerca de la sexualidad, diferenciar la identidad con el

sexo, la identidad con el género y la identidad con la orientación sexual, así como reconocer la relación entre la sexualidad y las decisiones que toman las personas con respecto al proyecto de vida y las relaciones afectivas.

Por parte del comité se elaboró la presentación que servirá de base para capacitar al personal al respecto por parte del área de talento humano del gestor.



### Mesa de la inclusión y diversidad invita al tinto por la diversidad.

Se destaca la continua participación del Comité de Ética en eventos organizados por Pacto Global Red Colombia, los cuales han generado ideas para la organización de nuevos proyectos que tiendan a la inclusión de género en la empresa DISPAC.



## 5. PARTICIPACIÓN EN LA ACCIÓN COLECTIVA DEL SECTOR ELÉCTRICO.

Acción Colectiva es una iniciativa emprendida por un conjunto de empresas e instituciones independientes, que se asociaron voluntariamente para alcanzar un objetivo común y consensuado. Este esfuerzo conjunto permite combatir la corrupción desde y para el sector eléctrico colombiano.

Al interior de la Acción se constituyeron diferentes Comités para establecer e incorporar buenas prácticas anticorrupción y promoción de la transparencia, crear ambientes éticos en los negocios y favorecer la sostenibilidad empresarial. Durante la vigencia del 2022 se ha participado activamente en el Comité LAFT y de DERECHOS HUMANOS, logrando apoyar en la materia, además de representatividad ante el sector.

En el transcurso del año, y como miembro de Acción Colectiva, DISPAC asistió a las mesas de trabajo y en los espacios de formación convocados por la misma. Como resultado de lo anterior, se replicaron en sede de Comité de ética los aportes innovadores que se discutieron en dichas sesiones.

## 6. LÍNEA ÉTICA.

El Comité de Ética, junto con el área de Comunicaciones de DISPAC, ha estructurado, implementado y puesto en operación la línea ética; mecanismo que permite la recepción, análisis y manejo de denuncias internas y externas respecto de conductas antiéticas realizadas dentro de la empresa.

Cabe mencionar, que el Comité de Ética como área encargada del seguimiento y vigilancia de la recepción de estas denuncias, a la fecha ha certificado a la oficina de control interno de DISPAC que no se han recepcionado inquietudes o consultas sobre la aplicación o interpretación del código de ética, denuncias o información sobre posibles incumplimientos al Código, esto durante la vigencia correspondiente al año 2022.



## 7. DIVULGACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE ETICA.

Con el apoyo del área de sistemas, así como con el de comunicaciones, se ha logrado una comunicación asertiva y directa con nuestros colaboradores, por lo cual, compartimos en el presente informe, aquellas piezas gráficas publicadas en las redes sociales de la empresa, durante el periodo en referencia:



Finalmente, la divulgación del actual código de ética también se ha materializado, por medio de diferentes canales de comunicación, a través del cual se promueve el conocimiento de este texto, por parte de nuestros colaboradores, y que permitan reconocerse como sujetos ético y por tanto se obliguen a actuar con altos estándares que contribuyan una sana y pacífica convivencia, donde prime lo justo, lo bueno y lo equitativo como fin; bajo un derrotero claro de cumplimiento de las normas ya aprobadas y perentorias.



## Nuestras Oficinas

 QUIBDÓ - CHOCÓ  
Carrera 7No. 24-76  
Tels: (4) 670 9722  
 670 8425 671 1423  
Fax: (4) 672 4119

BOGOTÁ  
Av. Calle 26 No. 69D-91  
 Centro Comercial Arrecife Torre Peatonal  
Oficina 804  
PBX: (1) 467 2203  
 467 2204 / 467 2205  
FAX:(1) 467 0006

Síguenos en     @DispacComunica