

LINEAMIENTO 2025-LINGG-139

MARZO 27 DE 2025

DERECHOS HUMANOS

Despliegue de la Política de Derechos Humanos

CONSIDERACIONES

1. A partir de la promulgación de la Política de Derechos Humanos, aprobada en octubre de 2012, mediante Acta 1553 de la Junta Directiva, EPM hizo 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 colombiano.
2. La Política de Derechos Humanos fija las bases del esquema de gestión en la materia, cuyo propósito es incorporar en todos los procesos de EPM, prácticas de respeto y promoción de los derechos humanos, a partir del direccionamiento estratégico.
3. La organización tiene la convicción de que el respeto por la dignidad humana, así como la equidad en las oportunidades y el buen trato a todas las personas son compromisos fundamentales en la agenda de desarrollo humano sostenible y por esta razón promueve la diversidad, la equidad y la inclusión, contribuyendo así al cierre de brechas a partir del respeto de los derechos humanos.
4. Por lo anterior, se establecen los siguientes lineamientos como parte de la Política de Derechos Humanos, los cuales tienen como propósito orientar el despliegue de los compromisos derivados de ella, en líneas que soportan la gestión, la promoción y el respeto por los derechos humanos para la organización.

LINEAMIENTO

- 1. La Debida diligencia como base de la gestión.** Como punto de partida para cumplir con el compromiso de respeto por los derechos humanos, en el desarrollo de sus operaciones asociadas a planes, programas y proyectos, EPM desarrolla de manera permanente la debida diligencia corporativa, acogiendo los postulados de los Principios Rectores de Naciones Unidas, que apunta a:
 - a. Identificar los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos que se puedan derivar desde sus operaciones, así como aquellos que se puedan ocasionar mediante el cumplimiento de las operaciones que realizan terceros en desarrollo de acuerdos comerciales o de cualquiera otra naturaleza, con la organización.
 - b. Tomar las medidas necesarias con el fin de abordar los riesgos identificados, prevenirlos y mitigar en la medida de lo posible, los impactos que se puedan llegar a producir.
 - c. Usar su capacidad de influencia para promover ante terceros con los que mantiene alguna clase de relación institucional, el respeto por los DDHH y la gestión oportuna ante el riesgo de un impacto negativo con el propósito de prevenirlo, mitigarlo o remediarlo.
 - d. Disponer de mecanismos de reclamación efectivos para que sus grupos de interés puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de riesgo o afectación real en materia de derechos humanos.
 - e. Remitir a las autoridades competentes aquellas situaciones identificadas, peticiones, quejas o reclamos relacionados con derechos humanos, que no sean de competencia de la empresa.

- 2. Trabajo decente:** En el desarrollo de la actividad laboral de la empresa no se permiten 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.

- 3. Respeto por los derechos de niños, niñas y adolescentes.** En el desarrollo de los procesos y proyectos, la empresa toma las medidas necesarias para prevenir y denunciar ante las autoridades competentes los casos de posible explotación laboral, sexual o de cualquier otra índole, de niños, niñas y adolescentes.



- 4. Seguridad y derechos humanos:** la empresa diseña e implementa medidas para la prevención y mitigación de riesgos en materia de seguridad asociados a derechos humanos; en los contratos y convenios de prestación de servicios de vigilancia y seguridad que suscribe la empresa se incluyen explícitamente compromisos de respeto y promoción de los derechos humanos. Asimismo, se hace seguimiento permanente al cumplimiento que sus contratistas de seguridad y vigilancia tienen frente a las obligaciones contractuales en materia de derechos humanos y, de ser aplicable, de Derecho Internacional Humanitario.
- 5. Respeto por los derechos de las comunidades de los pueblos étnicos:** En el desarrollo de la actividad empresarial se toman las medidas necesarias para promover y aplicar el respeto por los derechos, los usos, las costumbres y la cultura de las comunidades étnicas asentadas en los entornos en los que la empresa hace presencia.
- 6. Derechos humanos en la cadena de aprovisionamiento:** la empresa promueve en su gestión de suministro de bienes y servicios, así como en su relacionamiento con proveedores y contratistas, el desarrollo de prácticas y la adopción de principios e iniciativas coherentes con el respeto de los derechos humanos. Con este fin se establecen compromisos vinculantes desde el inicio de la relación y se adelantan acciones permanentes de promoción, control y seguimiento.
- 7. No relacionamiento con grupos ilegales:** No se reconocen como interlocutores válidos ni se establecen relaciones institucionales con grupos ilegales, ni actores que estén al margen de la Constitución y la ley.
- 8. Derechos humanos y grupos de interés:** la empresa propicia espacios de diálogo con sus grupos de interés para identificar y abordar asuntos relacionados con la gestión y promoción en derechos humanos.
- 9. Diversidad, Equidad e Inclusión:** EPM asume en sus operaciones propias y promueve en su esfera de influencia, prácticas que reflejen el respeto por las diferentes formas de pensar, sentir y actuar; así mismo rechaza cualquier acto o situación que atente contra la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas, indistintamente del género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición. Con este fin la organización implementa estrategias y acciones afirmativas que fomentan la inclusión, la equidad y el respeto por las diferencias, establece medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual, con especial

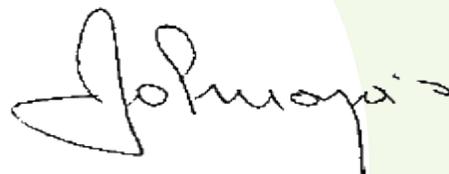
atención en las violencias basadas en género y promueve la igualdad de trato y de oportunidades.

10. Seguimiento y reporte: la empresa se compromete a monitorear el cumplimiento de estos compromisos de acuerdo con estándares internacionalmente aceptados.

El presente lineamiento entra en vigencia desde su fecha de aprobación y deroga el lineamiento 59 de Gerencia General aprobado el 9 de septiembre de 2020 y aquellas otras disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Medellín, en MARZO 27 DE 2025

GERENTE GENERAL

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'John Alberto Maya Salazar', is written over a vertical line that serves as a signature separator.

JOHN ALBERTO MAYA SALAZAR