

Debida diligencia en derechos humanos

2025

isa
CONEXIONES QUE INSPIRAN

Principios de Debida Diligencia en Derechos Humanos del Profesor John Ruggie

La debida diligencia es la **capacidad de la empresa para ser responsable de los impactos negativos causados por sus actividades**. Significa hacer lo correcto antes, durante y después del desarrollo de sus proyectos e implica identificar debilidades para corregirlas, así como riesgos para gestionarlos y mitigarlos.

Para cumplir con este proceso, ISA y sus **empresas se adhieren al marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar"**, de acuerdo con los Principios del Profesor John Ruggie.



¿Qué significa para las empresas implementar y promover la debida diligencia?

- El proceso de debida diligencia implica evaluar el contexto de los Derechos Humanos antes de lanzar un nuevo negocio o inversión.
- Siempre que sea posible, identificará a las personas posiblemente afectadas, catalogará las normas y otros aspectos relevantes sobre la cuestión de Derechos Humanos, y medirá las consecuencias que el proyecto, trabajo o actividad y las relaciones comerciales correspondientes puedan tener sobre los derechos humanos de las comunidades evaluadas.
- Significa que las empresas no tolerarán que ninguno de sus interesados, ya sea directamente o como cómplice, actúe violando los Derechos Humanos. Además, también significa rechazar cualquier pago para financiar grupos armados ilegales, contribuir al terrorismo o blanquear dinero.
- Comunicar y formar a sus trabajadores y proveedores para que no ofrezcan, prometan ni soliciten, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas derivadas de desarrollar acciones inherentes a sus negocios en un área específica.
- En cada uno de sus negocios, las empresas deben implementar directamente medidas de gestión de riesgos y asegurarse de que sus proveedores hagan lo mismo.



¿Cómo verifica y supervisa ISA el cumplimiento de sus compromisos con los derechos humanos?

- La ISA verifica y supervisa el cumplimiento de los derechos humanos mediante el uso de la Línea de Ética y mantiene un registro de las quejas atendidas, que se informará trimestralmente al Comité de Ética.
- La ISA cuenta con un Grupo de Análisis de Riesgos Sociopolíticos y Riesgos Sociales para gestionar posibles situaciones de violaciones de los derechos humanos.
- ISA comunica sus avances a través del Sistema de Comunicación del Progreso (COP) y proporciona la responsabilidad de sus esfuerzos en derechos humanos en el Informe de Sostenibilidad elaborado cada año. También informa sobre los avances realizados al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Guía de Derechos Humanos y Negocios de ISA (Guía Corporativa nº 61)

La Guía de Derechos Humanos de la ISA establece el compromiso de la empresa con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas **sus operaciones, filiales y áreas geográficas de influencia**.

La política se aplica explícitamente a **empleados, actividades directas, productos y servicios**, asegurando que los derechos humanos estén integrados en las operaciones diarias y en los procesos de toma de decisiones.

Su alcance se extiende a **todas las partes interesadas**, incluidas comunidades, clientes, inversores y la sociedad en general, fomentando relaciones éticas y transparentes basadas en el respeto a los derechos humanos.

Es importante destacar que la Guía también cubre toda la **cadena de valor**, estableciendo expectativas para **proveedores, contratistas, socios y aliados**, requiriendo alineación con los compromisos de derechos humanos de la ISA mediante mecanismos contractuales, **códigos de conducta y procesos de debida diligencia** para identificar, prevenir y mitigar impactos adversos, y priorizar derechos clave como la no discriminación, los derechos laborales, la salud, la privacidad y un entorno saludable.

En general, la Guía garantiza un enfoque integral y coherente de los derechos humanos en todas las **operaciones, partes interesadas y relaciones empresariales**, respaldado por una diligencia debida y compromiso continuos.

Ámbito de compromiso



Requisitos para nuestras propias operaciones (empleados, actividades directas, productos o servicios)

La Guía de Derechos Humanos establece que el compromiso de la empresa se extiende a todas sus operaciones, incluyendo actividades directas, productos y servicios, y empleados (página 1). Además, incluye la implementación de una debida diligencia continua en materia de derechos humanos para identificar y mitigar los impactos adversos derivados de sus propias operaciones y actividades empresariales (página 5).



Requisitos para nuestros proveedores

La política establece explícitamente que la organización transmite y hace cumplir sus compromisos de derechos humanos a lo largo de toda su cadena de suministro, exigiendo a proveedores y contratistas que se adhieran a estos principios. Estos requisitos se refuerzan mediante cláusulas contractuales, el Código de Conducta de Proveedores e iniciativas de fortalecimiento de capacidades destinadas a prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos. (páginas 3–4). También promueve la formación, la transparencia y la prevención de impactos negativos, reconociendo a los proveedores como actores clave en el cumplimiento de los estándares de derechos humanos (página 4).



Requisitos para nuestros socios

La Guía extiende sus compromisos de derechos humanos a socios, aliados y otras relaciones comerciales, estableciendo expectativas a través de documentos contractuales, códigos de ética y procesos de debida diligencia (páginas 3–5). Además, promueve la colaboración con socios comerciales para respetar y proteger los derechos humanos en todas las relaciones comerciales. Además, promueve la participación activa con los socios para garantizar el respeto de los derechos humanos e incluyéndolos en el ámbito de los procesos de debida diligencia, supervisión y mejora continua. (página 5)



CONEXIONES QUE INSPIRAN

Debida diligencia en Derechos Humanos

El proceso de debida diligencia en derechos humanos está integrado en nuestro enfoque actual de gestión de riesgos, con un enfoque especial en los posibles riesgos de derechos humanos para las personas. Está integrado en los procesos formales habituales de nuestra empresa, incluyendo:

Gestión de riesgos: Para preservar y mantener una excelente gestión de nuestros recursos empresariales y garantizar la continuidad del negocio, ISA adopta un enfoque de gestión integral frente a posibles riesgos y oportunidades. Con este fin, ISA ha implementado un proceso de identificación, análisis, evaluación, seguimiento y comunicación de los riesgos a los que está expuesta. El objetivo es minimizar el impacto en los recursos financieros y la reputación, así como aprovechar las oportunidades que puedan surgir.

Política de Riesgos: Declarar las decisiones corporativas que lideran la Gestión Integrada de Riesgos, a través de la cual busca generar y proteger el valor de ISA y sus empresas, la integridad de los recursos empresariales, la continuidad y sostenibilidad del negocio.

Programa de cumplimiento: El Gobierno Corporativo aplica la filosofía empresarial, políticas, normas, medios, prácticas y procesos a través de los cuales la empresa es gestionada, operada y controlada. Nuestros objetivos son la eficiencia corporativa, impulsar el crecimiento y fomentar la confianza de los inversores en contextos nacionales y extranjeros, así como gestionar nuestro negocio con un enfoque sostenible de manera responsable, transparente y ética.

Código de Ética y Conducta: Es un conjunto de normas que definen los estándares de comportamiento esperados por la organización y guían las acciones de ISA y sus empresas como parte del Grupo Ecopetrol, así como las acciones de todos los beneficiarios del Código bajo los principios éticos de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida. Contar con este instrumento implica un propósito corporativo y un compromiso personal, que se respetará de manera responsable. La suma de todas las acciones éticas individuales ayuda a construir una imagen prestigiosa, en una cultura basada en principios superiores de comportamiento.

Evaluación de proveedores: La evaluación del rendimiento de proveedores es obligatoria para:

- Contratos que supongan un problema o que violen la ética, el código antifraude o la directriz corporativa sobre el respeto y la promoción de los derechos humanos.
- Las órdenes de entrega de contratos se gestionan de forma centralizada desde el Departamento de Compras Corporativas.
- Contratos con un plazo superior a un año, al final de cada año. Contratos con un plazo inferior a un año, al finalizar.
- Los contratos que contemplan características consideradas críticas para la salud laboral y los aspectos medioambientales.

Auditorías de contratistas: las auditorías de sostenibilidad se realizaron con el apoyo de ICONTEC, lo que resultó en planes de apoyo para los proveedores.

Evaluación de contratistas: Esta iniciativa está diseñada para que los contratistas con los que colaboramos estén igualmente comprometidos a respetar los derechos humanos alineados con la salud y seguridad de sus empleados, clientes y las comunidades en las que operan.

Código de Conducta ISA para Proveedores: este documento está alineado con nuestro propósito superior: CONEXIONES QUE INSPIRAN. Sus máximas son la principal expresión de los comportamientos, acciones y creencias de ISA y sus empresas. Se complementa con el Código de Ética y Conducta, la guía anticorrupción y contra el soborno, el Código de Buen Gobierno Corporativo y los Compromisos con las Partes Interesadas. Con estas herramientas, la ISA ratifica su compromiso de cumplir y promover los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza corporativa en toda su cadena de valor, en todas sus operaciones, y insta a los proveedores a cumplirlos y promoverlos.

Mecanismo de Reclamaciones: Hemos creado diferentes canales de consulta e informes para que todas las partes interesadas puedan consultar o informar sobre el cumplimiento o incumplimiento dentro de este marco de acción. Estos canales de comunicación abiertos nos permiten obtener retroalimentación valiosa para evaluar la eficacia de las acciones de mitigación implementadas basándonos en los riesgos identificados para las personas.

- Línea étnica
- Línea de ética APP ISA
- Comité de ética
- Responsable de cumplimiento
- Mecanismos de comunicación con los enlaces de proyectos y las autoridades



CONEXIONES QUE INSPIRAN



PRINCIPIOS VOLUNTARIOS

(Alerta Internacional)



PRINCIPIOS RUGGIE



POLÍTICA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

(Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos 2020/2022)



Directrices de Derechos Humanos de la ISA y sus Empresas (2024)



Instrumentos de gestión para la promoción y el respeto de los derechos humanos

El alcance de la declaración es para todas las partes interesadas





CONEXIONES QUE INSPIRAN



Prestaremos especial atención a **aquellos derechos directamente relacionados con nuestras actividades y operaciones**

- Derecho a la vida.
- Derecho a la integridad personal.
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derecho a trabajar en condiciones dignas, favorables, equitativas y adecuadas.
- Derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la libertad personal.
- Derecho a la información.
- Derecho a la privacidad y protección de los datos personales.
- Derecho a participar.
- Derecho a un entorno saludable.
- Derecho a la propiedad.
- Rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzado.

- ISA
- ISA INTERCOLOMBIA

- ISA REP

- ISA BOLIVIA

- ISA INTERVIAL
- ISA INTERCHILE

- **ISA no tiene empresas conjuntas**

ISA no mantiene empresas conjuntas con intereses de propiedad superiores al 10%, por lo que no se realizan evaluaciones de empresas conjuntas

- ISA TRANSELCA
- XM
- Ruta Costera

- ISA CTEEP

Directrices de Derechos Humanos de ISA y sus empresas

El alcance de la declaración es para todas las partes interesadas



Identificación de Cuestiones de Derechos Humanos

Titulares de derechos	Empleado	Proveedor y contratista	Comunidad	Cliente	Grupo vulnerable
• Cuestiones de derechos humanos	• Condiciones de Trabajo • Salario digno • Salud y seguridad laboral • Discriminación y acoso • Libertad de Asociación y Negociación Colectiva • Formas legales de los trabajos	• Condiciones de trabajo • Salario digno • Salud y seguridad laboral • Discriminación y acoso	• Nivel de vida • Salud y seguridad • Adquisición de tierras y reasentamiento forzado • Práctica de seguridad	• Salud y seguridad • Privacidad de los datos	• Mujeres • Jóvenes • Trabajadores migrantes • Pueblos indígenas • Minorías afrodescendientes • Personas con discapacidad • Individuos con baja empleabilidad • Individuos desmovilizados del conflicto armado

Procesos implementados para mitigar los riesgos de derechos humanos

En 2025, el 100% de ISA y sus empresas continuaron monitorizando los riesgos de derechos humanos en proyectos y operaciones. Se evaluaron y vincularon los sitios con riesgos identificados a acciones de mitigación, incluyendo medidas de gestión social, formación, cláusulas contractuales, mecanismos de quejas y reclamaciones, talleres de riesgos sociales y mecanismos de comunicación con comunidades y autoridades.

Durante 2025, **no se identificaron violaciones confirmadas de derechos humanos** dentro del ámbito del proceso de diligencia debida.

Por lo tanto, **no se requirieron acciones formales de remediación**. ISA y sus empresas continuaron implementando medidas preventivas y de mitigación para evitar posibles impactos negativos en derechos humanos y para fortalecer la gestión de riesgos en todas las operaciones y proyectos.

Tipo de riesgo de derechos humanos	Descripción del riesgo	Línea de negocio	Geografía (países de presencia)	Riesgo identificado	Mitigación implementada	Evidencia / Indicador 2025
Consulta previa / participación comunitaria	Riesgo de impactos en comunidades étnicas o locales	Energía	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	# Proyectos con procesos de consulta previos realizados
Uso del suelo y reasentamiento	Conflictos relacionados con la adquisición o desplazamiento de tierras	Concesiones de carreteras	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	# Procesos de reasentamiento con planes de apoyo social
Condiciones laborales	Riesgo de violaciones de los derechos laborales en contratistas y subcontratistas	Ambos	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	% de contratistas evaluados según criterios de derechos humanos
Seguridad y derechos humanos	Uso inapropiado de la fuerza en operaciones de seguridad	Energía	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	# Formaciones sobre seguridad y derechos humanos
Impacto ambiental con efectos sociales	Impactos indirectos en las comunidades debido a problemas medioambientales	Ambos	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	# planes medioambientales que incluyen componentes sociales
Acceso a mecanismos de reclamación	Falta de canales efectivos para quejas y reclamaciones	Ambos	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	# Mecanismos activos de reclamación por país
Diversidad e inclusión	Riesgo de discriminación en la fuerza laboral o en las comunidades	Ambos	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	% de las iniciativas de inclusión implementadas
Problemas con el HSE de los proveedores	Riesgos relacionados con las prácticas de salud, seguridad y medio ambiente de los proveedores que afectan a los derechos humanos	Ambos	Colombia, Panamá, Perú, Bolivia, Chile, Brasil	X	X	% de proveedores evaluados en auditorías HSE / # planes de acción correctiva implementados



Procesos implementados para mitigar los riesgos de derechos humanos

Durante 2025, la Compañía reforzó su enfoque de debida diligencia en materia de derechos humanos implementando un conjunto de procesos estructurados destinados tanto a **mitigar riesgos potenciales** como a **remediar los impactos** reales, en línea con marcos internacionales como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Estos procesos están integrados a través de los niveles estratégico y operativo de la organización y se aplican según el perfil de riesgo de cada país, proyecto y filial.

Procesos clave de mitigación y remediación



Proceso	Descripción	Tipo de acción (Mitigación / Remediación)	Alcance de la implementación
Gestión social	Implementación de estrategias de compromiso y relación con las comunidades para identificar, prevenir y gestionar los impactos sociales a lo largo de los ciclos de vida del proyecto.	Mitigación	Todos los países / filiales
Programas sociales complementarios	Desarrollo de iniciativas que promuevan el desarrollo local, el fortalecimiento de capacidades y la inversión social alineadas con las necesidades de la comunidad.	Mitigación	Proyectos con una presencia social significativa
Programas de formación	Formación para empleados y contratistas sobre derechos humanos, conducta ética e identificación de riesgos.	Mitigación	A nivel de empresa
Declaración de Derechos Humanos	Adopción formal y comunicación del compromiso de la empresa con el respeto de los derechos humanos en todas las operaciones.	Mitigación	Nivel corporativo
Diagnóstico de Derechos Humanos	Evaluaciones periódicas para identificar impactos reales y potenciales en los derechos humanos en operaciones y proyectos.	Mitigación / Prevención	Geografías y proyectos prioritarios
Cláusulas contractuales	Inclusión de requisitos y expectativas de derechos humanos en los contratos con proveedores y contratistas.	Mitigación	Cadena de suministro
Gestión social durante la construcción	Implementación de planes específicos de gestión social en las fases de construcción para prevenir conflictos e impactos.	Mitigación	Proyectos de infraestructuras
Medidas arqueológicas preventivas	Acciones para identificar y proteger el patrimonio cultural antes y durante la ejecución del proyecto.	Mitigación	Proyectos en áreas sensibles
Planes de compensación forestal	Medidas medioambientales y sociales vinculadas a la protección de la biodiversidad y la restauración de ecosistemas.	Mitigación	Proyectos aplicables
Compromiso anticipado con actores de seguridad	Coordinación con fuerzas de seguridad pública y privada para garantizar el respeto de los derechos humanos.	Mitigación	Países con riesgos de seguridad
Mecanismos de reclamaciones y reclamaciones	Canales accesibles para reclamaciones para que las partes interesadas puedan informar de preocupaciones o impactos en derechos humanos.	Remediación + Mitigación	Todas las operaciones
Talleres de riesgo social	Talleres participativos para identificar y evaluar posibles riesgos sociales y de derechos humanos.	Mitigación	Planificación y ejecución del proyecto
Oficinas de servicio	Oficinas locales para atender asuntos de la comunidad, proporcionar información y gestionar quejas.	Remediación + Mitigación	Zonas de alto impacto
Análisis de riesgos en planes de expansión	Integración de las evaluaciones de riesgos de derechos humanos en la expansión y la planificación de nuevos proyectos.	Mitigación	Planificación estratégica
Responsable de cumplimiento	Supervisión del cumplimiento de los marcos de derechos humanos, ética y normativa.	Mitigación / Control	Corporativo
Mecanismos de comunicación con las autoridades y los enlaces de proyectos	Canales de diálogo continuo con las autoridades y representantes comunitarios.	Mitigación	Todas las regiones

Proteger, respetar y remediar



PROTEGE



RESPETO



REMEDIO

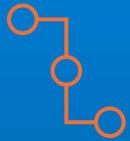


MARCO

- Apoyar y fortalecer a la Nación para que desempeñe su papel en materia de derechos humanos

- Las empresas deben respetar los derechos humanos
- Las empresas deben abstenerse de violar los derechos humanos de terceros y afrontar las consecuencias negativas que tienen sobre ellas

- Tener acceso a las víctimas, medios legales y no legales de remediación

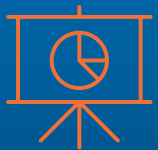


ACCIONES

- Participación en el Comité de Derechos Humanos de Minería y Energía
- Llevar a cabo acciones sociales para fortalecer las organizaciones de base y que sean garantes de sus derechos.
- Promoción de la declaración sobre los Derechos Humanos y los Negocios
- Debida diligencia en la formación en derechos humanos

- Directrices de Derechos Humanos de la ISA y sus
- Empresas
- Diligencia debida
- Responde a consultas y proporciona información sobre los impactos y las medidas de gestión
- Pedagogía con empleados y proveedores
- Indicadores de gestión

- Línea de Ética
- Comité de Ética
- Mecanismos de reclamaciones y reclamaciones



RESULTADOS

- Programas de Desarrollo y Paz que promueven la gestión y el respeto de los Derechos Humanos
- Conexión Desarrollo program and Conexión Jaguar program
- Acciones de promoción sobre los grupos de interés

- Cero eventos: Infracción de derechos humanos debido al desarrollo del negocio

- Cero eventos: reclamaciones denunciadas o quejadas y mecanismos de quejas
- **Como no ocurrió ningún evento**, no se tomaron **medidas de remediación**
- Las **acciones de promoción y mitigación** llevadas a cabo por la empresa permitieron **evitar** eventos de violación de los derechos humanos en 2025



Mapa de diligencia debida

Cada proyecto, en su etapa de construcción y operación, **realiza una revisión periódica** con los gestores y gestores de proyecto, que son **supervisados** periódicamente por los comités presidenciales de cada filial.

Estas son una revisión anual, pero cada parte de cada proyecto tenía una evaluación.

Como parte del proceso de **debida diligencia en derechos humanos**, se llevaron a cabo un total de cinco proyectos en 2025: **cuatro en Colombia y uno en Chile**. En cada proyecto se realizó una evaluación exhaustiva de las prácticas de gestión y de los posibles riesgos relacionados con los impactos en los derechos humanos.

Este proceso permitió identificar posibles vulnerabilidades en materia de derechos humanos a lo largo del ciclo de vida del activo, **asegurando que se definieran e implementaran medidas adecuadas de gestión y mitigación** en cada etapa del proyecto.



X: Riesgo identificado

	Colombia	Chile
Grupos vulnerables		
Comunidad local	x	x
Comunidad afro		
Poblaciones indígenas	x	x
Proveedores	x	x
Empleados	x	
Acciones de mitigación		
Gestión social	x	x
Programas sociales complementarios	x	x
Formación	x	x
Declaración de los Derechos Humanos	x	x
Diagnóstico de Derechos Humanos	x	x
Cláusulas contractuales	x	x
Gestión social en construcción	x	x
Alternativas para la ubicación de los lotes y el acceso a las líneas	x	x
Arqueología preventiva	x	x
Plan de compensación forestal	x	
Compromiso previsto con actores de seguridad	x	
Mecanismos		
Quejas y reclamaciones	x	x
Taller sobre riesgo social	x	x
Oficina de servicio	x	x
Análisis de riesgos en planes de expansión	x	x
Responsable de cumplimiento	x	x
Mecanismos de comunicación con los enlaces de proyectos y las autoridades	x	x

Riesgos e impactos	Colombia	Chile
Medio ambiente	- Aumento del desplazamiento biótico - Seguimiento de la fauna y flora - Reubicación de la flora y fauna - Aumento en los valores de rescate de flora y fauna. - Incumplimiento de las obligaciones legales medioambientales	- Deforestación - Reubicación de flora y fauna - Monitoreo de flora y fauna - Incumplimiento de las obligaciones legales medioambientales
Propiedad: perjuicio e impacto del uso del terreno	Aumento en las áreas que se compensarán.	
Impacto en el patrimonio arqueológico y cultural	- Intervención del territorio con uso cultural por comunidades étnicas - Hallazgos arqueológicos.	Hallazgos arqueológicos
Fraude y corrupción	- Alteración de la información - Divulgación de información confidencial - Conflictos de interés - Incumplimiento operativo o financiero.	- Potencial de fraude dirigido a funcionarios que facilitan permisos en la fase de licitación. - Lavandería de dinero
Orden público (seguridad ciudadana, robo, daños, agresión física, extorsión)	Conflictos con grupos armados ilegales que afectan a la ejecución de proyectos y comprometen la seguridad de empleados y contratistas	
Social	- Familias a reasentar - Oposición de los propietarios de tierras al proyecto - Presencia de comunidades étnicas/territorios colectivos. - Aumento de consultas previas - Oposición social al proyecto.	- Impacto en la viabilidad debido al proselitismo político - Presencia de comunidades étnicas/territorios colectivos - Reubicación de comunidades. - Oposición social al proyecto.
Proveedores	Posible incumplimiento de las obligaciones legales y de salud y seguridad laboral (SST) por parte de los proveedores en su relación con los contratistas	- No se permiten pagos puntuales a subcontratistas - Falta de pagos para cubrir las necesidades laborales en subcontratistas - Posible incumplimiento de las obligaciones legales y de salud y seguridad laboral (SST) por parte de los proveedores en su relación con los contratistas.

Diligencia debida Mapa

Cada nuevo proyecto tiene la debida diligencia; además, cada proyecto en su etapa de construcción y operación realiza una revisión periódica con los directivos y gestores de proyecto, que son supervisados periódicamente por los comités presidenciales de cada filial.

Humano Saliente Derechos	Potencialmente Afectado Partes interesadas	Funciones principales Principales medidas de mitigación Acciones	Actividades relacionadas
No apoyar el trabajo infantil, el trabajo forzado o el trabajo realizado por coacción	• Empleados • Proveedores • Comunidades • Clientes	• Recursos Humanos • Impacto social • Legal • Adquisición	• A través de su gestión en la estrategia de sostenibilidad, promueve acciones que contribuyen a evitar que lo hagan • Matriz de riesgos laborales • Supervisión mensual de contratos y de sus trabajadores • Proceso de selección cuidadoso • Código de ética / Línea y comité de ética
Reconoce una compensación digna y oportuna a empleados, proveedores y contratistas	• Empleados • Proveedores	• Recursos Humanos • Legal • Adquisición	• ISA nunca paga salarios por debajo del salario mínimo legal vigente en el país de operación, y promueve esta práctica en su cadena de suministro
Respetar el derecho de los trabajadores a estar representados por sindicatos u otras formas de asociación laboral	• Empleados • Proveedores • Clientes	• Recursos Humanos • Impacto social • Legal • Adquisición	• La ISA consideraba representantes legítimos de los trabajadores y participaba en las negociaciones dentro del marco legal • Código ético
Garantizar la salud y seguridad de sus empleados en las actividades laborales	• Empleados • Proveedores • Clientes	• Salud y Seguridad • Adquisición • Recursos Humanos • Sostenibilidad	• Aplica las normas de ISO45001 OHSAS 18001 • Garantiza que sus proveedores actúen en consecuencia en el marco de sus responsabilidades • Código ético
Promueve la igualdad de género en sus actividades.	• Empleados • Proveedores • Comunidades	• Recursos Humanos • Impacto social • Legal • Sostenibilidad	• Código de ética / Línea y comité de ética • Comité de diversidad • Comité de convivencia laboral

Humano Saliente Derechos	Potencialmente Afectado Partes interesadas	Funciones principales Principales medidas de mitigación Acciones	Actividades relacionadas
Obtiene la comprensión de la cultura, religión, normas y valores de los grupos étnicos; así, durante la fase de diseño, construcción y operación de los proyectos	• Empleados • Proveedores • Comunidades	• Asuntos Públicos • Legal • Impacto social • Sostenibilidad	• La ISA responde a las consultas y proporciona información sobre los impactos y las medidas de gestión mediante reuniones con estos grupos, con el objetivo de construir una relación positiva y mutuamente beneficiosa • Código ético
Promueve un trato justo en cuanto al acceso al empleo y condiciones laborales adecuadas	• Empleados • Proveedores	• Recursos Humanos • Legal • Adquisición	• ISA no tolera ningún trato discriminatorio por condición de sexo, raza, color, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión ni ninguna otra condición personal, física o social de sus empleados, proveedores o contratistas • Código ético • Código de conducta para proveedores • Comité de diversidad • Norma chilena NCh 3262:2011 & Equipares, Sistema de Gestión de la Igualdad de Género, manteniendo el Sello de Plata
Reconocemos la interdependencia entre la protección del medio ambiente y los derechos humanos. Como ley de tercera generación, la protección del medio ambiente y los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y la contribución al desarrollo socioeconómico sostenible son factores estratégicos en la planificación, funcionamiento y desarrollo de nuestras actividades	• Empleados • Proveedores • Comunidades • Medio ambiente	• Asuntos Públicos • Legal • Impacto social • Impacto ambiental • Sostenibilidad	• Esto se complementa con nuestro compromiso de establecer metas y plazos específicos para contribuir a la reducción de las emisiones de CO2 al planeta, con el fin de contribuir al logro de los objetivos de calentamiento global, en línea con el Acuerdo de París y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. • Este compromiso se extiende a todos los socios, proveedores y demás partes interesadas con las que mantenemos relaciones comerciales; mediante documentos contractuales, el Código de Ética y el Código de Ética y Conducta para Proveedores



CONEXIONES QUE INSPIRAN

Identificación de riesgos

La ISA realiza una revisión sistemática y periódica de su mapeo de riesgos de derechos humanos para identificar riesgos potenciales y reales en sus propias operaciones, incluyendo la evaluación de ofertas, diseño de proyectos, construcción y fases operativas.

Este proceso también cubre los riesgos derivados de su cadena de valor y otras actividades relacionadas con el negocio. Además, tiene en cuenta los riesgos asociados a nuevas relaciones comerciales, incluyendo fusiones, adquisiciones y empresas conjuntas.

Actualmente, ISA no posee participaciones superiores al 10% en empresas conjuntas; por lo tanto, no se requieren evaluaciones específicas de la empresa conjunta.

- Identificación de riesgos en nuestras propias operaciones.
- Identificación de riesgos en nuestra cadena de valor u otras actividades relacionadas con nuestro negocio.
- Identificación de riesgos en nuevas relaciones comerciales, incluyendo fusiones, adquisiciones y empresas conjuntas

Matriz de riesgos de derechos humanos

para el sector eléctrico



Extreme	5	• Impacts on the rights of children and adolescents throughout the business value chain.	•	• Affecting the physical integrity of workers and managers.	• Companies violate the due process of the communities (ethnic and non-ethnic) and institutions where they have a presence and operational interests. • Violation of safe and decent working conditions throughout the value chain.	• Infringement of the overall health of the people in the area of influence.
Major	4	•	•	•	• Affecting the integrity and physical safety of personnel and business stakeholders (suppliers, contractors, partners, etc.) and external groups. • Violence and/or harassment (in any form) to workers who are part of the supply chain and stakeholders. • Violation of due process of third parties.	•
Moderate	3	•	• Infringement of employment opportunities and/or possibilities for people in the area of influence. • Infringement of the right to privacy, due use and management of information and data of clients, users and collaborators. • Infringement of the right to association and collective bargaining in the value chain. • Impact on the right to health and life with dignity of users in a special constitutional protection condition due to the undue suspension of arrears and bad procedures.	•	• Violation of the right to work under conditions of equity, equality, and diversity.	• Violation of the right to a healthy environment.
Minor	2	•	• Violation of the right to access information and due process.	•	•	•
Low	1	•	•	•	•	•
		1	2	3	4	5
		Rarely	Improbable	Possible	Probable	Frequent

Matriz de Riesgos en Derechos Humanos para el Sector Eléctrico



Derechos Humanos Escenarios de riesgo	Derechos Humanos	Causas	RRHH Asociados	Partes interesadas involucrado	Medidas de control
La empresa impacta (-) los recursos naturales (agua, aire y suelo) con sus actividades.	Violación del derecho a un entorno saludable.	- Alteración de las características de los recursos naturales. - Disminución en la calidad y disponibilidad de recursos.	- A un entorno saludable. - Derecho a un nivel de vida adecuado.	- Comunidades - Colaboradores - Autoridades - Cientes / Usuarios	- Planes y sistemas de gestión medioambiental - Planes de inversión y compensación, acciones voluntarias y complementarias - Cumplimiento regulatorio medioambiental - Seguimiento y seguimiento de criterios ambientales - Nuevas tecnologías y optimización de procesos productivos - Inclusión de cuestiones ambientales en la construcción de relaciones. - Trazabilidad en consultas previas - Coordinación y formación a áreas técnicas y contratistas relacionados - Identificación de los proveedores más críticos en este asunto
Acciones para detener las operaciones de la empresa.	Afectando la integridad y seguridad física del personal y de los actores empresariales (proveedores, contratistas, socios, etc.) y de grupos externos.	- Protestas o manifestaciones. - Prestación de servicios insuficiente. - Uso excesivo de la fuerza pública - seguridad privada.	- Derecho a la vida. - Derecho a la seguridad. - Derecho a la integridad personal. - Derecho a la movilidad y libertad de tránsito.	- Proveedores / Contratistas - Colaboradores - Socios / Accionistas - Cientes / Comunidades de Usuarios	- Protocolo de gestión de relaciones y crisis - Esquema de alerta temprana - Planes de continuidad de negocio con enfoque ESG y RRHH - Plan de relaciones con entidades gubernamentales - Directrices para la relación con entidades públicas - Programa y seguimiento de derechos humanos - Reparación y restauración de daños
Relaciones inadecuadas con los actores (étnicos y no étnicos) e instituciones.	Las empresas violan el debido proceso de las comunidades (étnicas y no étnicas) e instituciones donde tienen presencia e intereses operativos.	- Desinformación sobre el alcance del proyecto u operación. - Incumplimiento de los acuerdos celebrados entre las partes. - Reclamaciones y demandas infundadas a la empresa. - Ausencia de acuerdos formales. - Discriminación en el contexto productivo y de las relaciones. - Sobornos, contribuciones políticas, patrocinios benéficos y donaciones a funcionarios.	- Derecho al debido proceso. - Derecho de acceso a la información. - Derecho a la no discriminación.	- Comunidades - Instituciones - Cientes / Usuarios	- Difusión de mecanismos de servicio al ciudadano - Formación en atención al cliente y gestión del cliente - Protocolos de participación de partes interesadas - Programas de gestión social - Análisis de riesgos/Caracterización de comunidades - Canales de comunicación y grupos de trabajo permanentes/reuniones de socialización - Ética y cumplimiento / Atención a la socialización de líneas PQR - Ética • Ley de transparencia • Formación de colaboradores internos y educación para comunidades externas

Matriz de Riesgos en Derechos Humanos para el Sector Eléctrico



Derechos Humanos Escenarios de riesgo	Derechos Humanos	Causas	RRHH Asociados	Partes interesadas involucrado	Medidas de control
Déficit de acceso a medios socioeconómicos (trabajo, salud, educación, etc.) de los habitantes de las zonas de influencia.	Vulneración de oportunidades y/o posibilidades de empleo para personas en el área de influencia.	- Monopolio del mercado laboral. - Competencia con otras industrias. - Falta de presencia gubernamental. - Gestión inadecuada de los impactos causados por proyectos y operaciones.	- Derecho a trabajar. - Derecho al desarrollo libre.	Proveedores / Contratistas de comunidades	- Planes de empleo y otras acciones sociales - Políticas para priorizar mano de obra local - Acuerdos de formación laboral obligatoria - Servicio público de empleo y bases de datos públicas - Revisión interna de bases de datos - Desarrollo y formación en habilidades técnicas - Desarrollo de proyectos productivos y otras alternativas de subsistencia
Conflictos armados y condiciones sociales en ciertas regiones.	Infracción de la salud general de las personas en el área de influencia.	- Falta de presencia y control del Estado. - Características tradicionales de las poblaciones. *Demandas lucrativas extra-legales.	- Derecho a un nivel de vida adecuado. - Derecho a la seguridad social. - Derecho a trabajar. - Derecho a la vida.	Proveedores / Contratistas de comunidades	- Construcción de la línea base de impacto y gestión del impacto - Indicadores de monitorización - Acciones sociales en la línea de salud y seguridad
Conflictos armados y condiciones sociales en ciertas regiones.	Impacto en la integridad física de trabajadores y directivos.	- Falta de presencia y control del Estado. - Características tradicionales de las poblaciones. - Demandas lucrativas extra-legales.	- Derecho a la vida. - Derecho al respeto por su integridad física, psicológica y moral.	Colaboradores, proveedores / contratistas	- Análisis de riesgos de seguridad - Protocolos de seguridad en áreas de alto riesgo - Informes periódicos - Acuerdos con entidades estatales - Geolocalización y herramientas tecnológicas
Gestión inadecuada del talento humano en las empresas.	Violación del derecho a trabajar en condiciones de equidad, igualdad y diversidad.	- Falta de controles corporativos para la gestión del talento humano. - Sesgos heredados históricamente.	- Derecho a trabajar. - Derecho a la igualdad. - Derecho a la no discriminación.	Colaboradores, proveedores / contratistas	- Garantizar listas de compañeros y perfiles laborales con oportunidades de diversidad - Procesos contractuales transparentes - Formación en cuestiones de diversidad, equidad e inclusión - Ajuste de políticas y prácticas sobre diversidad, equidad e inclusión - Dinamización del medio ambiente (por ejemplo: universidades) - Alianzas para proporcionar oportunidades de formación y dinamización - Alianzas también para reforzar la inclusión en el ámbito laboral - Sostenibilidad incorporada en los contratos - Desarrollo de infraestructuras inclusivas

Matriz de Riesgos en Derechos Humanos para el Sector Eléctrico



Derechos Humanos Escenarios de riesgo	Derechos Humanos	Causas	RRHH Asociados	Partes interesadas involucrado	Medidas de control
Gestión deficiente de quejas, reclamaciones e información de usuario.	Violación del derecho a la privacidad, uso y gestión debida de la información y datos de clientes, usuarios y colaboradores.	- Colapso y falta de atención en los canales de comunicación PQRS (solicitudes, quejas, reclamaciones y sugerencias). - Impedimentos en la prestación de un servicio de calidad debido a deficiencias en la información proporcionada a los interesados objetivo.	- Derecho de acceso a la información. - Derecho al debido proceso.	Clientes / Colaboradores de usuarios	- Políticas, marcos de gestión y herramientas para la seguridad de la información y ciberseguridad - Protocolos de seguridad de la información y datos - Formación en seguridad de la información para empleados - Supervisión permanente del manejo de información privada y operación de canales - Formación para programas de protección de datos - Protección de datos extendida a la cadena de valor (por ejemplo, centro de contacto) - KPIs (Gestión – Calidad)
Gestión inadecuada de los derechos humanos por parte de la cadena de suministro.	Violencia y/o acoso (en cualquier forma) hacia los trabajadores que forman parte de la cadena de suministro y los grupos de interés.	- Desinformación sobre las responsabilidades de los actores asociados con los Derechos Humanos. - Falta de controles y medidas administrativas para gestionar los derechos humanos. - Procesos, decisiones y/o funciones que afectan a la integridad del personal.	- Derecho a trabajar. - Derecho al desarrollo libre. - Derecho a la salud física y mental.	- Proveedores / Contratistas - Comunidades - Colaboradores - Socios / Accionistas - Clientes / Usuarios	- Canal disponible con variables en cuestiones de RRHH - Requisito contractual que requiera cumplimiento de RRHH - Procedimientos de remediación en RRHH
Falta de mecanismos de remediación de derechos humanos (válidos para la empresa y su cadena de suministro).	Violación de los derechos al debido proceso de terceros.	- Desinformación y falta de interés en las responsabilidades de los actores asociados a los derechos humanos. - Falta de controles y medidas administrativas para gestionar los derechos humanos.	- Derecho a condiciones laborales seguras y dignas. - Derecho a la vida e integridad personal.	- Proveedores / Contratistas - Colaboradores - Socios / Accionistas - Clientes / Usuarios	- Canal disponible con variables sobre temas de RRHH - Protocolo de gestión de relaciones y crisis - Esquema de alerta temprana - Planes de continuidad de negocio con enfoque ESG y RRHH - Esquema de relaciones con entidades gubernamentales - Directrices de relación con entidades públicas
Gestión inadecuada de las condiciones de salud y seguridad laboral.	Violación de condiciones laborales seguras y dignas a lo largo de toda la cadena de valor.	Falta de controles administrativos.	- Derecho a condiciones laborales seguras y dignas. - Derecho a la vida e integridad personal.	- Colaboradores - Proveedores / Contratistas*	- Incluir cláusulas en los documentos de licitación de los contratistas - Supervisión y auditoría de contratos - Apoyo interno y a proveedores - Códigos de conducta para contratistas - Supervisión del mecanismo de reclamación para la plantilla contratista - Comité de convivencia - Bienestar y clima organizativo

Grupos en riesgo de cuestiones de derechos humanos cubiertos/identificados

Enfoque de Diversidad e Inclusión

- ISA reconoce que, más allá de las minorías étnicas, existen **otros grupos en riesgo** dentro de su plantilla, en línea con el **programa Riqueza Humana (Riqueza Humana)**.
- Se adopta una visión amplia de la vulnerabilidad, teniendo en cuenta factores como **el género, origen, nacionalidad y condiciones laborales**.

Fortalecimiento de la cobertura de derechos humanos

- Se mantiene la lista actual de derechos humanos evaluados.
- Se analizó una nueva derecha: "**Formas ilegales de trabajo**"
 - *Incluye todas las formas de trabajo ilegal, incluyendo el trabajo infantil, la trata de personas y el trabajo forzado.*

Esta mejora:

- Mejora **la claridad a la hora de identificar riesgos laborales críticos**
- Está alineado con **los estándares internacionales (CSA y sus pares del sector)**
- Permite una **gestión más integrada de las prácticas laborales ilegales**

Grupos considerados explícitamente en la evaluación

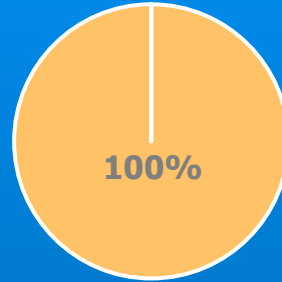
- **Mujeres**
 - Considerado debido a riesgos relacionados con: Discriminación y trato desigual
 - Acoso
 - Acceso a oportunidades
 - Equilibrio entre vida laboral y personal
- **Personas de diferentes orígenes y nacionalidades (trabajadores migrantes)**
 - Explícitamente incluido en la evaluación
 - Evaluado para posibles vulnerabilidades relacionadas con:
 - Condiciones laborales
 - Integración laboral
 - Barreras culturales y administrativas

Evaluación de los derechos humanos

Operaciones propias



% del total evaluado en los últimos tres años



% del total evaluado donde se han identificado riesgos



% de riesgo con acciones de mitigación tomadas

Contratistas y Proveedores de Nivel I



% del total evaluado en los últimos tres años



% del total evaluado donde se han identificado riesgos



% de riesgo con acciones de mitigación tomadas

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

21

Sindicatos en ISA y sus empresas

2

Pactos colectivos en ISA y sus empresas

Sindicalizado

Trabajadores

1.370

El 26,2% de la plantilla de ISA y sus empresas

472

Trabajadores afiliados a Convenios Colectivos

El 9,0% de la plantilla de ISA y sus empresas

Trabajadores que se benefician de la prórroga de los Convenios Colectivos

1.490

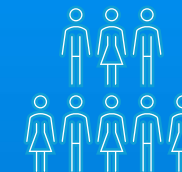
El 28,5% de la plantilla de ISA y sus empresas

22

Convenios colectivos en ISA y sus empresas

5.232¹

ISA y la plantilla de sus empresas



País	Sindicatos	Trabajadores afiliados	Beneficiarios por extensión
Colombia	5	679 ²	218 ³
Perú	2	143	-
Chile	4	198	-
Brasil	11	350 ⁴	1.272

1. El total de la plantilla incluye aprendices y becarios de ISA y sus filiales (152).
2. En Colombia, los empleados sindicalizados son aquellos cuotas de membresía sindical que se deducen de su nómina, correspondiente a una contribución mensual.
3. En Colombia, los beneficiarios extendidos son los empleados que se benefician de convenios colectivos debido a la disposición de que, cuando más de un tercio de la plantilla de una empresa está afiliada a un sindicato, los beneficios del acuerdo se extienden a todos los empleados, incluso si no son miembros de un sindicato (Artículo 471 del Código Laboral Sustantivo de Colombia). Esto se aplica a Transelca e Intercolombia.
4. En Brasil, aunque la mayoría de los empleados se benefician de convenios colectivos negociados con los sindicatos regionales, solo 350 empleados tienen membresía sindical formal.

Trabajo forzado y trabajo infantil

País	Operaciones analizadas	Operaciones y proveedores que pueden suponer un riesgo significativo de incumplimiento	Medidas adoptadas
Colombia	5	Todas las operaciones relacionadas con el transporte de energía están sujetas a controles HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) y se supervisan mediante sus respectivas matrices de riesgo. Esto garantiza el control y la supervisión de situaciones laborales que podrían implicar trabajo forzado.	ISA, ISA INTERCOLOMBIA, ISA TRANSELCA, ISA REP, ISA CTEEP e ISA INTERCHILE no han identificado ningún riesgo de trabajo infantil o forzado en sus propias operaciones ni en las externalizadas. No se identificaron casos de trabajo forzado en ninguna instalación propiedad u operacional durante los procesos de construcción u operativos.
Perú	81		
Chile	0		
Brasil	0	ISA y sus empresas afiliadas cuentan con un Código de Ética y Conducta aplicable a todos los proveedores, que incluye una sección específica dedicada al respeto, promoción y supervisión de la gestión de los derechos humanos. Los contratistas realizan un curso de incorporación para reforzar este tema, y se supervisa la ejecución del contrato para verificar el cumplimiento de las cláusulas contractuales.	Los procesos de adquisición en diferentes países incluyen cláusulas contractuales que exigen el cumplimiento de las leyes tanto del país de origen del producto como del país de entrega. Estas cláusulas prohíben explícitamente el trabajo infantil y forzado y exigen el cumplimiento del Código de Ética de la ISA. ISA INTERCOLOMBIA es signataria del Pacto Mundial de la ONU y ha implementado medidas para garantizar y supervisar los derechos laborales respetando plenamente los derechos humanos. Los contratos de trabajo para trabajadores directos cumplen con las leyes laborales colombianas y con las normas internacionales. De manera similar, los requisitos contractuales para los proveedores están alineados con la legislación laboral colombiana y los estándares declarados, y el cumplimiento se supervisa en consecuencia.

Discriminación

Casos de discriminación y acciones correctivas tomadas	ISA		ISA INTERCOLOMBIA		ISA TRANSELCA		ISA BOLIVIA		ISA ENERGÍA en PERÚ	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de casos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medidas y acciones correctivas										
"Si se han producido casos, indique el estado de los casos y las acciones tomadas respecto a lo siguiente:										
i. caso evaluado por la organización;										
ii. implementación de planes de remediación en curso;										
iii. planes de remediación cuyos resultados se han implementado mediante procesos rutinarios de revisión interna y gestión;										
iv. el caso ya no está sujeto a acción."										

Casos de discriminación y acciones correctivas tomadas	ISA ENERGÍA en CHILE		ISA ENERGÍA en BRASIL		XM		ISA VÍAS en CHILE		INTERNAXA		COSTERA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de casos	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medidas y acciones correctivas												
"Si se han producido casos, indique el estado de los casos y las acciones tomadas respecto a lo siguiente:												
i. caso evaluado por la organización;												
ii. implementación de planes de remediación en curso;												
iii. planes de remediación cuyos resultados se han implementado mediante procesos rutinarios de revisión interna y gestión;												
iv. el caso ya no está sujeto a acción."												

Los dos casos presentados dieron lugar a las siguientes acciones:

- Se emitió una advertencia formal para concienciar sobre la situación y reforzar la importancia del cumplimiento de las normas de la empresa.
- El empleo de la persona fue rescindido.

Programa Riqueza Humana: Propósito Superior

Movilizar el programa de Riqueza Humana para que los empleados y toda la cadena de valor comprendan y **abracen la diversidad, la equidad**, la inclusión y el pertenencia como:

- Un diferenciador cultural
- Un facilitador empresarial
- Un motor de transformación social
- POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Retos

Establecimiento de una línea base demográfica y objetivos e indicadores claramente definidos

Estrategia de comunicación (enfoque de género)

Conciencia del sesgo inconsciente y las microagresiones

Reclutamiento y selección inclusivos

Programa Riqueza Humana: líneas estratégicas

Adopción cultural de la riqueza humana

- Formación
- Liderazgo
- Comunicaciones

Datos y análisis

- Definición de KPI de referencia demográfica

Mecanismos habilitadores

- Atracción y selección de talento
- Documentos, marcos y directrices

Compromiso estratégico, sensible y empático

- Eventos
- Clasificaciones
- Reconocimientos
- Alianzas

Integración de la cadena de valor

- Comunidades
- Proveedores
- Contratistas

Acciones Comité DEI&P

Formación para el Comité
DEI&P

Campeones de contenido
en los grupos de primaria

Producto/Acción (por
ejemplo, voluntariado
DEI&P) del Comité DEI&P)

- Taller sobre sesgos inconscientes Qué son la diversidad, la equidad y la inclusión y cómo crean valor en las organizaciones
- Estereotipos y prejuicios
- Qué es la equidad de género y cómo se manifiesta en el entorno empresarial
- Lenguaje inclusivo y no sexista
- Fundamentos de la diversidad sexual, de género y corporal)



Ana María
Pabón Ospina



Ana Beatriz
González Pérez



Laura
Cardona Restrepo



Adrián
Ignacio Ríos



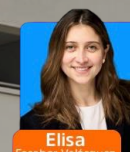
Jimena
Toro Valencia



Lina María
Moreno Isaza



Sofía
García Sánchez



Elisa
Escobar Velásquez



Claudia Stella
Laguna Mercado



Camilo
Upequi Londoño



Sandra Cecilia
García Silva



Tatiana
Echeverri Salcedo



Daniel
Londoño Justo



Mateo
Ochoa Toro



Santiago
Echeverri Hernández

Programa Riqueza Humana: Mujeres

Desglose de la plantilla por género	ISA	ISA INTERCOLOMBIA	ISA TRANSELCA	ISA BOLIVIA	ISA ENERGÍA en PERÚ	Ruta COSTERA	ISA ENERGÍA en CHILE	ISA ENERGÍA en BRASIL	XM	INTEIA	INTERNAX A	ISA VÍAS en CHILE	RUTA del ESTE	Total
Número total de empleados en la empresa	311	821	192	28	480	265	121	1626	404	115	351	315	56	5085
Número total de mujeres	137	291	48	4	105	101	29	306	138	59	101	116	27	1462
Número total de hombres	174	530	144	24	375	164	92	1320	266	56	250	199	29	3623

Programa Riqueza Humana: trabajadores migrantes

Dentro de sus diversas filiales, ISA emplea a personas que han emigrado desde sus países de origen y se han integrado con éxito en la organización, independientemente de su nacionalidad. A día de hoy, nuestra plantilla incluye profesionales de Venezuela, Honduras, Paraguay, Canadá, Cuba, España, Ecuador y Japón, países donde ISA no mantiene presencia operativa actualmente. Esto refleja nuestro compromiso de fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo que valore el talento más allá de las fronteras.

Los trabajadores migrantes, como parte de la fuerza laboral directa de la organización, son considerados explícitamente en la evaluación de riesgos de derechos humanos. Su estatus migratorio se analiza sistemáticamente debido a posibles vulnerabilidades específicas.

Nacionalitu	Geografías y operaciones					
	Colombia	Perú	Bolivia	Chile	Brasil	Panamá
Argentina	1				1	
Brasil	2			1	1615	
Canadá				1	1	
Chile	2			380	1	2
Colombia	2394	9		13	2	3
Cuba	1					
Ecuador	1					
España				1	1	
EE. UU.				1		
Honduras	1					
Paraguay					1	
Perú	48	469		1		
Venezuela	8	2		30	1	
Bolivia	1		28	1	2	
Panamá						51
Japón					1	



isa

20

Energía
Vida
Transición