



EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO

Comunicación de Progreso 2009-2010
Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas



DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO GLOBAL

La Empresa Eléctrica Quito, durante sus 56 años de existencia como Sociedad Anónima, ha proporcionado el servicio público de electricidad, factor clave para el bienestar humano y el desarrollo social, con la orientación y guía de las autoridades, de la ciudad, del sector eléctrico del país, la ciudadanía de Quito y demás poblaciones de su área de concesión, de 15 mil kilómetros cuadrados. De acuerdo al censo de población y vivienda realizado en noviembre del 2010, la cobertura del servicio eléctrico es 99.36 % y 98.49 % en las zonas urbana y rural, respectivamente, lo que representa poco más de 880 000 usuarios, es decir el 21 % del total nacional, al finalizar el año 2011.

La mejora continua de los procesos ha constituido una de las principales preocupaciones, con el objeto de satisfacer las necesidades de la ciudadanía, básicamente, en términos de cobertura, calidad del producto, y, calidad de los servicios técnicos y comerciales, impulsando ejecutorias efectivas, tal como la recertificación en ISO 9001:2008 de Calidad obtenida hace poco tiempo.

Estoy convencido de que este al igual que otros logros, han alcanzado una real dimensión e impacto, gracias a que quienes hacen esta institución, asumen sus obligaciones con responsabilidad y convicción de servicio frente a las actividades propias de su gestión, destacando avances muy importantes, en la profundización de prácticas de responsabilidad corporativa, y, de respeto a los derechos humanos y del ambiente. La adhesión al Pacto de las Naciones Unidas suscrito en el 2008, fue la ocasión propicia para incorporar el entendimiento de que esta problemática trasciende el ámbito de la organización, y, que la suma de esfuerzos interinstitucionales construyen y aportan más en este sentido.

El ejercicio de auto evaluación, producto de elaborar esta Comunicación, ha implicado un diagnóstico en toda la institución y sus procesos, para identificar los avances que efectivamente se han logrado, y, tomar conciencia de que hay mucho por hacer y aportar en este campo. La Guía Estratégica para el período 2011-2015, es el instrumento que, con un enfoque en los grupos de interés, recoge estos nuevos desafíos, comprometiendo a la Empresa con una misión que pondera un accionar responsable con la sociedad y el ambiente; una visión que busca el desarrollo sustentable de la comunidad; el fortalecimiento de una gestión por valores y su sistema de rendición de cuentas.

En esta línea de definiciones, me complace ratificar la decisión de renovar el compromiso con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y continuar apoyando esta iniciativa.

Pongo a consideración de nuestras partes interesadas y de la sociedad civil en general, la Comunicación del Progreso para el período 2009-2010, aspirando que se constituya en una invitación para que se sumen a un trabajo conjunto orientado al Buen Vivir.

Ing. Iván Velástegui R.
GERENTE GENERAL
EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

“Décadas atrás, el tema ambiental no lo teníamos presente, ahora es una asignatura más. La vida le enseña a uno, que es un crédito extra, clave que debemos aprender todos, para hacerlo parte del accionar diario. Debo aceptarlo, con acciones que sean verificables, cuantificables, demostrables, que no son únicamente buenas intenciones”

Ing. Iván Velástegui, Gerente General de la EEQ

Entrevista realizada para la Guía de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social - Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana.

“[...] Renovemos el entusiasmo y compromiso que nos ha caracterizado siempre, para cumplir y superar los desafíos que el nuevo entorno nos depara en el proceso de transformación definitiva a Empresa Pública, lograr la sostenibilidad institucional y alcanzar el objetivo rector del BUEN VIVIR para todas y todos los ecuatorianos”.

Ing. Iván Velástegui, Gerente General de la EEQ

Revista Contacto, edición No 41/Noviembre 2011, Pág. 3 “Mensaje. EEQ 56 años de servicio a la Comunidad”





EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

BREVE PERFIL

Dirección:	Av. 10 de Agosto y Bartolomé de Las Casas, Edif. Las Casas, Quito-Ecuador.
Dirección web:	www.eeq.com.ec
Alto Cargo:	Iván Velástegui R., Gerente General.
Fundación:	29 de noviembre de 1955.
Sector:	Servicio Público de Electricidad.
Actividad:	Distribución y comercialización de energía eléctrica.
Número de empleados:	1 622
Área de concesión:	15 mil km ² , que abarca la provincia de Pichincha, parte de las provincias de Napo, Cotopaxi, Santo Domingo de los Tsáchilas e Imbabura.
Cobertura:	99.36 % en la zona urbana y 98.49 % en la zona rural.
Grupos de interés:	Accionistas, Clientes, Colaboradores, Proveedores.
Clientes:	880 mil.
Distribución de Capital:	Capital Social de USD. 147 746.543, con una distribución de 56.98% Ministerio de Electricidad y Energía Renovable, 31.88% Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, 9.59% Consejo Provincial de Pichincha, 1.42% Industriales y comerciantes, y 0.13% Consejo Provincial del Napo.

FILOSOFÍA CORPORATIVA

Misión

Proveer a Quito y al área de concesión, del servicio público de electricidad, de manera eficiente y con responsabilidad social y ambiental, contribuyendo al desarrollo y la satisfacción de sus necesidades.

Visión

Ser referente en el contexto nacional y regional, por la calidad y eficiencia en la prestación del servicio público de electricidad y por su aporte al desarrollo sostenible de la comunidad.

Valores

HONESTIDAD

- Rendir cuentas de los actos siempre con la verdad.
- No participar en actividades ilícitas
- Ser sincero con uno mismo y con los demás.
- Actuar con transparencia manteniendo el ejemplo como principio básico.

LEALTAD

- Obrar en beneficio a los intereses de la institución.
- Ser confiable para la institución y sus compañeros.
- Cumplir acuerdos tácitos y explícitos.

RESPECTO

- Valorar los intereses y necesidades de los demás.
- Aceptar y comprender las situaciones de los demás.
- Ser tolerante a la posición y las opiniones diferentes.

SOLIDARIDAD

- Colaborar en las actividades de los demás éstos lo requieran.
- Impulsar el trabajo y el crecimiento de su equipo.
- Compartir los conocimientos.

DISCIPLINA

- Cumplir con los compromisos y deberes designados.
- Ser puntual.
- Ser responsable en el uso de las pertenencias de la institución.

- Realizar las actividades con los máximos estándares de calidad.

ORIENTACIÓN AL SERVICIO

- Impulsar proyectos de mejora continua a fin de mejorar la calidad del servicio.
- Compromiso de llegar al consumidor con servicios de energía en forma eficiente.
- Atender al cliente de manera excepcional para obtener su lealtad.
- Registrar y solucionar efectivamente las quejas y reclamos de los consumidores.
- Usar un lenguaje apropiado en el trato con el cliente.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

- Cumplir con las leyes, instituciones y organismos de control.
- Ejecutar proyectos que minimicen el impacto al ambiente.
- Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización.
- Cumplir los acuerdos con los grupos de interés.

Fuente: Guía Estratégica Empresa Eléctrica Quito 2011-2015

ESTRUCTURA DEL INFORME DE APLICACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

En las siguientes páginas consta el informe de aplicación de los Principios del Pacto Global, elaborado sobre la base de las evidencias identificadas en cada proceso institucional respecto de los progresos conseguidos en los años 2009 y 2010, luego de la adhesión concretada en diciembre de 2008. La estructura consta de las siguientes partes:

A Sistemas

El contenido Sistemas del reporte, tiene el objeto de dar a conocer los fundamentos que guían la gestión institucional, vinculándolos con la aplicación de cada Principio, y se refieren, básicamente, a:

- Las políticas, principios y compromisos que constan en el Código de Buen Gobierno, aprobado por el Directorio en el 2008;
- El marco legal, a fin de contextualizar determinados aspectos operativos y de comportamiento;
- Los más importantes procedimientos e instructivos de los procesos institucionales, certificados con la ISO Calidad 9001:2008, que se encuentran instrumentados y en pleno funcionamiento.

B Acciones

En este acápite, se listan las acciones desarrolladas y que han tenido mayor impacto frente al objetivo instaurar los Principios del Pacto Mundial, de los cuales se verificó que constan en planes de acción anuales.

C Resultados

Como consecuencia del proceso de evaluación, se reportan los resultados más relevantes, debido, principalmente, a su alineación con los indicadores que son pertinentes para cada principio, según la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI.

D Compromisos

Los compromisos derivan de los elementos de filosofía corporativa que consta en la Guía Estratégica de la Empresa Eléctrica Quito para el período 2011-2015, documento que rescata la decisión de fortalecer un modelo de sostenibilidad y responsabilidad socio-ambiental, en articulación con las políticas públicas orientadas al Buen Vivir. En este contexto, según sea el principio abordado, se mencionan las nuevas políticas adoptadas, los valores y respectivos comportamientos, así como también, los objetivos y acciones más relevantes a desarrollar.

CONTENIDO DE INFORME DE APLICACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS

DERECHOS HUMANOS

Principio 1:	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	4
Principio 2:	Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.....	8

DERECHOS LABORALES

Principio 3:	Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.....	9
Principio 4:	Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.....	10
Principio 5:	Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	12
Principio 6:	Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.....	13

MEDIO AMBIENTE

Principio 7:	Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	15
Principio 8:	Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.....	15
Principio 9:	Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	18

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10:	Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.....	19
----------------------	--	----

INFORME DE APLICACIÓN DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia

En el lugar de trabajo

A

Sistemas

Principios y compromisos del Código de Buen Gobierno

Como obligación para cada trabajador, observar irrestrictamente las normas de Seguridad Industrial.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mantener en permanente desarrollo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación y el compromiso de la alta Dirección, y, la administración y participación de todos los trabajadores, como una estrategia de primer nivel para controlar en forma oportuna los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

Principales Procedimientos e Instructivos

En Seguridad laboral

- Identificación, evaluación y control de riesgos de accidentes-RI.DSI.64.PRO.01.
- Evaluación y valoración cuantitativa de riesgos de accidentes-RI.DSI.64.IN.02.
- Fundamentos para evitar completamente accidentes causados por la electricidad-AD.SI.P007.I001.
- Garantizar el correcto funcionamiento de los grupos de trabajo operativos-DI.OS.P002.I010.
- Funcionamiento de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EEQ-DA.DSI.64.IN.15.
- Respuesta a emergencias por incendios en centrales termoeléctricas y centro de operaciones: RI.DSI.64.PRO.03, RI.DSI.64.PRO.04, RI.DSI.64.PRO.05.

En Salud laboral

- Identificación, evaluación y control de riesgos de enfermedades laborales-RI.DSI.64.PRO.02.
- Identificación, prevención, evaluación, control y seguimiento de enfermedad-RI.DBS.62.PRO.01.
- Funcionamiento de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la EEQ-DA.DSI.64.IN.15.
- Evaluación y valoración cuantitativa de riesgos de enfermedades laborales-RI.DSI.64.IN.03.

B

Acciones

- Auditorias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS al Sistema de Seguridad y Salud de la EEQ en los ámbitos de diagnóstico, planificación, administración y resultados.
- Actualización del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de reafirmar los compromisos respecto de la protección, preservación del bienestar y salud de los trabajadores, y, eliminación de accidentes laborales.
- Ejecución del Plan de seguridad y salud en el trabajo, con las siguientes actividades:
 - Planificación, priorizando actividades en base al análisis de impactos.
 - Diagnóstico de necesidades y actualización del mapa de riesgos, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Investigación de accidentes, incidentes y ausentismo.
 - Identificación de riesgos en el trabajo.
 - Inspecciones de seguridad.

- Gestión de riesgos en el trabajo para la prevención y control de: Accidentes mayores, menores y de tránsito; incendios; y lesiones auditivas.
- Seguimiento estadístico de riesgos de trabajo.
- Planes de emergencias.
- Formación, capacitación y entrenamiento.
- Control de indicadores reactivos y proactivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de Salud Ocupacional, con chequeos bianuales de Salud Preventiva que aplica a todos los trabajadores; los datos de morbilidad obtenidos, han permitido identificar las distintas patologías, y, orientar acciones tendientes a mejorar la salud ocupacional.
- Atención a demanda espontánea diaria en los dispensarios de la Institución.

C Resultados

- Un Comité y once Subcomités de Seguridad y Salud Ocupacional, conformados, cada uno, por 12 trabajadores.
- Accidentes de trabajo con ausentismo superior a 3 días, que en los años 2009 y 2010, suman respectivamente, 17 y 20, con índices de gravedad de 140 y 81.37 (Número de jornadas perdidas por cada millón hombre trabajadas).
- Entre el 2009 y el 2010, en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se capacitaron 1 152 trabajadores, con 2 314 participaciones y 11 448 horas de capacitación.
- Auditorías IESS, con un nivel de cumplimiento de 83.25% del grado de aplicación de la normativa legal vigente, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que corresponde a la calificación “Bueno” para el 2010.
- Principales beneficios que brinda la Empresa en Seguridad y Salud Ocupacional, y, que están, también, considerados en el Contrato Colectivo: Obligaciones en Seguridad e Higiene en el trabajo; Ambiente de trabajo; Ropa de trabajo; Plan de medicina preventiva; Administración de póliza y auto-seguro familiar; Atención médica y dental; Póliza de vida.
- Consultas en el centro médico y dispensarios de la institución: 7 427 en 2009 y 6 984 en 2010, de los cuales, 13% y 15%, respectivamente, corresponden a familiares del personal y jubilados de la institución.
- En el 2010 se realizó el Programa de salud preventiva, extendido a todo el personal de la institución.

D Compromisos
Gufa Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 5

Generar valor y resultados que permitan a la EEQ crecer como institución, mantener prácticas orientadas al servicio y un marco de actuación responsable en los campos ético, legal, económico, social y ambiental.

Política 7

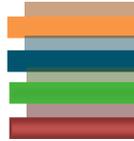
Priorizar el capital del conocimiento, mejorando el nivel y calidad de la capacitación, para incrementar el potencial del talento humano y una gestión fundamentada en los valores institucionales.

Valores y Comportamientos

- Responsabilidad social y ambiental: Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización.
- Disciplina: Cumplir con los compromisos y deberes designados.

Objetivos y Estrategias

Lograr cero accidentes, reducir incidentes y el ausentismo por problemas de salud, para lo cual se fortalecerá el cumplimiento obligatorio e inmediato de la normativa interna, en todas las unidades y sus colaboradores, a fin de que desarrollen sus labores en ambientes de seguridad y con riesgo cero.



En la comunidad

A

Sistemas

Principios y compromisos del Código de Buen Gobierno

- Efectividad de la organización para conocer, interpretar, determinar y servir integralmente a los clientes. El trabajo de cada día está centrado en entregar productos y servicios que sean altamente valorados por ellos.
- Establecer, como norma de conducta, en todos sus procesos y relaciones, la responsabilidad por las consecuencias que se derivan de sus decisiones empresariales.
- Reconocer y cumplir con la responsabilidad social que tiene con sus trabajadores y con los usuarios que utilizan su servicio en su área de concesión.
- Reconocer el valor estratégico de la información y ser responsable por su producción, divulgación, conservación, protección y utilización.

Principales Procedimientos e Instructivos

- Póliza de responsabilidad civil que cubre daños a terceros.
- Atención al Cliente-DC.DCC.52.PRO.01.
- Control de calidad de producto y pérdidas técnicas-DI.CP.P001.
- Cálculo de índices de calidad-DD.DIO.751.IN.02.
- Reclamos de artefactos y/o equipos dañados-DC.DCC.52.PRO.02.
- Mantenimiento de redes eléctricas de distribución-DD.OPM.751.PRO.01.
- Operación del sistema de distribución-DI.OS.P003.
- Planificación de la expansión del sistema de potencia-GG.PL.710.PRO.01.

B

Acciones

Enfoque a Producto y Servicio

- Control permanente de los índices calidad de producto, servicio técnico y servicio comercial.
- Control permanente del cumplimiento del plan de expansión de los procesos Subtransmisión, Distribución y Comercialización.

Enfoque al Cliente

- Aplicación de encuestas de la Comisión de Integración Eléctrica Regional-CIER, de satisfacción de consumidores.
- Atención permanente de reclamos por artefactos dañados.
- Desarrollo de aplicación dentro del Sistema de Distribución – SDI, con el objetivo de controlar accidentes e incidentes producidos en la red eléctrica.
- Desarrollo de campañas publicitarias en prensa, radio, televisión y en contacto directo con los consumidores y comunidad en general, para prevenir accidentes de particulares en las redes.

C

Resultados

Enfoque al Producto y Servicio

- Tiempo total de interrupciones del servicio TTIK, de 3.51 horas en 2009 y 2.13 horas en 2010.
- Frecuencia media de interrupciones del servicio FMIK, de 3.47 en 2009 y 2.72 en 2010.
- Nivel de cobertura de 99.36 % en la zona urbana y 98.49 % en la zona rural, dentro del área de concesión, según los datos del censo de población y vivienda realizado en noviembre 2010.

Enfoque al Cliente

- Reclamos por artefactos eléctricos dañados, de 1 188 en el 2009 y 892 en el 2010, de los cuales se resolvieron como favorables para clientes, respectivamente en cada año, el 86 % y el 79%.
- Accidentes de particulares por electrocuciones en la red eléctrica de 33 en el 2007 y 22 en el 2010. No existen los datos de 2008 y 2009, debido a fallas en el proceso de transición de un registro manual a un registro automatizado.

- De acuerdo a las encuestas de la Comisión Integración Energética Regional-CIER, realizada para los consumidores residenciales, en el siguiente cuadro constan los indicadores que la EEQ identifica como prioritarios respecto de este principio:

ÍNDICES EN LAS ÁREAS Y ATRIBUTOS DE CALIDAD PERCIBIDA	2009	2010
ÁREA: SUMINISTRO DE ENERGÍA	64.2%	79.6%
Suministro de energía sin interrupción, o sea, que no falte energía	75.5%	86.5%
Suministro de energía sin variación de voltaje	64.4%	77.0%
Agilidad en la reanudación del servicio, cuando falta	52.5%	75.1%
ÁREA: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON EL CLIENTE	46.6%	65.2%
Orientaciones para el uso eficiente de la energía, para que no se derroche	56.6%	72.7%
Orientaciones sobre los riesgos y peligros en el uso de la energía eléctrica	57.4%	71.4%
Aclaración (información) sobre sus derechos y deberes como consumidor de energía eléctrica	39.1%	57.0%
ÁREA: ATENCIÓN AL CLIENTE	57.3%	78.6%
Calidad de la atención, en cuanto a cortesía, respeto y amabilidad con el cliente	66.3%	79.0%
Solución definitiva de los problemas, o sea, resolver el problema de una vez	49.4%	78.4%
Cumplimiento de los plazos solicitados por la empresa de energía para resolver las solicitudes	50.6%	77.1%
ÁREA: IMAGEN DE LA EMPRESA	61.4%	79.5%
Ser una empresa humana, que respeta los derechos de los clientes	66.9%	80.3%
Ser una empresa justa, correcta con sus clientes, que si comete errores los corregirá	59.8%	77.8%
Ser una empresa que invierte para proveer energía a más clientes y con calidad**	65.2%	80.8%
Ser una empresa que brinda la misma atención a todos los clientes	67.7%	80.8%
Ser una empresa flexible, que está dispuesta a negociar con sus clientes	58.2%	80.0%
ÁREA: RESPONSABILIDAD SOCIAL	62.7%	76.6%
Empresa que se ocupa de la prevención de accidentes con la red eléctrica y seguridad de la población	66.6%	72.9%
Empresa que invierte para llevar energía eléctrica a zonas/regiones no atendidas	66.3%	76.1%
Empresa que contribuye para el desarrollo económico de su ciudad	66.4%	80.8%

Nota: La encuesta se efectúa por una compañía independiente, de manera anual, desde el 2003, para determinar la satisfacción de los clientes residenciales de empresas eléctricas locales y de países vecinos, en un total de 51 empresas en el 2009 y 58 en el 2010, de las cuales 14 % son nacionales. Se basan en muestras escogidas en toda el área de concesión, para obtener los Índices de Satisfacción de las Áreas y Atributos de Calidad.

D

Compromisos
Guía Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 1

Cumplir con la dotación del servicio eléctrico en las mejores condiciones de eficiencia, continuidad y calidad, sustentada en una gestión orientada al buen vivir y a la sostenibilidad institucional.

Política 3

Contribuir al desarrollo sustentable de la comunidad, promoviendo una relación incluyente, solidaria y participativa.

Valores y Comportamientos

Orientación al servicio: Impulsar proyectos de mejora continua a fin de mejorar la calidad del servicio; Llegar al consumidor con servicios de energía en forma eficiente; Atender al cliente de manera excepcional para obtener su lealtad; Registrar y solucionar efectivamente las quejas y reclamos de los consumidores; Usar un lenguaje apropiado en el trato con el cliente.

Objetivos y Estrategias

- Reducir la duración y frecuencia de las interrupciones.
- Cumplir con el Plan de Expansión.

- Disminuir daños a clientes por causas atribuibles a la empresa.
- Reducir accidentes eléctricos.

DERECHOS HUMANOS

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

A

Sistemas

Principios Código de Buen Gobierno

- Privilegiar sus relaciones con empresas, entidades y organizaciones que en su gestión sean socialmente compatibles y estén fundamentadas en el respeto a la dignidad humana y en la prevalencia del interés común.
- Rechazar y denunciar cualquier práctica impropia que interfiera la libre y sana competencia.

Marco Legal

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública LOSNCP, según la cual, los proveedores para ser habilitados deben demostrar el cumplimiento de los requisitos relacionados con normativa laboral e impositiva vigente.

Principales Procedimientos e Instructivos

- Procedimiento para administrar contratos de adquisición de bienes-GR.CM.P002.
- Procedimiento para ejecución de proyectos de distribución-DD.DID.722.PRO.01.
- Instructivo de calificación técnica de proveedores de servicio del proceso de distribución-DD.DID.722.IN.14.

Proyectos de Inversión financiados con recursos del presupuesto general del Estado

- Se formulan de acuerdo al modelo de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES, cumpliendo condiciones de: sostenibilidad económica-financiera, y, la sostenibilidad social en equidad, género y participación ciudadana.
- Para su financiamiento son priorizados y aprobados por los organismos rector, y de regulación y control.

Contratos con terceros

En pliegos de concursos y términos de contratos que establecen obligaciones sobre: Sueldos, salarios y remuneraciones del personal para que no sean inferiores a los mínimos legales vigentes y sin otros descuentos que los autorizados por las leyes; Cumplimiento de la reglamentación de seguridad social; Contratación de pólizas de seguro contra todo riesgo, y Acatando las normas de salud y seguridad.

Acciones

- Los principales programas y proyectos de inversión mencionados en el acápite anterior, se ejecutan anualmente y son: Fondo de electrificación rural y urbano marginal FERUM, Plan de reducción de pérdidas PLANREP, Plan de Mejoras en Distribución PMD, Sistema Integrado para la Gestión de Distribución Eléctrica SIGDE.
- Actualización del procedimiento para administrar contratos de adquisición de bienes-GR.CM.P002, en relación al cumplimiento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública-LOSNCP.

C

Resultados

- La totalidad de contratos suscritos cumplen la normativa arriba mencionada, y, durante el plazo de vigencia, los fiscalizadores designados controlan el respectivo cumplimiento.
- Entre el 2009 y el 2010, en temas de Compras Públicas, se capacitaron un total de 110 trabajadores, con 144 participaciones y 936 horas de capacitación.

D

Compromisos
Gufa Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Políticas 9

Fomentar la relación con los grupos de interés, con respeto a los derechos humanos, libertades y la no-discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas o ideológicas.

Valores y Comportamientos

- Disciplina: Cumplir con los compromisos y deberes designados.
- Responsabilidad social y ambiental: Cumplir los acuerdos con los grupos de interés; Cumplir con las leyes, instituciones y organismos de control.

Objetivos y Estrategias

Contribuir con los grupos de interés, y específicamente con proveedores de bienes y servicios, promoviendo el conocimiento e implantación de buenas prácticas en este campo.

DERECHOS LABORALES

Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

A

Sistemas

Principios y Compromisos Código de Buen Gobierno

La EEQ tiene suscrito un contrato colectivo con el Comité de Empresa de los Trabajadores en los que se establece el régimen remunerativo y de beneficios sociales para los trabajadores amparados por dicho contrato colectivo.

Marco Legal

- Constitución de la República del Ecuador, refiere el derecho y libertad de organización de las personas trabajadoras, el apoyo del Estado para la creación de estas organizaciones y el derecho a la contratación colectiva.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas, señala el derecho a la contratación colectiva para aquellos trabajadores de las empresas públicas que tengan la denominación de "Obreros".
- Código del Trabajo, en donde se explica la naturaleza, contenido, negociación, ámbito y vigencia del contrato colectivo.

Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo suscrito por la EEQ y el Comité de Empresa de la EEQ, para el período 2010-2011, contiene las reformas al Contrato Colectivo de Trabajo vigente desde el 23 de marzo del 2003. Los principales artículos, que hacen referencia a la manera en que se instrumenta este Principio, son:

Art. 1 Representación de los Trabajadores, que reconoce formalmente al Comité de la Empresa de Trabajadores y el derecho a la negociación del contrato colectivo.

Art. 56 Derecho a Propaganda Sindical, sobre el derecho de efectuar propaganda interna en los sitios de trabajo de la Empresa.

Art. 57 Oficinas para el Comité de Empresa, Cooperativa San Cristóbal, Club Deportivo y Unión de Jubilados, que señala el compromiso de la Empresa de asignar un local para el funcionamiento de estas asociaciones.

Art. 66 Representación al Directorio de la Empresa, refiere la elección del representante laboral y su respectivo

9

suplente, quienes tendrán voz y voto, en este organismo.

Apoyo a la libertad de asociación

- Comité de Empresa de los Trabajadores de la EEQ.
- Fondo de Jubilación provisional cerrado para los Trabajadores de la EEQ.
- Otros: Cooperativa de Ahorro y Crédito San Cristóbal de la EEQ, Asociación de Ingenieros de la EEQ, y Asociación de Profesionales y Técnicos de la EEQ.

B

Acciones

- Negociación y firma, en diciembre del 2010, del Contrato Colectivo 2010-2011.
- Cumplimiento irrestricto a los acuerdos de contratación colectiva, garantizando el derecho de asociación de los trabajadores.
- Facilidades físicas y administrativas proporcionadas por la EEQ, para el funcionamiento de estas asociaciones, y gestión de descuentos, a través de roles de pago, solicitados por el Comité de Empresa, Fondo de Jubilación y Cooperativa San Cristóbal.

C

Resultados

De 1 622 trabajadores, pertenecen a:

- Comité de Empresa, 1 210 miembros y 30 dirigentes sindicales.
- Fondo de jubilación, 1 516 Participes.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito, 1 250 miembros.
- Asociación de Ingenieros, 35 miembros.
- Asociación de Profesionales y Técnicos de la EEQ, 38 miembros.
- Club Deportivo: 800 miembros, de los cuales, 68 son seleccionados en varias disciplinas.
- Talleres culturales auspiciados por EEQ: 70 participantes, 55 son trabajadores y 15 familiares.

D

Compromisos

Gufa Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 7

Priorizar el capital del conocimiento, mejorando el nivel y calidad de la capacitación, para incrementar el potencial del talento humano y una gestión fundamentada en los valores institucionales.

Valores y Comportamientos

- Lealtad: Obrar en beneficio a los intereses de la institución y cumplir acuerdos tácitos y/o explícitos.
- Responsabilidad social y ambiental: Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización; Cumplir los acuerdos con los grupos de interés.

Objetivos y Estrategias

Negociación del próximo Contrato Colectivo, período 2012-2013

DERECHOS LABORALES

Principio 4: *Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*

A

Sistemas

Principios y Compromisos del Código de Buen Gobierno

- Reconocer y cumplir con la responsabilidad social que tiene con sus trabajadores y con los usuarios que utilizan el

servicio en su área de concesión.

- Propiciar, crear espacios y oportunidades para contribuir en el desarrollo integral de sus trabajadores en los aspectos humano, laboral y social que le posibiliten un mejor nivel de calidad de vida.
- Valorar y retribuir el conocimiento e ideas de los colaboradores contribuyendo a su crecimiento.

Marco Legal

- Constitución de la República, señala la responsabilidad del Estado de impulsar pleno empleo eliminando el subempleo y desempleo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la condición de a igual trabajo igual remuneración; Prohíbe la precarización del trabajo, eliminando la tercerización e intermediación laboral; Indica que al menos debe entregarse un salario que cubra las necesidades básicas del trabajador y las de su familia.
- Ley Orgánica del Servicio Público, establece las jornadas legales de trabajo; y determina el derecho a vacaciones, permisos, licencias y comisiones.
- Código de Trabajo, indica que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos o con remuneración no señalada en la ley, así como también, establece las jornadas máximas de trabajo y descansos.

Principales procedimientos e instructivos

- Horarios y turnos de trabajo-DA.SRG.62.IN.01.
- Novedades de asistencia-DA.SRG.62.IN.02.
- Concesión de permisos-DA.SRG.62.IN.03.
- Administración de vacaciones-DA.SRG.62.IN.04.
- Para la solicitud y el pago de sobretiempos-DA.SRG.62.IN.05.
- Para reclamos en nómina-RI.SRC.62.IN.02.
- Reglamento de viáticos-DA.DF.61.ODI.01.

Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo vigente para el período 2010-2011, en sus artículos 9 al 29, describe los derechos de los trabajadores en lo referente a horarios de trabajo, compensación por horas extras y vacaciones.

Contratos con terceros

- Pliegos de concursos y términos de contratos que establecen obligaciones sobre: Sueldos, salarios y remuneraciones de personal para que no sean inferiores a los mínimos legales y sin otros descuentos que los autorizados por las leyes; Cumplimiento de la reglamentación de seguridad social; Acatamiento de las normas de salud y seguridad.
- En el caso de incumplimiento de estas obligaciones, se establecen sanciones que pueden llegar hasta la terminación inmediata de los contratos.

B

Acciones

- Entre 2009 y 2010 se realizaron mejoras en los sistemas informáticos de talento humano y la habilitación en la intranet de enlaces para: solicitud de viáticos, solicitudes y justificación de novedades de asistencia, y registro de turnos de trabajo.

C

Resultados

- Horario laboral de 8 horas diarias y 40 a la semana, con limitación a 2 horas diarias de trabajo suplementario y 8 horas en sobretiempos en días de descanso.
- Turnos de trabajo especiales observando la normativa, para atención al cliente, operación de las redes y atención de requerimientos de la comunidad 24 horas al día, 365 días del año.
- Permisos concedidos: 7 399 en 2009; 6 254 en 2010.
- Total de trabajadores que han salido a vacaciones: 1 431 en 2009; 1 208 en 2010.
- No ha existido multas o sanciones a los contratistas por incumplimiento de las cláusulas contractuales relacionadas con los derechos laborales de sus trabajadores.

D

Compromisos
Guía Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 7

Priorizar el capital del conocimiento, mejorando el nivel y calidad de la capacitación, para incrementar el potencial del talento humano y una gestión fundamentada en los valores institucionales.

Política 9

Fomentar la relación con los grupos de interés, con respeto a los derechos humanos, libertades y la no discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas o ideológicas.

Valores y Comportamientos

- Solidaridad: Impulsar el trabajo y el crecimiento de su equipo.
- Responsabilidad social y ambiental: Cumplir con las leyes, instituciones y organismos de control; Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización.

Objetivos y Estrategias

Contribuir con los grupos de interés: Colaboradores, mediante el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales del trabajo; Proveedores, mediante el programa de integración en temas de responsabilidad social y ambiental.

DERECHOS LABORALES

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

A

Sistemas

Principios y Compromisos del Código de Buen Gobierno

- Para ingresar a la Organización se debe contar con las competencias humanas que exige el rol y con los conocimientos específicos que requiere el cargo.

Marco Legal

- Ley Orgánica del Servicio Público, determina, entre otros, como requisito para el ingreso, la edad mínima 18 años, y, cumplir con la preparación académica y competencias exigibles previstas en la Ley.
- Código de la Niñez y Adolescencia, especifica el derecho a la protección laboral, edad mínima para el trabajo, erradicación del trabajo infantil, jornadas de trabajo y educación.
- Código del Trabajo, prohíbe el enganche de menores de 18 años para trabajos fuera del país; Define la jornada especial para adolescentes; Norma el trabajo de mujeres y menores; Señala la necesidad de contar con una autorización para el trabajo de adolescentes; Límites y prohibiciones de jornadas de trabajo; Trabajos no aptos para menores.

Principales procedimientos e instructivos

- Perfiles de competencias-DA.RH.62.ODI.12A, que establece, entre otros requisitos, el contar con educación secundaria completa para las funciones de menor nivel, y para los niveles más altos con educación superior de tercero y cuarto nivel.

Contratos con terceros

Pliegos de concursos y términos de contratos que establecen obligaciones para el cumplimiento de la normativa

12

vigente, tal es el caso de lo señalado en el Código de Trabajo, respecto del trabajo de menores y adolescentes.

Alianzas Estratégicas

Convenios interinstitucionales para la erradicación del trabajo infantil.

B

Acciones

- Verificación y validación de la documentación entregada por el personal y contratistas en las nuevas contrataciones.
- Suscripción, el 7 de mayo de 2009, del convenio entre Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, COMPINA, Consejo Metropolitano de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, Ministerios de Inclusión Social Instituto Nacional de la Familia, UNICEF, para prevenir y erradicar progresivamente la callejización de niños, adolescentes y el trabajo infantil peligroso.

C

Resultados

- De 1 622 trabajadores, la distribución por edades es la siguiente: 16% de 19 a 30, 23% de 31 a 40, de 28% de 41 a 50, 26% de 51 a 60, 6% de 61 a 70 y 1% mayores de 70. La distribución evidencia el cumplimiento de la normativa en este campo, evitando totalmente el trabajo infantil.
- Todos los proveedores y contratistas cumplen con las cláusulas contractuales y ninguno tiene personal menor de edad laborando.
- Recolección de aportes voluntarios monetarios de clientes, a través de centros y agencias de recaudación para el Programa "Aporta su vida Importa".

D

Compromisos
Gufa Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 9

Fomentar la relación con los grupos de interés, con respeto a los derechos humanos, libertades y la no discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas o ideológicas.

Valores y Comportamientos

Responsabilidad social y ambiental: Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización; Cumplir los acuerdos con los grupos de interés.

Objetivos y Estrategias

Revisión y actualización de los procedimientos para reclutamiento y selección de personal, al igual que los pliegos para la contratación de servicios, a fin de fortalecer el estricto control sobre el cumplimiento del marco legal y normas institucionales, en este ámbito.

DERECHOS LABORALES

Principio 6: *Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.*

A

Sistemas

Principios y Compromisos del Código de Buen Gobierno

Brindar igualdad de oportunidades a sus trabajadores, contratistas, clientes, proveedores y personas en general independientemente de su sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

Marco Legal

- Ley Orgánica de Empresas Públicas, establece que al menos el 4% de personal deberá ser personal con capacidades especiales; equidad remunerativa en la misma escala o tipo de trabajo.
- Ley Orgánica del Servicio Público, promueve la inclusión a grupos de atención prioritaria, interculturalidad y presencia paritaria de hombres y mujeres.
- Código del Trabajo, determina que a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin discriminación.

Principales procedimientos e instructivos

- Norma Técnica para subsistema de selección de personal en la Empresa Eléctrica Quito-AD.RH.D001.
- Clasificación de puestos-DA.RH.62.ODI.12.
- Diseño de perfiles y normas de competencias laboral de los puestos-DA.RH.62.ODI.14.
- Perfiles de competencias-DA.RH.62.ODI.12A.
- Selección de personal por competencias-DA.RH.62.ODI.15.
- Levantamiento de perfiles-DA.RH.62.ODI.04.
- Contratación de personal en la Empresa Eléctrica Quito S.A.-GTH.RH.P009.I007.
- Evaluación del desempeño por competencias-DA.RH.62.ODI.06.
- Escalafón y Desarrollo Profesional-DA.RH.62.ODI.10.
- Procedimiento de calificación técnica de proveedores de servicio del proceso de distribución-DD.DID.722.IN.14.

Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo vigente para el período 2010-2011, señala en el Art. 34 "A igual trabajo, igual remuneración".

Contratos con terceros

En los pliegos de concursos y términos de contratos, se establece, además de los aspectos citados anteriormente en los principios 4 y 5, los perfiles para los profesionales y trabajadores que prestarán los servicios, lo que permite que cualquier persona participe en los procesos de contratación sin discriminación.

B

Acciones

- Procesos de selección para incluir a personal con capacidades especiales a la institución.
- Los nombramientos de cargos se realizan de acuerdo a competencias demostradas, existiendo nuevos nombramientos de mujeres en cargos directivos.

C

Resultados

- Personal con capacidades especiales: 0.76% en 2009; 0.86% en 2010.
- Personal femenino: 18.92% en 2009; 19.05% en 2010.
- Mujeres en cargos directivos: 15.15% en 2009; 20.69% en 2010.
- Permisos por maternidad: 4 en 2009; 12 en 2010.

D

Compromisos Guía Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 9

Fomentar la relación con los grupos de interés, con respeto a los derechos humanos, libertades y la no-discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas o ideológicas.

Valores y Comportamientos

Responsabilidad social y ambiental: Apoyar el desarrollo de un ambiente laboral favorable para toda la organización.

Objetivos y Estrategias

Promover el desarrollo del talento humano como elemento clave para el logro de los objetivos, mejorando sus capacidades a través de la capacitación constante y estableciendo esquemas de reconocimiento al desempeño.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad

A

Sistemas

Principios y compromisos del Código de Buen Gobierno

Como prestadores de un servicio público esencial para la vida digna de la población, la organización asume como criterio de responsabilidad social la contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los ecuatorianos y al desarrollo del País, a través de la prestación efectiva, rentable y sostenible de todos sus servicios.

Marco Legal

Normativa Internacional

- Convención sobre la diversidad biológica.
- Convenios Internacionales: UNESCO sobre el Patrimonio Cultural de la Humanidad; 169 de la OIT de los pueblos indígenas y tribales; De Cambio Climático; Basilea; Rotterdam sobre productos químicos peligrosos; Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes; Protocolo de Kyoto.

Normativa Local

- Constitución de la República del Ecuador 2008.
- Leyes: De Gestión Ambiental; De Régimen del Sector Eléctrico; Para la constitución de gravámenes y derechos tendientes a obras de electrificación; De prevención y control de la contaminación ambiental; De aguas; Forestal y de conservación de áreas naturales y vida silvestre.
- Códigos: De la salud; Civil; Penal.
- Texto unificado de la legislación secundaria del ministerio del ambiente (TULSMA).
- Reglamentos: Sustitutivo del Reglamento General a la Ley de Régimen del Sector Eléctrico; De concesiones, Permisos y Licencias para la Prestación de Servicio de Energía Eléctrica; Ambiental para Actividades Eléctricas; General a la Ley de Patrimonio Cultural; Del Sistema Único de Manejo Ambiental (Libro VI); A la Ley de Gestión Ambiental para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental.
- Ordenanzas Municipales (O.M.0213), y de Consejos Provinciales.

Principales Procedimientos e Instructivos

- Para identificación de peligros y evaluación de riesgos operacionales en seguridad, salud ocupacional, ambiente, calidad y en la comunidad-IPER.RI.DSI.64.IN.10.
- Prevención y control de contaminación ambiental causada por fluidos dieléctricos que contienen PCBs y la respuesta en casos de derrame e incendios-RI.DSI.64.PRO.13.
- Manejo de aceite lubricante usado, solventes hidrocarburos contaminados, grasas lubricantes y cieno-RI.DSI.64.PRO.14.
- Manejo de desechos sólidos-RI.DSI.64.PRO.16.
- Para el muestreo de emisiones gaseosas de la Central Térmica Gualberto Hernández-GE.CTG.751.IN.08.
- Para muestreo y control de fluentes líquidos en la Central Térmica Gualberto Hernández-GE.CTG.751.IN.09.
- Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

B

Acciones

Estudios de impacto ambiental

Permiten identificar, prevenir e interpretar los impactos ambientales que producirá el proyecto en su entorno, mediante la valoración cualitativa o cuantitativa de los componentes ambientales, permitiendo la formulación de alternativas, para minimizar los impactos negativos, optimizar los positivos, y el monitoreo y control ambiental.

Estos estudios consideran, por lo menos, tres alternativas de ejecución de los proyectos y contemplan como mínimo ocho programas a desarrollarse, desde las etapas de construcción, pasando por la operación y el programa de abandono hasta el retiro.

Licenciamiento Ambiental

Los estudios de Impacto Ambiental ex-post se realizaron en el 2002, en centrales de generación. A partir del 2008, año en el cual, entró en vigencia la Ordenanza Metropolitana 0213, se implementan Planes de Manejo Ambiental y se concreta el proceso de licenciamiento con la Secretaría del Ambiente. Para la infraestructura en operación restante, el licenciamiento se tratará una vez definidas las competencias del Ministerio del Ambiente y el Consejo Nacional de Electrificación-CONELC.

Plan de Manejo Ambiental

Abarca las siguientes acciones:

- Caracterizaciones de impactos ambientales.
- Monitoreo, control y seguimiento de impactos ambientales.
- Auditorías ambientales internas y externas.
- Manejo de pasivos ambientales.
- Prevención, mitigación y compensación.
- Relaciones comunitarias con información y educación ambiental.
- Acciones para cerrar no conformidades de auditoría ambiental, Ordenanza 0213 del Distrito Metropolitano de Quito.
- Ejecución de planes de impacto ambiental a desarrollar en proyectos hidroeléctricos, líneas y subestaciones.

Iniciativas ambientales del Plan de Acción de Responsabilidad Social -PARS

- Programa “3R EEQ (Reducir, Reutilizar y Reciclar)”, como una estrategia de eficiencia energética interna, que considera la modificación de hábitos de consumo de electricidad, agua, papel, plástico y pilas. Para el papel se fomenta el reciclaje, y, posterior disposición final tecnificada, lo mismo que para pilas y baterías usadas.
- Implantación de la “Guía de buenas prácticas ambientales” para promover el uso responsable de los recursos y la reducción de desperdicios.
- Programa de reforestación “Siembra un árbol, construye vida”, para contribuir a la sostenibilidad de producción de energía eléctrica, buscando que los ecosistemas no sufran mayores perjuicios y que los caudales perduren, particularmente, de las cuencas que abastecen las centrales propias de generación hidroeléctrica.
- Programa de “Concienciación en el uso responsable de la energía eléctrica dirigido a estudiantes secundarios del área de concesión”.
- Desarrollo del “Sistema Información de Gestión Ambiental”, cuyo primer módulo está asociado al programa 3R, con el objeto de llevar un control de los consumos internos de electricidad, agua y papel, así como también, los volúmenes de papel, plástico y pilas que son entregados para gestión final.
- Programa de “Voluntariado EEQ” con la participación de alrededor de 200 empleados, para apoyar las iniciativas 3R y de Concienciación sobre uso responsable de energía, acoplándose a horarios según las demandas de cada programa y disponibilidad de tiempo de los beneficiados.

Operación de Convenios y Acuerdos Inter-Institucionales

- Con el Fondo de la Protección del Agua FONAG, para la ejecución del Plan de manejo integral de las cuencas y subcuencas de los ríos Pita y San Pedro.
- Con el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito para desarrollar acciones en el marco del Programa de Buenas Prácticas Ambientales
- Con la Secretaría del Medio Ambiente, para que EEQ opere como punto limpio para la recolección de pilas y baterías usadas, mediante la participación de 39 edificaciones y agencias urbanas y rurales.
- Participación en el Fideicomiso de Buenas Prácticas Ambientales con la Corporación Financiera Nacional-CFN, conjuntamente con la Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Metropolitano de Quito, Pública Metropolitana de

Agua Potable y Saneamiento-EPMAPS.

- Adhesión voluntaria al Acuerdo Ministerial No 131 del Ministerio del Medio Ambiente, que promueve las buenas prácticas ambientales en entidades del sector público para apoyar en la reducción de la contaminación ambiental.

C

Resultados

Estudios de Impacto Ambiental

Para obtener licencias ambientales de:

- Línea de transmisión a 138 kV y Subestación Conocoto.
- Línea de transmisión a 138 kV y Subestación Tababela.
- Línea a 138 kV y subestación Gualo.
- Línea 138 kV y subestación Chilibulo.
- Línea subtransmisión 69 kV Santo Domingo-Los Bancos.

Plan de Manejo Ambiental

- Cumplimiento de estándares límite de exposición a campos electromagnéticos para seres humanos, tanto ocupacional como para público en general.
- Disminución de emisiones de gases en la Central Gualberto Hernández, entre 2009 y 2010:
 - CO₂ de 240 a 219 (permitido 500 mg/Nm³).
 - NO_x de 2.025 a 1.881 (permitido 1900 mg/Nm³).
 - SO₂ de 500 a 200 (permitido 2500 mg/Nm³).
- Para cada una de las centrales de generación, anualmente 1 simulacro para los riesgos de incendios, deslaves e inundaciones, y, 2 eventos de socialización de los planes de manejo ambiental.
- Desde 1982 la EEQ instala transformadores y equipamiento libres de PCBs.
 - Hasta el 2010, 3 560 transformadores analizados, es decir el 80.9% del total almacenado, de los cuales 2 498 (70.17%) no contienen PCBs y 1 062 (29.83%) están contaminados, con concentraciones > 50 ppm, por tanto se mantienen en custodia hasta definir las políticas de disposición final, según lo disponga el ente rector Ministerio del Ambiente y el ente regulador CONELEC.
- Entrega a gestor ambiental tecnificado del total de aceites, lodos y guaiques contaminados, con un total de 190 802 galones en el 2010.
- En 2010, venta para reciclaje o chatarra a gestores ambientales tecnificados de: Contadores de energía; luminarias; hierro; cable preensamblado de cobre con PVC, aluminio con PVC, aluminio con alma de acero.

Iniciativas ambientales del Plan de Acción de Responsabilidad Social PARS

- Con arranque del programa 3R EEQ en abril 2010, la reducción de los autoconsumos respecto del 2009 en: Energía eléctrica 13.91%, agua 5.51% y papel 0.45%; y la entrega para gestión final tecnificada de 1 646 kg de papel y 295.80 kg de pilas.
- Siembra de 10 000 árboles y, la participación voluntaria de 750 personas provenientes de la comunidad, colegios, los trabajadores de la EEQ y sus familiares.
- Concienciación sobre uso responsable de la energía eléctrica en 2010: 40 750 estudiantes de colegios en el área de concesión de la empresa, con 61 125 horas de capacitación.

D

Compromisos

Plan Estratégico 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 6

Utilizar correctamente los recursos naturales e insumos relacionados con el giro del negocio y gestionar las emisiones, vertidos y desechos que se derivan de la actividad empresarial.

Valores y Comportamientos

Ser social y ambientalmente responsable: Ejecutar proyectos que minimicen el impacto al ambiente; y, Cumplir con las leyes, instituciones y organismos de control.

Objetivos y Estrategias

- Continuar cumpliendo la normativa ambiental.
- Promover las prácticas de responsabilidad social-ambiental y el uso responsable de la energía eléctrica.

MEDIO AMBIENTE

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

A

Sistemas

Política de Código de Buen Gobierno

Fomentar el uso responsable de energía frente al objetivo de disponer de energía eléctrica suficiente.

Procedimientos e Instructivos

- Normas para el Sistema de Distribución: Parte C. Especificaciones técnicas de equipos y materiales, para asegurar provisiones eficientes y amigables con el ambiente.
- Procedimiento para el control de pérdidas comerciales-DC.UCP.751.PRO.01.
- Procedimiento para la desagregación de pérdidas no técnicas por niveles funcionales de tensión-DC.UCP.751.IN.06.
- Instructivo para el cálculo de pérdidas técnicas de distribución-DI.CP.P001.I011.
- Instructivo para calcular el consumo de alumbrado público-PLP.DPT.710.IN.06.

B

Acciones

- Programa para la reducción de pérdidas técnicas y comerciales, PLANREP, que se ejecuta desde el 2004.
- Programa de cambio de luminarias en alumbrado público, por más eficientes y de doble nivel de potencia, desde el 2003.
- Programa de cambio de focos incandescentes a ahorradores, en cooperación con el Ministerio de Electricidad y Energía Renovable, desde el 2008.
- Estudios de prefactibilidad y diseño de proyecto Hidroeléctrica Victoria, iniciados en el 2009.
- A finales del 2010, se definieron los términos de referencia para la contratación del estudio de usos finales de la energía eléctrica, enmarcado en el objetivo de contribuir al cambio de la matriz energética del país, reduciendo el uso de combustibles fósiles.

C

Resultados

- Reducción de las pérdidas de energía eléctrica, de 15% en el 2004 al 7.9% en el 2010. Correspondiendo una reducción de 1.2% entre el 2009 y 2010, que significa una recuperación de energía de 109 787 MWh en este mismo período.
- Cambio de 51 578 luminarias de alumbrado público, por más eficientes, con un ahorro acumulado total de 32 437 MWh en 2009 y 2010.
- Colaboración, entre el 2008 y 2010, para el reemplazo de 637 041 focos ahorradores, de usuarios residenciales con consumos de hasta 135 kWh/mes y establecimientos públicos.

D

Compromisos
Guía Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Políticas 2

Impulsar la innovación tecnológica para contar con: una generación limpia y sostenible, una transmisión, distribución y comercialización de menor impacto ambiental y un uso eficiente y racional de la energía eléctrica.

Valores y Comportamientos

- Responsabilidad social y ambiental: Ejecutar proyectos que minimicen el impacto al ambiente.
- Orientación al servicio: Impulsar proyectos de mejora continua a fin de mejorar la calidad del servicio.

Objetivos y Estrategias

- Contribuir al cambio de la nueva Matriz Energética del país, promoviendo la eficiencia energética y las fuentes alternativas de energía.
- Concretar la creación de la Gerencia de Proyectos Especiales, Energías Renovables y Eficiencia Energética, para fortalecer políticas y asegurar el cumplimiento de proyectos fundamentales en este ámbito de gestión, entre otros, relacionados con:
 - Gestión de empresas de eficiencia energética-E3Q.
 - Evaluación de potenciales energéticos renovables-PROPER.
 - Renovación de equipos, por más eficientes, para consumidores residenciales-RENOVA.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: *Las Empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y el soborno*

A

Sistemas

Principios y compromisos del Código de Buen Gobierno

- Mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas, con sus accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, autoridades y la sociedad en general.
- Establecer, como norma de conducta, en todos sus procesos y relaciones, la responsabilidad por las consecuencias que se derivan de sus decisiones empresariales.
- Rechazar y condenar en todos los casos la práctica del soborno a fin de erradicar todo medio de corrupción.

Marco Legal, Procedimientos e Instructivos

Gobierno, Sociedad, Accionistas

- Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP: Art. 9: Atribuciones del Directorio.
- Estatutos y Código de Buen Gobierno Corporativo.

Administración

- Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP: Art. 14 Inhabilidades y Prohibiciones, para designación de Gerente General respecto de: relaciones consanguinidad y afinidad con miembros de Directorio y autoridades nominadoras; conflicto de intereses; contratos vigentes en actividades relacionadas con el objeto del negocios; etc.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP: Art. 47 Control y Auditoría, por parte de: Contraloría General del Estado; Unidad de Control Interna, cuyo titular designa la Junta General de Accionistas con independencia de la Gerencia General, para la ejecución de auditorías y exámenes especiales; Consejo de Participación Ciudadana.
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, define las políticas de divulgación con criterios de transparencia, fiabilidad y oportunidad. Entre la información suministrada sin restricciones, y, publicada en la web

institucional, están: estados financieros; información tributaria y laboral; informes de auditorías externas y de comisario.

- Auditorías externas para emitir dictamen sobre estados financieros, con firmas seleccionadas por la Junta General de Accionistas.
- Sistemas de vigilancia, control y regulación: Superintendencia de Compañías, Contraloría, Procuraduría, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Consejo Nacional de Electricidad, Ministerio de Electricidad y Energía Renovable MEER.

Colaboradores

- Plan estratégico: Valores y respectivos comportamientos.
- Reglamento de Normas Disciplinarias, que prevé el visto bueno, en caso de primera reincidencia para las siguientes infracciones: XXIV) Pedir comisiones, gratificaciones, obsequios o donaciones de los clientes, proveedores o compañeros de trabajo, en recompensa a servicios otorgados, o por motivos que puedan influir en la ejecución del deber por parte del trabajador, y, XXV) Aprovechamiento de su función o cargo para fines económicos, aunque no se perjudique a la Empresa.

Clientes

- Contrato de Suministro, suscrito con cada cliente, señala los derechos y deberes de las partes, al igual que las sanciones que la EEQ tiene facultad de aplicar, en casos de conducta contraria a sus valores anti corrupción: 1) No pago de factura hasta la fecha de vencimiento, 2) Conexiones directas antes del medidor, 3) Alteraciones a las instalaciones o seguridades del sistema de medición.
- Procedimiento de Recaudación-DC.DDR.751.PRO.01, para asegurar el registro de pagos de clientes.
- Instructivo para atención de denuncias-GSC.P001.I004.

Proveedores

- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública-LOSNCP, asegurando agilidad y transparencia en los procesos de contratación.
- Términos de referencia y contractuales, y, procedimientos operativos que consideran sus propios controles internos y de parte de los fiscalizadores de contratos, para asegurar comportamientos éticos y el cumplimiento de: pagos de impuestos y aportes al IESS, prohibición de trabajo infantil y prácticas corruptas o corruptibles.

B Acciones

- Plan anual de Auditoría Interna y exámenes especiales.
- Auditorías Externas.
- Control del cumplimiento del reglamento de Normas Disciplinarias.
- Implementación de los canales Cliente-Empresa para atender denuncias, y, en concordancia con el respectivo Instructivo, realizar el ingreso en el sistema informático, dar tratamiento, solución y respuesta.



Denuncias.

Se autoriza a los clientes, trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito S.A. y a toda persona natural o jurídica a participar en la denuncia de contravenciones. Se guardará absoluta reserva.

Datos de la denuncia.....

Datos Confidenciales del denunciante

Nombre:

Ci:

Teléfono:

E-Mail:

Datos de la denuncia

Barrio/Urbanización:

Calle:

Intersección:

Número:

Datos adicionales de ubicación:

Detalle de la denuncia

C

Resultados

Auditoría Interna

En 2009 y 2010, se hicieron respectivamente 23 y 16 auditorías y/o exámenes, de los cuales, en total, corresponden a: 1) 7 por denuncias; 2) 9 por irregularidades o en prevención de ellas; 3) 15 a procesos; 4) 8 para verificar cumplimiento de resoluciones de Junta de Accionistas y Directorio, y, recomendaciones de Auditoría.

Auditoría Externa

Las firmas contratadas como Comisarios y Auditores, concluyen para los años 2009 y 2010, que los estados financieros presentan razonablemente, en todos los aspectos materiales, la posición financiera de la EEQ., el resultado de sus operaciones y sus flujos de caja, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados en el Ecuador.

Cumplimiento Normas Disciplinarias

De 25 y 33 sanciones aplicadas al personal, en el 2009 y 2010 respectivamente, ninguna corresponde a las infracciones XXIV y XXV del Reglamento de Normas Disciplinarias, que según se anota anteriormente, están asociados a actos reñidos con la aplicación de este principio

D

Compromisos

Gufa Estratégica 2011-2015

Filosofía Corporativa

Política 4

Fortalecer los sistemas de planificación estratégica, de evaluación de desempeño y de rendición de cuentas, que respondan a los requisitos de los grupos de interés de la EEQ y a principios fundamentales de transparencia, honestidad y lucha anticorrupción.

Valores y Comportamientos

Honestidad: Rendir cuenta de los actos siempre con la verdad; No participar en actividades ilícitas; Ser sincero con uno mismo y con los demás; Actuar con transparencia manteniendo el ejemplo como principio básico.

Objetivos y Estrategias

- Definición de la línea base para el tratamiento de denuncias e implantación del Código de Ética.
- Proyecto para desarrollar e implantar un sistema de rendición de cuentas para los grupos de interés.