
	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

## Tabla de contenido

1. OBJETIVO .....	2
2. CONDICIONES GENERALES .....	2
2.1 . ALCANCE:.....	2
2.2 . TERMINOS Y DEFINICIONES.....	2
2.3 . DOCUMENTOS ASOCIADOS:.....	3
3. DESARROLLO .....	3
3.1 INTRODUCCIÓN .....	3
3.2 NUESTRO COMPROMISO.....	4
3.3 DEBIDA DILIGENCIA .....	6
3.4 IMPLEMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN .....	7
3.5 INDICADORES PARA LA GESTIÓN EN DDHH .....	8
3.6 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN .....	8
3.7 MECANISMOS OPERACIONALES DE REMEDIACIÓN .....	9
3.8 GOBERNANZA .....	9
3.9 REFERENCIAMIENTO .....	9
3.10 REPORTE.....	10
4. ANEXOS .....	10

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

## 1. OBJETIVO

Establecer los elementos que orientan la gestión del Grupo Ecopetrol<sup>1</sup> en Derechos Humanos (DDHH), de conformidad con los estándares establecidos en los sistemas universal, interamericano y nacional de DDHH, relacionados con sus actividades empresariales.

## 2. CONDICIONES GENERALES

### 2.1. ALCANCE:

Son destinatarios de esta Guía los miembros de juntas directivas de Ecopetrol S.A. (Ecopetrol) y las compañías alcance y trabajadores del Grupo Ecopetrol, así como sus proveedores, de quienes exige observen este compromiso para el desarrollo de sus actividades. Por lo anterior, esta Guía será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en sus lineamientos.

Ecopetrol insta adicionalmente a sus socios, aliados, clientes, agentes, y otros actores con quienes tiene alguna relación contractual o comercial, a su adopción, especialmente en el marco de aquellas actividades que se lleven a cabo conjuntamente.

### 2.2. TERMINOS Y DEFINICIONES


Para facilitar la comprensión de esta Guía se tendrán como principales los siguientes términos (<https://ecopetrol.sharepoint.com/teams/gentepila/glosariocorpo/SitePages/Glosario.aspx>):

**Derechos humanos:** Son aquellas garantías con que cuenta cada persona por el simple hecho de existir; son inherentes al ser humano, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. También son inalienables, indivisibles e interdependientes<sup>2</sup>.

**Debida diligencia en DDHH:** Ecopetrol entiende que la debida diligencia implica un conjunto de procesos interrelacionados para identificar los riesgos e impactos negativos en los DDHH, prevenirlos y mitigarlos, realizar un seguimiento de la implementación de los planes de acción y sus resultados, e informar interna y externamente sobre cómo se abordan dichos impactos en relación con las actividades propias, su cadena de suministro y demás relaciones comerciales.

<sup>1</sup> La presente Guía aplica para las compañías incluidas en el alcance del Modelo de Relacionamiento según establece el documento GEE-G-041Guía para el Modelo Gobierno Corporativo del Grupo Ecopetrol, particularmente aquellas en donde Ecopetrol tiene participación accionaria del 100%, así como en aquellas compañías controladas donde la participación de Ecopetrol no es 100%. Las demás compañías del Grupo Ecopetrol podrán guiarse o implementar estos lineamientos según los definan sus órganos sociales.

<sup>2</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

### 2.3. DOCUMENTOS ASOCIADOS:

Además de la presente Guía de DDHH y Empresa, Ecopetrol cuenta con otros instrumentos internos para orientar su gestión y reafirmar su compromiso con el respeto de los DDHH.

- Política Integral de Ecopetrol (SGC-POL-001)
- Código de Ética y Conducta (SCI-B-001)
- Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH (GEE-G-042)
- Declaración de compromiso con los Defensores de Derechos Humanos
- Guía de aspectos laborales en actividades contratadas por Ecopetrol (GAB-G-013)
- Guía de Diversidad e Inclusión (GTH-G-150)
- Estrategia para la Gestión Integral del Territorio (GEE-N-001)
- Procedimiento para el reasentamiento de población en desarrollo de operaciones y proyectos (GDE-P-023)
- Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas (GDE-G-006)
- Procedimiento para la realización de Consultas Previas (GDE-P-008)
- Instructivo de debida diligencia para la atención de quejas y amenazas o afectaciones a la vida integral personal (SRC-I-001)

## 3. DESARROLLO

### 3.1 INTRODUCCIÓN

La estrategia 2040 del Grupo Ecopetrol: Energía que transforma, comprende cuatro pilares estratégicos: (i) Crecer con la Transición Energética, (ii) Generar Valor con SosTECnibilidad, (iii) Conocimiento de Vanguardia y (iv) Retornos Competitivos.


Esta estrategia busca posicionar al Grupo Ecopetrol como un grupo diversificado de energía que apalanque el crecimiento a través de la eficiencia energética y la aceleración de la descarbonización. Para ello, se prevé aumentar gradualmente la inversión en energías renovables y de bajas emisiones, que incrementen la competitividad y rentabilidad del negocio, reduciendo significativamente sus impactos sobre el ambiente y la personas.

La adecuada gestión y debida diligencia alrededor de los derechos humanos (en adelante DDHH) resulta fundamental en los pilares estratégicos establecidos, dado que permite monitorear la efectividad de las acciones adelantadas por las empresas del Grupo para respetar los DDHH y establecer puntos de mejora a los retos de la industria y la transición energética justa (en adelante, "Transición Energética Justa"), con oportunidades, equidad y justicia para todas las personas.

Ecopetrol está comprometida con llevar a cabo una Transición Energética Justa enmarcada en el respeto de los DDHH y de la diversidad, la equidad y la inclusión (en adelante DEI) en el desarrollo de sus actividades, y comprende que los retos del cambio climático y la descarbonización requieren procesos de diálogo integradores y el entendimiento de las implicaciones en los derechos de las personas.

El enfoque de DDHH es transversal a la gestión de los asuntos materiales<sup>3</sup> que componen el pilar Generar Valor con SosTECnibilidad® de la estrategia 2040 y el compromiso con el respeto de los DDHH

<sup>3</sup> Ecopetrol S.A. actualizó en 2023 su materialidad ASG, priorizando 14 elementos materiales, entre los cuales se encuentran: cambio climático, agua, biodiversidad, calidad del aire, materiales y residuos, cadena de suministro responsable, sostenibilidad financiera, salud  
Plantilla 012 – 10/05/2023 v-10 3/14

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

se extiende a todos los Grupos de Interés (GI) de Ecopetrol. Por lo cual, esta guía refleja nuestro compromiso de respetar los DDHH.

### 3.2 NUESTRO COMPROMISO

El Grupo Ecopetrol está comprometido con el respeto de los DDHH y reafirma su compromiso con la Carta Internacional de los Derechos Humanos<sup>4</sup> y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), a los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Igualmente se compromete con seguir lo establecido en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, el Convenio 169 de la OIT, y las Normas de Desempeño establecidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC), en especial las relacionadas con Trabajo y Condiciones Laborales, Eficiencia del uso de los recursos y la prevención de la contaminación, Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario), Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos y Pueblos indígenas.

De igual forma señala su compromiso con el Convenio sobre diversidad biológica y la resolución 76/300 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el derecho humano a un medio ambiente sano. Ello en el marco de una acción climática diligente que contribuya a la mitigación de los impactos negativos de los gases efectos invernadero sobre los ecosistemas y las personas.


El compromiso del Grupo Ecopetrol de respetar los DDHH se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente. Sin embargo, en el marco de su operación y de sus relaciones contractuales y comerciales, la compañía actuará de manera proactiva y diferenciada para respetar los siguientes derechos y libertades<sup>5</sup>:

- Derecho a la vida.
- Derecho a la integridad personal.
- Derecho a la libertad personal.
- Derechos de la niñez, en especial el no trabajo infantil.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a la información.
- Derecho a la intimidad y protección de datos personales.
- Derecho a la participación de los grupos étnicos a través de la consulta previa.
- Derechos colectivos y del medio ambiente.
- Derecho a trabajar en condiciones dignas, favorables, adecuadas y sin discriminación.
- Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano.
- Libertad de asociación sindical y negociación colectiva.
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

ocupacional, seguridad industrial y de procesos, talento humano, territorios sostenibles, ciberseguridad y seguridad de la información, innovación, ciencia y tecnología y ética y transparencia. En esta actualización se reconoce que Derechos Humanos es un asunto transversal a los 14 asuntos mencionados.

<sup>4</sup> La Carta Internacional de Derechos Humanos está integrada por La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.

<sup>5</sup> Estos derechos y libertades serán especialmente analizados en los levantamientos de riesgos realizados por la Compañía en sus operaciones propias y en aquella realizadas con socios, al igual que en su cadena de suministro.

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

De otro lado, Ecopetrol propende por entornos laborales y sociales incluyentes, en los que se reconozca el valor de las personas sin distinción de sexo, capacidad física, identidad étnica, fisonomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, o cualquier otra característica sociocultural<sup>6</sup>, así como, el pensamiento, la expresión y las formas de ser.

En ese sentido, Grupo Ecopetrol, en desarrollo de su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión<sup>7</sup>, el rechazo la discriminación y el principio de equidad para el goce igualitario de derechos, adhiere a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas, a los Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGTBI del Pacto Mundial, y se compromete con la Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad y con la Guía de diversidad étnica en el trabajo de la OIT. De igual forma, rechaza cualquier acción que se encuentre asociada a la esclavitud moderna<sup>8</sup> y la trata de personas en sus operaciones y sus relaciones comerciales. Ecopetrol reafirma su compromiso en la consolidación y promoción del trabajo decente en toda su cadena valor, para prevenir riesgos que afecten el goce efectivo de derechos de los trabajadores.

Con el propósito de aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Grupo Ecopetrol está comprometido con el Acuerdo de París y entiende la importancia de incorporar el respeto de los DDHH en el proceso de transición energética para la mitigación del cambio climático. Por ello desarrolla escenarios de diálogo y participación con los GI para la prevención de posibles impactos y la identificación e implementación de oportunidades y soluciones a los retos medio ambientales y sociales, procurando la generación de valor en los territorios y sus distintos actores de manera sostenible.

Así mismo, Ecopetrol reconoce la importancia de los acuerdos regionales que propenden por el respeto y la promoción de los DDHH como el Acuerdo de Escazú y su énfasis en el acceso a la información y el respeto por los defensores de DDHH.


### **Principios para la gestión en DDHH de Ecopetrol:**

Ocho principios guían la gestión en DDHH de la Compañía:

1. **Debida diligencia en DDHH:** Ecopetrol entiende que la debida diligencia implica un conjunto de procesos interrelacionados para identificar los riesgos e impactos negativos en los DDHH, prevenirlos y mitigarlos, realizar un seguimiento de la implementación de los planes de acción y sus resultados, e informar interna y externamente sobre cómo se abordan dichos impactos en relación con las actividades propias, su cadena de suministro y demás relaciones comerciales.
2. **Reparación:** en los casos que Ecopetrol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH, se proveerá la compensación o remediación correspondiente, a través de los mecanismos operacionales de reclamación dispuestos o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.

<sup>7</sup> GTH-G-150 Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión

<sup>8</sup> Es un término que comprende situaciones asociadas a la esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso y el trabajo infantil. Se encuentra prohibido por los marcos normativos nacionales e internacionales y son consideraciones graves a la violación a los derechos humanos en tanto que afectan la libertad y dignidad de las personas.

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

3. **Transversalidad:** el respeto por los DDHH es un compromiso de Grupo Ecopetrol, que guía su relación con los distintos GI y se refleja en la gestión de todas las áreas y de cada una de las compañías, en el marco de sus funciones, de conformidad con los más altos estándares nacionales e internacionales.
4. **Complementariedad:** Ecopetrol reconoce que los roles y competencias del Estado en materia de DDHH son distintos de los que corresponden a las empresas. Reconoce la obligación de los Estados de respetar, garantizar y proteger los DDHH, así como las responsabilidades de las empresas de respetarlos y remediar en caso de afectación.
5. **Trabajo colaborativo:** Ecopetrol propende por articular su gestión en DDHH con los esfuerzos que adelantan otras organizaciones, bien sea entidades públicas en la implementación de sus políticas, entes privados con experiencia en la gestión de asuntos de DDHH, organismos internacionales, así como con otros actores que puedan resultar relevantes en la gestión empresarial con enfoque de DDHH.
6. **Enfoque diferencial:** Ecopetrol respeta los derechos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que pueden ser particularmente vulnerables a impactos adversos en sus DDHH. En desarrollo de su actividad empresarial, aplicará el enfoque diferencial para prevenir, mitigar o remediar dichos impactos. Son componentes del enfoque diferencial enfoque de género, étnico, de origen y características socioculturales, de discapacidad, orientación sexual y todos los considerados en la Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión de Ecopetrol (GTH-G-150). Se destaca el compromiso de Ecopetrol de salvaguardar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, como sujetos de atención diferencial.
7. **Enfoque Territorial:** en desarrollo de las actividades empresariales, se tiene en consideración las particularidades de cada territorio donde se opera con el objetivo de prevenir riesgos e impactos en DDHH, según el contexto.
8. **Mejora continua:** El monitoreo y la autoevaluación son elementos fundamentales para la mejora en la gestión en DDHH. Esta gestión se sustenta en una serie de elementos (objetivos, planes e indicadores) definidos conjuntamente con las distintas áreas que tienen a su cargo asuntos de DDHH.


### 3.3 DEBIDA DILIGENCIA

Ecopetrol <sup>9</sup> cuenta con un ciclo PHVA (Ver anexo A) para gestionar los asuntos relacionados con los DDHH. En este marco de acción, Ecopetrol identifica y gestiona los riesgos e impactos negativos derivados de la actividad empresarial, de la cadena de suministro u otras relaciones contractuales o comerciales, y establece planes de acción para su prevención, mitigación o remediación. Esto ocurre en los niveles estratégico, táctico y operativo, de conformidad con el Sistema de Gestión Integrado de Riesgos<sup>10</sup>.

En este ejercicio se identifican los riesgos e impactos asociados a DDHH, estableciendo si ocurren como consecuencia directa de las acciones de la Compañía, si ha existido una contribución a las posibles

<sup>9</sup> Planear, Hacer, Verificar y Ajustar

<sup>10</sup> La Gerencia de Responsabilidad Corporativa aprobó la Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH (GEE-G-042), a través de la cual brindará lineamientos para la identificación y gestión de riesgos de DDHH en Ecopetrol, en concordancia con lo establecido en la Guía para la Gestión Integrada de Riesgos en el Grupo Ecopetrol y los estándares internacionales en materia de DDHH. Son responsables de la identificación de riesgos de DDHH a nivel operativo las áreas y/o procesos allí definidos.

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa</b> <b>Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO</b> <b>GEE-G-035</b>	<b>Elaborado</b> <b>28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

afectaciones o son una consecuencia de sus relaciones comerciales. Igualmente, incorpora aquellos riesgos e impactos en DDHH derivados de las dinámicas del entorno, teniendo especial consideración de las implicaciones en los derechos de trabajadores y comunidades. Durante este ciclo, la compañía prioriza la inclusión de las percepciones y expectativas de sus GI, en particular de aquellos en situación de vulnerabilidad y que son considerados sujetos de especial protección constitucional<sup>11</sup> con el fin de comprender los efectos de las acciones de la compañía sobre el territorio y las personas.

Dado que algunas de las áreas donde opera Ecopetrol y su Grupo se encuentran afectadas por dinámicas de conflictividad, lo que genera un incremento de posibles riesgos e impactos asociados a DDHH, la Compañía reforzará sus acciones de debida diligencia<sup>12</sup> y la promoverá en su cadena de valor.

### **Plan anual de DDHH**

El plan anual de DDHH es la herramienta que asegura la adecuada aplicación de la Guía de DDHH. La elaboración, seguimiento y evaluación de dicho plan<sup>13</sup> para Ecopetrol está liderada por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa<sup>14</sup>.

En su elaboración se consideran los resultados del análisis de percepciones y expectativas de los GI, las tendencias nacionales e internacionales ASG, los resultados de los autodiagnósticos, los informes sobre riesgos operativos de DDHH, los estándares en la materia y los resultados de las mediciones externas, e informes de peticiones, quejas y reclamos relacionados con DDHH. También se tienen en cuenta cambios normativos, políticas públicas y buenas prácticas, entre otras fuentes.

El Plan Anual de DDHH incorpora las acciones definidas con las áreas encargadas de la gestión de estos asuntos, las cuales son responsables de la implementación y reporte de avance trimestralmente. Los planes incluyen además las acciones transversales de capacitación, comunicación y monitoreo. Su aprobación y seguimiento está a cargo de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa.

### **3.4 IMPLEMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN**

La implementación de esta Guía hace parte del Sistema de Responsabilidad Corporativa (SRC) que orienta el comportamiento de Ecopetrol como ciudadano corporativo y apalanca el pilar de Generar Valor con SosTECnibilidad®, con el propósito de aportar al logro de los objetivos empresariales.

Así mismo, a través del Modelo de Relacionamiento<sup>15</sup> del Grupo Ecopetrol, Ecopetrol, a través de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General da lineamientos para la implementación de los asuntos de DDHH que se describen en esta Guía y en otros documentos directamente

<sup>11</sup> Los sujetos de especial protección constitucional son aquellas personas que por su condición física, psicológica o social merecen una acción positiva para lograr una igualdad real y efectiva. En ese sentido se requieren medidas especiales para condiciones particulares en el proceso de gestión de riesgos e impactos en derechos humanos. Dentro de esta categoría se encuentran niños, niñas adolescentes, ancianos, personas con discapacidad mujeres cabeza de familia, personas desplazadas por la violencia, pueblos indígenas y aquellas que se encuentren en pobreza extrema.


<sup>12</sup> Especialmente en lo relacionado con identificar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos, tanto los derivados de sus actividades como los asociados a sus relaciones comerciales.

<sup>13</sup> Cada una de las empresas definirá su plan de acción anual o bianual, de conformidad con su ciclo de gestión de DDHH.

<sup>14</sup> En las demás compañías, la definición del plan, así como las demás acciones de debida diligencia estarán lideradas por el área con funciones equivalentes a las de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa.

<sup>15</sup> El propósito del modelo de relacionamiento es articular de manera efectiva a las compañías del Grupo Ecopetrol buscando su alineación y promoviendo interacciones de valor. Este modelo se materializa a través de funciones que despliegan actividades de dirección, control y servicio, lo cual define la intensidad con que Ecopetrol como cabeza del Grupo se relaciona con las compañías que lo integran.



	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

relacionados con la temática. La implementación y operatividad de dichos lineamientos estará a cargo de las áreas responsables de las temáticas en cada compañía.

Los asuntos de DDHH se tratan al más alto nivel de Ecopetrol. Por esta razón, la temática hace parte de la formación continuada de su Junta Directiva, con el fin de mantenerse a la vanguardia e informados de los asuntos relevantes en DDHH, que aporten a la toma de decisiones estratégicas de la Compañía y su Grupo.

De otra parte, Ecopetrol sensibiliza y capacita en DDHH a los miembros del Comité Directivo de Ecopetrol y a los miembros de los órganos que hagan sus veces en las demás empresas, así como a todos sus trabajadores.

Igualmente, promueve estos asuntos entre sus proveedores, socios, clientes y otros GI, con el objeto de procurar una gestión respetuosa de los DDHH a lo largo de todas sus operaciones, su cadena de suministro y demás relaciones comerciales.

Esta política debe ser socializada periódicamente con los trabajadores de Grupo Ecopetrol y con los demás GI, en los espacios establecidos para ello.

### **3.5 INDICADORES PARA LA GESTIÓN EN DDHH**

Ecopetrol, a través de su Modelo de Desempeño, establece anualmente su Tablero Balanceado de Gestión (TBG)<sup>16</sup> para Ecopetrol y las compañías del grupo, el cual es de obligatorio cumplimiento. Allí se establecen indicadores para medir el desempeño en asuntos que incorporan asuntos materiales ASG<sup>17</sup>. Adicionalmente, a nivel de procesos, también se incorporan indicadores que dan cuenta del desempeño de las áreas en la gestión de asuntos asociados a DDHH, cuyo monitoreo se hace periódicamente, por parte del área responsable.

El seguimiento a los anteriores indicadores se refuerza con el cumplimiento del Plan Anual de DDHH, frente al cual también se reporta el indicador de cumplimiento de las acciones definidas en la Compañía. Su seguimiento se hace de manera trimestral por parte de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, teniendo en cuenta la información suministrada por las áreas responsables de acuerdo con los procesos establecidos en Ecopetrol. El monitoreo al cumplimiento de planes de DDHH en las otras empresas del Grupo se debe hacer por parte de las áreas responsables en cada una de estas, según el proceso definido internamente por cada una.

Los indicadores que se formulan para el seguimiento de los asuntos relacionados con los DDHH no son estáticos y pueden variar según se considere.


### **3.6 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN**

Ecopetrol cuenta con canales internos y externos accesibles para todos los GI (Ver anexo B), así como las demás compañías del Grupo a quienes aplica esta guía. A través de estos, se atienden todo tipo de reclamaciones, incluidas aquellas relacionadas con asuntos de DDHH. Los titulares de derechos que se

<sup>16</sup> El avance del TBG es revisado por cada vicepresidencia en el marco de sus Comités de Gestión con el objetivo de identificar su contribución a los logros o brechas del mismo. Así mismo, el estado del TBG de Grupo se reporta mensualmente en la Vicepresidencia Corporativa de Finanzas y Valor Sostenible, en el Comité Ejecutivo (ExCo por sus siglas en inglés) y luego en Junta Directiva.

<sup>17</sup> Los asuntos materiales incluidos para el TBG 2024 son: Salud y seguridad, desarrollo local, agua, cambio climático y talento humano. Se resalta que estos comparten transversalmente el tema de DDHH.



	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

sientan afectados por la actividad empresarial de Ecopetrol, incluidas aquellas derivadas de sus relaciones comerciales, los pueden usar para expresar su reclamación.

El Grupo Ecopetrol reconoce los mecanismos judiciales y no judiciales establecidos por las autoridades para resolver controversias y construir consensos. No se exige que quienes utilicen los mecanismos dispuestos renuncien a su derecho de presentar un reclamo a través de procesos judiciales o administrativos como requisito previo. Ecopetrol insta a sus proveedores, socios y otros aliados, a diseñar e implementar canales de reclamación que cumplan con los criterios de eficacia establecidos por los PRNU.

### **3.7 MECANISMOS OPERACIONALES DE REMEDIACIÓN**

En los casos que Ecopetrol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH de quienes son sus titulares, las compañías proveerán o cooperarán razonablemente, en la compensación o remediación de los impactos, a través de los mecanismos operacionales de reclamación dispuestos o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.

Respecto a las controversias que se originen en el marco de su operación, sin perjuicio del derecho que le asiste a los titulares de derechos o a cualquier otro GI, de acceder a la administración de justicia, Ecopetrol promueve el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) los cuales, para el caso de Ecopetrol, por ser una empresa adscrita al Ministerio de Minas y Energía, siempre deberán estar precedidos del cumplimiento de los presupuestos propios de la responsabilidad estatal y están sometidos al control de la Procuraduría General de la Nación y de la jurisdicción contencioso administrativa.

### **3.8 GOBERNANZA**


La Junta Directiva de Ecopetrol, como orientador estratégico y direccionador de la compañía, conoce regularmente de los asuntos relevantes en materia de DDHH, para procurar que la estrategia y gestión de la compañía y el Grupo los consideren integralmente. Esta temática es además abordada con mayor detalle en el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva.

Según las funciones del Comité Ejecutivo y del Comité Directivo de Ecopetrol, de conformidad con lo establecido en la Circular 01 (Circular GOC-J-001), se definirá la pertinencia de presentar en alguno de ellos, los asuntos estratégicos en materia de DDHH y hacerle seguimiento a la gestión de los mismos. Asimismo, se podrá hacer seguimiento y llevar a título informativo, asuntos de DDHH a otras instancias, como por ejemplo los Comités de Segmento.

La Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, tiene a cargo la función de gobierno y direccionamiento sobre temas relacionados con DDHH en Ecopetrol y tanto las áreas corporativas como de negocio, tienen responsabilidades en su operación y gestión (ver diagrama de la gobernanza en el ANEXO C).

### **3.9 REFERENCIAMIENTO**

Ecopetrol reconoce el valor que tiene el trabajo colaborativo para asegurar una gestión respetuosa de los DDHH en el ámbito empresarial. En este sentido la Compañía, en desarrollo del principio de trabajo colaborativo, hace parte de distintas iniciativas en la materia: IPIECA, Pacto Global de las Naciones Unidas, Guías Colombia y el Comité de Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable de la ANDI, entre otras.

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

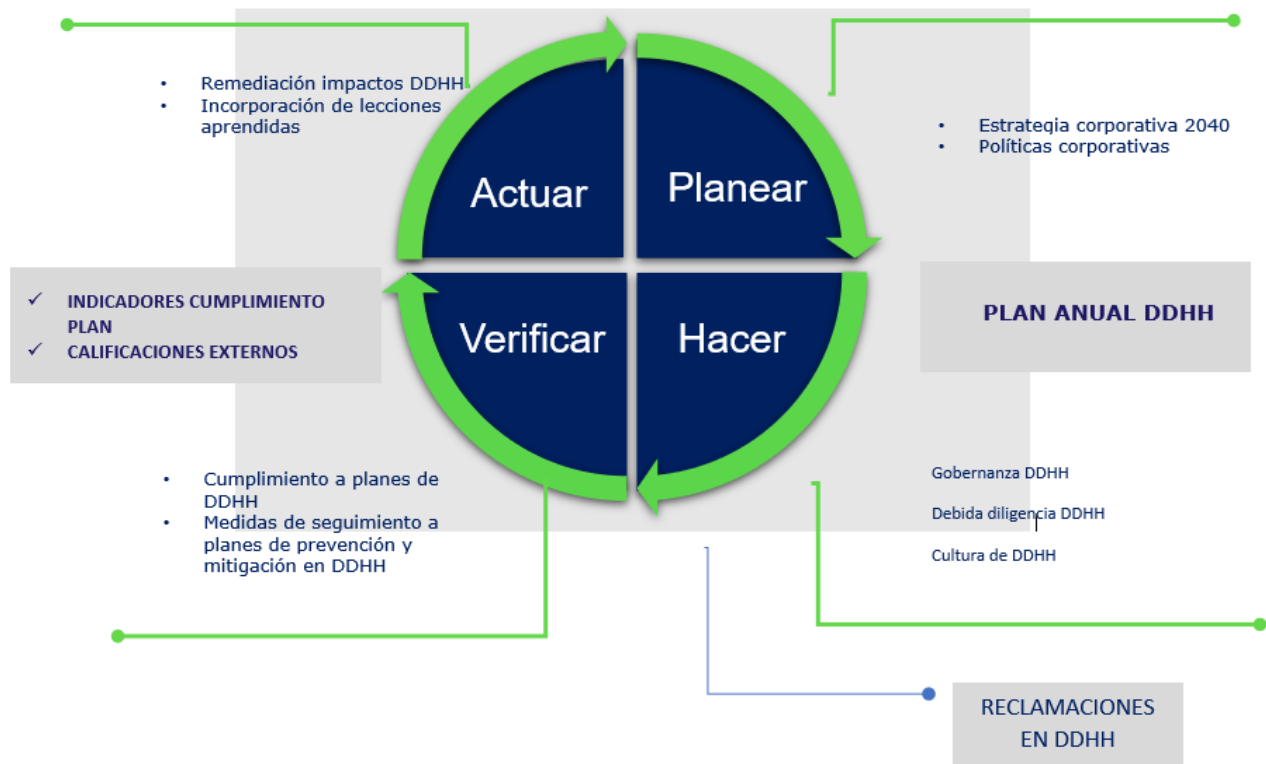
Igualmente, hace parte del Grupo de Trabajo de DDHH e Hidrocarburos liderado por el Ministerio de Minas y Energía.


### 3.10 REPORTE

Ecopetrol divulga su gestión en materia de DDHH siguiendo las mejores prácticas empresariales en materia de reporte. Para ello tiene en consideración altos estándares en la materia, así como la guía que provea la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa para tales efectos.

## 4. ANEXOS


### A. Ciclo PHVA



	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

## B. Mecanismos de reclamación

Grupos de Interés	Canales para presentar quejas y reclamos
Empleados, Retirados anticipadamente, jubilados y sus beneficiarios (EMP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de DDHH de la Convención Colectiva del Trabajo Vigente.</li> <li>- <i>Business partner</i> (BP) para cada una de las unidades de negocio</li> <li>- Oficinas de Participación Ciudadana (OPC) <a href="mailto:quejasysoluciones@ecopetrol.com.co">quejasysoluciones@ecopetrol.com.co</a></li> <li>- Comité de Convivencia Laboral</li> <li>- Líneas de atención de salud: Línea Gratuita Nacional / línea médico orientador: 018000915556. 24/7</li> <li>- Línea en Bogotá: 2344333</li> <li>- Línea ética <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="http://lineaetica.ecopetrol.com.co">http://lineaetica.ecopetrol.com.co</a></li> <li>▪ Línea Internacional (Prefijo Internacional Sin Costo) 018009121013</li> <li>▪ Línea Nacional en Bogotá 2343900 o Extensión 43900 para los empleados de Ecopetrol.</li> <li>▪ Consultorio de Ética y Cumplimiento, en el edificio principal de Ecopetrol, en Bogotá.</li> <li>▪ Mentores éticos a nivel nacional.</li> </ul> </li> </ul>
Proveedores Contratistas y sus empleados (PRO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea telefónica 2345000 opción 3 para proveedores, contratistas de Ecopetrol</li> <li>- Línea en Bogotá: 2344333</li> <li>- Correo electrónico: <a href="mailto:relacionamiento.proveedores@ecopetrol.com.co">relacionamiento.proveedores@ecopetrol.com.co</a></li> <li>- Reuniones de proveedores</li> </ul>
Sociedad y comunidad (SC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionales de entorno para el relacionamiento permanente con las comunidades y autoridades locales, en todas las áreas de operación.</li> <li>- Formulario en línea para presentar peticiones, quejas, reclamos.</li> <li>- Correo electrónico: <a href="mailto:participacion.ciudadana@ecopetrol.com.co">participacion.ciudadana@ecopetrol.com.co</a> <a href="mailto:quejasysoluciones@ecopetrol.com.co">quejasysoluciones@ecopetrol.com.co</a></li> <li>- <i>Call Center</i> Corporativo. Línea nacional telefónica gratuita: 01 8000 918418</li> <li>- Brigadas de atención. Atención personalizada en municipios sin presencia permanente de la empresa.</li> <li>- Teleiguanas. Cabinas telefónicas que comunican directamente con el <i>call center</i> corporativo.</li> <li>- Oficinas de atención personalizada ubicadas en distintos municipios del país.</li> </ul>
Clientes y socios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea 2345000 Opción 1</li> <li>- Comités de Entorno y/o Comités que hagan sus veces.</li> </ul>


	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

### C. Gobernanza



### RELACIÓN DE VERSIONES


Documento Anterior			
Versión	Fecha	Código y Título del Documento	Cambios
1	29/05/2013	GRG-D-001, Directriz de Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental.</li> <li>Cambia el tipo documental a Directriz.</li> <li>Se amplían los términos definidos en el glosario.</li> <li>Se hace una descripción detallada de cada una de las fases para la implementación de la directriz.</li> <li>Se incluye un numeral de roles y responsabilidades.</li> <li>Se incluye el esquema del modelo de Gestión de DDHH.</li> </ul>
1	28/06/2019	SRC-G-002, Guía de Derechos Humanos y Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se armoniza el documento con la Guía del Sistema de Responsabilidad Corporativa, parte del Sistema de Gestión de Ecopetrol.</li> <li>Se actualiza el código y la versión de acuerdo con el nuevo sistema</li> <li>Se revisan los estándares internacionales sobre los cuales se llevará a cabo la gestión de ECP en Derechos Humanos.</li> </ul>

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa</b> <b>Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO</b> <b>GEE-G-035</b>	<b>Elaborado</b> <b>28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

1	30/09/2021	Guía de Derechos Humanos y Empres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incorporan principios para la gestión de DDHH.</li> <li>• Se define el alcance del documento a Grupo Ecopetrol.</li> <li>• Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental.</li> <li>• Se describe el alcance y aplicación de la Guía de DDHH.</li> <li>• Se incorpora la Declaración Cultural dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa.</li> <li>• Se incorpora la estrategia de sostenibilidad (TESG) dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa.</li> <li>• Se amplía el compromiso de Ecopetrol por el respeto de los DDHH a sus grupos de interés y socios comerciales.</li> <li>• Se revisan y agregan estándares internacionales a los cuales Ecopetrol se adhiere para llevar a cabo su gestión en Derechos Humanos.</li> <li>• Se incorpora el principio de Enfoque Diferencial.</li> <li>• Se agregó a la descripción de la implementación de la Guía, un acápite de Gobierno, y se desarrolló la estrategia y direccionamiento y los lineamientos en DDHH de la compañía.</li> <li>• Se incluye el esquema de gobernabilidad de Ecopetrol.</li> <li>• Se agregó a la descripción de la implementación de la Guía, un acápite de Debida Diligencia.</li> <li>• Se incluye el esquema del ciclo de gestión en DDHH.</li> <li>• Se hace una descripción detallada del plan anual de DDHH y de los indicadores para la gestión en DDHH.</li> <li>• Se hace una descripción detallada de los mecanismos de reclamación y remediación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa.</li> <li>• Se hace una descripción detallada de la formación y comunicación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa.</li> <li>• Se hace una descripción detallada de la referenciación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa.</li> <li>• Se ajusta la descripción referente al reporte de Ecopetrol dentro de la implementación.</li> </ul>
---	------------	-----------------------------------	---

**Documento Nuevo**

Versión	Fecha dd/mm/a aaa	Cambios
2	28/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisan los estándares internacionales sobre los cuales se llevará a cabo la gestión de ECP en Derechos Humanos.</li> <li>• Se incorporan compromisos de acuerdo con las normas de la Corporación Financiera Internacional (IFC)</li> <li>• Se incorpora el compromiso con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas.</li> <li>• Se menciona el Acuerdo de Escazú como uno de los acuerdos regionales en materia de DDHH que Grupo Ecopetrol debe tener presente para su debida diligencia.</li> <li>• Se incorpora el compromiso con el Convenio sobre Diversidad Biológica y la resolución de 76/300 de la Asamblea general de Naciones Unidas sobre el derecho humano a un medio ambiente sano.</li> <li>• Se incorpora compromiso con el trabajo decente haciendo énfasis en el rechazo de la esclavitud moderna y la trata de personas.</li> <li>• Se menciona el compromiso el Grupo Ecopetrol con el Acuerdo de París.</li> <li>• Se hace alusión a la Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH de Ecopetrol para</li> </ul>

	<b>Guía de Derechos Humanos y Empresa</b>		
	<b>Sistema de Responsabilidad Corporativa Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General</b>		
	<b>CODIGO GEE-G-035</b>	<b>Elaborado 28/12/2023</b>	<b>Versión: 2</b>

		<p>describir los ejercicios de debida diligencia en DDHH.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incorpora el concepto de transición energética justa como un elemento fundamental para la gestión de los DDHH en Ecopetrol y como parte del compromiso público con los DDHH.</li> <li>• Se brindan claridades de aplicación de la guía de acuerdo con el modelo de relacionamiento de la Compañía.</li> <li>• Se incluye la estrategia 2040 y su relación con DDHH.</li> <li>• Se incluye el principio de reparación teniendo en cuenta lo establecido por los PRNU.</li> <li>• Se incorpora en lineamientos relacionados la Estrategia Integral del Territorio.</li> <li>• Se refuerza la importancia de conocer las expectativas y percepción de sujetos de especial protección constitucional.</li> </ul> <p>Se realiza ajuste al mecanismo de reclamación haciéndose extensivo a las relaciones comerciales.</p>
--	--	--

**Para mayor información dirigirse a:**

Autor(es): Alejandra Peláez Peñaranda y Mateo Sabogal Arango  
 Teléfono: 2340000 - Buzón: [alejandra.pelaez@ecopetrol.com.co](mailto:alejandra.pelaez@ecopetrol.com.co) y [mateo.sabogal@ecopetrol.com.co](mailto:mateo.sabogal@ecopetrol.com.co)  
 Dependencia: Gerencia de Responsabilidad Corporativa – Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General

El Presidente de Ecopetrol, **RICARDO ROA BARRAGÁN** con C.C. 19.451.246, aprobó el documento GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos y Empresa V2, mediante correo electrónico, dirigido a la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General. Presidencia indicó que no tuvo comentarios adicionales al contenido del documento.

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
<p><b>MÓNICA ANDREA TANGARIFE PEDRAZA</b>            Gerente de Responsabilidad Corporativa            Cédula de Ciudadanía C.C. 52.869.845            Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y            Secretaría General</p>	<p><b>SILVIA RESTREPO GARCÍA-REYES</b>            Vicepresidente (e) Asuntos Corporativos y            Secretaría General            Cédula de Ciudadanía C.C. 52.254.034            Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y            Secretaría General</p>

*Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones. Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.*