	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

1. OBJETIVO y ALCANCE

Establecer los elementos que orientan la gestión de Ecopetrol¹ en Derechos Humanos (en adelante DDHH), de conformidad con los estándares establecidos en los sistemas universal, interamericano y nacional de DDHH, directamente relacionado con actividades empresariales.

2. DESARROLLO

DECLARACIÓN CULTURAL

Ecopetrol se posiciona como la empresa “De Todos, para Todos” y entiende la cultura como un aspecto que orienta el comportamiento de sus empleados. “Ser Energía que Transforma a Colombia” es el Propósito Superior que da sentido a todas las operaciones e inspira a Ecopetrol a actuar con coherencia y compromiso.

Ecopetrol guía sus actuaciones con base en seis (6) Principios Culturales:

- (i) Primero la vida: nos cuidamos y cuidamos el planeta
- (ii) Éticos siempre: somos transparentes y coherentes con nuestros principios
- (iii) Apasionados con la excelencia: nos comprometemos con resultados excepcionales y sostenibles
- (iv) Escuchamos con respeto y hablamos con claridad: lideramos desde la Diversidad y la Inclusión
- (v) Hacemos posible lo imposible: creamos soluciones innovadoras con anticipación y tecnología
- (vi) Somos un solo equipo: construimos nuestra fortaleza desde la colaboración

ESTRATEGIA DE SOSTECNIBILIDAD


La sosTECnibilidad se define como la contribución y generación de valor a largo plazo que propende por operaciones responsables, seguras y eficientes, armonizando el relacionamiento con el medio ambiente y nuestros grupos de interés (GI), bajo un marco de gobierno transparente y ético; haciendo uso de la tecnología para el desarrollo de soluciones innovadoras a los retos actuales y futuros.

El enfoque de DDHH es transversal a la gestión de los aspectos materiales definidos en la estrategia de SosTECnibilidad de Ecopetrol y el compromiso con el respeto de los DDHH se extiende a todos los GI de Ecopetrol.

NUESTRO COMPROMISO

Ecopetrol está comprometido con el respeto de los DDHH y exige que sus trabajadores y proveedores observen este compromiso para el desarrollo de sus actividades. Adicionalmente, promueve entre sus socios, asociadas y otros actores con quienes tiene alguna relación contractual o comercial, su adopción, especialmente en el marco de aquellas actividades que se lleven a cabo en conjunto con Ecopetrol.

¹ La presente Guía aplica para las compañías que consolidan en Ecopetrol S.A. y sus subsidiarias (Ecopetrol S.A., Cenit, Hocol, Esenttia, Ecopetrol América, Ecopetrol Brasil, Ecopetrol México, Ecopetrol Costa Fuera y Refinería de Cartagena). Los términos “Ecopetrol”, “nosotros”, “nuestro” o la “Compañía” se usan entonces para referirse a compañías que consolidan en Ecopetrol S.A. y sus subsidiarias. Las demás compañías del Grupo Ecopetrol podrán guiarse o implementar estos lineamientos según los definan sus órganos sociales.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

Reafirma su compromiso con el respeto de los DDHH establecidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos² y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.


Se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, 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 Organización Internacional del Trabajo y la Norma de Desempeño 7: Pueblos indígenas, de la Corporación Financiera Internacional.

Adicionalmente, en desarrollo de su compromiso con la diversidad, la inclusión, el rechazo a la discriminación y la equidad para el goce igualitario de derechos, 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, fisionomía, 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, así como, el pensamiento, la expresión y las formas de ser. Es así como la Compañía implementa los estándares Internacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGTBI, y con la Guía para empresas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Guía de Diversidad étnica en el Trabajo de la OIT.

El compromiso de 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, Ecopetrol actuará de manera proactiva y diferenciada para respetar y promover los siguientes derechos y libertades:

- Derecho a la vida
- Derecho a la integridad personal
- Derecho a la libertad personal
- Libertad de asociación sindical y negociación colectiva
- Derecho a condiciones dignas, favorables y adecuadas, previniendo el trabajo forzoso e infantil
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo
- Derechos de la niñez
- 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

² 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.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1


PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN EN DDHH

Seis 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 impactos negativos, prevenirlos y mitigarlos, realizar un seguimiento de la implementación de los planes en DDHH y sus resultados, e informar sobre cómo se abordan los impactos negativos con respecto a las actividades propias, su cadena de suministro y demás relaciones comerciales. En este sentido, la Compañía identifica riesgos e impactos presuntos o reales asociados con los DDHH, derivados de las actividades empresariales o de las condiciones del entorno, con el objetivo de prevenirlos y mitigarlos y de ser el caso, repararlos cuando estos se materialicen.
2. **Transversalidad:** El respeto por los DDHH es un compromiso de Ecopetrol, que debe materializarse en su relación con los distintos GI y debe reflejarse en la gestión de todas las áreas de cada una de las compañías, en el marco de sus funciones, de conformidad con los más altos estándares nacionales e internacionales.
3. **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 remediarlos en caso de afectación.
4. **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.
5. **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 el enfoque de género y el enfoque étnico, entre otros. También se entienden como sujetos de atención diferencial, la población en situación de discapacidad; niños y niñas y población migrante.
6. **Monitoreo y autoevaluación:** Son elementos fundamentales para la mejora continua de 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.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación de esta guía hace parte del Sistema de Responsabilidad Corporativa (SRC) que orienta el comportamiento de Ecopetrol como ciudadano corporativo, considerando las expectativas cambiantes de los GI, las mejores prácticas y los estándares internacionales de responsabilidad corporativa, con el propósito de apalancar el logro de los objetivos empresariales.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

I. GOBIERNO

Estrategia y direccionamiento


La Junta Directiva de Ecopetrol S.A., 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 los consideren integralmente. Esta temática es además abordada con mayor detalle en el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva. La Junta Directiva de Ecopetrol S.A. recibe reportes trimestrales sobre la materia.

Según las funciones del Comité Ejecutivo y del Comité Directivo, 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 Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa (GRT), tiene a cargo la función de gobierno y direccionamiento sobre temas relacionados con DDHH en Ecopetrol S.A. y tanto las áreas corporativas como de negocio, tienen responsabilidades en su operación y gestión en la materia (Ej.: identificación y gestión de riesgos operativos de DDHH). La implementación y seguimiento de los lineamientos es propio de la administración de cada compañía y de sus órganos sociales.

Así mismo, a través del Modelo de Relacionamiento de Ecopetrol, la GRT da lineamientos para la implementación de los asuntos de DDHH que se describen en esta Guía y en otros documentos directamente relacionados con la temática. La implementación y operatividad de dichos lineamientos estará a cargo de las áreas responsables de las temáticas en cada Compañía.



	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

Lineamientos y guías en DDHH

Además de la presente Guía de DDHH, Ecopetrol cuenta con otros instrumentos internos para orientar su gestión y reafirmar su compromiso con el respeto de los DDHH³.

- Política Integral de Ecopetrol
- Código de Ética y Conducta
- Declaración de compromiso con los Defensores de Derechos Humanos
- Guía de aspectos laborales en actividades contratadas
- Guía de Diversidad e Inclusión
- Guía para reasentamientos
- Guía para el relacionamiento con grupos étnicos
- Guía sobre Consulta Previa

II. DEBIDA DILIGENCIA

Ecopetrol S.A. cuenta con un ciclo para gestionar los asuntos de DDHH. Este ciclo tiene en consideración distintas fuentes de información que alimentan la gestión de la Compañía en términos de debida diligencia.

En el marco de este ciclo de gestión, 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, de procesos y operativo, de conformidad con el Sistema de Gestión Integrado de Riesgos⁴. En este ejercicio se identifican los riesgos e impactos que la empresa puede causar, a los que puede contribuir o con los que puede estar relacionada. Igualmente incorpora aquellos riesgos e impactos en DDHH derivados del entorno, especialmente para sus GI comunidad, trabajadores y trabajadores de contratistas.

En desarrollo de este ciclo, la Compañía se asegura de incorporar en su gestión las percepciones y expectativas de sus GI, especialmente de aquellos que pueden ser más vulnerables.


Las compañías a las que aplique esta Guía según lo establecido en el alcance deberán asegurar la gestión en DDHH con una perspectiva de debida diligencia.

Dado que algunas de las áreas donde opera Ecopetrol se encuentran afectadas por conflictos, situación que incrementa el riesgo de que la empresa, sus proveedores, asociados y otros actores con quienes mantiene relaciones, se vean involucrados en abusos de DDHH, Ecopetrol intensificará sus acciones de debida diligencia⁵ y promoverá esto mismo en su cadena de valor.

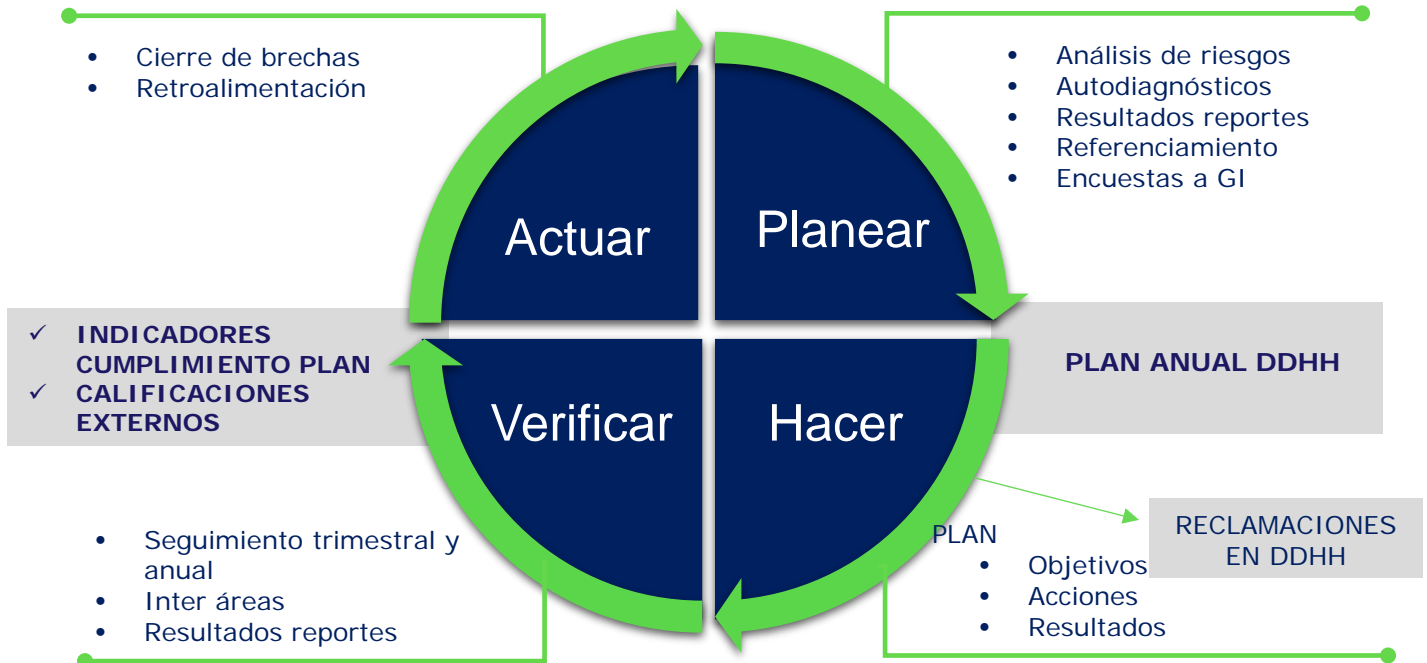
³ Este listado es meramente enunciativo.

⁴ La Gerencia de Responsabilidad Corporativa definirá el ciclo de gestión de riesgos de DDHH, a través del cual brindará lineamientos para la gestión de riesgos de Derechos Humanos (DDHH) en Ecopetrol, en concordancia con lo establecido en la Guía para la Gestión Integrada de Riesgos en el Grupo Ecopetrol y en los estándares internacionales en materia de DDHH. Serán responsables de la identificación de riesgos de DDHH a nivel operativo las áreas y/o procesos allí definidos.

⁵ Especialmente en lo relacionado con detectar, prevenir y mitigar los riesgos para los derechos humanos, tanto los derivados de sus actividades como los asociados a sus relaciones comerciales.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

Para estos casos, Ecopetrol se apoyará en las instituciones competentes en cada una de las jurisdicciones donde opera con el fin de reforzar su proceso de debida diligencia con información relevante para determinar, prevenir y tratar los principales riesgos de DDHH o de Derecho Internacional Humanitario (DIH), de conformidad con la legislación aplicable.




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 para Ecopetrol S.A. está liderada por la GRT, en colaboración con las demás áreas de la organización, y hace parte de los instrumentos de gestión del SRC. En las demás compañías, la definición del plan estará liderada por el área equivalente a la GRT.

En la elaboración de este se tienen en cuenta los resultados del análisis de las percepciones y expectativas de los GI, los análisis de riesgos, los autodiagnósticos, los reportes relacionados con riesgos operativos de DDHH, las evaluaciones de desempeño a contratistas, estándares y mediciones externas, incluyendo resultados de evaluaciones (DJSI⁶, CHR⁷, entre otras), los informes consolidados sobre peticiones, quejas y reclamos, acciones judiciales, y denuncias que se relacionen con asuntos de DDHH. Se consideran además los cambios normativos, las políticas públicas y el desarrollo de buenas prácticas, entre otros.

⁶ Dow Jones Sustainability Index

⁷ Corporate Human Rights Benchmark

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

El Plan Anual de DDHH debe incorporar 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 incluirán además las acciones transversales de capacitación, comunicación y monitoreo. Su aprobación y seguimiento estará a cargo de la GRT.

Según lo definido en el Alcance de esta Guía, cada una de las empresas definirá su plan de acción, de conformidad con su ciclo de gestión de DDHH.

Indicadores para la gestión en DDHH

Ecopetrol establece anualmente los indicadores de gestión relevantes para informar su gestión en materia de DDHH. Estos se definen anualmente en los Tableros Balanceados de Gestión de la Compañía y son objeto de seguimiento periódico en los comités de gestión correspondientes para cada Vicepresidencia. La información sobre el comportamiento de cada uno de ellos se consigna en la herramienta de desempeño empresarial y alimenta el ciclo de gestión de DDHH de Ecopetrol.

Son indicadores frecuentes para la medición del desempeño empresarial en DDHH los siguientes:

- Derecho a la vida, integridad y condiciones dignas de trabajo
 - Frecuencia del Total de Lesiones Registrables – TRIF
- Cambio climático y agua
 - Reducción de Emisiones GEI
 - Reutilización del Agua
- Desarrollo territorial sostenible
 - Reactivación económica

El seguimiento al cumplimiento de sus metas facilita la adopción de medidas de prevención y mitigación para los asuntos relevantes en materia de DDHH. Esto sin perjuicio de que se identifiquen o formulen nuevos indicadores en materia de DDHH.


El seguimiento a los asuntos relevantes se refuerza con el cumplimiento del Plan Anual de DDHH, frente al cual también se reporta el indicador de cumplimiento a las acciones definidas. El seguimiento a dicho indicador se hace de manera trimestral por parte de la GRT una vez todas las áreas responsables de gestionar asuntos de DDHH los han reportado, a la GRT, de acuerdo con los procesos establecidos en Ecopetrol.

El seguimiento al cumplimiento de planes en las otras empresas se debe hacer por parte de las áreas responsables en cada una de estos, según el proceso definido internamente por cada una.

I. MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Ecopetrol S.A. cuenta con canales internos y externos accesibles para todos los GI, así como las demás compañías del Grupo a quienes aplica esta guía. A través de estos canales se atienden todo tipo de reclamaciones, incluidas aquellas relacionadas con asuntos de DDHH. Los titulares de derechos que se sientan afectados por la actividad empresarial de Ecopetrol pueden usar estos canales para expresar su reclamación.


Ecopetrol reconoce que el acceso a estos canales no es condición ni impedimento para que quienes se consideren afectados, acudan a los mecanismos dispuestos por el Estado para la atención de sus

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

peticiones, quejas y reclamos. Por ende, no se exige que quienes los usen, renuncien a su derecho de presentar un reclamo a través de procesos judiciales o administrativos, como condición previa para presentar sus reclamos.

En la siguiente tabla se enuncian los canales disponibles en Ecopetrol S.A.

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

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

Mecanismos operacionales de remediación

En los casos que Ecopetrol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH de otros, las compañías proveerán o cooperará 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 la comunidad o 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 S.A., por ser una entidad estatal, 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.

Ecopetrol reconoce que el Punto Nacional de Contacto, previsto en las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), reglamentado a través del Decreto 1400 de 2012 y actualmente en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, es un mecanismo de mediación ante situaciones en las que exista controversia frente a la aplicación de las Directrices mencionadas.

II. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

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 de los asuntos más relevantes para Ecopetrol.

De otra parte, Ecopetrol sensibiliza y capacita en DDHH a los miembros del Comité Directivo de Ecopetrol S.A. 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 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.

Para ello, facilita el acceso a la información a través de espacios presenciales y virtuales y en los casos que lo considera necesario, se apoya en expertos externos o entidades del Estado competentes en la materia.

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

III. 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.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1


Igualmente, hace parte del Grupo de Hidrocarburos y DDHH liderado por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y apoya la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia.

IV. 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 SEG –GRT para tales efectos.

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"> Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental. Cambia el tipo documental a Directriz. Se amplían los términos definidos en el glosario. Se hace una descripción detallada de cada una de las fases para la implementación de la directriz. Se incluye un numeral de roles y responsabilidades. Se incluye el esquema del modelo de Gestión de DDHH.
1	28/06/2019	SRC-G-002, Guía de Derechos Humanos y Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Se armoniza el documento con la Guía del Sistema de Responsabilidad Corporativa, parte del Sistema de Gestión de Ecopetrol. Se actualiza el código y la versión de acuerdo con el nuevo sistema Se revisan los estándares internacionales sobre los cuales se llevará a cabo la gestión de ECP en Derechos Humanos. Se incorporan principios para la gestión de DDHH. Se define el alcance del documento a Grupo Ecopetrol.
Documento Nuevo			
Versión	Fecha	Cambios	
1	30/09/2021	<ul style="list-style-type: none"> Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental. Se describe el alcance y aplicación de la Guía de DDHH. Se incorpora la Declaración Cultural dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa. Se incorpora la estrategia de sostenibilidad (TESG) dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa. Se amplía el compromiso de Ecopetrol por el respeto de los DDHH a sus grupos de interés y socios comerciales. Se revisan y agregan estándares internacionales a los cuales Ecopetrol se adhiere para llevar a cabo su gestión en Derechos Humanos. Se incorpora el principio de Enfoque Diferencial. 	

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Sistema de Responsabilidad Corporativa Secretaría General y Soporte a Presidencia		
	Código GEE-G-035	Elaborado 30/09/2021	Versión: 1

		<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Se incluye el esquema de gobernabilidad de Ecopetrol. • Se agregó a la descripción de la implementación de la Guía, un acápite de Debida Diligencia. • Se incluye el esquema del ciclo de gestión en DDHH. • Se hace una descripción detallada del plan anual de DDHH y de los indicadores para la gestión en DDHH. • Se hace una descripción detallada de los mecanismos de reclamación y remediación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se hace una descripción detallada de la formación y comunicación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se hace una descripción detallada de la referenciación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se ajusta la descripción referente al reporte de Ecopetrol dentro de la implementación.
--	--	--

Para mayor información dirigirse a:
Autor(es): Mónica Andrea Tangarife Pedraza Teléfono: 2340000 ext. 1051 Buzón: monica.tangarife@ecopetrol.com.co Dependencia: Gerencia de Responsabilidad Corporativa – Secretaría General y Soporte a Presidencia

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
CAROLINA OCAMPO MAYA Gerente de Responsabilidad Corporativa Cédula de Ciudadanía C.C. 52.800.253 Secretaría General	MÓNICA JIMÉNEZ GONZÁLEZ Secretaria General y Soporte a Presidencia Cédula de Ciudadanía C.C. 52.411.766 Secretaría General
	FELIPE BAYÓN PARDO Presidente Cédula de Ciudadanía C.C. 80.407.311 Presidencia

*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.*