



# Derechos Humanos

## Informe especial



# Informe especial de **Derechos Humanos**

Gerencia de Responsabilidad Corporativa

Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General

2024



# Mensaje del Presidente

Con mucho orgullo les presento el primer informe especial sobre Derechos Humanos (DDHH) de Ecopetrol. Este informe muestra a nuestros grupos de interés, la evolución del compromiso de la Compañía y su Grupo con el respeto, la promoción y la defensa de los DDHH, al tiempo que proporciona información relevante sobre las acciones para la debida diligencia empresarial, atendiendo los desafíos que los territorios donde operamos, las personas, las comunidades y el mercado, nos proponen.

Este informe da cuenta de la adopción de los estándares establecidos en diferentes instrumentos internacionales, con especial énfasis en los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH de las Naciones Unidas (PRNU), marco global creado para mejorar el desempeño empresarial en relación con los DDHH, con el objetivo de que éste contribuya en la gestión de los impactos en los titulares de derechos, así como a una globalización sostenible socialmente.

Este informe nace con dos objetivos. El primero es unirnos a la conmemoración del 75° aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se celebra el 10 de diciembre de 2023, fecha que nos recuerda la importancia de tener consensos en torno a la universalidad de los DDHH y que, a las empresas, nos invita a reflexionar acerca de nuestro rol en el respeto, la promoción y la defensa de los DDHH. Es una conmemoración que nos hace un llamado de atención a todos los seres humanos para pensar en cómo, desde nuestro ámbito de acción, podemos aportar a generar escenarios de unión, de paz y de respeto por las personas y el medio ambiente.

**B2** El segundo objetivo obedece a la responsabilidad de Ecopetrol de informar acerca de su gestión en DDHH hasta la fecha, en el marco de la transición energética. Resalto que en el Grupo Ecopetrol estamos comprometidos con llevar a cabo una transición energética justa enmarcada en el respeto de los DDHH en el desarrollo de todas nuestras actividades. Esto aportará al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al logro de las metas trazadas en el Acuerdo de París. Por ello, nos comprometemos a desarrollar escenarios de diálogo y participación con nuestros grupos de



Ricardo Roa Barragán

interés para la prevención de posibles impactos y la identificación e implementación de oportunidades y soluciones a los retos medio ambientales y sociales que hoy se nos ponen de presente.

**A2.2** Con este informe, reafirmo nuestro compromiso con el respeto, la promoción y la defensa de los DDHH establecidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos<sup>1</sup> y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como nuestra adhesión 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.

Así mismo, resalto nuestro el compromiso con el respeto y la promoción de la diversidad e inclusión, fomentando una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias, la equidad para el goce igualitario de derechos y la inclusión para favorecer entornos libres de violencia, discriminación, acoso sexual o laboral, en el que todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas, respetadas y puedan desplegar todo su potencial humano independientemente de su diversidad.

En el Grupo Ecopetrol continuaremos trabajando para liderar con el ejemplo en nuestras operaciones y en entornos colaborativos para que se respeten, promuevan y defiendan los DDHH a lo largo de toda nuestra cadena de valor y entre todos nuestros grupos de interés.

1. 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.

# Tabla de Contenido

Mensaje del presidente .....	p.3
Sobre este informe especial .....	p.5
Acerca del Grupo Ecopetrol .....	p.6

## 01

### **Evolución de los Derechos Humanos en Ecopetrol** p.8

<i>Compromiso de empresas transportadoras contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en las carreteras colombianas</i> .....	p.12
Ecopetrol en las valoraciones realizadas por terceros evaluadores en DDHH .....	p.14
Ecopetrol en la construcción de paz y reconciliación en Colombia .....	p.15

## 02

### **Compromiso de repesto y promoción de los Derechos Humanos** p.17

El compromiso del Grupo Ecopetrol con la Transición Energética Justa .....	p.20
Gobernanza de los DDHH en Ecopetrol .....	p.21

## 03

### **Debida diligencia y gestión de riesgos de Derechos Humanos** p.23

Ciclo de gestión de riesgos .....	p.24
Cuestiones destacadas .....	p.27
<i>¡Ecopetrol declara su compromiso con los defensores de derechos humanos!</i> .....	p.29
Derechos del trabajador .....	p.30
Entornos seguros e incluyentes .....	p.30
Acceso a fuentes de trabajo .....	p.30
Derecho de asociación sindical y negociación colectiva .....	p.31
Derecho de asociación en la cadena de suministro .....	p.31
Derechos colectivos y del medio ambiente .....	p.31
Derecho culturales y étnicos .....	p.34
Derecho a la igualdad y no discriminación .....	p.36
Diversidad e Inclusión en la cadena de abastecimiento .....	p.38
Acoso laboral y sexual .....	p.38
Acceso a la información .....	p.39
Escenarios de participación .....	p.39
Página web y redes sociales .....	p.40

## 04

### **Mecanismos de Reclamación y Remediación** p.41

Algunas medidas preventivas y de mitigación desarrolladas .....	p.42
Un caso específico de remediación y mitigación en Ecopetrol .....	p.43
Rehabilitación de 103 Ha (Flora) – Acuerdos de conservación .....	p.44
Ecoreserva “La Tayra Lisama” .....	p.45
Avances sociales .....	p.46

## 05

### **Lecciones aprendidas en Derechos Humanos de 2022-2023 y Retos** p.49

## Sobre este Informe Especial

Los DDHH son un asunto transversal a la gestión de las compañías, en tanto que a través de sus actividades generan impactos en los ámbitos social, económico, ambiental y más recientemente, tecnológico y digital, que a su vez repercute en las personas, como titulares de derechos.

Esta tendencia lleva a que las organizaciones, a través de sus órganos de decisión, sus trabajadores y a lo largo de su cadena de valor, estén llamados a respetar los DDHH, y que este compromiso se concrete en acciones de debida diligencia a lo largo de sus operaciones.

En el contexto colombiano, dada la mayor confianza en las empresas<sup>2</sup> que en otros actores sociales, se configura una oportunidad y responsabilidad para que desde el empresariado se identifiquen oportunidades que favorezcan no solo el respeto, sino también la promoción y acceso a los DDHH, de forma complementaria a las obligaciones del Estado en esta materia.

Este informe especial da cuenta del compromiso público de respeto y promoción de los DDHH del Grupo Ecopetrol y resalta su gestión y debida diligencia en esta materia, teniendo como premisa la dignidad del ser humano y el bienestar de las comunidades y personas, directa o indirectamente, relacionadas con las operaciones de la Compañía.

**B1 Si bien en la actualidad Ecopetrol reporta su desempeño en DDHH anualmente, a través de su Informe Integrado de Gestión (antes Reporte Integrado de Gestión Sostenible), este informe especial describe con mayor detalle las acciones de la Compañía en el marco de su compromiso de respeto y promoción de los DDHH, así como el abordaje que se le da a los riesgos e impactos en DDHH para su prevención, mitigación o de ser el caso, su remediación.** Todo lo anterior en el marco de la construcción de relaciones armónicas y de confianza con los grupos de interés. En tal sentido, este Informe Especial se divide en cuatro (4) capítulos:

- I. Evolución del compromiso y la gestión en DDHH en Ecopetrol.
- II. Compromiso público con el respeto de los DDHH y gobernanza.
- III. Debida diligencia y temas destacados de DDHH en Ecopetrol.
- IV. Acceso y mecanismos de remediación.

Este informe está elaborado siguiendo las principales recomendaciones del Marco para la elaboración de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (United Nations Guiding Principles Reporting Framework)<sup>3</sup> y da cuenta de manera general de las acciones de incorporación de los asuntos de DDHH en la gestión de la Compañía, desde 2009 hasta 2023. Este Informe está dirigido a todos los grupos de interés de Ecopetrol que quieren conocer su gestión frente a los asuntos de DDHH.

2. Edelman Trust barometer del 2023.

3. [https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF\\_SP-Dec2017.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_SP-Dec2017.pdf)

# Acerca del Grupo Ecopetrol

Ecopetrol S.A. es una sociedad de economía mixta, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía (MME) de Colombia. Tiene participación pública y privada, de carácter comercial, y desarrolla su objeto en competencia con particulares.

El objeto social de Ecopetrol es el desarrollo, en Colombia o en el exterior, de actividades industriales y comerciales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de hidrocarburos, sus derivados y productos; así como investigación, desarrollo y comercialización de fuentes convencionales y alternas de energía; la producción, mezcla, almacenamiento, transporte y comercialización de componentes oxigenantes y biocombustibles, la operación portuaria y la realización de cualesquiera actividades conexas, complementarias o útiles para el desarrollo de las anteriores.

Actualmente, Ecopetrol S.A., en su rol como matriz, lidera un grupo diversificado de energía que se gestiona por las siguientes líneas de negocio:

**Línea de negocio de hidrocarburos:** Comprende los segmentos y operaciones en los diferentes eslabones de la cadena de hidrocarburos, así: upstream (exploración y explotación), midstream (transporte y logística), downstream (refinación y petroquímica) y comercialización de crudos, productos, petroquímicos e industriales. Su objetivo es maximizar el valor de los negocios antes descritos, asegurando su foco en la eficiencia y competitividad, con una operación responsable con los territorios y un énfasis relevante en la descarbonización de sus operaciones.

## **Línea de negocio soluciones de bajas emisiones:**

Comprende el desarrollo de los negocios de gas GLP, biogás, gestión energética, H<sub>2</sub>, energías renovables, captura, almacenamiento y uso de carbono, geotermia, entre otros. Tiene como objetivo conceptualizar y desarrollar un portafolio de soluciones energéticas integrales para la diversificación y descarbonización de las operaciones del Grupo Ecopetrol, aprovechando sinergias transversales con las otras líneas de negocio.

**Línea de negocio transmisión y vías:** Comprende los negocios de transmisión de energía eléctrica, infraestructura vial y telecomunicaciones. Su objetivo es potencializar su desempeño y capturar sinergias con las otras líneas de negocio maximizando el valor de este tipo de negocios, que se caracterizan por tener modelos operativos desarrollados e implementados y retornos regulados.

## **Estrategia 2040: Energía que Transforma**

La estrategia 2040 del Grupo Ecopetrol cuenta con cuatro (4) pilares estratégicos (i) Crecer con la Transición Energética,



(ii) Generar Valor con SosteCnibilidad, (iii) Conocimiento de Vanguardia y (iv) Retornos Competitivos. Con esta estrategia de largo plazo, Ecopetrol afirma su compromiso con una transición energética justa y equitativa, apostándole a la diversificación de su portafolio, manteniendo la integridad y el valor del negocio tradicional y generando valor para todos sus grupos de interés.

Para abordar los retos que implica una transición energética justa, Ecopetrol ha definido entre las principales metas la de lograr cero emisiones de Gases Efecto Invernadero –GEI– para el 2050, reducir el 55% de sus emisiones de metano al 2030, llegar a cero vertimientos para el 2045 y optimizar su consumo interno de energía en 25PJ. De igual forma, generar procesos de reaprendizaje del 70% del personal de la Compañía frente a los desafíos del sector, fortalecer los procesos de diálogo con las comunidades y aumentar la inversión social para la transformación de los territorios.

Bajo esa perspectiva, el respeto y promoción de los DDHH hacen parte del actuar empresarial responsable de la Compañía, con operaciones seguras, responsables y eficientes, en las cuales el relacionamiento con el medioambiente y los grupos de interés es armónico; 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.

**C1** Así, la gestión de los asuntos de DDHH apalanca la estrategia 2040 desde una perspectiva estratégica y táctica, con foco en la debida diligencia, para todos los procesos de la Compañía, especialmente aquellos que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos o son críticos por su potencial impacto en los DDHH, involucrando a todos los niveles de la organización, según sus roles y responsabilidades. Se resalta que a finales de 2023 se actualizó la materialidad de la Compañía, con el objetivo de determinar el listado de elementos o asuntos en los cuales Ecopetrol se debe enfocar para asegurar la generación de valor a sus grupos de interés y su sostenibilidad en el tiempo. Este ejercicio mostró que uno de los asuntos transversales en la generación de valor de la Compañía es la gestión de los DDHH. Así, se evidencia la relevancia de esta temática no solo para Ecopetrol sino para el relacionamiento con los diferentes grupos de interés.



# 01. Evolución de los Derechos Humanos en Ecopetrol

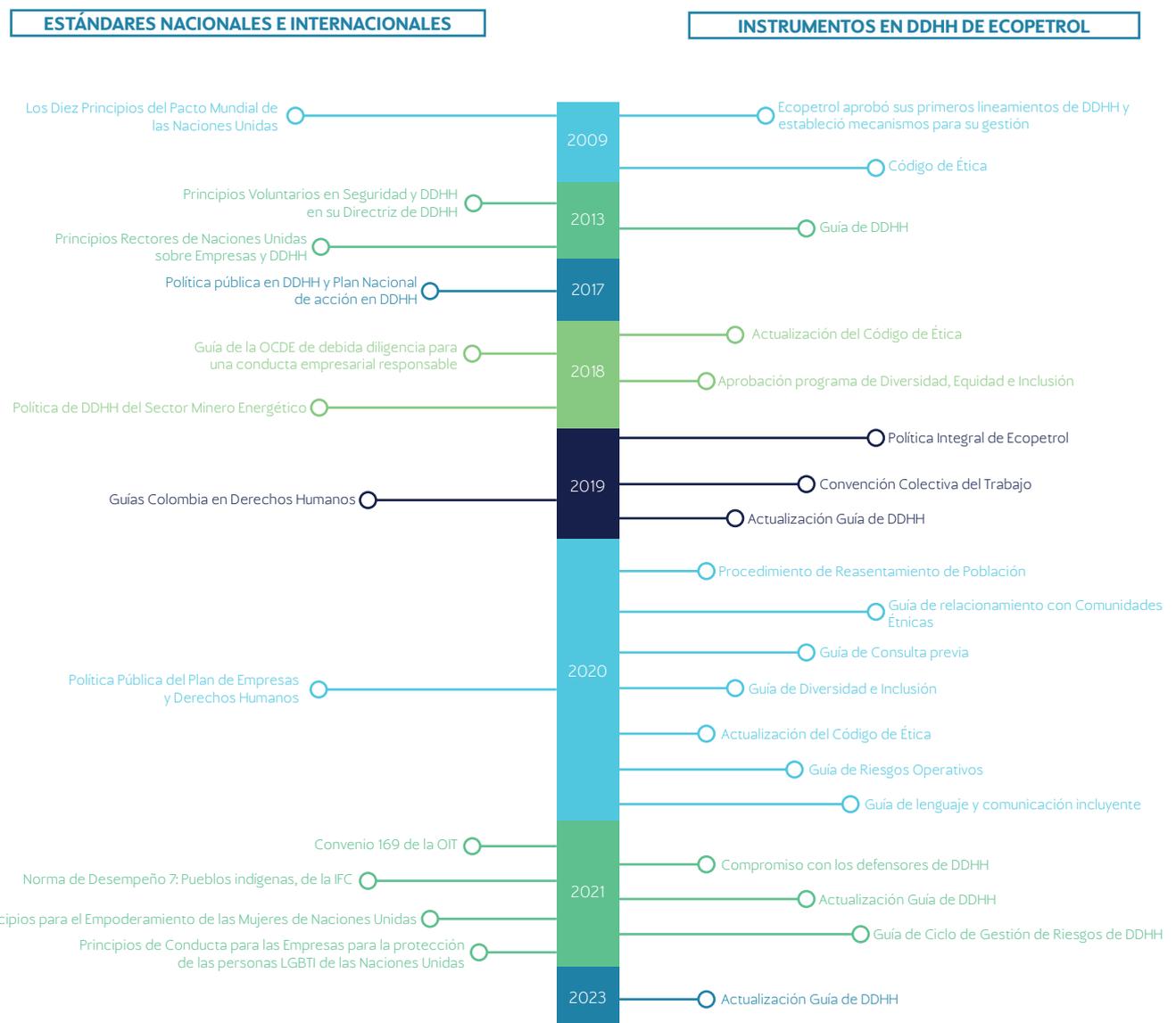


# I. Evolución de los DDHH en Ecopetrol

Ecopetrol ha sido por años una de las empresas más importantes y la más grande de Colombia, convirtiéndose en un actor socioeconómico relevante a nivel nacional y en Latinoamérica. Consciente de este rol, la Compañía ha adoptado y fomentado una conducta empresarial responsable, estrechando su relación con los titulares de derechos y otros grupos de interés, con el objetivo de atender sus responsabilidades en materia de DDHH.

**B2.** De lo anterior, ha derivado su compromiso con el respeto y promoción de estos últimos, el cual ha respondido a los diversos estándares internacionales y nacionales, entre los cuales se encuentran la Carta Internacional de DDHH, los Diez Principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los DDHH (PRNU), el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH, por mencionar algunos.

**Gráfico 1.** Evolución de los DDHH a nivel nacional, internacional y en Ecopetrol



Fuente: Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General - Ecopetrol

**A1.1 - C1.** El compromiso de respetar y promover los DDHH ha estado siempre presente en la cultura organizacional, y en el 2009 se inicia la formalización del mismo a partir de la adhesión de Ecopetrol al Pacto Mundial de Naciones Unidas, de donde se desprende además la primera Guía de DDHH de Ecopetrol (2009), que hizo público el compromiso de la Compañía en cuatro (4) aspectos: 1. Operar en el marco de respeto a los DDHH, el ordenamiento interno y los acuerdos internacionales; 2. Rechazar y condenar públicamente cualquier abuso o violación de los DDHH o el Derecho Internacional Humanitario (DIH); 3. Exhortar a una investigación completa e imparcial de los abusos reportados; y 4. Trabajar con un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Para dar tracción a los asuntos de DDHH, en este mismo año se creó el Comité de DDHH, el cual apalancaba el Plan Táctico de DDHH, cuyo desarrollo era medido a través del indicador de cumplimiento del Programa Corporativo para este asunto. En términos de gobernanza, el Comité de DDHH tenía funciones asociadas a la aprobación del plan táctico, el cual estaba alineado a los planes de acción definidos en distintas áreas de la organización, que tuvieran foco en DDHH; su seguimiento y la proposición de temas para aprobación en el marco del Comité Directivo de la Compañía.

Bajo dichas funciones, el Comité de DDHH aprobó un perfil estratégico de los asuntos de DDHH el cual estaba compuesto por seis (6) ejes estratégicos: derecho de afiliación y negociación colectiva, derecho a la igualdad en el trabajo, sistema de peticiones, quejas y reclamos en DDHH, derechos de los grupos étnicos, derechos de los niños, niñas y adolescentes, y derechos humanos y seguridad. En cada uno de ellos se desarrollaron actividades de debida diligencia y difusión en DDHH durante 2010.

**C1.** Este compromiso se reforzó también a través del primer Código de Ética de Ecopetrol, expedido el mismo año, en donde además del compromiso contra la corrupción, se hizo un llamado a promover el respeto por los DDHH y el Derecho Internacional Humanitario.

En 2011, dando continuidad al perfil estratégico y plan táctico establecidos, se desarrollaron las actividades definidas en torno a los seis (6) ejes ya mencionados. Sobre cada eje se adelantaron acciones concretas de las cuales resaltan: la gestión continua de DDHH con relación a la afiliación sindical y negociación colectiva, dando prioridad al diálogo para la solución de controversias y el desarrollo del Capítulo sobre DDHH y Paz de la Convención Colectiva del Trabajo; la definición de un plan dirigido a contar con lineamientos para la eliminación de la desigualdad en el trabajo y manejo de personas con discapacidad; la validación del Sistema de Quejas y Reclamos conforme a los requerimientos en DDHH; la elaboración de guías y documentos tendientes a asegurar la gestión con grupos étnicos, como el caso de la guía de gestión con grupos étnicos, los procedimientos para la caracterización de estos grupos y para adelantar diálogos interculturales, entre otros; y la capacitación en DDHH a más de 450 personas asociadas a labores de vigilancia, atendiendo las recomendaciones de los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH.

**C.1.1** En 2012 el Plan Táctico de DDHH, giró en torno a cuatro (4) iniciativas principales: Debida Diligencia en DDHH, promoción de los DDHH en los entornos operacionales de la Compañía, formación en DDHH y participación en espacios multiactor, tales como Guías Colombia y el Comité Minero Energético.

**C4.1** En el marco del compromiso con la debida diligencia, se impulsó la gestión de DDHH a través del proceso de monitoreo y análisis de los riesgos e impactos en DDHH de las operaciones y su cadena de valor, encuadrando la actuación de la Compañía con lo establecido en los PRNU. Asimismo, se creó el Comité de Casos Especiales, que tomaba las medidas de mitigación de riesgos o impactos mejorando la gestión en DDHH. Adicionalmente, se adoptaron acciones de prevención de riesgos de seguridad que impactaran en el derecho a la vida e integridad, tales como la suscripción de un convenio con el Programa Presidencial de Acción Integral contra Minas, para la gestión del riesgo de presencia de minas antipersona en áreas de operación, y la formación en DDHH a trabajadores, contratistas y comunidades.

**A1.1 - C4** En 2013, Ecopetrol reafirmó su compromiso de debida diligencia emitiendo la Directriz de Derechos Humanos, que incorporó los compromisos y declaraciones corporativas, así como roles, responsabilidades y lineamientos operativos en la materia. Esta se desarrolló teniendo como marco de referencia los PRNU e igualmente hizo expreso el compromiso de tener especial consideración con el respeto de un grupo de al menos 10 derechos entre los que se encontraban la vida, integridad, libertad, la no discriminación y los derechos colectivos y del medio ambiente.

Con este nuevo documento, la Compañía ahondó en su compromiso con el respeto y promoción de los DDHH al reconocer los PRNU como fundamento para el desarrollo de sus actividades y operaciones empresariales. En esta hizo explícito el ciclo de gestión en DDHH, basado en un ciclo de planeación, implementación, verificación y actuación (PHVA) que involucraba el direccionamiento estratégico, la evaluación de riesgos, impactos y oportunidades; el Plan Táctico de DDHH; el monitoreo, documentación y reporte; así como la revisión de planes de acción, planes de mejora y adopción de medidas. En conjunto, se estandarizó el procedimiento de debida diligencia sobre presuntas afectaciones a los DDHH en las actividades desarrolladas, potenciando el aseguramiento de la cadena de valor y en general, de las operaciones empresariales.

**C4.1** Se resalta que, en el marco de su debida diligencia, en 2013 Ecopetrol realizó por primera vez la evaluación de riesgos de DDHH, asociado al desarrollo de las diferentes fases de la línea de negocio hidrocarburos. Dichos riesgos fueron incorporados en el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos y de esta manera, la Compañía empezó a realizar un levantamiento de riesgos con el objetivo de identificar, evaluar, prevenir, mitigar y, de ser el caso, remediar impactos sobre los DDHH, en el marco de sus operaciones.

En el ámbito laboral, se expidió la cartilla de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas con Ecopetrol, dirigida a los trabajadores de contratistas, con el fin de ilustrar sus derechos y obligaciones cuando se encuentran vinculados a través de contratos de trabajo, incluidos sus derechos laborales fundamentales. Previo al diseño y publicación de la cartilla (entregada a más de 21,000 trabajadores), se adelantaron capacitaciones en aspectos laborales a oferentes, planeadores, funcionarios, gestores y contratistas sobre los principales aspectos que deben tenerse en cuenta para un contrato. En el caso de los socios, se incorporaron cláusulas de acatamiento a instrumentos internacionales de DDHH.

Durante 2013 también continuó el apoyo a iniciativas diversas y multiculturales con el fin de proteger la integridad étnica, cultural, social y económica de las comunidades indígenas y afrocolombianas.

De la misma manera, en el marco del convenio suscrito con el Programa Presidencial de Acción Integral contra Minas Antipersonal, suscrito con base en los mapas de riesgos sobre posibles afectaciones por minas de este tipo, la Compañía llevó a cabo talleres de capacitación y educación en prevención y promoción de comportamientos seguros y soporte vital básico frente a minas antipersonales u otros artefactos explosivos. Las capacitaciones se adelantaron con comunidades vulnerables, con la comunidad indígena U'wa, contratistas, funcionarios de Ecopetrol, entre otros. A través de este proyecto se crearon capacidades instaladas dentro de la Compañía con el fin de prevenir y minimizar los impactos en DDHH que se pudiesen ocasionar por las minas antipersonales, en comunidades, funcionarios y contratistas. Fue destacado como buena práctica en el I Foro Regional sobre Empresas y DDHH de Latinoamérica y el Caribe (2013).

**C4.** En 2014 las actividades del Plan Táctico estuvieron orientadas a dos (2) objetivos: asegurar la debida diligencia y su trazabilidad en la operación, y agregar valor a través de la promoción de los DDHH en los entornos de operación de la empresa.

En el marco del primer objetivo se aprobó y puso en marcha el procedimiento para la identificación y monitoreo de riesgos e impactos en DDHH, así como la guía para la realización de visitas de campo frente a situaciones relacionadas con los DDHH de los grupos de interés. Los informes de identificación y monitoreo de riesgos en DDHH fueron puestos en conocimiento del Comité de DDHH para la adopción de medidas de prevención y mitigación.

Igualmente, se publicó oficialmente el procedimiento de debida diligencia para asegurar el respeto de los DDHH en la implementación de las medidas de seguridad física y a la par, se avanzó en la implementación de los Principios Voluntarios.

En desarrollo del segundo objetivo se continuó con la promoción del multiculturalismo a través del programa de diversidad y multiculturalidad; la promoción de la equidad e inclusión laboral con el programa Equipares; e igualmente con la promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes, que se apalancó en un plan de trabajo implementado conjuntamente con UNICEF para la erradicación del

trabajo infantil en la cadena de abastecimiento, identificado en su momento como un riesgo potencial.

**C4.** Durante 2015 y 2016 se mantuvieron los mismos objetivos estratégicos trazados en 2014, en donde los asuntos de debida diligencia fueron fortalecidos con la incorporación de fuentes externas al proceso de monitoreo de riesgos en DDHH. Adicionalmente, se adelantaron acciones de fortalecimiento de los instrumentos de aseguramiento en la cadena de suministro con la actualización del anexo de Responsabilidad Social y DDHH y la actualización de la Guía de Aspectos Laborales en actividades contratadas; también se implementó la cláusula de Seguridad y DDHH en los contratos de seguridad privada, elaborada de acuerdo con los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH.

### **C1. Compromiso de empresas transportadoras contra la explotación sexual de niños niñas y adolescentes en las carreteras colombianas**

En 2016, Ecopetrol firmó el Pacto de compromiso para la prevención de la explotación de niños, niñas y adolescentes con 26 empresas contratadas para llevar a cabo actividades de transporte por carrotanques.

- Se elaboró una propuesta de cláusula de tolerancia cero a la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, que las empresas comprometidas debían incorporar en sus códigos de conducta internos.
- Se socializó a las empresas la oferta institucional para la prevención del riesgo de explotación sexual de niños, niñas y adolescentes.
- Se dictó la cátedra a proveedores contra el trabajo infantil, promovida por el Ministerio del Trabajo, el Pacto Global, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y UNICEF, en asocio con la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.
- Se hicieron divulgaciones a los representantes de las empresas sobre las principales ventajas que una empresa puede obtener como consecuencia de implementar políticas y prácticas en el ámbito de los derechos de la niñez.

**C2.1** Este compromiso se renovó en 2018, con 20 empresas transportadoras, en los mismos términos señalados anteriormente.

Durante 2017, se llevaron a cabo una serie de actividades encaminadas a la actualización de la Guía de DDHH, de conformidad con la visión y misión empresarial, así como con los estándares internacionales, las necesidades operacionales y del entorno.

Por un lado, en el ejercicio anual de consulta de percepción y expectativas de los grupos de interés, se incluyó por primera vez un módulo específico sobre DDHH en el cual se consultó a cada grupo sobre sus percepciones en relación con la gestión de Ecopetrol en esta materia. Entre los aspectos consultados se incluyó la divulgación de la política de DDHH, la capacitación a trabajadores y contratistas en la materia, la existencia de mecanismos de atención y solución a reclamaciones de DDHH, la percepción frente al respeto por el derecho de asociación y al derecho a la no discriminación y la gestión de riesgos e impactos de DDHH, entre otros.

Adicionalmente, se adelantó un ejercicio comparativo con empresas de los sectores de hidrocarburos y minero energético, orientado a identificar los elementos más destacados en las políticas empresariales de DDHH y a analizar las principales brechas en relación con estándares internacionales, especialmente frente a los PRNU.

Los resultados de ambos ejercicios fueron tenidos en cuenta en la actualización de la Guía, que además fue consultada a nivel interno, previo a su expedición.

En materia de riesgos e impactos, se mantuvo la matriz elaborada en 2016, con la cual se identificaron 10 categorías de riesgos asociadas a la operación empresarial y de la cadena de suministro.

Para el aseguramiento de la cadena de valor, se adoptaron nuevamente el Anexo de Derechos Humanos

y Responsabilidad Social Empresarial, la Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol y las Cláusulas de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, para contratos relacionados con servicios de seguridad.

En 2018 la gestión de DDHH tuvo un foco importante en la evaluación de riesgos e impactos en DDHH, donde con el apoyo de expertos externos en la materia, se llevaron a cabo análisis de riesgos para las actividades desarrolladas en las regionales Oriente y Orinoquía, que representaban para ese momento, el 79% de la producción bruta de Ecopetrol.

Adicionalmente se llevó a cabo un diagnóstico en DDHH a lo largo de la cadena de proveedores, donde se abordaron aspectos como: compromiso público de las empresas con el respeto por los DDHH; políticas de DDHH; observancia de estándares internacionales y gestión en DDHH. El resultado inicial mostró que el 88,3% de las empresas encuestadas estaban comprometidas públicamente con los DDHH, sin embargo, los retos se encontraban en la gestión, para lo cual se continuó trabajando en fortalecer estos aspectos a lo largo de la cadena de suministro.

En ejercicio del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, durante este mismo año, se suscribió la Convención Colectiva del Trabajo 2018 – 2022, con una vigencia de 4,5 años, la cual cobijó al 77,7% de los trabajadores de Ecopetrol.

Este año, además, Ecopetrol, comprometida con la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión aprobó el desarrollo de una palanca estratégica para impulsar su gestión consolidando un programa que ha perdurado en el tiempo, al interior del Grupo Ecopetrol. En desarrollo de este, se promueve la diversidad, para impulsar habilidades que le ayudan a la Compañía a ser más incluyente y equitativa con todas las personas y grupos de interés; y desarrolla cinco (5) aristas en las que hace foco: género, discapacidad, etnias, origen y características socioculturales, y reconciliación.

**C1.** En 2019, la Compañía expidió la nueva Guía de DDHH, donde destaca la temática de DDHH como fundamento del Sistema de Responsabilidad Corporativa; el reconocimiento explícito del compromiso empresarial de respeto de los DDHH con base en la adhesión a los PRNU, los Diez Principios del Pacto Mundial, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH; la ampliación de los derechos sobre los cuales la empresa tiene especial consideración; y la incorporación de los principios de debida diligencia, mejora continua, transversalidad, complementariedad y trabajo colaborativo en la gestión de asuntos en esta materia.

En función de la debida diligencia, inició el análisis de riesgos para la regional Central (Magdalena Medio), con el acompañamiento de expertos externos. Adicionalmente, dando continuidad al ejercicio de análisis de riesgos en DDHH de 2018, durante el 2019 también se avanzó en la definición e implementación de acciones de prevención y mitigación de riesgos para las actividades que Ecopetrol desarrolla en sus regionales Orinoquía y Oriente.

**C1.** El Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) creado el año anterior, fue objeto de expansión en las empresas del Grupo y junto a esto se creó la Ruta de Inclusión Laboral y Económica Diversa para la cadena de suministro; además se lanzó la [Guía de Diversidad e Inclusión](#), la [Guía de Lenguaje y comunicación incluyente](#), los lineamientos corporativos de diversidad e inclusión y el kit de Diversidad e Inclusión para las empresas del Grupo.

En 2020 Ecopetrol finalizó el ejercicio de análisis de riesgos para la regional Central, el cual además de involucrar a aproximadamente 223 actores de la región y aplicar decididamente un enfoque diferencial, arrojó un conjunto de 16 riesgos que fueron agrupados en cuatro (4) categorías: derecho al medio ambiente sano, derechos al nivel de vida adecuado, derechos de la niñez, y derechos laborales en cadena de suministro – no discriminación.

Adicionalmente, dado que en esta regional se llevaría a cabo el Plan Piloto de Yacimientos No Convencionales, durante el 2020 se definieron las bases para continuar con un análisis de riesgos de DDHH particular para esta actividad a lo largo del 2021.

En relación con el DEI, durante 2020, se definió un modelo de gestión que incluyó una acción integral orientada desde la alta gerencia, soportado en políticas, objetivos, formación, alianzas entre otros elementos.

Este modelo se desplegó a través de iniciativas desarrolladas en [5 aristas](#) promovidas por **6 Sponsors** de la alta gerencia que conforman la Mesa de DEI, y con más de **417 voluntarios**. Cada arista cuenta con un propósito definido, enmarcado en el objetivo general de fortalecer una cultura incluyente, a través del reconocimiento y promoción de una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias, así como de la promoción de condiciones laborales equitativas.

Al igual que en los años anteriores, Ecopetrol mantuvo un relacionamiento armónico con las comunidades étnicas, llevó a cabo las consultas previas a que hubo lugar y apoyó diversas actividades de promoción y protección del multiculturalismo.

**C1.** En 2021, la Compañía actualizó nuevamente su [Guía de Derechos Humanos](#), instrumento que fue aprobado por su presidente y que definió los lineamientos en la gestión de los DDHH en el Grupo Ecopetrol. Adicionalmente, lanzó la [Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH](#), mediante la cual se definieron los conceptos y consideraciones clave para la planificación, identificación, evaluación, tratamiento y seguimiento de los riesgos de DDHH; que, junto al Instructivo de Debida Diligencia para la atención de quejas por amenazas o afectaciones a la vida e integridad personal, nutren el objetivo de ser una empresa líder en el respeto por los DDHH y la debida diligencia. Este mismo año, Ecopetrol hizo pública una [Declaración de Compromiso con los Defensores de Derechos Humanos](#).

Estos nuevos lineamientos corporativos respondieron a los más altos estándares nacionales e internacionales y permitieron que, durante los años 2022 y 2023, periodo en el cual se ahondará más adelante, Ecopetrol continuara asegurando la debida diligencia en sus operaciones, así como la incorporación del enfoque DEI.

La Compañía continuó cumpliendo con sus compromisos en materia de DDHH; con su responsabilidad de realizar las consultas previas a que hubiese lugar, así como promoviendo el multiculturalismo, a través de diversas iniciativas conjuntas con miembros de comunidades étnicas. Adicionalmente, se continuó fortaleciendo la gestión desde la perspectiva de Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH y con la cadena de valor.

### **Ecopetrol en las valoraciones realizadas por terceros evaluadores en DDHH**

La gestión de DDHH es reportada por la Ecopetrol y evaluada por distintos actores con interés en conocer el desempeño de la Compañía en dichos asuntos, desde una perspectiva de sostenibilidad. El ejercicio de reporte de la Compañía facilita la identificación de brechas en la gestión de DDHH, de mejores prácticas y el posicionamiento de Ecopetrol a nivel internacional y nacional.

Durante el 2022 y 2023 el énfasis en el cierre de brechas en DDHH se enfocó en el fortalecimiento del compromiso público de respeto de los DDHH mediante la actualización de lineamientos internos en la materia, en la gestión e identificación de riesgos de DDHH, así como en la gestión en cadena de valor (tanto con proveedores como con socios).

**C3.** La gestión de la Compañía en estos asuntos fue examinada por el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), evaluador que resalta que el desempeño de Ecopetrol ha ido mejorando a lo largo de los años, lo que se ha visto evidenciado en su alineación con los PRNU, así como en la prevención y mitigación de riesgos operacionales en las comunidades.

Se destaca que, en la última medición realizada en 2023 para el periodo 2022, la Compañía demostró tener el mejor desempeño en la categoría de DDHH con un puntaje de 92/100, frente a una calificación de 57 como el promedio de la industria de Oil & Gas. Se obtuvo un puntaje de 100/100 en tres (3) de las cuatro (4) categorías, a saber: compromiso, debida diligencia y evaluación. El reto de la Compañía para 2024 será continuar liderando con una gestión comprometida y respetuosa de los DDHH e impulsar las

oportunidades de mejora asociadas a la mitigación y remediación, cuyas prácticas están por encima del promedio de la industria.

Ecopetrol también ha sido evaluado por el Corporate Human Rights Benchmark, obteniendo un puntaje de 37.8/100 en su primera evaluación en 2018. Posteriormente, en 2019 la calificación aumentó en 2,6 para un total de 40.4/100 lo que respondió a avances en la estrategia de DDHH de la Compañía, que fortalecieron las actividades en materia de respeto y debida diligencia, concretamente en:

- Participación y comunicación de los compromisos y la política corporativa de DDHH para los proveedores de Ecopetrol.
- Inclusión de los trabajadores de los proveedores en los involucramientos con Grupos de Interés.
- Implementación de la evaluación de proveedores de Derechos Humanos.

En 2020-2021 la metodología del CHRB fue actualizada con tres objetivos fundamentales: alinear el CHRB a los mejores estándares en materia de DDHH y acoger la retroalimentación de la sociedad civil y expertos, buscar una coherencia entre el CHRB y otros radares y abordar temáticas que surgieron a raíz de la pandemia del coronavirus. En esta ocasión Ecopetrol obtuvo una puntuación de 11/26.

Nuevamente en 2022-2023 la metodología fue actualizada incluyendo un enfoque especial en los temas de participación de las partes interesadas en las distintas etapas de las operaciones de una empresa. También se incluyeron nuevos temas como la estrategia de las compañías, los riesgos empresariales y las tarifas de contratación (asociado a derechos laborales). En el marco de esta nueva metodología, Ecopetrol obtuvo en 2023 una puntuación de 37.9/100 lo que posicionó a la Compañía en el 16° lugar de 110 compañías evaluadas.

El CHRB resaltó que Ecopetrol es una de las 10 empresas extractivas que capacitan a sus directivos en asuntos relevantes de DDHH y capacitan a sus socios comerciales para cumplir con sus compromisos en la materia. También resaltó que es una de las 10 empresas extractivas que se comprometen a tener una tolerancia cero ante amenazas o ataques contra defensores de DDHH y promueven entre sus socios comerciales que asuman el mismo compromiso.

Como brecha destacable, en lo cual coincide con el DJSI, y que por lo tanto se convierte en un área a trabajar, se destacó que Ecopetrol tiene la oportunidad de ser más transparente sobre el proceso y los resultados de su mecanismo de quejas y los mecanismos empleados para brindar una reparación adecuada y oportuna a los titulares de DDHH. Es un compromiso de Ecopetrol, hacer más visible los asuntos relacionados con la remediación y los mecanismos de acceso a reparación.

### **Ecopetrol en la construcción de paz y reconciliación en Colombia**

Ecopetrol, desde sus inicios, ha estado comprometida con el desarrollo nacional, regional y local, desde todas sus dimensiones, incluida la de promover la paz y prosperidad en los territorios; además, ha sido pieza importante en el fortalecimiento de una cultura de respeto y promoción de los DDHH en el marco del conflicto armado.

En 2001, producto de conversaciones entre a Unión Sindical Obrera (USO) con la Compañía, se incluyó en la Convención Colectiva del Trabajo -CCT-, el Capítulo XVII Derechos Humanos y Paz, que estableció la creación de la Comisión de Derechos Humanos y Paz, con la misión de evaluar y acordar las acciones, estrategias y campañas que propugnen por la preservación de la vida y los DDHH de los trabajadores de Ecopetrol en general, y en la búsqueda de la paz que necesitan las regiones petroleras del país, así como propiciar un clima de convivencia y resolución pacífica de conflictos. Gracias a su trabajo, se ha logrado proteger la vida de los trabajadores, en coordinación con el Estado colombiano.

En 2013, con ocasión a la Convención Colectiva de Trabajo vigente en ese momento, se acordó trabajar conjuntamente un proyecto de Memoria Histórica en el Magdalena Medio, mismo que más adelante contó con el apoyo del Centro Nacional de Memoria Histórica. En esta línea, al año siguiente, la Compañía

apoyó la publicación del libro “Del dolor a la esperanza, una aproximación a la memoria histórica de los municipios de Puerto Rico y El Castillo”, en el Meta y aportó a la iniciativa de Reconciliación Colombia.

Teniendo en cuenta el contexto nacional e internacional, para el 2015 se intensificaron las actividades que aportaran a la construcción de paz, entre las que se encuentran: el apoyo al Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio para la recuperación de la memoria histórica; los relatos de memoria para promover la construcción de paz desde la cotidianidad; talleres para la apropiación del proceso de construcción de paz; y las acciones de prevención de riesgos por minas antipersona, tal como se hacía desde 2012.

Durante 2016 se continuó trabajando el programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio, y tras la firma de los acuerdos de paz de La Habana, se conformó el equipo de posconflicto y construcción de paz, permitiendo el alistamiento de la Compañía frente al escenario de construcción de paz. También se inauguró el museo virtual e itinerante de memoria, con el cual se buscaba generar un aporte a la reconciliación y cultura de paz a través de relatos de vida de personas víctimas del conflicto (trabajadores, contratistas y otros grupos de interés), representados por objetos.

Adicional a esto, desde 2019 la Compañía fue invitada a participar en los Diálogos para la No Repetición, organizados por la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición (CEV), como espacios de participación y discusión social para profundizar sobre las causas del conflicto armado y su impacto en la sociedad. Así mismo, en 2021, Ecopetrol hizo entrega a la CEV del informe “Ecopetrol en el Magdalena Medio: Narrativa corporativa sobre los impactos del conflicto armado en sus operaciones” con el objetivo de aportar a la construcción del Informe Final de la Comisión y a la memoria histórica del país. Posterior a esto, el relacionamiento y aporte de insumos e información a la CEV se mantuvo.

El aporte a la construcción de paz en los años siguientes incluyó un enfoque territorial, un relacionamiento institucional dinámico, un trabajo en la reconciliación desde una visión de posconflicto, y un esfuerzo en la reconstrucción del tejido social y en el cierre de brechas socioeconómicas en los territorios a través de talleres con comunidades, iniciativas, e inversión social. En este último caso la inversión se hizo, en parte, a través del mecanismo de “obras por impuestos”, cuyo fin es ejecutar obras o proyectos de inversión pública de gran impacto social, priorizando zonas afectadas por el conflicto armado.

A su vez, desde el programa DEI, la arista de Reconciliación que promueve la inclusión e igualdad de oportunidades para la población víctima del conflicto, excombatientes y retirados de fuerza pública, implementó iniciativas que promovieron el empleo y emprendimiento inclusivo, la transformación de estereotipos y sesgos.

La CCT 2023–2026 ratificó la Comisión de Derechos Humanos y Paz reafirmando su compromiso con el derecho a la vida y el desarrollo del entorno social de las áreas en las que se opera. Así mismo por primera vez, se integra el capítulo de Diversidad Equidad e Inclusión (DEI) con enfoque de Género, donde se crea la Comisión de Género, con el fin de habilitar un espacio de diálogo y colaboración que permita recibir y proporcionar información relativa para la mejora continua no solo de los protocolos de prevención de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género, si no de las acciones de formación, divulgación y comunicación que promueven este fin.

El recuento histórico que se realizó a lo largo de este capítulo tiene como objetivo mostrar el avance de la Compañía en materia de DDHH y la relevancia de la temática para la organización. Ecopetrol, inclusive antes de que los PRNU fueran aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2011, ya contaba con su primera Guía de DDHH y daba lineamientos sobre sus expectativas en la gestión de los DDHH en el marco de sus operaciones. Esta gestión y lineamientos en la materia han ido evolucionando en la medida en que las exigencias y expectativas de los grupos de interés han ido cambiando y los estándares han ido volviéndose más exigentes con el objetivo de evitar impactos en los DDHH.

Como se verá a continuación, la Guía de DDHH, que plasma el compromiso público de respeto y promoción de los DDHH en Ecopetrol, ha sido actualizada de manera constante. Esto para comunicar claramente y en un lenguaje más preciso, el compromiso de la empresa con los DDHH, adhiriendo a los más altos estándares internacionales, desde el más alto nivel de la Compañía y bajo un gobierno sólido y estructurado.

# 02. Compromiso de respeto y promoción de los Derechos Humanos



## II. Compromiso de respeto y promoción de los DDHH en Ecopetrol

**A1.** El compromiso público de Ecopetrol con el respeto y la promoción de los DDHH se materializó en el 2009 y ha seguido desarrollándose con el paso del tiempo. Este responde a las realidades sociales, ambientales y económicas de los territorios en los cuales opera la Compañía y su Grupo, y a la evolución de los estándares y regulación nacional, internacional, las expectativas de los grupos de interés y el desempeño anual de la Compañía en esta materia, según los indicadores internos de gestión y benchmarks internacionales.

El compromiso público<sup>4</sup> vigente del Grupo Ecopetrol, expresado por su presidente, hace un énfasis importante en el respeto y promoción de los DDHH y en el fortalecimiento de su gestión, para llevar a cabo una Transición Energética Justa. En el marco de esta transición se reafirma, además, el compromiso del Grupo por promover, desde sus más altos niveles, prácticas asociadas a la DEI con el fin de fomentar el goce igualitario de derechos y favorecer entornos seguros para todas las personas.

Con el ánimo de aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Grupo también asume con rigor los compromisos desprendidos del Acuerdo de París y la necesidad de desarrollar una Transición Energética Justa que permita mitigar el cambio climático, por lo que se resalta la importancia de continuar abriendo escenarios que le permitan a la Compañía y a sus diferentes grupos de interés, asumir los retos ambientales y sociales que se presentan actualmente. Este compromiso se encuentra desarrollado en la Guía de DDHH y Empresa, la cual detalla el propósito de la Compañía en este sentido, su alcance y mecanismos de implementación.

**A1.2.** La Guía de DDHH y Empresa de Ecopetrol hace las veces de política en esta materia; se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de DDHH de las Naciones Unidas y a los principios recogidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este compromiso responde a los más altos estándares internacionales, entre ellos, los Principios

Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DDHH (PRNU), los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

**A.1.1.** En la elaboración y actualización de las distintas versiones de la Guía de Derechos Humanos, se han involucrado trabajadores, miembros del Comité Directivo, expertos internos y externos, así como la Junta Directiva de la Compañía.

La recientemente actualizada Guía de DDHH y Empresa (2023) fue elaborada por el equipo especializado interno con el que cuenta Ecopetrol y posteriormente, validada con miembros del Comité Directivo, con el objetivo de plasmar de manera adecuada los diferentes temas que se manejan en las dependencias de la Compañía y que pueden agruparse dentro de la gran sombrilla de los DDHH: diversidad, equidad e inclusión (DEI), seguridad física, ética, talento humano, comunidades étnicas, asuntos sindicales, entre otros. De esta manera, se asegura la transversalidad de la temática en Ecopetrol. Adicionalmente, la Guía fue validada con expertos internacionales<sup>5</sup> y nacionales<sup>6</sup>, cuyo aporte se ve reflejado en el aseguramiento de la adopción de los más altos estándares en la materia.

Finalmente fue aprobada por el presidente de Ecopetrol, así como versiones anteriores. Se espera que iniciando el 2024 esta nueva versión pueda ser socializada con el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva, así como con los demás grupos de interés.

En la Guía se establece que el Grupo 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 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 la Compañía.

4. El Principio Rector 15 de los PRNU establece la importancia de que las empresas cumplan con su responsabilidad de respetar los DDHH, para lo cual se debe contar, entre otros, con un compromiso político al respecto, el cual debe ser refrendado desde el más alto nivel de la organización.

5. Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso de Chile.

6. Zuleta Abogados, firma de abogados colombiana con amplia experiencia en DDHH y Derecho Internacional Humanitario.

**A1.2** Si bien Ecopetrol respeta la totalidad de los DDHH internacionalmente reconocidos, en el marco de sus operaciones y de sus relaciones contractuales y comerciales, la Compañía ha declarado actuar de manera proactiva y diferenciada para respetar y promover los siguientes derechos y libertades: derecho a la vida, integridad personal, libertad personal, libertad de asociación sindical y negociación colectiva, derecho a condiciones dignas, favorables y adecuadas en el trabajo, prevención del trabajo forzoso e infantil, derecho a la salud y seguridad en el trabajo, derechos de la niñez, derecho a la igualdad y no discriminación, 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 medioambiente.

**A2.4 - C1** El compromiso de respeto y promoción de los DDHH también se encuentra plasmado en el [Código de Ética y Conducta](#), el cual contiene lineamientos de obligatorio cumplimiento en esta materia, y fue aprobado por el presidente de la Compañía y la Junta Directiva. Son destinatarios del Código de Ética los miembros de las juntas directivas y trabajadores de Ecopetrol y de su Grupo, también todas las personas naturales o jurídicas que tengan relación con este, incluyendo a beneficiarios, accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados (incluidos joint ventures), oferentes, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas. Este código es de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios.

**A2.4 - C1** Adicional a lo anterior, Ecopetrol también cuenta con la Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por la Compañía, la cual contiene lineamientos de DDHH, enfocados en la observancia de los derechos laborales fundamentales, en la cadena de suministro.

**C1.** Así mismo, la Compañía cuenta con la [Guía de Diversidad, Equidad e Inclusión](#) que aborda las pautas esenciales para asegurar ambientes laborales que propendan por una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias, la equidad para el goce igualitario de derechos y la inclusión para favorecer entornos libres de violencia, discriminación, acoso sexual o laboral, en el que todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas, respetadas, reciban igualdad de oportunidades y puedan desplegar todo su potencial independientemente de su diversidad.

**A1.3** Con el objetivo de difundir su compromiso con los DDHH, la Compañía lo ha hecho público a través de su [página web](#), al igual que a través de su Informe Integrado de Gestión, que anualmente contiene un capítulo sobre su desempeño en esta materia.

**A2.3 - C1.1** Adicionalmente, para concientizar sobre la relevancia del tema, Ecopetrol realiza anualmente capacitaciones en materia de DDHH dirigidas a sus diferentes grupos de interés, entre los que se incluye a los órganos de gobierno (juntas directivas del Grupo Ecopetrol), personal, proveedores, trabajadores contratistas y socios. En las mismas se abordan las políticas internas y compromiso de respeto por los DDHH en la Compañía, temas relacionados con los PRNU, la Declaración Tripartita de la OIT y otras temáticas más específicas, tales como la debida diligencia en DDHH, los derechos laborales fundamentales, el medio ambiente sano, entre otros. Las capacitaciones se aseguran a través de los siguientes medios: curso virtual de DDHH, capacitaciones virtuales y presenciales con expertos internos o externos, charlas de DDHH transmitidas vía streaming, y envío periódico de piezas de información con mensajes claves en la temática, entre otros.

**C1.1** El objetivo principal en la difusión del compromiso, además de darlo a conocer, es generar capacidades que permitan a todos los públicos desarrollar una cultura de DDHH que favorezca la debida diligencia en la gestión de la Compañía. Se resaltan los siguientes logros durante el periodo 2022 - 2023:

- + 8,600 trabajadores se han capacitado a través del curso virtual de Ecopetrol en DDHH y Empresa.
- Se registró un total de 1,916 conexiones en las charlas vía streaming que se realizaron sobre temas de DDHH, entre ellas: Importancia de la gestión de DDHH en Ecopetrol; Taller sobre DDHH y Empresa; Derechos Humanos: estrategias para prevenir y transformar conflictos; Factores de éxito para una cadena de suministro respetuosa de los Derechos Humanos; Derechos Humanos y medio ambiente: ¿cuál es su relación?

- Se dictaron capacitaciones en DDHH a +1600 trabajadores y a equipos de 10 empresas socias, haciendo énfasis en la debida diligencia en DDHH, respeto a líderes sociales y el compromiso de respeto de los DDHH en la Compañía.
- Se enviaron piezas de comunicación sobre DDHH al 100% de socios y al 100% de proveedores.

**C3.** El impacto de las capacitaciones en los grupos de interés se evidencia en los resultados de la encuesta Compromiso con la Transparencia 2022 que indicó que, de los 9,217 participantes, el 99.8% conoce el compromiso público de respeto por los DDHH de Ecopetrol y el 100% está comprometido con respetar los DDHH de los diferentes titulares de derechos.

Es igualmente destacable el crecimiento en el conocimiento que tienen los grupos de interés sobre los compromisos y mecanismos con los que cuenta Ecopetrol en materia de respeto por los DDHH. En la mayoría de los grupos de interés se tuvo mejoras de hasta 25 puntos porcentuales en la encuesta que se les realiza anualmente. Esto refleja una fuerte atención y trabajo en la temática.

**A2.4.** La Compañía cuenta además con el Anexo contractual de Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión, aplicable a proveedores, el cual fue recientemente actualizado<sup>7</sup> con el objetivo de comunicar su compromiso y asegurar el respeto de los DDHH y la debida diligencia en la cadena de suministro de la Compañía. Así mismo, Ecopetrol cuenta con cláusulas de DDHH en los contratos de asociación, actualmente en proceso de actualización y socialización, a través de la firma de un compromiso de respeto de los DDHH, con las empresas socias.

### El compromiso del Grupo Ecopetrol con la Transición Energética Justa

Colombia le apuesta a una matriz energética en crecimiento, limpia y diversificada. Normalmente, la transición energética se ha abordado desde la perspectiva ambiental y energética. No obstante, materializar una transición justa implica incorporar las dimensiones social y económica; se trata de un compromiso con la seguridad energética, el medio ambiente y contribución a la sociedad.

En Ecopetrol se ha considerado necesario gestionar la transición energética de manera justa. Es decir, capaz de garantizar el acceso a la energía, así como la consecución de cero emisiones netas al 2050, y que permita una gestión responsable de los impactos reales y potenciales de la transición sobre los titulares de derechos y el medioambiente.

**C1.** Así, en la transición energética justa (TEJ), la sociedad se convierte en componente fundamental de la estrategia del Grupo Ecopetrol. La TEJ está orientada a poner a las personas en el centro



7. Este Anexo databa de 2016, por lo cual requería una actualización para asegurar la temática de DDHH y diversidad, equidad e inclusión en la cadena de suministro. Esta actualización se llevó a cabo en octubre de 2023.

para asegurar el respeto de sus DDHH, a través de acciones que propendan por la equidad, la participación social, el conocimiento de vanguardia y la gradualidad, soberanía y confiabilidad.

Es importante resaltar que la TEJ en Colombia puede cerrar brechas y traer oportunidades para garantizar acceso, participación y desarrollo, con responsabilidad ambiental. En ese sentido, la TEJ en Ecopetrol se aborda desde cuatro (4) grandes aristas:

- Favorecer el acceso a energía limpia: a través de la TEJ se busca proveer, mantener y transportar los energéticos de manera asequible, preservando el acceso de los usuarios actuales y llegando a nuevos usuarios. Se tiene previsto +70,000 nuevos usuarios potenciales a 2024.
- Promover la evolución de la fuerza laboral en condiciones de trabajo decente: mediante el reequipamiento de nuevas capacidades a través de reskilling y upskilling. En Ecopetrol se tiene la meta de lograr que el 70% de los trabajadores tengan retooling a 2030.
- Fomentar comunidades resilientes: a través de diálogo social inclusivo y la participación activa de las comunidades en las áreas de influencia de Ecopetrol. Así contribuir de manera tangible a cerrar brechas sociales, generar un impacto social positivo en el territorio, desarrollar comunidades resilientes, mitigar condiciones de vulnerabilidad, pobreza energética y socioeconómica, fomentando el empleo, emprendimiento y vocaciones productivas de las regiones.
- Fomentar la colaboración y la transparencia: mediante procesos oportunos y claros de información acerca de los proyectos asociados a la TEJ.

La implementación de estas aristas se refuerza con el compromiso del Grupo Ecopetrol para realizar todas sus actividades y aquellas que involucran a su cadena de valor, en el marco del respeto de los DDHH.

### Gobernanza de los DDHH en Ecopetrol

Es reconocido que la operación empresarial puede acarrear impactos positivos o negativos en los titulares de DDHH, quienes a su vez hacen parte de los grupos de interés con los que las compañías interactúan permanentemente. De ahí la importancia de establecer marcos de actuación que permitan definir responsabilidades para el respeto y promoción de los DDHH en las actividades empresariales, que en el caso de Ecopetrol están establecidas desde lo estratégico, pasando por lo táctico y operativo.

Ecopetrol, al ser una empresa mayoritariamente estatal, está llamada a liderar con el ejemplo y por ende tiene una gestión sólida en lo que tiene que ver con la coherencia entre el gobierno corporativo, la definición de compromisos explícitos en DDHH y su gestión, así como con en la identificación y tratamiento de eventuales impactos en los DDHH (PRNU4)<sup>8</sup>.

**A2.2** Desde una perspectiva de gobierno corporativo, es fundamental que los equipos directivos lideren en el respeto y promoción de los DDHH, conozcan cuáles son los derechos más importantes para su organización<sup>9</sup> e incorporen las herramientas que sean necesarias para su adecuada gestión. En el caso de Ecopetrol, los asuntos de DDHH son periódicamente conocidos por la Junta Directiva de la Compañía, a través de su Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.

8. El PRNU 4 establece que, cuanto más próxima del Estado se encuentre una empresa, más se justifica que el Estado asegure que respete los DDHH, pues en estos casos poseen o controlan las empresas, y tienen mayores medios a su disposición para hacer cumplir las políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto de los DDHH.

9. La Guía de DDHH de Ecopetrol señala como derechos de especial consideración por parte de la Compañía y su Grupo, los siguientes: 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 gruposétnicos a través de la consulta previa, derechos colectivos y del medio ambiente.



Este comité revisa periódicamente la estrategia, las tendencias y los avances en materia de DDHH, así como asuntos críticos que se desprenden de los ejercicios de debida diligencia que se realizan periódicamente. De estos asuntos también conoce el Comité Directivo conformado por el presidente y vicepresidentes de Ecopetrol, quienes de manera permanente están siendo informados de la gestión de los DDHH en la Compañía. Esto con el objetivo de contar con información clave y estratégica que les permita la toma de decisiones teniendo en cuenta la salvaguarda de los intereses de los titulares de derechos.

**A2.1** Por su parte, la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, vela por la consolidación de Ecopetrol como un ciudadano corporativo ejemplar, orientando el comportamiento del Grupo en cuanto a las mejores prácticas y estándares de responsabilidad corporativa, SosTECnibilidad® y DDHH. Para garantizar lo anterior, tiene a su cargo el gobierno y direccionamiento de los asuntos de DDHH al interior de la Compañía.

**C.5** Dicha área es la encargada de coordinar el ciclo de gestión en DDHH para que, de manera conjunta con otras áreas corporativas y operativas, se lleven a cabo las acciones que en el marco del respeto y promoción de los DDHH corresponda, para asegurar la debida diligencia empresarial, bajo el Plan Anual de Derechos Humanos. Este último, contiene los ejes estratégicos, las actividades, responsables, indicadores y avances de la gestión en DDHH, lo que permite establecer el cumplimiento y eficacia de las acciones adelantadas por la Compañía. Para las vigencias 2022 y 2023 del 100%.

**A2.3.** Adicionalmente, mediante el modelo de relacionamiento con las empresas del Grupo Ecopetrol, la función de Responsabilidad Corporativa, también se encarga de elaborar y divulgar los lineamientos que deben ser seguidos por las empresas filiales y subsidiarias del Grupo en materia de DDHH, frente a lo cual realiza seguimiento periódico a su implementación.

Dado que, tanto las áreas corporativas como de negocio tienen entre sus roles y responsabilidades el respeto por los DDHH en el marco de su gestión, según su función, desarrollan acciones de debida diligencia tales como: (i) identificación y gestión de riesgos operativos de DDHH; (ii) aseguramiento de DDHH en la cadena de suministro; (iii) diálogo con comunidades, (iv) gestión de canales de comunicación de quejas asociadas a DDHH, ej. Línea ética y Oficina de Participación Ciudadana, (v) gestión de las relaciones sindicales y (vi) comunicación y divulgación a grupos de interés.

La distribución de roles y responsabilidades propende por facilitar la generación de un ambiente de confianza, transparencia y rendición de cuentas que vela por la prevención y mitigación de impactos en los titulares de derechos, al tiempo que favorece las operaciones e inversiones de largo plazo y la integridad de los negocios.

**Gráfico 2.** Roles y responsabilidades en torno a los DDHH en Ecopetrol



Fuente: Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Secretaría General - Ecopetrol

# 03. Debida diligencia y gestión de riesgos de DDHH



## III. Debida diligencia y gestión de riesgos de DDHH

*“Las empresas deben respetar los derechos humanos; eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas en las que tengan alguna participación”<sup>10</sup>*

**A2.1** Ecopetrol identifica, previene, mitiga y/o remedia, los impactos negativos sobre los derechos de quienes puedan verse afectados por la ejecución de las actividades u operaciones empresariales, relaciones comerciales y su cadena de valor, siguiendo la [Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH](#), lanzada en el 2021, fundamentada en los PRNU, y en concordancia con lo establecido en la Guía para la gestión integrada de riesgos del Grupo Ecopetrol.

### CICLO DE GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos tiene como base la identificación de impactos, los cuales se clasifican en tres dimensiones, reales, es decir que ya se han presentado; percibidos, arraigados en la percepción pública; y potenciales, que tienen una probabilidad de materializarse pero que aún no han ocurrido; este último es el que usualmente se describe como riesgo. Para la Compañía, estas tres facetas se incorporan en la gestión de riesgos, siendo tratadas desde la prevención de las causas hasta la mitigación de las posibles consecuencias adversas<sup>11</sup>.

**C4.1** El ciclo de gestión de riesgos de DDHH tiene un alcance a nivel operacional y de procesos, razón por la cual Ecopetrol ha desarrollado evaluaciones de riesgos en ambos niveles, priorizando aquellas operaciones que son más estratégicas o procesos críticos para la organización.

**B3** Dado que Ecopetrol centra sus actividades, principal pero no exclusivamente, en Colombia, donde cuenta con bloques de tierras<sup>12</sup> tanto de producción como de exploración, es allí donde ha concentrado la mayoría de los ejercicios de levantamientos de riesgos e impactos, siguiendo la metodología plasmada en la Guía, la cual se basa principalmente en tres (3) fases que permiten la planeación, identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de los riesgos de DDHH (tabla 1).

**Tabla 1.** Fases del levantamiento de Riesgos en DDHH

FASES	ETAPA	ACCIONES/ACTIVIDADES
<b>Alistamiento</b>	Comunicación Planeación	Sesiones de pedagogía y socialización de la Guía e iteraciones con operaciones o procesos priorizados.
<b>Levantamiento de información</b>	Identificación Valoración	Recopilación de información a través de trabajos de campo y grupos focales para caracterización de los riesgos de DDHH, y posterior evaluación teniendo en cuenta los criterios de severidad y probabilidad.
<b>Plan de acción</b>	Tratamiento Monitoreo Registro y reporte	Esta fase tiene como propósito establecer e implementar las acciones que sea del caso, según el riesgo identificado. Da lineamientos sobre seguimiento periódico a la gestión de las medidas de tratamiento establecidas y de acuerdo con el nivel de riesgo, se asignan responsables para la gestión de los riesgos de DDHH.

10. Principio 11, [Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#), de Naciones Unidas, Ginebra 2011, Pág. 15

11. Naciones Unidas. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación. Disponible en [https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/08/HR-PUB\\_12\\_2\\_sp.pdf](https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/08/HR-PUB_12_2_sp.pdf) (acnudh.org) página 19.

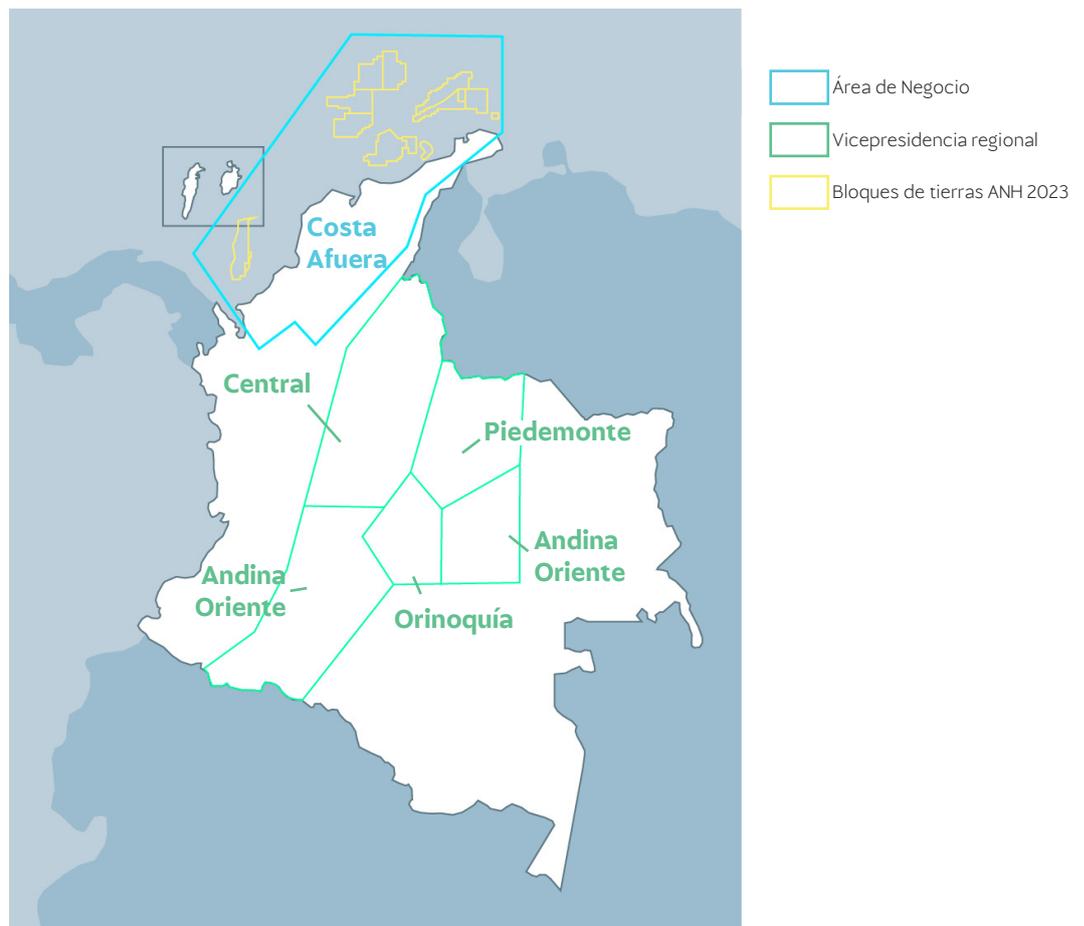
12. Bloque de tierras: Representación geográfica de la distribución, delimitación y clasificación de las áreas hidrocarburíferas, para el desarrollo de actividades de exploración y producción de hidrocarburos del país (Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH).

Es así como se han venido realizando estos ejercicios para activos de producción en las regionales Central, Orinoquía y Andina Oriente; para oportunidades exploratorias como PUT13, CALIFA, MOLUSCO (este último offshore), operaciones asociadas, por ej. La Cira – Infantas, y procesos de la Compañía como el de Seguridad Física. Así mismo se destaca el análisis de riesgos en DDHH realizado para los Proyectos Piloto de Investigación Integral o PPII, primer proyecto en el que se hizo una evaluación de DDHH previo a su ejecución, permitiendo orientar actividades en la zona de Puerto Wilches, departamento de Santander.

Para 2024, se tiene planeado realizar el ejercicio de análisis de riesgos en la regional Piedemonte y para actividades Costa Afuera, con el objetivo de tener cubiertas el 100% de nuestras áreas de operación a nivel nacional. Específicamente en Caribe, se hará un énfasis especial en aquellos proyectos de interés para la Transición Energética.

**A2.5** Es importante destacar que Ecopetrol ha evolucionado en relación con la oportunidad para llevar a cabo estos ejercicios, en la medida que, tras la experiencia, ha identificado que la gestión de riesgos de DDHH en etapas tempranas de los proyectos, es indispensable para enfocar las actividades en pro del respeto de los titulares de derechos, siendo esta premisa una lección aprendida para darle paso a los nuevos retos dentro de la TEJ. Así mismo, espera avanzar en el análisis de riesgos en operaciones asociadas, con el objetivo de asegurar operaciones responsables y sostenibles.

**Mapa 1.** Localización de la vicepresidencia Costa Afuera y vicepresidencias regionales en Ecopetrol

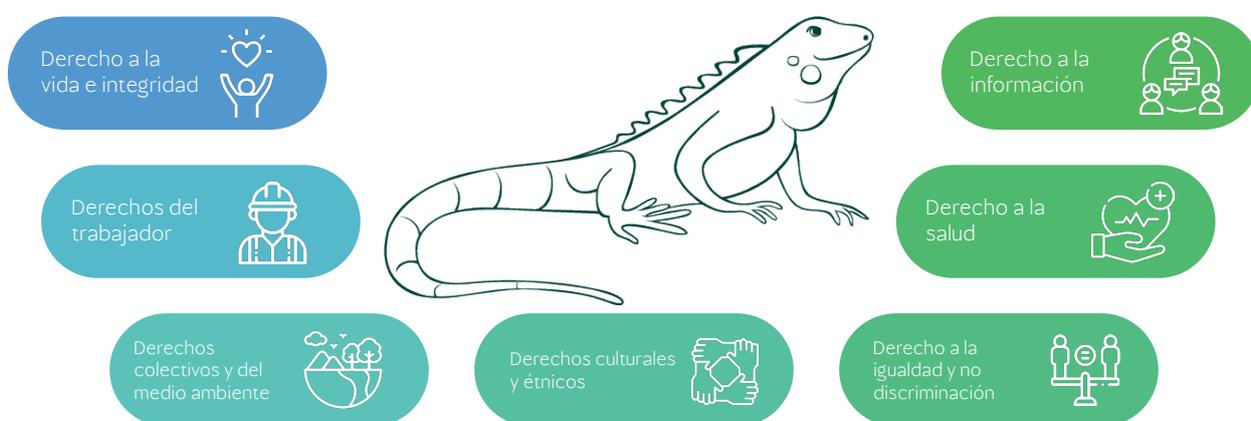


**B2 – C2** Además de la información de fuentes externas e internas útil para la pre identificación de asuntos relevantes de DDHH específicos para cada operación o proceso, durante la fase de identificación y valoración de riesgos se involucran distintos grupos de interés (especialmente empleados, proveedores, contratistas y comunidad) con el fin de recopilar los diferentes puntos de vista acerca de los riesgos e impactos que se generan con ocasión o directamente, por las operaciones de la Compañía en las zonas operativas.

C2.1 Es de señalar que, teniendo en cuenta los contextos de operación de la empresa en relación con las dinámicas asociadas a los DDHH, la Compañía determina los grupos de interés esenciales para la identificación de los impactos, dado que así se logra tener una mayor comprensión de las posibles causas y consecuencias de su surgimiento. Por ejemplo, si la situación comprende asuntos relacionados con derechos laborales, los trabajadores resultan fundamentales para determinar las posibles afectaciones al goce efectivo de sus derechos.

**B1** Los múltiples ejercicios de evaluación de riesgos de DDHH que ha llevado a cabo Ecopetrol a lo largo del tiempo, le han permitido a la Compañía identificar un conjunto de derechos que deben ser priorizados en su gestión con el objetivo de prevenir impactos negativos sobre los mismos. Estos son: (ver Figura 1).

**Figura 1.** Derechos priorizados en el mapa de riesgos de DDHH (cuestiones destacadas)



**C3.1** Dada la interdependencia entre los DDHH, de los asuntos destacados identificados por la Compañía, se desprenden otros derechos cuya gestión es relevante a la luz de las actividades que Ecopetrol desarrolla, tal como lo detalla la tabla siguiente:

**Tabla 2.** interdependencia de los derechos identificados en los levantamientos de riesgos

Derecho a la vida e integridad	Derechos del trabajador	Derechos colectivos y del Medio ambiente	Derechos culturales y étnicos	Derecho a la Igualdad y no discriminación	Derecho a la salud	Derecho a la información
Derecho a la Vida	Derecho al trabajo	Derecho al medio ambiente sano	Derecho a la igualdad y no discriminación	Derecho a la Vida	Derecho a la Vida	Derecho al trabajo
Derecho a la integridad personal	Derecho a condiciones dignas de trabajo	Derecho a vida digna	Derecho a la libertad de expresión	Derecho a condiciones dignas de trabajo	Derecho a la salud mental	Derecho a la igualdad y no discriminación
Derecho a la libertad	Derechos a la asociación sindical	Derechos a la salud	Derecho a la tierra	Derechos culturales y étnicos	Derecho a la integridad personal	Derecho al medio ambiente sano
Derecho a la salud mental	Derecho a la igualdad y no discriminación		Derecho a la información	Derecho a la dignidad humana		
			Derecho al trabajo	Derecho a la libertad de expresión		
				Derecho al trabajo		

La anterior interdependencia conlleva a que, en la gestión de estos asuntos y los riesgos derivados de las operaciones empresariales, las acciones de prevención, mitigación y/o remediación se lleven a cabo, de manera articulada entre distintas áreas.

## CUESTIONES DESTACADAS

**B1 – C2 – C2.1 – C2.2 – C2.3 – C4 – C3.1 – C3.2 – C4.2 – C4.3 – C5.1 – C6 – C6.4 – C6.5** Los procesos de debida diligencia adelantados por Ecopetrol, permiten evidenciar las cuestiones destacadas<sup>13</sup> en DDHH que han sido identificadas con la participación de grupos de interés como colaboradores, autoridades estatales o locales, clientes, socios, proveedores, accionistas e inversionistas, sociedad y comunidad.

Estas cuestiones destacadas agrupan DDHH que pueden verse potencialmente impactados de manera negativa por las operaciones de la Compañía y permiten establecer y monitorear las acciones para prevenir o mitigar estos impactos. A continuación, se enuncian tales cuestiones:

### ***Derecho a la vida, integridad personal y salud***

Este conjunto de cuestiones destacadas se aborda desde dos perspectivas, la primera de ellas, HSE, asociada a la salud y seguridad en el trabajo y la otra, contextual, teniendo en cuenta los territorios donde hace presencia Ecopetrol.

Sobre la perspectiva HSE debe señalarse que “Primero la vida” es el primer principio de la Declaración de Cultura de Ecopetrol. Esto significa que la premisa fundamental del direccionamiento corporativo es cuidar del bienestar de trabajadores, contratistas, comunidad, socios, proveedores, y demás personas con las que se relacione la Compañía y la vida en cualquiera de sus manifestaciones. Para lograrlo, cumple con su compromiso de respeto, promoción y debida diligencia de los DDHH.

En la [Política Integral de Ecopetrol](#) se menciona que “[e]l compromiso con la vida, la protección ambiental y la prevención de lesiones y enfermedades están presentes en todas nuestras actividades. En consecuencia, efectuamos nuestros mejores esfuerzos para proteger la vida de las personas y el entorno, aplicando los estándares adecuados de seguridad y salud en el trabajo, mientras que cuidamos el medio ambiente y aseguramos la sostenibilidad de las operaciones”.

Todo lo anterior redunda en el respeto por las condiciones dignas de trabajo y en el interés de la Compañía de prevenir riesgos que impacten a su activo más valioso: las personas.

Bajo esta perspectiva el derecho a la vida e integridad de los trabajadores se ha salvaguardado a través de los procesos de salud y seguridad industrial y seguridad de procesos, que se desarrolla en detalle en los [reportes de gestión y sostenibilidad 2022](#) y el que saldrá para la gestión 2023.

Siendo conscientes de la importancia de estas temáticas, la Compañía ha dispuesto todos sus esfuerzos para que, desde la perspectiva de salud y seguridad en el trabajo, se promuevan ambientes de trabajo saludables, con equipos de trabajo sanos y productivos, previniendo impactos en las comunidades y el medio ambiente.

13. Las cuestiones destacadas se refieren a los potenciales impactos negativos más graves sobre los derechos humanos. • Más graves: definidos en los PRNU como aquellos impactos que serían mayores en términos de su escala, alcance y remediabilidad. • Potenciales: aquellos impactos que tienen cierta probabilidad de ocurrir en el futuro, reconociendo que éstos son a menudo, aunque no limitados a, aquellos impactos que se han producido en el pasado; • Negativos: se pone el énfasis en evitar daños a los DDHH más que en iniciativas no relacionadas de apoyo o promoción de los DDHH; • Impactos sobre los DDHH: se pone el énfasis en el riesgo para las personas, en lugar del riesgo para el negocio. [https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF\\_SP-Dec2017.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_SP-Dec2017.pdf), p. 22.

Lo anterior se complementa con la intención de la Compañía por impulsar el bienestar de sus colaboradores, especialmente el cuidado de su salud mental, promoviendo valoraciones con expertos y la generación de hábitos saludables tanto físicos como psicológicos. La Compañía también ha puesto a disposición de sus colaboradores la línea amiga que brinda apoyo y asesoría psicológica respecto de situaciones laborales o personales. Es de reconocer que hay un trayecto importante por recorrer en este aspecto, pero los avances que ha hecho Ecopetrol han permitido visibilizar los problemas de salud mental y adoptar medidas con el fin de darles solución o tratamiento.

De igual manera, a través del Sistema de Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo – liderado por la vicepresidencia de HSE- se procura gestionar de manera oportuna y eficaz los riesgos a la vida y el medio ambiente a través de la aplicación de los más altos estándares internacionales en la materia como son las ISO 14001 y 45001 y el decreto 1072 de 2015 de la legislación colombiana.

Es de señalar que la Junta Directiva cuenta con un comité de HSE el cuál es un órgano de apoyo de carácter permanente en el monitoreo de aplicación del modelo de gestión. Allí se ponen en conocimiento las acciones más relevantes en la materia y se emiten las recomendaciones que hubiere lugar. Su periodicidad de reunión es de al menos tres veces al año y se realizan sesiones extraordinarias cuando la Junta Directiva así lo determine.

Gracias a las acciones realizadas por la Ecopetrol, durante los años 2021 y 2022 no se registró ninguna fatalidad en el desarrollo de las operaciones. Por su parte, en el 2022 la tasa de incidentes registrables -TRIF- para todos los empleados directos y contratistas, fue del 0.33, lo que muestra una gestión robusta frente a los riesgos asociados a la vida e integridad de las personas.

Lo anterior se debe en buena parte a que los procesos de formación de Ecopetrol han estado dirigidos a la gestión de riesgos de seguridad, salud ocupacional y estrategias de bienestar para el autocuidado. El promedio por colaborador en su proceso de formación durante el año 2022 fue de 16 horas, lo que le ayuda a comprender los retos de su quehacer y las medidas de prevención que puede incorporar en su cotidianidad laboral.

Para la Compañía, la seguridad de los procesos resulta ser una acción fundamental previniendo accidentes mayores que pueden tener implicaciones en la integridad de las personas y los objetivos organizacionales. Ello se encuentra dentro del pilar de Sostenibilidad® de la “Estrategia 2040” donde uno de los principales propósitos es ser referente de la seguridad industrial y de procesos en el sector, adoptando las mejores prácticas posibles.

Desde la perspectiva contextual, debe señalarse también que las áreas geográficas en Colombia, donde opera Ecopetrol, han coincidido con ser escenarios de violencia histórica en el país, debido primordialmente a la presencia de grupos armados organizados y a las dinámicas económicas que se generan alrededor de esta situación.

Por tal razón, durante los levantamientos de riesgos realizados por la Compañía, se ha identificado que el derecho a la vida e integridad de trabajadores y contratistas puede verse impactado negativamente por las dinámicas del conflicto, así como la de las comunidades cercanas a la operación.

En dicho contexto, la Compañía ha dispuesto de procedimientos de seguridad física atentos a los DDHH que, siguiendo los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH, buscan prevenir riesgos a la vida e integridad de los trabajadores y contratistas.

En este sentido, Ecopetrol promueve la implementación de estrategias de autocuidado y autoprotección en sus colaboradores, con el propósito de cuidar su integridad en el desarrollo de sus actividades. Las recomendaciones que se emiten varían de acuerdo a las dinámicas regionales y territoriales atendiendo a los diferentes riesgos que se pueden presentar en el desarrollo de las operaciones, y a través del Centro de Manejo de Crisis (CMC), se hace monitoreo para la prevención de riesgos y adopción de medidas pertinentes.

Ante cualquier eventualidad, Ecopetrol cuenta con una **Guía para el reporte de Alarmas e Incidentes de Entorno**, con el propósito de analizar las variables que puedan afectar las condiciones de seguridad de la zona y poner en riesgo los activos y personal de la Compañía.

En línea con el respeto y promoción de la vida y demás derechos, **los defensores de DDHH cobran una relevancia importante dentro del Grupo Ecopetrol**, en el desarrollo de sus actividades empresariales. Su rol dentro de los territorios resulta fundamental para el goce efectivo de DDHH, en tanto que, además de realizar ejercicios de veeduría a las entidades responsables de su garantía, canalizan necesidades y expectativas de sus comunidades que permiten la identificación de problemáticas y soluciones a complejidades existentes.

Por ello, desde la Compañía se han dispuesto lineamientos corporativos para la debida atención de denuncias que se conozcan sobre posibles situaciones que amenacen o afecten la vida e integridad de los líderes sociales y defensores de derechos humanos en las zonas de influencia de la Compañía.

Así mismo, a través de la Convención Colectiva del Trabajo (desde 2001 a la fecha), se cuenta con la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz Ecopetrol-USO, en la cual las partes trabajan conjuntamente para incentivar el respeto, cumplimiento y divulgación de los DDHH en la Compañía y en las regiones donde tiene operaciones. Esta Comisión conoce de los presuntos casos de amenazas en contra de líderes sindicales y adopta las medidas de debida diligencia y protección necesarias ante situaciones de riesgo, en coordinación con el Estado colombiano.

En tal sentido, **Ecopetrol rechaza cualquier acción que contribuya directa o indirectamente, a través de amenazas o afectaciones físicas, al libre, seguro y legítimo ejercicio de la labor de los defensores de DDHH**. Promueve y espera que sus aliados y sus cadenas de suministro implementen y adopten la misma postura.



### ¡Ecopetrol declara su compromiso con los defensores de derechos humanos!

Ecopetrol, coherente con la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, declara su compromiso, respeto y reconocimiento a las labores pacíficas de los defensores de derechos humanos. Indica que toda persona merece un trato respetuoso y digno, al igual que puede expresar de manera libre sus ideas y opiniones sin ningún tipo de represión o restricción indebida.

En tal sentido, rechaza cualquier acción que contribuya directa o indirectamente, a través de amenazas o afectaciones físicas, al libre, seguro, y legítimo ejercicio de la labor de los defensores de Derechos Humanos. Promueve y espera que sus aliados y sus cadenas de suministro implementen y adopten la misma postura.

**Para conocer más de la Declaración de Ecopetrol sobre su compromiso con los defensores de Derechos Humanos, hacer click [aquí](#).**

## Derechos del trabajador

El derecho al trabajo hace parte de la columna vertebral de la dignidad humana en tanto que su ejercicio ayuda a la subsistencia y el buen vivir de las personas; contribuye al desarrollo personal y genera aportes significativos a la prosperidad de los territorios, pues de su ejecución, se derivan bienes y servicios que son necesarios. La ejecución de las labores no puede darse en escenarios humillantes o degradantes que afecten el goce efectivo de otros DDHH y debe ser justo, remunerado y sin ningún tipo de limitaciones a su desarrollo.

## Entornos seguros e incluyentes

**Ecopetrol reconoce que uno de sus principales activos son sus colaboradores**, por lo que se han diseñado acciones para la atracción, desarrollo y fidelización de talento, en la medida que su bienestar genera tanto beneficios para el goce efectivo de sus derechos, como impactos positivos en el desempeño organizacional.

## Acceso a fuentes de trabajo

En los territorios donde opera Ecopetrol se ha identificado la falta de oportunidades laborales en los territorios, con remuneraciones similares a las de la industria de los hidrocarburos, lo cual ocasiona conflictividades sociales por trabajo en la industria, que desencadenan en descontentos y bloqueos en las operaciones y como consecuencia suspensiones temporales de los contratos de otros trabajadores.

A ello se suma la falta de conocimiento de las políticas de contratación por parte de terceros y del Servicio Público de Empleo (SPE), que puede generar una afectación a la igualdad de oportunidades y un descontento con la empresa y sus proveedores ante las comunidades.

Para atender este contexto, Ecopetrol ha propendido, a través su inversión social, por apalancar el desarrollo rural para el mejoramiento de la empleabilidad territorial y sus ingresos. A través de esta, se busca involucrar a las comunidades rurales en los encadenamientos productivos, aprovechando las oportunidades de mercado, el fortalecimiento de las capacidades y haciendo un uso sostenible de los recursos.

Ecopetrol se ha puesto la meta de **beneficiar a 4,475 pequeños productores** para el 2024, es así que para el cierre de 2022 se registró un cumplimiento de 87.6%, lo que equivale a un total de 3,921 productores, y durante 2023, a corte de septiembre, se beneficiaron 1,236 familias productoras más, alcanzando un total de 5,157 beneficiados, es decir, un avance del 115% en la meta propuesta. Departamentos como el Casanare, Arauca, Boyacá, Huila, Meta, Magdalena, Santander y Norte de Santander se han visto beneficiados por este tipo de proyectos. Asimismo, han contado con alianzas estratégicas con instituciones tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

De igual forma, y teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el tejido empresarial en los territorios, la Compañía ha procurado el fomento del emprendimiento. Una de las iniciativas de la Compañía, más importantes para el impulso de los nuevos proyectos se denomina **Ecopetrol Emprende**. En alianza con CREAME, una incubadora de empresas y emprendimientos, se realiza el acompañamiento empresarial especializado para el fortalecimiento de mecanismos de financiación y el acceso a escenarios comerciales. Departamentos como Bolívar, Arauca, Norte de Santander, Antioquia, Boyacá, Cesar, Huila, Santander, Putumayo, Meta, Casanare y Cundinamarca han



sido zonas de intervención en la que se han beneficiado más de 28 municipios<sup>14</sup>.

Adicionalmente, Ecopetrol a través del impulso a la implementación de la inclusión laboral de personas de difícil inserción, así como iniciativas de emprendimiento, ha favorecido iniciativas con cifras que han superado los 15.000 empleos ocupados por población de difícil inclusión laboral. Ello ha permitido el desarrollo de un directorio de compras responsables con más de 2.600 emprendimientos y el desarrollo de negocios por más de 70.000 millones de pesos en ventas desde su implementación.

### **Derecho de asociación sindical y negociación colectiva**

Ecopetrol, reconoce que el bienestar de los trabajadores también se materializa a través del ejercicio de su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, dado que impulsa las buenas relaciones entre el trabajador y el empleador, fortaleciendo relaciones de confianza mediante la articulación y la satisfacción de intereses mutuos. Su implementación resulta de gran importancia en tanto que motiva la participación de los colaboradores al interior de la Compañía y se promueve el diálogo transparente para el mejoramiento productivo y económico bajo los parámetros del trabajo decente.

Durante 2023 Ecopetrol llevó a cabo la negociación colectiva con la Unión Sindical Obrera (USO), sindicato de industria, logrando acuerdos en la Convención Colectiva 2023-2026. Dentro del mismo proceso de negociación, también se lograron acuerdos con las organizaciones sindicales Adeco, Sindispetrol, Asintrahc, Asopetrogas, Asteco, Sintramen, SUP y Utipec.

Los acuerdos alcanzados incluyeron mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores, el compromiso de seguir promoviendo la diversidad, equidad e inclusión con enfoque de género, nuevas contrataciones de personal para fortalecer la operación de la empresa, la asignación de recursos para proyectos de inversión social conjuntos y para foros de transición energética. A la fecha, la Compañía cuenta con 33 organizaciones sindicales, de las cuales 25 corresponden a sindicatos de industria y 8 a sindicatos de empresa<sup>15</sup>.

### **Derecho de asociación en la cadena de suministro**

Durante los ejercicios de debida diligencia realizados, se identificó que en la cadena de suministro aún persiste el riesgo de afectación a este derecho, por lo que la Compañía ha adoptado a lo largo del tiempo distintos mecanismos de prevención del riesgo, considerando la autonomía técnica, administrativa y financiera de las empresas proveedoras.

Se ha adoptado la Guía de Aspectos Laborales en actividades contratadas, se han llevado a cabo auditorías laborales en diferentes regiones del país para identificar entre otros aspectos, riesgos o afectaciones a este tipo de derechos, así como acciones de promoción y formación sobre esta temática con el Ministerio del Trabajo.

### **Derechos colectivos y del medio ambiente**

En su Resolución 76/300 de julio de 2022<sup>16</sup>, Naciones Unidas impulsó el respeto y la promoción de los derechos colectivos al reconocer el medio ambiente limpio, saludable y sostenible como un derecho humano. Además, las Guías para empresas multinacionales de la OCDE 2023<sup>17</sup> establecen que las empresas deben llevar a cabo una diligencia debida basada en el riesgo para evaluar y abordar los impactos ambientales adversos. Estas Guías también incluyen una lista no exhaustiva de impactos ambientales que pueden estar asociados con las actividades de las empresas, lo que fomenta la adopción de acciones continuas para prevenir y mitigar los posibles daños causados en el entorno.

Desde sus inicios, la Compañía ha reconocido la importancia de gestionar sus operaciones de manera responsable, no solo en términos de producción y eficiencia, sino también en cuanto a su impacto en el entorno natural.

14. Para conocer de esta iniciativa ver <https://www.desarrolloempresarial.com/>

15. La clasificación de los sindicatos se realiza de acuerdo con lo establecido en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo -CST- colombiano

16. Naciones Unidas 2022, Asamblea General, El derechos humanos a un medio ambiente limpio saludable y sostenible: <https://digitallibrary.un.org/record/3982508?ln=es>

17. OCDE 2023, Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, <https://mneguidelines.oecd.org/targeted-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.htm>

Ecopetrol ha adoptado una perspectiva proactiva en la identificación y abordaje de los potenciales riesgos y desafíos relacionados con el derecho a un medio ambiente sano, el derecho al aire limpio, el acceso al agua, la conservación de los ecosistemas y la biodiversidad, la protección del patrimonio natural y el uso eficiente y sostenible de los recursos naturales. Esto incluye una comprensión más profunda de los DDHH en relación con el medio ambiente y la importancia de proteger estos derechos, no solo en respuesta a regulaciones nacionales, sino también como un compromiso ético.

Gracias a esta identificación de impactos, Ecopetrol ha establecido estándares internos rigurosos para prevenir la afectación del derecho al medio ambiente sano y otros asociados. Estos estándares se aplican en todas las etapas de sus operaciones. Así, Ecopetrol ha implementado tecnologías y prácticas avanzadas para minimizar los impactos, reducir la huella de carbono y promover la conservación de la biodiversidad. Además, se han fortalecido las relaciones con las comunidades locales y las partes interesadas, fomentando la transparencia y la colaboración en la gestión de los recursos naturales.

El compromiso a largo plazo de la Compañía es continuar mejorando y elevando los estándares, superando las expectativas regulatorias y generando un impacto positivo en las regiones donde opera. Se destaca que Ecopetrol se ha caracterizado por ser respetuosa de las normativas que se han promulgado y ha cumplido con los requerimientos que exige la ley. Sin embargo, con el fin de darle alcance a las diferentes

preocupaciones que se desprenden de este compromiso y para continuar con las buenas prácticas empresariales, dentro de la Estrategia 2040: Energía que Transforma, se incorporó como uno de sus pilares estratégicos Generar Valor con SostECnibilidad®, con el objetivo de apalancar la agenda del Grupo Ecopetrol en materia de sostenibilidad económica, social y ambiental, a través de operaciones responsables, seguras y eficientes, armonizadas con los distintos grupos de interés.

De ahí que, la [Estrategia Ambiental](#) de Ecopetrol tenga como objeto la formulación de los lineamientos para la protección ambiental y se encuentre inmersa y en articulación con la Estrategia de SostECnibilidad® y la Estrategia de Responsabilidad Corporativa de la Compañía. Lo anterior busca promover el cumplimiento de las metas corporativas en el marco de la TEJ.

Ecopetrol es consciente de que uno de los retos más importantes de la humanidad es el cambio climático y frente a este, ha decidido gestionar activamente la reducción de sus emisiones de gases efecto invernadero y metano. Por ello, el Grupo Ecopetrol definió en 2021 una meta de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 del 25% al año 2030 versus la línea base de 2019 y cero emisiones netas a 2050. Así mismo, definió una meta de reducción del 50% de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 al 2050.

En marzo de 2023 en el marco de la iniciativa de la Coalición por el Clima y Aire Limpio, la Compañía anunció el compromiso de reducción del 45% al 2025 y del 55% al 2030 de las emisiones de metano con respecto al 2019, en las operaciones directas del segmento producción. Se resalta que, anualmente, la Compañía define una meta de reducción de emisiones, a partir de los proyectos nuevos que se implementen durante el año, que contribuyen



a la meta intermedia al 2030.

En materia de agua, Ecopetrol consciente de que es un derecho humano, se ha puesto una meta de agua neutralidad al 2045. La orientación estratégica está enfocada en reducir riesgos operacionales por dependencia del recurso hídrico y contribuir a la seguridad hídrica de los territorios. Para ello, se accionan algunos planes y opciones estratégicas en función de la eficiencia en el uso del agua, alternativas sostenibles de gestión de efluentes, compensación en cuencas y análisis y gestión de riesgos hídricos.

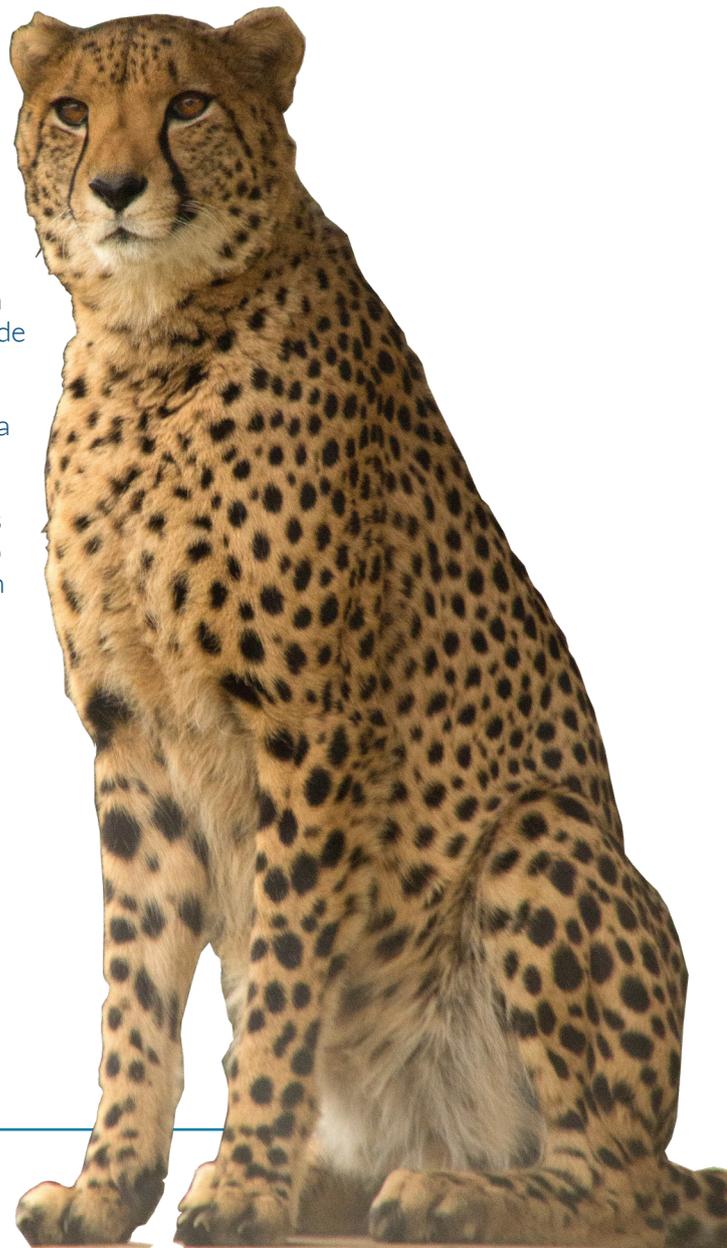
Algunos de los resultados asociados a este elemento son:

- **Reducción en la captación de agua fresca:** reinyección de agua de producción en el campo Casabe y Tibú.
- **Reducción en vertimientos:** planes de reconversión a tecnologías limpias en Casabe, Tisquirama, Llanito, Provincia, Refinería Barrancabermeja y cierre de vertimiento de aguas lodos en La Cira Infantas.
- **Reutilización de agua captada:** Aumento en recirculación de condensados - sistemas contra incendio en refinerías de Cartagena y Barrancabermeja y aumento en reutilización de aguas residuales industriales tratadas en planta de osmosis para aprovechamiento en perforación y proyectos (EDP).
- **Reutilización de aguas de producción:** en operaciones en Castilla, Suria, Rubiales.

En relación con Biodiversidad, la Compañía cuenta con un plan de acción empresarial orientado a generar impacto positivo en esta al 2050, donde se establecen los siguientes compromisos:

- No operar en áreas protegidas según las categorías I a IV de la UICN.
- No realizar actividades en áreas Patrimonio de la Humanidad declaradas por la UNESCO.
- Implementar sistemáticamente la jerarquía de la conservación y mitigación y de la conservación para gestionar los impactos y riesgos en operación directa de la empresa.
- Deforestación Neta cero en operaciones directas a partir de 2019.

De esta manera, Ecopetrol seguirá gestionando sus riesgos e impactos sobre el medio ambiente, previniendo y mitigando impactos sobre los DDHH de quienes habitan en áreas de operación y otros grupos de interés.



## Derechos culturales y étnicos

Dada la diversidad étnica y cultural que posee Colombia, es común que las operaciones de Ecopetrol se encuentren en territorios con presencia de comunidades étnicas que pueden verse impactadas por la presencia de la Compañía.

El relacionamiento con estas comunidades ha tenido como premisas el reconocimiento de su autonomía y participación en la toma de decisiones para el desarrollo local, los cuales han sido factores claves para la buena convivencia y la preservación de sus tradiciones y costumbres.



En esa línea, se han diseñado guías y procedimientos que propenden por un buen relacionamiento con estas, su inclusión e involucramiento, dando cumplimiento a los marcos legales nacionales e internacionales que velan por el respeto y garantía de sus derechos.

Así, las actividades de Ecopetrol están en línea con las disposiciones establecidas en el Convenio 169 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 21 de 1991 y con las normas IFC 7 e IFC 8 del Banco Mundial. Las operaciones desarrolladas por la Compañía se orientan al respeto de los derechos sociales, económicos, culturales y territoriales de las comunidades étnicas.

El enfoque de relacionamiento incluye, entre otros:

1. La identificación de comunidades étnicas afectadas antes de adquirir un nuevo bloque o ampliar las áreas de operación.
2. Comprensión del contexto local para relacionarse con las comunidades étnicas.
3. La definición de principios para una adecuada participación de las comunidades étnicas, por ejemplo, la guía sobre relaciones con comunidades étnicas, los lineamientos para el diálogo con comunidades étnicas y los lineamientos sobre convivencia con comunidades étnicas.
4. Consentimiento libre, previo e informado.
5. Compromiso de proteger y preservar el patrimonio cultural de los impactos adversos de las actividades locales.
6. Establecimiento de mecanismos de reclamación.
7. Auditoría y evaluación de reubicación/reasentamiento

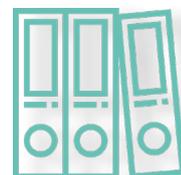
De conformidad con los ejercicios de debida diligencia desarrollados por Ecopetrol, se ha evidenciado el riesgo de afectación a los derechos a la consulta y la participación de comunidades étnicas aledañas a las operaciones de la Compañía, debido a la ausencia de registro ante las autoridades competentes. En ese sentido, se puede afectar su derecho a participar en la definición de acciones de prevención, mitigación o compensación, en situaciones que pueden afectar sus estilos de vida y tradiciones culturales.

Para prevenir lo anterior, se destaca que el mecanismo de **Consulta Previa**, como derecho fundamental, es una herramienta de diálogo intercultural y una estrategia de concertación con las comunidades étnicas, que se ha implementado por la Compañía a fin de dar a conocer los impactos de la operación y acordar las medidas de

### ¡Atención!

> **AQUÍ** puedes ver la Guía para el relacionamiento de comunidades étnicas

> **AQUÍ** el Procedimiento para la realización de Consultas Previas

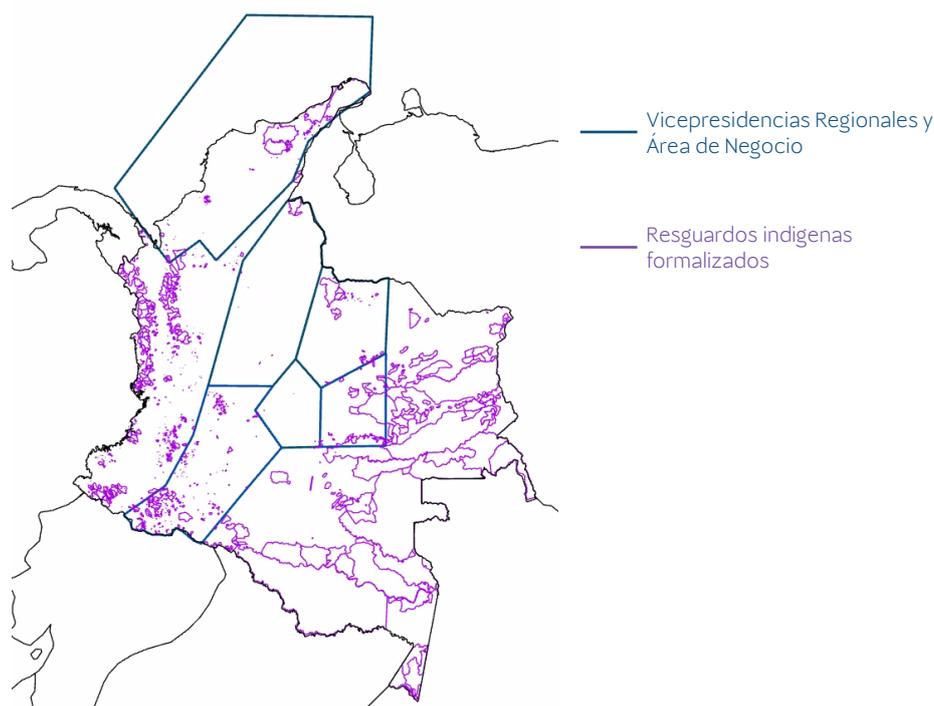


manejo para la prevención, mitigación o compensación a que haya lugar. Ello permite que las comunidades comprendan las ventajas y desventajas del desarrollo de los proyectos, asegurando que sean escuchadas y atendidas sus inquietudes y pretensiones sobre los mismos. Es de señalar que su aplicación tiene como propósito principal evitar la materialización de cualquier daño sobre el medio ambiente, las personas y las comunidades, y que ello repercuta gravemente sobre la dignidad y el buen vivir.

En el **mapa de operaciones de Ecopetrol**, se evidencia la existencia de los resguardos indígenas y consejos comunitarios traslapados con las actividades empresariales<sup>18</sup>. Se estima que hay un total de 1,680,555 reservas probadas en territorio cercano a comunidades indígenas y un total de 425,682 reservas probables. En ese sentido, Ecopetrol ha desarrollado un total de 466 consultas previas desde el 2011 procurando el respeto de los derechos de pueblos étnicos y su participación en las actividades de la Compañía.

Para el año 2022, la Compañía tuvo nueve (9) proyectos con procesos de consulta previa de los cuales cuatro (4) cerraron procesos consultivos y uno (1) correspondió a la protocolización de acuerdos para la modificación del instrumento ambiental. De los tres restantes, una (1) consulta se encuentra en ejecución y tres (3) en etapa de seguimiento de acuerdos<sup>19</sup>. Las comunidades se encuentran ubicadas en los departamentos de Caquetá, Meta, Santander, Nariño, Arauca y Putumayo.

**Mapa 2.** Resguardos indígenas formalizados por la agencia nacional de tierras 26 de diciembre 2023



Adicional al mecanismo de Consulta Previa, los trabajadores del Grupo Ecopetrol y sus contratistas tienen presente las pautas para la gestión de los conflictos con las comunidades étnicas y deben asegurar que su actuar no impacte las costumbres y tradiciones de los pueblos originarios. Es por esto que, la Compañía en su *guía para el relacionamiento con comunidades étnicas* señala que se prohíbe interferir en las ceremonias, cantos o rituales; fomentar propaganda religiosa o política; desarmar trampas tradicionales; cazar o capturar animales nativos o domésticos; fomentar la prostitución, etc.

Adicionalmente los trabajadores directos o contratistas deben indicar cualquier conflictividad que se presente informando a sus superiores o líderes la situación. Finalmente, se señala que debe quedar claro el mecanismo a través del cual se tramitarán las quejas, reclamos o sugerencias de las comunidades

<sup>18</sup>. Se mapean los territorios que se encuentran legalmente constituidos ante el Ministerio del Interior.

<sup>19</sup>. Las consultas previas se desarrollan por fases: 1. Preconsulta, 2. Apertura o instalación de la consulta, 3. Taller de identificación de impactos y formulación de medidas de manejo, 4. Formulación de acuerdos o preacuerdos, 5. Protocolización, 6. Seguimiento al cumplimiento de acuerdo, 7. Cierre de consulta previa.

con el propósito de conocer cualquier eventualidad que se pueda presentar durante el desarrollo de los proyectos.

En los últimos años, Ecopetrol ha impulsado el fortalecimiento de su educación étnica a través de herramientas tecnológicas que le permita a las comunidades mejorar su gobierno propio, la construcción de proyectos productivos, y acceder a información que considere de interés. Dichas acciones han contribuido a la construcción de relaciones de confianza con la Compañía y a lograr un mayor involucramiento sobre las decisiones que se toman dentro de su territorio.

### **Derecho a la igualdad y no discriminación**

En los procesos de debida diligencia desarrollados por Ecopetrol, se han evidenciado situaciones que pueden conllevar a afectaciones al derecho a la igualdad y la no discriminación en el desarrollo de las actividades de la Compañía. La presencia de las violencias basadas en género (VBG) como consecuencia de los imaginarios culturales y la estructuración de las relaciones de poder en la sociedad, pone de relieve la importancia de una gestión proactiva por parte de la Compañía para la prevención de situaciones que conlleven a escenarios como el acoso laboral o sexual, y la generación de barreras para el desarrollo profesional.

En esa perspectiva, la aplicación de los enfoques diferenciales en los procesos de la Compañía ha llevado a que Ecopetrol sea respetuosa de los derechos de las mujeres, comunidades étnicas, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, poblaciones con orientación sexual e identidad de género diversa, víctimas del conflicto armado, excombatientes; reconociendo sus particularidades y necesidades en el relacionamiento con la Compañía.

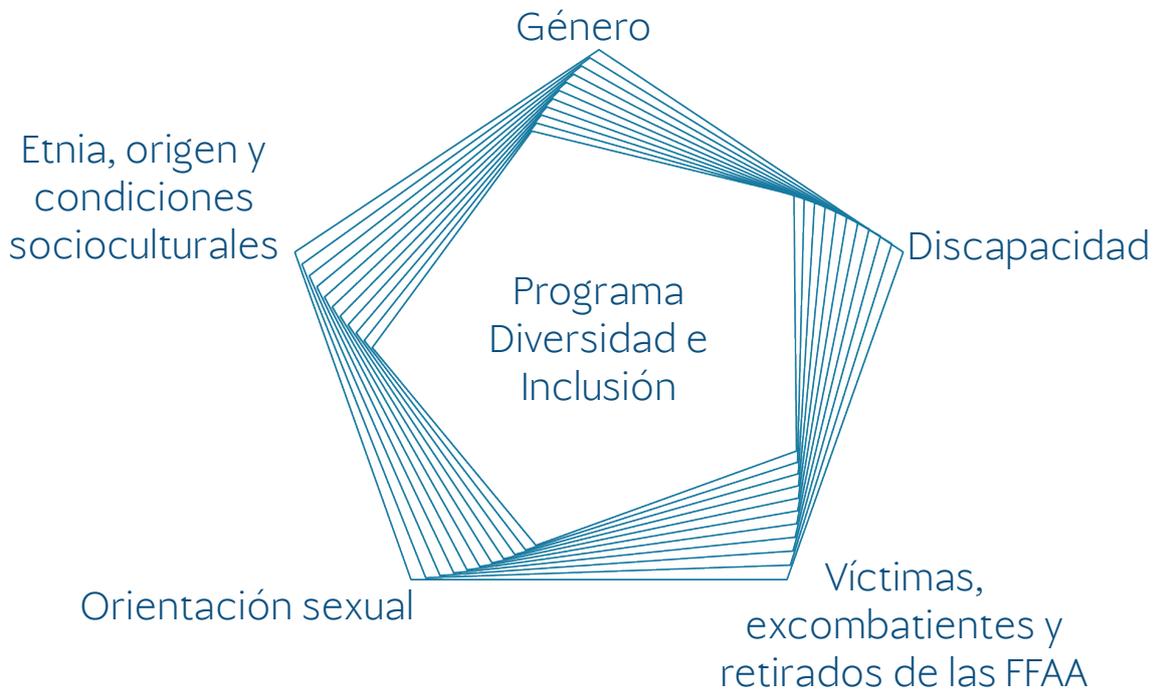
Para prevenir y mitigar los impactos de estos riesgos, la Compañía ha diseñado programas y acciones que conllevan a la atención y reconocimiento de las particularidades de cada titular de derechos, teniendo efectos positivos sobre las personas y los objetivos empresariales.

El [Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión – DEI](#) – del Grupo Ecopetrol, es una de las estrategias más importantes dado que busca dar valor a la diversidad, acoger las diferencias e impulsar el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes, donde todas las personas se sientan bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto, y en los que reciban igualdad de oportunidades para que puedan aportar lo mejor de sí mismos.

En ese sentido, hace parte de la estrategia de la Compañía, en su pilar de Generar Valor con Sostenibilidad, como una capacidad organizacional para aplicar el enfoque DEI en todos los procesos y genera valor para la organización en aspectos clave como: i) Cultura y Talento, creando un talento más diverso y entornos emocionalmente seguros donde las personas se sientan valoradas y tratadas con equidad; ii) Responsabilidad corporativa, generando un impacto positivo en todos los grupos de interés, especialmente para la comunidad y los territorios donde opera, y iii) competitividad empresarial favoreciendo la sostenibilidad y la innovación en su industria.

La ambición para el 2030 es ser un Grupo más diverso e incluyente que impulse el mayor potencial del talento, la innovación y cree oportunidades para todos. Para ello, se tienen como objetivo. (i) contar con un talento más diverso, (ii) ofrecer una experiencia más incluyente para todos los grupos de interés y (iii) alcanzar altos estándares en DEI.

**ARISTAS DEL PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN - DEI**



El programa que comprende la diversidad, como un frente transversal para impulsar habilidades que le ayudan a la Compañía a ser más incluyente y equitativa con todas las personas y desarrolla cinco (5) aristas en las que hace foco: género, discapacidad, etnias y características socioculturales, reconciliación y orientación sexual.

El modelo de gestión involucra a la alta gerencia y demás equipos en la Compañía, e impacta en las políticas, lineamientos e indicadores de gestión. Las principales acciones se concentran en las cinco (5) aristas procurando el diseño e implementación de acciones afirmativas para el reconocimiento de derechos de grupos poblacionales más vulnerables.

Para más información de las aristas, haz clic [AQUÍ](#)

Desde la creación del programa en el 2018, se resalta la adhesión de la Compañía a la Iniciativa de Paridad de Género Colombia -IPC- en la que se propende por cerrar brechas de género en materia de participación laboral, remuneración y liderazgo. En los últimos años, Ecopetrol S.A. ha incrementado el porcentaje de mujeres en posiciones para la toma de decisiones en un 12%, pasando de un 18% en el 2019 a un 30%<sup>20</sup> en 2022. El porcentaje de mujeres en cargos de alta gerencia para el 2022 se ubicó en un 22.2% mientras que para la gerencia media en un 30.74%.

De igual forma se resaltan los esfuerzos de la Compañía por la inclusión laboral de personas con discapacidad, en tanto que esto, además de brindar competitividad en diferentes áreas, genera bienestar a sus colaboradores y entorno. A cierre del 2022, un total de 566 personas con alguna situación de discapacidad

**566**

Personas con diversidad funcional, vinculadas a la compañía a cierre de 2022

20. Los datos corresponden a Ecopetrol S.A. En el Grupo Ecopetrol se pasó de un 24% en el 2019 a un 31% en 2022.

física o cognitiva se encontraban vinculadas con Ecopetrol, lo que equivale a cerca del 6% de la planta de personal, manteniendo una constante en comparación con años anteriores. Asimismo, se han brindado facilidades a colaboradores que ejercen un rol de cuidador de estas personas, con el fin de favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En 2019 se conformó un equipo de sponsors y champions, que conforman una mesa ejecutiva de diversidad e inclusión, en la que se promueve el buen comportamiento organizacional en la materia y se desarrollan acciones para la consolidación del programa y la correcta aplicación del principio de no discriminación. A cierre de 2022, 32 personas de la alta gerencia hacen parte de los sponsors y hay 931 champions voluntarios que impulsan las actividades relacionadas.

**Diversidad e Inclusión en la cadena de abastecimiento**

Entendiendo que la conducta empresarial responsable conlleva acciones más allá de las actividades directas de la Compañía, el Grupo **Ecopetrol exige a su cadena de abastecimiento** acciones atentas a la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación.



Se conformó el directorio de compras responsables para que incluye más de **2,300 emprendimientos que han sido liderados o integrados por personas con difícil inserción laboral** y se han realizado 91 rondas comerciales, negocios con más 974 y negocios por más de 79 MMCOP en ventas, apoyando más de 7 mil empleos por emprendimiento.

**Acoso laboral y sexual**

Con el ánimo de promover espacios seguros e incluyentes, la Compañía en el marco de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, ha promovido entre otras acciones, la prevención de violencia, discriminación y acoso, fortaleciendo los protocolos de atención integral y canales de denuncia como la línea ética a través de la cual es posible denunciar de manera anónima casos relacionados con acoso sexual y discriminación. Así mismo, los canales y protocolos de atención para denuncias de acoso laboral ante el Comité de Convivencia acorde con los parámetros de ley.

Las acciones del Grupo Ecopetrol para la prevención del acoso laboral y sexual hacen parte de los mecanismos para el fomento de los derechos a la igualdad y no discriminación al interior de la Compañía. El Código de Ética y Conducta señala el rechazo a cualquier conducta inapropiada en la que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada. Para ello, habilita canales de denuncia para que las víctimas pongan en conocimiento la situación y se tomen las medidas correspondientes para la prevención de la vulneración de su derecho.

Gracias al trabajo realizado, Ecopetrol ha tenido reconocimiento por parte de entidades públicas y organismos de cooperación internacional. Hoy cuenta con el **sello plata de Equipares**<sup>21</sup> en el que se certifica por parte del Ministerio de Trabajo, las acciones adelantadas por la Compañía en la promoción de la igualdad de género. Allí se analizan dimensiones asociadas a la remuneración equitativa, ascensos, selección de personal, ambiente laboral, comunicación, entre otros. De igual forma, fue galardonada por la Asociación Nacional de Industriales -ANDI-, el programa de alianzas para la reconciliación de USAID, Deloitte y ACDI/VOCA, en sus esfuerzos por la inclusión de las poblaciones vulnerables a través del sello **empresa incluyente**.

21. El ministerio del Trabajo en articulación con el Programa de Desarrollo de la Naciones Unidas (PNUD) desarrollaron el sello Equipares, el cual es un programa de certificación de los sistemas de gestión de las compañías en materia de género. Su operación inició en el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de sus brechas en los lugares de trabajo.

### Acceso a la información

El acceso a la información es un derecho, así como un pilar clave para la toma de decisiones en Ecopetrol. En la ejecución de sus operaciones, la Compañía tiene un modelo de relacionamiento con las comunidades, en el cual se asegura la identificación y valoración de los impactos sociales y la definición de las medidas de prevención, mitigación, control y compensación. Para la identificación de impactos, se generan espacios de participación ciudadana amplios y suficientes, propendiendo por un relacionamiento respetuoso y representativo, que privilegie la escucha activa y permita el acceso a la información de una manera transparente, completa, oportuna y adaptada al lenguaje y al enfoque cultural de cada caso.

Ecopetrol es consciente que pueden llegar a existir barreras que obstaculicen el pleno goce del acceso a la información lo cual limitaría la comunicación dentro de la Compañía y con los grupos de interés.

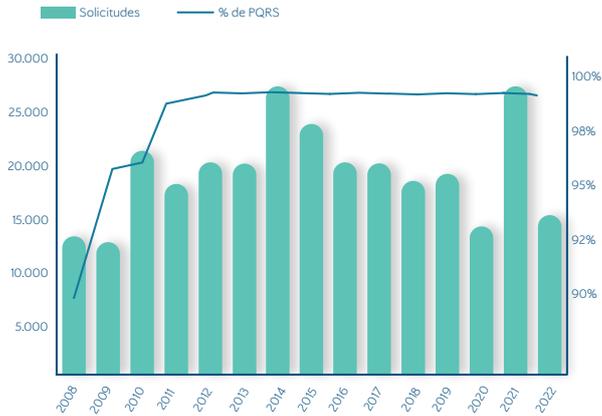
Debido a lo anterior, Ecopetrol cuenta con la Oficina de Participación Ciudadana (OPC), que actualmente funciona bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de Desarrollo

Territorial Sostenible, a través de la cual se asegura la atención de las inquietudes, requerimientos y solicitudes de todos los grupos de interés y se brinda información oportuna y relevante de los proyectos y operaciones que se ejecutan en los territorios, propendiendo por la claridad y transparencia.

La OPC inició con cinco puntos, ubicados en Bogotá, Barrancabermeja, Yopal, Neiva y Apiay y hoy en día cuenta con más de 12 oficinas a nivel nacional que han evolucionado a espacios de relacionamiento con los grupos de interés, a través de los cuales se motiva la atención, el diálogo, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de las competencias ciudadanas mediante el establecimiento de sinergias con la institucionalidad y las distintas áreas misionales y de soporte de la Compañía.

**C6.2** En los últimos años la OPC ha recibido y gestionado más de 400,000 PQRS, siendo más de 150,000 solucionadas por la misma oficina en los tiempos de atención establecidos; las demás solicitudes son tramitadas por las áreas correspondientes quienes dan respuesta conforme a los lineamientos de participación (ver Gráfica 2).

**Gráfica 1.** PQRS recibidas por la OPC y direccionadas a las áreas correspondientes

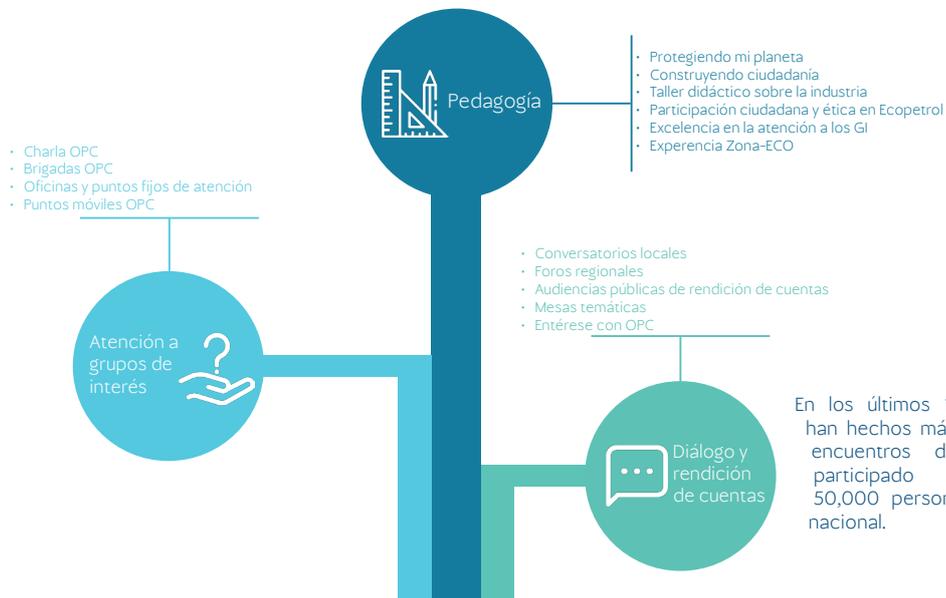


Adicionalmente, la OPC ha creado espacios que promueven el conocimiento sobre la industria, la Compañía y se socializa la gestión de las temáticas relevantes para el relacionamiento, se escuchan las necesidades y expectativas de los GI, se divulgan los resultados y proyecciones operacionales y se fortalecen las competencias ciudadanas (ver Figura 3).

### Escenarios de participación

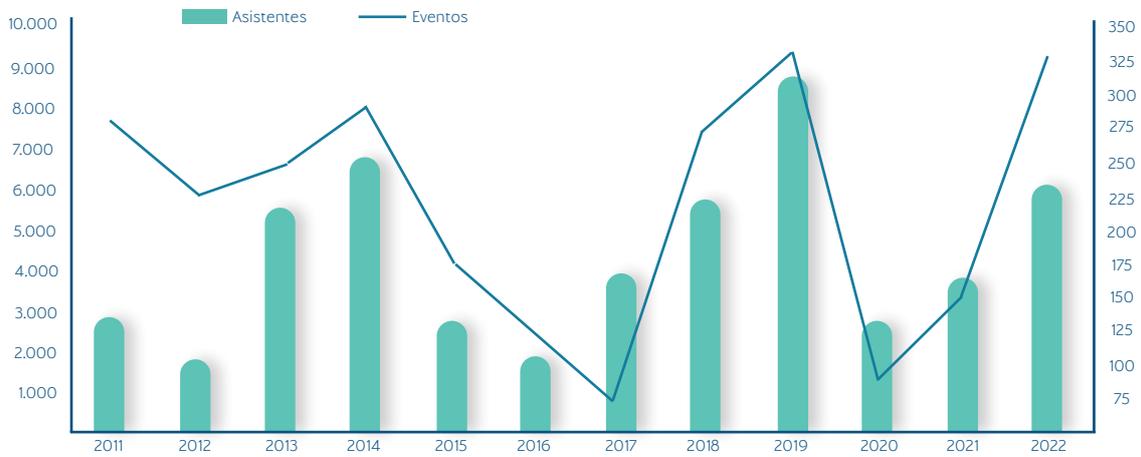
En línea con lo anterior, Ecopetrol ha motivado la participación de los grupos de interés, en espacios de encuentro enfocados en la comunidad de las áreas donde se tienen operaciones principalmente, con el fin de general lazos de confianza con los actores del territorio.

**Figura 3.** Espacios de relacionamiento, participación e información de la OPC



En los últimos 11 años se han hechos más de 2,500 encuentros donde han participado más de 50,000 personas a nivel nacional.

**Gráfica 2.** Escenarios de participación 2011-2022



**Página web y redes sociales**

Atendiendo los requerimientos actuales, Ecopetrol ha puesto a disposición de sus grupos de interés una [página web](#) completa, donde se puede encontrar de manera fácil e intuitiva toda la información de la empresa. A través de la misma se accede a comunicaciones para inversionistas, ofertas laborales, noticias, temas de salud, entre otros.

En el enlace de [Transparencia y Acceso a la información](#) se despliegan una serie de títulos con comunicaciones especiales. Es de destacar el numeral 8 que muestra *información específica para grupos de interés* donde se encuentran publicaciones interesantes para niños, niñas y adolescentes, así como datos relevantes de diversidad, equidad e inclusión.

A través del enlace “[Participe](#)”, se accede a información sobre los espacios, mecanismos y acciones con los que cuenta Ecopetrol S.A. para fomentar la participación de la ciudadanía en materia de rendición de cuentas, convocatorias, innovación abierta y temas de interés. Esto, a partir de lo establecido en la Ley 1757 de 2015, la Ley 1712 de 2014, la Ley 489 de 1998, el Decreto 1499 de 2017, la Resolución 1519 de 2020 del Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones, así como los lineamientos y orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En la página también se accede a los sitios de entidades públicas como la [Alta Consejería para la Anticorrupción](#), el [Ministerio de Comercio, Industria y Turismo](#), [Instituto Colombiano de Bienestar Familiar \(Derecho a la felicidad del ICBF\)](#), [Colombia Compra Eficiente](#), [Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH](#), y el [Ministerio de Minas y Energía](#).

La página Ecopetrol. S.A. cuenta con [certificado de accesibilidad de las MinTIC](#), expedido mediante resolución 1519 de 2020, lo que garantiza que los contenidos sean comprensibles para todos los públicos.

Las redes sociales no son ajenas a Ecopetrol, y por medio de ellas se llega con mensajes de interés para todos los usuarios de las diferentes plataformas, dentro de estas se pueden visualizar datos generales de la operación en las regiones, así como mensajes destacados de la agenda Ecopetrol.



[@ecopetroloficial](#)



[Ecopetrol](#)



[Ecopetrol Oficial](#)



[Sitio web](#)



[@ECOPETROL\\_SA](#)



[Ecopetrol en el Caribe](#)  
[Ecopetrol en los Llanos](#)  
[Ecopetrol en Magdalena Medio](#)  
[Ecopetrol en Puerto Wilches](#)

# 04. Mecanismos de reclamación y remediación



## IV. Mecanismos de reclamación y remediación

De acuerdo con el principio de debida diligencia, contenido en los estándares internacionales a los que Ecopetrol se ha adherido y con los cuales se ha comprometido en materia de DDHH, Ecopetrol trabaja en la planeación, identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de riesgos en DDHH para fijar medidas de prevención y mitigación en situaciones donde se pueda impactar negativamente a los titulares de derechos y en general, a los grupos de interés. Asimismo, de ser el caso, la Compañía adopta medidas de reparación o remediación razonables cuando, de acuerdo con los resultados obtenidos de las valoraciones, se determine que Ecopetrol ha causado o contribuido en la generación de impactos adversos a los DDHH.

El aseguramiento de la debida diligencia en los temas relacionados con DDHH no solo se da con el compromiso público de respeto y promoción de los DDHH, sino que incluye el aseguramiento de mecanismos de remediación ante eventuales vulneraciones de DDHH, según lo establecido en los PRNU.

**C6.1** En este sentido, Ecopetrol cuenta con [canales internos](#) y [externos](#) accesibles a los titulares de derecho que se sientan afectados por la actividad empresarial para que, a través de estos, hagan sus reclamaciones y puedan ser gestionadas, analizadas y resueltas de forma oportuna.

En el marco de eventuales afectaciones de los DDHH, toda persona que considere haber sido perjudicada en sus derechos, podrá, sin distinción alguna, acudir a los canales dispuestos para que se tomen las medidas de prevención, mitigación o remediación pertinentes. Estas disposiciones, que también se tomarán con ocasión a cualquier otro proceso legítimo, pueden ser adoptadas conjuntamente con terceras partes como el Estado, las autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil, entre otros. Asimismo, se aplicará el enfoque diferencial en las medidas aprobadas.

### Algunas medidas preventivas y de mitigación desarrolladas

**A2.5 - C6.3** Ecopetrol realizó en el año 2021 un autodiagnóstico en mecanismos de reclamación desde una perspectiva de DDHH. Este ejercicio permitió crear criterios específicos para identificar peticiones, quejas y/o reclamos vinculados a la temática de DDHH y poder hacer una marcación de los mismos en el sistema de recepción. Esto ha permitido a la Compañía revisar asuntos relevantes en DDHH para los diferentes grupos de interés, así como crear planes de prevención y mitigación.

**C6.4** La Compañía ha identificado que ciertas quejas o denuncias graves, asociadas a potenciales afectaciones a la vida e integridad personal, no ingresan necesariamente por los canales de reclamación preestablecidos, sino a través de comunicaciones directas a funcionarios o contratistas. Por esta razón, se destaca que Ecopetrol ha construido lineamientos corporativos para la debida atención de las denuncias que se conozcan sobre hechos que amenacen o afecten la vida e integridad de los defensores de DDHH, líderes y lideresas sociales, trabajadores, comunidad, contratistas y en general de todos los titulares de derechos. En estos casos, una vez conocida la queja por presuntas amenazas o afectaciones a la vida e integridad personal, la situación debe ser informada a la Gerencia de Responsabilidad Corporativa como área encargada, para que desde allí se establezcan posibles acciones previas o información sobre el caso concreto; seguido a ello, se da traslado a las autoridades competentes del orden nacional o regional para la atención necesaria.

Estas acciones reflejan el compromiso empresarial de respeto hacia los defensores de DDHH, así como líderes sociales y sindicales, a quienes Ecopetrol S.A. ha reconocido su labor social que, en conjunto, juega un papel fundamental en la debida diligencia empresarial al permitir que la Compañía conozca y gestione las preocupaciones de sus grupos de interés en materia de DDHH. Por ello se promueve y respeta el derecho de los defensores y líderes a expresarse de forma irrestricta sobre asuntos de gran relevancia social, a ser escuchados y atender sus llamados.

Del mismo modo, la Compañía cuenta con diversos canales de comunicación interna<sup>22</sup> que permiten a los trabajadores presentar quejas o cualquier otro asunto que afecte sus condiciones dignas de trabajo y se exige contractualmente a sus contratistas el aseguramiento de los mecanismos para el recibo y gestión de PQRS de sus trabajadores y otros grupos de interés. Esto, como medidas tendientes a asegurar el derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión a nivel interno y en la cadena de suministro.

Finalmente, ante posibles controversias, incluidas aquellas que versen sobre asuntos de DDHH, y que se originen con ocasión a las operaciones empresariales, sin perjuicio del derecho que le asiste a la comunidad o cualquier otro grupo de interés de acceder a la administración de justicia, Ecopetrol promueve el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) para dirimir estos conflictos e igualmente está dispuesto a colaborar con las investigaciones que respecto de asuntos asociados a los DDHH se lleven a cabo por las autoridades competentes.

**B4. Un caso específico de remediación y mitigación en Ecopetrol**

Ecopetrol es consciente de que, pese a las estrategias implementadas a nivel interno, acciones como ataques por parte de grupos armados ilegales a la infraestructura petrolera o derrames de crudo involuntarios, han generado afectaciones en las comunidades del área de influencia impactando en el recurso hídrico, en la biodiversidad de la zona y, en algunos casos, en las condiciones de salud de las personas. Por ello, en línea con su compromiso con la reparación, ha desarrollado planes de remediación acordes con la ley, atendiendo a los derechos de las personas impactadas.

**Ejemplo de lo anterior es el caso Lisama 158, del cual se desprenden lecciones aprendidas importantes y que es ejemplo de los mecanismos de remediación dispuestos para este tipo de riesgos e impactos.**

El 2 de marzo de 2018, ocurrió una emergencia registrada en el corregimiento La Fortuna, en Barrancabermeja (Santander), producto de emanaciones atípicas de crudo, gas y lodo en el predio Santo Tomás. Desde que Ecopetrol tuvo conocimiento de la situación, desplegó equipos para asegurar su adecuada atención buscando restablecer y mejorar las condiciones socioeconómicas de las poblaciones involucradas en el evento ambiental.

Los focos de atención de la emergencia fueron: i) la protección integral de las personas; ii) la realización de un diagnóstico y restablecimiento socioeconómico; y iii) la dinamización económica.

Pese a los esfuerzos de Ecopetrol por remediar completamente los daños que se ocasionaron, la recuperación social y ambiental de la zona afectada, pasados cinco (5) años de ocurrencia de los hechos, aún continúa, por lo que la Compañía ha adoptado planes de acción tendientes a mejorar sus labores de recuperación. Se resalta que estos planes de recuperación incluyen un componente de biodiversidad cuyos planes se encuentran en un 98,7% de cumplimiento a corte 31 de diciembre 2023.

Así, Ecopetrol S.A. continúa con la ejecución de las actividades de recuperación ambiental, a través de las acciones descritas en el Plan de Recuperación Ambiental – P.R.A., el cual integró los lineamientos y medidas de manejo establecidas en el Plan de Manejo Ambiental Integral de Mares, las recomendaciones realizadas por el Instituto Alexander von Humboldt (IAvH), los lineamientos generados por la Organización de Naciones Unidas - ONU y la asesoría de consultores expertos aliados, así como de la empresa Geotecnología y la Universidad Industrial de Santander - UIS.



22. Se cuenta con la [línea ética](#) a través de la cual es posible denunciar de manera anónima casos relacionados con acoso laboral. Así mismo, existe la posibilidad de realizar denuncias internas que son conocidas por el Comité de Convivencia liderado por la Vicepresidencia de Talento Humano, así como la línea amiga, que permite a los colaboradores abordar temas laborales o personales.

En el marco de la gestión integral de la biodiversidad para la recuperación ecosistémica del área se implementaron las siguientes acciones:

### Gestión integral de la Biodiversidad - Acciones para la recuperación ecosistémica - Contingencia Lisama 158

Agua - Suelo	Fauna	Flora	Monitoreos ambientales
Limpieza de cuerpos hídricos	Construcción de hábitat terrestre y microhábitat acuáticos	Limpieza fustales impregnados	Seguimiento a la vegetación en categoría Fustal, brinzal y latizal
Remoción de suelo ipregnado	Reincorporación de Fauna silvestre	Rehabilitación de 103 Ha (Flora) - Acuerdos de conservación	Seguimiento y monitoreo a la adaptación de fauna terrestre y arborícola, a la abundancia íctica y semiacuática y a las especies reincorporadas
Desmantelamiento y conformación de obras de contención, piscinas de transferencia y punto de control geodren planar	Monitoreo mediante cámaras trampa	Rehabilitación de 4.13 Ha Zona cero uno - Compra de predio	Monitoreo de nutrientes de agua y sedimentos y su incidencia en las comunidades hidrobiológicas
Monitoreo a la calidad y salud del suelo		Compensación	Monitoreo de la vegetación, en las áreas de proceso de rehabilitación vs ecosistemas de referencia

### Monitoreo transversal del estaco y tendencia del Ecosistema - Instituto de Investigación Alexander von Humboldt y Ecopetrol S.A.

#### > REHABILITACIÓN DE 103 Ha (Flora)- Acuerdos de conservación

Durante el año 2023, se consolidó el inicio del proceso de rehabilitación de la vegetación de 128, 48 hectáreas en las unidades hidrográficas, quebrada Lizama, caño La Muerte, caño Puercos, quebrada Santa Helena y quebrada La Putana, mediante la implementación de estrategias de rehabilitación pasiva y de revegetación con especies nativas en áreas previamente concertadas a través de acuerdos voluntarios de conservación, en los municipios de Barrancabermeja, Betulia y San Vicente de Chucurí, departamento de Santander.





### **ECORESERVA “LA TAYRA LISAMA”**

Producto de las actividades de recuperación ambiental en la zona del afloramiento y la zona denominada Uno, el 31 de diciembre de 2022 se pudo evidenciar el proceso de transformación que conllevó a declarar esta área como parte de la Red de Ecoreservas de Ecopetrol, destinando la misma para la conservación de la biodiversidad y la oferta de servicios ecosistémicos.



## Avances Sociales

En el marco de la estrategia de entorno de Lisama 158, se establecieron dentro del Plan de Recuperación Ambiental - P.R.A., acciones de información y capacitación dirigidas a comunidades ubicadas en las áreas de influencia, las cuales comprenden principalmente el desarrollo de espacios de socialización de avances del mismo, ejecución de programas de formación y el fortalecimiento del relacionamiento con actores de interés. Así mismo se incluyen las acciones desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicaciones y el reporte de la atención a las PQRS que se presenten a través de la Oficina de Participación Ciudadana asociadas a Lisama 158.

Con el desarrollo de la estrategia se ha llegado a los habitantes de los sectores de influencia, con mensajes claves que permiten informar de primera mano sobre las acciones que Ecopetrol ha ejecutado frente al plan de recuperación y actividades voluntarias surgidas del evento Lisama 158.

Durante el año 2023 se continuó el desarrollo de los espacios de diálogo tripartitos entre Ecopetrol, comunidad e instituciones y las reuniones sistemáticas con pescadores artesanales de la parte baja del río Sogamoso, en los cuales donde además de presentar avances del PRA, se establece una comunicación de doble vía que permite atender inquietudes y solicitudes de información.

De manera complementaria se realizan recorridos de seguimiento en campo para verificar avances en temas de recuperación y rehabilitación ecológica y permitir a los actores de interés comprender de manera más cercana las acciones desarrolladas.

En alianza estratégica con el SENA, durante el 2023 se continuaron los programas de formación y capacitación a comunidades, dirigidos principalmente a pescadores artesanales en temas de interés como la elaboración de protocolos de servicio para actividades del sector turístico, producción agropecuaria y ecológica para la soberanía alimentaria, gestión para el desarrollo del producto turístico y definición de estrategias para el desarrollo turístico local. Esto complementando los anteriormente desarrollados como salvamento acuático cuerpo a cuerpo, servicio al cliente, turismo comunitario y comportamiento emprendedor, además de las capacitaciones en toma de información pesquera impartidas por la Universidad del Magdalena.



Así mismo se realizaron capacitaciones en temas ambientales y ecológicos orientados por los profesionales del equipo social y ambiental de la regional Central y la articulación con la academia para el desarrollo de actividades que permiten impulsar conocimientos de los estudiantes en temas de rehabilitación ecológica, reciclaje, conservación del recurso hídrico, innovación, ciencia y desarrollo sostenible.

Enfocados en contribuir al bienestar y desarrollo comunitario de la población ubicada en los sectores de influencia, se han ejecutado 19 proyectos de inversión voluntaria dentro de los cuales se encuentran el mejoramiento de infraestructura y dotación de nueve (9) instituciones educativas, un puesto de salud, un centro multifuncional de eventos, dos (2) polideportivos, dos (2) salones comunales, un mejoramiento de vía, dotación de kits de robótica en dos instituciones educativas y de implementos e indumentaria para grupo de danzas y finalmente la gasificación rural en la Lizama y la Fortuna. Sumado a lo anterior, para contribuir a la recuperación ambiental y la dinamización pesquera se han ejecutado proyectos como centinelas del río, rehabilitación de corredores riparios, monitoreo de la actividad pesquera y el diplomado en fortalecimiento de capacidades como estrategia de integración en los proyectos de rehabilitación ecológica y monitoreo impartido por la UNIPAZ.

De manera complementaria a las acciones desarrolladas, se encuentra el apoyo a la diócesis de Barrancabermeja en la celebración de la fiesta patronal de San Francisco de Asís, en el marco de la cual se realizó la primera feria de la comunitariedad parroquial y el compartir de saberes, semillas y sabores. Para este evento se realizó entrega de árboles para ser plantados por la comunidad, apoyo técnico de un ingeniero forestal para el desarrollo de la jornada pedagógica ambiental y montaje de un stand para presentación de avances del P.R.A. durante el evento. En este mismo sentido se han desarrollado más de seis (6) jornadas de siembra de árboles en diferentes sectores de los municipios de Barrancabermeja, Cantagallo y Sabana de Torres, promoviendo el cuidado y conservación de la naturaleza.

Por medio de la fundación GE, se continúa trabajando en el programa de huertas caseras el cual ha permitido fortalecer a través de la implementación de las mismas, la seguridad alimentaria de familias en el corregimiento el Llanito, el municipio de Cantagallo y familias urbanas de Barrancabermeja, contribuyendo a mantener hábitos de vida saludables y favorecer la canasta familiar. Además, se han realizado jornadas de orientación vocacional dirigidas a jóvenes de Barrancabermeja y Cantagallo, con el objetivo de proponer a partir de la experiencia, aspectos claves que faciliten la visión propia de futuro para orientar decisiones de proyecto de vida.

Otra de las acciones que se ha venido desarrollando dos veces cada año hasta la fecha, es el apoyo a las vedas de bagre rayado en la región, por medio de la entrega de afiches y campaña de divulgación con el fin de aportar a la preservación de esta importante especie íctica en el Magdalena Medio. Así mismo, se atienden y acompañan cada año las visitas de seguimiento y espacios de reunión solicitadas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA, por medio de las cuales se realiza seguimiento al cumplimiento de los requerimientos establecidos en el marco del P.R.A.

Como parte de la estrategia de comunicaciones, se presenta un mayor fortalecimiento de la página oficial @El Profe Aguas en Facebook (1,953 seguidores a 31 octubre), gracias entre otras acciones a las transmisiones en directo a través de este medio; cuyo objetivo es llevar los mensajes a las personas a través de medios actuales de uso frecuente (redes sociales) y estrategias de comunicación directa por medio de actividades lúdico educativas con contenidos que respondan a sus dudas sobre las acciones ejecutadas en el Plan de Recuperación Ambiental.

Se destaca también la generación de contenidos virtuales relacionados con el P.R.A., abordando temas como acuerdos de conservación ambiental, acciones de recuperación, educación ambiental, manejo de residuos, huertas caseras, entre otros. Los productos de comunicación realizados se componen de videos, post gráficos, publicaciones de actividades, entrevistas y fotografías, como el magazín La Voz de Lizama, la serie Lisama: hechos, corazón y futuro y las eco reservas, la cuales se transmiten a través de la página de Facebook @El Profe Aguas y del canal de televisión Local Enlace TV.

Se continúa trabajando en acciones para fortalecer el relacionamiento con la comunidad a través de pregonería en campo, tertulias con la comunidad y envío de información por WhatsApp a las comunidades

del área de influencia con post gráficos, enlaces y/o videos relacionados con las acciones desarrolladas. Adicionalmente se realizan actividades lúdico recreativas como: la historia del agua (obra de títeres con mensajes de conservación de ecosistemas, cuidado del agua, reciclaje y eco reservas), la Escuela del Profe Aguas y sketch con temas ambientales, donde además de escuchar a las comunidades y recopilar percepciones, se entregan mensajes claves sobre las acciones de recuperación ambiental que realiza Ecopetrol, además de conocer la percepción de las comunidades sobre el trabajo integral de recuperación, logrando medir así la aceptación de los mensajes e información emitida con la estrategia de comunicaciones.

El caso Lisama ha sido emblemático para Ecopetrol en términos de atención y recuperación. Esto le ha permitido a la Compañía aprender de la experiencia, fortalecer sus lineamientos internos y sus equipos, para prevenir nuevos riesgos sociales y ambientales y para, en los casos que se requieran, poder realizar remediaciones oportunas y eficientes que permitan restablecer los componentes naturales afectados y a las comunidades.

**Ecopetrol trabaja en armonía con el medio ambiente y con las personas, para lo que cuenta con programas que permiten restaurar ecosistemas en predios afectados por prácticas operacionales antiguas. A través de prácticas innovadoras y tecnologías avanzadas, no solo se mitigan los impactos ambientales, sino también se revitaliza la biodiversidad y se promueve la regeneración natural del entorno.**

Muestra de lo anterior puede evidenciarse en la experiencia de Bernabé Buriticá en El Llanito, Barrancabermeja a través de este [video](#).

# 05. Lecciones Aprendidas en DDHH y retos



## V. Lecciones Aprendidas en DDHH 2022-2023 y retos

**A2.5** La gestión anual de DDHH en Ecopetrol, el levantamiento de riesgos en DDHH, así como las diferentes evaluaciones realizadas por radares internacionales y los autodiagnósticos adelantados por la Compañía le permiten a Ecopetrol hacer un balance y recoger una serie de aprendizajes. Estas lecciones evidencian a su vez, oportunidades de mejora y buenas prácticas que aportan a la gestión de Ecopetrol en materia de DDHH. A continuación, se resaltan algunas de las lecciones aprendidas más relevantes y que retan a la Compañía a continuar avanzando.

- Capacidades internas instaladas favorecen la debida diligencia: Ecopetrol ha adquirido mayor expertise para realizar levantamientos de riesgos de DDHH. Este ejercicio, que hoy en día se realiza in house gracias a los lineamientos de la Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH, ha implicado una curva de aprendizaje para el área encargada y para las áreas y procesos que han sido evaluados en la materia. Esto ha permitido ajustar procedimientos, ser más asertivos en la identificación de riesgos y en la creación de los planes de tratamiento. Esto asegura la debida diligencia en DDHH en Ecopetrol y operaciones responsables con sus diferentes grupos de interés.
- Debida diligencia en la cadena de suministro, a pequeña escala: dada la extensión de la cadena de suministro de Ecopetrol, se decidió segmentarla con criterios de DDHH para poder realizar una debida diligencia que permita identificar riesgos reales o potenciales, prevenirlos y/o mitigarlos. En este sentido, para lograr efectividad, es necesario generar capacidades instaladas en la cadena de suministro, especialmente en pequeñas y medianas empresas, respecto de los temas de sostenibilidad y DDHH.
- **A2.5.** Comunicación simple y efectiva: la Compañía comprendió la necesidad de simplificar el lenguaje empleado para abordar de manera adecuada a los diferentes grupos de interés a la hora de comunicar el compromiso de respeto y promoción de los DDHH. Por ello, elaboró dos (2) infografías que aportan a una mayor comprensión de la temática: Derechos Humanos en Ecopetrol y Debida Diligencia en DDHH en Ecopetrol y material audiovisual que ha permitido ser más asertivos en las comunicaciones relacionadas con DDHH y poder generar un impacto positivo en los diferentes grupos de interés a los que se dirigen.
- Los DDHH en la Transición Energética: Los ejercicios de debida diligencia en DDHH son una herramienta idónea en Ecopetrol para identificar los impactos potenciales y reales de la transición energética con el fin de diseñar e implementar acciones que prevengan o mitiguen posibles afectaciones a los titulares de derechos. Colombia le apuesta a una matriz energética en crecimiento, limpia y diversificada. Normalmente, la transición energética se ha abordado desde la perspectiva ambiental y energética; no obstante, materializar una transición justa implica incorporar las dimensiones de sociedad y economía; se trata de un compromiso con la seguridad energética, el medio ambiente y contribución a la sociedad. Esta última lección aprendida, ha implicado que en Ecopetrol se considere necesario gestionar la transición energética de manera justa. Es decir, una transición energética capaz de garantizar el acceso a la energía, así como la consecución de cero emisiones netas en 2050 y que permita una gestión responsable de los impactos reales y potenciales de la transición sobre los titulares de derecho y el medioambiente.

Así, Ecopetrol está comprometido con una transición energética justa en la que la sociedad se convierta en componente fundamental de la estrategia del Grupo Ecopetrol. Esta transición justa está orientada a poner a las personas en el centro para asegurar el respeto de sus DDHH, a través de acciones que propendan por la equidad, la participación social, el conocimiento de vanguardia y la gradualidad, soberanía y confiabilidad.

## PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS MARCO PARA EL INFORME

### PARTE A: GOBERNANZA DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

		Páginas						
<b>Compromiso Político</b>	<b>A1.</b>	<b>¿Qué dice la empresa públicamente sobre su compromiso de respetar los derechos humanos?</b>	18					
	A1.1	¿Cómo se ha desarrollado el compromiso público?	10					
	A1.2	¿A qué partes interesadas y sus derechos hace referencia el compromiso público?	18	19				
	A1.3	¿Cómo se difunde el compromiso público?	19					
<b>Integrando el Respeto de los Derechos Humanos</b>	<b>A2.</b>	<b>¿Cómo demuestra la empresa la importancia que concede a la implementación de su compromiso con los derechos humanos?</b>	21					
	A2.1	¿Cómo está organizada la responsabilidad del desempeño en derechos humanos en el día a día dentro de la empresa, y por qué?	22	24				
	A2.2	¿Qué tipos de cuestiones de derechos humanos tratan los directivos y la Junta Directiva, y por qué?	3	21				
	A2.3	¿Cómo se concientiza a las personas empleadas y trabajadores de contratistas sobre la manera en que el respeto de los derechos humanos debe orientar sus decisiones y acciones?	19	22				
	A2.4	¿Cómo hace la empresa evidente en sus relaciones comerciales la importancia que le da al respeto de los derechos humanos?	19					
	A2.5	¿Qué lecciones ha aprendido la empresa durante el período del informe sobre el logro del respeto de los derechos humanos, y qué ha cambiado como resultado de ello?	25	42				

### PARTE B: DEFINIENDO EL ENFOQUE DEL INFORME

<b>Declaración de cuestiones destacadas:</b>	<b>B1</b>	Enunciar las cuestiones destacadas de derechos humanos asociadas a las actividades y relaciones comerciales de la empresa durante el período del informe.	5	26	27				
<b>Determinación de las cuestiones destacadas:</b>	<b>B2</b>	Describir cómo se determinaron las cuestiones destacadas de derechos humanos, incluyendo cualquier consulta procedente de las partes interesadas.	3	9					
<b>Elección de geografías focales:</b>	<b>B3</b>	Si se está informando sobre las cuestiones destacadas de derechos humanos centradas en geografías particulares, explicar cómo se realizó esa elección.	24						

<b>Impactos graves adicionales:</b>	<b>B4</b>	Identificar cualquier impacto grave sobre los derechos humanos que se haya producido o que todavía se esté abordando durante el período del informe, pero que queda fuera de las cuestiones destacadas de derechos humanos, y explicar cómo ha sido abordada.	43								

## PARTE C: GESTIÓN DE CUESTIONES DESTACADAS DE DERECHOS HUMANOS

<b>Políticas Específicas</b>	<b>C1</b>	<b>¿Tiene la empresa políticas específicas que aborden sus cuestiones destacadas de derechos humanos? Si así es, ¿cuáles son?</b>	7	10	12	13	14	19	20		
	C1.1	¿Cómo evidencia la empresa la importancia y trascendencia de tales políticas a quienes deben ponerlas en práctica?	19								
<b>Participación de las Partes Interesadas</b>	<b>C2</b>	<b>¿Cuál es el enfoque de la empresa en cuanto a la participación de las partes interesadas en relación con cada cuestión destacada de derechos humanos?</b>	25	27							
	C2.1	¿Cómo identifica la empresa a qué partes interesadas se ha de involucrar en relación con cada cuestión destacada, y cómo y cuándo hacerlo?	12	26	27						
	C2.2	Durante el período del informe, ¿qué partes interesadas ha involucrado la empresa con respecto a cada cuestión destacada, y por qué?	27								
	C2.3	Durante el período del informe, ¿cómo han influido las opiniones de las partes interesadas en la comprensión de la empresa de cada cuestión destacada y/o su enfoque para abordarla?	27								
<b>Evaluando los Impactos</b>	<b>C3</b>	<b>¿Cómo identifica la empresa cualquier cambio en la naturaleza de cada cuestión destacada de derechos humanos con el paso del tiempo?</b>	2	20							
	C3.1	Durante el período del informe, ¿hubo tendencias notables o patrones en los impactos relacionados con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuáles fueron?	26	27							
	C3.2	Durante el período del informe, ¿ocurrió algún impacto grave relacionado con alguna cuestión destacada? Y si fue así, ¿cuál fue?	27								

Integrando los Hallazgos y Tomando Acción	C4	¿Cómo integra la empresa sus hallazgos sobre cada cuestión destacada de derechos humanos en los procesos de toma de decisión y sus acciones?	10	11	12	27						
	C4.1	¿Cómo involucra la empresa a las áreas cuyas decisiones y acciones pueden afectar a la gestión de las cuestiones destacadas en la búsqueda e implementación de soluciones?	10	11	24							
	C4.2	Cuando surgen tensiones entre la prevención o mitigación de los impactos relacionados con una cuestión destacada y otros objetivos del negocio, ¿cómo se tratan estas tensiones?	27									
	C4.3	Durante el período del informe, ¿qué medidas ha adoptado la empresa para prevenir o mitigar los impactos potenciales relacionados con cada cuestión destacada?	27									
Haciendo Seguimiento al Desempeño	C5	¿Cómo sabe la empresa si sus esfuerzos para abordar cada cuestión destacada de derechos humanos son eficaces en la práctica?	22									
	C5.1	¿Qué ejemplos concretos del período del informe ilustran si se está gestionando con eficacia cada cuestión destacada?	27									
Remediación	C6	¿Cómo habilita la empresa una remediación eficaz si las personas se ven perjudicadas por sus acciones o decisiones en relación con una cuestión destacada de derechos humanos?	27									
	C6.1	¿A través de qué medios puede la empresa recibir las denuncias o preocupaciones relacionadas con cada cuestión destacada?	42									
	C6.2	¿Cómo sabe la empresa si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas o preocupaciones?	39									
	C6.3	¿Cómo procesa la empresa las denuncias y evalúa la efectividad de los resultados?	42									
	C6.4	Durante el período del informe, ¿cuáles fueron las tendencias y patrones en quejas o inquietudes y sus resultados con respecto a cada cuestión destacada? ¿Y qué lecciones ha aprendido la empresa?	27	42								
	C6.5	Durante el período del informe, ¿proporcionó o permitió la empresa remediación para cualquier impacto real relacionado con una cuestión destacada? Y si es así, ¿cuáles son ejemplos típicos o significativos?	27									

Los Derechos Humanos son

# TU ENERGIA

