

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	CONDICIONES GENERALES	2
2.1	Alcance	2
2.2	Términos y definiciones	2
2.3	Documentos asociados	3
3.	DESARROLLO	4
3.1	Introducción	4
3.2	Nuestro compromiso	4
3.3	Debida diligencia	8
3.4	Implementación, gobernanza y comunicación	9
3.5	Indicadores para la gestión de DDHH.....	10
3.6	Mecanismos de reclamación	11
3.7	Mecanismos operacionales de remediación	12
3.8	Referenciamiento.....	12
3.9	Aporte	12
4.	ANEXOS	13

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que orientan la toma de decisiones y gestión del Grupo Ecopetrol ¹(en adelante GE) en Derechos Humanos (en adelante DDHH), de conformidad con los estándares de Conducta Empresarial Responsable² y aquellas obligaciones establecidas en los sistemas universal, interamericano y nacional de DDHH, relacionados con sus actividades empresariales.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1 Alcance

Las personas destinatarias de esta Guía son los miembros de Junta Directiva de Ecopetrol, de las compañías controladas y las personas trabajadoras del GE. Por lo anterior, esta Guía será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios/as, quienes deben velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en los lineamientos aquí establecidos.

A los proveedores y contratistas de Ecopetrol se les exige que observen este compromiso a través de clausulados contractuales para el desarrollo de sus actividades³.

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

2.2 Términos y definiciones

Para facilitar la comprensión de esta Guía se definen los siguientes términos:

Derechos Humanos: Son aquellas garantías que aseguran la dignidad humana y las libertades con las que cuenta cada persona o grupos de personas, por el simple hecho de existir; son inherentes al ser humano, con independencia de la nacionalidad, identidad de género, pertenencia étnica, origen, religión, orientación sexual, trayectoria personal u otra característica de su diversidad. También son inalienables, indivisibles e interdependientes⁴.

¹ El Grupo Ecopetrol está conformado por todas las compañías controladas/subordinadas y aquellas sociedades en las que Ecopetrol tiene alguna participación accionaria, tanto en Colombia como en el exterior.

² La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. Ver: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

³ Los proveedores y contratistas de Ecopetrol S.A. deberán observar el protocolo de DDHH y el anexo contractual de DDHH y Empresa y Diversidad, Equidad e Inclusión.

⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

Debida diligencia en DDHH: Proceso continuo, dinámico y preventivo mediante el cual el GE identifica y evalúa riesgos e impactos negativos en los DDHH de todos sus Grupos de Interés (GI)⁵, para detenerlos, prevenirlos, mitigarlos, y de ser el caso remediarlos, con el propósito de integrar medidas efectivas sobre las cuales se realice un seguimiento de la implementación de los planes de acción y sus resultados, e informar interna y externamente sobre cómo se abordan dichos impactos en relación con las actividades propias, las de su cadena de suministro y demás relaciones comerciales.

Siguiendo los estándares desarrollados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la debida diligencia se orienta a riesgos para las personas, el medio ambiente y la sociedad ("risk-based due diligence"), no solo riesgos para la empresa o su reputación.

Respeto de los DDHH: Implica abstenerse de emprender acciones u omisiones que puedan impactar negativamente a los titulares de derechos (las personas, grupos de personas y el medio ambiente), al tiempo que se promueven y protegen las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos, exigiéndose, además, abordar los impactos negativos con medidas de reparación efectivas cuando la compañía causa o contribuye a la generación de un impacto.

2.3 Documentos asociados⁶

Además de la presente Guía de DDHH y Empresa, Ecopetrol cuenta con otros instrumentos internos que orientan su gestión y reafirman su compromiso con el respeto de los DDHH:

- Política Integral de Ecopetrol (SIG-POL-001)
- Código de Ética y Conducta (SCU-B-001)
- Código de Ética y Conducta para proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados
- Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH (GEE-G-042)
- Declaración de compromiso con las personas defensoras de Derechos Humanos
- Guía de aspectos laborales en actividades contratadas por Ecopetrol (GAB-G-013)
- Política de Riqueza Humana (GEE-POL-001)
- Estrategia para la Gestión Integral del Territorio (GEE-N-001)
- Estrategia Ambiental
- Procedimiento para el reasentamiento de población en desarrollo de operaciones y proyectos (GDE- P-023)
- Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas (GDE-G-006)
- Procedimiento para la realización de Consultas Previas (GDE-P-008)
- Instructivo de debida diligencia para la atención de quejas y amenazas o afectaciones a la vida integral personal (SRC-I-001)
- Convención Colectiva de Trabajo - Capítulo de Derechos Humanos y Capítulo Diversidad, equidad e inclusión (DEI) con enfoque de género

⁵ En 2023, se llevó a cabo la actualización de los grupos de interés de Ecopetrol. A la fecha se cuenta con 11 grupos, a saber: i) Socios, ii) empleados, iii) accionistas e inversionistas, iv) clientes, v) proveedores y sus trabajadores, vi) medios y líderes de opinión, vii) Estado, viii) comunidades, ix) comunidad científica y académica, x) organizaciones de la sociedad civil y de cooperación, vii) sociedades controladas.

⁶ Se refiere a documentos que se relacionan directa o indirectamente con la temática de DDHH en Ecopetrol, sin que necesariamente tengan el mismo alcance u objetivo.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

3. DESARROLLO

3.1 Introducción

El compromiso corporativo por el respeto de los DDHH, así como la adecuada gestión y debida diligencia alrededor de estos asuntos se basa en la Conducta Empresarial Responsable y resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la sostenibilidad del GE, dado que se pone en el centro del cualquier decisión o actuación en el marco de una operación o compañía del GE a las personas y al medio ambiente. Así, los DDHH se convierten en un compromiso transversal que aporta a la consolidación de una cultura empresarial dirigida a que todas las acciones adelantadas por las compañías del GE aseguren el respeto y promoción de los DDHH. Lo anterior, adoptando las mejores prácticas para atender los retos de la industria y de la transición energética justa (en adelante TEJ), con oportunidades, equidad y justicia para las personas o grupos de personas, al tiempo que propende por incidir positivamente en la transformación de los territorios y el cierre de brechas sociales.

El GE está comprometido con llevar a cabo una TEJ enmarcada en el respeto y promoción de los DDHH y la riqueza humana como potenciador para la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (en adelante RH) en el desarrollo de sus actividades. El GE reconoce las expectativas establecidas por la actualización 2023⁷ de las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas con respecto a la gestión de riesgos interrelacionados entre cambio climático, transición energética y derechos humanos. Así, comprende que los retos de la descarbonización requieren procesos de diálogo integradores y el entendimiento de las implicaciones en los derechos de las personas.

El respeto por los DDHH es una premisa en todas las operaciones del GE, con una fuerte relación con la agenda de sostenibilidad, la cual se materializa a través de la definición de sus prioridades ambientales, sociales y de gobernanza y su interrelación con los DDHH. Es por lo anterior que el compromiso con el respeto de los DDHH se extiende a todos los GI de Ecopetrol.

3.2 Nuestro compromiso

El GE está comprometido con el respeto de los DDHH y reafirma su compromiso con la Constitución Política, las leyes colombianas, la Carta Internacional de los Derechos Humanos⁸ y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y demás obligaciones internacionales de DDHH asumidas por Colombia.

Se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), a los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas

⁷ Las Líneas Directrices de la OCDE fueron actualizadas en 2023 y su nueva versión puede ser revisada en el siguiente enlace: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/7abea681-es.pdf

⁸ La Carta Internacional de Derechos Humanos está integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

Multinacionales⁹. Igualmente, se compromete con seguir los mejores estándares, entre ellos los establecidos en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, el Convenio 169 de la OIT, el Convenio 190 de la OIT y las Normas de Desempeño establecidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC), en especial las relacionadas con trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia del uso de los recursos y la prevención de la contaminación, la gestión justa y cuidadosa frente a tenedores y propietarios de la tierra, conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales y pueblos indígenas.

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

Con el propósito de aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el GE está comprometido con el Acuerdo de París¹⁰ y entiende la importancia de incorporar el respeto de los DDHH en el proceso de transición energética para la mitigación del cambio climático. Así mismo, reconoce la importancia del acceso a la energía. Por ello, y pensando en una TEJ, desarrolla escenarios de diálogo y participación con los GI para la prevención de posibles impactos y la identificación e implementación de oportunidades y soluciones a los retos medio ambientales y sociales, procurando la generación de valor en los territorios y sus distintos actores de manera sostenible.

Así mismo, reconoce la importancia de los acuerdos regionales que propenden por el respeto y la promoción de los DDHH como el Acuerdo de Escazú¹¹ y su énfasis en el acceso a la información y el respeto por las personas defensoras de DDHH, a quienes reconoce su relevancia para una actuación empresarial responsable. Teniendo en cuenta la relevancia particular de las personas defensoras de DDHH para la sociedad y para la debida diligencia empresarial, Ecopetrol cuenta con una Declaración de compromiso con las personas defensoras de Derechos Humanos.

El compromiso del GE de respetar los DDHH se extiende a todos aquellos derechos reconocidos internacionalmente. Sin embargo, en el marco de su operación y de sus relaciones contractuales y comerciales, las compañías actuarán de manera proactiva y diferenciada para respetar los siguientes derechos y libertades¹²:

- Derecho a la vida.
- Derecho a la integridad personal.
- Derecho a la libertad personal.

⁹ El GE adopta la expectativa establecida por las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable (2023), según la cual las empresas deben evitar y abordar impactos adversos que causen, a los que contribuyan o con los que estén directamente vinculadas a través de relaciones comerciales. Asimismo, el GE incorpora las expectativas adicionales de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2023), incluyendo conducta responsable en el ámbito digital, integridad corporativa, medio ambiente, cambio climático y gobernanza.

¹⁰ Se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 1844 de 2017, mediante la cual Colombia ratifica el Acuerdo de París.

¹¹ Se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 2273 de 2022, mediante la cual Colombia ratifica el Acuerdo de Escazú.

¹² Estos derechos y libertades serán especialmente analizados en los levantamientos de riesgos realizados por las compañías en sus operaciones propias y en aquella realizadas con socios, al igual que en su cadena de suministro

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

- Derechos de la niñez, en especial el no trabajo infantil.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a la información.
- Derecho a la intimidad y protección de datos personales.
- Derecho a la participación y derecho a la consulta previa.
- Derecho a un medio ambiente sano.
- Derecho a trabajar en condiciones dignas, favorables, adecuadas y sin discriminación.
- Derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso.
- Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y del tráfico humano.
- Libertad de asociación sindical y negociación colectiva¹³.
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

El GE propende por entornos laborales y sociales incluyentes, en los que se reconozca el valor de las personas sin discriminación por identidad de género, orientación sexual, sexo, capacidad física, identidad o pertenencia étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, situación de víctima, nivel socioeconómico, o cualquier otra característica sociocultural, así como, el pensamiento, la expresión y las formas de ser. Adicionalmente, el GE impulsa una cultura que fomenta la seguridad de la información y la protección de datos personales de sus colaboradores y demás GI, en línea con los estándares en materia de derechos humanos digitales¹⁴.

En ese sentido, en desarrollo de su compromiso con la RH¹⁵, y especialmente con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, el rechazo a la discriminación y el principio de equidad para el goce igualitario de derechos, Ecopetrol adhiere a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas, a los Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGTBI del Pacto Mundial, y se compromete con la Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad y con la Guía de diversidad étnica en el trabajo de la OIT. De igual forma, rechaza cualquier acción que se encuentre asociada a la esclavitud moderna¹⁶ y la trata de personas en sus operaciones y sus relaciones comerciales.

Ecopetrol reafirma su compromiso en la consolidación y promoción del trabajo decente en toda su cadena valor, para prevenir riesgos que afecten el goce efectivo de derechos de las personas trabajadoras, haciendo énfasis en la prevención y gestión del acoso laboral y sexual, fortaleciendo ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

¹³ Los compromisos en materia de Derechos Humanos laborales se aplican en armonía con las instancias formales de diálogo social reconocidas en Ecopetrol, tales como la Convención Colectiva de Trabajo, la Comisión Paritaria de Derechos Humanos y el Comité de Convivencia Laboral. Se resalta que para las personas trabajadores afiliadas a la Unión Sindical Obrera (USO), aplica el capítulo de Derechos Humanos y el capítulo Diversidad, equidad e inclusión (DEI) con enfoque de género de la Convención Colectiva de Trabajo.

¹⁴ Los derechos digitales son una extensión de los derechos humanos en el ámbito digital.

¹⁵ Política para la Riqueza Humana de Ecopetrol. Disponible en: <https://files.ecopetrol.com.co/web/esp/diversidad/gee-pol-001politica-riqueza-humana.pdf>

¹⁶ Es un término que comprende situaciones asociadas a la esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso y el trabajo infantil. Se encuentra prohibido por los marcos normativos nacionales e internacionales y son consideraciones graves a la violación a los derechos humanos en tanto que afectan la libertad y dignidad de las personas.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

Principios para la gestión en DDHH de Ecopetrol:

Nueve (9) principios guían la gestión en DDHH:

1. **Debida diligencia en DDHH:** El GE está comprometido con velar por que en el marco de sus operaciones se realice un proceso continuo, dinámico y preventivo de debida diligencia en DDHH mediante el cual se identifiquen y evalúen los riesgos e impactos negativos en los DDHH de todos sus GI para detenerlos, prevenirlos, mitigarlos y repararlos, con el propósito de gestionar e integrar medidas efectivas, sobre las cuales se realiza un seguimiento de la implementación de los planes de acción y sus resultados, e informar interna y externamente sobre cómo se abordan dichos impactos en relación con las actividades propias, las de su cadena de suministro y demás relaciones comerciales.
2. **Reparación:** En los casos que Ecopetrol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH, se proveerá la restitución de la situación del titular al estado anterior del daño, y de no ser posible, se resarcirá el impacto con medidas de compensación, satisfacción, rehabilitación o cualquier otra que asegure la reparación efectiva de los DDHH, a través de los mecanismos operacionales de reclamación dispuestos por la Compañía o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.
3. **Transversalidad:** El respeto por los DDHH es un compromiso del GE, que guía su relación con los distintos GI y se refleja en la gestión de todas las áreas y de cada una de las compañías, en el marco de sus roles y competencias, de conformidad con los más altos estándares nacionales e internacionales.
4. **Complementariedad:** Ecopetrol reconoce que los roles y competencias del Estado en materia de DDHH son distintos de los que corresponden a las empresas. Reconoce la obligación de los Estados de respetar, garantizar y proteger los DDHH, así como las responsabilidades de las empresas de respetarlos y remediar en caso de afectación.
5. **Trabajo colaborativo:** Ecopetrol propende por articular su gestión en DDHH con los esfuerzos que adelantan otras organizaciones, bien sea entidades públicas en la implementación de sus políticas, entes privados con experiencia en la gestión de asuntos de DDHH, organismos internacionales, así como con otros actores que puedan resultar relevantes en la gestión empresarial con enfoque de DDHH.
6. **Enfoque diferencial:** Ecopetrol respeta los derechos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que pueden ser particularmente vulnerables a impactos adversos en sus DDHH. En desarrollo de su actividad empresarial, aplicará el enfoque diferencial para prevenir, mitigar o remediar dichos impactos. Son componentes del enfoque diferencial, entre otros, el enfoque de género, étnico, de origen y características socioculturales, de discapacidad, de reconciliación, orientación sexual, edad y todos los considerados en la Política para la Riqueza Humana de Ecopetrol. Se destaca el compromiso de Ecopetrol de salvaguardar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, como sujetos de atención diferencial.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

- 7. Enfoque Territorial:** En desarrollo de las actividades empresariales, se tiene en consideración las particularidades de cada territorio donde se opera con el objetivo de prevenir riesgos e impactos en DDHH y situaciones de conflicto, según el contexto de operación.
- 8. Mejora continua:** El monitoreo y la autoevaluación son elementos fundamentales para la mejora en la gestión en DDHH. Esta gestión se sustenta en una serie de elementos (objetivos, planes e indicadores) definidos conjuntamente con las distintas áreas que tienen a su cargo asuntos de DDHH.
- 9. Aplicación del mejor estándar:** En caso de conflicto entre leyes locales y estándares internacionales de DDHH, Ecopetrol procurará observar aquella disposición que tenga un estándar más elevado de respeto por los DDHH, buscando siempre alinear sus prácticas con los más altos lineamientos en la materia.

3.3 Debida diligencia

Ecopetrol identifica y gestiona los riesgos e impactos negativos derivados de la actividad empresarial, de la cadena de suministro u otras relaciones contractuales o comerciales, y establece planes de acción para su prevención, mitigación o reparación. Esto ocurre en los niveles estratégico, táctico y operativo, de conformidad con el Sistema de Gestión Integrado de Riesgos¹⁷ y en función del ciclo de riesgos operativos de DDHH.

En este ejercicio se identifican los riesgos e impactos asociados a DDHH de manera continua y adaptando el proceso a cambios en el contexto operativo, estableciendo si ocurren como consecuencia directa de las acciones de la Compañía, si ha existido una contribución a las posibles afectaciones o son una consecuencia de sus relaciones comerciales.

Igualmente, incorpora aquellos riesgos e impactos en DDHH derivados de las dinámicas territoriales, teniendo especial consideración de las implicaciones en los derechos de trabajadores y comunidades. Durante este ciclo, Ecopetrol prioriza la inclusión de las percepciones y expectativas de sus GI, en particular de aquellos en situación de vulnerabilidad y que son considerados sujetos de especial protección constitucional¹⁸ con el fin de comprender los efectos de las acciones de la Compañía sobre el territorio y las personas.

Dado que algunas de las áreas donde opera el GE se encuentran afectadas por dinámicas de violencia, orden público y conflictividad social, de manera progresiva se deberán intensificar o reforzar los procesos de debida diligencia para evitar que el conflicto escale, o que el GE se implique o favorezca a algún o algunos de los

¹⁷ La Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH (GEE-G-042), brinda lineamientos para la identificación y gestión de riesgos de DDHH en Ecopetrol, en concordancia con lo establecido en la Guía para la Gestión Integrada de Riesgos en el Grupo Ecopetrol y los estándares internacionales en materia de DDHH. Son responsables de la identificación de riesgos de DDHH a nivel operativo las áreas y/o procesos allí definidos.

¹⁸ Los sujetos de especial protección constitucional son aquellas personas que por su condición física, psicológica o social merecen una acción positiva para lograr una igualdad real y efectiva. En ese sentido se requieren medidas especiales para condiciones particulares en el proceso de gestión de riesgos e impactos en derechos humanos. Dentro de esta categoría se encuentran niños, niñas adolescentes, ancianos, personas con discapacidad mujeres cabeza de familia, personas desplazadas por la violencia, pueblos indígenas y aquellas que se encuentren en pobreza extrema.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

actores del conflicto. Así mismo, el GE reforzará sus procedimientos de debida diligencia en lo concerniente a temas ambientales.

Plan anual de DDHH

Ecopetrol cuenta con un ciclo PHVA¹⁹ (Ver anexo A) para gestionar los asuntos relacionados con los DDHH. De allí deriva el plan anual de DDHH, que es la herramienta que asegura la adecuada aplicación de esta Guía²⁰ para Ecopetrol, el cual está liderado por la Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones (RRC), a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa (GRT)²¹.

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

El plan anual de DDHH incorpora las acciones definidas con las áreas encargadas de la gestión de estos asuntos, las cuales son responsables de la implementación y reporte de avance trimestral. Los planes incluyen además las acciones transversales de capacitación, comunicación y monitoreo. Su aprobación y seguimiento está a cargo de la RRC, a través de la GRT.

Las compañías a las que aplica esta Guía deben aprobar anualmente su plan en DDHH para asegurar una gestión adecuada de esta temática. Así mismo, deben reportar su formulación y cumplimiento a la Gerencia de Responsabilidad Corporativa de Ecopetrol S.A. Lo anterior, de conformidad con el Modelo de Relacionamento del GE.

3.4 Implementación, gobernanza y comunicación

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

Así mismo, a través del Modelo de Relacionamento²² del GE, Ecopetrol, a través de la RRC da lineamientos para la implementación de los asuntos de DDHH que se describen en esta Guía y en otros documentos directamente relacionados con la temática. La implementación y operatividad de dichos lineamientos estará a cargo de las áreas responsables de las temáticas en cada compañía.

¹⁹ Ciclo que incorpora los siguientes aspectos: Planear, Hacer, Verificar y Ajustar.

²⁰ Cada una de las compañías del GE definirá su plan de acción anual o bianual, de conformidad con su ciclo de gestión de DDHH.

²¹ En las demás compañías, la definición del plan, así como las demás acciones de debida diligencia estarán lideradas por el área con funciones equivalentes a las de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa en Ecopetrol.

²² De acuerdo con la Guía GEE-G-041, el propósito del Modelo de Relacionamento del GE es articular de manera efectiva a las compañías del Grupo Ecopetrol buscando su alineación y promoviendo interacciones de valor. El Modelo de Relacionamento se materializa a través de las funciones, las cuales despliegan actividades de dirección, control y servicio, definiendo la intensidad con que Ecopetrol como cabeza del Grupo se relaciona con las compañías que lo integran.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

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

Así, la Junta Directiva de Ecopetrol, como orientador estratégico y direccionador de la Compañía, conoce regularmente de los asuntos relevantes en materia de DDHH, para procurar que la estrategia y gestión de la Ecopetrol y el Grupo los consideren integralmente. Esta temática es además abordada con mayor detalle en el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Junta Directiva de Ecopetrol. Este Comité es informado acerca de los riesgos e impactos identificados en DDHH para evitar su ocurrencia.

De acuerdo con sus objetivos y funciones en la Circular 01 (Circular GOC-J-001) y en los respectivos reglamentos, en el Comité Estratégico y en el Comité Directivo de Ecopetrol se atienden asuntos estratégicos, y asuntos relevantes y transversales, respectivamente. Entre estos asuntos estratégicos, relevantes y transversales se incluyen aquellos relacionados con DDHH y el seguimiento de los mismos, los cuales pueden ser presentados en los mencionados Comités según sea definido. Asimismo, se podrá hacer seguimiento y llevar a título informativo, asuntos de DDHH a otras instancias, como por ejemplo los Comités de Líneas de Negocio.

La RRC, a través de la GRT, tiene a cargo la función de gobierno y direccionamiento sobre temas relacionados con DDHH en Ecopetrol y tanto las áreas corporativas como de negocio, tienen responsabilidades en su operación y gestión (ver diagrama de la gobernanza en el ANEXO B).

De otra parte, Ecopetrol sensibiliza y capacita en DDHH a los miembros del Comité Directivo de Ecopetrol, así como a toda su fuerza laboral y socializa periódicamente esta política con los trabajadores y trabajadoras del GE y con los demás GI, en los espacios establecidos para ello.

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

Ecopetrol mantiene canales permanentes de comunicación y diálogo continuo con las comunidades para abordar proactivamente y responder a posibles impactos en los DDHH.

3.5 Indicadores para la gestión de DDHH

Ecopetrol, a través de su Modelo de Desempeño, establece su Tablero Balanceado de Gestión (TBG)²³ para Ecopetrol y las compañías del Grupo, el cual es de obligatorio cumplimiento. Allí se establecen indicadores para medir el desempeño en asuntos que incorporan asuntos materiales ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Adicionalmente, a nivel de procesos, también se incorporan indicadores que dan cuenta del desempeño de las áreas en la gestión de asuntos asociados a DDHH, cuyo monitoreo se hace periódicamente, por parte del área responsable.

²³ El avance del TBG es revisado por cada vicepresidencia en el marco de sus Comités de Gestión con el objetivo de identificar su contribución a los logros o brechas del mismo. Así mismo, el estado del TBG de Grupo se reporta mensualmente en la Vicepresidencia Corporativa de Finanzas y Valor Sostenible, en el Comité Estratégico y luego en Junta Directiva de Ecopetrol.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

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

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

3.6 Mecanismos de reclamación²⁴

Ecopetrol cuenta con canales internos y externos accesibles para todos los GI (Ver anexo C), así como las demás compañías del Grupo a quienes aplica esta guía. A través de estos, se atienden todo tipo de peticiones, quejas y reclamos, incluidas aquellas relacionadas con asuntos de DDHH. Los titulares de derechos que se sientan afectados por la actividad empresarial de Ecopetrol, incluidas aquellas derivadas de sus relaciones comerciales, los pueden usar para expresar su reclamación, queja o petición.

Ecopetrol asegura canales de atención accesibles y efectivos, garantizando la estricta confidencialidad de las peticiones, quejas y reclamos, y la ausencia total de represalias contra quienes las presenten de buena fe. Este compromiso aplica a todas las personas que acceden a estos canales, fomentando un ambiente de confianza.

Se tendrá como un mecanismo de reclamación la Comisión Nacional de Derechos Humanos USO - Ecopetrol y sus Subcomisiones a nivel regional, a través de los mecanismos dispuestos en la Convención Colectiva de Trabajo.

El GE reconoce los mecanismos judiciales y no judiciales establecidos por las autoridades para resolver controversias y construir consensos. No se exige que quienes utilicen los mecanismos dispuestos por la Compañía renuncien a su derecho de presentar una petición, queja o un reclamo a través de las instancias judiciales o administrativas. Ecopetrol insta a sus proveedores, socios y otros aliados, a diseñar e implementar canales de atención que cumplan con los criterios de eficacia establecidos por los PRNU.

Respecto a las controversias que se originen en el marco de su operación, sin perjuicio del derecho que le asiste a los titulares de derechos o a cualquier otro GI, de acceder a la administración de justicia, Ecopetrol promueve el uso de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) los cuales, para el caso de Ecopetrol, por ser una compañía cuya naturaleza jurídica es la de una sociedad de economía mixta en los términos de la Ley 1118 de 2006, siempre deberán estar precedidos del cumplimiento de los presupuestos

²⁴ En Ecopetrol los mecanismos de reclamación se refieren a los mecanismos para la atención de peticiones, quejas y reclamos. El término de mecanismo de reclamaciones incluye cualquier proceso habitual, estatal o no estatal, judicial o extrajudicial, que permita plantear reclamaciones y reparar violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales. Para mayor información: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/Principios-Rectores-sobre-Empresas-y-Derechos-Humanos.-Naciones-Unidas-2011.pdf>

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

propios de la responsabilidad estatal, los trámites y aprobaciones dispuestos en las normas aplicables y están sometidos al control de la Procuraduría General de la Nación y de la jurisdicción contencioso administrativa.

Así mismo, se colaborará con el Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable dispuesto por el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

3.7 Mecanismos operacionales de remediación²⁵

En los casos que Ecopetrol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH de quienes son sus titulares, proveerá o cooperará razonablemente, en la compensación o remediación de los impactos, si aplican, a través de los mecanismos operacionales de atención dispuestos o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.

El GE promoverá el diálogo para gestionar el aprendizaje de casos y enfoque preventivo.

3.8 Referenciamiento

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

3.9 Aporte

Ecopetrol divulga su gestión en materia de DDHH siguiendo las mejores prácticas empresariales en materia de reporte. Para ello tiene en consideración altos estándares en la materia, así como la orientación que provea la RRC, a través de la GRT.

Ecopetrol promueve la transparencia mediante la divulgación pública de información específica sobre DDHH (ej. acciones, indicadores, procesos de debida diligencia, resultados y lecciones aprendidas) en su Informe Integrado de Gestión y en su página web²⁶, en cumplimiento con las regulaciones internacionales aplicables.

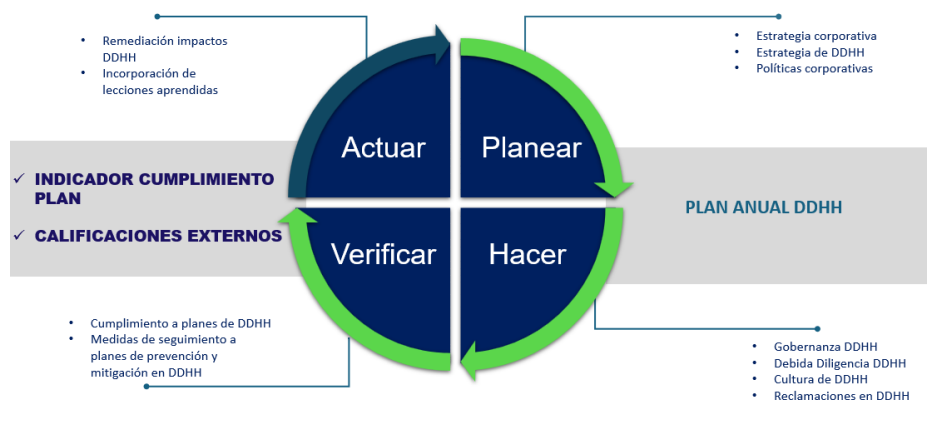
²⁵ De acuerdo con el Principio Rector 22, "Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos". De acuerdo con los mismos "Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar. Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores. El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación". Para mayor información: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/Principios-Rectores-sobre-Empresas-y-Derechos-Humanos.-Naciones-Unidas-2011.pdf>

²⁶ El micrositio de DDHH en la página web de Ecopetrol se encuentra en el siguiente enlace: <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/sostecnibilidad/estrategia-materialidad/AsuntosTransversales/derechos-humanos>

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

4. ANEXOS

A. Ciclo PHVA



B. Gobernanza



	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

C. Mecanismos de reclamación

Grupos de Interés	Canales para presentar quejas y reclamos
Empleados, Retirados anticipadamente, jubilados y sus beneficiarios (EMP)	- Comisión de DDHH de la Convención Colectiva del Trabajo Vigente. - <i>Business partner</i> (BP) para cada una de las unidades de negocio - Oficinas de Participación Ciudadana (OPC) quejasysoluciones@ecopetrol.com.co - Comité de Convivencia Laboral - Líneas de atención de salud: (601)4926811 – (601)3909649 - Línea Gratuita Nacional / línea médico orientador: 018000915556. 24/7 - Línea en Bogotá: (601)2344333 - Línea ética ▪ http://lineaetica.ecopetrol.com.co ▪ Línea Internacional (Prefijo Internacional Sin Costo) 018009121013 ▪ Línea Nacional en Bogotá (601)2343900 o Extensión 43900 para los empleados de Ecopetrol. ▪ Consultorio de Ética y Cumplimiento, en el edificio principal de Ecopetrol, en Bogotá. ▪ Mentores éticos a nivel nacional.
Proveedores Contratistas y sus empleados (PRO)	- Línea telefónica (601)2345000 opción 3 para proveedores, contratistas de Ecopetrol - Línea en Bogotá: (601)2344333 - Correo electrónico: relacionamiento.proveedores@ecopetrol.com.co - Reuniones de proveedores
Sociedad y comunidad	- Profesionales de entorno para el relacionamiento permanente con las comunidades y autoridades locales, en todas las áreas de operación. - Formulario en línea para presentar peticiones, quejas, reclamos. - Correo electrónico. participacion.ciudadana@ecopetrol.com.co quejasysoluciones@ecopetrol.com.co - <i>Call Center</i> Corporativo. Línea nacional telefónica gratuita: 01 8000 918418 - Brigadas de atención. Atención personalizada en municipios sin presencia permanente de la empresa. - Oficinas de atención personalizada ubicadas en distintos municipios del país.
Clientes y socios	- Línea (601)2345000 Opción 1 - Comités de Entorno y/o Comités que hagan sus veces.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

Documento Anterior			
Versión	Fecha	Código y Título del Documento	Cambios
1	29/05/2013	GRG-D-001, Directriz de Derechos Humanos	- Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental. - Cambia el tipo documental a Directriz. - Se amplían los términos definidos en el glosario. - Se hace una descripción detallada de cada una de las fases para la implementación de la directriz. - Se incluye un numeral de roles y responsabilidades. - Se incluye el esquema del modelo de Gestión de DDHH.
1	28/06/2019	SRC-G-002, Guía de Derechos Humanos y Empresa	- Se armoniza el documento con la Guía del Sistema de Responsabilidad Corporativa, parte del Sistema de Gestión de Ecopetrol. - Se actualiza el código y la versión de acuerdo con el nuevo sistema - Se revisan los estándares internacionales sobre los cuales se llevará a cabo la gestión de ECP en Derechos Humanos. - Se incorporan principios para la gestión de DDHH. - Se define el alcance del documento a Grupo Ecopetrol.
1	30/09/2021	GEE-G-035, Guía de Derechos Humanos y Empresa	- Se ajusta el documento de acuerdo con los lineamientos de gestión documental. - Se describe el alcance y aplicación de la Guía de DDHH. - Se incorpora la Declaración Cultural dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa. - Se incorpora la estrategia de sostenibilidad (TESG) dentro del Desarrollo de la Guía de DDHH y Empresa. - Se amplía el compromiso de Ecopetrol por el respeto de los DDHH a sus grupos de interés y socios comerciales. - Se revisan y agregan estándares internacionales a los cuales Ecopetrol se adhiere para llevar a cabo su gestión en Derechos Humanos. - Se incorpora el principio de Enfoque Diferencial. - Se agregó a la descripción de la implementación de la Guía, un acápite de Gobierno, y se desarrolló la estrategia y direccionamiento y los lineamientos en DDHH de la compañía. - Se incluye el esquema de gobernabilidad de Ecopetrol. - Se agregó a la descripción de la implementación de la Guía, un acápite de Devida Diligencia. - Se incluye el esquema del ciclo de gestión en

Plantilla 012 – 10/05/2023 v-10

15/
18

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

			DDHH. • Se hace una descripción detallada del plan anual de DDHH y de los indicadores para la gestión en DDHH. • Se hace una descripción detallada de los mecanismos de reclamación y remediación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se hace una descripción detallada de la formación y comunicación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se hace una descripción detallada de la referenciación dentro de la implementación de la Guía de DDHH y Empresa. • Se ajusta la descripción referente al reporte de Ecopetrol dentro de la implementación.
--	--	--	--

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

2	28/12/2023	GGE-G-035 Guía de Derechos Humanos y Empresa	- Se revisan los estándares internacionales sobre los cuales se llevará a cabo la gestión de ECP en Derechos Humanos. - Se incorporan compromisos de acuerdo con las normas de la Corporación Financiera Internacional (IFC) - Se incorpora el compromiso con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas. - Se menciona el Acuerdo de Escazú como uno de los acuerdos regionales en materia de DDHH que Grupo Ecopetrol debe tener presente para su debida diligencia. - Se incorpora el compromiso con el Convenio sobre Diversidad Biológica y la resolución de 76/300 de la Asamblea general de Naciones Unidas sobre el derecho humano a un medio ambiente sano. - Se incorpora compromiso con el trabajo de decente haciendo énfasis en el rechazo de la esclavitud moderna y la trata de personas. - Se menciona el compromiso el Grupo Ecopetrol con el Acuerdo de París. Se hace alusión a la Guía del Ciclo de Gestión de Riesgos de DDHH de Ecopetrol para describir los ejercicios de debida diligencia en DDHH. - Se incorpora el concepto de transición energética justa como un elemento fundamental para la gestión de los DDHH en Ecopetrol y como parte del compromiso público con los DDHH. - Se brindan claridades de aplicación de la guía de acuerdo con el modelo de relacionamiento de la Compañía. - Se incluye la estrategia 2040 y su relación con DDHH. - Se incluye el principio de reparación teniendo en cuenta lo establecido por los PRNU. - Se incorpora en lineamientos relacionados la Estrategia Integral del Territorio. - Se refuerza la importancia de conocer las expectativas y percepción de sujetos de especial protección constitucional. Se realiza ajuste al mecanismo de reclamación haciéndose extensivo a las relaciones comerciales.
Documento Nuevo			
Versión	Fecha dd/mm/a aaa	Cambios	

	Guía de Derechos Humanos y Empresa		
	Gerencia de Responsabilidad Corporativa Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones		
	CÓDIGO GEE-G-035	Elaborado 30/12/2025	Versión: 3

3	30/12/2025	- Se cambia el área responsable de la gestión de los DDHH a la Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones, a través de la Gerencia de Responsabilidad Corporativa. - Se incluye definición de respeto de los DDHH en el glosario. - Se agrega un nuevo principio de actuación en DDHH. - Se incorporan lineamientos relacionados la política para la Riqueza Humana. - Se actualizan las categorías a tener en cuenta en el enfoque diferencial. - Se incluye el lineamiento para las empresas del Grupo Ecopetrol a las que aplica esta Guía, de contar con un plan anula de DDHH y reportar tanto su formulación como cumplimiento a la Gerencia de Responsabilidad Corporativa de Ecopetrol S.A.
---	------------	--

Para mayor información dirigirse a:

Autor(es): Alejandra Peláez Peñaranda y Mateo Sabogal Arango
Teléfono: 2340000 - Buzón: alejandra.pelaez@ecopetrol.com.co y mateo.sabogal@ecopetrol.com.co
Dependencia: Gerencia de Responsabilidad Corporativa – Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones

Nota adicional: La presidencia de Ecopetrol aprobó el documento GEE-G-035 Guía de Derechos Humanos y Empresa V3, mediante correo electrónico del 30 de diciembre de 2025, dirigido a la Gerencia de Responsabilidad Corporativa, **Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones**.

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
MÓNICA ANDREA TANGARIFE PEDRAZA Gerente de Responsabilidad Corporativa Cédula de Ciudadanía C.C. 52.869.845 Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones	DIANA MARCELA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ Directora Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones Cédula de Ciudadanía C.C. 52.254.034 Dirección Corporativa de Relacionamento Institucional y Comunicaciones
<i>Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones.</i> <i>Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.</i>	