



DERECHOS HUMANOS



G4-DMA | El mejoramiento continuo de la gestión de la empresa frente al compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos, viene siendo orientado por un ciclo de gestión con una lógica de ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), con el ánimo de asegurar la coherencia del desempeño empresarial con las normas nacionales e internacionales aplicables, y de asegurar el concepto de debida diligencia en materia de derechos humanos y empresa.

Esta visión está plasmada en la Directriz de derechos humanos de Ecopetrol, que contiene los compromisos y declaraciones corporativas, los roles, responsabilidades y los lineamientos operativos en la materia.

A continuación se presentan los avances y resultados en cada una de las etapas del ciclo de gestión durante 2015.

PLANEACIÓN



■ Directrices y compromisos | G4-DMA en derechos humanos

En la actual Directriz de derechos humanos se establecen dos objetivos estratégicos:

1

Asegurar la coherencia del desempeño empresarial con las normas nacionales e internacionales aplicables, así como con los estándares de autorregulación que ha adoptado la empresa en esta materia.

2

Generar valor a la empresa y a la sociedad a través de la promoción de los derechos humanos.

En línea con lo establecido en esta Directriz, los compromisos que orientan las acciones a ejecutar son:

■ Realizar todas sus operaciones empresariales con respeto por los derechos humanos, de acuerdo con los valores y principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, en las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano. Este compromiso se refuerza con el respaldo a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas; los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa, y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

■ Fomentar el respeto y la promoción de los derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones de negocio.

■ Actuar con la debida diligencia para prevenir y mitigar los impactos adversos a los derechos humanos que se puedan derivar de su operación.

■ No tolerar en ningún caso, rechazar y condenar públicamente, asuntos que involucren a la empresa o a los grupos de interés vinculados a ella, los abusos cometidos contra los derechos humanos y exhortar a las autoridades competentes en procura de investigaciones eficientes, eficaces, completas e imparciales.

G4-14 |

■ Trabajar con un enfoque preventivo frente a los riesgos para el medio ambiente propios de su actividad.

■ Diseñar e implementar un modelo de gestión de esta Directriz, dirigido a asegurar su cumplimiento en el marco del mejoramiento continuo y la transparencia.

■ Contar con un mecanismo accesible de peticiones, quejas y reclamos que permita atender de manera oportuna las solicitudes de los que se consideren afectados en sus derechos humanos por las operaciones y decisiones de Ecopetrol.

■ Velar porque todos los trabajadores directos de Ecopetrol conozcan, comprendan y ejerzan sus actividades diarias con respeto por los derechos humanos.

■ Hacer todos los esfuerzos, considerando sus competencias y capacidades, para que las empresas que forman parte del Grupo Ecopetrol, sus contratistas y socios, desarrollen sus actividades en coherencia con esta Directriz.

■ Desarrollar las actividades de seguridad de su personal, sus operaciones, infraestructura y activos, considerando el interés general de los habitantes de sus áreas de operación en un marco de respeto de los derechos humanos.

■ Plan táctico de derechos humanos | G4-HR1

Este Plan, de vigencia anual, incorpora los objetivos, ejes estratégicos, focos y actividades orientadas a implementar la Directriz de derechos humanos de Ecopetrol.

La estructuración de este Plan obedece a la continuación de acciones en ejecución

y a la incorporación de nuevas prácticas que promuevan el mejoramiento continuo y la prevención y mitigación de riesgos identificados en el proceso de monitoreo.

En la tabla 82 se presenta el Plan táctico para la vigencia 2015.

Tabla 82.

Plan táctico de derechos humanos Ecopetrol 2015

Objetivo estratégico	Eje estratégico	Foco/iniciativas
Asegurar la debida diligencia y la trazabilidad de la operación de Ecopetrol respetuosa con los derechos humanos	Proceso monitoreo - Sistema de quejas, denuncias y reclamos de derechos humanos.	Análisis y gestión de riesgos de derechos humanos.
	Aseguramiento de los desempeños de la cadena de valor	Fortalecimiento del modelo de gestión de proveedores Alineamiento estratégico con Grupo Ecopetrol Alineamiento estratégico con socios/contrapartes
	Seguridad y derechos humanos	Relacionamiento con Fuerza Pública Gestión de seguridad privada Relacionamiento externo
	Promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes	Prevención y erradicación del trabajo infantil. Promoción derechos de los niños, niñas y adolescentes en las comunidades de operación. Programa dirigido a mejorar la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes, hijos de trabajadores de Ecopetrol.
Agregar valor a través de la promoción de los derechos humanos en los entornos de operación de la empresa	Equidad e inclusión laboral	Equidad de género
	Derecho de asociación, libertad sindical, seguridad y derechos humanos	Relaciones constructivas con los sindicatos en temas de derechos humanos. Cumplimiento de compromisos convencionales en materia de derechos humanos.
	Paz y reconciliación	Pedagogías de paz Memoria histórica
	Promoción del multiculturalismo	Gestión de relacionamiento con grupos étnicos Guías Colombia
	Participación en iniciativas multiactor	Comité Minero Energético (CME) Pacto Mundial Red Colombia contra el Trabajo Infantil

Objetivo estratégico	Eje estratégico	Foco/iniciativas
Divulgación y capacitación	Gestión del conocimiento	Práctica clave de derechos humanos y empresa
		Práctica clave de seguridad y derecho humanos

Fuente: Ecopetrol, Dirección de Asuntos Corporativos

G4-DMA |

IMPLEMENTACIÓN



La ejecución de las acciones que conforman el Plan táctico de derechos humanos, busca incorporar en la gestión empresarial el respeto y la promoción de los Derechos Humanos. Las actividades adelantadas durante 2015 fueron:

Proceso de monitoreo | G4-HR12

En 2015 se continuó aplicando el procedimiento para la identificación y monitoreo de riesgos e impactos en derechos humanos. Durante el año, la matriz de riesgos e impactos fue revalidada y los riesgos fueron actualizados de conformidad con el comportamiento de los mismos en los últimos dos años.

Igualmente, como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, en 2015 se produjeron tres informes trimestrales de monitoreo, los cuales incluyeron nuevas fuentes de información, entre éstas, la altas instancias judiciales nacionales (Corte Constitucional, Consejo de Estado

y Corte Suprema de Justicia) e instancias internacionales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Corte Interamericana de Derechos Humanos). Dichos informes fueron de conocimiento del Comité de Derechos Humanos de la empresa.

Adicionalmente, con la implementación del procedimiento, el Comité de Casos Especiales gestionó la aplicación de acciones de debida diligencia en casos de gran importancia para la compañía. Durante el 2015 se llevaron a cabo dos talleres de análisis de riesgos en derechos humanos para su operación en el departamento del Meta con participación del personal de la operación de Ecopetrol en el CPO-09.

| G4-HR9

Aseguramiento de los desempeños de la cadena de valor

G4-HR10
G4-HR11

Proveedores:

En desarrollo de las acciones encaminadas a prevenir impactos adversos a los derechos humanos en la cadena de abastecimiento, en el 2015 se llevaron a cabo por parte de Ecopetrol las siguientes acciones:

Anexo de derechos humanos en los contratos: en 2015 se estableció un nuevo Anexo de derechos humanos y responsabilidad social empresarial para todos los contratos de Ecopetrol, en el que queda explícito el compromiso que deben asumir los contratistas de respetar los derechos humanos e identificar, prevenir y mitigar situaciones que afecten real o potencialmente el ejercicio de los derechos en desarrollo de las operaciones y en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, a la luz del relacionamiento con sus grupos de interés.

Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol: en el ámbito laboral en actividades contratadas, se actualizó en la Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol donde se incluye un aparte sobre derechos humanos y estándares laborales que reflejan el compromiso de la empresa con el respeto y promoción de los derechos humanos, a partir del principio de debida diligencia.

Asimismo, se implementaron planes de aseguramiento de lo contenido en la Guía en cada una de las regionales donde Ecopetrol tiene operación.

Cierre de brechas en contratistas: Ecopetrol elaboró en 2014 un diagnóstico de sostenibilidad a 254 proveedores, en el que se incluyeron una serie de preguntas relacionadas con la gestión en derechos humanos al interior de cada una de las empresas. Como resultado de este diagnóstico, se propuso por parte de Ecopetrol el desarrollo de un Diplomado que incluyera dentro de sus temáticas, aspectos básicos sobre derechos humanos y empresa. Dicho diplomado fue diseñado en conjunto con la Universidad Jorge Tadeo Lozano; sin embargo, debido a los recortes presupuestales durante 2015, no pudo ejecutarse como se tenía planeado dentro del marco de la iniciativa Universidad de Proveedores.

G4-HR1 |

Grupo Ecopetrol:

Dando continuidad al ejercicio de mejora de las capacidades de las empresas del Grupo Ecopetrol en relación con su sostenibilidad social y ambiental, y teniendo como referencia la Guía ISO 26000, durante el 2015 se desarrolló un plan de cierre de brechas para cada una de las empresas del Grupo.

En cumplimiento del plan, todas las empresas fortalecieron su gestión en derechos humanos y se desarrolló un modelo de único de implementación y evaluación de la gestión en derechos humanos.

Con base en la aplicación de este modelo y de los estándares definidos en la Directriz de derechos humanos para Grupo Ecopetrol, se obtuvo una línea base para las nueve empresas participantes en el proyecto. Los resultados mostraron un promedio de 75,58% de avance en la gestión, respecto de un 100% propuesto, con lo cual se identificaron nuevos retos para cada una de las empresas participantes.

G4-HR9
G4-HR1 |

Socios:

Actualmente, se encuentran vigentes los siguientes contratos de operación con socios que incluyen cláusulas en derechos humanos:

El Joint Operation Agreement Capachos. <

> El contrato de Colaboración La Cira Infantas.

El contrato de Colaboración Empresarial Teca. <

> El Contrato de Exploración y Producción N° 8 de 2009 - Área Occidental Bloque CPO-9



Seguridad y derechos humanos

G4-DMA
G4-HR7

Procedimiento de debida diligencia:

El 20 de abril de 2015 se publicó oficialmente el Procedimiento de debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos en la implementación de las medidas de seguridad física. Con base en este procedimiento, el 7 de mayo de 2015 se realizó un taller sobre el Ciclo de gestión

de riesgos, con el objetivo de fortalecer los conocimientos y la alienación conceptual y operativa de 13 funcionarios y analistas de seguridad, los cuales fueron previamente seleccionados como agentes multiplicadores de esta información en sus respectivas regionales.

Implementación de los Principios Voluntarios:

Se avanzó en la estrategia de relacionamiento con la Fuerza Pública en aras de divulgar la Política Integral de Ecopetrol y las directrices relativas a derechos humanos y seguridad, al igual que los lineamientos y estándares internacionales que Ecopetrol ha adoptado en materia de seguridad y derechos humanos como son los Principios Voluntarios.

Por otro lado, en desarrollo del Procedimiento de debida diligencia para la

identificación, evaluación, prevención, mitigación y reparación (si es del caso), de los impactos negativos a los derechos humanos por actividades de seguridad de la empresa, se ha fortalecido el mecanismo de reporte sobre presuntas violaciones o abusos a los derechos humanos, lo que ha permitido identificar situaciones particulares y hacer la respectiva valoración y emisión de recomendaciones, así como su seguimiento.

Seguridad privada: | G4-HR7

Con base en una batería de indicadores diseñada, Ecopetrol puede hacer seguimiento, control y evaluación al desempeño de las empresas contratistas de seguridad privada en su gestión integral, para desarrollar y asegurar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales en la materia.

En 2015 se dieron orientaciones a las seis empresas proveedoras de servicios de seguridad privada para Ecopetrol, sobre cómo dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la cláusula contractual en materia del cumplimiento de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.



Promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes

Prevención y erradicación del trabajo infantil | G4-DMA

G4-HR5 | Dado que dentro del análisis de riesgos en derechos humanos en Ecopetrol, uno de los impactos potenciales identificados en la cadena de abastecimiento se refiere a la generación o exacerbación de la explotación de la niñez, Ecopetrol, con apoyo de UNICEF, desarrolló un plan de trabajo en 2015 que incluyó las siguientes actividades: la primera de ellas relacionada con la divulgación de mensajes contra el trabajo infantil y la explotación sexual de la niñez, dirigidos a todos los trabajadores y contratistas de la empresa; y la segunda, relacionada con la identificación de un área de la operación en donde, de acuerdo con el concepto de UNICEF, se dieran las condiciones necesarias para desarrollar acciones de prevención y mitigación del riesgo, razón por la cual se eligió la operación de transporte de crudo por carro tanques, en el departamento de Putumayo.

En coherencia con lo anterior, Ecopetrol ha hecho expreso su compromiso contra el trabajo infantil al adherirse a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, siendo parte activa de su proceso de estructuración y del desarrollo de acciones encaminadas a prevenir el riesgo de generar o exacerbar la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en los entornos de operación, en tanto que este riesgo potencial es, a su vez, un riesgo asociado a las peores formas de trabajo forzoso, el cual se presenta de manera generalizada en contextos de la industria del petróleo y gas.

| G4-HR6

En 2015 se adelantó un trabajo de divulgación interna sobre la adhesión de Ecopetrol a la Red, la importancia de la misma en la gestión de la empresa frente a los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y sobre la manera en que se debe entender la explotación sexual de la niñez y las formas de prevenirla.



En el mes de noviembre se presentó a la Red el Informe Parcial de Rendición de Cuentas año 2015, que dio cuenta de las acciones que se realizaron por parte de la empresa desde diciembre de 2014, en relación con las expectativas de la Red y de conformidad con la gestión que adelanta Ecopetrol en materia de derechos humanos.

Adicionalmente, Ecopetrol exige a sus trabajadores y contratistas un compromiso con los derechos humanos y específicamente con la no explotación infantil y el rechazo al trabajo forzado o no consentido, a través de la adhesión al Código de Ética de la empresa, la Directriz de Derechos Humanos y la Guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas con Ecopetrol.

G4-HR5

G4-HR6

Promoción derechos de los niños, niñas y adolescentes en las comunidades de operación

Consciente de la importancia de implementar alternativas que reduzcan los niveles de deserción escolar, en 2015 se dio continuidad a las alianzas con la Fundación Batuta y la Fundación Colombianitos, que tienen como objetivo contribuir con la formación musical y deportiva de niños, niñas y adolescentes en edad escolar, respectivamente, en las zonas de operación de la empresa.

La Fundación Batuta atendió en 2015 a 1.560 niños, niñas y jóvenes en sus centros musicales, brindando formación sinfónica e iniciación musical.

Por su parte, la iniciativa de Colombianitos, que ha estado orientada a desarrollar valores, y prevenir la violencia infantil y

juvenil a través del deporte, atendió a 2.400 niños, niñas y jóvenes en los departamentos del Meta, Bolívar, Caldas, Santander y Antioquia.

Adicionalmente, en distintas instituciones educativas de las regiones donde opera Ecopetrol se adelantaron otros proyectos dirigidos a: ofrecer actividades culturales y deportivas a los jóvenes con el fin de generar opciones de un uso adecuado del tiempo libre; dotación de bandas marciales; adecuación de las salas de música; renovación de condiciones sanitarias; mejoramiento de la infraestructura educativa y comunitaria; mejoramiento de canchas de fútbol; implementación de estrategias lúdico deportivas, y mejoramiento de competencias en lectoescritura.

 Programa de la Fundación Batuta





Inclusión laboral

G4-DMA
G4-HR3

En 2014 se definieron los lineamientos internos para empleados de Ecopetrol con restricciones médico laborales temporales o permanentes, a través de la actualización de la Guía y del Procedimiento para la rehabilitación y reincorporación laboral en Ecopetrol.

Durante 2015 se gestionaron los siguientes casos de trabajadores de Ecopetrol con alguna restricción de tipo médico laboral, así:

41

trabajadores fueron reincorporados laboralmente con modificaciones a las funciones que realiza el trabajador o modificaciones al puesto de trabajo.

22

trabajadores fueron reincorporados sin modificaciones a las funciones que realiza el trabajador o al puesto de trabajo.

2

trabajadores fueron reubicados laboralmente.

23

trabajadores se encuentran en seguimiento de los seis meses a la decisión de reincorporación laboral con la que se decidió el caso.

2

trabajadores se encuentran en seguimiento posterior a los 12 meses a la decisión de reincorporación laboral con la que se decidió el caso.

Con corte a 31 de diciembre de 2015 se encontraban inscritos al Sistema de rehabilitación y reincorporación laboral de Ecopetrol 143 casos de trabajadores con algún tipo de restricción médica.



Derecho de asociación y libertad sindical

G4-DMA

G4-HR4

Conforme a la legislación laboral colombiana, las organizaciones sindicales que coexisten en Ecopetrol son, en su mayoría, de industria o por rama de actividad económica, lo cual implica que tengan afiliados en distintas empresas dedicadas a la industria petrolera.

En 2015, coexistían en Ecopetrol cuatro organizaciones sindicales:

-  Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO): sindicato de primer grado y de industria.
-  Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de Empresas de la Industria del Petróleo en Colombia (ADECO): sindicato de primer grado y de industria.
-  Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas, de Servicios y Actividades de la Industria Petrolera, Petroquímica y Similares (SINDISPETROL): sindicato de primer grado y de industria.
-  Asociación Sindical de Profesionales de Ecopetrol (ASPEC): sindicato de primer grado y de empresa.

A diciembre 31 de 2015, el 46,9% de los empleados en Ecopetrol se encontraban afiliados a alguna de las anteriores organizaciones sindicales y contaban con una convención colectiva.

| G4-11

En coherencia con el compromiso de Ecopetrol con el respeto al derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, en 2015 se continuó con el esquema de relacionamiento con las organizaciones sindicales en la empresa (reuniones sistemáticas y otros espacios de diálogo).

| G4-LA4

El cumplimiento del esquema de relacionamiento sindical fue del 100%: se adquirieron 288 compromisos de los cuales, se cerraron 285. Tres compromisos pendientes de cierre son de ejecución sucesiva.

La agenda temática con las reuniones sindicales comprendió aspectos relacionados con contratación; salarios, prestaciones e indemnizaciones; vinculación laboral y contratos de trabajo.

Ecopetrol S.A. permanentemente mide y monitorea la normalidad de las actividades laborales en todas las áreas y regiones de operación. Para ello, cuenta con un protocolo de atención que define los pasos a seguir en casos de anormalidad laboral o ceses de actividades, que determina las autoridades a quienes se debe acudir y las acciones a realizar en cada caso.

Por otro lado, en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2014 – 2018 se mantuvo el Capítulo XVII que se denomina de Derechos humanos y paz, por medio del cual Ecopetrol y la USO trabajan conjuntamente para incentivar

el respeto, cumplimiento y divulgación de los derechos humanos en la empresa y en las regiones en donde opera. Se cuenta con una Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz Ecopetrol – USO y siete Subcomisiones regionales de derechos humanos que trabajan para el cumplimiento de este propósito.

Dentro de las actividades de las Comisiones se encuentra la construcción de soluciones conjuntas para la protección efectiva de los derechos humanos de los trabajadores y dirigentes sindicales y la realización de programas de formación y capacitación en el tema.



■ Paz y reconciliación

Teniendo en cuenta el contexto nacional e internacional frente a la importancia de identificar las posibilidades de aportar a la construcción de la paz, durante 2015 Ecopetrol adelantó diferentes iniciativas con el objetivo de continuar aportando a la construcción de paz en el país, enfocados en:

Memoria histórica en el Magdalena Medio

Durante 2015 se continuó el trabajo conjunto con la USO y el Centro Nacional de Memoria Histórica para complementar el Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio. Esta iniciativa busca contribuir a la recuperación de la memoria histórica para la construcción de paz, la reconciliación, la promoción de los derechos humanos y la reconstrucción del tejido social en el Magdalena Medio. En 2015 se adelantaron las siguientes actividades:

Talleres de construcción de memoria en las diferentes subregiones del Magdalena Medio.

Estructuración de los proyectos que componen el programa con la metodología de marco lógico.

Fortalecimiento de capacidades en estructuración de proyectos de memoria y las diferentes fuentes de financiación.

Socialización de la iniciativa ante la comunidad internacional, gobierno local y nacional con el fin de identificar aliados y sinergias.

Apoyo a iniciativas locales de memoria.

Relatos de memoria

El Museo virtual e itinerante de relatos de memoria tiene como objeto promover la construcción de paz desde la cotidianidad, a través de historias de violencia y resiliencia cercanas a Ecopetrol, que motiven la apropiación de su construcción como una responsabilidad de todos.

Durante 2015 y en alianza con los Museos Escolares de Memoria, creadores de la metodología adaptada a Ecopetrol, se realizaron los talleres con los gestores del Museo, con quienes se trabajaron las historias que darán inicio al mismo, el cual se inaugurará en el 2016.

Cultura de paz

Con el fin de promover la apropiación del proceso de construcción de paz como un asunto y responsabilidad de todos, se trabajó con la Fundación Gente Ecopetrol en la realización de talleres llamados Protagonistas de paz. Adicionalmente se trabajó con la Redprodepaz en el fortalecimiento de capacidades de estructuración de proyectos de paz y la identificación de las fuentes de financiación.

Educación para la prevención del riesgo por minas antipersona

Colombia es el segundo país en el mundo más contaminado por Minas Antipersonal (MAP), Municiones Sin Explotar (MUSE) y Artefactos Explosivos Improvisados (AEI). Esto representa un alto riesgo de accidentalidad para el personal de Ecopetrol, para sus contratistas y para las comunidades que

hacen parte de su entorno, en la medida en que la empresa desarrolla sus operaciones en gran parte de las zonas donde se encuentran ubicados estos artefactos.

Por tal razón, desde 2012 Ecopetrol cuenta con un convenio de colaboración con la Dirección

para la Acción Integral contra Minas Antipersonal (DAICMA), con el fin de implementar acciones en Educación en el Riesgo por Minas Antipersonal (ERM).

Los resultados obtenidos fueron presentados por la Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersonal en el marco de las reuniones de la Convención de Ottawa celebradas en Ginebra (Suiza), el 25 de junio de 2015, como una muestra exitosa de la cooperación entre Estado y sector empresarial para gestionar esta situación, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Convención.



■ Apoyo al fortalecimiento institucional público en derechos humanos

Ecopetrol establece alianzas con diferentes entidades del Estado que adelantan gestiones relacionadas con los derechos humanos en el ámbito nacional, regional y local, con el fin de establecer sinergias y generar el impacto deseado en los territorios en los que opera la empresa.

Durante 2015 se participó en la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas, liderado por el Gobierno Nacional, a través de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.



■ Promoción del multiculturalismo



OG9 | Consultas previas

Durante 2015 se dio continuidad a tres procesos de consulta previa que no habían alcanzado la fase de protocolización con ocho comunidades certificadas por el Ministerio del Interior, en el marco de dos proyectos exploratorios y uno de producción. También se avanzó en el seguimiento de la consulta previa del

proyecto APE Mago Norte, el cual no ha realizado actividades aún pero se requiere viabilizar la fase de producción. Por otra parte, se realizó seguimiento a seis proyectos que se iniciaron entre 2013 y 2014.

En la tabla 83 se presenta el estado de las consultas previas vigentes.

Tabla 83.
Consultas previas de Ecopetrol

 Proyecto  Comunidades consultadas  Ubicación  Fase alcanzada en 2015	 SÍSMICA SAMICHAY 2D  Un resguardo Uitoto  Dos resguardos Coreguaje  Solano, Caquetá  Realización de capacitación en formulación de proyectos.	 APEM RC-9  119 comunidades Wayúu  Manaure, Guajira  Se avanzó en la elaboración del Plan de Manejo Ambiental y en estudios de pesca previos a la perforación del pozo.	 APE MAGO NORTE  Un resguardo Sikuani  Puerto Gaitán, Meta  Se trabajó en la evaluación de la modificación de los acuerdos para avanzar en la fase de producción.
	 APE CPO-8 SUR  Dos resguardos Sikuani  Puerto Gaitán, Meta  Se está a la espera de la licencia ambiental para iniciar actividades.	 SÍSMICA SSJS-1 2D  11 comunidades Zenú  Varios municipios, Córdoba  Se realizaron visitas al área informando a la comunidad que no se ha fijado fecha para el inicio de la sísmica.	 APE IYACANA  Una comunidad Zenú  Canalete, Córdoba  Se realizaron visitas al área informando a la comunidad que no se ha fijado fecha para el inicio de actividades.
	 APE NAFTA  Una comunidad Embera Chami  Puerto Parra, Santander  Se está a la espera de la licencia ambiental para iniciar el proyecto.	 VARIANTE TRANSPORTE CHINCHINÁ -PEREIRA  Dos resguardos Embera Chami  Marsella, Risaralda  Se está a la espera de iniciar el proyecto.	 MODIFICACIÓN PMA SUR- POLÍGONO CHURUYACO  Dos resguardos Cofán , un resguardo Pasto , un resguardo Nasa , un Consejo Comunitario  Ipiales, Nariño  Se han realizado reuniones de apertura y se ha levantado una línea base con las comunidades Pasto, Cofán y Consejo Comunitario.
	 SÍSMICA PUT-13 2D  Un resguardo Kichua  Puerto Leguizamo, Putumayo  Se protocolizó la consulta previa sin llegar a acuerdos con la comunidad para el ingreso de la sísmica al resguardo, por lo que se modificará el trazado de la sísmica.		

G4-DM4 | **Estrategia de multiculturalismo**

OG9 | Durante 2015 se definió e implementó en las regionales de entorno de Ecopetrol el Modelo de gestión social con enfoque diferencial para comunidades étnicas, entendido

como la definición de las líneas rectoras de las actuaciones de Ecopetrol hacia las comunidades étnicas asentadas en sus áreas de interés, el cual responde a:

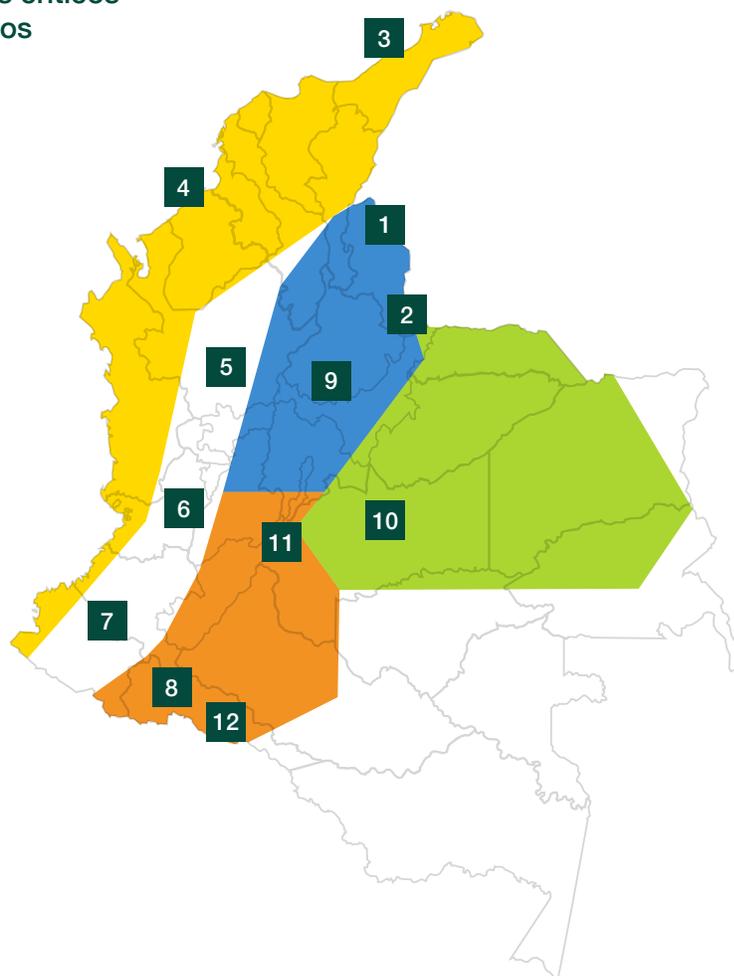
Establecer los lineamientos de política y estrategias culturalmente adecuadas para el relacionamiento con las comunidades étnicas y las entidades públicas y privadas que confluyen en dichas áreas, para la construcción de vínculos a largo plazo basados en la confianza y el respeto mutuo.

Orientar la inversión social con enfoque diferencial que realiza Ecopetrol en beneficio de las comunidades étnicas para contribuir con su desarrollo integral mediante planes, programas y proyectos que sean sostenibles cultural, social, ambiental y económicamente, y que respondan preferencialmente a sus propias prioridades de desarrollo, en respeto a su autonomía.

Ecopetrol desarrolla sus proyectos y operaciones en todo el territorio nacional, lo cual incluye diversos territorios de comunidades étnicas, indígenas y afrodescendientes. Se han focalizado 12 áreas o focos estratégicos de operación en territorios

de comunidades étnicas. En el 100% de estas áreas se hace presencia mediante procesos de relacionamiento con las comunidades étnicas. En el mapa a continuación se pueden visualizar las zonas de operación de Ecopetrol con comunidades étnicas.

Focos estratégicos críticos en territorios étnicos



1 Catatumbo: comunidades indígenas Motilón Bari.

2 Sarare y Arauca: comunidades indígenas u'wa y otras etnias.

3 Guajira, Magdalena: comunidades Wayuu, Kogui, Arhauacos, Wíwas, y Kankuamos.

4 Golfo de Morrosquillo, Córdoba, Sincelejo y Palmito: comunidades indígenas Zenú y comunidades negras.

5 Risaralda: comunidades indígenas Embera Chamí

6 Tramo Yumbo - Buenaventura: comunidades indígenas y comunidades negras.

7 Nariño: comunidades indígenas A'wa y los Pastos y comunidades negras.

8 Putumayo: comunidades indígenas Cofan, Siona, Inga, Camentsá, Uitoto, A'wa, Pasto, Pijao, Embera, Coreguaje, Nasa y comunidades negras.

9 Magdalena Medio: comunidades negras y una comunidad indígena Embera.

10 Puerto Gaitán: comunidades indígenas Sikuani y Piapoco.

11 Huila - Tolima: comunidades indígenas Pijao.

12 Caquetá: comunidades indígenas Uitoto.



OG10 | **Prevención y manejo de conflictos interculturales**

Ecopetrol busca prevenir y gestionar los conflictos interculturales que a raíz del desarrollo de sus proyectos u operaciones puedan generarse con las comunidades étnicas. En este sentido genera procesos de capacitación que brinden competencias en materia de asuntos étnicos a los funcionarios de la empresa que se relacionan con estas comunidades.

El desarrollo de diálogos interculturales y de conocimiento mutuo es otra de las estrategias que Ecopetrol implementa para prevenir los conflictos interculturales. En 2015 se sostuvieron diálogos interculturales y de conocimiento mutuo de manera permanente con las comunidades

étnicas presentes en las áreas de exploración y operación.

Por otro lado, Ecopetrol considera que las comunidades étnicas tienen derecho a participar de la contratación de mano de obra calificada y no calificada, así como de bienes y servicios, pero con un claro enfoque diferencial para comunidades étnicas. En este sentido, promueve la construcción de marcos de relacionamiento con las comunidades étnicas en donde queden establecidas claramente las reglas de juego en materia de contratación de mano de obra y de bienes y servicios, de tal manera que estas actividades no vayan en detrimento de su integridad étnica, social, cultural, política ni económica.

G4-15 | **Participación en iniciativas multiactor**

Con el fin de intercambiar conocimientos e identificar mejores prácticas que aseguren la debida diligencia en la gestión empresarial en sostenibilidad y derechos humanos, Ecopetrol participa en iniciativas voluntarias de construcción conjunta, como son:



■ Guías Colombia

En esta iniciativa participan empresas, organizaciones de la sociedad civil y el Gobierno, unidos por el propósito común de aportar al mejoramiento de la situación de derechos humanos en el país.

Ecopetrol, como miembro de Guías Colombia, participó durante 2015 en la elaboración de los siguientes documentos:



✓ Documento de gobierno interno de Guías Colombia.



✓ Guía de cadena de suministro.



✓ Guía de fortalecimiento de lo público.



■ Comité Minero Energético (CME)

Esta iniciativa tiene como objetivo promover la aplicación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos en la gestión de empresas del sector minero energético.

Durante 2015, Ecopetrol participó activamente en el Comité Directivo del CME, en la Plenaria y en los grupos de trabajo de empresas y fuerza pública, y el de política pública en derechos humanos y empresa. De esa manera, se contribuyó efectivamente a la construcción de recomendaciones y buenas prácticas sobre la gestión de convenios de colaboración con la Fuerza Pública; asimismo, participó activamente en el proceso de discusión de la propuesta del Gobierno nacional sobre lineamientos para una política pública sobre empresas y derechos humanos, así como en la discusión de las recomendaciones para la gestión de riesgos por conflictos en desarrollo de la protesta social y el escalamiento a vías de hecho.



■ Pacto Mundial

Como parte de su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, iniciativa a la que Ecopetrol adhirió en 2009, la empresa viene apoyando a la Red Local del Pacto en Colombia, de la siguiente manera:



Como aportante, en la categoría de miembro contribuyente, desde el año 2011.



Como miembro de la Junta Directiva de la Red, desde el 2012.



Con participación en las mesas temáticas.



Con patrocinio a los congresos que se realizan en Colombia. En 2015 apoyó la realización del Quinto Congreso de Pacto Global, realizado en Bogotá el 20 y 21 de mayo de 2015.

Desde el 2013 la empresa apoya también al Centro Regional para América Latina y el Caribe del Pacto Mundial, donde participa activamente en la mesa de trabajo del Principio 10, en la que se comparten mejores prácticas con otras empresas, buscando como objetivo común combatir la corrupción. Adicionalmente, Ecopetrol

se vinculó a la iniciativa de Empresas para Empresas, la cual busca capacitar a Pymes en temas anticorrupción.

En abril de 2015, Ecopetrol envió su sexta Comunicación de Progreso a Naciones Unidas, correspondiente a la gestión realizada por la empresa en el 2014.



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



1

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Derechos humanos

2

Asegurar que las empresas no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos.



3

Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

4

Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Ámbito laboral

5

Apoyar la erradicación del trabajo infantil.

6

Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



10

Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Anticorrupción



7

Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

8

Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Medioambiente



9

Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.



Red Colombia contra el Trabajo Infantil

Esta iniciativa es liderada por el Ministerio del Trabajo y apoyada por la OIT, la Red Local del Pacto Global en Colombia y varios aliados estratégicos pertenecientes a organizaciones, gremios empresariales y entidades del Estado. Tiene como objetivo que las empresas identifiquen y gestionen los riesgos e impactos del trabajo infantil y promuevan el respeto por los derechos de los niños, niñas y adolescentes, al interior de sus empresas, en las comunidades de entorno y en sus cadenas de suministro.

En 2015 Ecopetrol participó en las reuniones anuales programadas en la Red y dio a conocer la iniciativa a nivel interno y externo, tanto en reuniones informativas como en comunicaciones internas. A su vez, presentó el reporte anual de desempeño donde reflejó los avances de las acciones desarrolladas y cumplimiento de compromisos frente a la Red.

VERIFICACIÓN



G4-DMA |

Dentro del ciclo de gestión en derechos humanos, la verificación se realiza mediante la medición del indicador trimestral de cumplimiento del Plan táctico de derechos humanos. En los últimos dos años el indicador ha tenido un cumplimiento por encima de la meta del 95%: en 2014 fue de 100% y en 2015, de 102%.

En la misma etapa de verificación tiene lugar el proceso de monitoreo a los riesgos e impactos identificados en materia de derechos humanos y DIH, del cual se desprende un informe trimestral que se reporta ante el Comité de Derechos Humanos.

G4-HR12 |

Durante 2015 se produjeron tres informes de monitoreo. El último, correspondiente al cuarto trimestre, fue emitido en enero de 2016.

Adicionalmente, con la implementación de dicho procedimiento, la instancia del Comité de Casos Especiales gestionó la implementación de acciones de debida diligencia en casos de especial importancia

para la compañía. En el marco de tales acciones se llevaron a cabo dos talleres de análisis de riesgos en derechos humanos para su operación en el departamento del Meta.

Dentro del proceso de monitoreo, en 2015 se presentaron 51 peticiones o quejas en derechos humanos, entre las cuales se cuentan situaciones relacionadas con empleados de Ecopetrol, trabajadores de empresas contratistas, de organizaciones no gubernamentales y de la comunidad. Todas ellas fueron contestadas oportunamente y de ser el caso, fueron remitidas a las autoridades competentes para su investigación y solución.

En cuanto a los contratistas, por parte de la Dirección Estratégica de Abastecimiento no se tienen evidencias de quejas de presuntas violaciones en derechos humanos por parte de proveedores, ni denuncias de infracciones o coerción al derecho de negociación o asociación colectiva a trabajadores de contratistas. Por otro lado, desde la verificación realizada a través de las

G4-HR5
G4-HR6
G4-HR11

auditorías laborales a contratistas, en 2015 no se evidenciaron situaciones en las que se presentaran presuntos o potenciales impactos relacionados con trabajo forzoso o con trabajo infantil.

Por otro lado, en la Unidad de Control Disciplinario no se adelantaron en 2015

G4-HR3 |

procesos por conductas relacionadas con violación de derechos humanos por parte de los empleados de Ecopetrol. Asimismo, durante el año se identificaron tres casos de discriminación al interior de Ecopetrol; ninguna de las tres denuncias presentadas fue corroborada por parte de la Unidad de Control Disciplinario.

El Comité de Convivencia Laboral recibió 39 casos de presunto acoso laboral de los cuales:

| G4-LA16

2	Están en estudio
10	Están en proceso de investigación
8	Fueron cerrados
17	No cumplieron características de acoso laboral según la Ley 1010
2	Fueron remitidos a la Procuraduría General de la Nación

G4-SO11 | En relación con la gestión de quejas frente a la Fuerza Pública y vigilancia privada, en 2015 se recibieron cinco quejas contra el Ejército en convenio con Ecopetrol, por parte de particulares. Se realizó el análisis, la valoración y las recomendaciones correspondientes. Ninguna de estas quejas, a pesar de que en su momento activaron el

indicador clave de riesgo, se convirtieron en denuncias formales debido a las gestiones adelantadas según lo indica el mecanismo para atender dichos reclamos.

Por otra parte, en 2015 Ecopetrol envió comentarios frente a tres quejas que están inscritas ante el Comité de Libertad Sindical de

| G4-HR4

la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En ese mismo periodo se dio por cerrado un caso con ocasión al acuerdo celebrado entre empresa y sindicato.

G4-HR4 | Igualmente, se atendieron diligencias en 19 averiguaciones preliminares y dos procesos administrativos sancionatorios iniciados con ocasión de quejas interpuestas por las organizaciones sindicales coexistentes al interior de la empresa, por considerar vulnerados sus derechos de negociación o asociación sindical. Todo lo anterior se encuentra actualmente en su correspondiente trámite procesal.

G4-HR8
OG10 | Adicionalmente, durante 2015 no se presentaron conflictos entre las comunidades étnicas y Ecopetrol ni se presentaron

incidentes relacionados con violaciones de los derechos de comunidades étnicas. Las diferencias que pudieron haberse presentado, fueron las normales de un proceso de relación empresa - comunidad y se manejaron con criterios de respeto por la diferencia y buscando soluciones para las partes.

La Vicepresidencia Jurídica atendió durante 2015 cuatro tutelas por presunta violación al derecho de consulta previa, de las cuales, dos presentadas por la Comunidad Awa (Cabildo Indígena La Cabaña y Cabildo Cuaiquer) y una presentada por la Comunidad Negra de Mulaló, fueron favorables a Ecopetrol. La restante, presentada por el Resguardo Indígena Alto Lorenzo, se encuentra actualmente en revisión por la Corte Constitucional. | G4-HR8

ASEGURAMIENTO



De acuerdo con el ciclo de gestión, esta etapa corresponde a la revisión del plan de acción en derechos humanos por cada una de las áreas involucradas y la definición de planes de mejoramiento y acciones correctivas que sean necesarias.

Para la formulación del Plan táctico de 2015, al interior de la empresa se realizó una revisión de la pertinencia y efectividad de las acciones incluidas en el Plan de 2014.

Por otra parte, con la formulación de la Práctica clave de derechos humanos y empresa, se realizó un taller de lecciones aprendidas con las distintas áreas de la empresa que tienen a su cargo actividades dentro del Plan táctico de derechos humanos, en los que se pudo identificar oportunidades de mejora frente a situaciones que ameritaban acciones de mitigación o reparación de afectaciones a los derechos humanos. | G4-HR2

CAPACITACIÓN | G4-DMA Y DIVULGACIÓN



✓ **Capacitación y sensibilización en derechos humanos y empresa** | G4-HR2

Durante el 2015 se capacitaron en temas de derechos humanos y empresa a 111 trabajadores, a través del módulo virtual, y a 10 trabajadores de manera presencial. Estas personas pertenecen a las áreas de Responsabilidad Empresarial, Seguridad Física, Gestión Social, Relaciones Sindicales, Jurídica, Ética y Comunicaciones Corporativas.

Adicionalmente, y con el fin de sensibilizar y afianzar conceptos en derechos humanos al interior de la empresa, durante 2015 se llevó a cabo un plan de comunicaciones para el aseguramiento del conocimiento. Paralelamente, se abordaron temáticas referidas a la prevención de la explotación sexual infantil, el derecho a la información (derecho de petición), la gestión de Ecopetrol en derechos humanos y la pertenencia a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

✓ **Capacitación a trabajadores sindicalizados** | G4-HR2

Dentro del Plan de trabajo previsto por los Comisionados de derechos humanos y paz, se promovieron y realizaron capacitaciones para los trabajadores de la empresa en el tema de derechos humanos y cultura de paz en las distintas regiones del país:

Diplomado en derechos humanos, expresiones jurídicas y mecanismos de protección, realizado con la Universidad Nacional de Colombia entre octubre y noviembre de 2015. El Diplomado contó con la participación de 38 trabajadores sindicalizados de Ecopetrol de todas las localidades.

Capacitaciones a 550 trabajadores de Ecopetrol y miembros de la comunidad de las zonas de influencia donde la empresa tiene operación.

Dos encuentros semestrales de formación y análisis en derechos humanos con conferencistas de amplia trayectoria en el tema, los cuales contaron con la asistencia de los Comisionados y Subcomisionados de derechos humanos.

G4-HR7 |



Capacitación de miembros del Ejército Nacional

Debido a las restricciones presupuestales, durante 2015 no se suscribió convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa Nacional y Ecopetrol que sustentara aportes económicos de la empresa; sin embargo, en cumplimiento de la Política de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa la capacitación que estaba

programada para los miembros de la Fuerza Pública fue ejecutada, incluidos los hombres que pertenecen a las unidades que apoyan la seguridad de la infraestructura de Ecopetrol; esto con el fin de promover que las actividades de seguridad se realicen bajo un marco de respeto por los derechos humanos.

G4-HR7 |



Capacitación en Principios Voluntarios

A partir de la experiencia recogida en el Magdalena Medio con la implementación del Piloto de Principios Voluntarios, en las distintas regionales se realizaron jornadas de capacitación en materia de riesgos e impactos en derechos humanos sobre Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y las acciones necesarias para su cumplimiento, así como para la socialización de las directrices de Ecopetrol en el tema y de las recomendaciones del Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos (CME).

Se realizaron 13 jornadas de capacitación en Bogotá, Cartagena, Castilla, Cúcuta, El Centro, Barrancabermeja, Neiva, Orito, Yumbo y Yopal, en las que participaron

20 funcionarios directos y 90 contratistas del área de seguridad.

En materia de comunicación y entrenamiento, se elaboraron piezas comunicacionales instructivas y complementarias a las capacitaciones _cápsulas de derechos humanos_ que fueron enviadas por correo electrónico a los funcionarios y analistas de seguridad física. También se dieron las recomendaciones que deben implementar las empresas de vigilancia y seguridad privada contratadas por Ecopetrol en sus planes de capacitación, y se llevó a cabo una evaluación 360° que se aplicó a los funcionarios y analistas de seguridad con el objetivo de identificar conocimientos y habilidades en derechos humanos.