

Política de Derechos Humanos

Propósito ¿Qué busca esta Política?

En HOCOL, estamos dedicados al desarrollo de actividades de exploración y producción de hidrocarburos. En el marco de nuestras operaciones estamos comprometidos con nuestro propósito superior de **Compartir la vida de Colombia** y aplicamos diariamente nuestros valores corporativos de **Ser Pioneros, Humanos y Confiables**. Por ello disponemos de esta Política de **Derechos Humanos** en la que **declaramos nuestro compromiso** con el respeto a los Derechos Humanos. Esta Política se ve reflejada y está plenamente integrada con el Código de Ética y Conducta, el Código de Buen Gobierno Corporativo y los Principios de Relacionamiento con nuestros Grupos de Interés, que nos impulsan a identificar, prevenir, mitigar y, de ser necesario, remediar los impactos adversos en Derechos Humanos causados por nuestras actividades, o que podemos contribuir a causar por la acción **de nuestros contratistas y proveedores, socios, clientes** y demás personas naturales y jurídicas con las que se relaciona HOCOL, **conforme a las responsabilidades que a cada uno le atañe**, fomentando la debida diligencia.

Con la presente Política reafirmamos no solo **nuestra adhesión** a estándares nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos, sino también nuestro compromiso con la construcción de una cultura empresarial que prioriza la dignidad humana y el desarrollo sostenible.

Tabla de contenido

Alcance ¿A quiénes aplica este documento?

p 01

Desarrollo del propósito ¿Cuáles son los puntos esenciales a tener en cuenta para el cumplimiento de esta política?

p 02

Cronología del documento ¿Quién creó la Política?
¿Cuándo? ¿Quién la cuida ahora? ¿Quién revisa? ¿Quién actualiza?

p 07



Antes de comenzar...

En el texto del documento hay palabras señaladas en **negrita** o **subrayadas** en diferentes colores, estas señalan lo siguiente:



Definición

Las palabras en **celeste** están definidas a lo largo del documento para aclarar a qué hacemos referencia cuando utilizamos la palabra.



Anotación legal

Las palabras en **turquesa** aclaran la normativa por la que se rige determinado contenido en la política.



Importante

Las palabras en **azul** denotan información relevante y necesaria a tener en cuenta en la aplicación de la política.



Definición portada

Derechos Humanos (DDHH):

Los Derechos Humanos son garantías inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de cualquier categoría personal como la etnia, el lugar de origen, el género, la edad, etc. Los Derechos Humanos son universales, inderogables, inalienables e indivisibles.

En los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) se establece que los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos son, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (que cubre la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos) y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Anotación legal portada

Nuestro compromiso se fundamenta en la adhesión a los siguientes estándares:

- Los estándares establecidos en los Sistemas Universal, Interamericano y Nacional de Derechos Humanos, que están directamente relacionados con las actividades de nuestra empresa y las de nuestros socios comerciales.
- Los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- La Carta Internacional de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los ocho Convenios que los desarrollan.
- Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Lineamientos de casa matriz en Derechos Humanos y Empresa aplicables al Grupo Ecopetrol.
- Resultados de talleres con titulares de derechos, evaluaciones de impactos en derechos humanos y análisis de brechas de la gestión en Derechos Humanos de HOCOL.

Otros estándares que contienen derechos que nos comprometemos a respetar en Hocol son:

- Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.
- Las Directrices de Género sobre los Principios Rectores.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- Principios de conducta para las empresas para la protección de las personas LGBTI del Pacto Mundial.
- 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.
- Guía para las empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad y Guía de diversidad étnica en el trabajo de la OIT.
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales.
- Normas de Desempeño establecidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC), en especial las relacionadas con Trabajo y Condiciones Laborales, Eficiencia del uso de los recursos y la prevención de la contaminación, Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario), Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos y Pueblos indígenas.

Alcance

¿A quiénes aplica este documento?

Esta política aplica a los miembros de Junta Directiva, sus directores, personas vinculadas a la organización mediante contrato de trabajo, contratistas y proveedores en el desarrollo de sus actividades. Hocol insta a sus socios, aliados, clientes, agentes, y otros actores con quienes tiene alguna relación contractual o comercial, a su adopción, especialmente en el marco de aquellas actividades que se lleven a cabo conjuntamente.



Definición

Grupos de Interés:

Personas y organizaciones que conforman un sistema interdependiente alrededor de una empresa u organización, unidas por una promesa de valor válida para todos entendida como una esperanza de bienestar para cada miembro, y por el propósito común de producir valor agregado, a través de un sistema de gestión continuo, predecible e identificable.

Titulares de derecho:

Todos los seres humanos somos titulares de derechos. No obstante, para efectos de esta Política, los titulares de derechos se entienden como aquellos que directamente han visto impactados sus Derechos Humanos de forma positiva o negativa debido a las actividades de la empresa.

Impacto:

Consecuencia negativa sobre los Derechos Humanos. Pueden ser reales, potenciales (riesgos) y percibidos. En línea con lo establecido en los PRNU, los impactos se deben: prevenir, mitigar y remediar.

Relaciones Comerciales:

Son las relaciones comerciales que HOCOL mantiene con empresas que participan en su cadena de valor, principalmente contratistas, proveedores, socios y cualquier entidad estatal o no estatal directamente relacionada con las operaciones.

Prohibición:

La prohibición de una conducta que tiene consecuencias adversas sobre los Derechos Humanos se refiere a las medidas adoptadas para que esa conducta no se produzca.

Desarrollo del propósito

¿Cuáles son los puntos esenciales a tener en cuenta para el cumplimiento de esta política?



Compromiso

En HOCOL, el enfoque de Derechos Humanos es transversal en la gestión de la compañía y se extiende a todos nuestros **grupos de interés** y **titulares de derechos** con los que interactuamos.

Estamos comprometidos con el respeto de los Derechos Humanos, lo cual implica que los miembros de su Junta Directiva, directores, personas vinculadas a la organización mediante contrato de trabajo, contratistas y proveedores en el desarrollo de sus actividades vinculadas con nuestra compañía deben adherirse a este compromiso. Se espera que eviten, **prevengan o** mitiguen las posibles vulneraciones a los Derechos Humanos y, si fuera necesario, remedien cualquier **impacto** negativo que las actividades empresariales puedan causar, conforme a su contribución.

Esto requiere llevar a cabo acciones de debida diligencia, involucrar a los grupos de interés afectados, y comunicar nuestras expectativas y gestión frente al respeto de los Derechos Humanos.

Además, enfatizamos nuestro compromiso con la diversidad, la equidad e inclusión para el goce igualitario de los Derechos Humanos, creando entornos laborales y sociales incluyentes que valoren a las personas por encima de sus diferencias.



Importante

En HOCOL propendemos por **entornos laborales y sociales incluyentes**, en los que se reconoce el valor de las personas sin distinción de sexo, capacidad física, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar o regional, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, o cualquier otra característica sociocultural, así como, el pensamiento, la expresión y las formas de ser.

HOCOL **rechaza** cualquier acción que se encuentre asociada a la esclavitud moderna y la trata de personas en sus operaciones y sus relaciones comerciales.

Nuestro compromiso de respetar los Derechos Humanos se extiende a todos aquellos reconocidos internacionalmente, en especial los identificados en función de las acciones de identificación y evaluación de la gestión en Derechos Humanos. Por lo que, en el marco de nuestra operación y **relaciones comerciales**, actuaremos distintiva y proactivamente para respetar los siguientes derechos:

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



Definición

Debida diligencia en Derechos Humanos:

En el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos, la debida diligencia en materia de Derechos Humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

Mitigar:

La mitigación del impacto en los Derechos Humanos se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que se produzcan unas consecuencias adversas determinadas. Materializadas las consecuencias, el concepto se refiere a las medidas adoptadas para reducir su magnitud.

Grupos Vulnerables:

Son los Grupos o poblaciones que pueden ser particularmente vulnerables a impactos adversos en sus Derechos Humanos.



Este listado es enunciativo y podrá ser actualizado conforme a los asuntos destacados en derechos humanos que identifique la empresa en sus evaluaciones de impacto en derechos humanos.



Principios para la gestión de los derechos humanos

En Hocol, nuestra gestión de Derechos Humanos se guía por ocho principios:

1. Debida diligencia en Derechos Humanos:

Comprendemos que una gestión responsable implica un conjunto de procesos interrelacionados para identificar, prevenir y **mitigar** cualquier impacto adverso de nuestras actividades sobre los derechos humanos. Esto incluye el 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, la cadena de suministro y demás relaciones comerciales.

2. Reparación:

En los casos que Hocol identifique que ha causado o ha contribuido a causar impactos adversos a los DDHH, se proveerá la compensación o remediación correspondiente, a través de los mecanismos operacionales de reclamación dispuestos o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.

3. Transversalidad:

Estamos comprometidos con el respeto a los Derechos Humanos, como un compromiso integral en HOCOL, que incluye a todas las áreas de la compañía y sus relaciones comerciales. Este compromiso se refleja en nuestras interacciones con todos los grupos de interés y titulares de derechos bajo el cumplimiento de los más altos estándares nacionales e internacionales.

4. Complementariedad:

Reconocemos y diferenciamos las responsabilidades entre el Estado y las empresas en materia de Derechos Humanos. Mientras los Estados deben garantizar y proteger estos derechos humanos, en HOCOL nos encargamos de respetarlos y, de ser necesario, de proporcionar remediación cuando se vean afectados con ocasión de nuestras actividades.

5. Trabajo colaborativo:

Coordinamos nuestras actividades en Derechos Humanos con los esfuerzos que adelantan otras organizaciones, incluyendo entidades públicas y privadas, así como organismos internacionales, buscando aunar esfuerzos para fortalecer nuestra gestión empresarial en Derechos Humanos.

6. Enfoque diferencial:

Respetamos los derechos de las personas pertenecientes a **grupos vulnerables**. En nuestra gestión empresarial, aplicamos un enfoque diferencial para prevenir, mitigar o remediar impactos adversos específicos en materia de derechos humanos. Son componentes del enfoque diferencial: enfoque de género, étnico, de origen y condiciones socioculturales, discapacidad, orientación sexual y los que sean considerados en documentos internos sobre diversidad, equidad e inclusión. Los niños, niñas y adolescentes son sujetos de atención diferencial especial.

7. Enfoque territorial

En el desarrollo de las actividades empresariales tiene en consideración las particularidades de cada territorio con el fin de prevenir riesgos e impactos en derechos humanos en atención al contexto.

8. Mejora continua:

La autoevaluación y el monitoreo son claves para la mejora continua en nuestra gestión de Derechos Humanos. Esta gestión se sustenta en una serie de elementos (objetivos, planes e indicadores) que se definen de forma conjunta con las áreas que tienen a su cargo asuntos de derechos humanos.



Definición

Impacto real sobre los derechos humanos:

Se trata de una consecuencia adversa sobre los Derechos Humanos que ya se ha producido o se está produciendo y que elimina o reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos. Los impactos reales deben ser remediados de acuerdo con su gravedad (Principio 22).

Impacto potencial sobre los derechos humanos:

Equivale al concepto de "riesgos de una empresa relacionados con los Derechos Humanos". Se trata de una consecuencia adversa sobre el goce efectivo de derechos que puede materializarse pero que aún no se ha producido. En estos casos, la empresa debe diseñar e implementar medidas de prevención para contrarrestar su probabilidad de ocurrencia, aunque el factor predominante para la toma de decisiones sigue siendo la gravedad del impacto.



Anotación legal

Comunicar:

Teniendo en cuenta el Principio Rector #21 en el que se expresa que "para explicar las medidas que se toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los Derechos Humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente; las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los Derechos Humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los Derechos Humanos es adecuada; c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad de la información.



Debida diligencia

Proceder con debida diligencia en materia de Derechos Humanos significa:

- Identificar y evaluar de manera continua **impactos reales** o **potenciales** de nuestras operaciones y relaciones comerciales, involucrando a los titulares de derechos potencialmente afectados en la recolección de información.
- Integrar las conclusiones de nuestras evaluaciones en la gestión de riesgos y tomar acciones adecuadas para prevenir y mitigar impactos potenciales.
- Realizar un seguimiento constante de la eficacia de nuestras medidas, utilizando indicadores definidos.
- **Comunicar** de manera accesible y transparente las medidas adoptadas, siempre salvaguardando la reserva legal, así como la privacidad y confidencialidad de la información.

La identificación y gestión de los **riesgos e impactos negativos** en Derechos Humanos derivados de la actividad empresarial, de la cadena de suministro u otras relaciones contractuales o comerciales, se realiza de conformidad con la *Guía de Gestión de Riesgos* de HOCOL, estableciendo si ocurren como consecuencia directa de las acciones de la Compañía, si ha existido una contribución a las posibles afectaciones o es consecuencia de sus relaciones comerciales.

Es importante incorporar aquellos riesgos e impactos en DDHH derivados de las dinámicas del entorno, teniendo especial consideración de las implicaciones en los derechos de trabajadores y comunidades.

En las áreas donde opera HOCOL que se encuentren afectadas por dinámicas de conflictividad, se reforzarán las acciones de debida diligencia y se promoverá en la cadena de valor.



Implementación, formación y comunicación

Los asuntos de DDHH se tratan al más alto nivel de HOCOL. La Junta Directiva de HOCOL, como orientador estratégico y direccionador de la compañía, conoce los asuntos relevantes en esta materia.

La Gerencia de Entorno, a través de la Jefatura de Responsabilidad Corporativa dará las pautas para la implementación de esta Política y los lineamientos de casa matriz; la operatividad de los mismos será de cada área responsable de las acciones de acuerdo con sus funciones y lo definido en el Plan Anual de Derechos Humanos o planes de acción específicos para abordar situaciones identificadas en materia de derechos humanos.

El Plan Anual de DDHH será elaborado por la Gerencia de Entorno a través de la Jefatura de Responsabilidad Corporativa e incorporará las acciones definidas con las áreas encargadas de la gestión de estos asuntos, las cuales son responsables de la implementación y reporte de avance con la periodicidad que se defina.

En HOCOL, la conciencia y el entendimiento de los Derechos Humanos son esenciales. Por eso incluimos temas de Derechos Humanos en la capacitación continua de nuestra Junta Directiva, del Comité Directivo y de las personas vinculadas a la organización mediante contratos de trabajo. HOCOL promueve la gestión respetuosa de los Derechos Humanos no solo internamente sino también a lo largo de toda nuestra cadena de suministro y en las relaciones con nuestros contratistas, proveedores y otros grupos de interés.

Nos esforzamos por facilitar el acceso a la información pertinente, aprovechando tanto los encuentros presenciales como las plataformas digitales. En casos específicos, para acciones de implementación formación y comunicación contamos con la asistencia de expertos externos o entidades estatales especializadas en la materia. Trabajamos conjuntamente con nuestros contratistas y proveedores para asegurarnos de que todos compartan y cumplan nuestras expectativas de comportamiento respetuoso de los DDHH. Esto comienza desde el momento en que los seleccionamos hasta que finaliza nuestro contrato. Nuestra meta es influir positivamente en ellos para fortalecer la debida diligencia en toda nuestra cadena de suministro.

Nos aseguramos de que esta Política se socialice de manera periódica a nuestros grupos de interés y titulares de derechos.



Esta política se expide de conformidad con los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU). En especial el principio 16 sobre compromiso político de respetar los derechos humanos.



Iniciativas Multiactor

En HOCOL reconocemos el valor del trabajo conjunto y la colaboración en la gestión de los derechos humanos en el sector empresarial. Participamos activamente en iniciativas como el Pacto Global de las Naciones Unidas y el Grupo de Derechos Humanos del sector Hidrocarburos liderado por la Asociación Colombiana del Petróleo y Gas – ACP, en conjunto con entidades estatales colombianas. Como parte del Grupo Ecopetrol hacemos parte de Guía Colombia, organización que reúne entidades del sector público, sector privado y sociedad civil en torno a la debida diligencia y los derechos humanos.

Estamos abiertos a evaluar y posiblemente unirnos a otras redes de colaboración que incluyen empresas, academia, sociedad civil, grupos de interés y demás partes interesadas en Derechos Humanos y sostenibilidad.



Reporte

En HOCOL nos comprometemos con la transparencia en nuestra gestión de Derechos Humanos, lo que incluye la divulgación de información a través de un informe anual. Este reporte sigue las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) y refleja las mejores prácticas en sostenibilidad. Además, estamos dispuestos a elaborar informes específicos cuando sean requeridos por nuestra alta dirección.



Mecanismos de reclamación y remediación

En HOCOL estamos comprometidos con la transparencia y la comunicación abierta, por lo que ofrecemos canales tanto internos como externos que están a disposición de todos nuestros grupos de interés.

Para presentar cualquier inquietud, petición, queja o reclamo (IPQR), incluidas aquellas vinculadas a Derechos Humanos, disponemos de un sistema que se puede activar a través de comunicados escritos o verbales y por medio físico o electrónico, siguiendo nuestro procedimiento establecido para IPQR.

Los canales dispuestos son:

- Nuestra oficina principal en la Carrera 7 # 113 - 43, Piso 17, Bogotá D.C.
- El correo electrónico notificacionesjudiciales@hcl.com.co
- Nuestros profesionales sociales, que mantienen un relacionamiento continuo con comunidades y autoridades locales en las áreas donde operamos.
- Reuniones y jornadas de atención personalizada que organizamos en municipios donde no tenemos presencia constante.
- Cualquier otro canal que habilitemos para facilitar este tipo de comunicaciones.

Si algún titular de derechos se considera afectado por nuestras operaciones empresariales o por aquellas derivadas de nuestras relaciones comerciales, puede hacer uso de estos canales para exponer su reclamación.

Reconocemos que el mecanismo de IPQR de HOCOL no reemplaza ni impide el acceso a los mecanismos estatales diseñados para la atención de inquietudes, peticiones, quejas y reclamos. Así pues, aseguramos que el uso de IPQR no condiciona ni obliga a los usuarios a renunciar a su derecho de acudir a instancias judiciales o administrativas.

Además, contamos con otros canales a través de los cuales gestionamos solicitudes que pueden estar relacionadas con cuestiones de Derechos Humanos, asegurando que todas las voces sean escuchadas y todas las preocupaciones sean debidamente atendidas:

Grupo de interés - Titular de derechos	Canales para presentar solicitudes / reclamaciones
Personas vinculadas por contrato laboral	atencion.colaboradores@hocol.com.co prevencion.salud@hocol.com.co comiteconvivenciahocol@hcl.com.co copasst.hocol@hcl.com.co
Contratistas y proveedores	gestion.proveedores@hocol.com.co
Titular de datos personales	habeasdata@hocol.com.co

De igual manera, mediante el canal ético se pueden presentar consultas o denuncias sobre temas de ética y cumplimiento, incluyendo presuntas vulneraciones a los Derechos Humanos, al cual se puede acceder por la **página web <http://lineaetica.ecopetrol.com.co> o la línea telefónica gratuita 018009121013.**

En los casos que HOCOL 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, a través de los mecanismos operacionales de reclamación dispuestos o en el marco de cualquier otro proceso legítimo.

Respecto a las controversias que se originen en el marco de su operación, sin perjuicio del derecho que le asiste a los titulares de derechos o a cualquier otro grupo de interés de acceder a la administración de justicia, reconocemos y promovemos el uso de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC).

Cronología del documento

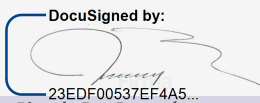
¿Quién creó la Política? ¿Cuándo? ¿Quién la cuida ahora? ¿Quién revisa? ¿Quién actualiza?

Responsable del documento **Gerencia de Entorno Hocol**

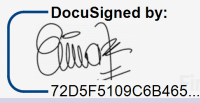
Aprobado por unanimidad en la sesión del 24 de junio de 2024 de la Junta Directiva de Hocol, suscribe en representación de la Junta:

Revisado por:

Elaborado por:

DocuSigned by:


Nombre: Ricardo Roa Barragán
 Cargo: Presidente Junta Directiva Hocol
 Área: Junta Directiva Hocol

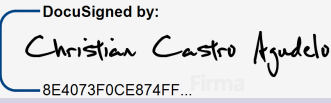
DocuSigned by:


Nombre: Erika Bohorquez Ballesteros
 Cargo: Gerente de Entorno Hocol
 Área: Gerencia de Entorno

DocuSigned by:


Nombre: Farides Llanes Guardiola
 Cargo: Profesional Legal Responsabilidad Corporativa
 Área: Gerencia de Entorno

Visto bueno Gerencia Legal:

DocuSigned by:


Nombre: Christian Castro Agudelo
 Cargo: Gerente Legal Hocol
 Área: Gerencia Legal

¿Qué actualizaciones se han hecho?

Versión	Título del documento	Fecha	Descripción de las actualizaciones
1	Política de Derechos Humanos	24/06/2024	Creación Política de Derechos Humanos