CONTROL DE VERSIONES Y APROBACIONES							
FECHA VIGENCIA	VERSIÓN	ELABORACIÓN/MODIFICACIÓN		REVISIÓN (R) / APROBACIÓN (A)			CAMBIOS EN DOCUMENTO
		Nombre	Cargo	Rol	Nombre	Cargo	
21/04/2017	01	Angélica Patiño	Líder de Sostenibilidad	R	Carlos Crismatt	Gerente de Relaciones Corporativas	Versión Inicial
				A	Carlos Crismatt	Gerente de Relaciones Corporativas	
15/08/2017	02	Angélica Patiño	Líder de Sostenibilidad	R	Carlos Crismatt	Gerente de Relaciones Corporativas	Cambio de la Gerencia de Asuntos Corporativos y Legales por la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa.
				A	Carlos Crismatt	Gerente de Relaciones Corporativas	
25/05/2023	03	Winder Lambis	Auxiliar Efectividad Organizacional	R	Iván Mora	Analista Efectividad Organizacional	Ajustes generales relacionados con términos incluyentes en la documentación
				A	Iván Mora	Analista Efectividad Organizacional	
30/07/2024	04	Angélica Patiño	Jefe(a) Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad	R	Alejandro Gómez	Gerente de Relaciones Corporativas (e)	Actualización general de los lineamientos de la Política de Derechos Humanos (Manual de Procesos – Gestión de Derechos Humanos).
				A	Alejandro Gómez	Gerente de Relaciones Corporativas (e)	
				R			
				A			

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

1.) INFORMACIÓN GENERAL

PROCESO AL QUE PERTENECE EL MANUAL DE PROCESO

RSC-Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad

2.) OBJETIVO

Establecer la metodología adoptada en Esenttia para la gestión de los derechos humanos al interior de la compañía, promoviendo prácticas de respeto a los derechos Humanos para minimizar o mitigar impactos negativos. La cual, está basada en: i) los lineamientos establecidos en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, ii) el *enfoque de derechos humanos* cimentado en los sistemas universal, interamericano y nacional de derechos, iii) la declaración cultural de la compañía[1] como elemento integrador y guía del total de las acciones derivadas de sus operaciones, y iv) el análisis del marco estratégico de Esenttia, en relación con la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral y sus prácticas actuales.

3.) ALCANCE DEL MANUAL DE PROCESOS

Aplica a todas las decisiones, actividades y proyectos que se realicen en Esenttia y sus filiales, en el relacionamiento con nuestrosgrupos de interés y en los impactos que de forma directa o indirecta puedan darse, en materia de derechos humanos (sobre personas, comunidades u otros) a partir de las operaciones de la compañía.

4.) DECLARACIÓN CULTURAL

Esenttia, como empresa comprometida con elevar la calidad de vida de la humanidad, generando soluciones dirigidas al uso responsable del plástico, buscando gestionar de manera eficiente los impactos de sus operaciones, guía su actuar a partir de seis (6) principios culturales:

1. **Primero la vida:** nos cuidamos y cuidamos el planeta. Principio a partir del cual gestionamos el cuidado propio, el cuidado de las y los otros, del entorno y del medio ambiente, actuando con rigor y disciplina frente al sistema de gestión de HSE.
2. **Éticos siempre:** somos transparentes y coherentes con nuestros principios. Lo cual implica la integridad como elemento transversal a nuestras acciones, asumiéndolas también con plena responsabilidad y demostrando respeto y buen trato para con todas las personas.
3. **Apasionados con la excelencia:** nos comprometemos con resultados excepcionales y sostenibles. Principio que involucra, entre otras, el planear y hacer seguimiento de manera rigurosa, honrando los compromisos, superando las expectativas y creando valor en todo lo que hacemos.
4. **Escuchamos con respeto y hablamos con claridad:** lideramos desde la diversidad y la inclusión. Favoreciendo la igualdad de expresión y el acceso a oportunidades sin importar las diferencias, propiciando un ambiente en el que se puede discrepar y expresar las ideas sin miedos, agresiones ni discriminación.
5. **Hacemos posible lo imposible:** creamos soluciones innovadoras con anticipación y tecnología. Aprendiendo de los aciertos y errores y anticipándonos a la solución de los problemas, experimentando teniendo en cuenta los riesgos y buscando mejores formas de hacer las cosas.
6. **Somos un solo equipo:** construimos nuestra fortaleza desde la colaboración. Conectando con otros equipos, felicitando y reconociendo a quienes se destacan en la manera de hacer las cosas y dando y recibiendo retroalimentación con humildad.

Nuestra declaración y el compromiso con los Derechos Humanos:

A partir de un compromiso con el desarrollo integral del país, así como con la estructuración de operaciones responsables y sostenibles a lo largo de nuestra cadena de valor, Esenttia comprende y se adhiere a la ***universalidad, indivisibilidad e***

[1] Declaración cultural de Grupo Ecopetrol.

irrenunciabilidad de los derechos humanos de todas las personas, y atiende a su rol de promover y respetar los Derechos humanos de acuerdo a lo establecido en los lineamientos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, a los diez principios de Pacto Mundial y las líneas directrices de la OCDE en línea con lo anterior nuestra declaración cultural no sólo coloca al ser humano como centro, sino que también, a la par, encuentra una estrecha relación con la gestión y protección de nuestro capital humano, así como de los impactos socio-ambientales relacionados con el negocio.

La protección de la vida y del medio ambiente, el respeto para con todas las personas independientemente de sus ideas, opiniones, diversidades y diferencias, la inclusión, la igualdad, la previsión, prevención y mitigación de riesgos y la toma oportuna de decisiones al respecto no solo hacen parte de nuestra interacción cotidiana con el total de grupos de interés, sino que también marcan una pauta proactiva de cara a la influencia positiva que puede darse sobre las áreas, los agentes y los ámbitos físicos y virtuales en los que se desarrollan nuestras operaciones.

Esenttia rechaza cualquier acción que contribuya directa o indirectamente con amenazas, afectaciones físicas o cualquier otra circunstancia que impida ejercicio de los Derechos Humanos en nuestras interacciones cotidianas y promueve y espera que sus aliados, a lo largo de la cadena de abastecimiento, asuman e implementen esta misma política y los exhorta a llevar a cabo procesos continuos de gestión para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y rechazar cualquier acción directa o indirecta que pueda amenazarlos.

Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral

Esenttia, en cumplimiento del propósito superior "*Transformar y transformarnos por la sostenibilidad*", continuará adoptando y reforzará sus prácticas tendientes al respeto de los Derechos Humanos, la Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral dentro de la cadena de valor de Esenttia. Especialmente, manifiesta su compromiso con:

1. Respeto, reconocimiento y cumplimiento normativo en derechos humanos y de la labor pacífica de los defensores de estos.
2. El derecho a la vida, la integridad y la libertad personal.
3. La erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.
4. El derecho al trabajo digno, a la igualdad de trato, de oportunidades, de información, de protección de datos y a la no discriminación.
5. La libertad de asociación y negociación colectiva.
6. La prevención y atención de cualquier forma de violencia y acoso.
7. Respeto por la intimidad, la vida privada, la libertad de expresión, la salud emocional y sicológica, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
8. La realización de actividades dentro de ambientes de trabajo seguros y saludables.
9. Actuar en consciencia del cambio climático y a favor del cuidado ambiental.
10. Prevenir la corrupción y el soborno

Esenttia ha adoptado los procedimientos apropiados para asegurar el cumplimiento normativo y el respeto de derechos humanos y de esta política. En consecuencia, todos(as) sus empleados(as) tienen la responsabilidad de actuar de manera coherente con los compromisos manifestados.

Esenttia dirige sus esfuerzos a que sus clientes, proveedores y contratistas actúen de la misma forma.

Las inquietudes sobre esta Política y cualquier tema relacionado con Derechos Humanos en Esenttia, podrán ser dirigidas al correo atencionciudadania@esenttia.co y serán atendidas de acuerdo con los procedimientos establecidos.

5.) DEFINICIONES

Carta Internacional de Derechos humanos de las Naciones Unidas: la piedra angular de los derechos humanos es la Carta Internacional de Derechos humanos de las Naciones Unidas, que consta de tres instrumentos:

- Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos humanos, 1948.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT: los Convenios de la OIT (tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados miembros que los ratifican) son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados que los ratifican. Tienen el objeto de mejorar las condiciones laborales en todo el mundo.

Debida diligencia: proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos adversos, actuales o potenciales en los derechos humanos, derivados de las decisiones y actividades de la empresa a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto, con el objetivo de prevenir y mitigar dichos impactos y reparar los daños causados de ser el caso.

Derechos humanos: conocidos como las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos, que se caracterizan por ser indivisibles, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables y cuyo ejercicio efectivo resulta indispensable para el desarrollo integral de toda persona. Estos derechos son los reconocidos en la Constitución Política de Colombia, las leyes y demás normas nacionales, así como en los tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia.

Enfoque diferencial: pauta para entender, analizar y tomar decisiones sobre materias que afectan directamente a los diferentes sectores poblacionales que componen una sociedad, teniendo en cuenta de manera primordial las características y necesidades *diferenciales* que tiene estos sectores a partir de sus diversidades, considerando elementos como: el género, las condiciones de discapacidad, la pertenencia étnica, la orientación sexual y las identidades de género, ser víctimas del conflicto armado y el transcurrir vital (niñez, adolescencia y edad adulta) entre otras.

Enfoque de derechos humanos: perspectiva que orienta el actuar de diferentes actores públicos, privados y organizaciones del sector no gubernamental (en el ámbito internacional, nacional y local) alrededor del reconocimiento y garantía de los derechos humanos como elemento que prima y dictamina el deber ser en las diferentes materias relacionadas con los derechos humanos, basándose en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la costumbre internacional de los derechos humanos, gestada a lo largo del tiempo.

Esenttia: se refiere a que aplica tanto para Esenttia PP y sus filiales.

Impacto adverso: efecto negativo de una decisión o actividad empresarial que afecta la facultad de una persona para ejercer sus derechos humanos.

Riesgo de Derechos Humanos: probabilidad de que un evento relacionado con las actividades, productos o servicios de la empresa pueda eliminar o reducir la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos o pueda causar un impacto sobre los derechos humanos de los grupos de interés y/o sobre el logro de los objetivos empresariales.

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

5.) FUENTES, REQUISITOS LEGALES O DE NORMAS APLICABLES Y MECANISMOS DERIVADOS DE LA COSTUMBRE

Sistema universal:

1. Carta Internacional de Derechos Humanos: integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Protocolo de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
2. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas
3. Diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas
4. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas
5. Principios de Conducta para las Empresas para la protección de las personas LGTBI del Pacto Mundial
6. Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad del Pacto Mundial
7. Propuesta de Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (2022)
8. Requisitos de diligencia debida en la cadena de suministro (Unión Europea, 2020)
9. Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales
10. Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (2020)
11. Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas – Objetivo 5
12. Norma de Desempeño 7 – Pueblos Indígenas, Corporación Financiera Internacional (2012)
13. Instrumentos y Convenios Fundamentales de la OIT:
    - Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
    - Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
    - Declaración Tripartita de la OIT sobre Multinacionales y Política Social (1977 / edición 2017)
    - Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
    - Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
    - Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105) Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)
    - Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
    - Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
    - Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111)
    - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
    - Guía de diversidad étnica en el trabajo de la OIT

Sistema Nacional:

1. Constitución Política de Colombia - Título II. De los derechos, las garantías y los deberes
2. Plan Nacional de Acción Derechos Humanos y Empresa 2020 - 2022
3. Normas de autorregulación
4. Principios del Pacto Global de Naciones Unidas
5. Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa
6. Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral de Esenttia
7. Guía de Derechos Humanos y empresas Grupo Ecopetrol

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

6.) DESARROLLO

1. BASES CONCEPTUALES DEL MODELO DE GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

A continuación, se presenta el marco conceptual del Modelo de Gestión de Derechos Humanos de Esenttia, definido con base en la doctrina de los derechos humanos, el enfoque de derechos humanos y el referente Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en adelante Principios Rectores.

1.1 Derechos humanos

Los derechos humanos son un conjunto de facultades mínimas de todo ser humano que se derivan de su dignidad y por tanto, deben ser respetados y garantizados sin consideración al origen social, la pertenencia étnica, las creencias políticas o religiosas, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, las condiciones particulares físicas y cognitivas o cualquier otro tipo de consideraciones que resulten ser discriminatorias. Hay amplios y diferentes derechos humanos; el derecho a la vida, a la libertad, al buen nombre, a recibir un salario justo, a participar, a la salud, entre otros, que son interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos han sido reconocidos a través de la doctrina y la costumbre de los derechos, tratados, marcos normativos y leyes nacionales e internacionales que establecen a su vez los deberes y responsabilidades de los Estados y los particulares, para asegurar el respeto por los derechos humanos de todas las personas y la adopción de medidas de toda índole para su promoción, garantía y realización.

1.2 Responsabilidades empresariales en materia de derechos humanos

De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las empresas tienen responsabilidades en materia de derechos humanos: por una parte, deben respetar los derechos humanos, por otra deben hacer frente a las consecuencias negativas a los derechos humanos que sus actividades, productos o servicios hayan causado o contribuido a causar.

Respetar los derechos humanos significa que las empresas no deben afectar en la realización de sus actividades, la provisión de los productos o la prestación de sus servicios, el ejercicio y el disfrute de los derechos humanos de ninguna persona, vinculada o no a la empresa, ni contribuir, participar o beneficiarse de una afectación a los derechos humanos causada por un relacionado comercial o tercero no vinculado a la empresa.

Hacer frente a las consecuencias negativas a los derechos humanos significa que la empresa debe reparar las consecuencias negativas o daños sobre los derechos humanos que haya causado.

1.3 Aseguramiento del cumplimiento de las responsabilidades empresariales en la gestión de Esenttia

Esenttia asegura el respeto por los Derechos Humanos y la reparación de las consecuencias negativas que hayan causado y asegurar la trazabilidad de su cumplimiento a través de:

- La adopción de una política corporativa al más alto nivel en la que de manera expresa manifieste su compromiso de respetar los derechos humanos.

- La puesta en práctica de un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos que le permita identificar los riesgos e impactos de afectar derechos humanos a partir de la realización de sus actividades y la provisión de sus productos o servicios; tomar las medidas razonables de prevención y mitigación de los riesgos identificados y establecer planes y asegurar los recursos necesarios para su puesta en marcha.

- La consulta periódica de fuentes, herramientas e instrumentos que puedan orientar los procesos de

gestión de los derechos humanos al interior de la empresa, teniendo como objetivo principal el construir una política integral de prevención, protección y promoción de derechos que permanezca vigente resulte acorde con la doctrina, la costumbre, los marcos normativos y las diferentes herramientas que encausan y dictaminan, a nivel global, las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y las empresas.

- La definición y puesta en práctica de mecanismos de diálogo y consulta con los grupos de interés y otros actores relevantes, que le permitan conocer y considerar sus expectativas sobre el comportamiento empresarial y las percepciones sobre las consecuencias negativas a los derechos humanos que se puedan derivar de su actividad o de los terceros vinculados, como contratistas, proveedores o clientes y, el reporte de sus desempeños y desafíos en esta materia.

- La creación y puesta en práctica de planes de acción y/o mecanismos de prevención y mitigación en relación con riesgos identificados en derechos humanos, los cuales puedan crear hojas de ruta con acciones concretas para garantizar su abordaje.

- El establecimiento de mecanismos de reclamación en el nivel operacional para la recepción, atención y solución de las peticiones, quejas, reclamos de cualquiera que se considere afectado en sus Derechos Humanos por parte de la Empresa, así como para la reparación de las consecuencias negativas a los Derechos Humanos que se hayan causado.

1.4 Debida Diligencia

La Debida Diligencia en Derechos Humanos es un proceso sistemático y documentado de la Empresa que está dirigido a la identificación y valoración de riesgos e impactos en derechos humanos, derivados de sus actividades, productos y servicios, con el fin de adoptar las medidas razonables de prevención y mitigación, tomando en consideración las circunstancias particulares de modo, tiempo y lugar, así como su gravedad.

De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Debida Diligencia se entiende como la acción continua encaminada a “identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los Derechos Humanos (…) Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”.

1.5 Riesgo de derechos humanos

El riesgo de Derechos Humanos se refiere a la probabilidad de que un evento relacionado con las actividades, productos o servicios de la empresa pueda causar un impacto o una más consecuencia negativa sobre los Derechos Humanos.

1.6 Impacto adverso

Un impacto adverso es un efecto generado por las actividades, productos o servicios de la empresa, que anula o restringe el ejercicio y disfrute de los derechos humanos.

No obstante, las actividades, productos o servicios también pueden generar impactos positivos en los derechos humanos, es decir, efectos que contribuyen a la realización y disfrute de los derechos humanos de las personas.

1.7 Mecanismo de reclamación a nivel operacional

Un mecanismo de reclamación en el nivel operacional es un proceso de resolución de controversias estructurado

“Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA.”

en el nivel de la operación o de un proyecto, dirigido a recibir, atender y solucionar las quejas o reclamos presentados por individuos o grupos que se consideran, o son afectados por las actividades o productos de la empresa. La adecuada apropiación de mecanismos de reclamación en el nivel operacional supone:

(i) que el mecanismo permita identificar y atender de manera oportuna las quejas o reclamos de aquellos que se consideran afectados

(ii) que tanto su procedimiento como los lineamientos que se establezcan para la recepción, atención y solución incorporen normas de derechos humanos y estén acordes con derechos tales como el derecho a la igualdad y la no discriminación, el debido proceso y el derecho a la información.

(iii) que permitan la participación de la comunidad tanto en la fase de diseño como en el desarrollo de su procedimiento y la definición de soluciones.

(iv) que permitan la realización del derecho a la reparación de las afectaciones o daños constatados.

1.8 Reparación de una afectación en Derechos Humanos

La reparación se refiere a la responsabilidad de quien ha causado una afectación a los derechos humanos, de restablecer en la medida de lo posible, las condiciones que la víctima del daño tenía antes de sufrirlo, así como propender por la transformación positiva del entorno y de las condiciones particulares que hayan propiciado la afectación.

La reparación puede hacerse a través de diferentes medidas, tales como la restitución de las condiciones, la rehabilitación de la persona, la compensación de los daños causados y la garantía de no repetición.

2. ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS (Ver anexo N.º 2).

2.1 Marco Normativo

El *marco normativo* se refiere al conjunto de normas nacionales e internacionales, desarrollos jurisprudenciales de derechos humanos aplicables a Esenttia, así como a la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral y los estándares de autorregulación que la Empresa adopte, cuyo cumplimiento se asegurará a través del Modelo de Gestión de Debida Diligencia, que se constituye como el referente para su desarrollo progresivo.

2.2 Los ámbitos de gestión

Los ámbitos de gestión del Modelo se refieren a aquellas materias que son relevantes para la gestión de los derechos humanos, debido a que tienen una mayor exposición a los riesgos, de acuerdo con la naturaleza y las actividades de Esenttia.

Estos son: *prácticas laborales, salud y seguridad, medio ambiente, Lucha contra la Corrupción*. Cada uno de los ámbitos de gestión tiene asuntos relevantes en materia de derechos humanos, los cuales son de gestión prioritaria y han sido definidos a partir de los compromisos adoptados por la empresa en su Política de Derechos Humanos y Equidad laboral o de los resultados de los análisis de riesgos de derechos humanos realizados por Esenttia.

La definición de los ámbitos es el punto de partida para establecer los roles y las responsabilidades de las áreas y su articulación en el Modelo de Debida Diligencia.

2.3 La gestión de riesgos e impactos de Derechos Humanos

El manejo de los riesgos e impactos en derechos humanos constituye el núcleo del Modelo de Gestión de Debida Diligencia de Derechos Humanos en Esenttia, entendido como el proceso de identificación, valoración, definicióny ejecución de las medidas para su prevención y mitigación. Todos los demás elementos del modelo giran en función de asegurar la gestión oportuna y efectiva. Debido a que la configuración de los riesgos es dinámica, puesdepende de las condiciones y circunstancias en las que se desarrollan las actividades, productos o servicios de Esenttia, se debe asegurar su continuidad y sistematicidad.

La gestión de riesgos e impactos en derechos humanos cuenta con cuatro fases:

2.3.1 Planeación: Esta herramienta busca asegura la adecuada implementación de la gestión de Derechos Humanos de Esenttia, la planeación está dirigida a definir los objetivos, las metas y el Plan anual de Derechos Humanos, de manera integral y coordinada entre las diferentes áreas, dicho plan para Esenttia está liderado por la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, a través de la Jefatura de Sostenibilidad.

La planeación se realizará a partir de los resultados de los análisis de riesgos de derechos humanos, informes consolidados del Mecanismo de Reclamaciones, las lecciones aprendidas y buenas prácticas identificadas, los análisis de las percepciones de los Grupos de interés, así como de acciones judiciales relacionadas con asuntos de derechos humanos, y en general, los resultados de los mecanismos de monitoreo y evaluación de la gestión.

El Plan será aprobado por las áreas responsables de los asuntos a gestionar, las cuales son responsables de la implementación y reporte de avance trimestralmente, los planes incluyen además las acciones transversales de capacitación, comunicación y monitoreo. Su aprobación y seguimiento está a cargo de la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, a través de la Jefatura de Sostenibilidad.

El Plan incorporará:

- Los planes de administración de los riesgos de Derechos Humanos que se han priorizado.
- Los planes, programas o actividades puntuales dirigidas a fortalecer el Modelo de Gestión de Debida Diligencia en Derechos Humanos.
- Los planes de comunicación y relacionamiento con grupos de interés, en materia de derechos humanos.

Cada una de las áreas que por sus competencias funcionales tengan asuntos a gestionar o sean las responsables de la ejecución de actividades incorporadas en el Plan, elaborará los planes de trabajo específicos.

2.3.2 Ejecución: las áreas que por sus competencias funcionales tengan a cargo asuntos a gestionar o sean las responsables de la ejecución de actividades incorporadas en el Plan deben controlar los cronogramas y cualquier desviación que afecte el cumplimiento de objetivos del Plan e informar a la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa.

2.3.3 Seguimiento y evaluación: la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, a través de la Jefatura de Sostenibilidad, revisará los avances de implementación del Plan. El seguimiento a los planes se realiza a partir de la información suministrada por las diferentes áreas que tienen a su cargo su ejecución, de acuerdo con los cronogramas e indicadores de gestión establecidos. De ser necesario modificar o complementar los planes establecidos, se decidirán y documentarán los cambios con la participación de los responsables de su ejecución.

2.3.4 Definición e implementación de planes de mejora: con base en los resultados del seguimiento y la

evaluación de la gestión, se definirán las acciones de mejoramiento para fortalecer la gestión de la Debida Diligencia. Las acciones de mejora podrán ser propuestas por cualquier área, identificando la necesidad a la que responden, sus objetivos, recursos necesarios y tiempos de ejecución.

2.4 La comunicación y el relacionamiento con los grupos de interés en materia de Derechos Humanos

Para asegurar una Debida Diligencia en Derechos Humanos e identificar las oportunidades de contribución a la promoción y realización de los Derechos Humanos en su área de influencia, Esenttia considera las expectativas y las percepciones de los grupos de interés sobre los impactos que pueden derivarse de sus actividades, productos y servicios, así como sobre la situación de los derechos humanos en su área de influencia. Así mismo, está atenta a brindar información sobre sus desempeños en derechos humanos y recibir retroalimentación por parte de sus grupos de interés.

Entonces, la comunicación y el relacionamiento con los grupos de interés hace referencia a la forma en la que la Empresa trata de comprender las preocupaciones directas de sus grupos de interés, derivadas de las actividades, productos o servicios.

2.5 Aseguramiento de la cadena de suministro

El aseguramiento de la cadena de suministro hace referencia a los mecanismos implementados por la empresa para asegurar que sus contratistas y proveedores actúen de acuerdo con la Política de Derechos Humanos de Esenttia, en el desarrollo de las actividades que realizan con ocasión de la relación contractual. En esta medida, la Debida Diligencia no solo comprende la prevención y la mitigación de las potenciales afectaciones generadas directamente por las actividades, productos o servicios de la empresa, sino también de aquellas que se realizan a través de sus relaciones contractuales con proveedores y contratistas.

2.6 Palancas para el funcionamiento del modelo

Las palancas son entendidas como los elementos del Modelo que habilitan o facilitan en mayor medida su puesta en marcha porque aseguran las capacidades internas para la gestión de los riesgos de derechos humanos en Esenttia. Éstas son:

2.6.1 Competencias internas: esta palanca se refiere a la generación de competencias para que los funcionarios tengan las capacidades necesarias para comprender en qué consiste la gestión de los derechos humanos y cómo incorporarlo al desarrollo de sus funciones concretas, a través de estrategias de capacitación, entrenamiento y comunicación interna.

Está orientada a desarrollar competencias en tres dimensiones: saber ser (apropiación de valores, actitudes, normas), saber conocer (nociones, conceptos), y saber hacer (entrenamiento para poner en marcha prácticas, procedimientos, herramientas). Todos los trabajadores de Esenttia deben tener conocimientos básicos de derechos humanos y conocer y comprender la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral. De acuerdo con el área en la que se desempeñan y con el nivel de cargo, deberán tener conocimientos complementarios.

2.6.2 Modelo de Gobierno: el modelo de gobierno hace referencia a la definición clara y la asignación formal de los roles y las responsabilidades en las áreas y en niveles de cargo, para gestión de derechos humanos.

Los roles y las responsabilidades se definen en la Matriz de Roles y Responsabilidades, parte integral del Modelo de Gestión de la Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos.

2.6.3 Gestión del conocimiento: la gestión del conocimiento apalanca el mejoramiento continuo de la gestión de Derechos Humanos. Es fundamental en el Modelo, en la medida en que el enfoque de Derechos Humanos

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

en la gestión empresarial es un tema emergente que está en desarrollo y por tanto en constante avance.

La gestión de conocimiento implica la obtención de información y el seguimiento a los desarrollos normativos en asuntos relacionados con la gestión de Esenttia, nuevos requerimientos de autorregulación, buenas prácticas a nivel nacional e internacional, así como la identificación de lecciones aprendidas y de buenas prácticas en la gestión interna, así como su documentación, puesta a disposición e institucionalización a través de las políticas, procesos o prácticas. Integración del modelo de Debida Diligencia en el modelo de procesos de Responsabilidad Social Corporativa ySostenibilidad.

2.7 Gestión de la Debida Diligencia en Derechos Humanos

Este subproceso tiene como objetivo identificar y valorar los riesgos e impactos a los Derechos Humanos que se deriven de las actividades, productos o servicios de Esenttia, ya sea de forma directa o a través de sus contratistas, y adoptar las medidas oportunas y pertinentes para su prevención y mitigación. A continuación, se definen las actividades del presente subproceso:

3.1.1 Gestión del marco normativo: la gestión del marco normativo hace referencia al proceso de actualización del conjunto de normas nacionales e internacionales, estándares de autorregulación, desarrollos jurisprudenciales de derechos humanos aplicables a la empresa y de lineamientos internos como la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral, con el fin de analizar su evolución y repercusión sobre la Debida Diligencia en DerechosHumanos de Esenttia y sobre sus políticas, procesos y prácticas.

La Vicepresidencia de Excelencia Corporativa es la responsable de la actualización de la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral. Las modificaciones propuestas serán aprobadas por el presidente de Esenttia. La Jefatura de Sostenibilidad hace seguimiento a las guías y estándares voluntarios que constituyan buenas prácticas, examina su utilidad y conveniencia y emite recomendaciones para su adopción por parte de la Compañía.

Por último, la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, está a cargo de la elaboración y actualización de la matriz normativa de Derechos Humanos. Esta labor será desarrollada en coordinación con la Vicepresidencia de Gestión Humana y Organizacional, la Gerencia HSE y su Coordinación de Gestión Ambiental, que están a cargo de identificar las normas que regulan sus materias específicas, que tienen relación con el respeto y la protección de derechos humanos.

3.1.2 Comunicación y relacionamiento con los grupos de interés: La comunicación y el relacionamiento con los grupos de interés deben estar encaminados a conocer sus percepciones y expectativas, con el fin de identificar los riesgos e impactos en Derechos Humanos que se pueden derivar de las actividades, productos o servicios de la Empresa.

De igual forma, la comunicación y el relacionamiento permitirán conocer la situación de derechos humanos en su área de influencia, así como el reporte del desempeño de la Empresa en este asunto y recibir retroalimentación por parte de sus grupos de interés.

La elaboración, la ejecución y el seguimiento de los Planes de Relacionamiento en materia de Derechos Humanos, será liderado por la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, que coordinará su ejecución con cada una de las áreas de Esenttia responsables de la gestión del grupo de interés específico.

El proceso de la Gestión de Debida Diligencia en Derechos Humanos en Esenttia se articula con las siguientes estrategias o mecanismos en su etapa de comunicación y relacionamiento:

a. **La difusión de la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral:** Esenttia divulga su Política de

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

Derechos Humanos y Equidad Laboral a través de la realización de planes de comunicación dirigidos a sus grupos de interés externos e internos. De acuerdo con las particularidades de su público objetivo, utilizará diversos medios, siempre encaminados a asegurar el conocimiento amplio de sus compromisos en esta materia. A nivel interno, desarrollará acciones periódicas de comunicación, encaminadas a fortalecer la cultura organizacional y lavivencia del valor del Respeto.

b. **Diálogo y consulta con los grupos de interés:** los diálogos y consultas con los grupos de interés sobre temas de derechos humanos, es coherente y debe estar articulado con el Modelo de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad. En el análisis de los grupos de interés, la definición de las promesas de valor, los objetivos, los planes de relacionamiento y la revisión de la estrategia, Esenttia incorporará materias de derechos humanos cuando sea pertinente.

   En la identificación de los grupos y subgrupos de interés de Esenttia considera aquellos que por su condición o circunstancias están en condición de vulnerabilidad y expuestos a un mayor riesgo de sufrir consecuencias negativas derivadas de las actividades, productos o servicios de la Empresa. Así mismo, considera aquellos que, por mandato legal o por misión institucional, trabajen en materia de derechos humanos.

   Esenttia entiende la connotación cambiante y particular de sus grupos de interés como agentes de derechos, especialmente aquellos que, desde el ámbito externo, pueden presentar necesidades específicas en materia de derechos humanos, en relación con sus las operaciones y áreas de influencia de la empresa. Así, la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral es también susceptible de ampliarse, adecuarse y/o articularse, de manera constante, a los nuevos desafíos, fuentes y herramientas que complementen el Modelo de Debida Diligencia y la gestión integral de los derechos humanos al interior de la empresa.

   En la aplicación de los instrumentos o mecanismos de relacionamiento con los grupos de interés, Esenttia fomenta el diálogo y la consulta acerca de los asuntos de derechos humanos que les interesa y la retroalimentación sobre los desempeños empresariales en esta materia.

c. **La atención de peticiones, quejas y reclamos:** la atención de peticiones, quejas y reclamos del proceso de la Gestión de Debida Diligencia en Derechos Humanos hace referencia a la administración del mecanismo las PQRS que se lideran desde la oficina de atención al ciudadano, quien recibe PQRS de los grupos de interés -internos y externos- y articulan las diferentes áreas de la organización para su gestión.

d. **El Reporte de la gestión sostenible:** el reporte de la gestión sostenible hace referencia a la información que la empresa suministra a sus grupos de interés sobre su desempeño en materia de derechos humanos. Este reporte se realizará adoptando de manera progresiva los lineamientos establecidos por la Guía de Reporte sobre los Principios Rectores de Naciones Unidas y el estándar *Global Reporting Initiative* - GRI, ambos plasmados en el Informe de Sostenibilidad anual realizado por Esenttia.

3.1.3 Identificación de riesgos e impactos en Derechos Humanos: la identificación de los riesgos e impactos en derechos humanos se articula a la gestión de riesgos empresariales de Esenttia. El análisis de riesgos debe ser realizado de manera periódica por la Empresa, mediante una acción conjunta entre las distintas áreas de la organización, y un monitoreo sobre los mismos y la efectividad de las medidas de manejo.

Cada vez que se desarrolle un proyecto de envergadura, Esenttia realizará un análisis de riesgos e impactos de derechos humanos.

La gestión de riesgos e impactos en Derechos Humanos debe ser un proceso liderado por la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, con participación de las diferentes áreas de la empresa, y con el acompañamiento

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

de la Gerencia de Auditoría.

3.1.4 Elaboración de planes de acción: La elaboración de los planes de acción está encaminada a establecer las medidas para la administración de los riesgos e impactos en Derechos Humanos identificados por Esenttia en el marco de la gestión de la Debida Diligencia. Los planes de acción deben estar orientados a establecer criterios de priorización para la administración de dichos riesgos e impactos, en función de los recursos y tiempos de ejecución. Deben ser elaborados de manera conjunta por las áreas implicadas en su desarrollo de manera periódica o cada vez que Esenttia desarrolle un proyecto de envergadura.

3.1.5 Ejecución de planes de acción: La ejecución de los planes de acción para la gestión de la Debida Diligencia en Derechos Humanos en la Empresa debe estar a cargo de la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa o de las otras áreas implicadas en la administración de los riesgos e impactos en Derechos Humanos. Si la ejecución corresponde a la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, ésta debe ser la encargada directamente. Por su parte, si la ejecución corresponde a otra área de Esenttia, dicha Vicepresidencia debe asumir un rol de orientación y acompañamiento en la implementación de los planes de acción por parte de otras áreas.

3.1.6 Generación de competencias: la generación de competencias internas en derechos humanos debe realizarse una vez al año a todos los empleados de Esenttia. Igualmente, se deben generar toda vez que se emprenda una nueva actividad de negocio o relación comercial con un contratista o proveedor estratégico.

Estas competencias deben incorporarse al desarrollo de las funciones concretas de los empleados, a través de estrategias de capacitación, entrenamiento y comunicación interna en derechos humanos. Debe ser liderada por la Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, con participación y apoyo de la Vicepresidencia de Gestión Humana y Organizacional para identificar necesidades de capacitación.

La Vicepresidencia de Excelencia Corporativa puede establecer un curso periódico virtual en materia de derechos humanos para generar y mantener las competencias en derechos humanos de sus trabajadores.

3.1.7 Monitoreo y evaluación de gestión de riesgos e impactos: el monitoreo y evaluación de la gestión de riesgos e impactos en Derechos Humanos debe estar encaminada a hacer el seguimiento al cumplimiento de los planes de acción. Esta tarea debe articularse con i) la gestión del mecanismo de PQR; ii) el aseguramiento de su cadena de suministro; y iii) la gestión del conocimiento y el reporte del desempeño de Esenttia en materia Derechos Humanos.

a. **Gestión del mecanismo de PQR:** la gestión del mecanismo PQR en Esenttia se lleva a cabo mediante el Centro de Relacionamiento que se encarga de liderar la atención de los clientes especialmente y de todos los grupos de interés a través de los diferentes canales de atención, se realizaran seguimientos a aquellos asuntos asociados a derechos humanos que puedan generar alguna afectación sobre sus grupos de interés. No obstante, es necesario aclarar que la gestión del mecanismo no se limita exclusivamente a la producción de informes sobre PQR, sino a un adecuado manejo de las mismas que permita reparar los derechos de sus grupos de interés, en caso de constatar alguna afectación.

   Esenttia ha establecido otros mecanismos para la recepción, investigación y respuesta a las peticiones, quejasy reclamos motivados en eventuales afectaciones a los derechos humanos, ocasionadas por sus empleados, contratistas o terceros asociados, con ocasión o en desarrollo de las actividades, productos o servicios de Esenttia. Estos son los siguientes:

   - **Canales de atención de asuntos éticos:** las denuncias por presuntas vulneraciones a los derechos humanos podrán ser presentadas por los empleados, cualquier miembro de la comunidad, cliente o contratista, a través de los canales de Asuntos Éticos, bajo estricta confidencialidad. Para el manejo de estos asuntos, la empresa ha facilitado un correo electrónico, líneas telefónicas y un formulario de

ética y cumplimiento elaborado por Ecopetrol.

- **Comité de Convivencia:** Los mecanismos por medio de los cuales los empleados de Esenttia pueden presentar sus peticiones, quejas o reclamos son: el Comité de Convivencia para asuntos de acoso laboral y el mecanismo de PQR laborales de la Vicepresidencia de Gestión Humana y Organizacional.

b. Aseguramiento de la cadena de suministro: Esenttia promueve que sus contratistas y proveedores actúen en línea con su Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral y a través de diferentes mecanismos vela para quelas actividades desarrolladas en el marco de su vinculación contractual sean respetuosas de los derechos humanos de los trabajadores y la comunidad. A continuación, se enuncian los principales mecanismos o medios por los que se articula la gestión de Esenttia con el aseguramiento de su cadena de suministro:

- **Formulario registro de proveedores; Política de Derechos humanos y Equidad Laboral; el Compromiso del proveedor con la Política de Derechos humanos y Equidad Laboral:** para el registro de proveedores que quieran contratar con Esenttia, se establece en el formulario de registro una declaración que establece "Declaro que conozco la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral de Esenttia, y el Compromiso del Proveedor y manifiesto que actúe de conformidad con estos lineamientos en el marco de las relaciones comerciales".

- **Requerimientos contractuales de derechos humanos:** En los términos y condiciones contractuales y todos los contratos, se cuenta con una cláusula de Derechos Humanos segmentada por proveedores

- **Auditorías laborales:** las auditorías laborales hacen alusión al proceso mediante el cual, de manera mensual, Esenttia cuenta con el apoyo de una firma externa para hacer seguimiento al comportamiento y cumplimiento de sus contratistas en cuanto a las obligaciones laborales con sus respectivos trabajadores.
-

  Este seguimiento se realiza a través de las Auditorías Laborales de acuerdo con el Procedimiento de Auditoría Legal-Laboral a empresas contratistas (ESE-AC-PRO-003). Así mismo, podrán realizarse auditorias sobre otros requerimientos contractuales, en articulación con la jefatura de Sostenibilidad.

- **Diálogos con contratistas, divulgación y capacitación de derechos humanos:** bajo la orientación de la jefatura de Sostenibilidad, se realizan acciones de divulgación de la Política de Derechos Humanos y Equidad Laboral en los diferentes espacios de relacionamiento establecidos con los contratistas.

c. Gestión del conocimiento y reporte en derechos humanos: La Vicepresidencia de Excelencia Corporativa, en cabeza de la Jefatura de Sostenibilidad, será la encargada de elaborar y difundir los reportes de la empresa en materia de su desempeño de la gestión de la Debida Diligencia en Derechos Humanos. Estos reportes serán difundidos anualmente a través de la página web y en los espacios de diálogo establecidos en los planes de relacionamiento.

Por su parte, en cuanto a la gestión de conocimiento, dicha Vicepresidencia se encargará del adecuado manejo del conocimiento para identificar lecciones aprendidas en la gestión de riesgos e impactos, e incorporarlas al proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.

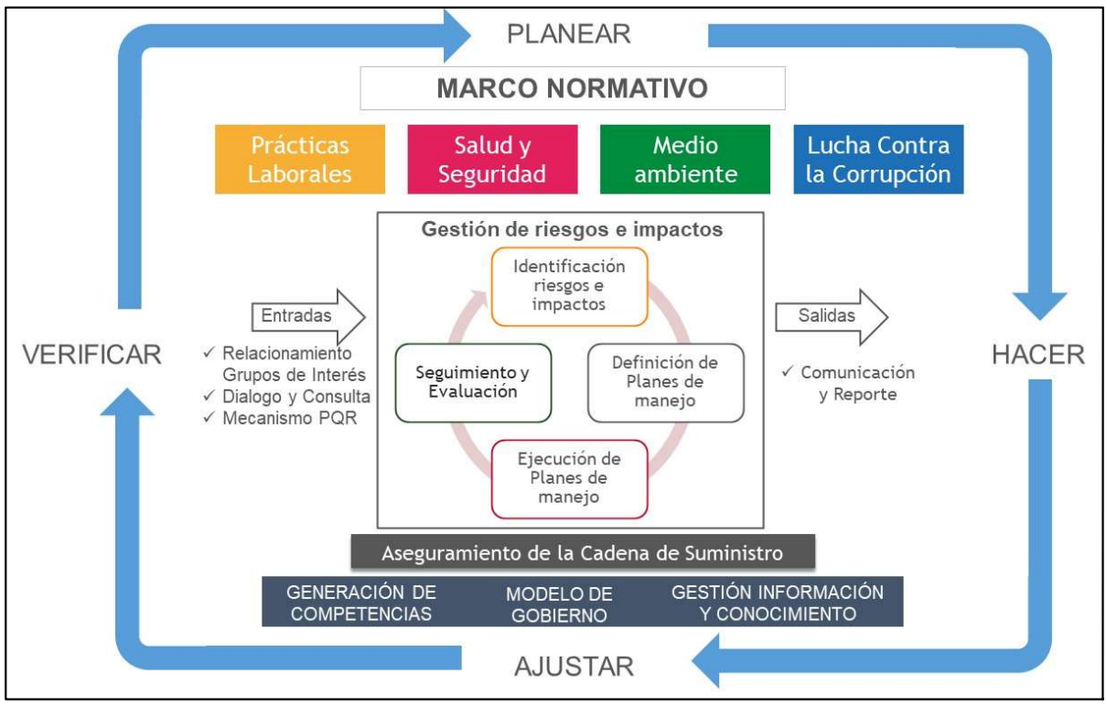
"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."

7.) ANEXOS

COMPONENTE	CONTENIDO	PRINCIPIO RECTOR
Compromiso Político en Derechos Humanos	• Aprobación a un nivel Vicepresidencial alto de la Empresa • Asesoramiento interno o externo especializado • Establecimiento de expectativas en Derechos Humanos en relación a su personal, socios y partes vinculadas a su operación, productos o servicios. • Difusión pública a nivel interno y externo a todo el personal, socios y otras partes interesadas. • Asegurar que quede reflejado en las políticas y procedimientos para incorporar el compromiso asumido en todos los niveles de la Empresa.	PR 16
Debida Diligencia en Derechos Humanos	• Identificación y evaluación de consecuencias negativas reales o potenciales sobre los Derechos Humanos asociadas a la Empresa, ya sea directamente o a través de sus relaciones comerciales (aseguramiento de cadena de suministro).	PR 18
	• Integración de las conclusiones de la evaluación de impactos en funciones y procesos internos pertinentes para la prevención y mitigación de efectos negativos sobre los Derechos Humanos	PR 19
	• Seguimiento a la eficacia de las respuestas adoptadas con el fin de verificar si se están tomando las medidas pertinentes para la prevención o mitigación de efectos negativos sobre los Derechos Humanos	PR 20
	• Comunicación interna y externa de las medidas adoptadas para la prevención o mitigación de efectos negativos sobre los Derechos Humanos. Si la naturaleza de la operación o el contexto operacional lo ameritan, la comunicación debe darse de manera oficial.	PR 21
Mecanismos de reclamación a nivel operacional	• Si se determina alguna afectación a los Derechos Humanos por parte de la Empresa, ésta debe repararlas o contribuir a su reparación.	PR 22
	• Creación de un mecanismo operacional a partir de criterios definidos para garantizar su eficacia.	PR 31

Anexo N°1. Componentes de la Debida Diligencia en Derechos Humanos

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."



Anexo N°2. Estructura del modelo de gestión de Debida Diligencia en Derechos Humanos

8.) DOCUMENTOS DE REFERENCIA		
CODIGO	**NOMBRE**	**DESCRIPCIÓN**
No aplica		Carta Internacional de Derechos Humanos: Comprende 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.
No aplica		Convenios de la OIT: Convenios que comprometen a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
No aplica		Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresa: Instrumento de política pública construido con el fin de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en las actividades empresariales.
No aplica		Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas: Establece diez principios que se derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
No aplica		Principios Rectores de Naciones Unidas: Establece los principios rectores que aplican a todos los Estados y a todas las Empresas tanto trasnacionales, como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.
ESE-AC-PRO-003		Procedimiento de Auditoría legal laboral a empresas contratistas: Muestra los pasos necesarios para velar por el cumplimiento de las condiciones legales laborales de los empleados de las empresas que prestan servicios a Esenttia.
No aplica		Título II. Constitución Política de Colombia: Comprende los Derechos fundamentales e inalienables que reconoce Colombia.

9.) INCIDENTES HISTORICOS
No aplica.

"Nota: Cualquier documento impreso y/o cualquier archivo electrónico que se encuentre fuera de la herramienta de la Oficina de Procesos será considerado COPIA NO CONTROLADA."