Guía de DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE TODOS, PARA TODOS

ecopetrol

Contenido

Pág.

Objetivo 2

Desarrollo del Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

2.1. Nuestra expresión de la DEI 2

2.2. DEI, presente en nuestros principios de actuación 3

2.3. Orientadores clave de nuestra capacidad organizacional de DEI 4

2.4. Reconocemos el valor de promover DEI 5

2.5. Tenemos un modelo para gestionar la DEI 6

2.6. Conoce nuestro programa de DEI 8

2.7. Avanzamos orientados por nuestra Mesa Ejecutiva de Diversidad: 9

2.8. Fundamentales de la DEI 10

2.9. Nuestros canales están disponibles 12

2.10. Juntos en la diversidad, Ecopetrol es de todos, para todos 13

1. Objetivo

En este documento compartimos nuestros motivos, principios de actuación, compromisos y directivas para dar valor a la diversidad en Ecopetrol y las Empresas del Grupo, acoger las diferencias e impulsar el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes, donde todas las personas se sientan bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto, y en los que reciban igualdad de oportunidades para que puedan aportar lo mejor de sí mismos.

También encontramos el modelo que desarrollamos para impulsar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) con una mirada integral y dirigida a todos nuestros grupos de interés, mostrando cómo podemos aportar al desarrollo de entornos social y emocionalmente más empáticos, seguros y felices para todos.

2.Desarrollo del Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

2.1. Nuestra expresión de la DEI

Como Grupo Ecopetrol estamos comprometidos con promover la diversidad y consolidar entornos laborales y sociales cada vez más inclusivos, fomentando una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de condiciones equitativas.

Hacemos de este compromiso, una capacidad organizacional en la que damos **valor y acogemos las diferencias** presentes entre los seres humanos sin discriminar por sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser. También nos facilita **el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes,** donde todas las personas se sientan **bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto.**

Esta capacidad nos permite contar con equipos, demográfica y cognitivamente, más diversos, más unidos en un propósito superior, con mayor **capacidad de innovación, pensamiento flexible y alto rendimiento.** Genera un impacto positivo en el relacionamiento con nuestros grupos de interés y desarrolla nuestra capacidad de **contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible,** aportando así, al cierre de brechas sociales en Colombia y mayor valor al accionista.

2.2. DEI, presente en nuestros principios de actuación:

Nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión la hemos reflejado en los principales orientadores, que se unen para impulsarnos e inspirarnos:

En nuestra Estrategia Empresarial:

como una de las capacidades necesarias para impulsar el crecimiento sostenible de nuestra organización.

En nuestro Propósito Superior

Somos energía que transforma a Colombia:

se incluye como parte del principio que resalta la importancia de tener entornos que promuevan la diversidad y la inclusión.

"El desarrollo de nuestro equipo de trabajo es una de nuestras mayores fuentes de energía. Sembramos en ellos el liderazgo, la excelencia y la humildad, en un entorno de diversidad, inclusión y desempeño excepcional"

En nuestro Modelo de Cultura: en el que invitamos a todas las personas a ejercer su liderazgo en el ámbito profesional, siempre desde la diversidad y la inclusión.

LIDERAZGO

"Escuchamos con respeto y hablamos con claridad: lideramos desde la diversidad y la inclusión"

Eje clave de la Estrategia de Talento Humano: el programa es impulsor de esta estrategia y se articula con todos los demás elementos para promoverlo en todos los campos de la Gestión del Talento en la organización.

Presente también en nuestra Política Integral: uno de los 7 principios que dan marco a nuestra actuación:

"...Promovemos diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades, respeto y cabal cumplimiento de los derechos humanos, en un entorno de armonía laboral, bienestar y calidad de vida de los trabajadores"

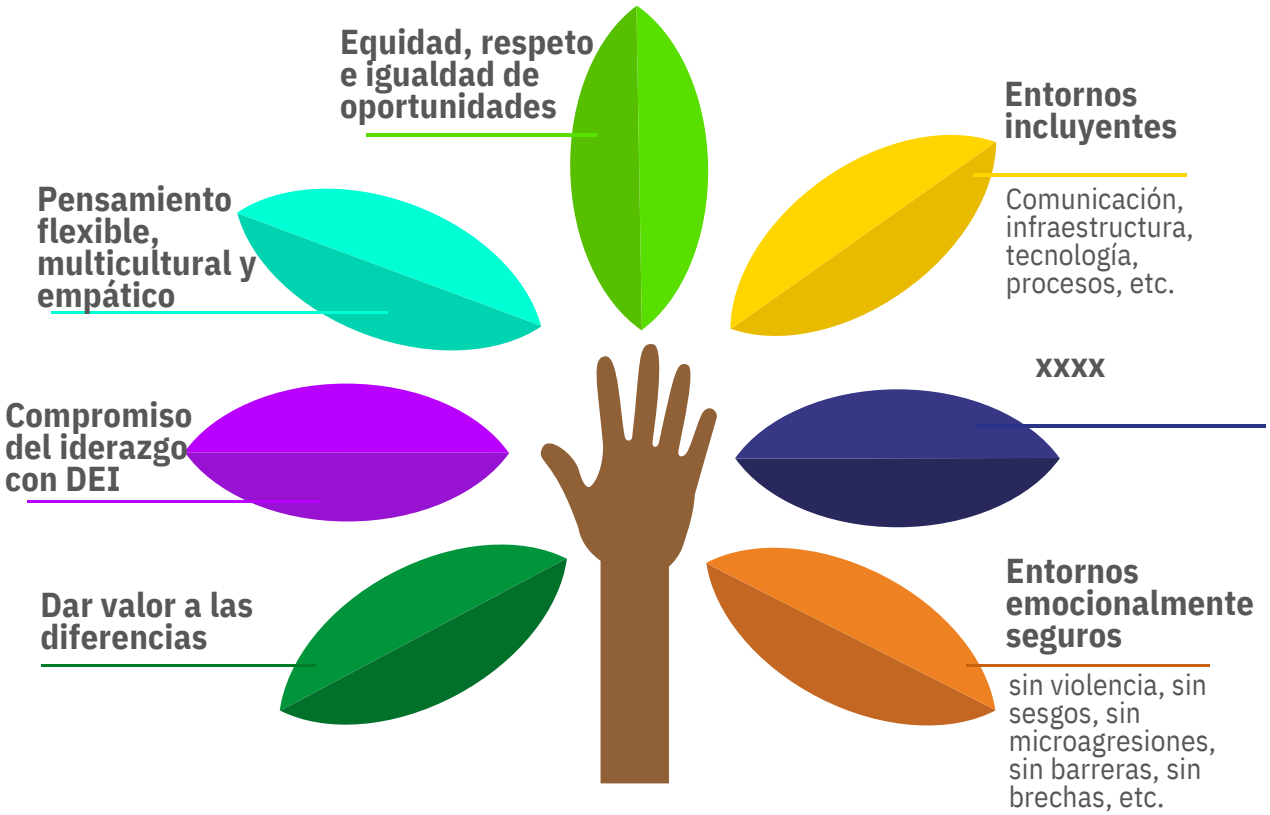
Protegida por nuestra Guía de Derechos Humanos y nuestro Código de Ética:

en ambos se da marco a los derechos humanos y valores que rigen nuestros principios de actuación y que protegen la diversidad y la inclusión.

2.3.Orientadores clave de nuestra capacidad organizacional de DEI:

Estos son los elementos que incorporamos en el Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión como factores fundamentales y que todos podemos impulsar en los distintos ámbitos de nuestra organización:

Elementos clave de la Capacidad Organizacional



¿Cómo se pueden apropiar?

- Valorar todas las personas sin importar sus diferencias, tratando a todos con equidad y respeto.
- Promover entornos incluyentes y psicológicamente seguros considerando la diversidad demográfica, emocional y cognitiva de las personas con que trabajo o de las personas a mi cargo.
- Reconocer la diversidad pensamiento y formas de ser, demostrando empatía y construyendo partir de la diferencia.
- Promover la igualdad de oportunidades para todas las personas en los procesos, servicios y actividades que lidero o tomo parte considerando la diversidad de las personas.

2.4.Reconocemos el valor de promover DEI:

El enfoque de valor que hemos desarrollado para la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión en Ecopetrol tiene tres componentes:

Desde el punto de talento:

para mejorar el ambiente laboral, el compromiso y felicidad de las personas; además de contribuir a cerrar las brechas de talento en nuestra industria.

Desde la responsabilidad corporativa:

ya que nuestra responsabilidad de respeto por los Derechos Humanos debe ser activa y debe hacerse sobre la base del principio de la igualdad y no discriminación. Como empresa nos abstenemos de realizar acciones que vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación y promovemos acciones positivas que las reviertan. Este compromiso lo reafirmamos al seguir los principios rectores de la Organización de las Naciones Unidas y podemos también ayudar de manera tangible a cerrar brechas sociales en el país. De esta manera podemos fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés y una forma tangible de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde el punto de vista empresarial:

fortalece la capacidad de innovación de los equipos y mejora la productividad del talento, pues cada persona se siente más feliz y comprometida con los retos que le proponen. También mejoramos los estándares corporativos, dando así, mayor valor a los inversionistas y mayores opciones de competitividad en los mercados con una gestión responsable con el entorno y las personas.

Reconocemos el valor de la DEI

1 Talento Humano	2 Responsabilidad Corporativa	3 Empresarial
Ambiente laboral	Derechos Humanos	Innovación
Compromiso	Objetivos Desarrollo Sostenible	Productividad
Cierre GAP Talento	Acercamiento con Grupos de Interés	Estándares Corporativos

2.5.Tenemos un modelo para gestionar la DEI:

Contamos con un Programa para impulsar la diversidad y gestionar la inclusión de forma integral, buscando una apropiación profunda en nuestra organización y con un enfoque que involucra a todos los grupos de interés. El modelo tiene tres componentes:

Activar la conversación

Alta dirección

Se impulsa y avala por el Comité Directivo de la compañía, por esto, forma parte de su agenda. Contamos con Sponsors, voceros de la alta dirección que conforman la Mesa Ejecutiva de Diversidad e Inclusión a través de la cual se promueve el programa y se monitorea su avance.

Políticas y lineamientos

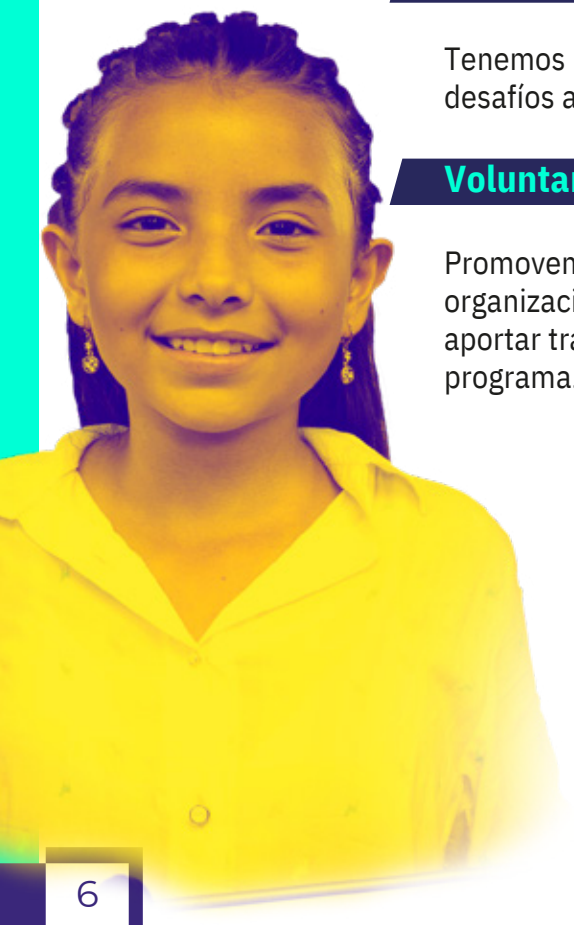
Hacemos visible nuestro compromiso en distintas políticas y documentos normativos de alto nivel que expresan nuestros principios de actuación. Esto a su vez representa el marco de acciones que facilitan la articulación de otras normativas más tácticas de la organización.

Objetivos e indicadores

Tenemos objetivos e indicadores en materia de DEI que responden a los desafíos asociados al desarrollo de esta capacidad organizacional.

Voluntarios y otras áreas organizacionales

Promovemos la vinculación de Champions voluntarios de distintas áreas de la organización, quienes, sin importar su cargo o tipo de vinculación, desean aportar trabajo voluntario para impulsar las iniciativas y actividades del programa.



“De esta forma la visión de la diversidad se construye desde una perspectiva más amplia.

Acercarnos en la diferencia

Formación y sensibilización

Incluimos iniciativas que promueven la formación en los diferentes temas de diversidad e inclusión, así como actividades de sensibilización que contribuyen a la creación de nuevas narrativas, transformación de paradigmas o estereotipos, prevención de la discriminación de cualquier tipo y que fomenten mayor colaboración y entendimiento entre las personas.

Comunicación

Incluimos acciones de comunicación interna y externa consistentes, que visibilizan nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.

Articularnos en la acción

Procesos, prácticas y comportamientos:

Progresivamente avanzamos en la adopción de estándares nacionales e internacionales de diversidad en nuestros procesos. Las iniciativas facilitan esta adopción, así como el desarrollo de actividades que contribuyen a tener prácticas y comportamientos que promueven la DEI.

Alianzas:

Desarrollamos una red de aliados, ya que juntos podemos tener mayor impacto dentro y fuera de nuestro Grupo Empresarial. Trabajar con distintas organizaciones que conocen los desafíos en DEI y trabajan por este propósito. Colaboramos con ellos también para desarrollar o disponer de guías, herramientas, capacitación, eventos y otros elementos asociados al programa.

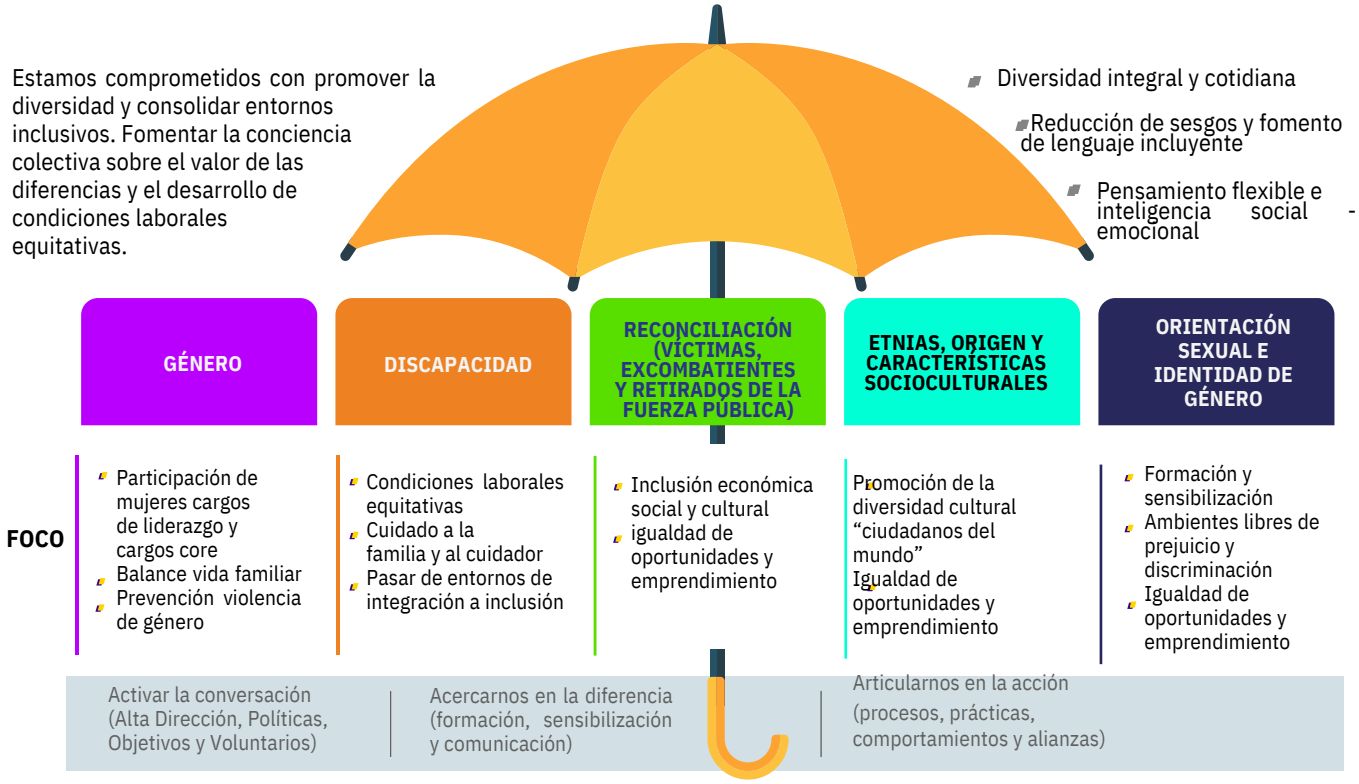
Capacidad organizacional de diversidad, equidad e inclusión: combinando el enfoque de valor que damos a la diversidad y el modelo de gestión, tenemos como resultado un programa que facilita nuestra capacidad de ser una organización de todos y para todos. La diversidad y la inclusión son el resultado de desarrollar esfuerzos visibles, articulados y progresivos que con un enfoque integral.

2.6.Conoce nuestro programa de DEI:

Contamos con un programa que desarrolla cinco aristas que se encuentran bajo una sombrilla que simboliza la expresión de la diversidad en todas las formas de pensamientos y formas de ser.

Las 5 aristas comprenden:

Género:	Promueve equidad de género, inclusión y neutralidad de prácticas respecto frente a los individuos, independiente del sexo. Esta arista tiene enfoque binario (hombre-mujer) ya que en otra arista se aborda el enfoque más amplio de la perspectiva de sexo e identi- dad de género y sus desafíos propios.
Discapacidad:	Promueve equidad sobre la diversidad funcional, inclusión y neutralidad de prácticas independiente de cualquier discapacidad. También contempla la inclusión hacia familiares o cuidadores de personas con discapacidad.
Reconciliación (Víctimas, excombatientes y retirados de fuerza pública):	Promueve equidad, inclusión y neutralidad de prácticas respecto a personas que han estado relacionadas directa o indirectamente en el conflicto armado en Colombia, tales como: **Víctimas:** personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (aplicable en Colombia). **Excombatientes:** personas que pertenecieron a grupos al margen de la ley, que ya no se encuentran en él, ni ejercen actividades delictivas y pasaron por procesos de reincorporación o reinserción de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia. **Retirados de la fuerza pública:** personas retiradas de la fuerza pública que sirve a nuestro país o al país donde tengamos operaciones.
Etnias, origen y características socioculturales:	Promueve equidad, inclusión y neutralidad de prácticas independiente de las condiciones de etnias, raza, nacionalidad, región, cultura, lengua, religión, ideología política, edad, nivel educativo, socioeconómico y cualquier otra característica sociocultural.
Orientación sexual e identidad de género:	Promueve equidad, inclusión y neutralidad de prácticas, independiente de la orientación sexual e identidad de género.

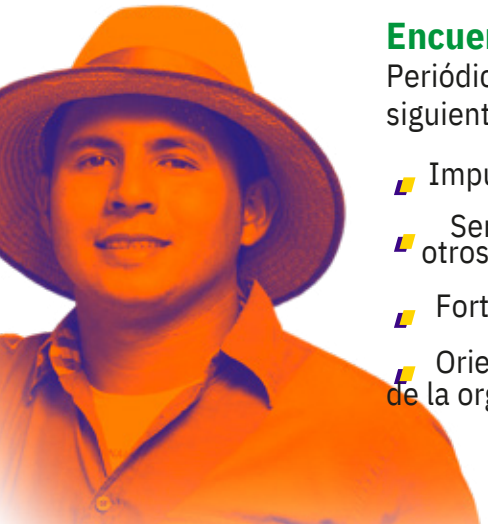


Enfoque integral por arista

Las iniciativas del programa se desarrollan bajo este modelo de gestión de DEI, por lo que abordan estándares, permiten la revisión de normas, procesos y condiciones laborales, promueven la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia, plantean acciones claras de formación, comunicación, redes de apoyo par – par y medidas afirmativas dirigidas a nuestros grupos de interés incluyendo la cadena productiva y a la comunidad. En las aristas promovemos la participación de todas las personas de la organización, incluyendo por su puesto a las poblaciones propias de cada arista para que puedan ser parte activa del programa.

2.7.Avanzamos orientados por nuestra Mesa Ejecutiva de Diversidad:

Tenemos un equipo invaluable de personas de nuestro equipo directivo que asume su responsabilidad de ser Sponsors de este programa, con compromiso, dedicación e inspiración. Su rol fundamental es activar la conversación en los distintos esce narios de los que son parte, fomentar la comprensión de los principios de diversidad e inclusión en todos los ámbitos de la organización y articularlos en la acción, impul sando iniciativas de la mano de los Champions de diversidad.



Encuentros de la Mesa Ejecutiva de DEI:

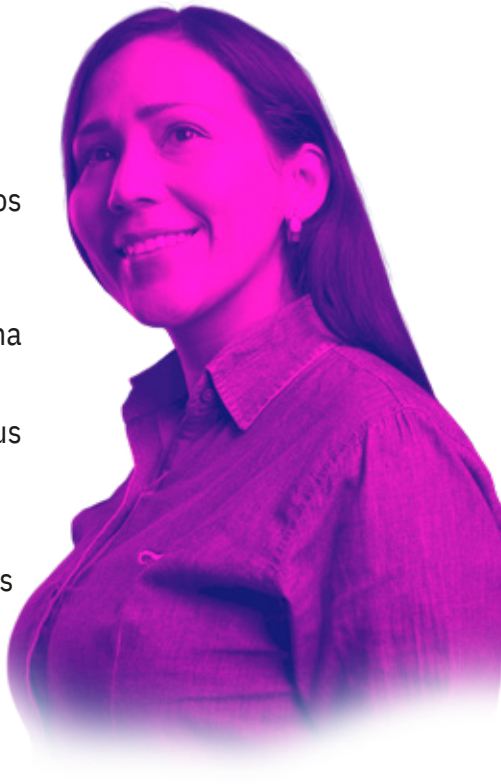
Periódicamente los Sponsors y el equipo de diversidad conforman esta mesa con los siguientes propósitos:

- Impulsar la DEI desde la alta dirección de la organización.
- Servir como vínculo directo de DEI con la estrategia empresarial, la Presidencia y otros líderes estratégicos.
- Fortalecer el caso de negocio de DEI.
- Orientar acciones para favorecer la DEI en todos los niveles y grupos de interés de la organización.

- Monitorear métricas y avances en DEI.
- Comunicar claramente los objetivos y resultados en DEI.
- Orientar una estrategia a largo plazo que se impulse con iniciativas implementadas de forma progresiva.
- Impulsar a los Champions en el desarrollo de sus iniciativas e impulsar actividades desde su rol.

Encuentros de las comunidades:

Los Sponsors realizan encuentros periódicos de las comunidades de champions voluntarios en cada una de sus aristas, con el propósito de impulsar sus focos de trabajo e iniciativas asociadas.



2.8.Fundamentales de la DEI:

Nos hemos planteado los siguientes fundamentales como guías orientadoras que nos inspiran en el camino de la diversidad y la inclusión en Ecopetrol:

- **DEI sustentada en el mérito:**

todas las decisiones de procesos de gestión de talento, tales como reclutamiento, selección, desarrollo, compensación, aprendizaje, desempeño, desvinculación, entre otros, deben estar basadas en las habilidades y competencias del individuo, a fin de que las personas con sus diferentes características de diversidad puedan tener acceso a ellas sin ser sujetos de ningún tipo de discriminación causada por sesgos conscientes, inconscientes o cualquier otra barrera de inclusión.

Nuestros procesos de talento humano y otros en Ecopetrol y las compañías del Grupo se deben caracterizar por la no discriminación por razones de sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de la fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser.

- **DEI como base para la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades:**

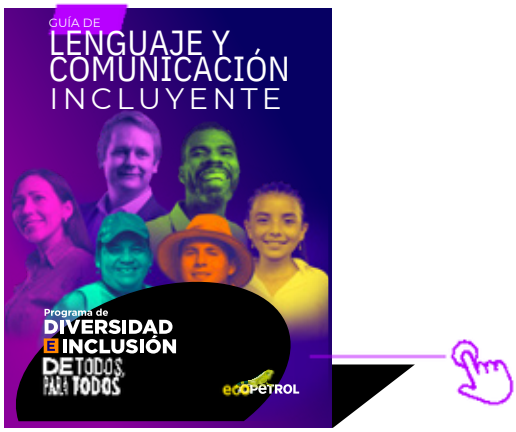
las compañías del Grupo propendemos por el desarrollo de prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras y la promoción de la inclusión en todos los aspectos del entorno laboral y de los entornos de relacionamiento con nuestros grupos de interés, a fin de proporcionar ambientes libres de discriminación, violencias, acoso, victimización o cualquier tipo de exclusión, donde las personas se sientan bienvenidas, respetadas y escuchadas, y donde puedan desplegar todo su potencial independientemente de

exclusión, donde las personas se sientan bienvenidas, respetadas y escuchadas, y donde puedan desplegar todo su potencial independientemente de su diversidad.

DEI acompañada del lenguaje y la comunicación:

comprendemos que el pensamiento moldea las palabras, las palabras conducen los comportamientos y estos determinan nuestra realidad. Es así como construimos entornos en los que el uso de lenguaje y otras formas de comunicación transmitan empatía por los demás y demuestren nuestro entendimiento de los impactos del uso de las expresiones en el ambiente laboral y social.

Nuestra comunicación, sin perder eficiencia, debe ser inclusiva; esto significa evitar todo tipo de lenguaje ofensivo, no reforzar estereotipos, evitar microagresiones entendidas como preguntas o comentarios breves que pueden hacer sentir a mal a una persona consigo misma, discriminada, agredida o incómoda. Ver la Guía de Lenguaje y Comunicación Incluyente.



DEI un asunto de todos, para todos:

La diversidad es un compromiso de todos, para todos, se trata de comprender que no es meramente un esfuerzo dirigido a algunos grupos subrepresentados, sino que todos podemos ganar en la diversidad. Si nos comprometemos a crear una conciencia colectiva del valor de las diferencias que nos hacen seres únicos e irrepetibles, podemos tener ambientes emocionalmente seguros, más empáticos, entornos de diálogo, escucha y en donde todas las personas puedan compartir libremente su ser, dar lo mejor de sí, sentirse valoradas y parte de un propósito superior y común, que nos une como organización. Por eso, en Ecopetrol y las empresas del Grupo, somos de todos, para todos.

Promover la diversidad y la inclusión es una responsabilidad de todos, ya que está en nuestras manos demostrar con actos cotidianos una verdadera inclusión, sentirnos más cómodos en la diferencia, juzgar menos y ser la voz que represente la conciliación, la construcción sobre las ideas de otros, el respeto, la confianza y la empatía hacia los demás.

2.9.Nuestros canales están disponibles:

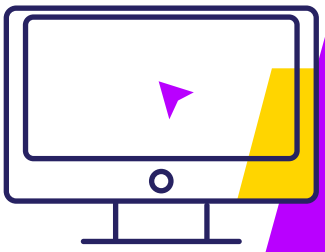
Contamos con canales de comunicación disponibles para varios propósitos:

Únete al programa:

si quieres formar parte de la comunidad de champions voluntarios que promueven y multiplican nuestro programa, puedes escribir al correo **conexiondiversa@ecopetrol.com.co**, allí recibirás toda la orientación necesaria.

Ante situaciones de acoso laboral: si estás en una situación persistente y demostrable de acoso, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia por maltrato laboral, persecución laboral o discriminación, escribe tu caso al Comité de Convivencia Laboral, al correo **comitedeconvivencia@ecopetrol.com.co.** El comité atenderá el mismo.

Ante situaciones de discriminación o conductas que trasgredan los principios de nuestro Código de Ética: **si eres objeto de discriminación y cualquier conducta que trasgreda el respeto como uno de los principios fundamentales de nuestro código de ética, puedes acudir a cualquiera de los siguientes canales:**



http://lineaetica.ecopetrol.com.co

Línea telefónica Internacional:

01800 9121013

Línea telefónica Nacional en Bogotá:

(03 +1) 234 3900 Ext. 43900

Recuerda que es muy importante confiar en los canales que la compañía ha dispuesto para orientar y atender estas situaciones, ya que los mismos se disponen bajo estrictas normas de confidencialidad y operan bajo el principio de no represalias.

Ver Código de Ética

2.10.Juntos en la diversidad, Ecopetrol es de todos, para todos:

Nuestra empresa es una Colombia a escala. Un lugar donde la gente es tan diversa como los paisajes de nuestras regiones y sus culturas, con gustos, capacidades, talentos y disciplinas distintas, todas tan variadas como la flora y fauna de nuestros territorios. Un lugar donde hay personas de distintos países, de diversas culturas y múltiples formas de ver la vida. Un lugar donde todos damos lo mejor y queremos convivir en armonía como un solo equipo.

Toda esta diversidad nos hace únicos, nos hace más creativos, nos impulsa a romper los esquemas, a vencer los sesgos y a derrotar tabús, creencias o prohibiciones que nos limitan sin siquiera darnos cuenta.

Sí, somos diferentes...pero somos... ¡iguales! Lo que nos une es más que lo que nos separa.

Entre nosotros las diferencias no son correctas ni incorrectas, no somos mejores ni peores, simplemente acogemos la diferencia con alegría y entusiasmo, abiertos a dejarnos sorprender por la riqueza del otro. Sabemos que a veces las diferencias con otros nos incomodan, y tendemos a descalificar a quienes no son como nosotros.

Está en nuestras manos abrirnos al otro, reconocerlo y sentirnos cómodos con la diferencia. Esto será posible si nos damos la oportunidad de ser nosotros mismos y desplegar toda la riqueza de nuestra personalidad, porque solo así le daremos esta misma oportunidad a los otros. Ecopetrol una empresa de todos, para todos.

Para obtener más información escríbenos al buzón:

conexiondiversa@ecopetrol.com.co

ecopetrol

Junio / 2020