

DIVERLENTES

ESPECIAL



ECOPETROL
CON LENTES DE DIVERSIDAD,
EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)



Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**

<https://www.ecopetrol.com.co>

CONTENIDO



03

EDITORIAL

04

DEI COMO CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

06

¿CÓMO LO HACEMOS?

15

SABÍAS QUE...
Hechos destacados

19

LOS DESAFIOS



EDITORIAL

**DE TODOS,
PARA TODOS**



Juntos continuamos recorriendo el camino para lograr el propósito de **“Ser un Grupo más diverso e incluyente que impulse el mayor potencial del talento, la innovación y cree oportunidades para todos”**. Se inició hace 5 años, con la estrategia 2020+, en la que se incorporó una palanca de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), y que un año después se convirtió en uno de los ejes de nuestra estrategia de SosTECnibilidad®: “Energía que transforma” (2022). Es parte del compromiso con con nuestros grupos de interés y de nuestro ADN cultural.

Incluimos tres metas globales al 2030:

1. Contar con un talento más diverso: logrando que entre el 40% y 70% del talento que se presenta a nuestras vacantes, esté representado por los grupos minoritarios como mujeres, afrodescendientes, personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 45 años, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, entre otros.

2. Ofrecer una experiencia más incluyente para todos: logrando 90 puntos o más en la valoración de DEI que realizan nuestros grupos de interés.

3 Alcanzar altos estándares de DEI que favorezcan la innovación y las oportunidades: Esto significa lograr 4,5 (donde 5 es la mejor práctica global) en el Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmark, 90 puntos o más en DJSI en diversidad y realizar progresos en los estándares como el Ranking de empresas incluyentes SOGI, Women Empowerment Principles WEPS, Par y Equipares, entre otros.

Hoy podemos compartir los progresos que juntos en el Grupo hemos construido y también los desafíos en los que seguiremos usando la energía para la transformación de todos y para todos.

**Programa de
DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**

LOS LENTES DEI

SON UNA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

Al poner en marcha el programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), **queremos dar valor a la diversidad, 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.



“

Ponerse los lentes DEI en todo lo que hacemos, es una misión que todos compartimos.

EL PODER DE LA DIVERSIDAD:

Lo primero es reconocer el valor que la diversidad nos trae a todos.

01

Cultura y talento

Es clave para crear un ambiente laboral emocionalmente seguro, libre de discriminación, micro-agresiones, en el que prevalece el trato incluyente, que valora a las personas y su diversidad. Unas condiciones laborales con oportunidades para todos y le dan la bienvenida a grupos subrepresentados que enfrentan barreras de inclusión laboral.



02

Transformación social

Nos permite reafirmar el compromiso activo con el respeto por los Derechos Humanos, y contribuir al cierre de brechas sociales siendo la energía que transforma los países y regiones en los que tenemos operación.

03

Competitividad empresarial

Favorece nuestra capacidad de innovación, necesaria para liderar la transición energética y mejorar los estándares corporativos que hacen sostenible la DEI y dan valor a nuestros inversionistas



05 DIVERLENTES



**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**

¿CÓMO LO
HACEMOS?

06 DIVERLENTES

1. Sombrilla de la diversidad

Es el frente de trabajo que promueve habilidades y prácticas tomando como base todas las características de diversidad de las personas. Nos enfocamos en:

- a. Conceptos básicos DEI
- b. Sesgos inconscientes y comunicación incluyente
- c. Pensamiento flexible, multicultural y empático.



2. Las aristas

Profundizamos en 5 dimensiones específicas de diversidad:





3. Enfoque en grupos de interés

Tenemos iniciativas con alcance hacia todos los grupos de interés. Foco en el Talento Humano del Grupo, Comunidad, y Contratistas.

4. Sponsors de Alta Dirección y Champions

Contamos con 32 Sponsors de Alta Dirección en el Grupo, que son voceros, movilizadores y orientadores del programa. Y Champions voluntarios que participan en las iniciativas y movilizan DEI

5. Iniciativas

Tenemos 36 iniciativas (ver [aquí](#)) para transformar de estereotipos, desarrollar habilidades, eliminar barreras de inclusión e implementar ajustes razonables en los procesos, siguiente tres pilares básicos:

“ **Activar la conversación** y crear una conciencia colectiva con una comunicación pedagógica y recurrente, apoyada en Sponsors y Champions

Acercarnos en la diferencia, promover el desarrollo de habilidades DEI .

Articularmos en la acción: implementar ajustes razonables en procesos, prácticas y comportamientos , con apoyo de organizaciones aliadas.

08 DIVERLENTES



6. Políticas y lineamientos

Hemos incorporado en distintas políticas y lineamientos los principios y enfoque DEI.

Propósito Superior
Política Integral
Código de Ética y Conducta
Guía de DD.HH.
Guía de Diversidad e Inclusión
Lineamientos Corporativos filiales
Estrategia de sostenibilidad
Estatutos con cláusula de diversidad JD
Estrategia en la gestión de entorno
Modelo Cultural
Procedimiento de selección

Guía empleo inclusivo actividades contratadas
Guía de Comunicaciones y Lenguaje Incluyente
Lineamientos de servicios de fertilización para parejas del mismo sexo
Política DEI confirmación de JD
Manifiesto DE en la expresión del estilo y el vestuario
Bitácora de selección inclusiva
Lineamientos licencia maternidad homoparental
Bitácora de Eventos inclusivos
Bitácora de Compensación equitativa I

7. Objetivos e indicadores

Contamos con un tablero de control de indicadores DEI para monitorear e identificar fortalezas o desafíos que persisten.

8. Compromiso de la Alta Dirección

Desde la Presidencia: nuestro Sponsor del más alto nivel activamente impulsa el programa DEI, monitorea y moviliza los avances.

Mesa Ejecutiva DEI: los sponsors de Alta dirección orientan corporativamente la gestión DEI.

En las filiales: desde la Presidencia también se impulsa el programa para nuestras filiales.

Con el Comité Directivo: la Presidencia y los Sponsors trabajan con el Comité de Directivo para gestionar las prioridades en DEI

Respaldo desde la Junta Directiva: monitorea los avances y desafíos y respalda el Programa desde la creación.





9. Formación

El Centro de formación de DEI cuenta tiene escuelas para el Grupo, empresas proveedoras, a emprendimientos y comunidad.

10. Comunicación

Una estrategia de comunicaciones pedagógica con alcance interno y externo.



“ Nuestra estrategia de Comunicación nos ayuda a informar pedagógicamente, a movilizar la transformación

11. Procesos, estándares y reconocimientos

Hemos adoptado los más altos estándares y principios orientativos para empresas (nacionales e internacionales) en DEI, como orientación para asegurar en nuestros procesos y prácticas. Conoce los principales progresos:

10 DIVERLENTES

Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**

→ GDEIB (Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmark)



2021 alcanzamos 4.0/5.0 (Nivel progresivo, verificado por Expert Panelist autorizados por el Centro Global DEI).

→ DJSI (Diversidad)



2021 - 2022: Género 89 pts.
Discriminación: 100 pts.
Etnias y nacionalidad: 100 pts.
Otras minorías: 100 pts.

→ Sello Empresa Incluyente ANDI



2020 - 2022: Reconocimiento empresas inspiradoras y Certificación Empresa Incluyente otorgado por la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), el Programa de alianzas para la reconciliación de USAID Colombia, ACDI/VOCA Colombia y Deloitte.

→ Reconocimiento SPE Mejores Prácticas DEI



2019: Mejores prácticas DEI en el sector Oil & Gas otorgado por SPE Society of Petroleum Engineers

→ Top 3: O&G Inclusion and Diversity Company of the year



En 2022 Ecopetrol se convierte en referente global en el sector Oil & Gas en Diversidad e inclusión, al ser elegido como 1 de las 3 mejores Compañías en DEI, entre más de 1.000 aplicaciones de 62 países en los ADIPEC AWARDS 2022 (El evento de encuentro global, más destacado de la industria energética).

→ Alianza Pacto Global Colombia - Comité Directivo Representación DEI



2022: Ecopetrol es invitado a formar parte del Comité Directivo de Pacto Global Colombia, a fin de promover la DEI en el marco de los ODS.

→ Ranking PAR



Ranking Público
2018: 58 - Puesto 14
2019: 70 - Puesto 9
2020: 86 - Puesto 2
Ranking Privado
2021: 81 - Puesto 2 (Empresas más de 5 mil personas)
2022: Seleccionado finalista.
Resultado en 2023

→ Equipares



2021 Sello Plata Equipares: Ecopetrol obtiene el sello plata de Equipares con calificación de 98,47%. Ya son 5 compañías del Grupo que cuentan el Sello.

→ WEPs Women Empowerment Principles



2021 - 2022 91 puntos en Rango Líder y referente de la industria. Firma de Carta de adhesión pública.

➔ Principios para la equidad de género del sector Minero Energético



Adopción de los Principios de equidad de género del sector Minero Energético MinMinas y miembro del Comité de Equidad de Género.

➔ Iniciativa de paridad de género Colombia



Desde 2019 Adhesión y Miembro de la mesa de Liderazgo IPG Colombia y cooperación Lanzamiento Caja de Herramientas para equidad de género.

➔ Alianza Comité de Equidad de género de la ANDI



Ecopetrol se une desde el 2020 al Comité de Equidad de Género de la ANDI, y apoya esta alianza, atendiendo a las iniciativas y mediciones realizadas.

➔ Grupo Equidad Género WEF (World Economic Forum)



Adhesión a la Mesa de trabajo WEF (World Economic Forum) "Gender Parity Accelerator", Cooperación e implementación

➔ Reconocimiento MinMinas, ANH y ANM



Reconocimiento de Experiencias Significativas del sector mineroenergético en la categoría de igualdad de género, destacando el Programa Ella es Astronauta.

➔ Reconocimientos Women Economic Forum - All Ladies League - Women's Indian Chamber of Commerce and Industry - She Is Foundation



2020: Reconocimiento como "Iconic Companies Creating a Better World for All"
2021: Reconocimiento como empresa con el poder del cambio hacia la Equidad de Género

➔ Libro de Buenas Prácticas hacia la equidad de género - U. Andes y Fundación She Is



Participación en el Libro " Buenas prácticas hacia la equidad de género de organizaciones en Colombia. Grandes Empresas", liderada por la SHE IS FOUNDATION y el CIDER - Universidad de los Andes.

➔ Adhesión al Club del 30%



Adherimos al Club del 30% iniciativa a la que adhiere la empresa promueve una mayor participación de mujeres en juntas directivas.

➔ Reconocimiento "Voz de ellos a toda una trayectoria empresarial en pro de la equidad de género"



Reconocimiento a Felipe Bayón en la voz de ellos a toda una trayectoria empresarial en pro de la equidad de género otorgado por She Is Foundation

→ Alianza Alta Consejería para la Discapacidad



Alianza de cooperación con la Alta Consejería para impulsar a nivel nacional la agenda de inclusión frente a la discapacidad y los cuidadores

→ Convención de Naciones Unidas Principios ONU discapacidad.



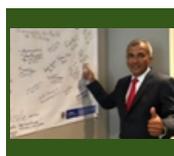
Alianza OIM (Organización Internacional para las migraciones) – USAID para impulsar la inclusión por la Discapacidad. Diagnóstico y lanzamiento de Guía práctica de autodiagnóstico para empresas.

→ Valuable 500



Adherimos al Valuable 500, movimiento global de las 500 empresas más grandes e influyentes del mundo que promueven la inclusión de las personas con discapacidad. Anuncio realizado en la 75ª Asamblea General ONU.

→ Alianza uso de herramientas tecnológicas inclusivas para población con discapacidad



Alianza para impulsar la apropiación y uso de herramientas tecnológicas accesibles para la población con discapacidad.

→ Reconocimiento y Referente Iberoamérica Incluye



En 2022 Ecopetrol se convierte en referente en Iberoamérica al recibir el Premio Iberoamérica Incluye 2022 a la arista de Discapacidad del Programa DEI.

→ Ranking de Empresas Incluyentes LGBTI



En 2022 88% - 3er puesto en el ranking de empresas incluyentes LGBTI otorgado por el Centro Nacional de Consultoría en el marco de WeTrade organizado por la Cámara de comerciales LGBTI de Colombia.

→ Pacto por la inclusión Étnica OIM/USAID



Adhesión al Gran Pacto Nacional por la Diversidad y la Inclusión étnica y desarrolló un diagnóstico sobre la inclusión de población indígena y afrodescendiente en Ecopetrol y así, fortalecer esta arista.

→ Sello Friendly Biz



Certificación en 2021 como establecimiento amigable con la población LGBTIQ+ otorgado por Future Builders (Inspection and certification) y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia.

→ Alianzas de cooperación Unidad de Víctimas, ARN



Alianzas e iniciativas de cooperación con la Unidad de Víctimas, ARN (Agencia para la Reincorporación y Normalización) y MinDefensa.

→ Principios ONU LGBTI para las empresas



Adherimos a estándares ONU de conducta para empresas que previenen la discriminación frente a la población SOGI. Aplicamos la herramienta UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool, 85% en el nivel líder.



12. Alcance Grupo

Desde la creación del programa hemos avanzado con las compañías del Grupo en el desarrollo del programa corporativo de diversidad, considerando sus avances y desafíos particulares:

2019	2020	2021 - 2022
CENIT	HOCOL OCENSA ODL REFICAR	ESENTIA ECP BRASIL ECP AMÉRICA ECP USA ECO ENERGÍA ODC

13. Alianzas y adhesiones

El programa cuenta con 51 alianzas con organizaciones de cooperación institucional, multilateral o especialistas en la materia.





**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**

SABÍAS QUE...
Hechos destacados

15 DIVERLENTES



01 HEMOS INCREMENTADO NUESTRO...

Talento Diverso

De 18 a 30% Mujeres en cargos de liderazgo

De 4% a 7% identificación minorías étnicas

6% personas con discapacidad (566)

De 9 a 27 parejas del mismo sexo registradas y 7 personas no binarias o trans

De 3% al 5% Víctimas del conflicto armado

19.857 Empleos Inclusivos en cadena

+ 2.200 emprendimientos en directorio de compras inclusivas





02 LAS PERSONAS SIENTEN UNA EXPERIENCIA MÁS INCLUSIVA...



Las personas del Grupo evalúan su experiencia en diversidad con un 93% de favorabilidad. Proveedores y contratistas puntuó 88% y Comunidad 71%.

03 PROMOVEMOS LA INCLUSIÓN EN CADENA Y COMUNIDAD CON:



Apoyo a la iniciativa empresarial con lentes de diversidad e inclusión: tenemos el Directorio de compras Responsables (2.200 pequeñas empresas), cerca de 60 mill millones en negocios y apoyo a 6.000 empleos.

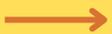
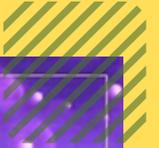




Promovemos empleo inclusivo: hemos pasado de 13.085 a cerca de 20.000 empleos ocupados por personas con barreras de inserción laboral.



Premio al Proveedor Icónico con energía Inclusiva y SosTecnible: reconocemos los esfuerzos de nuestros proveedores en DEI



Ecosistema DEI: se lanzó en alianza con la Cámara de Comercio de la diversidad. Actualmente avanza con encuentros con empresas y organizaciones aliadas con más de 350 empresas miembro.

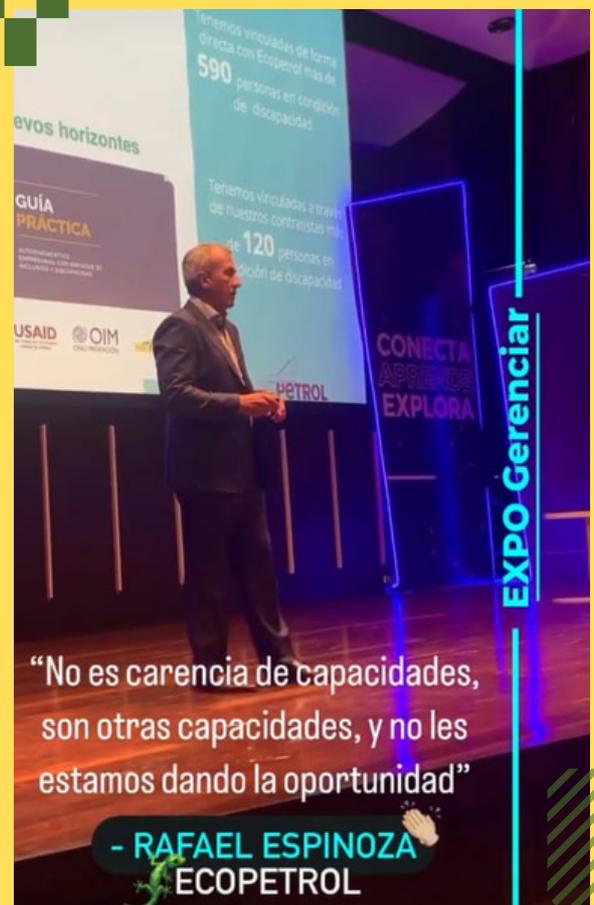
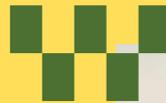




Desarrollo rural inclusivo: a través de proyectos de inversión social fomentamos el desarrollo de habilidades locales y encadenamientos en diferentes zonas de Colombia.



Voluntariado diverso: contamos con distintas iniciativas en las que participan Sponsors y Champions con apoyo de la Fundación GE: Misión Libertad - Alianza Space Center Nasa, Se puede ser (inspirando niños STEAM), Hocaes (hogar para personas con discapacidad).



LOS DESAFIOS

Como parte de la estrategia de SosTECnibilidad al 2040 tenemos un camino para descubrir todo el potencial que la diversidad tiene para ofrecernos, llegar a todos los lugares del Grupo y seguir construyendo una capacidad sostenible, que combine las prácticas en procesos y el corazón de las personas que nos ayuda a movilizar la transformación. Seguiremos trabajando por contar con un talento más diverso, brindar una experiencia más incluyente para todos y avanzar en los más altos estándares DEI.

19 DIVERLENTES

Programa de
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**