



Guía de

 DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN
DE TODOS,
PARA TODOS

Objetivo	2
-----------------	----------

Desarrollo del Programa de Diversidad e Inclusión (D&I)

2.1.	Nuestra expresión de la D&I	2
2.2.	D&I, presente en nuestros principios de actuación	3
2.3.	Orientadores clave de nuestra capacidad organizacional de D&I	4
2.4.	Reconocemos el valor de promover D&I	5
2.5.	Tenemos un modelo para gestionar la D&I	6
2.6.	Conoce nuestro programa de D&I	8
2.7.	Avanzamos orientados por nuestra Mesa Ejecutiva de Diversidad:	9
2.8.	Fundamentales de la D&I	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 y la inclusión (D&I) 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 e Inclusión (D&I)

2.1. Nuestra expresión de la D&I

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. D&I, presente en nuestros principios de actuación:

Nuestro compromiso con la diversidad 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"

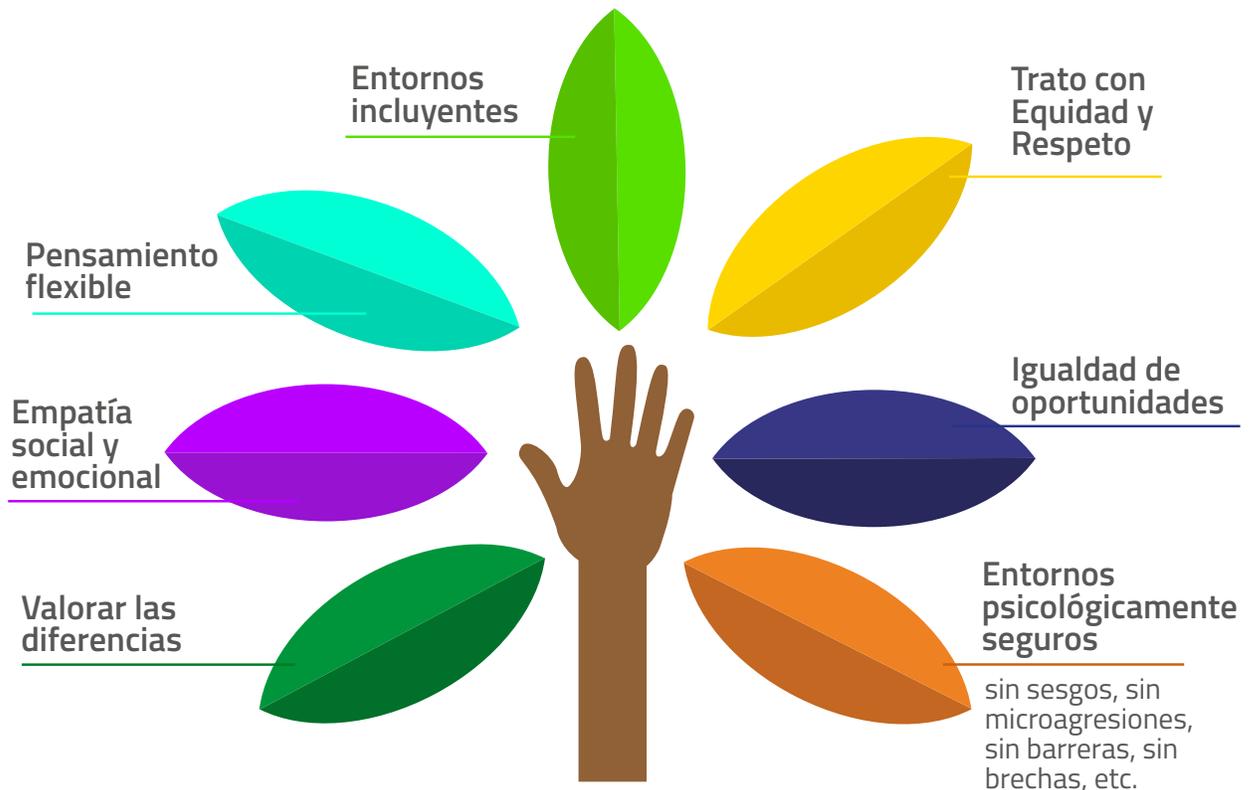
Protegida por nuestra Guía de Derechos Humanos y nuestro Código de Ética:

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 D&I:

Estos son los elementos que incorporamos en el Programa de Diversidad 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 D&I:

El enfoque de valor que hemos desarrollado para la gestión de la diversidad 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 D&I



2.5. Tenemos un modelo para gestionar la D&I:

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

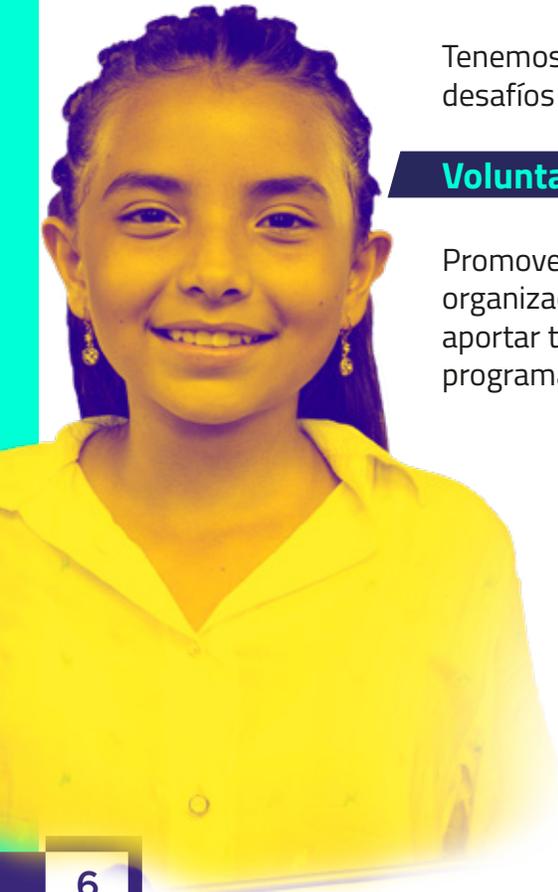
Tenemos objetivos e indicadores en materia de D&I que responden a los desafíos asociados al desarrollo de esta capacidad organizacional.

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 D&I.

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 D&I 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 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 D&I:

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 identidad 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.
Víctimas, excombatientes y retirados de fuerza pública:	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">Víctimas: personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° 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 condiciones 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.

Estamos comprometidos con promover la diversidad y consolidar entornos inclusivos. Fomentar la conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de condiciones laborales equitativas.

- Diversidad integral y cotidiana
- Reducción de sesgos y fomento de lenguaje incluyente
- Pensamiento flexible e inteligencia social - emocional



Enfoque integral por arista

Las iniciativas del programa se desarrollan bajo este modelo de gestión de D&I, 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.

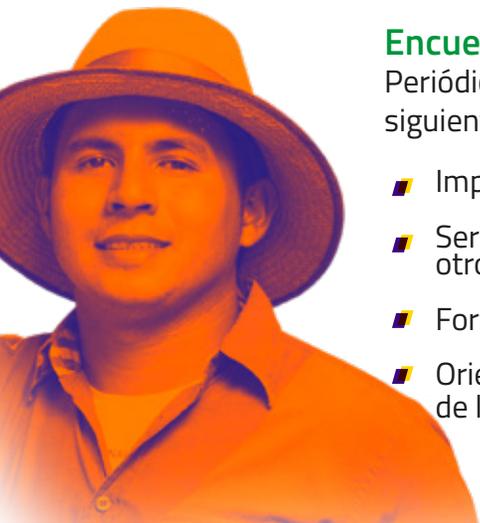
2.7. Avanzamos orientados por nuestra Mesa Ejecutiva de Diversidad:

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 escenarios 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, impulsando iniciativas de la mano de los Champions de diversidad.

Encuentros de la Mesa Ejecutiva de D&I:

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

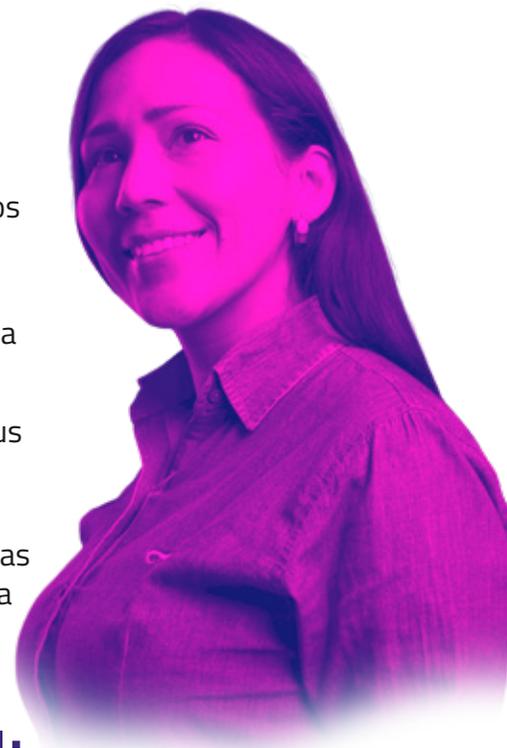
- Impulsar la D&I desde la alta dirección de la organización.
- Servir como vínculo directo de D&I con la estrategia empresarial, la Presidencia y otros líderes estratégicos.
- Fortalecer el caso de negocio de D&I.
- Orientar acciones para favorecer la D&I en todos los niveles y grupos de interés de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



- Monitorear métricas y avances en D&I.
- Comunicar claramente los objetivos y resultados en D&I.
- 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 D&I:

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

■ D&I 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.

■ D&I 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.

D&I 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.



D&I 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:

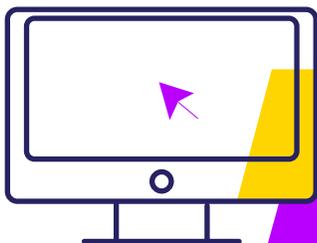
Contamos con canales de comunicación disponibles para varios propósitos:

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:

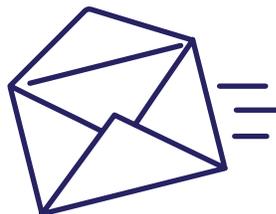
Nuestra empresa es una Colombia a escala. Un lugar donde la gente es tan diversa como los paisajes de nuestras regiones y sus culturas, con gustos, capacidades, talentos y disciplinas distintas, todas tan variadas como la flora y fauna de nuestros territorios. Un lugar donde hay personas de distintos 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

