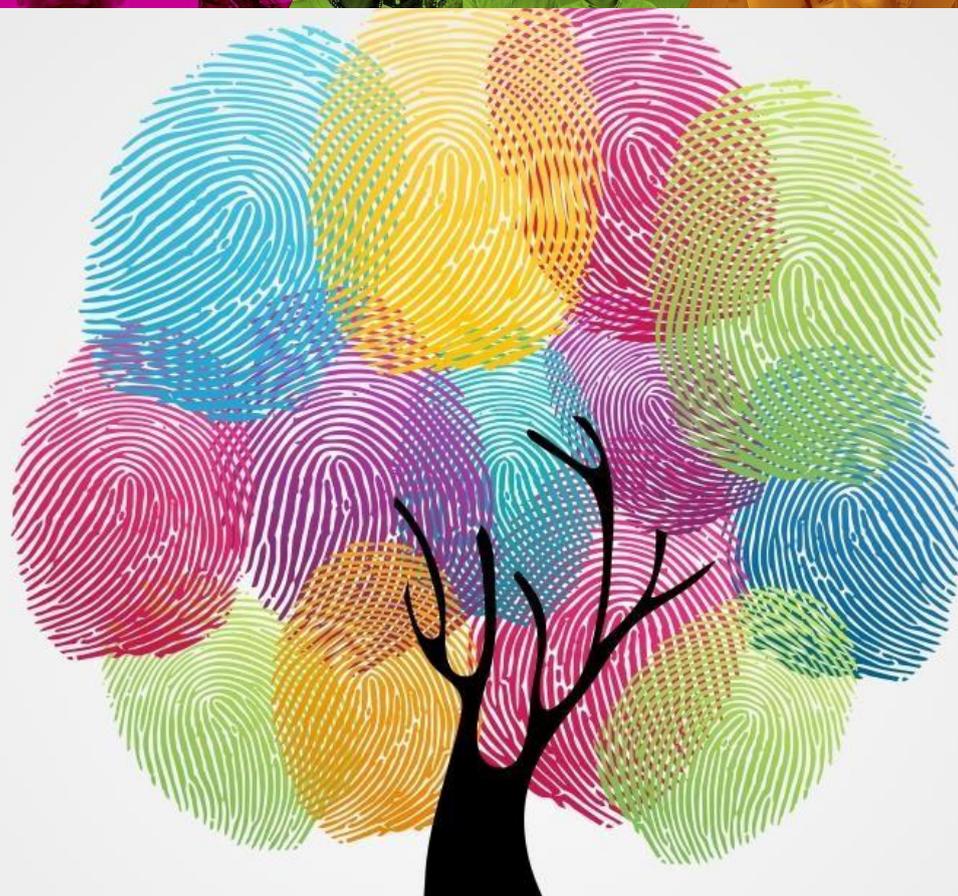


DE TODOS, PARA TODOS

PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Programa Diversidad e Inclusión 2019

Ecopetrol S.A.

Vicepresidencia de Talento Humano

Boletín no. 1 Especial de Género

TABLA DE CONTENIDO

Principios estratégicos

Objetivo General

Nuestro Modelo para la Diversidad y Fortalecer la inclusión

Estructura del programa Diversidad e Inclusión "De Todos para Todos"

Género

Ecopetrol en cifras de género

Alianzas en la arista de Género

Alianza IPG Iniciativa de Paridad de Género

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS

Objetivo General



Cultura
Incluyente

Como Grupo Ecopetrol estamos comprometidos con promover la Diversidad y consolidar un ambiente laboral inclusivo, fomentando una conciencia sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de condiciones laborales equitativas

Conocemos el valor de la Diversidad y la Inclusión, así que el programa responde a la estrategia empresarial, se despliega en la estrategia de Talento Humano y de Responsabilidad Corporativa, resaltando en cada frente los beneficios del mismo:



1

Empresarial

2

Talento Humano

3

Responsabilidad
Corporativa

Empresarial

- Productividad
- Innovación
- Reputación

Talento Humano

- Ambiente Laboral

- Compromiso
- Cierre de Gap de Talento

Responsabilidad Corporativa

- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Acercamiento con Grupos de Interés

Nuestro Modelo para promover la Diversidad y Fortalecer la inclusión

Activar la conversación

Introducir las temáticas en la dinámica de la organización:

1. Se impulsa desde la Alta Dirección
2. Se incorpora en las Políticas y Lineamientos de más alto nivel
3. Se formulan Objetivos e indicadores
4. Se construye en conjunto con todas las Personas creando Comunidades de voluntarios



Acercarnos en la diferencia

Fomentar una conciencia colectiva en la que podamos sentirnos más cómodos con aquello que “no se parece tanto a mí”:

5. A través iniciativas de Formación y sensibilización
6. Así como una clara estrategia de Comunicación



Articularnos en la acción

Implementar iniciativas que faciliten la incorporación de estándares de diversidad e inclusión:

7. Revisando y mejorando estándares en Procesos, Prácticas y Comportamientos con enfoque diverso e incluyente
8. Desarrollando Alianzas de cooperación y conocimiento experto



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA D&I "DE TODOS PARA TODOS":

Contamos con cinco aristas respaldadas desde la Alta Dirección con Sponsors admirados y comprometidos:



Sponsor Líder
Alberto Consuegra
Vicepresidente Ejecutivo Operativo



Sponsor Género
Francy Edith Ramírez
Vicepresidente Regional Oriente



Sponsor Discapacidad:
Rafael Espinosa
Vicepresidente Regional Central



Sponsor Víctimas, Excombatientes
y Retirados FFMM
Vicepresidente de Desarrollo
Sostenible



Sponsor Etnias, Origen y
Condiciones Socioculturales
Jefe Dpto. Planeación de Energía



Sponsor de Orientación Sexual
Vicepresidente de Talento
Humano

Género



Champions

65



6 Iniciativas

Aliados

9

(8 en curso)



Nuestro propósito:

Aumentar la **participación de mujeres** en la fuerza laboral de Ecopetrol, fomentando prácticas laborales equitativas, una mayor **participación en cargos de liderazgo**, desarrollo de mujeres con alto desempeño y condiciones laborales que faciliten su ingreso a la industria, como el **balance familiar**, la **prevención de violencia de género** y la expresión libre de nuevas masculinidades.

Contamos a la fecha con 6 iniciativas que se complementan bajo nuestro Modelo de gestión de D&I (3A). Todas se encuentran en marcha.

Activar

Acercar

Articular

Equitalent



Selección libre de sesgos

**Champion negro
Diana Molano**



- Capacitación equipo selección y TH
- Pautas de entrevistas libre de sesgos
- Fuentes de reclutamiento mujeres O&G
- Programas Semilleros, Altos potenciales y Sucesores (con enfoque diverso)
- Revisión y ajustes de prácticas y procedimientos Selección
- Paneles diversos de selección
- Certificación Operadoras en roles de operación

- Capacitaciones: Introducción equidad de género, Sesgos Inconscientes, Techo de Cristal, Síndrome del impostor, Nuevas Masculinidades
- Charlas e+ Equidad y roles no tradicionales
- Cine Foros, Paneles, Eventos
- Conmemoración fechas relacionadas
- Formación virtual y video capsulas
- Programa “Yo Genero” (Equipos TH, Comunicaciones, Entorno, Salud, Seguridad, Abastecimiento)
- Programa “Yo sé de Género”- ONUM

GEN Gender Equality Now

Formación Equidad de Género



**Champion negro
Lorena Rueda**



Géneros en Paz



**Prevención
Violencia de Género**

**Champion negro
Ana Carolina Zapata**



Prevención

- Charlas de prevención de violencia de género y DDHH
- Divulgación de conductas que se entienden o no como violencia o acoso sexual y cómo manejarlo
- Fortalecimiento de canales de denuncia y divulgación
- Protocolo de manejo de casos
- Capacitación Comité de Convivencia

Equal Work

**Corresponsabilidad familiar
y condiciones laborales sin
barreras**



**Champion negro
Carolina Carvajal**



- Kit de Corresponsabilidad familiar y equidad de género en familia
- Facilidades de equilibrio laboral y familiar: Horario flexible, Trabajo en casa, Turnos y familia.
- Programa Padres de 1era Infancia
- Paternidad y Maternidad desde la Gestación (licencias, salas de lactancia, profesionalización de maternidad etc)
- Programa Padres de 1era Infancia
- Adolescencia en la equidad
- Locaciones sin barreras de género
- Guía de comunicación y publicidad

Cadena Productiva

- Inclusión laboral de mujeres en roles no tradicionales:
 - Cultura y Pedagogía
 - Normativa
 - Articulación con aliados
- Socialización de prácticas D&I con proveedores (foco local)

Comunidad

- Bachilleres por Colombia con enfoque diverso
- Apoyo a emprendimientos
- Directorio de compras responsables
- Relatos Diversos (arista género)

Equipasos

**Mujeres en cadena
Productiva y**

**Champions negro Comunidad
Luis Carlos Nuñez
Maria F. Perdomo**



Sin Fronteras

Liderazgo Femenino

**Champion negro
Andrea Paola Alfaro**



Nuestro programa tiene como propósito fortalecer el desarrollo del talento de las mujeres en la organización, proporcionando herramientas para fortalecer la confianza, negociación, realizar networking y visibilizar las mujeres de alto potencial y desempeño.

SIN FRONTERAS

Desarrollar programas que generen oportunidades para que exista un liderazgo con equidad de género en Ecopetrol, a través de la formación especializada, intercambio de conocimiento y creación de redes de apoyo.

LIDERAZGO INCLUSIVO

Fomentar nuevos estilos de liderazgo en la empresa a través de programas de mentoring y shadowing.

Programa de mentoring
Programa de shadowing



MUJERES TOP: EMPODERADAS Y PREPARADAS

Implementar programas de formación que desarrollen las habilidades de liderazgo de las mujeres de Ecopetrol.

Formaciones especializadas
Charlas de mujeres de la industria



REDES QUE SUMAN

Promover espacios de networking y de conversación de género que visibilicen las mujeres de Ecopetrol en distintos escenarios.

Espacios de relacionamiento entre mujeres
Presentación de mujeres a selección y líderes
Creación de red de mujeres
Caracterización + estudio de desafíos



MUJERES STEM

Generar interés por las carreras STEM en mujeres de colegios y universidades con el objetivo de incrementar la participación femenina en estas áreas del conocimiento.

Charlas en colegios
Visitas a universidades



"SI TODOS AVANZAMOS JUNTOS, EL ÉXITO VIENE SOLO" (HENRY FORD)

Programa de equidad de género
Sponsor: Francy Edith Ramírez

Ecopetrol en cifras de género:

***Datos a Jul 2019

Distribución de Mujeres por Nivel de cargo*			
Nivel	ECP	Industria+	Empresas Top 50 Diversidad**
Total Mujeres (2.273)	22%	23%	46%
Junta Directiva (0)	0%	-	30%
Alta Dirección (3)	14%	13%	35%
Gerencia Media (152)	15%	18%	41%
Profesionales (1.822)	30%	33%	46%
Técnicos Admivos. (131)	86%	56%	
Operación y Servicios (165)	6%	4%	

+ Mercer O&G US.

** Diversity Inc S&P 500

Participación de Mujeres en programas de Talento*	
Programa	ECP
Altos Potenciales (8/23)	35%
Semilleros (6/18)	33%
Practicantes (45/101)	44%
Sucesores (101/337)	30%



Porcentaje de Mujeres por negocio	
Negocio	%
	57%
	54%
	53%
	13%
	23%

Promedio horas de formación	Horas
Hombres	37
Mujeres	26

Nuevas contrataciones	#
Hombres	208
Mujeres	117

Procesos de selección en cargos de liderazgo con al menos 1 mujer candidata			
2018		2019	
#	%	#	%
12	38%	64	73%

% Acciones salariales para mujeres	
Ascensos	13%
Por Acción Salarial	23%
Promoción	25%

Retiros	#	%
Hombres	45	32%
Mujeres	95	68%

Distribución de Planta Contratista por Género		
Hombres	25.472	80%
Mujeres	6.492	20%

Beneficios Parentales	# Horas
Licencia de Maternidad	104.366
Paternidad Extendida	2.955
Permiso Parto, Aborto - Ley Maria	1.720

Número de Salas de Lactancia	12
------------------------------	----

Licencia de Maternidad Extendida:

- **Legal:** 18 Semanas
- **Adicional en Ecp:**

Trabajo por turnos: 2 semanas de permiso remunerado adicional.

Trabajo sin turno: media jornada diaria de descanso durante las siguientes 4 semanas.

Licencia de Paternidad Extendida:

Legal: 8 días hábiles.

Adicional en Ecp: La Empresa concede un permiso remunerado durante los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia de paternidad o del permiso por parto.

ALIANZAS

Nuestras alianzas son de tres tipos:



Iniciativa para cerrar brechas de género en el país en colaboración estado - empresariado - cooperación internacional:

- En **2012** la WEF inicio la creación de Iniciativas de Paridad de Género (IPG).
- En **2016**, WEF se asoció con el BID para desarrollar Iniciativas en América Latina.
- En diciembre de **2018** Colombia lanzó la creación de la IPG, conformada por el Mintrabajo, BID, WEF, Grandes empresas públicas y privadas, Organizaciones Sindicales y Asesores.

Compromisos que se adquirieron al participar:

- Participar en una encuesta que servirá como línea base para evaluar el progreso.
- Implementar algunas medidas que la IPG recomienda para el sector empresarial.
- Reportar anualmente por tres años los datos sobre fuerza laboral para medir progreso.

Proceso de Construcción de la mesa:

2018	<ul style="list-style-type: none">• Octubre Primera reunión de liderazgo
2019	<ul style="list-style-type: none">• Enero Diagnóstico de brechas y primer taller de priorización• Febrero, Talleres de construcción del plan• Marzo Segunda reunión de liderazgo de validación del plan• Abril Talleres de detallamiento del plan validado• Agosto Tercera reunión del equipo de liderazgo

Plan de acción final que se presentará a Presidencia de la República:

Las acciones incluidas serán impulsadas por el estado, las empresas o las organizaciones sindicales según corresponda:

1. Diseñar, difundir e impulsar la adopción de una caja de herramientas que contenga buenas prácticas para prevenir la discriminación por estereotipos de género en la gestión del talento humano
2. Analizar modelos de licencia de paternidad explorando su efectividad y consecuencias fiscales, económicas y sociales y proponer alternativas ajustadas al contexto colombiano
3. Generar nuevos imaginarios colectivos a través de una estrategia de comunicaciones de alcance masiva

4. Impulsar mecanismos de autorregulación entre empresas y gremios para asegurar que la publicidad y los contenidos de los medios de comunicación no refuerzan los estereotipos de género
5. Impulsar la reforma de los estatutos de las organizaciones sindicales donde se establezca: (i) un mínimo de representación del 50% femenino para la postulación a los espacios de representación de diálogo social donde participen las organizaciones sindicales; y (ii) un mínimo de representación del 50% femenino en los cargos de dirección dentro de las organizaciones sindicales, así como en las comisiones negociadoras
6. Impulsar la vinculación de organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, y entidades del estado a alternativas de acompañamiento para estructurar acciones dirigidas a mejorar la equidad de género en su interior e impulsar estas iniciativas en las cadenas de valor, con especial énfasis en las PYMES. Como ejemplo de estas iniciativas está el Sello Equipares, entre otras.
7. Modificar la Ley 1496 de 2011 para fijar los mecanismos que permitan que la igualdad salarial sea real y efectiva y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución
8. Impulsar desde el más alto nivel directivo de las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y entidades del Estado el establecimiento de acciones de participación femenina en cargos de liderazgo y de alta dirección, con metas anuales cuantitativas para los diferentes niveles de la organización, a través de: (i) Un programa de liderazgo integral (incluyendo a hombres y mujeres) y (ii) Visibilizar al interior de las empresas y organizaciones y en eventos empresariales a las mujeres que desempeñan cargos directivos, entre otras acciones que puedan ser implementadas según la posibilidad de las empresas.
9. Diseñar e impulsar alternativas para promover la formación y participación de mujeres en cargos de elección popular de nivel local, regional y nacional. Este incluirá, entre otras cosas: programa de liderazgo político, estrategias en instituciones educativas, organizaciones sindicales, prácticas y pasantías en entidades. (EMPRESAS IPG)
10. Identificar carreras técnicas, tecnológicas y profesionales con alta presencia masculina para incentivar la participación de las mujeres, y gestionar alianzas con empresas para lograr la vinculación laboral de las mujeres en estas áreas. (EMPRESAS IPG)
11. Implementar mecanismos de priorización para la vinculación de iniciativas productivas de mujeres en instrumentos de emprendimiento del Ministerio de Comercio Industria y Turismo





Equipares es un programa de certificación en Equidad Laboral con Enfoque de Género, certifica a las empresas que implementan acciones efectivas, a través del ciclo PHVA,

Ecopetrol Adhirió el 20 de Mayo



Comité de Diversidad e Inclusión

El 14 de noviembre de 2019 se constituyó el Comité de Igualdad de Género de la organización, que en el marco del Programa de Diversidad e inclusión de Ecopetrol se denominará Comité de Diversidad e Inclusión de Género, en desarrollo del Sistema de Gestión de Igualdad de Género del Sello Equipares.



Estas personas conforman el Comité de Igualdad de Género / Diversidad e Inclusión de Género



Francy Edith Ramírez
Vicepresidente/ Sponsor
Arista Equidad de
Género



Monica Montoya Figueredo
Líder Diversidad e
Inclusión / Coordinadora
Comité



Carolina Carvajal
Profesional VTH /
Champion de Género



Carolina Hernandez
Profesional VTR /
Sistema de Gestión en
ECP



Lorena Isabel Rueda
Profesional VTH /
Champion de Género



Andrea Camila Gomez
Jefe de compensación y
Beneficios



Martha Lucía Sierra
Profesional VCU /
Champion de Género

El Comité tiene las siguientes responsabilidades:

- Asegurar el cumplimiento de los Requisitos del SGIG Equipares.
- Realizar y acompañar la aplicación de un diagnóstico organizacional con enfoque de género, la construcción de la línea base de indicadores, así como desarrollar el Plan de Acción para eliminar inequidades dentro de la organización.
- Elaborar un cronograma general que establezca de forma clara los tiempos, responsables y avances de la implementación y/o seguimiento del SGIG-Equipares.
- Reunirse periódicamente para revisar el avance de la implementación del SGIG-Equipares de acuerdo con el plan de trabajo aprobado.
- Establecer un procedimiento documentado, que determine los niveles de revisión y aprobación de los documentos de Equipares antes de su emisión, distribución y uso en la organización. Este procedimiento deberá garantizar el uso no intencional de documentos obsoletos; también deberá definir el periodo de retención, el lugar o forma de almacenamiento, protección, recuperación y disposición de los registros, así como la persona responsable de su archivo y conservación.
- Informar frecuentemente a la alta dirección sobre todos los asuntos relacionados con el SGIG-Equipares.
- Analizar los resultados de las auditorías internas y externas y vigilar las áreas de oportunidad encontradas.

3



Adherimos Decálogo de 10 principios para promover la equidad de género en el sector.
8 de Marzo

Estamos aplicando el kit de herramientas de género entregado por el ministerio y diseñado por la embajada de Canadá.

Decálogo para la

**Incorporación
de la equidad
de género
en el sector**

Minero-energético

4



Adherimos Decálogo de 10 principios para promover la equidad de género en el sector.
8 de Marzo

Estamos aplicando el kit de herramientas de género entregado por el ministerio y diseñado por la embajada de Canadá.

5



Aliado que provee estándares y herramientas en la gestión de equidad de género. En desarrollo adhesión los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEP's por sus siglas en inglés).

6



Aliado experto en la gestión de equidad de género, y provee herramientas para la gestión de prevención de violencia de género.

7



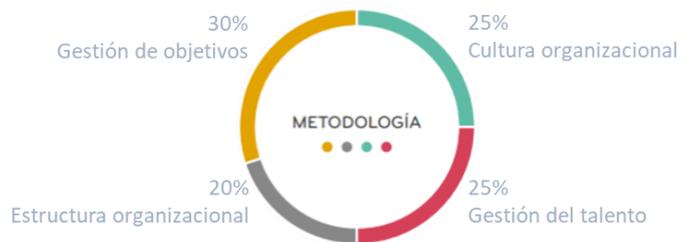
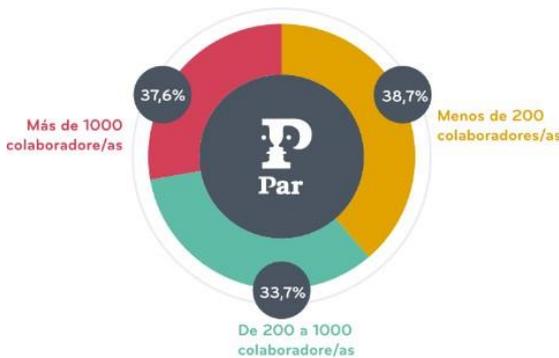
Aliado experto en gestión de equidad de género experto en gestión del territorio colombiano

8



El Ranking Par es un diagnóstico anual, que mide y premia las buenas prácticas laborales que realizan las empresas en Latinoamérica para promover la equidad de género.

Este diagnóstico es realizado por Aequales, empresa de consultoría que se declara como referente en Equidad de Género Corporativa en Latinoamérica y que en alianza con la Secretaría Distrital de la Mujer y el CESA, creó el Ranking Par.



Este año participaron 348 organizaciones, de las cuales, 69 pertenecen al sector público, y 8% al sector minero-energético. El Rankin divide a los participantes en tres categorías: Empresas Privadas, Entidades Públicas y Pymes.

2017



2018



Frente	2018			2019		
	ECP	PROM	TOP 10	ECP	PROM	TOP 10
Gestión de Objetivos	38	34	69	79	46	75
Cultura Organizacional	75	35	60	83	45	67
Estructura	27	64	65	27	52	53
Gestión de Talento	92	57	80	100	64	88
Total	58	44	68	70	52	75

“Transformar vidas con segundas oportunidades”

Invitada
JOHANA BAHAMÓN

La actriz que aporta a la resocialización de más de 30.000 reclusas y reclusos de las cárceles colombianas

Participa y comparte tus reflexiones con el **#EquidadDeGéneroEs**

ecopETROL





TE INVITAMOS

A Nuestra Capacitación "Selección sin sesgos"

QUEREMOS CERTIFICAR
A NUESTRO EQUIPO
DE TALENTO HUMANO

Fecha: 21 de Agosto Hora: 7:30am a 4:30pm

Fecha: 22 de Agosto Hora: 7:30am a 12:30pm

Lugar: Korn Ferry

Francy Edith Ramirez Arroyave
Vicepresidente Regional Oriente

En el Día Internacional de la MUJER



Reconocemos y agradecemos — el talento y trabajo — comprometido de nuestras **2.199 mujeres Ecopetrol**

Comparte tus mensajes y fotografías en yammer con el **#EquidadDeGéneroEs**



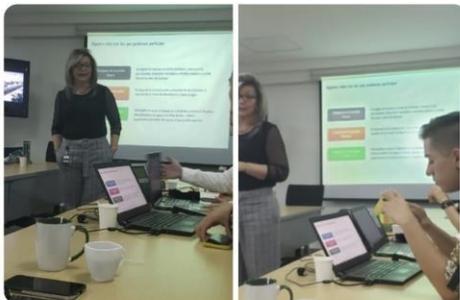
Delmis y Aurora transforman la vida de personas en condición de **discapacidad**



Francy Edith Ramirez

12 de jun. @

Hoy realizamos el primer encuentro de la Comunidad de Género con 30 hombres y mujeres que quisieron unirse a esta iniciativa del programa de diversidad e inclusión. Desde hoy les estaremos contando las acciones que tenemos preparadas para apostarle a una Ecopetrol más equitativa. Quiero resaltar el entusiasmo y energía de las personas que participaron en el espacio. Si están interesados en unirse, visiten la página: <https://ecopetrol.sharepoint.com/teams/gentepila/ConexionDiv...>



19



Conocimiento
APRENDO para
hacerlo **MEJOR**

Agéndese

a las **charlas e+** de la semana

JUEVES
4
Julio

8:00
a.m.

SESGOS INCONSCIENTES

Liderar, actuar y pensar de forma diversa



Expositor:



Mia Perdomo Zárate
Psicóloga y Magister en
Derechos Humanos

SIGA LA TRANSMISIÓN AQUÍ



Cristian Camilo Buitrago Avellaneda

3 de jul. @

Ecopetrol y Cenit presentes en el Comité de Equidad de Género organizado por la ANDI. Queremos construir empresas más diversas e incluyentes, y la comunicación juega un papel fundamental porque las marcas ya no solo venden, ahora tienen una responsabilidad en la construcción de valores positivos para tener una mejor sociedad.



Ya no se trata de decir, se trata de hacer.