

**REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO**

---

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**

**Diciembre 23 de 2021**



Refinería de Cartagena S.A.S.

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**



Refinería de Cartagena S.A.S.

**REGISTRO DE CAMBIOS**

<b>Versión</b>	<b>Causa del Cambio</b>	<b>Área Responsable del Cambio</b>	<b>Fecha del Cambio</b>
1.0	Documento inicial	Harvey L. Rodríguez S.	Abril 30 de 2018
2.0	Incorporar lineamientos de diversidad e inclusión del Grupo Ecopetrol	Jorge Torres Silvia Rosales	Diciembre 30 de 2020
3.0	Actualización estructura organizacional	Departamento Administrativo	Diciembre 23 de 2021

**CONTROL DE DISTRIBUCIÓN**

<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Área</b>	<b>N° de copias</b>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>OBJETO .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>GLOSARIO.....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>REFERENCIAS NORMATIVAS .....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>8</b>
7.1	COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA .....	8
7.2	COMPROMISO ESPECIFICO CON LOS DD.HH. ....	9
7.2.1.	<i>Compromisos en relación con prácticas laborales .....</i>	<i>9</i>
7.2.1.1.	<i>Trabajo forzoso .....</i>	<i>9</i>
7.2.1.2.	<i>Trabajo de menores de edad.....</i>	<i>9</i>
7.2.1.3.	<i>No discriminación.....</i>	<i>9</i>
7.2.1.4.	<i>Libertad de asociación.....</i>	<i>10</i>
7.2.1.5.	<i>Salud y seguridad en el trabajo.....</i>	<i>10</i>
7.2.1.6.	<i>Condiciones de empleo y trabajo .....</i>	<i>11</i>
7.2.2.	<i>Compromisos en relación con gestión frente a la comunidad.....</i>	<i>11</i>
7.2.2.1.	<i>Seguridad física .....</i>	<i>11</i>
7.2.2.2.	<i>Gestión integral del territorio del entorno. ....</i>	<i>11</i>
7.2.2.3.	<i>Salud y seguridad del entorno.....</i>	<i>12</i>
7.2.2.4.	<i>Mecanismos de atención a PQRS .....</i>	<i>12</i>
7.2.2.5.	<i>Mecanismos anticorrupción.....</i>	<i>13</i>
7.2.2.6.	<i>Contratación de mano de obra local.....</i>	<i>13</i>
7.2.3.	<i>Compromisos en relación con la cadena de abastecimiento.....</i>	<i>13</i>
7.2.3.1.	<i>Relaciones con proveedores y contratistas .....</i>	<i>13</i>
7.3	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	13
7.3.1.	<i>Aristas de la diversidad e inclusión .....</i>	<i>15</i>
7.3.1.1.	<i>Género.....</i>	<i>15</i>
7.3.1.2.	<i>Discapacidad.....</i>	<i>15</i>
7.3.1.3.	<i>Víctimas, excombatientes y retirados de fuerza pública.....</i>	<i>16</i>

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**



7.3.1.4.	<i>Etnias, origen y condiciones socioculturales</i>	16
7.3.1.5.	<i>Orientación sexual e identidad de género</i>	16
7.3.2.	<i>Fundamentos de la diversidad e inclusión</i>	17
7.3.2.1.	<i>D&amp;I sustentada en el mérito</i>	17
7.3.2.2.	<i>D&amp;I como base para la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades</i>	17
7.3.2.3.	<i>D&amp;I acompañada del lenguaje y la comunicación</i>	18
7.3.2.4.	<i>D&amp;I un asunto de todos, para todos:</i>	18
7.3.3.	<i>Canales de atención disponibles</i>	18
<b>8</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>19</b>
8.1	EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS	19
8.2	INTEGRACIÓN DE LOS CONCEPTOS EN LA ACTIVIDAD OPERACIONAL	19
<b>9</b>	<b>DESARROLLO DE ACCIONES DE REMEDIACIÓN</b>	<b>20</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

Refinería de Cartagena S.A.S. (en adelante “Refinería de Cartagena” o “Sociedad”) ha venido asumiendo el compromiso por el respeto inalienable de los Derechos Humanos (DD.HH.) fundamentales, ratificado desde el año 2015 al más alto nivel internacional con la suscripción del Pacto Global de Naciones Unidas, cuya estructura gira alrededor de cuatro (4) temas fundamentales: Prácticas Laborales, Anticorrupción, Medio Ambiente y Derechos Humanos.

Una primera aproximación a este compromiso fue la política de Sostenibilidad, DD.HH. y RSE, publicada en diciembre de 2014, en la que se menciona de forma explícita el compromiso con el respeto a diez (10) derechos fundamentales.

Sin embargo, al ser este un tema de la mayor relevancia para los grupos de interés, para la sostenibilidad y competitividad de la Sociedad, y en atención a las mejores prácticas a nivel internacional en la materia, se consideró pertinente desarrollar una política independiente, a fin de que sirviera como punto de partida para asegurar la debida diligencia en DD.HH. en todas las áreas de la Sociedad y en su cadena de abastecimiento.

En el ejercicio de la permanente búsqueda e incorporación de buenas prácticas, en esta versión se establecen principios y lineamientos generales para promover la diversidad e inclusión alineados con las directrices del Grupo Ecopetrol en la materia.

## 2 OBJETO

Establecer el marco normativo mediante el cual se orienta y regula la gestión integral de Refinería de Cartagena frente a los DD.HH., con el fin de asegurar la coherencia del desempeño operacional frente a las normas nacionales e internacionales y los estándares de autorregulación existentes en la materia, haciendo público su compromiso total con la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Civiles y Culturales, la Declaración Universal de los Derechos de los Trabajadores de la Organización Internacional para el Trabajo (“OIT”), los Principios Rectores en DD.HH. y Empresa de la Organización de Naciones Unidas – ONU, y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y DD.HH.

Este documento se emite como un complemento de la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la Sociedad, con el fin de asegurar una operación integral, responsable, sostenible y rentable.

Mediante el presente documento se materializa el compromiso de Refinería de Cartagena con el Pacto Global de Naciones Unidas, del cual es miembro desde el año 2015.

### 3 ALCANCE

Los lineamientos expresados en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todas las personas que desempeñen labores al interior de la Refinería de Cartagena y deberán ser tenidos en cuenta como marco de referencia para la gestión que realicen las empresas contratistas a lo largo de la cadena de abastecimiento.

Refinería de Cartagena espera entablar relaciones comerciales con organizaciones que compartan estos principios.

### 4 GLOSARIO

<b>Término</b>	<b>Descripción</b>
Debida Diligencia en DD.HH.	Pasos que se deben tomar para identificar y hacer frente a los riesgos reales o potenciales en DD.HH., en todos los eslabones de la cadena de suministro, con el fin de prevenir o mitigar sus consecuencias negativas.
Derechos Humanos (DD.HH.)	Son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen, etnia, color de piel, religión, idioma, filiación política o cualquier otra condición. Son garantías esenciales para para la convivencia en sociedad, que permiten la integración entre sus miembros a partir del respeto por el individuo.
Diversidad e inclusión (D&I)	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 o formas de ser.

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS**  
**GTA-PO-001**



<b>Término</b>	<b>Descripción</b>
Refinería de Cartagena S.A.S.	Sociedad por Acciones Simplificada que hace parte del Grupo Ecopetrol y que para efectos de esta política también podrá denominarse Refinería de Cartagena y/o Sociedad.

## 5 REFERENCIAS NORMATIVAS

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. 1998.
- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y DD.HH. 2011
- Directiva 001 de la Procuraduría General de la Nación para la adopción de los principios rectores de las Naciones Unidas para empresas y DD.HH. 2014
- Directriz en Derechos Humanos Grupo Empresarial Ecopetrol. 2014
- Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas. Presidencia de la República de Colombia 2016.
- Guía de Diversidad e Inclusión de Grupo Ecopetrol. Junio 2020.
- Guía de Derechos Humanos y Empresa. Ecopetrol, septiembre 2021.

## 6 CONSIDERACIONES GENERALES

El marco normativo de Naciones Unidas en materia de DD.HH. se estructura alrededor de tres (3) principios fundamentales: Proteger, Respetar y Remediar. El primero es la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los DD.HH. cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. El segundo es la obligación de las empresas de respetar los DD.HH., lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades. El tercero es la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

Los DD.HH. son uno de los siete (7) pilares esenciales del modelo de sostenibilidad de Refinería de Cartagena. Su acatamiento integral es una obligación de todos los empleados de la organización, a fin de garantizar el principio fundamental de respeto integral en el marco normativo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Adicional al respecto, se debe asegurar en toda la cadena de abastecimiento que se cumpla con la debida diligencia, a fin de garantizar que ninguna de las partes participantes de ésta, pueda ser

generadora de un riesgo en esta materia, que pueda afectar negativamente la productividad y reputación de la misma.

En caso de que llegase a ocurrir una violación comprobada a algún derecho fundamental de alguno de los grupos de interés, la Sociedad debe asegurar la remediación y divulgarlo a la opinión pública, a fin de asegurar el cumplimiento de su compromiso con los DD.HH.

## **7 COMPROMISO INSTITUCIONAL**

### **7.1 COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA**

Refinería de Cartagena está comprometida con el desarrollo sostenible del entorno y de sus grupos de interés, para lo cual, un pilar fundamental es el respeto irrestricto a los DD.HH. en todas sus dimensiones.

Su gestión debe velar, no solo por garantizar una operación técnicamente eficiente generadora de utilidades, sino que además debe asegurar una debida diligencia en todo momento y circunstancia, respetando siempre los derechos fundamentales de todas las personas que de alguna u otra forma interactúan con la organización.

La gestión en DD.HH. debe focalizarse en los siguientes asuntos materiales:

1. Respeto a los DD.HH. en el ambiente de trabajo: Acatamos y acogemos como propia la Declaración Universal de los Derechos de los Trabajadores de la OIT y aseguraremos su cumplimiento en la cadena de abastecimiento. Pondremos especial atención a la prevención del trabajo infantil, del trabajo forzado, la discriminación, garantizando siempre el cumplimiento de los derechos de los trabajadores conforme la ley colombiana y su libertad de expresión, sin que ello implique la negación o violación de los derechos de otros trabajadores.
2. Respeto por los Derechos de las comunidades: Estamos convencidos de la importancia de generar entornos prósperos y el establecimiento de relaciones de mutuo beneficio, para lo cual nos esforzaremos en contribuir al mejoramiento de la calidad de vida mediante: 1) la promoción del derecho a la educación, para asegurar el fortalecimiento de las capacidades humanas que favorezcan su inserción en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena; 2) la protección del medio ambiente, asegurando procesos productivos más eficientes y cumpliendo con la reglamentación vigente en materia de vertimientos y emisiones, y 3) la remediación o compensación en el eventual caso que se generen impactos adversos asociados a la operación



Al integrar el respeto por los DD.HH. en la gestión de la Sociedad, se fortalece la productividad y mejora el desempeño organizacional. Es parte de la esencia, es el compromiso de todos para lograr una sostenibilidad integral en el mediano y largo plazo.

## **7.2 COMPROMISO ESPECIFICO CON LOS DD.HH.**

El compromiso de Refinería de Cartagena con los DD.HH. se ha estructurado alrededor de tres (3) temas fundamentales: 1) Prácticas Laborales, 2) Gestión en la Comunidad y 3) Gestión en la Cadena de Suministro.

### **7.2.1. Compromisos en relación con prácticas laborales**

#### **7.2.1.1. Trabajo forzoso**

- 1) Se prohíbe el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, el trabajar horas extraordinarias más allá de lo autorizado por la ley laboral colombiana.
- 2) Se prohíbe la retención de salarios o la amenaza de su retención para obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias. La Sociedad debe efectuar los pagos de salarios con regularidad y puntualidad de conformidad con la normatividad nacional vigente.
- 3) Se prohíbe coaccionar u obligar a los empleados a trabajar contra su voluntad mediante el uso de amenazas o de la fuerza.
- 4) Se prohíbe la retención de documentos de identidad de los trabajadores. Se utilizarán copias fieles de los documentos originales. En caso de requerirse la presentación de documentos originales ante una autoridad Estatal, se le debe informar al trabajador el trámite a realizar y la duración de éste.

#### **7.2.1.2. Trabajo de menores de edad**

- 1) Por regla general, se encuentra prohibida la contratación de menores de edad para la realización de cualquier tipo de trabajo, salvo las excepciones contempladas en el artículo 171 del Código Sustantivo del Trabajo, con las autorizaciones requeridas pertinentes.

Esta medida se hace extensiva a los contratistas y subcontratistas autorizados por Refinería de Cartagena, so pena de las sanciones administrativas que se pudiesen imponer según la gravedad del caso.

#### **7.2.1.3. No discriminación**

- 1) Las decisiones de contratación, colocación, remuneración, ascenso, formación, de tipo disciplinario, y de terminación de contrato dentro de la Sociedad, se basan únicamente en

factores objetivos, que no están relacionadas con el género, la edad, la nacionalidad, la etnia, la raza, el color de piel, el credo, la casta, el idioma, la discapacidad mental o física, la pertenencia a una organización o cualquier grupo minoritario, la opinión, el estado de salud (incluido el VIH/sida), el estado civil, la orientación sexual, el lugar de nacimiento o las características cívicas, sociales o políticas del trabajador.

- 2) Se prohíbe toda acción que abogue a favor del odio nacional, racial o religioso que represente una incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia.
- 3) Se prohíbe exigir a las mujeres candidatas o empleadas someterse a pruebas de embarazo, a abortos o a firmar contratos mediante los que se comprometan a no quedar embarazadas.

#### **7.2.1.4. Libertad de asociación**

- 1) Se reconoce el derecho de los trabajadores de asociarse libremente para la defensa de sus derechos y se dará reconocimiento a las organizaciones creadas por éstos, de conformidad con la normatividad colombiana, para fines de negociación colectiva.
- 2) Se prohíbe cualquier tipo de discriminación o tomar acciones hostiles como represalia contra los empleados por ejercer sus derechos, participar en actividades del sindicato o informar sobre posibles violaciones legales.
- 3) En caso de conformarse una asociación de trabajadores, se creará un procedimiento de relacionamiento, para que puedan ejercer su derecho a la representación, comunicarse con los trabajadores y prevenir posible acoso con motivo de su deseo positivo o negativo de afiliación al sindicato.
- 4) Se permitirá a los representantes de los trabajadores, con base en el procedimiento de relacionamiento, el acceso estipulado a los empleados y a las instalaciones de la Sociedad, con el fin de que puedan desempeñar sus responsabilidades de representación.

#### **7.2.1.5. Salud y seguridad en el trabajo**

- 1) Se garantizará el derecho a la vida en las instalaciones de la Sociedad, en todo momento y a todo nivel. Para ello, se cuenta con una política de salud y seguridad en el trabajo alineada con la normatividad vigente y, en la medida de lo posible, con los más altos estándares en la materia a nivel internacional.
- 2) Se brindará capacitación permanente a los trabajadores propios y se exigirá de igual forma a los contratistas y subcontratistas con sus respectivos colaboradores.
- 3) Se cuenta con un área experta en materia de HSE, responsable de la capacitación, monitoreo de incidentes y accidentes, la verificación de condiciones de los diferentes ambientes de trabajo, generación de indicadores y la definición de medidas correctivas en caso de ser necesario para evitar la futura ocurrencia de hechos que atenten contra la integridad física de los colaboradores propios y de contratistas.

- 4) El área de HSE brinda especial atención a la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y de otros trabajadores vulnerables.

#### **7.2.1.6. Condiciones de empleo y trabajo**

- 1) Se prohíbe cualquier tipo de acto de acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenaza en el lugar de trabajo.
- 2) Se informa periódicamente a los colaboradores sobre sus obligaciones de no tener una conducta violenta, amenazadora o abusiva frente a los demás.
- 3) Se facilita la comunicación abierta y la creación de grupos para solucionar problemas con el objetivo de impedir, controlar, prevenir y denunciar los actos de violencia en el trabajo.
- 4) Se han definido espacios de diálogo entre la administración y los trabajadores a fin de garantizar el debido proceso, basado en la escucha activa de las observaciones que tenga el trabajador en relación con algún hecho ocurrido que afecte su integridad física y bienestar.
- 5) Los trabajadores tienen derecho a seguridad social de ley y a un salario digno que sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, así como para aportarles algún ingreso discrecional, y se aplican solo los descuentos autorizados por el trabajador conforme a la ley colombiana.
- 6) Se otorgan permisos y vacaciones conforme la normatividad colombiana vigente en la materia y se otorgan, por mera liberalidad de la Sociedad, beneficios emocionales adicionales.
- 7) En relación con la jornada laboral y los descansos correspondientes, se cumple con la normatividad colombiana y los parámetros definidos por la OIT.
- 8) Se cumple con la normatividad colombiana sobre el manejo de la información personal de los trabajadores y se les informa qué tipo de información personal se conserva de los empleados, dónde se almacena, quién tiene acceso a ella y para qué es necesaria.

#### **7.2.2. Compromisos en relación con gestión frente a la comunidad**

##### **7.2.2.1. Seguridad física**

- 1) El servicio de seguridad de las instalaciones, bien sea contratado de forma directa, o indirecta a través de un contratista, debe mantener una observancia permanente a los DD.HH., a fin de evitar abusos de poder frente a la comunidad o el grupo de colaboradores directos o indirectos.

##### **7.2.2.2. Gestión integral del territorio del entorno.**

- 1) La refinería de Cartagena se encuentra ubicada en zona industrial, de conformidad con lo definido por el Plan de Ordenamiento Territorial (P.O.T.) vigente, no obstante, se reconoce la presencia de comunidades en terrenos cercanos a la zona industrial de Mamonal y por ello, se promoverá el desarrollo económico y social de las comunidades vecinas para un mejor aprovechamiento de su territorio.

- 2) Se apalancará una gestión integral que propenda por la minimización del impacto al ambiente del entorno de la planta durante su operación, cumpliendo con las obligaciones definidas en el Plan de Manejo Ambiental – PMA y la normatividad ambiental vigente.
- 3) Se mantendrá informada a la comunidad, sobre el desempeño ambiental con base en los parámetros acordados con la Autoridad Ambiental local y nacional, según aplique.
- 4) Se mantiene asegurado el suministro de agua cruda para la operación, sin que ello implique una afectación al suministro de agua para la ciudad de Cartagena.
- 5) Se aseguran proceso de recirculación de agua de enfriamiento y de control de material particulado y reportado a la autoridad ambiental en los informes de cumplimiento ambiental – ICA.

#### **7.2.2.3. Salud y seguridad del entorno**

- 1) Se cuentan con procedimientos de emergencia detallados, planes de prevención y programas de formación destinados a la protección y a la gestión de las emergencias en las comunidades ubicadas dentro del área de influencia directa de la refinería.
- 2) Se cuenta con planes para la atención de emergencias que se coordinan con la comunidad a través de los Comités Barriales de Emergencias - COMBAS, y con las autoridades locales, regionales y nacionales, en caso de que sea necesario. Los residentes de la comunidad están claramente informados sobre estos planes y conocen los procedimientos de evacuación que contienen. Estos procesos se fundamentan en una formación permanente y dotación de equipos y herramientas necesarios para su gestión.

#### **7.2.2.4. Mecanismos de atención a PQRS**

- 1) Se cuentan con un mecanismo a disposición de la ciudadanía en general para atender cualquier inquietud que surja con ocasión de la operación y actividades relacionadas, tanto propias como de contratistas o subcontratistas. Se proporciona respuesta dentro de los términos de ley, o antes en la medida que la información esté disponible.
- 2) La información sobre cómo acceder a este mecanismo es divulgada periódicamente en reuniones con la comunidad y a través de los medios comunicacionales dispuestos por Refinería de Cartagena.
- 3) Se lleva un registro detallado de todos los casos recibidos que son condensados en un informe periódico, publicado luego en la página web de Refinería de Cartagena.

**7.2.2.5. Mecanismos anticorrupción**

- 1) Se cuenta con una política anticorrupción, la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, que es firmada obligatoriamente por todos los trabajadores de la Sociedad y supervisada en su aplicación por el oficial de cumplimiento.

**7.2.2.6. Contratación de mano de obra local**

- 1) En cumplimiento del derecho a la no discriminación, Refinería de Cartagena brinda igualdad de oportunidades al momento de buscar personal para su vinculación laboral; sin embargo, en atención al compromiso con el desarrollo económico del entorno, se ha definido una política para brindar oportunidades de contratación a la población de origen local que se articula con la normatividad vigente de empleo en Colombia, que se canaliza a través del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo y que se hace extensiva a contratistas y subcontratistas.
- 2) Con el fin de desarrollar capacidades, Refinería de Cartagena invierte en programas de capacitación para el mejoramiento de la calidad de la mano de obra local, con miras a favorecer su empleabilidad en el circuito económico de la ciudad.

**7.2.3. Compromisos en relación con la cadena de abastecimiento****7.2.3.1. Relaciones con proveedores y contratistas**

- 1) Se propenderá por el aseguramiento de la debida diligencia en materia de DD.HH. con los proveedores y contratistas en todas las etapas del proceso contractual, desde la formulación de requisitos para ser elegible en el marco de un proceso contractual, durante la ejecución del contrato y hasta finalizar su ejecución.

**7.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Refinería de Cartagena incorpora las siguientes directivas para 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.

El concepto de Diversidad e Inclusión se fundamenta desde aspectos estratégicos definidos con anterioridad por Refinería de Cartagena, que se encuentran materializados en:

Misión: Somos el combustible para un mejor mañana. El mejor mañana que definimos se genera en espacios donde todos nos sintamos incluidos y respetados dentro de la diversidad.

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**



Valores corporativos: Uno de los valores corporativos definidos en la estrategia empresarial es el del Respeto, el cual *“es el valor base para la construcción de las relaciones interpersonales, grupales, empresariales y con el entorno que nace de la propia autoestima del reconocimiento de la existencia del otro”*.

Principios Corporativos: Uno de los principios corporativos definidos en la estrategia empresarial de Refinería de Cartagena es el de *“Respeto por el ser humano y su entorno”*, el cual manifiesta que *“toda persona, toda comunidad y sus entornos ecológicos merecen de nosotros la más alta consideración y cuidado, sin exclusiones ni discriminaciones. Así mismo, la seguridad en el trabajo y la integridad del personal, las instalaciones y el ambiente son prioridad”*.

Imperativos Estratégicos: La diversidad y la inclusión se apalanca desde los imperativos estratégicos 4. *Consolidar una cultura que genere sostenibilidad* y en el 6. *Contribuir con el desarrollo sostenible del entorno*.

Guía de Diversidad e Inclusión de Grupo Ecopetrol: Como antecedente clave, es prioridad para Refinería de Cartagena incorporar las mejores prácticas del Grupo Ecopetrol, especialmente con motivo de la emisión de la Guía de Diversidad e Inclusión en junio de 2020.

El concepto de diversidad e inclusión en Refinería de Cartagena tiene una mirada integral y dirigida a todos los grupos de interés, mostrando cómo podemos aportar al desarrollo de un entorno más empático, seguro y feliz para todos.

Como empresa 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, fisonomía, 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 o formas de ser.

Esta capacidad organizacional también 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. Igualmente genera un impacto positivo en el relacionamiento con los grupos de interés y desarrolla la capacidad de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### **7.3.1. Aristas de la diversidad e inclusión**

Conforme lo define la Guía de Diversidad e Inclusión del Grupo Ecopetrol, Refinería de Cartagena contempla las siguientes cinco (5) aristas, que simbolizan la expresión de la diversidad en todas las formas de pensamientos y formas de ser:

- a) Género.
- b) Discapacidad.
- c) Víctimas, excombatientes y retirados de fuerza pública.
- d) Etnias, origen y condiciones socioculturales.
- e) Orientación sexual e identidad de género.

#### **7.3.1.1. Género**

Promueve equidad de género, inclusión y neutralidad de prácticas respecto 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.

Dentro de esta arista de género será foco de atención, entre otros:

- Participación de mujeres en cargos de Liderazgo y demás cargos.
- Balance vida familiar.  
Prevenición Violencia de género.

#### **7.3.1.2. 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.

Dentro de esta arista será foco de atención, entre otros:

- Condiciones laborales equitativas.
- Cuidado a familia y al cuidador.
- Pasar de entornos de integración a inclusión.

**7.3.1.3. 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:

- a) 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).
- b) 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.
- c) Retirados de la fuerza pública: personas retiradas de la fuerza pública que sirve a al país.

Dentro de esta arista será foco de atención, entre otros:

- Inclusión económica, social y cultural.
- Igualdad de oportunidades y emprendimientos.

**7.3.1.4. 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.

Dentro de esta arista será foco de atención, entre otros:

- Promoción de la diversidad cultural “Ciudadanos del mundo”.
- Igualdad de oportunidades y emprendimiento.

**7.3.1.5. Orientación sexual e identidad de género**

Promueve equidad, inclusión y neutralidad de prácticas, independiente de la orientación sexual e identidad de género.

Dentro de esta arista será foco de atención, entre otros:

- Formación y sensibilización.



- Ambientes libres de prejuicio y discriminación.
- Igualdad de oportunidades y emprendimientos.

### **7.3.2. Fundamentos de la diversidad e inclusión**

Conforme lo define la Guía de Diversidad e Inclusión del Grupo Ecopetrol, Refinería de Cartagena contempla los siguientes fundamentos de actuación como guías orientadoras que nos inspiran en el camino de la diversidad y la inclusión:

D&I sustentada en el mérito.

D&I como base para la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades

D&I acompañada del lenguaje y la comunicación

D&I un asunto de todos, para todos

#### **7.3.2.1. 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.

Los procesos de talento humano y otros en Refinería de Cartagena 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.

#### **7.3.2.2. D&I como base para la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades**

Refinería de Cartagena propende 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 los 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 su diversidad.

**7.3.2.3. D&I acompañada del lenguaje y la comunicación**

Comprendemos que el pensamiento moldea las palabras, las palabras conducen los comportamientos y estos determinan la 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 el entendimiento de los impactos del uso de las expresiones en el ambiente laboral y social.

La 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 mal a una persona consigo misma, discriminada, agredida o incómoda.

**7.3.2.4. 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.

Nos comprometemos a crear una conciencia colectiva del valor de las diferencias que nos hacen seres únicos e irrepitibles, para tener ambientes emocionalmente seguros, más empáticos, con entornos de diálogo, escucha, 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 Refinería de Cartagena y demás empresas del Grupo Ecopetrol, somos de todos, para todos.

Promover la diversidad y la inclusión en Refinería de Cartagena 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.

**7.3.3. Canales de atención disponibles**

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

- Correo Oficial de Cumplimiento: [Oficial.Cumplimiento@reficar.com.co](mailto:Oficial.Cumplimiento@reficar.com.co).
- <http://lineaetica.ecopetrol.com.co>.
- Línea telefónica Nacional en Bogotá: 2343900 Extensión 43900.
- Línea telefónica Internacional: 01800 9121013.

De igual forma, ante situaciones de acoso laboral al Comité de Convivencia Laboral, a través del correo electrónico [convive@reficar.com.co](mailto:convive@reficar.com.co).

## **8 IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA**

### **8.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS**

Para la formulación de la presente política se ha desarrollado una evaluación de cumplimiento de la organización en materia de DD.HH., a partir de la cual se estructuró una matriz sobre los riesgos que pueden afectar la operación, así como las áreas de la operación que pueden generar riesgos de afectación a los DD.HH.

### **8.2 INTEGRACIÓN DE LOS CONCEPTOS EN LA ACTIVIDAD OPERACIONAL**

La presente Política, junto con la matriz de riesgos identificados, se constituye en los insumos fundamentales para iniciar un proceso de integración y mejoramiento continuo en la aplicación de los principios en DD.HH. y garantizar la debida diligencia en la cadena de valor de la Sociedad.

La integración se fundamenta en el ciclo PHVA – Planear, Hacer, Verificar y Actualizar.

Para cumplir con este objetivo, se deberá estructurar un plan de acción que contenga, al menos, las siguientes actividades:

- 1) Socializar los resultados de la evaluación de cumplimiento con las diferentes áreas de la organización.
- 2) Presentar la Política y los resultados de la evaluación de cumplimiento a los diferentes grupos de interés, a fin de recopilar sus apreciaciones sobre los resultados y validar su pertinencia dentro del modelo de relacionamiento.
- 3) Desarrollar un programa de entrenamiento en derechos humanos para promover la interiorización de los conceptos y propiciar mejores prácticas en el relacionamiento con los grupos de interés. Los beneficiarios principales de dicho programa serían los colaboradores directos, de contratistas y subcontratistas, las empresas contratistas y las comunidades. Para el caso del grupo de interés Estado, Accionistas, Clientes y Acreedores, se desarrollarían piezas comunicacionales de carácter informativo.
- 4) Desarrollar un programa para la incorporación de la debida diligencia en los procesos estratégicos de la organización, en especial los procesos de abastecimiento, los sistemas de riesgos empresariales y programas de auditoría.

- 5) Elevar la relevancia del tema de DD.HH. a nivel comunicacional, para informar de forma continua a los públicos internos y externos, con el fin de posiciona,r a la empresa como una organización comprometida con los DD.HH.
- 6) Consolidar un alto nivel de compromiso de los colaboradores con el cumplimiento de esta Política. Los incumplimientos, tanto de la política como de cualquier otro aspecto relacionado con el respeto a los DD.HH., se analizarán de acuerdo con los procedimientos internos y la normativa legal vigentes y podrán dar lugar a las medidas disciplinarias o laborales que la normativa interna y la legislación determinen.

Al completar la ejecución de las acciones definidas en el Plan de Acción, se debe ejecutar una nueva evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. Una vez verificado su cumplimiento o no, se deben tomar las acciones correctivas que sean del caso.

El ciclo PHVA tiene una duración de un año, iniciando con la fase de planeación en el último bimestre del año inmediatamente anterior.

## **9 DESARROLLO DE ACCIONES DE REMEDIACIÓN**

Teniendo en cuenta los principios rectores de Naciones Unidas es imperativo definir un compromiso frente a la remediación en caso de ocurrir algún tipo de impacto negativo en alguno de los DD.HH.

Una vez se haya tenido conocimiento de una afectación, bien sea por investigación o auditoría realizada directamente por la Sociedad, o por la recepción de alguna queja o denuncia, por cualquiera de sus canales, se debe iniciar un proceso de investigación que involucrará la participación del Oficial de Cumplimiento de la Sociedad, de conformidad con los procedimientos ya establecidos para una denuncia ética.

El Oficial de Cumplimiento consultará a las partes involucradas y de encontrarse validez en los argumentos expuestos por el quejoso, se procederá a considerar el mecanismo más efectivo para lograr la remediación efectiva del derecho vulnerado.

Una vez evaluadas las alternativas se presentará informe con recomendaciones al Comité de Ética, presidido por el Presidente de la Sociedad, quienes definirán la forma de materializar la remediación.

El Comité de Ética deberá llevar un registro de todas las quejas recibidas en materia de DD.HH., así como de los mecanismos de remediación dispuestos para su efectivo cumplimiento.

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**



Todas estas acciones serán incluidas en el reporte integrado de gestión sostenible, o el informe que haga sus veces, que se presenta a la Asamblea General de Accionistas de Refinería de Cartagena y se publica posteriormente en la página web de la Sociedad.

**POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS  
GTA-PO-001**



**Elaboró**

DocuSigned by:

*Jennifer Jiménez*

601DD00C10CF410...

**Jennifer Jiménez García  
Profesional de Gestión  
Social**

**Revisó**

DocuSigned by:

*Nicolás González*

F5DDC9B81F4B419...

**Nicolás González Franco  
Jefe del Departamento  
Administrativo (e)**

**Aprobó**

DocuSigned by:

*Herman Galan*

31F4F4DD848140D...

**Herman Galán Barrera  
Presidente**