

Especial Diversidad E Inclusión

Diversidad e inclusión en el talento humano, los factores del éxito empresarial de Ecopetrol

Más de 32.000 trabajadores de Ecopetrol, entre personal de planta y contratistas, se benefician de los programas de bienestar que tiene la empresa, cuyo objetivo es mantener el compromiso y motivación de las personas al ciento por ciento para avanzar de manera articulada hacia el cumplimiento de las metas.

23/3/2022



En los últimos dos años, la compañía pasó de 9 a 26 personas que registran a su pareja del mismo sexo, evidenciando que se sienten más cómodas hablando abiertamente de su orientación sexual. - Foto: Ecopetrol

La sostenibilidad de cualquier inversión o acción de las compañías está directamente relacionada con la capacidad de articular al talento humano alrededor de cada uno de los proyectos y mantener un alto nivel de compromiso para alcanzar los objetivos.

De ahí la importancia de contar con programas que garanticen el bienestar integral de las personas, teniendo en cuenta aspectos de género, orientación sexual y discapacidad, entre otros.

Muchas empresas se han unido a iniciativas internacionales especializadas como el Ranking Par de la firma Aequales, el Women Empowerment Principles, Convención de Naciones Unidas (ONU) discapacidad y principios ONU LGBTI para empresas, entre muchas otras, que apoyan y acompañan a las compañías para crear o potenciar políticas frente a estos aspectos.



La compañía también ha liderado iniciativas con las que se apoyan a emprendedores de las regiones. - Foto: Ecopetrol

Ecopetrol, y el grupo de empresas que hacen parte de esta compañía, decidieron incursionar en todos estos programas e implementar las mejores prácticas para consolidarse como una organización flexible y dinámica, que pueda adaptarse rápidamente a los cambios, promoviendo la competitividad y alcanzando la rentabilidad esperada.

Por ello, desde el 8 de marzo de 2019 la empresa puso en marcha su programa de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es acoger las diferencias e impulsar el desarrollo de las personas en ambientes cada vez más incluyentes.

Lo primero que se hizo, según Francy Edith Ramírez, vicepresidente Regional Andina Oriente de Ecopetrol y sponsor de diversidad e inclusión en la arista de género, fue activar la conversación, mediante convocatorias para encontrar sponsor y voluntarios que se le midieran a trabajar en los temas.



Equidad, ¿Está preparada la industria TIC para romper las brechas entre hombres y mujeres?

Los resultados han sido contundentes. "La alta dirección fue la primera en apoyar la iniciativa y en comprometerse de lleno con ella, lo que facilitó la adhesión de todas las áreas de la organización y la participación de los trabajadores, que se postularon como voluntarios (champions). "Hoy tenemos una comunidad de más de 695 voluntarios en el grupo, que trabajan con los sponsors de la alta dirección en todas las iniciativas y actúan como multiplicadores en la organización", destaca Francy.

De esta forma, ha sido posible avanzar en todos los frentes. Por un lado, se aumentó la participación de las mujeres en cargos de liderazgo, pasando de un 18 por ciento en 2019 a un 29 por ciento actualmente en Ecopetrol y de un 24 por ciento a un 31 por ciento en el Grupo.

También se reforzó el reclutamiento inclusivo, al pasar de un 27 por ciento de mujeres que se presentaban a procesos de selección en 2018 a un 42 por ciento en el 2021.



Con el programa Ella es Astronauta, Ecopetrol promueve entre las niñas y jóvenes la educación STEM. - Foto: Ecopetrol

Por otro lado, se avanza en la tarea de eliminar estereotipos y permitir que las personas puedan expresar abiertamente sus sentimientos y realidades. En los últimos dos años, la compañía pasó de 9 a 26 personas que registran a su pareja del mismo sexo, evidenciando que se sienten más cómodas hablando abiertamente de su orientación sexual.

Bajo esta misma línea se han abierto mayores oportunidades para personas con discapacidad. En el 2018 había 596 trabajadores de planta con algún tipo de discapacidad, hoy la cifra supera 691 personas, siendo predominante la discapacidad física con un 91 por ciento.

Y no menos importante ha sido la población étnica, que también se encuentra caracterizada, identificando que el 55,6 por ciento es mestiza, el 30,3 por ciento blanca, un 3,2 por ciento son afrodescendientes y negros y 3,5 por ciento figura con otras identidades como indígenas, palenqueras y raizales.



Cacao en Colombia: el año pasado se aumentó la producción en 71 por ciento, ¿Cuál fue la estrategia?

Un aspecto importante de estos programas es que se hacen extensivos a la familias, impactando favorablemente no sólo el ambiente laboral sino el familiar, a través de capacitaciones, campañas de comunicación y actividades de educación inclusiva para los hijos de los trabajadores, talleres de corresponsabilidad familiar, charlas para la prevención de la violencia basada en género y programas de formación para cuidadores, entre muchos otros.

La visión que tiene la empresa petrolera para los próximos años es seguir fortaleciendo alianzas en estos temas y lograr que entre el 40 por ciento y 70 por ciento del talento humano que entrevistan para surtir las vacantes esté representado por grupos minoritarios, personas con discapacidad, jóvenes y personas mayores de 45 años con orientación sexual e identidad de género diversa, aportando así a la equidad de género y promoviendo la igualdad en todo el territorio nacional.

Ecopetrol Responsabilidad social empresarial

Convierta a Semana en su fuente de noticias aquí