

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Más y mejores oportunidades

Ecopetrol se propuso para 2030 que entre 40 y 70 por ciento de grupos poblacionales diversos participen en los procesos de reclutamiento. Además, seguirá impulsando la participación de las mujeres en esta industria, tradicionalmente masculina.

Además de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la transición energética, la reducción de la huella de carbono y la conservación de los recursos naturales; el sector de hidrocarburos en Colombia se propuso trabajar por la equidad de género y desarrollar políticas y prácticas que favorecen la participación de las mujeres en sus operaciones.

Ecopetrol es uno de los líderes de este esfuerzo por medio de su Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que le permitió aumentar la participación de las mujeres a lo largo de su cadena de valor y las comunidades de sus zonas de influencia. Según la estrategia de SOSTECnibilidad® en la que se apalanca el DEI, el objetivo es “ser un Grupo más diverso e incluyente que impulse el mayor potencial del talento, la innovación y cree oportunidades para todos”.

Sus metas son tener un talento más diverso, una experiencia más incluyente y alcanzar altos estándares de diversidad. Para el 2030, se fijaron como reto que entre 40 y 70 por ciento de los candidatos de los procesos de reclutamiento sean de grupos subrepresentados como mujeres, personas con discapacidad, etnias, veteranos, víctimas del conflicto, excombatientes, jóvenes de primer y población LGBTIQ+, entre otros. Esta estrategia incluye además contar con una mayor participación en cargos de liderazgo, el desarrollo de mu-

jes con alto desempeño y favorecer diferentes condiciones laborales que faciliten su ingreso a la industria, entre ellas el balance familiar, la prevención de la violencia de género y la expresión libre de masculinidades sanas.

LIDERAZGO FEMENINO

En junio de 2021, Ecopetrol nombró a Elsa Jeanneth Jaimes como vicepresidenta de Exploración. Esta geóloga santandereana es la primera mujer en los 72 años de historia de la compañía en liderar el cargo, uno de los más relevantes para la estrategia empresarial y la ejecución del plan SOSTECnibilidad®.

El Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión de Ecopetrol le permitió a la compañía vincular más mujeres en sus operaciones.

De hecho, cuando estaba en la universidad. Jaimes era una de las pocas mujeres que cursaba ese pregrado. “De un grupo de 30, solo éramos tres”, recordó. Hoy, en cambio, la participación en una carrera como geología puede ser incluso 50-50, un indicio de que en un futuro no muy lejano más mujeres estarán en capacidad de asumir cargos de liderazgo en las compañías del sector.



“A nosotras nos falta tener más confianza, porque siempre creemos que somos buenas, pero no lo suficiente para estar en ciertos cargos. Como líderes tenemos la tarea de inspirar para que otras mujeres se vean reflejadas en nuestras historias y tomen las mejores decisiones”, reflexionó Jaimes.

Otra mujer que se destaca es Leydi Álvarez Roa, técnica de producción de la Coordinación de Producción y Plantas de Cusiana, en Tauramena, Casanare. Esta planta es responsable de la producción de alrededor de 270 millones diarios de pies cúbicos de gas natural. “La llegada de una mujer fue un choque para todos los trabajadores, que principalmente eran hombres”, afirmó Álvarez Roa, quien completa 12 años como técnica operadora en Ecopetrol.

Aunque a su llegada tuvo que sortear varios obstáculos, contó con compañeros que le dieron la oportunidad de mostrar sus habilidades, de aportar a la compañía y que, además, estuvieron dispuestos a enseñarle todo lo que ne-



Leydi Álvarez, técnica de producción.



Luz Mery Enciso, emprendedora.

cesitaba saber de hidrocarburos, pozos productores y centros de producción. “No todo es color de rosa, pero hemos demostrado que podemos desempeñarnos mejor o igual que ellos. No todo es cuestión de trabajo físico, también es posible aportar con diferentes estrategias y conocimiento, y no debemos dejarnos vencer por los paradigmas o el machismo”, aseguró Álvarez Roa, quien es madre soltera y gracias a esta oportunidad ha podido mantener un balance entre su vida laboral y familiar.

Con su enfoque de género, se busca un balance familiar, transformar estereotipos y la expresión libre de masculinidades sanas.

IMPULSO AL EMPRENDIMIENTO

A través de sus estrategias de inclusión y fortalecimiento de las mujeres, Ecopetrol también apoya a sus proveedores locales. Entre ellos está WEJE, una compañía que produce miel de abejas en las sabanas de Puerto Gaitán, Meta, y la mayoría de sus colaboradores son mujeres. Luz Mery Enciso, una de las líderes emprendedoras, aseguró que quieren que el municipio sea reconocido más allá de su actividad extractiva. “Que se destaque también por los pequeños negocios que apoyan empresas como Ecopetrol. Además de la miel, ofrecemos otros servicios como estudios de impacto ambiental, capacitaciones ambientales y estrategias de ganadería sostenible”.

En Puerto Gaitán la fuerza laboral está concentrada en la cadena productiva del petróleo y actualmente son muy pocas las mujeres que le apuestan al sector agropecuario. Por eso, Enciso asegura que para levantar los negocios o emprendimientos ha sido clave el apoyo y las capacitaciones que les han brindado. “Ecopetrol nos ha invitado a ferias y eventos para dar a conocer nuestros productos, y ese es un apoyo invaluable”, finalizó. ■



Elsa Jeanneth Jaimes, vicepresidenta de Exploración.

FOTOS: CORTESÍA ECOPETROL