

SOMOS
+diversidad



ÍNDICE

1

DECLARACIÓN **+d**

2

MAPA DE
TECPETROL

3

NUESTRA
GOVERNANCE

4

LO ESENCIAL...



2024, UN AÑO DE
BUENAS IDEAS



DISTINCIONES
A CONCIENCIA



DOBLE CLIC AL
CORAZÓN +D



PASO A PASO
CONSTRUIMOS
LA DIVERSIDAD

DECLARACIÓN



- + Con la certeza de que la diversidad agrega valor, en Tecpetrol creamos el Programa +d.
- + En la energía está la razón de ser de Tecpetrol. Explorarla, descubrirla, producirla, transportarla y distribuirla.
- + Tenemos convicción del valor que aporta la diversidad, por lo que en Tecpetrol respetamos y promovemos las características que diferencian a cada persona. Esas diferencias catalizan la energía que nutre el trabajo que cada persona realiza día a día y potencia una fuerza mayor que nos mueve hacia adelante.
- + El respeto mutuo y el reconocimiento de que cada persona aporta sus atributos únicos a la empresa construye un equipo más fuerte.
- + Garantizar la diversidad en Tecpetrol significa que la aceptamos, valoramos y promovemos.
- + Partimos de creencias y valores compartidos, de una historia como empresa, y reconocemos las individualidades y las diferentes experiencias y visiones que nos enriquecen para enfrentar desafíos y buscar oportunidades. Para llegar más lejos.

1 de julio de 2019.

MAPA DE TECPETROL

1181

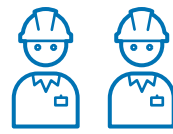


personas



277

mujeres (23%)



904

varones (77%)

1286 personas

Estos números incluyen a pasantes.

321 mujeres (25%)

965 varones (75%)

4 Generaciones

Generación X



622

Generación Y



321

Generación Z



208

Baby Boomer



30

Datos al 31/12/2024 correspondientes al headcount



13
Nacionalidades



NUESTRA GOVERNANCE

Con el programa en marcha, se creó en 2021 una *governance*, un comité multidisciplinario que tiene la misión de posicionar la diversidad como un tema estratégico del negocio. El grupo, conformado por colaboradores de distintas nacionalidades, roles, responsabilidades y áreas de trabajo dentro de Tecpetrol, le otorga autonomía a estas acciones y garantiza una visión más amplia e institucional. En ese camino, cada dos años renueva miembros.



Miembros 2024



José Feretti,
Colombia Country Director.

“Cuando me invitaron no lo dudé, quería ser parte de quienes podemos tomar acciones concretas en pos de la diversidad. El gran desafío que tenemos por delante es que cada persona conozca y pueda aprovechar estas acciones; tenemos que asegurarnos una total conciencia del proceso de cambio que viene de hace varios años”.



Ana López,
México Commercial
Sr. Analyst.

“Tecpetrol se encuentra creando más espacios para escuchar propuestas, y nosotros desde la governance tenemos que ver la manera también de implementarlas”.
Referente de la comisión de jóvenes.



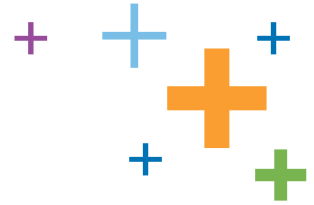
Martín Bengochea,
Vice President Cuencua Neuquina & VM.

“Al involucrarte más activamente empezás a ponerte en los zapatos de la otra persona: implica romper muchos preconceptos. El primer paso es escuchar y tener una mentalidad abierta para construir y mejorar la inclusión en el ámbito laboral y, por transición, en nuestra vida cotidiana”



Alberto Narvaez,
Operations
Sr. Manager.

“Es un tema amplio, con muchas aristas y distinto por país. Esas diferentes visiones que tenemos podrían aportar para que en conjunto hagamos una Tecpetrol más diversa”



Julieta Delorenzi,
Cultural Transformation
Sr. Manager.

“Buscamos conformar la governance con personas de diferente experiencia, nacionalidad, edad, área de trabajo y género, porque suman puntos de vista desde sus roles y desde su misma realidad”.



Luis Lanziani,
Supplier Development
Sr. Manager.

“La transformación cultural es un intangible muy difícil de medir. Gran parte de nuestro trabajo será ver cómo generamos ese cambio y cómo contagiamos a otros para que lo repliquen”.



Tamara Blois,
IT Business Operation & Technology
Sr. Director.

“Ya venimos discutiendo las metas que queremos para 2030: cambios culturales, objetivos de género con más mujeres en puestos de liderazgo, desarrollar country managers de múltiples nacionalidades para América Latina, sumar avances en discapacidad. Son muchos desafíos para impulsar en equipo”.

LO ESENCIAL...

El programa se encuentra estructurado en cinco ejes de trabajo, atravesados por el principio del respeto hacia todas las personas.





Tecpetrol | +d
LGBTIQ+

Tecpetrol | +d
ACOSO Y
MICRO-AGRESIONES

Tecpetrol | +d
DIVER

Tecpetrol | +d
GENERACIONES

Tecpetrol | +d
DIVER

Tecpetrol | +d
DISCAPA

Ejes de trabajo



Género

Buscamos crear un entorno en el cual las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial. Promovemos el liderazgo femenino, a través de iniciativas para que más mujeres tengan oportunidades de desarrollar sus carreras. Para el crecimiento profesional, el enfoque central es trabajar para superar las barreras estructurales a las que las mujeres se enfrentan para acceder a puestos de mayor responsabilidad.



Discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad es un compromiso. Y se consigue a través de iniciativas en los espacios laborales, a través de la integración, pero también en las comunidades con las que hemos generado vínculos desde hace años. La intención es fomentar una participación plena y equitativa en todos los aspectos de la sociedad, promoviendo una cultura de respeto y aceptación, en la que también las personas con discapacidad puedan contribuir y participar de manera significativa y en la que Tecpetrol cree las oportunidades necesarias para que esto suceda.



Generaciones

Trabajamos con las diferentes generaciones, reconociendo y colaborando no solo con las que tienen mayoría en nuestra empresa sino también con aquellas que emergen y de a poco se insertan en el mundo laboral. El objetivo central es propiciar el diálogo intergeneracional, en una búsqueda activa de oportunidades para la comunicación y el entendimiento mutuo entre personas de diferentes edades. Esto refleja la valoración de la diversidad generacional y reconoce que cada grupo puede aportar perspectivas únicas y habilidades distintivas.



Culturas nacionales

Nuestro compromiso es garantizar la representación, el desarrollo y la visibilidad de las distintas culturas presentes en nuestros colaboradores de todas las nacionalidades. El eje busca crear un entorno inclusivo que reconozca y valore la riqueza de las diferencias culturales. Implica no solo la inclusión de individuos de diferentes países, sino también la creación de un espacio donde cada cultura pueda expresarse y contribuir al ambiente laboral de manera significativa. En ese camino se valora compartir las tradiciones, prácticas y perspectivas culturales, en la búsqueda de un ambiente en el que todos se sientan reconocidos y respetados en su identidad cultural.



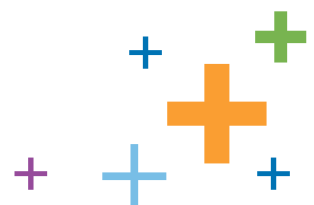
LGBTIQ+

Impulsamos el respeto a las características de cada persona dentro de la comunidad LGBTQ+. Esto implica el reconocimiento de las diferencias y también el respaldo activo a la existencia y expresión de estas diversas identidades. La promoción del respeto y la aceptación contribuye a construir una cultura organizacional y social que aboga por la igualdad y la inclusión, creando un espacio donde se valore y celebre la diversidad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.



Para crear un espacio de trabajo más inclusivo, y que trascienda a nuestras vidas diarias, tenemos que reconocer la diversidad y animarnos a hablar sobre ella. Se trata de que nuestras particularidades no nos separen, sino de encontrarnos en lo que sí tenemos en común. Atrás de cada iniciativa hay historias de vida que merecen ser escuchadas. Sigamos conversando sobre diversidad.”

Julieta Delorenzi, responsable del programa +d



2024, UN AÑO DE BUENAS IDEAS

Descubre las iniciativas y programas que implementamos durante el año, que amplían el alcance de +diversidad. Responden a los desafíos actuales y futuros de nuestro entorno y reflejan nuestro propósito de seguir generando espacios de diálogo, participación y transformación cultural.



+ Una guía para actuar

Abordar la violencia doméstica de manera integral, lejos de las simplificaciones, es vital para poder ayudar a las personas que quedan atrapadas en dinámicas relacionales nocivas. El **Protocolo de Acompañamiento en Situaciones de Violencia Doméstica** de Tecpetrol es una guía que incluye medidas de acompañamiento y contención a quienes atraviesan esta situación, pautas para generar ambientes seguros y de confianza, además de asistencia en orientación y asesoramiento. Un documento que contribuye, a la vez, a la mayor divulgación y promoción de derechos.

+ Las palabras importan

Al expresarnos, ya sea al hablar o escribir correos o documentos, podemos estar usando expresiones que reproducen estereotipos o situaciones de discriminación a grupos minoritarios o marginados. Tecpetrol elaboró un **Manual de Lenguaje Inclusivo** que reúne recomendaciones y buenas prácticas para evitar sesgos. Con ejemplos y sugerencias, busca convertirse en una herramienta eficaz para reflexionar sobre nuestra forma de comunicar y su impacto.

+ Hablar con el cuerpo

El intercambio de experiencias y perspectivas es vital para derribar mitos y prejuicios. Se organizó una **Master Class en Lengua de Señas Argentina**, con el objetivo de conocer las particularidades de la comunidad sorda, aprender formas básicas de presentación y sobre cómo actuar en situaciones de emergencia. Esta capacitación se dio en las oficinas de Neuquén y Buenos Aires.



+ Un puente hacia el futuro

Con un doble propósito, el **Programa Inclusión Laboral de Tecpetrol** brinda oportunidades de empleo a personas con discapacidad y, en simultáneo, contribuye a construir un entorno inclusivo y sostenible al interior de la empresa. Durante 2024, se materializó a través de un acuerdo con Fundación Casaclub, una organización que busca transformar vidas a través de la rehabilitación psicosocial, impulsado por la certeza de que en un espacio donde cada persona es valorada y apoyada puede alcanzar su máximo potencial. Tres personas de la Fundación reingresaron al mercado laboral en las oficinas de Buenos Aires.

+ El día después

Una trayectoria que se extiende por muchos años se hace indisoluble de la vida. Para las personas que se retiran tras más de 20 años de trabajo en Tecpetrol, +diversidad prevé un espacio de acompañamiento y contención en este nuevo capítulo en sus vidas. Nuevos proyectos, expectativas y cómo ocupar el tiempo, entre los ejes que se desarrollan.

+ Ganamos en equipo

La clásica práctica del mentoreo, en la que una persona líder con experiencia guía a una persona joven profesional en un momento de su carrera, tiene un inesperado giro que se revela igual de motivadora. La innovación se conoce como **Reverse Mentoring**, donde quien es más junior mentorea a la persona más experimentada.

La iniciativa fue adoptada por Tecpetrol durante 2024, con una prueba piloto en junio, en la que participaron seis duplas y luego fue ampliada a un segundo grupo de líderes, incluso el CEO, que participaron desde octubre de encuentros uno a uno con jóvenes de diferentes operaciones. Para guiar las conversaciones, un documento planteó los ejes de trabajo: reconocimiento, motivación, delegación, feedback, flexibilidad, bienestar y diversidad e inclusión. Las primeras conclusiones ya hablan de los beneficios para la dupla y para la organización.



+ Cinco años sin etiquetas

Celebramos el **5º aniversario +d** con un gran evento híbrido, que reunió más de 300 personas de forma presencial en Buenos Aires, y en forma virtual en Colombia, Ecuador y México. Un grupo de panelistas de la Fundación Encontrarse en la Diversidad, cuyo objetivo es aportar a la sociedad nuevas reflexiones y recursos que promuevan una convivencia enriquecida por las diferencias de sus miembros, generó conversaciones a partir de sus propias experiencias. Se sucedieron debates sobre las etiquetas y lo valioso de comprender todo lo distinto que tenemos en común.



+ Corte generacional

Los valores y actitudes de las nuevas generaciones distan mucho de lo que experimentaron las anteriores. A través de la **Encuesta Gen 3.0**, realizada entre las personas de Tecpetrol menores de 31 años, se consolidó una herramienta que ayuda a comprender a fondo sus expectativas, que moldearán el futuro de nuestra organización. Los resultados de la encuesta se convierten en una guía para diseñar proyectos capaces de crear un ambiente de trabajo inclusivo y dinámico.

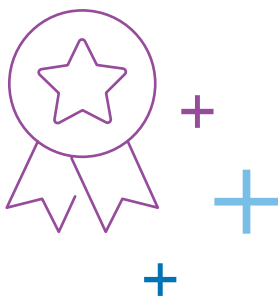
+ Glosario de diversidades

A través de una charla con especialistas, desde +d se creó un ámbito de formación para poder reflexionar sobre las ideas preconcebidas que podemos tener sobre diversidad sexual y de género. El **Webinar: Hablemos de Diversidad Sexual**, realizado en octubre de 2024, fue un paso importante para vivir en congruencia con los valores de inclusión y respeto, y para generar espacios de empatía hacia las personas LGBTIQ+. Las diferencias entre sexo y género, las orientaciones sexuales y qué significa “salir del clóset”, estuvieron entre los temas abordados durante la jornada, que también dedicó un espacio a derribar algunos mitos. Una clave en la transformación de las dinámicas laborales, que fortalece los equipos y promueve mejores resultados.

DISTINCIONES A CONCIENCIA

Este capítulo reúne los reconocimientos que recibimos durante 2024: logros que no solo destacan el recorrido realizado, sino que también validan el impacto del programa dentro y fuera de Tecpetrol. Cada premio representa un paso más en la consolidación de una cultura más inclusiva.





Medalla en equidad

Tecpetrol Colombia fue reconocida con el **Sello Plata Equipares**, un plan del gobierno nacional y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que sigue de cerca las políticas de género en el interior de las organizaciones, para revisar brechas y asegurar la igualdad de oportunidades. A través de sus iniciativas, el programa +d superó los estándares requeridos en dos auditorías. El objetivo está en el impacto en el ámbito de trabajo, como en las entrevistas técnicas y la descripción de roles sin sesgos, pero también en sus derivaciones en las familias, como en la coparentalidad y las responsabilidades repartidas. Un camino que contribuye con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Un orgullo en la industria

En octubre de 2024 Tecpetrol en Argentina resultó finalista de los **Premios Flor** a la diversidad en la categoría Grandes Empresas, que reconocen a las organizaciones que trabajan por la inclusión social y laboral. Miembros de nuestra Governance participaron del evento de premiación en su búsqueda de formar liderazgos, con el objetivo de generar un impacto positivo en el mundo. La declaración +d de Tecpetrol, muy identitaria de nuestra cultura, fue determinante para llegar a esa instancia, que nos convierte en la primera empresa de la industria de Oil & Gas en alcanzarla.

Empoderadas

Junto a representantes de otras empresas del Grupo Techint, Tecpetrol participó en Ecuador de la gala del **Women Economic Forum (WEF) 2024**, organización formada por 150 países, que trabaja por el progreso económico, la inclusión y el empoderamiento general de las mujeres. El programa +d, con sus prácticas innovadoras y un compromiso firme desde la alta dirección, le valió a la empresa una nominación al Iconic Companies Creating a Better World for All, un reconocimiento a las mejores prácticas en la inclusión de la mujer en la economía.



DOBLE CLIC AL CORAZÓN +D

Retomamos aquellas iniciativas que son el núcleo del programa +diversidad. Son propuestas que se sostienen en el tiempo, se fortalecen con cada edición y siguen marcando el pulso de nuestro compromiso.





Tomar el pulso a la inclusión

Cada dos años, la **Encuesta +d** nos ayuda a construir un ambiente más diverso. Esta instancia de relevamiento, además, es la oportunidad para que nuestros colaboradores hagan comentarios y aportes. De allí surgieron las iniciativas Tarjetas +d, que proponen temas de conversación sobre diversidad para utilizarlas antes de cada reunión; y el Taller de microagresiones, destinado a detectar comportamientos aprendidos, imperceptibles, que tenemos en el lugar de trabajo. Ya se realizaron tres ediciones.

847

personas

de México, Colombia, Ecuador y Argentina participaron de la propuesta.



Hablemos de todo

Las formas más sutiles suelen ser las más dañinas. Por eso se realizaron varios **Talleres sobre microagresiones**, como una oportunidad para explorar y comprender las formas imperceptibles pero perjudiciales en las que se manifiesta el prejuicio y la discriminación. Colaboradores de México, Colombia, Ecuador y Argentina participaron de la propuesta.



El programa me ayudó a organizar y planificar mi búsqueda laboral, identificar oportunidades y pensar en nuevas opciones”,

relató Sueanny Ortiz, quien se trasladó de Quito a Bogotá junto a su compañero, Byron Duque, cuando fue nombrado IT Regional Manager en Colombia.



Impulso a las oportunidades

Tanto mujeres como varones participaron de **Carreras Duales**, una iniciativa destinada a las parejas de las y los colaboradores que son trasladados a otras operaciones. Con asesoría especializada, recibieron apoyo para emprender un nuevo rumbo laboral en otra ciudad, incluso país.



No sabía cómo contarle. Para mi sorpresa, tuve un apoyo incondicional. Mi líder me contactó con RRHH e inició un programa dirigido a futuras mamás. Formé redes de apoyo con *coaching* y grupos de mujeres en la misma situación: me apoyaron y acompañaron en todo momento”.

María Angélica Gamba, Treasury Lead Analyst, habló de su embarazo.



Un aterrizaje más armonioso

Si la maternidad atraviesa por completo la vida, volver al trabajo después de la licencia es una experiencia en sí misma. En 2019, se creó el proyecto **Maternity Coaching**, destinado a embarazadas y madres recientes reincorporándose a sus funciones profesionales. Participantes de diferentes países como Ecuador, Colombia, México y Argentina se sumaron a las sesiones, donde compartieron inquietudes, recibieron apoyo y acompañamiento, a la vez que buscaron generar herramientas prácticas y posibles soluciones para transitar esta etapa.



El respeto como base

653 personas participaron del **Taller de prevención de discriminación y acoso laboral**, que se viene dictando desde 2019. En busca de un entorno más inclusivo, el taller presentó mecanismos y posibles cursos de acción sobre cómo desenvolverse ante estas situaciones.



En 2021 participé del programa de mentoreo para mujeres. Compartí con ellas mis inicios hace treinta años cuando interactuaba con directores y gerentes, que en esa época eran todos hombres, y les conté cómo más adelante mi carrera cambió: en Tecpetrol me ofrecieron nuevas metas laborales, que equivalían a tomar más áreas bajo mi responsabilidad. Compartiendo eso con mis mentoreadas, hablamos de que las oportunidades pueden llegar a todos por igual, hombres o mujeres, y que lo único que se requiere es estar preparados. Solo se necesita esfuerzo y capacidad”.

Vilma Bettini,
Chief Audit Executive.



Orientar para crecer

Un grupo de personas con una trayectoria destacada en la empresa compartieron sus conocimientos y guiaron a colaboradoras en la reflexión sobre su camino profesional. Fueron los participantes del **Programa de Mentoreo**, que desde marzo de 2021 se extendió con participantes de diferentes nacionalidades. Como resultado, las personas mentoreadas lograron expandir sus propias redes, mejoraron sus habilidades de liderazgo y se fortalecieron en su capacidad para asumir desafíos, explorar ideas y proyectos nuevos, alentadas por la motivación.



Una experiencia interesantísima, enriquecedora tanto para el mentoreado como para el mentor, por lo refrescante que es compartir visiones de diferentes géneros y sectores (funcionales y geográficos) que en la diaria no nos hacemos el tiempo”.

Daniel Valencio, Vice President Exploration & Development.





Son espacios de encuentro pautados, súper gratificantes y de aprendizaje. Todo lo que se habla queda ahí, es clave la confidencialidad para tener conversaciones honestas. Me sirvió en lo laboral y también en lo cotidiano porque aprendí la Regla de Platino, que es una superación de la regla que dice que hay que tratar a los demás como nos gustaría ser tratados. Propone que hay que tratar a los demás de la forma que esas personas quisieran ser tratadas. Eso es más inclusivo, da espacio para que la persona sea quien es, que no tenga que ser distinta para ser tratada como ella pretende”.

Contó José Feretti, Colombia Country Director, que se sumó por segunda vez.



Círculos virtuosos

La inclusión es el tema de reflexión y debate en los **Círculos Lean In Together**, un formato de encuentros de sensibilización que +d adoptó en julio de 2020. Esta instancia ayuda a poner sobre la mesa temas de diversidad y a promover el cambio cultural. Después de la primera edición, los propios colaboradores coordinaban los encuentros para generar fortalezas competitivas a partir de la diversidad en la organización.



Cruzar fronteras, ampliar horizontes

Las **Asignaciones Internacionales** son una oportunidad única para quienes buscan potenciar su desarrollo profesional y personal. En Tecpetrol, estos traslados temporales o de largo plazo permiten a las personas trabajar en otros países donde la compañía tiene operaciones. Cada experiencia se convierte en una plataforma para adquirir una mirada global del negocio, comprender nuevas culturas de trabajo y fortalecer habilidades clave. Estas asignaciones, además de responder a necesidades estratégicas, forman parte de un plan integral que apuesta por el crecimiento con perspectiva internacional y el intercambio de buenas prácticas en toda la región.

Movimientos 2024

Origen	Destino				Total
	Argentina	Ecuador	Colombia	México	
Argentina	-	6	3	3	12
Ecuador	5	-	-	-	5
Colombia	2	-	-	-	2
México	1	1	-	-	2
Total	8	7	3	3	21

+ Acciones

Acción	Participantes por año						Total
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Círculos Lean IN	-	23	44	20	20	25	132
Maternity Coaching	1	7	5	5	12	7	37
Programa de Mentoreo	-	-	27	28	32	14	101
Carreras Duales	4	1	3	3	1	2	14

PASO A PASO CONSTRUIMOS LA DIVERSIDAD

Un recorrido por todas las iniciativas que formaron parte del programa desde sus inicios hasta hoy. Refleja cómo cada paso fortalece el camino hacia una diversidad cada vez más presente en nuestra cultura.



El programa +d desde sus inicios



Me pareció muy interesante ver que mujeres tan jóvenes ya sean líderes de proyectos o jefas de su área. Es muy inspirador para las que recién ingresamos a la industria”.

Melanie Micheltorena,
Trainee Reservoir.



Siempre consideré que la sexualidad era algo de la vida privada. Pero en el momento en que supe que había personas en la compañía que organizaron este grupo, me di cuenta de que entonces era necesario empezar a trabajar en este eje. Cuando una persona se siente más cómoda con su entorno, mejor desarrolla su potencial. Todos tenemos que comprometernos para hacer del ámbito laboral un lugar mejor y más inclusivo”.

Matías Brolli,
Development Sr. Manager.



Mirada de mujeres

La información no tiene género y es una de las herramientas más eficaces para la implementación de las políticas de diversidad e inclusión en el ámbito corporativo. La **Charla Mujeres en la Industria**, en noviembre de 2019, se centró en fortalecer sus competencias de liderazgo, su identidad personal, además de brindar herramientas para negociar e influenciar. Participaron 33 mujeres.



La igualdad, un buen negocio

Tecpetrol fue la única empresa energética entre las finalistas del **Premio ONU Mujeres Argentina**, uno de los certámenes sobre equidad de género más importantes de la región. En junio de 2021, en el segundo aniversario, a través de una auditoría se reveló a +d como un programa coherente, consistente y perseverante, que cuenta con el apoyo de sus directores y la participación de todas las áreas. En 2020, Tecpetrol había adherido a los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), ideado por ONU Mujeres, para guiar a las empresas para cumplir con los compromisos con la agenda global.



Orgullo y diversidad

Un grupo de trabajadores autoconvocados, de distintas áreas y países, propuso la creación del **Eje LGBTIQ+** dentro de +d. Fue en junio de 2021, cuando redactaron un plan de acción para abordar las inquietudes y temas relacionados a este colectivo. Así impulsaron iniciativas para visibilidad los prejuicios incorporados y facilitar la libre expresión, bases fundamentales para expresarse sobre la identidad sexual sin sentir que puede afectar la situación laboral y evitar la discriminación. En un taller al que asistieron unas 200 personas se trataron los nuevos términos aplicables.

217

personas



Diccionario rápido de generaciones

A través de actividades lúdicas, el **Taller de diversidad generacional**, que comenzó en agosto de 2021, organizó charlas que reunieron a cuatro generaciones. *Baby boomers* (nacidos entre 1944 y 1964), Gen X (entre 1965 y 1981), Gen Y o *Millennials* (entre 1982 y 1994) y Gen Z o Centennials (entre 1994 y 2010). Unas 217 personas trabajaron en la integración y la coordinación, y hallaron oportunidades para aprender unos de otros.



Entender la discapacidad

El Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se celebra el 3 de diciembre, fue elegido para el primer **Taller de discapacidad en 2021**. Con la guía de especialistas, 153 colaboradores se llevaron conceptos sobre el modelo social de la discapacidad, el paradigma vigente, y qué términos utilizar para referirse y dirigirse a las personas con alguna discapacidad, y así ser más inclusivos en distintas situaciones.

153

participantes



Disfruté la charla de punta a punta y me fueron apareciendo varias preguntas en el camino. Estamos informándonos y aprendiendo, observando nuestra propia realidad y proyección, no con el ánimo de compararnos o de buscar acciones inmediatas. Quedarme pensando es lo que más me gusta. Creo que necesitamos incorporar lo que sentimos y relacionarnos de una manera más fluida en estas temáticas que hoy nos atraviesan generacionalmente en múltiples dimensiones”,

comentó Pablo Martellotta,
Community Relations
Sr. Manager.



Glosario de identidades

Hablar con propiedad en términos de identidades sexuales se reveló de especial interés durante el desarrollo del programa +d. En respuesta se organizó el **Taller ABC Diversidad Sexual**. Fue en diciembre de 2021 a través de un webinar, cuando los colaboradores pudieron conocer en profundidad qué significa la sigla LGBTIQ+, a qué nos referimos cuando hablamos de una persona cis y qué es la heteronormatividad, entre otras inquietudes. El espacio fue valorado por su foco en los sesgos inconscientes y las posibles formas de discriminación directa o indirecta.



Así como cambia la sociedad también cambia la forma de relacionarnos. La propuesta del webinar fue brindar herramientas para analizar la forma en que nos comunicamos, cómo hablamos, si respetamos las elecciones o los orígenes o la formación de los demás. Ese es el objetivo: crear una instancia que supere a una desigualdad histórica y estructural que se expresa en nuestra forma de comunicarnos: que la comunicación incluya, no excluya”.

Cristina López Mayher,
codisertante.



Implicarse tiene premio

Cada persona aporta sus atributos únicos y así se construyen equipos más fuertes. La convicción que guía al Programa +d le valió el **Premio INcluye México**, en la categoría Mejores prácticas de Diversidad e Inclusión 2021, reconocimiento a las prácticas de diversidad que agregan valor al negocio. Otorgado por Talentlab Group, +d resultó ganador entre iniciativas presentadas por 50 empresas, considerando su impacto, la integración con la estrategia de la organización, el alcance interno y externo, la innovación en su alcance, objetivo e implementación y la participación de los colaboradores y líderes en la práctica.



Aprendiendo a hablar

A través de un **Webinar de Comunicación inclusiva**, en el tercer aniversario del programa, en julio de 2022, los colaboradores pudieron analizar las formas en que nos comunicamos en relación a los demás, y brindar recursos para respetar sus elecciones, teniendo en cuenta su formación y origen. Fue la oportunidad de presentar la herramienta de accesibilidad **Userway**, una app que asiste a los colaboradores que tienen dificultades para oír, identificar colores o están fuera del entorno neurotípico, entre otras funcionalidades.



Clic a las nuevas generaciones

Entre agosto y octubre de 2022, 94 personas de todas las áreas de Tecpetrol participaron de los **Desayunos con pasantes y jóvenes profesionales**. Fue espacio de intercambio muy enriquecedor, en el que se abordaron temas como la cultura, la diversidad, el *feedback* y la confianza, haciendo énfasis en los puntos fuertes y en las áreas de mejora según cada punto de vista.



Que lo hablemos, que se acepte el hecho de que no estamos en igualdad de condiciones ya implica un cambio importante”.

Nathaly Ortega,
Treasury Team Leader.



Otras voces, otros ámbitos

En septiembre de 2022 se implementaron las **Conversaciones con mujeres**, una serie de charlas con colaboradoras de distintos países en los que operamos, con la idea de conocer las situaciones particulares, relevar necesidades y sumar diferentes puntos de vista. 20 mujeres participaron en Quito, Ecuador, 13 en Monterrey, México y 11 en Bogotá, Colombia.



Todos podemos aprender

Para la misma fecha, 22 miembros del comité de dirección anotaron a **Men For Change**, un taller de varones para varones destinado a reflexionar sobre la situación de privilegio que detentan, la brecha de género que se extiende en la sociedad, y detectar las oportunidades de cada uno para colaborar desde su posición para mitigar esta disparidad.



El poder del lenguaje

Los **nuevos nombres para los puestos** de trabajo que comenzaron a usarse en septiembre 2022 responden a un proceso que busca alinearnos al resto del Grupo Techint, y así tener una mejor adecuación al mercado local e internacional. Con el propósito de simplificar y estandarizar el nombre de las posiciones de Tecpetrol en las regiones donde opera, se logró una mejor identificación y asociación de funciones.

22

miembros



del comité de dirección participaron en Men For Change.



Pude hablar muy cómodamente y tuve la libertad de poder expresarme sin sentir juicio (...) verse apoyado de esa manera por la presidencia indica que están interesados en el cambio y que vamos por el buen camino”.

Yamila Moyano,
Production Engineer.



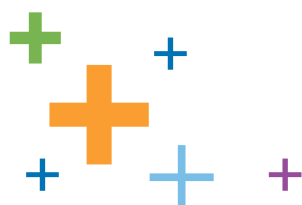
Te escucho

En un **Desayuno de Paolo Rocca** con colaboradoras, se revelaron sus necesidades y puntos de vista para enriquecer el programa. Se reunieron a compartir el desayuno con el CEO del Grupo Techint 12 mujeres de Argentina, Colombia y Ecuador.



Oficinas sin obstáculos

El edificio de Sede en Buenos Aires, que emprendió un proceso de rediseño en noviembre de 2022, planteó sus oficinas como un espacio accesible e inclusivo. A través de estándares especiales, el **Proyecto Accesibilidad Catalinas** se propone un ámbito laboral preparado para que los colaboradores con alguna discapacidad puedan acceder y trasladarse de forma cómoda y autónoma. Desde entonces se realiza de forma escalonada.





29 
personas de Tecpetrol.

+ Creatividad sin filtro

Quizás muchos de nuestros colaboradores no estaban enterados de que existe en Buenos Aires un estudio de comunicación profesional integrado por diseñadores, publicitarios y creativos con discapacidad intelectual. Se llaman GOTA y se sumaron a +d a través de **Experiencia GOTA** –que tuvo dos ediciones, en noviembre de 2022 y abril de 2023– y consistió en un taller donde el equipo creativo se reunió con 29 colaboradores de Tecpetrol. El encuentro generó un espacio de sensibilización para compartir y establecer lazos de confianza, aprendiendo de las experiencias de cada uno.

+ Momento +d

En el cuarto aniversario del programa, en julio de 2023, una iniciativa lúdica alcanzó a todos los colaboradores, en todos los países en los que operamos. Junto a La Usina, una empresa que emplea a personas con discapacidad y la agencia GOTA, se produjeron las **Tarjetas +d**. Antes de cada reunión, los participantes toman el juego de cartas con preguntas disparadoras, redactadas especialmente para generar espacios de reflexión: momentos +d.



Fue una de las primeras empresas que se sumó a Soldando Comunidades y entendió el espíritu”.

Marcelo Guszul, Supplier Development Specialist.



Estuve en la capacitación de Soldando Comunidades, muy buen curso, realmente agradecida por esa oportunidad de entrar a su empresa y dejar usar sus soldadoras. Al finalizar, nos contaron sobre la formación profesional y me interesó mucho, porque es uno de mis sueños ser parte del mundo de la soldadura. Hoy puedo decir que con todos mis miedos pude cortar caños y soldar con mis tiempos, cosa que nunca habría podido hacer sin el acompañamiento de mis compañeros y compañeras”,

les escribió en agradecimiento Belén, una de las participantes.



Con impacto social

El programa de capacitación impulsado por ProPymes **Soldando Comunidades**, que conecta a los proveedores de la cadena de valor de Tecpetrol con la comunidad en la que trabajan para brindarles capacitación en soldadura, tuvo ediciones especiales. Además de la integración con la comunidad, junto a la empresa Estrategias Competitivas del Sur (ECDSur) se concretaron jornadas para mujeres de la cuenca neuquina y personas con discapacidad de un centro de día de la región.



214 
participantes
en ambas ediciones.

+ La industria, ¿cosa de hombres?

Debido a las desigualdades estructurales dadas necesitamos un espacio de diálogo con perspectiva de género. Ese fue el objetivo del **Taller de sesgos inconscientes** –que tuvo dos ediciones anuales, al inicio del programa +d–, creado para sensibilizar como el primer paso para superar los obstáculos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. 214 colaboradores participaron en ambas ediciones.

+ Certificado de equidad

En junio de 2023, Tecpetrol Colombia adhirió al Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), una iniciativa del gobierno local y el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) que promueve cambios para cerrar la brecha de género en las organizaciones. A través de acciones concretas, reunidas en la norma **Equipares**, las empresas obtienen sellos a medida que avanzan en la implementación. Y en este camino de transformación cultural, además, contribuyen al Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, que busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y a las niñas”, en un aporte concreto a la construcción de un país incluyente, justo y equitativo.

//
Cada uno se iba
llevando las cosas
que más le impactaron.
Pero son temas tan
importantes que es
muy bueno dedicarle
tiempo a la reflexión
sobre cómo está
siendo uno padre,
me resultó muy
enriquecedor
e interesante”,
señaló Alejandro Laurora,
Development
Geomechanist Specialist

+ El arte de paternar

La difusión de los nuevos modelos familiares que asumen la corresponsabilidad de tareas de cuidado es una herramienta ante las desigualdades. De eso se ocupó la iniciativa **Paternity Coaching**. Desde abril de 2021, reunió a dos grupos de 35 padres y futuros padres, de Colombia y Argentina, para reflexionar sobre los primeros años de vida de sus hijos. Compartieron experiencias y herramientas.



Surgió de la idea de dar un espacio para que las nuevas generaciones en Tecpetrol puedan generar comunidad entre sí, aportar ideas para la integración y la construcción de equipos. (...) La importancia reside en tener una interacción dinámica, entre operaciones y países, así como brindar herramientas que puedan potenciar habilidades”.

Ana López, México
Commercial Sr. Analyst



Divino tesoro

En septiembre de 2023, con 20 integrantes, se presentó la **Comisión de Jóvenes de +d**, con colaboradores sub 30 de todas las operaciones. La agrupación buscó desde el inicio crear un espacio para compartir conocimientos y experiencias, impulsar acciones en la comunidad y sumar la representación de Tecpetrol en ferias universitarias y exposiciones. Actividades que refuerzan el sentido de pertenencia, fundamental para que sigan eligiendo Tecpetrol para desarrollar su talento.



Nuevas paternidades

La sensibilidad ante los cambios culturales constituye la construcción de la diversidad. **El camino de la paternidad: evolución y desafíos** fue el título del webinar que en octubre 2023 invitó a los colaboradores a analizar la evolución histórica del rol paterno, a identificar los principales retos de la paternidad hoy, de la corresponsabilidad a las nuevas configuraciones familiares y la conciliación trabajo-familia. Fueron 120 participantes de todas las regiones.



Por segunda vez, Tecpetrol fue reconocida con el **Premio INcluye México** por sus políticas de diversidad que agregan valor al negocio. Fue en diciembre de 2023, oportunidad en la que se destacó la iniciativa de las Tarjetas d+, con consignas para debatir antes de cada encuentro sobre temas de diversidad y también información para reflexionar. Están tanto en oficinas como en yacimientos, en todos los países en los que operamos.



39

