

SOMOS +diversidad



ÍNDICE

1

DECLARACIÓN **+d**

2

MAPA DE
TECPETROL

3

NUESTRA
GOVERNANCE

4

LO ESENCIAL...



2025, 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

1201

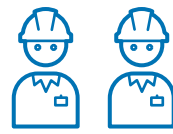


personas



289

mujeres (24%)



912

varones (76%)

1317 personas

Estos números incluyen a pasantes.

342 mujeres
(26%)

975 varones
(74%)

4 Generaciones

Generación X



593

Generación Y



327

Generación Z



263

Baby Boomer



18

Datos al 31/12/2025 correspondientes al headcount





NUESTRA *GOVERNANCE*

Con el programa en marcha, en 2021 se creó una governance, un comité multidisciplinario que tiene la misión de posicionar la diversidad como un tema estratégico del negocio. El grupo, conformado por colaboradores y colaboradoras de distintas nacionalidades, roles, responsabilidades y áreas de trabajo dentro de Tecpetrol, le otorga autonomía a las iniciativas y garantiza una visión más amplia e institucional. El comité renueva su composición cada dos años fortaleciendo la diversidad de perspectivas.



Miembros 2025



Rodrigo Pérez

Development Engineer Analyst

“Estoy muy entusiasmado, a la vez que siento mucha responsabilidad, porque creo que es importante para Tecpetrol y para las nuevas generaciones”.



Marco Aurelio Hernández

Operation Sr. Manager

“Teniendo en cuenta que el programa ya cumplió seis años, la intención es que deje de ser una novedad para volverse parte del día a día, que las actividades diarias incorporen los conceptos de +d”.



Martín Bengochea

Vice President Cuenca Neuquina & Vaca Muerta

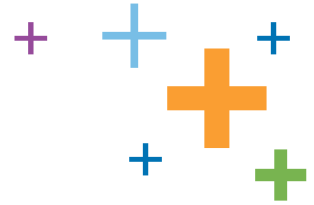
“Al involucrarte más activamente empezás a ponerte en los zapatos de la otra persona: implica romper muchos preconceptos. El primer paso es escuchar y tener una mentalidad abierta para construir y mejorar la inclusión en el ámbito laboral y, por transición, en nuestra vida cotidiana”



Alberto Narvaez

Operations Sr. Manager

“Es un tema amplio, con muchas aristas y distinto según el 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
IRA

Tecpetrol | +d
GENERACIONES

Tecpetrol | +d
DISCAPA

Tecpetrol | +d
DIVER

Ejes de trabajo



Género

Buscamos crear un entorno en el que las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial. Promovemos el liderazgo femenino, a través de iniciativas que amplían las oportunidades de desarrollo profesional. El enfoque central es trabajar para superar las barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.



Discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad es un compromiso que se materializa a través de iniciativas concretas en los espacios laborales y de acciones de integración, tanto dentro de la empresa como en las comunidades con las que nos vinculamos. El objetivo es fomentar una participación plena y equitativa, promoviendo una cultura de respeto y aceptación, que genere oportunidades para que puedan realizar una contribución significativa.



Generaciones

Trabajamos con las diferentes generaciones, reconociendo y colaborando no solo con las que tienen mayor presencia en nuestra empresa sino también con aquellas que emergen y comienzan a insertarse en el mundo laboral. El objetivo es propiciar el diálogo intergeneracional, fomentando la comunicación y el entendimiento mutuo entre personas de diferentes edades. Este enfoque valora la diversidad generacional y reconoce que cada grupo aporta perspectivas únicas y habilidades distintivas.



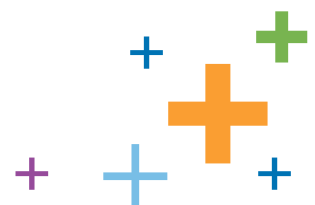
Culturas nacionales

Nuestro compromiso es garantizar la representación, el desarrollo y la visibilidad de las distintas culturas y nacionalidades presentes en nuestros equipos. Este eje busca crear un entorno inclusivo que reconozca y valore la riqueza de las diferencias culturales, promoviendo un espacio donde cada una de ellas pueda expresarse y contribuir de manera significativa al ambiente laboral. En ese camino, se favorece el intercambio de tradiciones, prácticas y perspectivas diversas, para que todas las personas se sientan reconocidas y respetadas en su identidad cultural.



LGBTIQ+

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



2025, UN AÑO DE BUENAS IDEAS

Estas son las nuevas iniciativas y programas que implementamos durante el año, que amplían el alcance de +diversidad y se complementan con las que se realizan año a año y son pilares de +d. Todas las acciones responden a los desafíos actuales y futuros de nuestro entorno y reflejan nuestro propósito de seguir generando espacios de diálogo, participación y transformación cultural.

A large, bold, blue number '5' is positioned in the lower-left quadrant of the page. It is a solid blue color and has a thick, sans-serif font style.

+ Escuchar para actuar

En febrero de 2025, Tecpetrol realizó una encuesta sobre diversidad para profundizar la comprensión de la experiencia de las personas y diseñar un plan de acción a medida. El relevamiento fue voluntario y anónimo, con un tratamiento confidencial de la información, y buscó habilitar un espacio de expresión auténtica, incluso frente a temas sensibles.

Por primera vez, el diagnóstico abordó dimensiones como **identidad, religión, discapacidad, raíces culturales, diversidad corporal**, lo que permitió conocer mejor a nuestra población. El proceso combinó instancias cuantitativas y cualitativas, a través de *focus groups* y entrevistas individuales, ofreciendo una mirada integral sobre cómo se vive la diversidad dentro de la organización.

+ Todo empieza desde mi lugar

El Programa +d de Tecpetrol celebró su sexto aniversario con actividades realizadas en Argentina, Colombia, Ecuador y México, bajo el lema Todo empieza **#DesdeMiLugar**. La iniciativa invitó a cada integrante de la compañía a reflexionar sobre cómo, desde su propio lugar, puede promover la diversidad y la inclusión en las prácticas cotidianas y en los distintos ámbitos de trabajo.

Durante el mes de julio se desarrollaron encuentros y propuestas orientadas a reflexionar sobre los cinco ejes del programa, con foco en el diálogo intergeneracional, la empatía y la sensibilización. Conversatorios, experiencias teatrales sensoriales y talleres de lengua de señas generaron espacios de participación activa, reforzando la idea de que la inclusión comienza en el rol que cada persona asume dentro de la organización.



+ Herramientas para la accesibilidad

Tecpetrol impulsó workshops y elaboró un **Manual de Accesibilidad** con el objetivo de acercar herramientas prácticas para promover entornos de trabajo más inclusivos. La iniciativa reunió recursos disponibles en sistemas Windows y soluciones Microsoft, orientados a facilitar el acceso y el uso cotidiano de la tecnología. La guía funciona como un material de consulta ágil, pensado tanto para personas con discapacidad como para quienes atraviesan situaciones temporales que requieren apoyos específicos. De este modo, se busca ampliar el conocimiento sobre accesibilidad digital y fomentar su incorporación en las prácticas diarias de trabajo.

+ Salud mental y seguridad: ampliar la mirada

En el marco de las **Jornadas SAS 2025** se realizó una charla sobre salud mental en el ámbito laboral, con foco en su vínculo con la seguridad, el liderazgo y la sostenibilidad organizacional. Dirigida a personas de distintas operaciones y niveles jerárquicos, la propuesta combinó una presentación conceptual con una dinámica participativa que permitió comprender la relación entre salud mental y seguridad, e identificar factores de riesgo psicosocial presentes en los entornos de trabajo.

El encuentro invitó a ampliar la mirada tradicional sobre el **"error humano"**, incorporando la dimensión emocional y contextual en la prevención de incidentes. A partir del intercambio y de casos concretos, se trabajó en la incorporación de herramientas de liderazgo empático y preventivo, reafirmando que promover culturas organizacionales seguras y sostenibles implica integrar el cuidado de la salud mental como parte de la gestión cotidiana.



+ Diversidad en el liderazgo

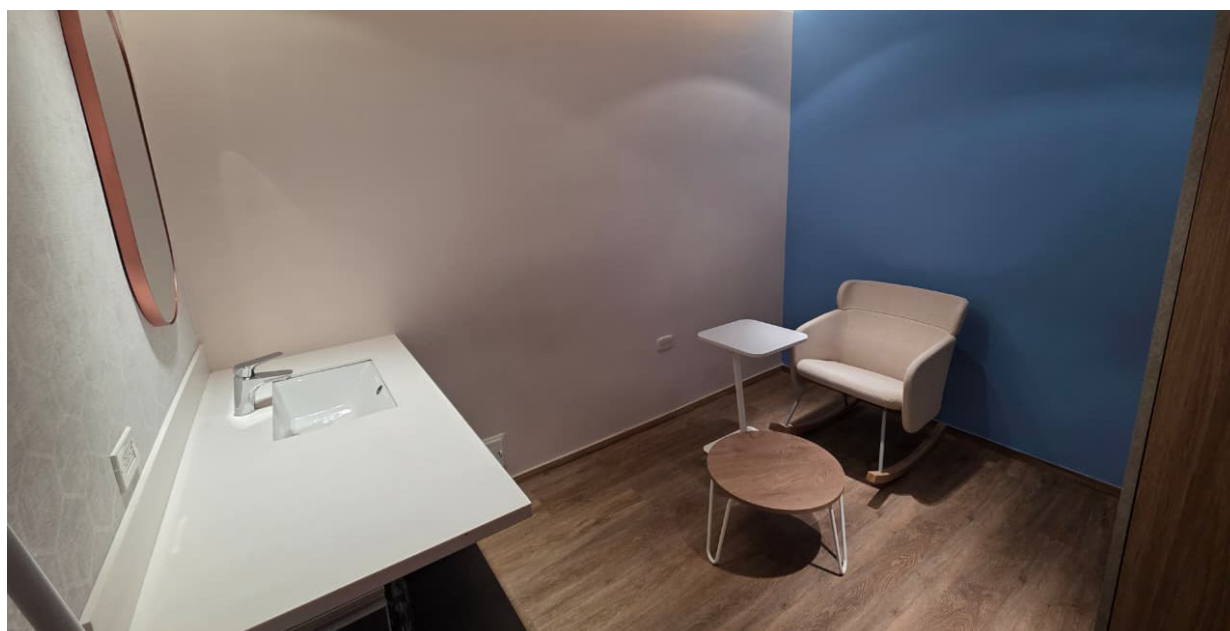
Durante 2025, Tecpetrol incorporó la competencia de Diversidad al proceso de **evaluación de desempeño**, a través de un nuevo ítem incluido en el Upward Feedback. Esta instancia permite a las personas evaluar a su Líder directo/a en relación con el abordaje de temáticas vinculadas a diversidad, equidad e inclusión. La iniciativa busca fortalecer una mirada transversal sobre DEI en los equipos de liderazgo y consolidar estas competencias como parte del desarrollo y la gestión cotidiana dentro de la organización.

+ Tecnología para reducir sesgos

Tecpetrol incorporó herramientas de **inteligencia artificial en los procesos de lectura de currículums**, con el objetivo de minimizar sesgos inconscientes y favorecer evaluaciones más inclusivas y equitativas. La iniciativa se enmarca en el Programa +diversidad y busca fortalecer prácticas de selección basadas en criterios objetivos. El uso de estas tecnologías contribuye a ampliar oportunidades y a promover procesos de incorporación alineados con los principios de diversidad, equidad e inclusión.

+ Un espacio para acompañar

Desde 2025, Tecpetrol cuenta con una **sala de lactancia** en sus oficinas de la Ciudad de Buenos Aires y en Bogotá. Los espacios fueron diseñados para brindar confort y funcionalidad al equipo. Estas salas de uso exclusivo incluyen equipamiento adecuado y un refrigerador, y buscan acompañar las distintas etapas de la vida personal y laboral, promoviendo entornos de trabajo más inclusivos y respetuosos.



+ Un sitio para +d

En respuesta a una necesidad identificada en la Encuesta +d —que señalaba la importancia de dar mayor visibilidad a las acciones y facilitar la participación en el programa— Tecpetrol lanzó **una página web para centralizar la información** vinculada a las iniciativas de +diversidad. El espacio reúne la declaración del programa, herramientas, documentación, políticas y reportes, así como un recorrido por las acciones desarrolladas en cada eje, premios, hitos y contenidos publicados en la intranet. Además, aloja grabaciones de charlas, capacitaciones y aniversarios de distintos años, e incorpora una sección de contactos y casillas por temática para que cada persona pueda involucrarse de la manera que considere.

+ Hablar de salud mental

En el marco del Día Mundial de la Salud Mental, Tecpetrol realizó junto a la **Fundación Casa Club** una charla abierta en Buenos Aires sobre salud mental e inclusión laboral, guiada por integrantes de la fundación. El encuentro incluyó el documental ***Best (Kept) Known Secret***, una historia sobre inclusión, recuperación y comunidad, que se planea proyectar en el resto de las operaciones.

Luego de la proyección, quienes participaron compartieron sus testimonios en primera persona, generando un espacio de diálogo y reflexión en torno a la importancia de construir entornos laborales más empáticos, inclusivos y comprometidos con el bienestar de las personas.



+ Fuerza Mujeres +45

En el marco de la iniciativa Fuerza Mujeres, Tecpetrol participó de un voluntariado junto a la asociación civil que impulsa la inserción laboral de mujeres mayores de 45 años. La propuesta consistió en encuentros virtuales de intercambio y asesoramiento, enfocados en fortalecer herramientas clave para la búsqueda de empleo.

Durante las reuniones, se generaron espacios de diálogo en grupos reducidos que permitieron revisar currículums, resolver dudas y compartir recomendaciones prácticas sobre procesos de selección, presentación profesional y expectativas del mercado laboral. La iniciativa buscó desmitificar ciertos supuestos frecuentes y aportar claridad frente a la información dispersa que suele circular en torno a la búsqueda de empleo.

A través de esta experiencia, se promovió el acceso a herramientas concretas y se reforzó la importancia de generar instancias de acompañamiento y orientación que contribuyan a ampliar oportunidades de inserción laboral para mujeres en esta etapa de su trayectoria profesional.



+ Acompañar cada etapa

Durante 2025, el programa **Maternity Coaching** amplió su alcance con el desarrollo de nuevos materiales orientados a acompañar de manera más integral la experiencia de la maternidad en el ámbito laboral.

La guía para madres se comparten con cada colaboradora a medida que se notifique un nuevo embarazo, complementando el acompañamiento individual que se viene dando hace varios años. La misma ofrece información, orientación, pautas y recursos clave para las distintas etapas del proceso, desde el embarazo hasta el regreso al trabajo.

A su vez, se desarrollaron nuevas guías para líderes, destinadas a quienes tengan en sus equipos mujeres que estén próximas a ser madres o lo hayan sido recientemente. Su objetivo es alinear expectativas, brindar herramientas de liderazgo y asegurar una experiencia consistente en toda la organización.

Este contenido se refuerza periódicamente con workshops para líderes, que aporta criterios y recursos para abordar momentos clave, como la planificación, la delegación, los acuerdos durante la licencia y la reincorporación.

+ Paternidad en acción

Como parte del crecimiento del Programa de **Paternity Coaching**, lanzamos una nueva guía para padres. Está pensada para acompañar la experiencia de la paternidad en diálogo con el mundo laboral. Además, recorre temas como la paternidad con propósito, los beneficios de una participación activa, la comunicación con el equipo y el liderazgo.

+ Incluir para trabajar

Tecpetrol continúa fortaleciendo sus programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, con iniciativas activas en Buenos Aires y Neuquén. El objetivo es generar oportunidades de empleo genuinas y acompañar procesos de desarrollo profesional en entornos de trabajo inclusivos.

En Buenos Aires, a través de un acuerdo con **Fundación Casa Club**, se implementó un programa de rotación semestral que permite a las personas participantes desempeñar distintas tareas dentro de la organización. Hasta el momento, siete personas han formado parte de esta experiencia, que continúa abierta para seguir sumando talento.

En Neuquén, el **Programa Incluneu** se desarrolla mediante un convenio con la Subsecretaría de Personas con Discapacidad de la provincia. Desde marzo de 2025, la iniciativa permitió la incorporación de dos profesionales en funciones técnicas y administrativas, a partir de un compromiso compartido: Tecpetrol brinda espacios de capacitación en sensibilización y accesibilidad, mientras que el gobierno provincial acompaña el proceso con formación y asesoramiento.

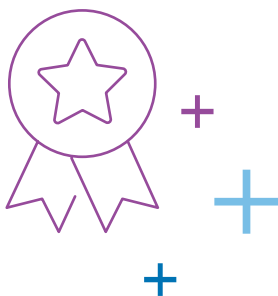
Como próximo desafío, la compañía se propone ampliar el alcance del programa de inclusión laboral a otras operaciones durante 2026.



DISTINCIONES A CONCIENCIA

Este capítulo reúne los reconocimientos obtenidos durante 2025: premios que no solo ponen en valor el recorrido realizado, sino que también validan el impacto del programa dentro y fuera de Tecpetrol. Cada uno de ellos representa un paso más en la consolidación de una cultura más inclusiva.





Diversidad como práctica sostenida

Tecpetrol Argentina fue nuevamente finalista de los Premios FLOR a la Diversidad, en la categoría Grandes Empresas, que distinguen a organizaciones comprometidas con la inclusión social y laboral. La coherencia con los valores de Tecpetrol y la constancia del Programa +d integrada a la cultura organizacional, fue un elemento central para alcanzar esta instancia, consolidando su posicionamiento dentro de la industria de Oil & Gas. Integrantes de la Governance +d participaron del encuentro de premiación, en línea con el trabajo sostenido para fortalecer liderazgos responsables y promover un impacto positivo en el entorno.

Una gestión familiarmente responsable

Tecpetrol Ecuador avanzó en el proceso de certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), una norma internacional promovida por Fundación Másfamilia que reconoce a las organizaciones que impulsan políticas de conciliación, flexibilidad, igualdad, bienestar y diversidad. El trabajo se inició en octubre de 2024 con el acompañamiento de Grupo Lila e incluyó un diagnóstico integral de la organización.

El relevamiento analizó la cultura interna, el conocimiento, uso y valoración de los beneficios de conciliación, y la gestión de Recursos Humanos en relación con los estándares EFR, dando lugar a un diagnóstico FODA y a la sistematización de medidas en cinco ejes de gestión. Como resultado de este proceso, Tecpetrol Ecuador obtuvo la certificación EFR el 13 de noviembre de 2025, reafirmando su compromiso con una gestión responsable de las personas y un entorno laboral que promueve el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.



TANQUE DE
AGUA DE SELLO
T-1980



PETROBRAS
CAP: 500 BLS

DOBLE CLIC AL CORAZÓN +D

Reunimos aquí las iniciativas que constituyen el núcleo del Programa +diversidad: propuestas sostenidas en el tiempo, que se fortalecen en cada edición y continúan marcando el pulso de nuestro compromiso.



+ Diálogo en acción

Los **Círculos Lean In** son espacios de encuentro diseñados para generar redes de apoyo profesional y fomentar la colaboración entre distintos perfiles de la empresa. A través del intercambio de experiencias, se promueven entornos de trabajo más inclusivos, impulsando nuevas formas de pensar y trabajar de manera conjunta.



+ Impulsar el crecimiento

El **Programa de Mentoreo** acompaña el desarrollo profesional de mujeres y de personas de otras nacionalidades, brindando herramientas y seguimiento en sus trayectorias dentro de la organización. A través de este acompañamiento, se busca fortalecer el acceso a oportunidades de crecimiento y promover el desarrollo hacia posiciones de mayor responsabilidad.



Desarrollo en movimiento

Carreras duales es una iniciativa orientada a acompañar a las personas que atraviesan asignaciones fuera de su lugar de origen, brindando apoyo también a sus cónyuges. El objetivo es favorecer condiciones más equitativas de acceso a oportunidades de desarrollo profesional, reconociendo que las decisiones de movilidad impactan en ambas trayectorias.



La forma en que decimos

Comunicación inclusiva es una iniciativa orientada a brindar herramientas para revisar y reflexionar sobre nuestras prácticas de comunicación. El objetivo es promover formas de expresión más respetuosas, que reconozcan la diversidad de trayectorias, identidades y experiencias.



Acceso para todos

La incorporación de herramientas de accesibilidad en los canales internos permite reducir barreras vinculadas a la legibilidad, la distinción de colores y las dificultades visuales o auditivas. Estas soluciones adaptan el formato de los contenidos para facilitar su uso y favorecer un acceso más equitativo a la información.

+ Acciones

Acción	Participantes por año							Total
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Círculos Lean IN	-	23	44	20	20	25	32	164
Maternity Coaching	1	7	5	5	12	7	4	41
Programa de Mentoreo	-	-	27	28	32	14	14	115
Carreras Duales	4	1	3	3	1	2	3	17

PASO A PASO CONSTRUIMOS LA DIVERSIDAD

Un recorrido por todas las iniciativas que integran el programa desde sus inicios hasta hoy, que muestra cómo cada avance contribuye a consolidar una diversidad cada vez más presente en nuestra cultura.







Momento +d

Talleres de microagresiones

Webinar "El camino de la paternidad"

Premio INcluye México por la iniciativa
Tarjetas +d

Charla "Diversidad y discapacidad en
primera persona"

Encuesta de diversidad

2023 2024

Manual de comunicación inclusiva

Protocolo de acompañamiento en
situaciones de violencia doméstica

Sello Plata Equipares Colombia

Clase de lengua de señas

Programa Casa Club

Lanzamiento del programa de
empleo inclusivo

Reverse Mentoring

Caminata de mentoreo en Neuquén

Encuesta a menores de 31 años



Diagnóstico +d

Caminata de mentoreo

Accesibilidad en Microsoft y
Windows

Programa Incluneu

Programa inclusión mujeres
+45 años

Competencia UF Diversidad

IA para lectura de CV

2025

Maternity Coaching 2.0:
guías para madres y líderes +
workshop

Nueva sala de lactancia en
Buenos Aires y Bogotá

Teatro Ciego – Fortín de Piedra,
Buenos Aires y Jornadas de
Dirección

Documental Casa Club – Charla
salud mental

Relevamiento de necesidades
de adaptación de nuevos
ingresos

