

SOMOS +diversidad



ÍNDICE

1

DECLARACIÓN **+d**

2

NUESTRA
GOVERNANCE

3

LO ESENCIAL...

4

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.*
- + Convencidos del valor que aporta la diversidad, Tecpetrol respeta y promueve las características que diferencian a cada colaborador. Esas diferencias catalizan la energía que nutre el trabajo que cada uno 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.*

Firmada el 1 de julio de 2019.

MAPA DE TECPETROL

1108



personas



254

mujeres (23%)



854

varones (77%)

1170 personas

Estos números incluyen a pasantes.

290 mujeres (25%)

880 varones (75%)

Generaciones 4

Generación X

616

Generación Y

299

Generación Z

159

Baby Boomer

34

Datos al 31/12/2023 correspondientes al headcount .



Nacionalidades 12



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 2023



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”.



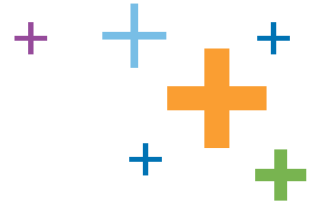
Daniel Valencio,
Vice President Exploration & Development.

“Estoy orgulloso de formar parte de la governance de +d. Celebramos todas las diversidades y entendemos a la comunicación inclusiva como una herramienta que va más allá del habla”.



Ana López,
México Commercial
Sr. Analyst, referente de la comisión de jóvenes.

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



Esteban Grassi,
Ecuador Commercial
& Planning Manager,
referente de discapacidad.

“Me entusiasma que Tecpetrol se preocupe por crear un ambiente de trabajo equitativo. Nuestro desafío es estar atentos a percibir todas las situaciones donde podría haber alguna desigualdad y, de este modo, trabajar para que la situación cambie”.



María Laura García,
Chief Human Resources Officer.

“Reconocemos que existen barreras estructurales a las que se enfrentan especialmente algunas minorías para crecer y desarrollarse hacia puestos jerárquicos. Por eso creemos importante favorecer diálogos entre mujeres y varones, entre las distintas nacionalidades y generaciones hoy presentes en Tecpetrol. Así podemos visibilizar sesgos y trabajar conjuntamente en la búsqueda de soluciones y oportunidades”.



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”.



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
MIRA

Tecpetrol | +d
GENERACIONES

Tecpetrol | +d
DISCAPA

Tecpetrol | +d
DIVER

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.



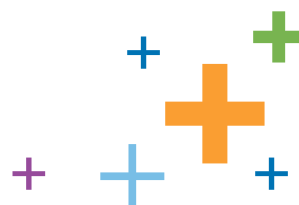
Culturas nacionales

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.



LGTBIQ+

Impulsamos el respeto a las características de cada persona dentro de la comunidad LGTBIQ+. 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.







El programa +d desde sus inicios

+ 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.

+ 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. Un total de 214 colaboradores participaron en ambas ediciones.

214 
participantes
en ambas ediciones.



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. (JULIO 2019)



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. (SEPTIEMBRE 2019)



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. Implementado en 2019, participaron 12 parejas.



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. Fueron 33 participantes de diferentes países como Ecuador, Colombia, México y Argentina las que 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.



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.
(NOVIEMBRE 2019)



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.



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. Con ediciones anuales, 107 personas formaron parte del proyecto, que comenzó a autogestionarse. Después de la primera edición, los propios colaboradores coordinaban los encuentros para generar fortalezas competitivas a partir de la diversidad en la organización.

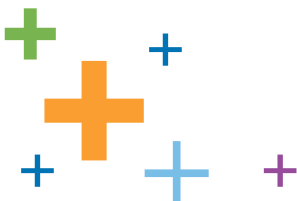
107 

personas formaron parte del proyecto.



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.
(JULIO 2020)



87

participantes
de diferentes
nacionalidades.



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.
(MARZO 2021)



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 durante tres años con 87 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 (2022)



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 Geomchanist Specialist (ABRIL 2021)



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, Colombia Development Sr. Manager. (JUNIO 2021)



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.



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 LGTBIO+** 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



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

(DICIEMBRE 2021)

+ 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.

+ 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 LGBTQ+, 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.

(JULIO 2022).



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, Ecuador
Treasury Team Leader
(SEPTIEMBRE 2022)



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. Unas 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 se 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.

22

miembros



del comité de dirección participaron en Men For Change.



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.



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, Argentina
Production Engineer
(Los Bastos, Neuquén)
(NOVIEMBRE 2022)



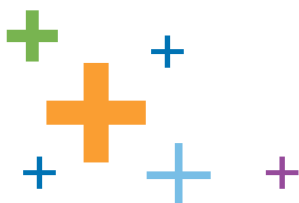
Te escucho

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 Ecuador, Argentina y Colombia.



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.



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.

(DICIEMBRE 2022)



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.



826

personas

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



+ Hablemos de todo

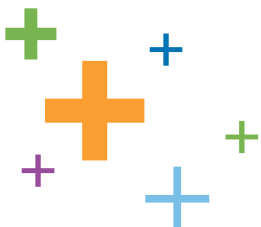
Las formas más sutiles suelen ser las más dañinas. Por eso entre abril y octubre de 2023 realizaron varios **Talleres sobre microagresiones**, como una oportunidad para explorar y comprender las formas imperceptibles pero perjudiciales en las que se manifiesta el prejuicio y la discriminación. 826 colaboradores de México, Colombia, Ecuador y Argentina participaron de la propuesta.

+ 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.

+ 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.





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
(SEPTIEMBRE 2023)



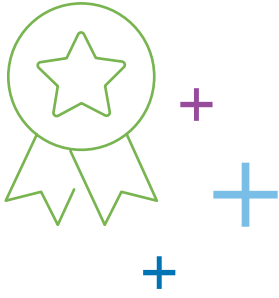
Divino tesoro

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.



Otra medalla

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.



La charla me pareció muy buena y formativa, creo que todos aprendimos muchas cosas y nos dimos cuenta de que tenemos mucho por aprender. (...)

Es muy interesante cómo el programa +d se sigue ampliando. Y ahora se empieza a ver crecimiento en otros ejes, como el de discapacidad en este caso. Creo que hay mucho por hacer en Tecpetrol en este eje, y ojalá próximamente veamos más integración de personas con discapacidad a nuestros equipos”.

Francisco Do Pico,
Ecuador Country Director.
(DICIEMBRE 2023)

Vidas reales

Fue un 3 de diciembre, por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Daniela Aza, una joven profesional de la comunicación que nació con artrogriposis múltiple congénita, contó ante 208 colaboradores su experiencia personal. La **Charla Diversidad y discapacidad en primera persona** se propuso abrir la conversación en la búsqueda de generar conciencia y dar oportunidades de aprender, de manera directa y amena.

Desafío 2030

En 2023 se establecieron objetivos a largo plazo, con un horizonte hasta el año 2030. Estas metas juegan un papel fundamental al proporcionar una guía clara para alinear procedimientos, revisar procesos y dirigir nuestra atención hacia los aspectos que deseamos modificar y mejorar en el desarrollo del programa a través del tiempo.

