

EXPOSIÇÃO. GEE-POL-001

# Política para a riqueza humana

## Grupo Ecopetrol



Nossa  
\* energia

ecopETROL  
GROUP



# Conteúdo

Pag.

---

<b>1.</b> 1) Apresentação .....	3
<b>2.</b> Uma história cada vez mais diversa, equitativa e inclusiva que valoriza o sentimento de pertencimento .....	4
<b>3.</b> Objetivo .....	6
<b>4.</b> Condições gerais .....	7
<b>5.</b> Desenvolvimento .....	11
<b>6.</b> Referências .....	19



**Ecopetrol Tece a Diversidade. Entrega da tapeçaria construída entre os trabalhadores e trabalhadoras do Grupo Ecopetrol e as Tejedoras de Mampuján.**

Bogotá, 21 de maio de 2024

# 1



## \* Apresentação

Este documento intitulado *Política para a Riqueza Humana* contém o objetivo, linhas estratégicas, perspectivas, teoria da mudança, modelo (essência), táticas e recomendações da Estratégia de Riqueza Humana, anteriormente chamada Estratégia de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P).

Por **riqueza humana**, queremos dizer nossa essência como empresa. É um convite para valorizar a diversidade, reconhecer a equidade, promover a inclusão e abraçar a o senso de pertencimento, para todas as pessoas se sentirem seguras e poderem expressar sua autenticidade. A riqueza humana é quem somos e caracteriza cada pessoa no Grupo Ecopetrol. É compreender toda a diversidade e fazer os ajustes necessários para que todas as pessoas possam participar (Alegría Polanía, 2023; & GPTW, 2024).





## Uma história cada vez mais diversa, equitativa e inclusiva que valoriza o sentimento de pertencimento

O Grupo Ecopetrol tem liderado a implementação de práticas de diversidade, equidade, inclusão e pertença (doravante DEI&P), promovidas através de declarações culturais. Isto permitiu-nos ter hoje o conceito de *riqueza humana* como processo fundamental de toda a organização que procura garantir direitos para todas as pessoas. Vamos aprender um pouco sobre a história:

### 2018.

O Grupo Ecopetrol projeta o Programa de Diversidade e Inclusão como uma de suas alavancas estratégicas para talentos organizacionais.

### 2019.

A implementação do Programa de Diversidade e Inclusão começa no âmbito da Reunião de Líderes daquele ano. Do mesmo modo, decreta-se a medida afirmativa com abordagem de gênero para as vagas de liderança.



## 2020.

O *Guia de Diversidade e Inclusão* e o *Guia de Linguagem Inclusiva* permanecem como parte dos documentos do sistema de gestão do Grupo Ecopetrol.

## 2021.

Inclusão da abordagem DEI&P no *Guia dos Aspectos Laborais nas Atividades Contratadas pela Ecopetrol*, para incentivar em nossa cadeia as práticas da DEI&P.

## 2022.

Criação da guia de Diversidade na formação do Conselho de Administração da Ecopetrol.

## 2023.

Neste ano, a abordagem DEI já estava incorporada em vários documentos importantes do Grupo, incluindo: Política Abrangente, Código de Ética e Conduta, *Guia de Direitos Humanos*, entre outros.

- O limiar de mulheres em posições de liderança é excedido em um ponto percentual de 2022 a 2023, passando de 30 para 31 % (note-se que começa em 2018 com 18 %), e as expedições DEI são realizadas para conectar com os territórios.

## 2024.

Pela primeira vez, é projetada uma estratégia integral para a riqueza humana. Esta estratégia visa viver e incorporar a diversidade, a equidade, a inclusão e a pertença à cultura do Grupo Ecopetrol através de produtos e serviços que permitam o diálogo territorial, ambientes seguros para todas as pessoas e a criação de alianças com atores que valorizam a riqueza humana.

- Como parte das ações de Cultura, Desenvolvimento e Experiência, é criado o Primeiro Encontro de Saberes, espaço que reúne todas as empresas do Grupo Ecopetrol para alinhar com a declaração cultural e as ações da Riqueza Humana.
- Alcançamos o Selo de Ouro Equidade, o Selo de Empresas Inclusivas da ANDI e alcançamos mais de 7 mil pessoas através de pedagogia de vanguarda.





## Objetivo

---

Esta política apresenta as diretrizes para a incorporação da abordagem de diversidade, equidade, inclusão e participação no Grupo Ecopetrol. Da mesma forma, fornece orientações para entender a riqueza humana e melhorar sua adoção genuína e integral em todas as áreas da empresa e do Grupo.





## \* Condições gerais

---

### 4.1. Definições

A seguir, são apresentados os principais conceitos-chave a serem considerados na compreensão do conteúdo deste documento.

**Diversidade:** nos convida a valorizar as características que nos tornam pessoas únicas. Reconhecer nossas diferenças e, com elas, o que nos dá autenticidade. Em nossa empresa, a diversidade se reflete em identidade étnica, capacidade física, fisionomia, características genéticas, idade, crenças religiosas, ideologia política ou filosófica, nível educacional, nacionalidade, origem familiar, língua, identidade de gênero, orientação sexual, status socioeconômico e muitas outras características socioculturais.



**Equidade:** implica todas as pessoas terem acesso equitativo a oportunidades sociais e econômicas que permitam o seu desenvolvimento pessoal e profissional. O desafio consiste em encontrar formas de proporcionar uma participação justa, que tenha em conta as barreiras enfrentadas pelas pessoas diversas.

**Inclusão:** está relacionada com a criação de ambientes (processos, práticas e comportamentos) onde as pessoas se sentem bem-vindas, valorizadas e compreendidas a partir de sua identidade, habilidades e experiências únicas. A verdadeira inclusão valoriza a diversidade, respeita e adota os princípios da equidade, garantindo a participação ativa de todas as pessoas nas sociedades.

**Pertença:** a experiência de se sentir parte integrante de um local de trabalho ou comunidade. Ao se sentir parte, cada pessoa dará o seu melhor. Também está estreitamente ligada aos conceitos de diversidade, equidade e inclusão, valorizando todos os aspectos da identidade. Significa tratar todas as pessoas como membros indispensáveis da equipe, incentivando-as a manter sua autenticidade dentro da organização.

**Interseccionalidade:** refere-se às múltiplas identidades ou categorias sociais que se sobrepõem em cada pessoa e que as colocam em locais de privilégio ou opressão, bem como lhes proporcionam vantagens ou desvantagens.

**Violência Baseada no Gênero (GBV):** é qualquer tipo de ato lesivo físico, sexual ou psicológico dirigido contra uma pessoa, ou um grupo de pessoas, por causa de seu gênero. Este termo permite-nos destacar o fato de que as diferenças estruturais de poder baseadas no gênero colocam as mulheres e as meninas em risco de múltiplas formas de violência (ONU Mulheres, 2023).

**Cultura:** é o conjunto de princípios, comportamentos, crenças, normas, hábitos, tradições, atitudes e experiências que guiam as pessoas em uma organização. É um sistema de significados compartilhados que distingue uma organização de outras.

**Acomodações razoáveis:** são modificações e adaptações (acomodações) necessárias e adequadas (razoáveis) no ambiente de trabalho, social, comunicacional, político, cultural, comportamental e físico, a fim de garantir às pessoas o pleno gozo e exercício de todos os seus direitos e liberdades fundamentais em condições, em igualdade de condições com todas as demais pessoas. Essas acomodações são utilizadas para promover a igualdade de oportunidades.

Esses conceitos serão atualizados de forma contextual e periódica.



## 4.2. Documentos Associados

Os seguintes documentos referem-se ao compromisso com a diversidade, equidade, inclusão e pertença.

- Política Integral da Ecopetrol (SGC-POL-001)
- Código de Ética e Conduta (SCI-B-001)
- Guia dos Direitos Humanos (GEE-G-035)
- Guia de Diretrizes Corporativas de TH para Subsidiárias (GEE-G-007)
- Guia do modelo de cultura Ecopetrol (GTH-G-067)
- Guia dos aspectos laborais nas atividades contratadas pela Ecopetrol (GAB-G-013)
- Guia de Linguagem e Comunicação Inclusiva (GTH-G-152)
- Guia de seleção de talentos (GTH-G-056)
- Manifesto de Diversidade e Inclusão na Expressão de Estilo e Vestuário (GTH-G-166)
- Diretrizes para a prevenção e o tratamento do assédio sexual e/ou da discriminação no local de trabalho (SCI-G-005)
- Estratégia para a Gestão Integral do Território (GEE-N-001)
- Procedimento para o Reassentamento de População no Desenvolvimento de Operações e Projetos (GDEP-023)
- Guia para as relações com as comunidades étnicas (GDE-G-006)
- Procedimento para a Realização de Consultas Prévias (GDE-P-008)
- Instrução de Diligência Devida para o Atendimento de Reclamações e Ameaças ou Afetações à Vida Integral Pessoal (SRC-I-001)



## 4.3. Marco legal

O política de Riqueza Humana dará as diretrizes de implementação a todas as empresas do Grupo que têm presença em diferentes países, portanto, o quadro regulamentar que o apoia baseia-se em tratados e normas internacionais.

Dessa forma, esta política adere aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (PRNU); aos Dez Princípios do Pacto Global e às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais; à Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos das Pessoas Afrodescendentes; à Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas; aos Princípios para o Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas; aos Princípios de Conduta para Empresas para a Proteção das Pessoas LGBTI do Pacto Global; aos princípios e diretrizes básicos sobre o direito das vítimas de violações flagrantes das normas internacionais de direitos humanos e de violações graves do direito internacional humanitário de recorrer e obter reparação; à Declaração sobre a Promoção entre a Juventude dos Ideais de Paz, Respeito Mútuo e Compreensão entre os Povos; e à Convenção Interamericana sobre os Direitos Humanos das Pessoas Idosas, comprometendo-se também com o Guia para Empresas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com o Guia sobre Diversidade Étnica no Trabalho da OIT.

Igualmente, compromete-se igualmente a respeitar as disposições dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, a Convenção n.º 169 da OIT e as normas de desempenho estabelecidas pela Sociedade Financeira Internacional (IFC), especialmente as relacionadas ao trabalho e às condições laborais.

Cada país deve ser regido pelos regulamentos locais aplicáveis, a fim de defender o direito à inclusão, o respeito pela diversidade e as práticas de equidade dos dos grupos populacionais diversos priorizados por cada organização do Grupo.





## \* **Desenvolvimento**

---

### 5.1. Por que é importante que o Grupo Ecopetrol aumente a riqueza humana?

O Grupo Ecopetrol pretende estar na vanguarda das empresas energéticas nas suas práticas de DEI&P. Isto, considerando que a implementação de uma abordagem de DEI&P tem um impacto positivo nas organizações. McKinsey & Company, no seu estudo "Diversita matters: América Latina" (2020), conseguiu sondar representantes de mais de 700 empresas da região e de diferentes setores e constatou que empresas com práticas robustas da DEI&P



têm vantagem comparativa com as que não têm, tornando-as mais competitivas.

- Aumenta a inovação e a criatividade em **152%** em relação a outras empresas.
- As pessoas estão mais propensas a aumentar seu desempenho favoravelmente em **77%**.
- Melhora o atendimento ao cliente em **76%**.
- O sentimento de pertença melhora em **72%**.
- A experiência positiva das pessoas atinge um nível satisfatório superior a **50%**.
- Há uma probabilidade **93%** maior de alcançar resultados financeiros acima da média.
- ✕ Destacam-se financeiramente **25%** mais do que os seus pares na região. Na Colômbia, esse número sobe para **28%**, quando líderes com diversidade de gênero estão presentes.
- Embora estes números mostrem uma vantagem significativa derivada de práticas de DEI&P, ainda há desafios na Colômbia, na América Latina e no mundo.
- A participação de mulheres nos conselhos de administração é de **21,2%**, dos quais apenas **0,4%** são mulheres afro-americanas (CESA, 2022).
- ✕ O número de pessoas afro em cargos de gestão não excede **6%**. Para as mulheres indígenas, o número é de 1% (ANDI, 2019).
- A diferença salarial para as pessoas com deficiência ascende a **79,6%**, ou seja, recebem menos do que o salário mínimo legal atual (Romero, 2022).
- A taxa de desemprego da população em idade ativa (15-28 anos) é de **16,5%** em dezembro de 2023 (DANE, 2023).
- Apenas 4 em cada 100 pessoas trans e não binárias assinaram um contrato de trabalho (Centro Nacional de Consultoria, 2016), e 60 % delas não se sentem seguras no seu local de trabalho (SDP, 2021).
- A taxa de desemprego das mulheres migrantes é de 64%; a dos homens é de **33%** (DANE, 2022).
- Se a população vítima do conflito armado (cerca de **9 milhões** de pessoas na Colômbia) fosse produtivamente inserida, as lacunas entre o campo e a cidade seriam colmatadas, com um aumento das exportações (Fundación ANDI, USAID e ACIDI/VOCA, et al, 2019).
- As pessoas LGBTIQ+ sofreram discriminação laboral nos processos de seleção em **80%** das ocasiões (SDP, 2021).



De um ponto de vista intersectorial, todos estes números aumentam significativamente.

Tendo em conta as vantagens e os desafios apresentados, para o Grupo Ecopetrol, a adoção de uma estratégia de diversidade, equidade, inclusão e pertença deve responder às tendências atuais, garantindo a prevalência dos direitos humanos de todas as pessoas sob o princípio da abordagem diferencial. Estas últimas, para tornar visíveis as pessoas excluídas e vulneráveis por diferentes características e, em especial, para chegar a todos os territórios em que a organização está presente. 

## 5.2. Nosso objetivo

 Que cada pessoa que trabalha no Grupo Ecopetrol possa viver a diversidade, a equidade, a inclusão e a pertença através de produtos e serviços que permitam o diálogo territorial, promovam ambientes seguros para todas as pessoas e permitam alianças com atores que valorizem a riqueza humana.

## 5.3. Nosso compromisso

- Contribuir para o desenvolvimento inclusivo e equitativo dos territórios.<sup>1</sup>
- Incorporar uma perspectiva intercultural que respeite a diversidade de gênero e sexual, adaptável às pessoas com deficiência, e uma perspectiva interseccional que compreenda as múltiplas formas de inclusão e exclusão da diversidade.
-  • Construir com todas e para todas as pessoas uma linguagem clara, simples e coerente, mas rigorosa.
- Gerar uma relação estreita e estratégica com as empresas do Grupo Ecopetrol, através da criação de redes e sinergias.
- Criar redes de colaboração com outros setores e organizações (setor privado, governos, organizações da sociedade civil, universidades, cooperação internacional e meios de comunicação).
- Proporcionar espaços e práticas para que as pessoas possam ser autênticas e trabalhar em um lugar psicológica e emocionalmente seguro.

<sup>1</sup> Esta política abrange "território" como a presença institucional do Grupo Ecopetrol nos diferentes municípios, cidades, departamentos, estados (de acordo com cada país) e países. Adicionalmente, incorpora o relacionamento com organizações, coletividades e entidades territoriais.

## 5.4. Nosso modelo

Nosso modelo é articulado com a Essência do Líder do Grupo Ecopetrol, especificamente com o pilar da Conexão e a expressão da integridade, que é elaborado no documento GTH-G-010 Guia para o Desenvolvimento da Liderança em Ecopetrol. Desta forma, a riqueza humana será transmitida através de quatro etapas:

**Eu entendo:** as pessoas têm a capacidade de compreender conceitos, mas também a importância da riqueza humana de uma perspectiva integral.

**Eu abraço:** as pessoas são capazes de abraçar e desfrutar da riqueza humana e estão convencidas de que é uma maneira de contribuir para uma organização e um mundo mais equitativo e inclusivo para todos, todos, como parte de seus processos, sua vida profissional e seu desenvolvimento.

**Eu multiplico:** as pessoas tornam-se líderes da riqueza humana; adquirem um sentimento de pertença à organização, às suas declarações culturais e aos seus valores; e multiplicam a mensagem de respeito a todos os níveis.

**Eu aplico:** as pessoas incorporam ferramentas com uma abordagem de riqueza humana em seu trabalho.



## 5.5. Linhas Estratégicas

As seguintes quatro linhas estratégicas são o marco orientador de todas as ações de riqueza humana. Todas as pessoas e áreas são convidadas a assegurar que qualquer ação centrada na diversidade, equidade, inclusão e pertença seja sustentada a partir de uma ou mais destas linhas:

- 1. Abordagem da riqueza humana nos territórios:** todos os programas, iniciativas, projetos, entre outros, devem ser projetados de acordo com as necessidades e particularidades dos territórios e, portanto, em conformidade com a Declaração Cultural de Ecopetrol (GTH-G-067) e com a Estratégia de Gestão Integral do Território (GEE-N-001).

As ações dessa linha estratégica visam promover a DEI&P por meio de comemorações de datas importantes em termos de riqueza humana, intervenções nos territórios com aliados e empresas do Grupo Ecopetrol, entre outros.

- 2. Pedagogia de vanguarda:** procura fornecer ferramentas práticas, inovadoras e escalonáveis aos diferentes grupos de interesse, através de formação e pedagogia presencial e em linha, campanhas de comunicação com foco pedagógico, estratégias de prevenção da violência de gênero, entre outras.

- 3. Acomodações razoáveis para a riqueza humana:** promovem a adaptação das infraestruturas culturais (comportamentais) e físicas para que todas as pessoas possam participar. Inclui alterações feitas em políticas, processos, procedimentos e formatos que incorporam inclusão e equidade, bem como adaptações em infraestrutura física que permitem acessibilidade para todas as pessoas.

- 4. Relacionamento estratégico, sensível e empático:** consegue construir ações reais e trabalhar em conjunto com todas as partes interessadas, com especial ênfase nas empresas do Grupo Ecopetrol e diversas comunidades, participação em espaços de trabalho e relações com organizações públicas, privadas, acadêmicas, de mídia, da sociedade civil, entre outras.

As empresas do Grupo Ecopetrol devem estar alinhadas com essas linhas estratégicas. Terão um plano de trabalho articulado com os princípios, objetivos, indicadores e metas do Grupo Ecopetrol.



## 5.6. Perspectivas

- **Étnica:** promove o reconhecimento da diversidade étnica, das suas práticas e tradições, bem como das suas necessidades. Esta abordagem inclui os diferentes povos indígenas, bem como as populações afro-colombianas, negras, raciais, palenqueros, povo Rom cigano e migrantes. 
- **Gênero:** promove práticas inclusivas e equitativas visando o bem-estar e a participação das mulheres e das pessoas LGBTQ+ nas várias iniciativas da organização, bem como os desafios enfrentados pelos homens.
- **Gerações:** promove a participação de jovens em fases produtivas e pessoas idosas nos diferentes processos da organização.
- **Deficiência e práticas de cuidado: promove e reconhece os diferentes tipos de deficiência (física, sensorial, mental, psicossocial e múltipla)** bem como o papel dos cuidadores e os ajustamentos que devem ser feitos para garantir a sua participação efetiva. 
- **Reconciliação:** promove a inclusão genuína e imparcial das vítimas, dos ex-combatentes e dos membros reformados das forças de segurança.
- **Grupos socioculturais:** promove práticas participativas e condições iguais para pessoas com diversas formas de pensamento, níveis educacionais, status socioeconômico, religião ou outras características socioculturais que enriquecem as conversas sobre diversidade.

## 5.7. Táticas:

As táticas fazem parte do plano de trabalho e são apresentadas de acordo com as quatro linhas de ação mencionadas. Elas afetarão diferentes empresas e áreas da organização de acordo com suas necessidades e estão divididas em quatro:

- **Comunicação:** tornar visíveis as práticas, as histórias de sucesso e as experiências de riqueza humana para servir de inspiração.
- **Pedagogia:** projetar ações de formação e atualização sobre a riqueza humana para grupos de interesse.
- **Adaptação:** adaptar e atualizar os processos e conceitos existentes.
- **Relacionamento:** criar redes, alianças e relacionamentos com organizações de interesse no Grupo.

Essas táticas devem ser apropriadas e incorporadas ao longo de todo o processo de desenvolvimento de um produto ou serviço da Riqueza Humana.



## 5.8. Nossa abordagem

A estratégia faz parte de uma abordagem de direitos humanos e negócios que busca a plena participação e desenvolvimento de diversas comunidades e indivíduos em toda a cadeia de valor da empresa. Também faz parte da abordagem de desenvolvimento humano, impulsionada por estratégias de talentos organizacionais, que busca melhorar as habilidades de trabalho de todas as pessoas que fazem parte da organização. ✨

Em resumo, incorpora um abordagem territorial que convida à descentralização das conversas e práticas e, portanto, as ações necessárias para uma relação in loco com as comunidades, respeitando suas práticas, tradições e cosmovisões. A estratégia é baseada em uma perspectiva interseccional que permite identificar que a inclusão/exclusão varia quando múltiplos marcadores de diferença estão interligados por identidade de gênero, orientação sexual, etnia, deficiência, idade, nacionalidade, entre outros.

✦ Estas abordagens dialogam com os nossos princípios culturais:

- "A vida primeiro": todas as vidas importam.
- "Ouvimos com respeito e falamos claramente."
- "Somos uma equipe": a DEI&P é construída entre todas as pessoas.
- "Paixão pela excelência": ser uma pessoa respeitosa e inclusiva com diversidade também afeta o ser humano na sua dimensão profissional.

✦

## 5.9. Teoria da mudança

Se incorporarmos diversidade, equidade, inclusão e Inclusão à nossa organização, seremos capazes de contribuir para uma transição energética que respeite as comunidades. Esse respeito afetará positivamente as pessoas que trabalham em nossa organização e em toda a cadeia de valor, com resultados em competitividade, produtividade e inovação para atender ao objetivo final da organização: ser a energia que se transforma.



## 5.10. Produtos e serviços

Correspondem a ações que contribuem para a abordagem integral das pessoas à Estratégia da Riqueza Humana. Para projetar esses produtos e serviços, é necessário levar em conta:

- Sempre que uma iniciativa precisa de ser concebida ou implementada com uma abordagem de riqueza humana, deve ser enquadrada por uma ou mais das quatro linhas estratégicas. Tal permitirá que sejam orientados para indicadores de resultados e metas. Informe sempre a equipe de Riqueza Humana sobre essas iniciativas, pois seu apoio será essencial.
- Utilizar a declaração cultural do Grupo Ecopetrol como elemento orientador das mensagens contidas nos produtos ou serviços a conceber. Isso tornará possível conectar a riqueza humana com a essência de quem somos.
- Medir sempre o impacto da iniciativa. Os padrões sempre recomendam essa prática para implementar ações para melhorar ou aprimorar seus resultados.
- Sempre use linguagem inclusiva em comunicação. Para tal, devem ser seguidas as recomendações do Guia Inclusivo de Línguas e Comunicações. Isso se aplica às representações gráficas.

## 5.11. Nossos canais

Diante de qualquer dúvida ou consulta, entre em contato com a equipe de Riqueza Humana da Vice-Presidência Corporativa de Talento Organizacional da Ecopetrol S.A. ou envie um e-mail para [conexiondiversa@ecopetrol.com.co](mailto:conexiondiversa@ecopetrol.com.co).

Diante de situações de assédio no trabalho, visando incutir medo, intimidação, terror e angústia, causando danos ao trabalho, gerar desmotivação no trabalho ou induzir a renúncia por maus-tratos, perseguição laboral ou discriminação, escreva para o Comitê de Convivência Laboral, no e-mail [comitedeconvivencia@ecopetrol.com.co](mailto:comitedeconvivencia@ecopetrol.com.co).

Diante situações de discriminação ou conduta que violem os princípios do Código de Ética e Conduta, como discriminação, violência de gênero e qualquer conduta que viole o respeito como um dos princípios fundamentais do Código de Ética e Conduta, recorra a um dos seguintes canais:

Portal da Web <http://lineaetica.ecopetrol.com.co>

Bogotá: 310 315 8600, extrato. 43900

Algumas destas situações podem ser demasiado confusas! Se você não souber o que fazer ou souber que aconteceu com outra pessoa, obtenha orientação geral ou assessoria no Consultório Ético: 310 315 8600 ext. 59052 (terça-feira e sexta-feira, das 8 às 12 horas).

Página 19



# Referências

- Alegría Polanía, A. (2023). *Inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó: experiencias y situaciones*. Universidad Nacional de Colombia. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/85095/6228217.2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 
- Asociación Nacional de Empresas de Colombia ANDI. (2019). *La inclusión de minorías étnicas: una ventaja competitiva para las empresas en Colombia*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura\\_637068180307564233.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Minorias%20Etnicas%20Lectura_637068180307564233.pdf)
- Centro Nacional de Consultoría (2021). *Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT*. Recuperado de: Solo 4 de cada 100 personas trans en el país tienen un contrato laboral: Cámara de Comerciantes LGBT - Forbes Colombia 
- Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA (2022). *Las mujeres afro son apenas el 0,4% en juntas directivas*. Recuperado de: *Revista Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/las-mujeres-afro-son- apenas-el-0-4-en-juntas-directivas-569700>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Recuperado de: [anex-GEIHMLJ-ago-oct2024.xlsx](#) 
- Fundación ANDI, USAID y ACDI/VOCA (2019). Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018 -2019. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.andi.com.co/uploads/inei.pdf>
- McKinsey & Company. (2022). *Diversity Matters. Latin America Socioeconomic diversity in the workplace matters. How companies can take action toward equity and inclusion*. Recuperado de: <https://diversitymatters-latam-2022.mckinsey.com/>
- ONU Mujeres (2023). *La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo*. Recuperado de: <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>



- Romero, B. (2022). *796 mil pesos, el ingreso promedio mensual de las personas con discapacidad en 2022*. Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/categorias/sociedad/796-mil-pesos-el-ingreso-promedio-mensual-de-las-personas-con-discapacidad-en-2022>
- Secretaría Distrital de Planeación (2021). *El 60 % de la comunidad LGBTI en Bogotá ha sido discriminada en su trabajo: alcaldía*. Recuperado de: El 60 % de la comunidad LGBTI en Bogotá ha sido discriminada en su trabajo: alcaldía - Infobae



Nossa  
\* energia

