

Política para la Riqueza Humana

Grupo Ecopetrol



Nuestra
energía

GRUPO
ecopetrol



Contenido

Pag.

1. Presentación	3
2. Una historia cada vez más diversa, equitativa, incluyente y que valora la pertenencia	4
3. Objetivo	6
4. Condiciones generales	7
5. Desarrollo	11
6. Referencias	19



Ecopetrol Teje la Diversidad. Entrega del tapiz construido entre trabajadores y trabajadoras del Grupo Ecopetrol y las Tejedoras de Mampuján.

Bogotá, 21 de mayo de 2024



* **Presentación**

El presente documento titulado *Política para la riqueza humana* contiene el objetivo, las líneas estratégicas, perspectivas, teoría de cambio, modelo (esencia), tácticas y recomendaciones de la Estrategia de Riqueza Humana, anteriormente llamada Estrategia de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEI&P).

Por **riqueza humana** entendemos nuestra esencia como compañía. Es una invitación a valorar la diversidad, reconocer la equidad, potenciar la inclusión y adoptar la pertenencia, para que todas las personas se sientan seguras y puedan expresar su autenticidad. La riqueza humana es lo que somos y nos caracteriza a cada persona en el Grupo Ecopetrol. Es comprender toda la diversidad y realizar ajustes necesarios para que todas las personas puedan participar (Alegría Polanía, 2023; & GPTW, 2024).





Una historia cada vez más diversa, equitativa, incluyente y que valora la pertenencia

El Grupo Ecopetrol ha liderado la implementación de prácticas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (en adelante DEI&P), impulsadas a través de la declaración cultural. Esto ha posibilitado que hoy contemos con el concepto de *riqueza humana* como un proceso fundamental para toda la organización que busca la garantía de derechos para todas las personas. Conozcamos un poco de la historia:

2018.

El Grupo Ecopetrol diseña el Programa de Diversidad e Inclusión como una de sus palancas estratégicas para el talento organizacional.

2019.

Empieza la ejecución del Programa de Diversidad e Inclusión en el marco del Encuentro de Líderes de ese año. Así mismo, se decreta la medida afirmativa con enfoque de género para las vacantes de liderazgo.



2020.

La Guía de diversidad e inclusión y la Guía de lenguaje incluyente quedan como parte de los documentos en el sistema de gestión del Grupo Ecopetrol.

2021.

Inclusión del enfoque DEI en la *Guía de aspectos laborales en actividades contratadas por Ecopetrol*, para incentivar en nuestra cadena las prácticas DEI.

2022.

Creación de la Política de Diversidad en la conformación de la Junta Directiva de Ecopetrol.

2023.

Para este año el enfoque DEI ya estaba incorporado en varios documentos importantes del Grupo dentro de los que se destacan: la Política Integral, el Código de Ética y Conducta, la *Guía de derechos humanos*, entre otros.

- Se supera el umbral de mujeres en cargos de liderazgo en un punto porcentual de 2022 a 2023, pasando del 30 al 31% (cabe resaltar que inicia en 2018 con 18%), y se realizan las Expediciones DEI para conectar con los territorios.

2024.

Por primera vez, se diseña una estrategia integral para la riqueza humana. Esta estrategia tiene como objetivo vivir e incorporar la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en la cultura del Grupo Ecopetrol a través de productos y servicios que permitan el diálogo territorial, ambientes seguros para todas las personas y la generación de alianzas con actores que valoren la riqueza humana.

- Como parte de las acciones de Cultura, Desarrollo y Experiencia, se crea el Primer Encuentro de Saberes, un espacio que convoca a todas las empresas del Grupo Ecopetrol para alinearse con la declaración cultural y las acciones de Riqueza Humana.
- Logramos el Sello Oro Equipares, el Sello de Empresas Incluyentes de la ANDI y llegamos a más de 7 mil personas mediante pedagogía de vanguardia.





Objetivo

Esta política presenta los lineamientos para la incorporación del enfoque de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en el Grupo Ecopetrol. Asimismo, brinda orientaciones para comprender la riqueza humana y potenciar su adopción genuina e integral en todas las áreas de la compañía y el Grupo.





* Condiciones generales

4.1. Definiciones

A continuación, se presentan los conceptos clave que se deben tener en cuenta para la comprensión del contenido del presente documento.

Diversidad: nos invita a valorar las características que nos hacen personas únicas. A reconocer nuestras diferencias y, con ellas, lo que nos da autenticidad. En nuestra compañía, la diversidad se refleja en la identidad étnica, la capacidad física, la fisonomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, identidad de género, orientación sexual, nivel socioeconómico y muchas otras características socioculturales ¡Te invitamos a acoger la diversidad!.



Equidad: implica que todas las personas puedan tener acceso justo a oportunidades sociales y económicas que posibiliten su desarrollo personal y profesional. El reto es encontrar formas de proveer una participación justa, que considere las barreras que han enfrentado las personas diversas.

Inclusión: se relaciona con la creación de entornos (procesos, prácticas y comportamientos) donde las personas se sientan bienvenidas, valoradas y comprendidas desde su identidad, habilidades y experiencias únicas. La inclusión real valora la diversidad, respeta y adopta los principios de la equidad, para que todas las personas puedan participar activamente en las sociedades.



Pertenencia: es la experiencia de sentirse parte integral de un lugar de trabajo o de una comunidad. Al sentirse parte, cada persona dará lo mejor de sí. También se conecta estrechamente con los conceptos de diversidad, equidad e inclusión, al valorar todos los aspectos de la identidad. Significa tratar a todas las personas como miembros indispensables del equipo, alentándolas a mantener su autenticidad dentro de la organización.



Interseccionalidad: se refiere a las múltiples identidades o categorías sociales que están superpuestas en cada persona y que la ubican en lugares de privilegio u opresión, así como le brindan ventajas o desventajas.

Violencias basadas en género (VBG): son todo tipo de acto dañino físico, sexual o psicológico dirigido contra una persona, o un grupo de personas, debido a su género. Este término nos permite subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género ponen a mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia (ONU Mujeres, 2023).



Cultura: es el conjunto de principios, comportamientos, creencias, normas, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que guían a las personas en una organización. Es un sistema de significados compartidos que distingue a una organización de otras.

Ajustes razonables: son modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) del entorno laboral, social, comunicacional, político, cultural, actitudinal y físico para garantizar a las personas el pleno goce y ejercicio de todos sus derechos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con todas las demás personas. Estos ajustes se usan para promover la igualdad de oportunidades.



Estos conceptos se actualizarán de manera contextual y periódica.



4.2. Documentos asociados

A continuación, se referencian los documentos relacionados con el compromiso por la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia.

- Política Integral de Ecopetrol (SGC-POL-001)
- Código de Ética y Conducta (SCI-B-001)
- Guía de derechos humanos (GEE-G-035)
- Guía de lineamientos corporativos de TH para filiales (GEE-G-007)
- Guía modelo de cultura Ecopetrol (GTH-G-067)
- Guía de aspectos laborales en actividades contratadas por Ecopetrol (GAB-G-013)
- Guía de lenguaje y comunicación incluyente (GTH-G-152)
- Guía de selección de talento (GTH-G-056)
- Manifiesto de diversidad e inclusión en la expresión del estilo y el vestuario (GTH-G-166)
- Guía para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral (SCI-G-005)
- Estrategia para la Gestión Integral del Territorio (GEE-N-001)
- Procedimiento para el reasentamiento de población en desarrollo de operaciones y proyectos (GDEP-023)
- Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas (GDE-G-006)
- Procedimiento para la realización de consultas previas (GDE-P-008)
- Instructivo de debida diligencia para la atención de quejas y amenazas o afectaciones a la vida integral personal (SRC-I-001)



4.3. Marco legal

La política de riqueza humana dará los lineamientos de implementación a todas las empresas del Grupo que tienen presencia en los diferentes países, por lo tanto, el marco normativo que la sustenta está basado en los tratados y la normativa internacional.

De esta forma, la presente política se adhiere a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU); a los Diez Principios del Pacto Mundial y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; a la Declaración sobre los Derechos Humanos de las Personas Afrodescendientes de Naciones Unidas; a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas, a los Principios de Conducta para las Empresas para la Protección de las Personas LGTBI del Pacto Mundial, a los principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, a la Declaración sobre el fomento entre la juventud de los ideales de paz, respeto mutuo y entendimiento entre los pueblos; y a la Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos de las Personas Mayores, y se compromete con la *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad* y con la *Guía de diversidad étnica en el trabajo de la OIT*.

Igualmente, se compromete con seguir lo establecido en los Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, el Convenio 169 de la OIT, y las Normas de Desempeño establecidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC), en especial las relacionadas con trabajo y condiciones laborales.

Cada país deberá regirse bajo la normativa local aplicable para sustentar el derecho a la inclusión, el respeto a la diversidad y a las prácticas de equidad de los grupos poblacionales diversos priorizados por cada organización del Grupo.





* **Desarrollo**

5.1. ¿Por qué es importante para el Grupo Ecopetrol potenciar la riqueza humana?

El Grupo Ecopetrol tiene como meta estar a la vanguardia de las empresas del sector energético en sus prácticas DEI&P. Esto, teniendo en cuenta que implementar un enfoque DEI&P impacta positivamente a las organizaciones. McKinsey & Company, en su estudio “Diversity matters: América Latina” (2020), logró encuestar a representantes de más de 700 compañías de la región y de diferentes sectores y encontró que las empresas con prácticas



robustas de DEI&P tienen una ventaja comparativa con aquellas que no las tienen, haciéndolas más competitivas. En las empresas:

- Aumenta la innovación y creatividad en un **152%** con respecto a otras compañías.
- Las personas son más propensas a aumentar su desempeño en un **77%** de forma favorable. 
- Mejora el servicio al cliente en un **76%**.
- El sentido de pertenencia mejora en un **72%**.
- La experiencia positiva de las personas alcanza un nivel satisfactorio superior al **50%**.
- Hay un **93%** más de probabilidad de lograr resultados financieros superiores al promedio.
- Se destacan financieramente un **25%** más que sus pares en la región. En Colombia esta cifra asciende al **28%**, cuando se tienen líderes con diversidad de género. 

Si bien estas cifras muestran una ventaja significativa derivada de las prácticas DEI&P, aún hay retos en Colombia, América Latina y en el mundo.

- La participación de las mujeres en juntas directivas es del **21,2%**, de las cuales solo el **0,4%** son mujeres afro (CESA, 2022).
 - Las personas afro en cargos directivos no sobrepasan el **6%**. En el caso de las indígenas, la cifra es del **1%** (ANDI, 2019). 
 - La brecha salarial de las personas con discapacidad asciende al **79,6%**, es decir, reciben menos del salario mínimo legal vigente (Romero, 2022).
 - La tasa de desocupación de la población en edad de trabajar (15 a 28 años) es del **16,5%** a diciembre de 2023 (DANE, 2023).
 - Solo 4 de cada 100 personas trans y no binarias han firmado un contrato laboral (Centro Nacional de Consultoría, 2016), y el **60%** de ellas no se sienten seguras en su lugar de trabajo (SDP, 2021).
 - La tasa de desempleo de mujeres migrantes asciende al **64%**; la de los hombres, al **33%** (DANE, 2022).
 - Si se insertara productivamente a la población víctima del conflicto armado (cerca de **9 millones** de personas en Colombia), se cerrarían las brechas entre el campo y la ciudad, con un incremento en las exportaciones (Fundación ANDI, USAID y ACIDI/VOCA, et al, 2019).
 - Las personas LGBTQ+ han sufrido discriminación laboral en los procesos de selección en un **80%** de las ocasiones (SDP, 2021).
- 

Desde una mirada interseccional, todas estas cifras aumentan significativamente.

Teniendo en cuenta las ventajas y retos expuestos, para el Grupo Ecopetrol adoptar una estrategia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia debe responder a las tendencias actuales, haciendo prevalecer los derechos humanos de todas las personas bajo el principio de enfoque diferencial. Esto último, con el fin de visibilizar a las personas excluidas y vulnerabilizadas por diferentes características y, especialmente, llegar a todos los territorios en los que la organización tiene presencia. 

5.2. Nuestro objetivo

 Que cada persona que trabaja en el Grupo Ecopetrol pueda vivir la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia a través de productos y servicios que permitan el diálogo territorial, propicien ambientes seguros para todas las personas y posibiliten alianzas con actores que valoren la riqueza humana.

5.3. Nuestro compromiso

- Aportar al desarrollo inclusivo y equitativo de los territorios.¹
- Incorporar una mirada intercultural y respetuosa con la diversidad de género y sexual, adaptable a las personas con discapacidad, y una perspectiva interseccional que comprenda las múltiples formas de inclusión y exclusión desde las diversidades.
-  • Construir con todas y para todas las personas un lenguaje claro, sencillo y coherente pero riguroso.
- Generar un relacionamiento cercano y estratégico con las empresas del Grupo Ecopetrol, a través de la creación de redes de trabajo y sinergias.
- Crear redes colaborativas con otros sectores y otras organizaciones (sector privado, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, academia, cooperación internacional y medios de comunicación).
- Propiciar espacios y prácticas para que las personas puedan ser auténticas y trabajar en un lugar psicológica y emocionalmente seguro.

¹ La presente política comprende "territorio" como la presencia institucional del Grupo Ecopetrol en los diferentes municipios, ciudades, departamentos, Estados (de acuerdo a cada país), y países. Adicionalmente, incorpora el relacionamiento con organizaciones, colectividades y entidades territoriales.

5.4. Nuestro modelo

Nuestro modelo se articula con la Esencia del Líder del Grupo Ecopetrol, específicamente con el pilar de Conexión y la expresión de integro, que se profundiza en el documento GTH-G-010 Guía para el Desarrollo del Liderazgo en Ecopetrol. De esta forma, la riqueza humana será transmitida mediante cuatro pasos:

Lo entiendo: las personas tienen la capacidad de comprender conceptos, pero también la importancia de la riqueza humana desde una mirada integral.

Lo abrazo: las personas logran abrazar y disfrutar la riqueza humana y se convencen de que es una forma de contribuir a una organización y a un mundo más equitativo e incluyente para todos, todas y todes, como parte de sus procesos, su vida profesional y su desarrollo.

Lo multiplico: las personas se convierten en líderes de la riqueza humana; adquieren sentido de pertenencia a la organización, sus declaraciones culturales y valores; y multiplican el mensaje del respeto en todos los niveles.

Lo aplico: las personas incorporan herramientas con enfoque de riqueza humana en su trabajo.



5.5. Líneas estratégicas

Las siguientes cuatro líneas estratégicas son el marco orientador de todas las acciones de riqueza humana. Se invita a todas las personas y áreas para que cualquier acción con enfoque de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia sea sustentada desde alguna o algunas de estas líneas:

- 1. Enfoque de riqueza humana en los territorios:** todos los programas, iniciativas, proyectos, entre otros, deben diseñarse de acuerdo con las necesidades y particularidades de los territorios y, por ende, en línea con la Declaración Cultural de Ecopetrol (GTH-G-067) y con la Estrategia de Gestión Integral del Territorio (GEE-N-001).

Las acciones en esta línea estratégica están encaminadas a promover la DEI&P a través de conmemoraciones de fechas importantes en materia de riqueza humana, intervenciones en los territorios con aliados y empresas del Grupo Ecopetrol, entre otros.

- 2. Pedagogía a la vanguardia:** busca brindar herramientas prácticas, innovadoras y escalables a los diferentes grupos de interés, a través de formación y pedagogía presencial y en línea, campañas de comunicaciones con enfoque pedagógico, estrategias de prevención de violencias basadas en género, entre otras.

- 3. Ajustes razonables para la riqueza humana:** potencian la adaptación de infraestructura cultural (comportamientos) y física para que todas las personas puedan participar. Incluye las modificaciones realizadas a políticas, procesos, procedimientos y formatos que materialicen la inclusión y la equidad, así como adaptaciones a la infraestructura física que permitan la accesibilidad para todas las personas.

- 4. Relacionamiento estratégico, sensible y empático:** logra construir acciones reales y trabajar de la mano con todos nuestros grupos de interés, con especial énfasis en las empresas del Grupo Ecopetrol y las comunidades diversas, la participación en espacios de trabajo y relacionamiento con organizaciones públicas, privadas, academia, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

Las empresas del Grupo Ecopetrol deberán estar alineadas a estas líneas estratégicas. Tendrán un plan de trabajo articulado a los principios, objetivos, indicadores y metas del Grupo Ecopetrol.



5.6. Perspectivas

- **Étnica:** promueve el reconocimiento de la diversidad étnica, sus prácticas y tradiciones, así como sus necesidades. Este enfoque comprende los diferentes pueblos indígenas, así como los pueblos afrocolombianos, negros, raizales, palenqueros, pueblo rom gitano y las poblaciones migrantes.
- **Género:** promueve las prácticas de inclusión y equidad orientadas al bienestar y participación de mujeres y personas LGBTIQ+ en las diferentes iniciativas de la organización, así como los desafíos que afrontan los hombres.
- **Generaciones:** promueve la participación de juventudes en etapas productivas y personas adultas mayores en los diferentes procesos de la organización.
- ✘ • **Discapacidad y prácticas del cuidado:** promueve y reconoce los diferentes tipos de discapacidad (física, sensorial, mental, psicosocial y múltiple), así como el rol de las personas cuidadoras y los ajustes que se deben hacer para garantizar su participación efectiva.
- **Reconciliación:** promueve la inclusión real y sin sesgos de personas víctimas, excombatientes y personas retiradas de fuerza pública.
- **Grupos socioculturales:** promueve prácticas de participación e igualdad de condiciones para personas con diversas formas de pensamiento, niveles educativos, socioeconómicos, religión u otra característica sociocultural que enriquezca las conversaciones sobre la diversidad.

5.7. Tácticas:

Las tácticas son parte del plan de trabajo y están presentadas de acuerdo con las cuatro líneas de acción mencionadas. Estas impactarán los diferentes negocios y áreas de la organización según su necesidad y se dividen en cuatro:

- **Comunicación:** visibilizar prácticas, historias de éxito y experiencias de riqueza humana para que sirvan como inspiración.
- **Pedagogía:** diseñar acciones de formación y actualización sobre riqueza humana a grupos de interés.
- **Adecuación:** adecuar y actualizar procesos y conceptos existentes.
- **Relacionamiento:** crear redes, alianzas y relaciones con organizaciones de interés del Grupo.

Estas tácticas deben ser apropiadas e incorporadas en todo el proceso de desarrollo de un producto o servicio de Riqueza Humana.



5.8. Nuestro enfoque

La estrategia se enmarca en un enfoque de derechos humanos y empresa que busca la participación y desarrollo pleno de las comunidades y personas diversas en toda la cadena de valor de la compañía. También se inserta en el enfoque de desarrollo humano, impulsado por las estrategias de talento organizacional, con las que se busca potenciar las habilidades de trabajo de todas las personas que son parte de la organización. 

En suma, incorpora un enfoque de territorio que invita a descentralizar las conversaciones y prácticas y, así, entablar acciones necesarias para un relacionamiento *in situ* con las comunidades, respetando sus prácticas, tradiciones y cosmovisiones. La estrategia se apoya en una perspectiva interseccional que posibilita identificar que la inclusión/exclusión varía cuando se entrecruzan múltiples marcadores de diferencia por identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, edad, nacionalidad, entre otras. 

Estos enfoques dialogan con nuestros principios culturales:

- “Primero la vida”: todas las vidas importan.
- “Escuchamos con respeto y hablamos con claridad”.
- “Somos un solo equipo”: la DEI&P se construye entre todas las personas.
- “Pasión por la excelencia”: ser una persona respetuosa e incluyente con la diversidad también impacta al ser humano en su dimensión profesional. 

5.9. Teoría de cambio

Si incorporamos integralmente la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia en nuestra organización, lograremos aportar a una transición energética respetuosa con las comunidades. Ese respeto impactará de forma positiva a las personas que trabajan en nuestra organización y a toda la cadena de valor, con resultados en materia de competitividad, productividad e innovación para cumplir con el propósito superior de la organización: ser energía que transforma.



5.10. Productos y servicios

Corresponden a las acciones que contribuyen a que las personas se aproximen de manera integral a la Estrategia de Riqueza Humana. Para diseñar estos productos y servicios, es necesario tener en cuenta:

- Siempre que se requiera diseñar o implementar una iniciativa con enfoque de riqueza humana, se debe enmarcar en alguna(s) de las cuatro líneas estratégicas. Esto permitirá orientarlas a los indicadores y metas de resultado. Informar siempre al equipo de Riqueza Humana sobre estas iniciativas, pues su acompañamiento será fundamental. 
- Usar la declaración de cultura del Grupo Ecopetrol como un elemento guía de los mensajes dentro de los productos o servicios por diseñar. Esto permitirá conectar la riqueza humana con la esencia de lo que somos.
- Medir siempre el impacto de la iniciativa. Los estándares siempre recomiendan esta práctica para implementar acciones de mejora o potenciar sus resultados. 
- Usar siempre lenguaje incluyente en la comunicación. Para esto, se deben seguir las recomendaciones de la *Guía de lenguaje y comunicación incluyente*. Esto aplica para las representaciones gráficas.

5.11. Nuestros canales

Frente a cualquier inquietud o consulta, acude al equipo de Riqueza Humana de la Vicepresidencia Corporativa de Talento Organizacional de Ecopetrol S.A., o escribe al correo conexiondiversa@ecopetrol.com.co. 

Ante situaciones de acoso laboral, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia por maltrato laboral, persecución laboral o discriminación, escribe al Comité de Convivencia Laboral, al correo comitedeconvivencia@ecopetrol.com.co.

Ante situaciones de discriminación o conductas que trasgredan los principios del Código de Ética y Conducta como discriminación, violencias basadas en género y cualquier conducta que trasgreda el respeto como uno de los principios fundamentales del código de ética y conducta, acude a cualquiera de los siguientes canales:

Portal web <http://lineaetica.ecopetrol.com.co>

Bogotá: 310 315 8600, ext. 43900

¡Algunas de estas situaciones pueden ser demasiado confusas! Si no sabes qué hacer o si conoces que le pasó a alguien más, obtén orientación general o asesoría al Consultorio Ético: 310 315 8600 ext. 59052 (martes y viernes, de 8 a.m. a 12 p.m.).



Referencias

- Alegría Polanía, A. (2023). *Inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó: experiencias y situaciones*. Universidad Nacional de Colombia. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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



Nuestra
energía



GRUPO
ecopETROL

