

Ecopetrol, el rostro femenino de la energía

Cómo Ecopetrol está transformando la equidad laboral en Colombia.

En el imaginario colectivo, la industria del petróleo y el gas fue, durante décadas, un territorio reservado casi exclusivamente para hombres. Cascos, botas de seguridad y campos de producción integraban un escenario donde la presencia de mujeres era la excepción y no la regla. Sin embargo, en el corazón de la empresa más grande de Colombia, se gesta una revolución silenciosa pero imparable. Ecopetrol no solo está transformando moléculas en energía; está evolucionando su cultura organizacional para convertirse en el referente de equidad de género en el país.

Desde 2018, la compañía emprendió una hoja de ruta ambiciosa. Lo que comenzó como un programa de diversidad se ha consolidado hoy en la Política de Riqueza Humana, un modelo estratégico que entiende la diversidad no como una cuota, sino como un motor de innovación y sostenibilidad, clave para los retos de la transición energética.

Un salto cuántico en las cifras

Los datos hablan con la contundencia de los hechos. En 2018, la participación femenina en la estatal petrolera era del 22%. Siete años después, en 2025, esa cifra ha ascendido al 26%, representando a 2.577 mujeres que hoy lideran procesos críticos en toda la cadena de valor.

Pero el cambio más significativo se observa en los niveles de toma de decisiones. Ecopetrol ha logrado romper el denominado "techo de cristal". En 2018 solo el 17,6% de los

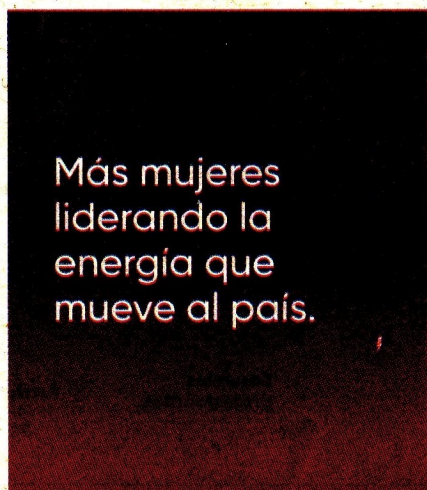


cargos de liderazgo eran ocupados por mujeres, hoy esa cifra alcanza un histórico 30,03%.

Victoria Sepúlveda, vicepresidenta corporativa de Talento Organizacional de Ecopetrol, reflexiona sobre este avance: "No se trata solo de abrir puertas, sino de asegurar que las mujeres tengan la posibilidad de un liderazgo con impacto. Al pasar de 119 a 224 mujeres en posiciones de liderazgo, enviamos un mensaje claro: el talento no tiene género y la visión de las mujeres es vital para la seguridad y la transición energética del país".

Rompiendo barreras en el campo operativo

Uno de los hitos más inspiradores de esta gestión es la incursión de mujeres en roles tradicionalmente masculinizados. Soldadoras, me-



cánicas, electricistas y operadoras de planta están redefiniendo lo que significa trabajar "en campo". El número de mujeres en cargos operativos pasó de 183 en 2018 a 234 en 2025.

Este incremento del 11,56% en la base operativa no es accidental. Es el resultado de estrategias orientadas a reducir barreras históricas de empleabilidad. La presencia de mujeres en estas áreas críticas no solo fortalece la seguridad operacional, sino que mejora la calidad en la toma de decisiones gracias a equipos más diversos e integrales.

La clave del éxito

¿Cómo logró Ecopetrol estos resultados en un sector tan tradicional? La respuesta reside en una combinación de medidas afirmativas y programas de acompañamiento:

- **Medida afirmativa de selección:** La compañía implementó la medida de contar con al menos una candidata mujer en las ternas para cargos de liderazgo.
- **Talento STEM:** Hoy, 1.508 mujeres se desempeñan en roles de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), áreas clave para la transición energética.
- **Formación y mentoría:** Programas de sucesión y mentoría han permitido que el talento interno femenino se proyecte hacia las juntas directivas. De hecho, la Junta Directiva de Ecopetrol pasó de un 0% de participación femenina en 2018 a un 33% en 2025.
- **Respeto:** La implementación del Sello Equipares y la formación constante en prevención de violencias basadas en género han creado un entorno donde la mujer se siente segura y valorada.

"Seguir cerrando brechas en equidad es una tarea de todos los días. En Ecopetrol entendemos que nuestra responsabilidad trasciende las paredes de la organización; buscamos ser un faro que ilumine el camino para que más niñas y jóvenes vean en la ingeniería y la energía un proyecto de vida posible y exitoso", afirma Victoria Sepúlveda.

Un futuro con enfoque de riqueza humana

La consolidación de la Política de Riqueza Humana en 2024 y 2025 ha integrado conceptos de interseccionalidad y enfoque territorial. Esto significa que Ecopetrol no solo busca mujeres, sino que busca diversidad étnica, personas con discapacidad y víctimas del conflicto, asegurando que el 56% del talento total incorporado en 2025 sea diverso.

El equilibrio entre la vida laboral y personal, junto con políticas de corresponsabilidad familiar, han convertido a Ecopetrol en un lugar donde el crecimiento profesional no exige sacrificar el bienestar personal.

Hoy, Ecopetrol no solo es la Iguana que mueve al país; es una organización con rostro de mujer y humano que demuestra que la equidad es, en última instancia, el mejor negocio para una sociedad que busca el progreso.

