

Por José Caparros y Camila Bernal

# EL PRECIO DE LA DIVERSIDAD

LAS EMPRESAS HAN HECHO DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD LA MEJOR INVERSIÓN A LARGO PLAZO. ESTÁ DEMOSTRADO QUE CUANDO SE FORTALECEN EN ESTA MATERIA SON MÁS RENTABLES, TIENEN MEJOR IMAGEN CORPORATIVA Y LLEGAN A SEGMENTOS DE CLIENTES QUE NO TENÍAN. FORBES PRESENTA UN LISTADO DE AQUELLAS QUE LLEVAN LA DELANTERA EN ESTE CAMINO.



Los vientos de diversidad e inclusión se han ganado un espacio central en la gestión de talento en las organizaciones. Empresas de todas las industrias se están comprometiendo con una noción que no solo incluye la diversidad sexual, sino también la equidad de género, de etnias, de personas con capacidades especiales y hasta de aquellos que tienen condiciones socioeconómicas adversas.

Esta no es una realidad lejana para Colombia. Cifras del Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del Cesa detallan que actualmente de 891 miembros de juntas directivas en Colombia, 199 son mujeres. Mónica Contreras,

miembro fundador del Club del 30%, explica que “en los últimos seis años, 74 nuevas mujeres han logrado ocupar estos puestos”. Es decir, en 2018 el total era de 125. Por eso, aunque la proporción sigue pareciendo pequeña, el avance es una buena noticia para el sector empresarial colombiano, que sigue creciendo en la equidad.

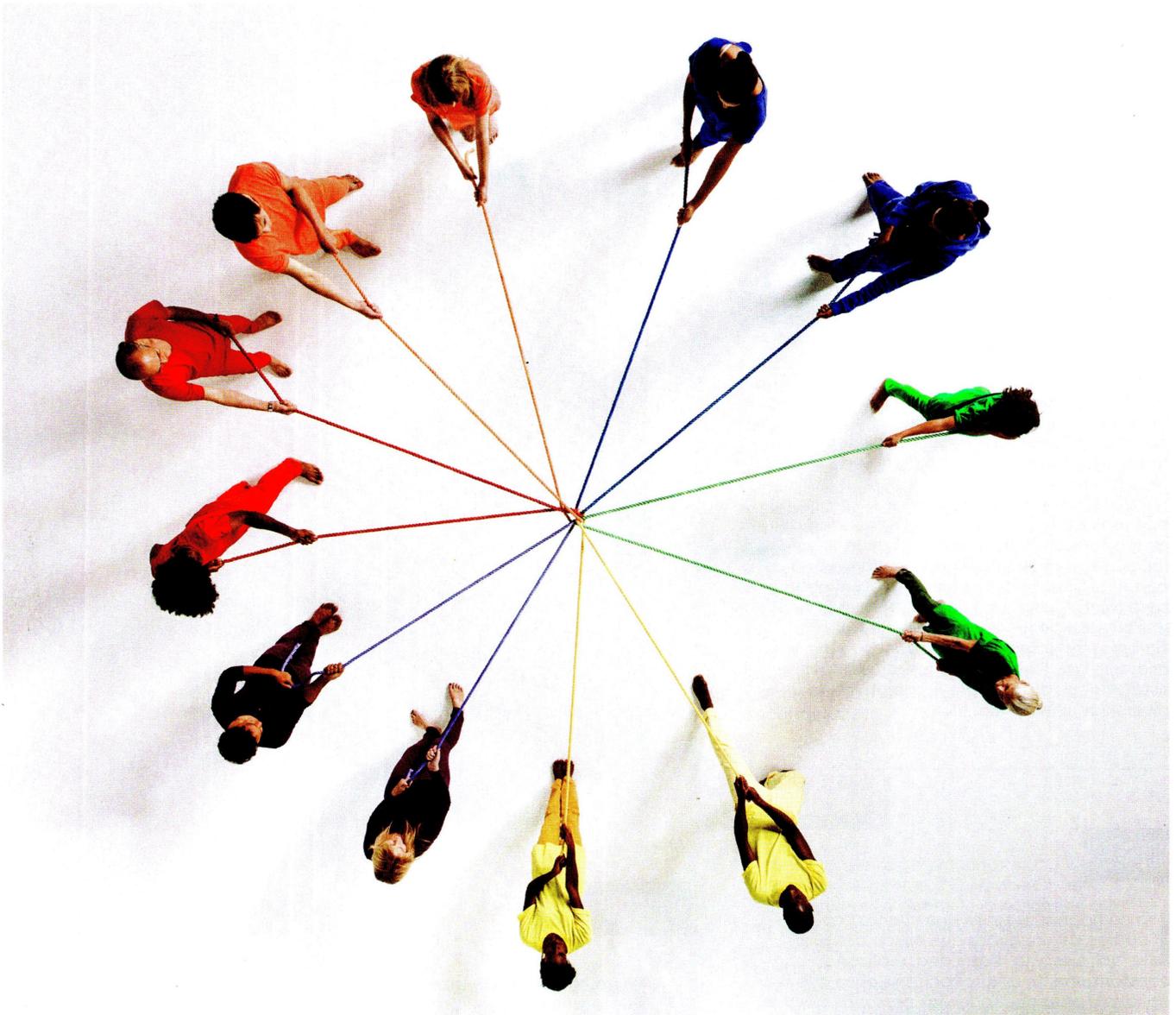
**Forbes** consideró el año pasado que la empresa más amigable para las mujeres en todo el mundo tiene su sede principal en Medellín: Grupo Argos. La empresa fue destacada entre 400 compañías de todo el planeta, entre otras cosas, porque a la fecha 50% de los cargos de la alta dirección de la compañía son ocupados por mujeres incluyendo su junta directiva que es presidida por una mujer.

Cuando se trata de diversidad sexual el país ha sabido visibilizar a un segmento de esa población –que en Colombia es el 6,5% de los ciudadanos, de acuerdo con datos del Dane–. Aunque actualmente la tasa de ocupación

de la población diversa es del 65,9% (entre 2021 y 2022), desde la Cámara de Comerciantes LGBTIQ+ dicen que hay una deuda con personas trans y ciudadanos con enfermedades como el VIH, quienes continúan siendo menos considerados durante un proceso de selección de personal y sufriendo discriminación.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta Pulso Social del Dane revelaron que aunque la comunidad LGBTIQ+ tiene un alto grado de educación y preparación, es la más desempleada.

Por eso, en esta edición **Forbes** presenta un listado de compañías que tienen prácticas ejemplares de diversidad e inclusión, certificadas por entidades como **Forbes**, Great Place to Work y el Centro Nacional de Consultoría. El denominador común: creen en la diversidad como un componente clave para el desarrollo de la sociedad y han encontrado en ella un aliado para seguir construyendo negocios exitosos. **F**



**GRUPO ARGOS**

FOTO: © NISIAN HUGHES/GETTY IMAGES

**E**l Grupo Argos invierte unos 280.000 dólares anualmente para la gestión de sus programas de diversidad e inclusión. “Las compañías que integran el Grupo Empresarial Argos lideran industrias que históricamente han sido integradas por hombres, por lo cual para la organización implementar acciones afirmativas para trabajar y minimizar los sesgos y estereotipos de género, es un reto importante”, comentó a **Forbes** el conglomero en un pronunciamiento escrito, afirmando que “tiene un compromiso con la generación de ambientes inclusivos, que valoran y respetan la diversidad, por lo cual promueve y valora la diversidad, la inclusión y el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo como una palanca de

valor para materializar su estrategia y generar valor integral para todos sus grupos de interés”. El camino hacia la equidad todavía es largo. En la operación total del grupo el 24% de colaboradores son mujeres y en los cargos de liderazgo, el 31,54%. Para mejorar esos indicadores tienen un comité y una política de diversidad e inclusión, capacitaciones, programa de multiplicadores, procesos de selección inclusivos y guía de selección, una guía de comunicación inclusiva, una semana de diversidad, programas de formación en liderazgo y de desarrollo de capacidades gerenciales con énfasis en equidad de género y mentorías corporativas.

IBM

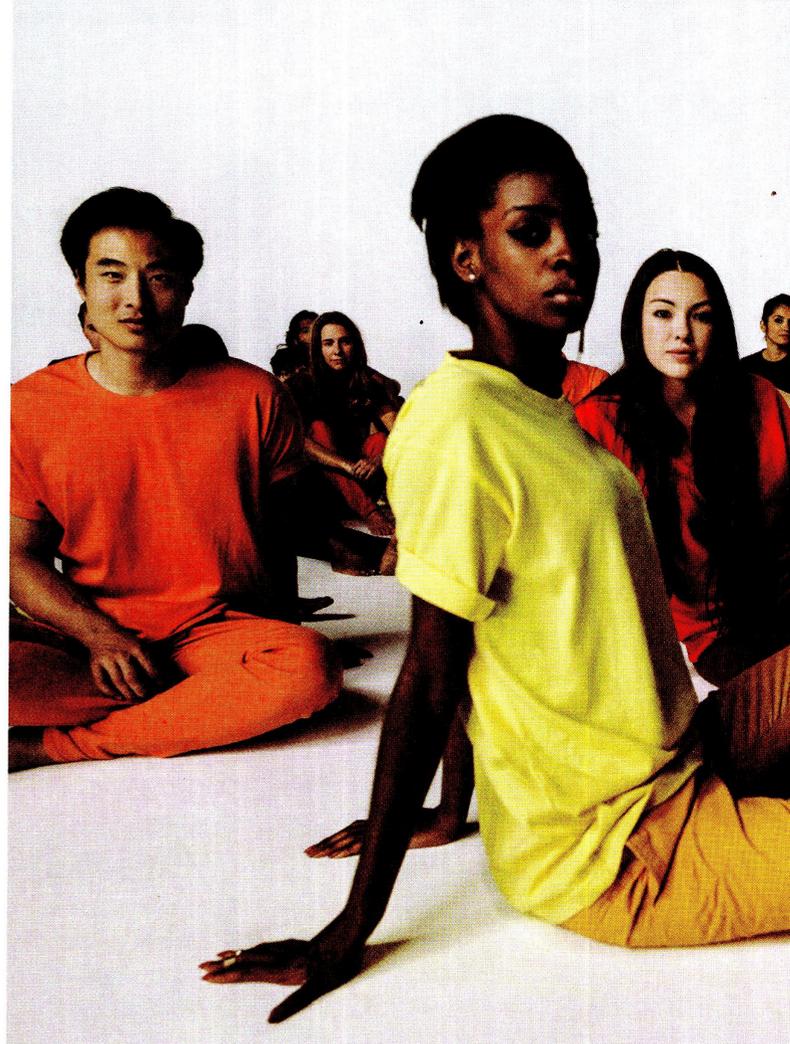
Esta tecnológica sostiene que la diversidad y la inclusión está en su ADN, por lo que en Colombia implementa más de 200 grupos de recursos empresariales que proporcionan a los empleados la oportunidad de reunirse en función de intereses comunes. Algunos de ellos tienen como foco las mujeres y las personas LGBTQ+.

Tienen un evento en el que los equipos comparten buenas prácticas para generar cultura de inclusión y más de 20 programas de aceleración de carrera y desarrollo de liderazgo. “Las empresas que no cuentan con equipos diversos pueden crear involuntariamente una cámara de resonancia y perder la oportunidad de adoptar nuevas ideas que puedan ofrecer soluciones más innovadoras a sus clientes”, comentó a **Forbes** Carla Buendía, líder de Responsabilidad Social para IBM Sudamérica Hispánica.

“Construir una cultura que sea justa, equitativa y en sintonía con la necesidad del mercado hoy en día, como la Cuarta Revolución Industrial, requiere crear oportunidades de capacitaciones para la fuerza laboral actual, pero también para las nuevas generaciones”.

Entre sus políticas está que por trabajos similares mujeres y hombres ganan lo mismo, mientras que los bonos de los altos directivos están vinculados al logro de objetivos de diversidad e inclusión.

ESPECIALES • DIVERSIDAD



GOOGLE

La compañía asegura que cuenta con un código de conducta que busca asegurar la inclusión y la diversidad, realizando constantemente capacitaciones para que se aplique y para que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial libres de acoso, intimidación, prejuicios y discriminación.

Tienen grupos de recursos para empleados, como Women@Google y Pride@Google que en Colombia tiene presencia y desarrollan diferentes iniciativas a lo largo del año. Así mismo, hacen donaciones a fondos que apoyen la diversidad y la inclusión en la sociedad.

“La diversidad y la inclusión son un pilar de todo lo que hacemos, desde cómo se construyen nuestros productos hasta la composición de nuestros equipos”, dijo Google a **Forbes**. “Lo hacemos no solo porque es lo correcto sino porque la diversidad es lo que nos permite que nuestros productos sean realmente para todas las personas, con lo que es una extensión natural de nuestra misión de organizar la información mundial y hacerla accesible y útil para todas las personas”.

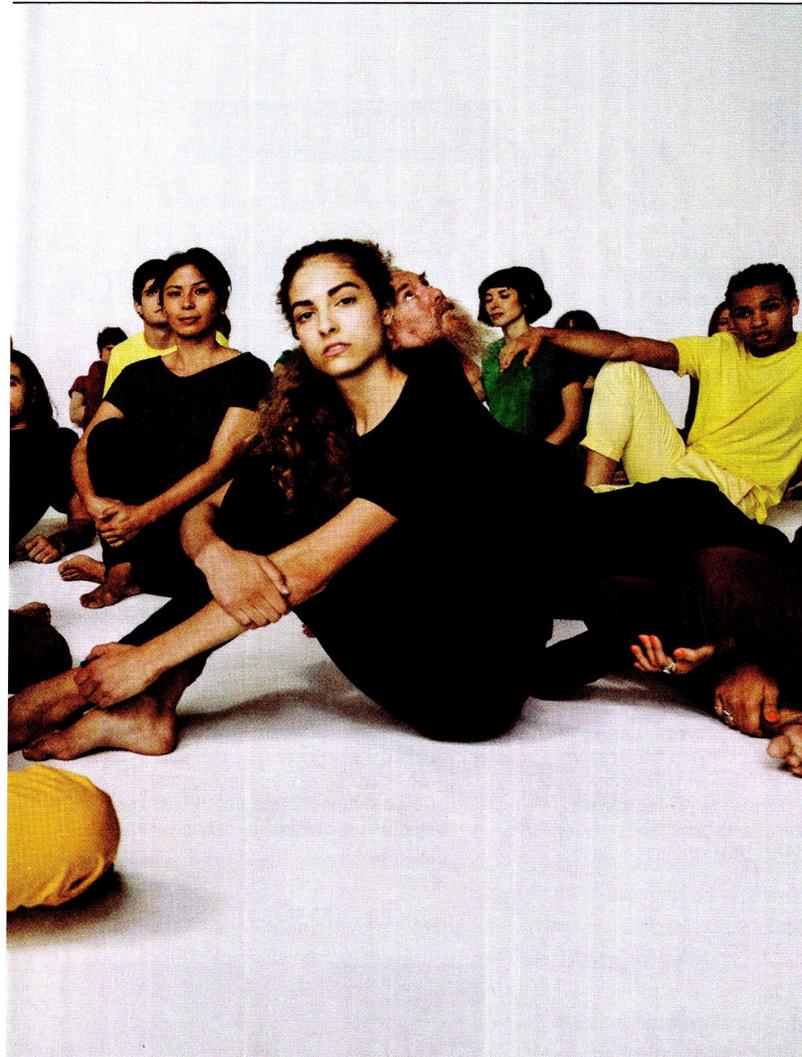
CENIT

Esta compañía de transporte y logística de hidrocarburos tiene un programa de equidad y diversidad, implementa una política de igualdad y tiene en curso un plan de cierre de brechas para promover la adopción de políticas libres de sesgos y discriminación.

Estas acciones tienen cinco dimensiones en busca de promover un entorno que favorezca la equidad de género, logren que las capacidades físicas o sensoriales no sean un límite, transformen imaginarios sociales y barreras de inclusión que puedan afrontar comunidades diferenciadas por su etnia, raza, origen o condiciones como el nivel socioeconómico, que apalanquen transformaciones en pro de la comunidad LGBTQ+ desde la esfera laboral y que favorezcan la innovación desde distintas perspectivas y generaciones. ¿De qué manera lo hacen?

El 20% del presupuesto de la gerencia de talento, desarrollo y diversidad está destinado al programa de equidad y diversidad, además de la inversión socioambiental de la compañía en el que el 42% corresponde a proyectos con enfoque de género y diversidad.

En Cenit tienen en su hoja de ruta seguir trabajando activamente por la consciencia y cultura organizacional, participación y representación, fortalecimiento de capacidades, conciliación, corresponsabilidad y coparentalidad, accesibilidad y medición.



## BANCO DE BOGOTÁ

La firma entró al top 10 del Ranking Nacional de Empresas Incluyentes 2022, desarrollado por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comercio LGBT. “Nos hemos tomado en serio el compromiso de eliminar sesgos, fomentar el respeto, empoderar a la mujer, garantizar la no discriminación e impulsar el acceso al sistema financiero de todas las poblaciones”, explican desde la entidad financiera. Ya han eliminado protocolos de vestuario, vincularon más personas con discapacidad y diseñaron programas para fortalecer la equidad y abordar el rol de las nuevas masculinidades. Muchos indicadores muestran los resultados: 60% de sus colaboradores son mujeres, 70% de ellas trabaja en áreas generadoras de ingresos y 38% son mujeres STEAM; 0,2% de sus colaboradores se identifican como no binarios, y 7% se consideran de la comunidad LGBT. 57 colaboradores tienen algún tipo de discapacidad; 270 son cuidadores de alguna persona con algún tipo de discapacidad. “No queremos ser una empresa más que apoye a la comunidad LGBT. Nuestro propósito es que las personas vivan su identidad sexual y la ejerzan con libertad, con respeto hacia ellos y a los demás. Si un hombre se siente bien yendo a trabajar con tacones, como nuestro cajero Andrés Angulo, lo puede hacer. ¿Qué hay de malo? Somos felices con que él sea feliz en su trabajo”, explicaron.

## TELEFÓNICA MOVISTAR

Esta empresa de telecomunicaciones tiene un proceso de reclutamiento y selección con enfoque de género que establece métodos libres de sesgos para dar oportunidades de igualdad a los aspirantes. Para los puestos de liderazgo siempre debe haber al menos una mujer en la terna final.

“La participación de mujeres en cargos directivos y en áreas técnicas son los grandes desafíos para nuestra organización en materia de diversidad, equidad e inclusión”, expresa Johana Harker, directora de personas de Telefónica Movistar Colombia. “Para las empresas del sector de telecomunicaciones es complicado encontrar mujeres en el mercado laboral con formación en estas áreas. Esto se debe a la persistencia de estereotipos de género y a una brecha educativa en disciplinas STEM. Superar estos obstáculos ha requerido para nosotros esfuerzos continuos que van desde fomentar la igualdad de género y promover igualdad de oportunidades en estas áreas y en cargos de liderazgo”.

De la misma manera tienen acciones específicas para integrar personas que pertenecen a distintas generaciones, para integrar personas de diferentes orígenes étnicos y para impulsar la generación de ambientes seguros de trabajo para personas LGBTQ+, y promueven la incorporación de personas con discapacidad.

## BANCOLOMBIA

El banco cuenta con muchas iniciativas con enfoque de género. “Queremos motivar a las mujeres a definir lo que quieren que sea su proyecto de vida y las acompañamos generando una cultura con igualdad de oportunidades”, explica Juan Carlos Mora, presidente Grupo Bancolombia.

Este año la compañía puso en el mercado un beneficio en tasa para empresas que cuenten con la certificación Equipares, entregada por el PNUD y el Gobierno Nacional a las organizaciones que implementan las mejores prácticas de equidad de género. En cinco meses han logrado desembolsos en este tipo de créditos por más de 30.000 millones de pesos.

“Entendemos que, desde los servicios financieros, tenemos cómo contribuir a la equidad de género, por eso creemos que estas cifras deben motivar a más empresas del sector a revisar y evaluar sus estrategias de inclusión para lograr un cambio notorio en nuestro país”, agrega el directivo.

En 2025 esperan lograr la participación paritaria y tienen programas de mentoría para potenciar capacidades de liderazgo en las mujeres y conectarlas con una red de contactos dentro y fuera de la organización.

## GRUPO ÉXITO

La cadena de supermercados cuenta actualmente con 1.600 colaboradores de poblaciones diversas. De sus 35.000 empleados en todo el país, el 50% son mujeres, mientras que en posiciones de liderazgo 42% son mujeres y 58% son hombres.

El vicepresidente de Recursos Humanos Grupo Éxito, Juan Felipe Montoya, destaca que además la compañía se ha enfocado en ser un entorno seguro para que personas de todas las razas, géneros y etnias puedan desarrollar su proyecto profesional.

En promedio, explica, sus empleados llevan en promedio 9 años dentro de la empresa.

También han abierto espacios para que víctimas del conflicto armado, desmovilizados, pospenados y familiares de personas privadas de la libertad puedan acceder a oportunidades de empleo dentro de la compañía. Este es uno de los aportes de la compañía para enfrentar problemas sociales críticos.

## BANCO POPULAR

Además de las políticas que desde Grupo Aval se han implementado en materia de inclusión y diversidad, el banco ha hecho esfuerzos individuales por ser uno de los referentes del país en temas de género. En 2022 fue una de las 15 empresas más incluyentes de Colombia, según el Ranking de la Cámara de la Diversidad.

Además, obtuvo la recertificación Friendly Biz de la Cámara de Comercio LGBT de Colombia, un sello internacional reconocido en 15 países donde operan Cámaras de Comercio LGBT, que avala las iniciativas corporativas para lograr espacios libres de discriminación.

Desde la pandemia, han hecho énfasis en la calidad de vida de sus trabajadores. Adriana Ramos, gerente Centro de Excelencia de Talento Humano, explica que avanzan con un Piloto Teletrabajo para contribuir con el equilibrio entre el trabajo y vida familiar: 62% de las mujeres, tienen bajo su cuidado, a una persona menor de edad o adulto mayor.

## SCOTIABANK COLPATRIA

Con corte a abril de este año, el 59% de la plantilla de esta entidad financiera estaba conformada por mujeres. Según cifras de la compañía, también las mujeres representan el 48% de sus gerentes y directores, así como el 58% del comité directivo.

Lucía Amaya, vicepresidenta de Recursos Humanos de la compañía explica que los resultados se deben a que desde la organización han enfocado sus esfuerzos en diversidad e inclusión en cuatro grandes líneas de trabajo, y la participación femenina es una de ellas. “Otra línea estratégica incluye a la población LGTBIQ+. Contamos con un entrenamiento para nuestros colaboradores, que les otorga las herramientas para que puedan recibir a los usuarios de forma adecuada en el marco de un contexto diverso”, dice.

Aunque en participación femenina avanzan con grandes resultados, hoy la entidad se enfoca en lograr hitos iguales o superiores en su trabajo con comunidades diversas y minorías étnicas.

## ECOPETROL

La petrolera cuenta con un Centro de Formación de Diversidad, Equidad e Inclusión, que trabaja no solo con sus empleados, sino con empresas proveedoras, emprendimientos y comunidad. Gracias a ese trabajo, detalla Alejandro Arango, vicepresidente de Talento Humano de Ecopetrol, han logrado que del 18 al 30% de los cargos de liderazgo hoy sean ocupados por mujeres.

“Pasamos de 9 a 27 parejas del mismo sexo registradas en nuestra plantilla de colaboradores, así como siete personas no binarias o trans”, comenta. Hoy emplean a 566 personas con algún tipo de discapacidad y generan unos 19.857 empleos inclusivos en cadena.

Dentro de los retos que evidencian en un sector que sigue siendo mayoritariamente masculino y tradicional están lograr mayor visibilidad a personas de todas las minorías que participan en su operación, así como llevar la conversación de diversidad y género al 100% de sus aliados.

## WOM

El operador móvil ofrece salarios igualitarios, horario flexible e híbrido, licencias de maternidad y paternidad mayores a las de ley y espacios asequibles para personas en condición de discapacidad en 50 de sus tiendas en el país. “Para nosotros el talento no tiene etiquetas y bajo esa premisa hemos estructurado una política de diversidad, equidad e inclusión que busca aportar a la reducción de brechas en colectivos históricamente vulnerados, a través de diferentes iniciativas”, apuntó a **Forbes** Sandra Quitian, vicepresidenta de Valor Humano de Wom Colombia. El 8% de su presupuesto para empleabilidad y el 7% del presupuesto de sostenibilidad y responsabilidad va a iniciativas de diversidad, equidad o inclusión. El reto es crear “equipos de alto nivel e innovadores” y “promover educación en torno a la diversidad para garantizar condiciones de inclusión y equidad, como la reducción de brecha salarial y liderazgo en términos de género”.

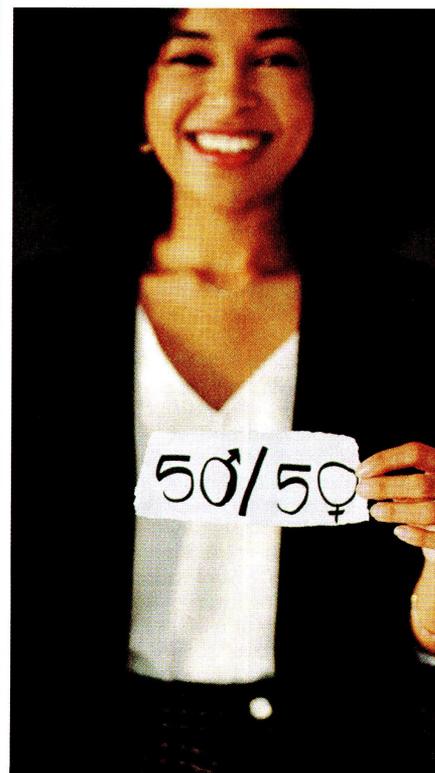


FOTO: © LAYLABIRD/GETTY IMAGES