

# ESPECIAL DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Las empresas que priorizan la diversidad, equidad e inclusión pueden aumentar su rentabilidad entre 18 y 20 por ciento. Los equipos diversos, además, son más creativos. Con herramientas de inteligencia artificial hoy se realizan los procesos de selección para evitar sesgos.

En los últimos años, Colombia ha realizado importantes esfuerzos para promover políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y No Discriminación tanto en el sector público como en el sector empresarial. Estas iniciativas buscan abordar y reducir las brechas que afectan a mujeres, población LGT-BI, migrantes y personas en condición de discapacidad.

Un informe reciente presentado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) destacó que Colombia ha hecho avances significativos en equidad de género. Según el informe de 2023, la brecha salarial ha disminuido notablemente, al pasar del 18,2 por ciento en 2013 al 5,8 por ciento en 2020. Sin embargo, persisten desafíos en la participación laboral y las condiciones de trabajo para las mujeres. Solo el 48 por ciento están empleadas en comparación con el 74 por ciento de los hombres, y esa brecha se hace aún mayor en zonas rurales.

La desigualdad también se refleja en el tiempo dedicado a labores no remuneradas. Las mujeres invierten en ello 22 horas más a la semana que los hombres. Además, tienen 2,2 veces más probabilidades de estar NiNis (jóvenes sin empleo, educación o formación) que los hombres. Mía Perdomo, CEO

de Aequales, advirtió que las mujeres enfrentan numerosas barreras en el ámbito laboral para su desarrollo, “que les impiden alcanzar una verdadera equidad de género. Entre las principales dificultades se encuentran el acoso sexual laboral, la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, la persistente brecha salarial, los micromachismos y estereotipos hacia las mujeres en posiciones de liderazgo; además de la carga desproporcionada de tareas de cuidado que suelen asumir, que deberían ser responsabilidad de todos”.

En América Latina, el trabajo de cuidado recae desproporcionadamente en las mujeres, obligándolas a buscar empleos con horarios flexibles o informales, lo que afecta sus condiciones laborales y oportunidades de carrera. Perdomo añadió que este sesgo se manifiesta en las promociones, donde los hombres con hijos son vistos como más “óptimos” debido a un prejuicio que asocia más horas laborales con mejor desempeño, ignorando la eficiencia de muchas madres en la gestión del tiempo.

La falta de mujeres en posiciones de liderazgo perjudica a las empresas, señaló Perdomo. “Estudios como el Caso de Negocio de Aequales demuestran que una mayor participación femenina en puestos directivos puede incrementar entre 8 y 13 puntos el Retorno sobre los Activos (ROA)”, reveló. Uno

de los mayores obstáculos para avanzar en equidad de género y diversidad es el enfoque uniforme (one-size-fits-all) en las estrategias actuales. Perdomo explicó que es necesario adoptar un concepto de equidad que considere la diversidad de los diferentes grupos dentro de las empresas, atendiendo a sus necesidades particulares para promover su bienestar, pertenencia y crecimiento.

**Las organizaciones que se enfocan en aspectos DEI pueden aumentar la productividad laboral de sus colaboradores hasta un 40 por ciento.**

#### BRECHA SALARIAL Y DIVERSIDAD

El Informe General del Ranking PAR de Aequales evidenció un panorama detallado de la estructura organizacional, metas, brecha salarial, estrategias integrales y diversidad en empresas colombianas. Aunque se destacó un aumento en la presencia de mujeres en roles de liderazgo, persiste una brecha salarial significativa, con mujeres ganando en promedio un 27 por ciento menos que

los hombres. A pesar de que muchas empresas tienen políticas de igualdad salarial, la transparencia en la divulgación de tablas salariales es aún baja.

La inclusión de la población LGTBI también ha sido un tema importante. Felipe Cárdenas, presidente de la Cámara de la Diversidad, reconoció el gran movimiento corporativo actual en el país, con la alta gerencia mostrando interés en implementar estrategias de diversidad corporativa. “Ahora contamos con datos y estadísticas concretas sobre grupos minoritarios en nuestro país, lo que despierta un interés más objetivo de la alta gerencia en abordar estas temáticas desde un enfoque técnico”, explicó Cárdenas.

En el sector público, Colombia ha avanzado en la protección de derechos de poblaciones minoritarias mediante marcos legales como la Ley 1752 de 2013, que sanciona la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y la Ley 1482 de 2011, que garantiza su inclusión y protección. El Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos regula su situación y les brinda acceso a servicios básicos y empleo. La Ley 1618 de 2013 asegura la inclusión de personas con

FOTO: ADOBE STOCK



discapacidad, lo que garantiza su acceso a educación, empleo e infraestructura accesible.

David Alonzo, director de diversidad sexual de la Alcaldía de Bogotá, destacó los esfuerzos para combatir los prejuicios y la discriminación hacia las personas LGBTI. Desde 2014, la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos promueve la creación de entornos laborales libres de discriminación. En 2022, se llevó a cabo un plan piloto con empresas del sector privado, identificando barreras administrativas en los procesos de contratación, especialmente con personas trans.

“Uno de los principales hallazgos del plan piloto fue la tasa de deserción de las personas LGBTI en empleos formales por temas de discriminación que ocurren por parte de sus colegas o jefes, lo que evidenció la necesidad de generar procesos de capacitación y sensibilización en los ambientes laborales”, reveló Alonzo.

#### IMPACTO EN LA RENTABILIDAD

Estudios indican que las organizaciones que se enfocan en aspectos DEI pueden aumentar la productividad laboral de sus colaboradores hasta un 40 por ciento, creando entornos que valoran las diferencias humanas y motivan a los empleados. Además, estas empresas pueden retener hasta un 20

por ciento más de talento. “Se ha observado que las empresas que priorizan la diversidad, equidad e inclusión pueden aumentar su rentabilidad entre un 18 y un 20 por ciento”, agregó Cárdenas.

Un estudio del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) concluyó que los equipos diversos en género, edad, raza y procedencia son hasta un 40 por ciento más productivos. Laura

### Una mayor participación femenina en cargos directivos puede incrementar entre 8 y 13 puntos el Retorno sobre los Activos.

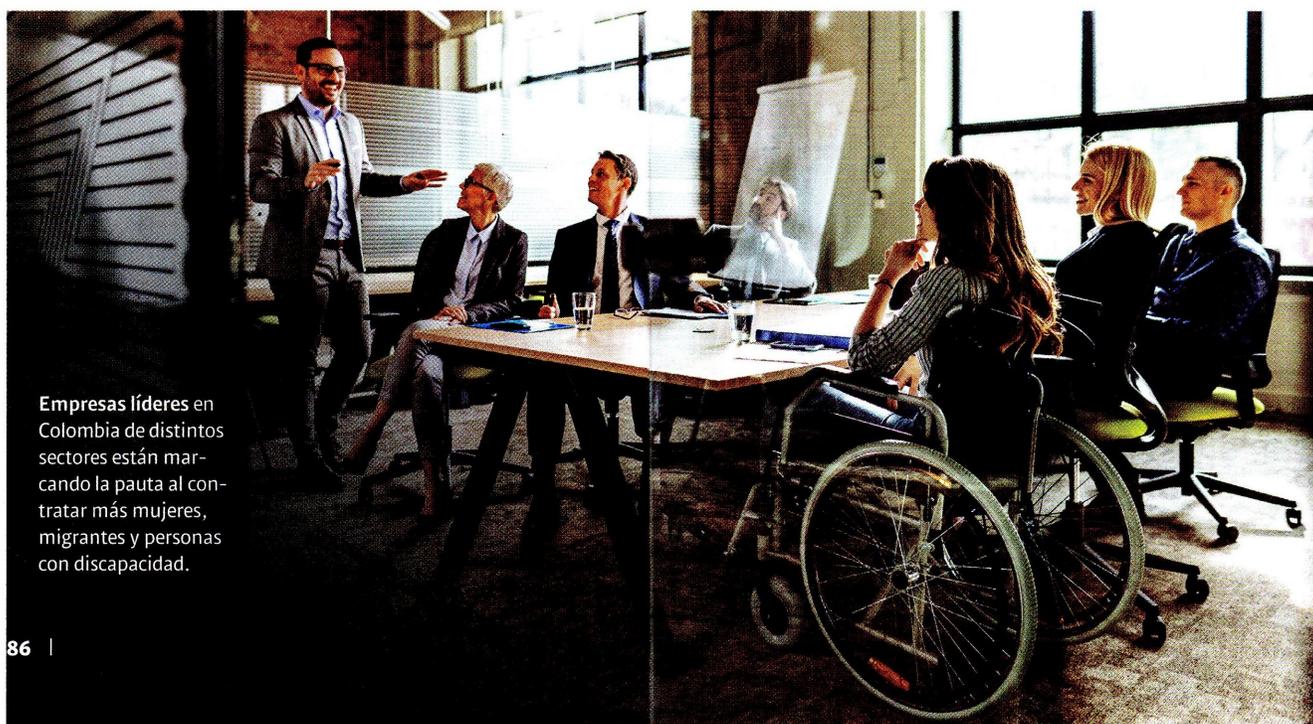
Franco, DEI & Social Impact Manager para América Latina en PageGroup, destacó que empresas líderes en Colombia están marcando la pauta al impulsar iniciativas para contratar y capacitar a mujeres, población LGTBI, migrantes y personas con discapacidad.

Ecopetrol, por ejemplo, ha implementado estrategias integrales desde 2018, posicionándose como una de las compañías más inclusivas del país. Así mismo, la Alcaldía de Bogotá apoya a más de 16 empresas con talleres y ca-

pacitaciones para promover espacios laborales inclusivos para la población LGBTI. Merck Sharp and Dohme, una de las principales farmacéuticas del mundo, también implementó políticas inclusivas como un comité de diversidad y el módulo de autoidentificación en su Sistema Integrado de Capital Humano.

PageGroup promueve el talento diverso mediante procesos de selección que aseguran la inclusión. “Herramientas de inteligencia artificial permiten realizar entrevistas iniciales sin sesgos inconscientes, evaluando a los candidatos por su experiencia y conocimiento”, reveló Franco. Por su parte, Adriana Garcés, directora Talent Solutions de ManpowerGroup, señaló que persisten desafíos en las pequeñas y medianas empresas (mipymes), donde “se necesita un mayor esfuerzo para concientizar sobre la importancia de la diversidad de talento”.

La creatividad y la innovación fluyen mejor en equipos diversos, y frente a la creciente escasez de talento, la diversidad representa una oportunidad clave para cerrar la brecha. Garcés concluyó que “la transformación empresarial se impulsa en parte por la escasez de talento, lo que subraya la necesidad de abrirse a un talento diverso que aporta perspectivas diferentes y ayude a cerrar la brecha de habilidades”. ■



Empresas líderes en Colombia de distintos sectores están marcando la pauta al contratar más mujeres, migrantes y personas con discapacidad.