Especial

10 jóvenes y 50 CEO´s dan sus ideas para una mejor Colombia

3° edición

Equidad de género y Diversidad

VALORA ANALITIK

Introducción

Valora Analitik presenta la tercera entrega del **Especial Jóvenes y 50 CEO's dan sus ideas para una mejor Colombia**, una iniciativa que buscar ser espacio de encuentro en medios de comunicación entre los empresarios, directivos y presidentes de las organizaciones y compañías más importantes del país junto a **más de 10 jóvenes de un alto perfil profesional, educativo y social**, con propuestas para construir un país más incluyente y con mejor proyección entre todos.

En la tercera de cinco partes, denominada **Equidad de Género y Diversidad, 50 directivos** de sectores como finanzas, banca, energía, agricultura, entretenimiento, comercio, servicios, transporte, manufactura, telecomunicaciones, construcción, minería, alimentos y bebidas, textiles, startups, educación, cajas de compensación y gremios muestran en **Valora Analitik** cuáles son sus conceptos, ideas y propuestas para reducir las brechas de género, oportunidades de crecimiento y estrategias que están implementando para incluir población diversa en sus organizaciones.

De este modo, se articulan múltiples iniciativas, tanto de los sectores público y privado **junto con la mirada de los jóvenes colombianos** para fortalecer las ideas que están promoviendo los empresarios y ejecutivos en las compañías y entidades del país, de cara a este propósito común, que garantice sectores públicos y privados más incluyentes y plurales.

Equidad de Género y Diversidad es la tercera de cinco entregas de este Especial que tendrá otras dos presentaciones en 2021, bajo la mirada de CEO's, ejecutivos y jóvenes: **Innovación y Tecnología** en noviembre y **Optimismo/Futuro** en diciembre.

Agradecimientos

Para **Valora Analitik** es muy grato presentarles este Especial gracias al apoyo de las siguientes marcas y compañías.

Protección · Bancolombia · Grupo Aval · Corficolombiana · Grupo Energía Bogotá · Promigas · isa · Tecnoglass · xm · Amarilo · Findeter Banca de Desarrollo Territorial · movistar · Cámara de Comercio de Bogotá · FNG Fondo Nacional de Garantías S.A. · Arcos Dorados · ecopetrol · Scotiabank Colpatria · Grupo Argos · Credicorp Capital · btg pactual · Claro · indra · Grancolombiagold · porvenir sólo hay uno · 30 años avanzando Juntos · IDEA Instituto para el Desarrollo de Antioquia

Raúl José Buitrago

Presidente Fondo Nacional de Garantías

La diversidad de género e inclusión es un objetivo en común de la sociedad y las organizaciones para generar valor al desarrollo sostenible del país. El primer paso es demostrar con decisiones y acciones nuestro compromiso.

Es por ello, que hoy la igualdad de género se encuentra materializada en el órgano de toma de decisiones más importante del FNG, tenemos el honor como organización, que de ocho integrantes de la Junta Directiva del FNG, cinco son mujeres, lo que representa no sólo la mayoría, sino que consolida el papel de la mujer en espacios directivos y de decisión del sector financiero colombiano.

Y en cuanto a inclusión, el FNG decidió que la atención telefónica de primer nivel se desarrollara con tres colaboradores en situación de discapacidad visual, lo cual ha sido un reto como organización, pero que nos permite reinventar los mecanismos hacia la autonomía de este grupo poblacional y abrir caminos que favorezcan la equidad laboral como responsabilidad social de todos.

Equidad de género y diversidad

María Nohemi Arboleda

Gerente General XM

En Colombia existen retos poblacionales en términos étnicos y raciales, así como en diferencias y desigualdades marcadas entre los géneros.

Estas brechas hacen necesario entender que la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres es indispensable para el desarrollo económico y social del país, tal y como lo plantea la Agenda de Desarrollo 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Un especial **Valora Analitik**

Por esto, resulta vital fortalecer las alianzas y el trabajo que se realiza en colaboración con los Gobiernos, la sociedad civil y el sector privado, con el fin de identificar y cerrar brechas de género que nos permitan avanzar hacia escenarios inclusivos en donde se respeta y valora la diversidad de todas las personas.
Por otro lado, se debe lograr que cada vez más empresas implementen y desarrollen buenas prácticas laborales con equidad de género; fortalecer las capacidades nacionales en el desarrollo de políticas, programas e instrumentos que promuevan la igualdad de géneros y la autonomía económica de la mujer; fortalecer la educación en equidad de género desde la niñez y atender los impactos que la pandemia puede tener en retroceso de los procesos de equidad de género.

Sumadas a estas acciones, en XM venimos trabajando en el programa con Equipares para formar a nuestro personal en temas de inclusión, diversidad de género, comunicación inclusiva, entre otros.

Mira la entrevista de María Nohemi Arboleda sobre ¿Qué se requiere para avanzar en diversidad de género en Colombia?

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Rossmery Zumaeta

Directora de Supply Chain y líder de la Red de Mujeres AD para Colombia

Diversidad e inclusión es uno de los pilares de la Receta del Futuro, la estrategia de sostenibilidad de Arcos Dorados, con el propósito de promover equipos de trabajo diversos y un ambiente laboral respetuoso que estimule la participación de todas las personas, impulsando el desarrollo desde las individualidades, favoreciendo la inclusión e igualdad de oportunidades.

Dentro del pilar de Diversidad e Inclusión Arcos Dorados trabaja en cuatro iniciativas: equidad de género, relaciones intergeneracionales, diversidad sexual e inclusión de personas con capacidades diferentes.

Un especial **Valora Analitik**

Como parte de la iniciativa de equidad de género, a través de la Red de Mujeres AD, la empresa promueve la igualdad de oportunidades, la visibilidad y el empoderamiento del talento femenino. Con alcance en toda América Latina, es un espacio multidisciplinario sin jerarquías que concientiza y abre espacios que impulsen el crecimiento de las mujeres en posiciones de liderazgo. Arcos Dorados cuenta con más de 73.000 empleados en AL y el Caribe, de los cuales 59% son mujeres; además, 55% de los cargos de liderazgo en el restaurante y en el equipo de operaciones son ocupados por mujeres.
De otro lado, Arcos Dorados promueve las buenas relaciones intergeneracionales para potenciar la cultura organizacional en un entorno diverso, innovador y de confianza, valorando las características de cada generación. En la iniciativa de diversidad sexual, Arcos Dorados se compromete con promover el sentido de pertenencia del colectivo LGBTIQ+, conformado no solo por el talento de Arcos Dorados, sino también por las comunidades en las que operamos. Y también en América Latina Arcos Dorados fomentan la inclusión laboral y movilidad social de personas con capacidades diferentes, para que puedan desarrollar en una cultura que respeta y promueve la igualdad de oportunidades y celebra las diferencias.

Mira la entrevista de Rossmery Zumaeta sobre su postura sobre la diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Eric Flesch

Presidente Promigas

En Promigas estamos convencidos que es fundamental fortalecer las capacidades y competencias de los jóvenes, para facilitar su inserción laboral conforme a las necesidades y demandas del mercado. Estamos seguros de que son la generación del cambio y que, con su talento y creatividad, vamos a reactivar la productividad en el país.
Con nuestra Fundación Promigas estamos contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades donde hacemos presencia, especialmente de los jóvenes, a través de proyectos que incentiven el empleo juvenil, el fortalecimiento de emprendimientos y apoyando iniciativas que reactiven su productividad.

Un especial **Valora Analitik**

Este año, la Fundación Promigas hará una inversión social de 16.732 millones de pesos en 13 regiones de Colombia: Atlántico, Bolívar, Magdalena, La Guajira, Córdoba, Sucre, Cesar, Antioquia, Valle del Cauca, Cauca, Santander, Norte de Santander y Boyacá, para contribuir a la reactivación de los colombianos, con un especial énfasis en los jóvenes.

Pondremos en marcha 12 proyectos que beneficiarán a 2.140 jóvenes, 50 pequeñas y medianas empresas juveniles, así como 18 organizaciones juveniles, con más empleo y más oportunidades para ellos.

Mira la entrevista de Eric Flesch sobre sus planes sobre la diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Carlos Humberto Delgado

Vicepresidente de Talento Organizacional de Grupo ISA

Nuestra apuesta en ISA en el tema de diversidad e inclusión es integral y se refleja en nuestro propósito como organización: generar “Conexiones que inspiran”. Creemos firmemente que las diferencias nos hacen únicos, nutren los equipos de trabajo y brindan nuevas perspectivas a nuestros negocios y a la forma como hacemos las cosas.

Convencidos de ello, y de que es a través de la esencia es que cada uno de nosotros se conecta con el otro, creamos Otras Miradas, el programa de Diversidad e Inclusión de nuestro grupo, el cual integra tres frentes: equidad de género y diversidad sexual, discapacidad, y pensamientos divergentes (multiculturalidad y generaciones).

Un especial **Valora Analitik**

Hay un gran desequilibrio en la sociedad porque muchas mujeres son las que cuidan los niños, cocinan y hacen las labores de la casa. Eso debe cambiar, debemos promover la participación de los hombres en el cuidado, que tomen licencias de maternidad y asuman parte de las tareas de los hogares, que en todos los cargos haya más mujeres y hacer públicas las brechas salariales de las empresas. En el GEB, por ejemplo, como mínimo el 30% de la Junta Directiva debe estar integrada por mujeres.

Los precedentes son importantes. Los hombres hemos tenido ventajas durante muchos siglos y debemos hacer mayores esfuerzos para superar el rezago de las mujeres.

Apuntando al objetivo de ser un referente de empresa diversa y equitativa nos enorgullece afirmar que el 29% de las directivas del grupo - históricamente ingenieril por su tipo de negocios-, son mujeres y en el Comité de presidencia existe paridad (50%-50%). Además, trabajamos de la mano del Ministerio de Minas y Energía y del Trabajo, desde la implementación del sello EQUIPARES. Asimismo, hacemos parte del grupo de Trabajo Equidad de Género de Laboral COCIER, en donde participan otras empresas del sector de energía en Colombia; desde esta entidad se adelantan acciones con ONU Mujeres, el Ministerio de Minas y Energía. Todas iniciativas que demuestran lo que nos propusimos en nuestro manifiesto: queremos ser parte del cambio que necesita el mundo.

Equidad de género y diversidad

Juan Ricardo Ortega

Presidente Grupo Energía Bogotá

Tenemos la obligación moral de buscar un equilibrio que permita la mayor participación en diferentes cargos, no solo de mujeres sino de todas las personas, independientemente de su raza, religión o género. Debemos reconocer las diferencias, rechazar la intolerancia, los abusos, la desigualdad y ser conscientes que las oportunidades son para todos.

Es sorprendente que las mujeres hayan comenzado a votar sólo a partir de 1957. En Colombia, por ejemplo, no ha habido una mujer gerente del Banco de la República, ni ministra de Hacienda o presidente del país.

Un especial **Valora Analitik**

Hay un gran desequilibrio en la sociedad porque muchas mujeres son las que cuidan los niños, cocinan y hacen las labores de la casa. Eso debe cambiar, debemos promover la participación de los hombres en el cuidado, que tomen licencias de maternidad y asuman parte de las tareas de los hogares, que en todos los cargos haya más mujeres y hacer públicas las brechas salariales de las empresas. En el GEB, por ejemplo, como mínimo el 30% de la Junta Directiva debe estar integrada por mujeres.

Los precedentes son importantes. Los hombres hemos tenido ventajas durante muchos siglos y debemos hacer mayores esfuerzos para superar el rezago de las mujeres

Mira la entrevista de Juan Ricardo Ortega sobre sus planes sobre la diversidad de género en Colombia

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Christian Daes

COO Tecnoglass

Para avanzar en materia de diversidad de género e inclusión, se requiere mayor conciencia. En Tecnoglass hemos logrado romper barreras y hoy en día la mayoría de los cargos directivos los ocupan mujeres, quienes con su labor diaria rompen paradigmas y estereotipos, sobrepasando los objetivos y metas de la compañía. Adicionalmente, trabajar en un ambiente de inclusión laboral nos permite ofrecer oportunidades para los jóvenes, y personalmente, me gusta trabajar con personas con poca experiencia y darles una oportunidad en la empresa para que puedan aprenden y crecer profesionalmente.

Un especial **Valora Analitik**

Poco a poco vamos rompiendo esquemas para aportar a la construcción de una sociedad más incluyente y equitativa.

Hace unos años la mayoría de los cargos directivos y puestos de trabajo a nivel general en las compañías eran desempeñados por hombres, y hoy ver cómo Tecnoglass ha contribuido a equilibrar esa balanza es un completo orgullo. Creemos y reconocemos las capacidades y habilidades de todos, y estamos comprometidos en seguir aportando a la generación de empleo y a una sociedad justa que promueva el respeto y los derechos humanos, creando oportunidades para todos, y trabajando en alianzas con entidades público-privadas para que cada vez más compañías se sumen sobre la importancia de avanzar hacia un futuro más próspero donde no existan limitantes.

Mira la entrevista de Christian Daes sobre su postura sobre la diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Sandra Gómez Arias

Presidenta de Findeter

En Findeter estamos convencidos que el talento no es un tema de género, pero sí es necesario establecer políticas que permitan el equilibrio y el tratamiento igualitario de quienes deseen trabajar con nosotros, sin importar su orientación sexual, raza, género o creencia.

Un especial **Valora Analitik**

Hemos trabajado fuertemente en una política de equidad de género que nos ha permitido implementar mecanismos que garanticen las mismas condiciones laborales y de remuneración para los colaboradores. A la fecha el 52% de nuestros colaboradores son mujeres, y los cargos directivos de primer nivel corresponden en un 63 % a este genero.

En Findeter respetamos las diferencias, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, nuestros proceso de selección están enfocados al cumplimento de las competencias.

Findeter es un gran ejecutor de obras en Colombia y en este sentido en los procesos de convocatorias exigimos a los contratistas que el 50% de la fuerza laboral de esos proyectos sean mujeres, condición que hace pionera a la entidad en este campo.

Mira la entrevista de Sandra Gómez Arias sobre sus propuestas sobre la diversidad de género en Colombia

Ana Fernanda Maiguashca

Presidenta del Consejo Privado de Competitividad

Primero, hay que diseñar e implementar una política nacional del cuidado. Esta política debe garantizar la oferta de servicios a personas con algún grado de dependencia (niños y niñas menores de 5 años, personas con discapacidades, adultos mayores) y promover que el trabajo de cuidado se valore desde lo social y lo económico. Además, se deben fomentar cambios culturales sobre los roles tradicionales de género y promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado.

Consejo Privado de Competitividad

Un especial **Valora Analitik**

Segundo, hay derribar las barreras de empleabilidad para las mujeres. Las mujeres han sido las más afectadas por la pandemia en términos laborales y hay que adelantar medidas específicas para recuperar tanto la participación como el empleo femenino.

Por último, tenemos que hablar y trabajar más sobre las brechas de género que afectan a los hombres. Por ejemplo, el 93% de la población carcelaria son hombres, al igual que 3 de cada 4 personas de consumo riesgoso de alcohol, 4 de cada 5 personas que consumen drogas y el 80 % de los suicidios. Ahí hay retos enormes.

Equidad de género y diversidad

Juan Carlos Mora Uribe

CEO de Bancolombia

Todavía nos falta mucho por recorrer para reducir las brechas de género en el mundo, sin embargo, lo fundamental es reconocer que las habilidades y el talento no deberían etiquetarse de acuerdo con el hecho de ser hombre o mujer. Según el Global Gender Gap, del Foro Económico Mundial, se necesitarían cerca de 267 años para cerrar la brecha de género en la participación económica. Ese primer paso, el de la inclusión, es clave para generar el bienestar y desarrollo de todos.

Bancolombia

Un especial **Valora Analitik**

Estamos llamados a generar oportunidades laborales para reducir las brechas y, dentro de las organizaciones, propiciar espacios donde las mujeres puedan crecer y destacarse, desarmando viejos ideales o estereotipos que van en contravía del desarrollo. También, la inclusión financiera les proporciona a todas las personas, sin importar de dónde vengan, su género o preferencias, avanzar y empoderarse económicamente para lograr sus sueños.

Desde las grandes empresas debemos generar nuevas alianzas de impacto social y espacios de formación que nos permitan lograr ese objetivo que, más allá de los números, genere una transformación real, profunda y de largo plazo en la forma en que concebimos la diversidad.

Mira la entrevista de Juan Carlos Mora Uribe sobre sus avances en materia de diversidad de género en Colombia

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Luis Carlos Sarmiento Gutiérrez

Presidente Grupo Aval

Desde todas las organizaciones se deben promover espacios incluyentes. En Grupo Aval nos enfocamos, por ejemplo, en hacer que la equidad, el mérito y el equilibrio entre la vida personal y laboral, contribuyan con la sociedad en la que queremos vivir. Precisamente y de forma reciente, creamos e implementamos la nueva Política de Inclusión y Diversidad que construimos en colaboración con el programa INclusiónES de la ONG global ACDI/VOCA y la Fundación ACDI/VOCA LA.

Un especial **Valora Analitik**

Con esto nos convertimos en el primer holding empresarial de Latinoamérica en promover la transformación cultural en todas sus empresas, para continuar fortaleciendo la creación de ambientes constructivos, respetuosos y libres de discriminación por etnia, género, orientación sexual, estatus migratorio, discapacidad, brecha generacional y nacionalidad.

Este es un trabajo que venimos desarrollando desde hace más de dos años y que también nos permitió consolidarnos como el primer grupo financiero amigable con la comunidad LGBTIQ+ a través del sello Friendly Biz. Aun así, somos conscientes de que promover la inclusión es un trabajo constante y en este camino continuaremos esforzándonos.

Equidad de género y diversidad

Natalia Guerra

Directora Asuntos Públicos, Regulación Telefónica
Movistar Colombia

La diversidad y la inclusión forman parte de la identidad de Movistar, y son consideradas como palancas clave en el proceso de transformación. En este sentido, la Compañía cree firmemente que una efectiva gestión de la diversidad, además de responder a principios de justicia social, ofrece importantes ventajas para el negocio. La importancia que se le otorga está plasmada en el Plan de Negocio Responsable de Compañía y se aborda el tema desde cuatro ejes:

Un especial **Valora Analitik**

Equidad de Género: en nuestra apuesta por la equidad, y comprometidos con el cierre de la brecha de género, en Movistar tenemos como objetivo prioritario que cada vez sean más las mujeres en posiciones de liderazgo en la organización. En lo que va de 2021 el 47,5% de nuestra planta son mujeres y el 33% de las mujeres están en posiciones directivas y el 38% en posiciones pre directivas.

En 2020 nuestros Centros de Experiencia de Movistar en Bogotá fueron designados como Espacios Seguros libres de Discriminación y ahora estamos gestionando los Espacios Seguros para Mujeres iniciativa que se lanzará pronto en alianza con la Alcaldía de Bogotá para que en estos sitios las mujeres en estado de vulnerabilidad puedan ir y solicitar apoyo para contactar a la Secretaría Distrital de la Mujer y alertar a las autoridades sobre posibles casos de maltrato.

Mira la entrevista de Telefónica Movistar sobre sus avances en diversidad de género en Colombia

Juana Francisca Llano

Presidente Suramericana

La equidad es un elemento fundamental a la hora de, como sector empresarial, asumir compromisos frente a las desigualdades sociales en Latinoamérica; es el acceso a las oportunidades sin importar edad, género, ideología, nacionalidad, raza; es habilitadora del desarrollo de las capacidades, porque permite brindar las mismas condiciones, reconociendo las particularidades.

La equidad, al darnos la libertad de elegir, posibilita algo que nos une como humanidad y que debemos honrar: la diversidad. Tenemos el derecho a ser diferentes, especialmente en entornos donde hay brechas importantes en materia de educación, de servicios de salud, de acceso a la nutrición, de empleo.

Un especial **Valora Analitik**

El rol de las organizaciones es contribuir con el desmantelamiento de las lógicas que no den lugar a la diversidad, porque la diversidad está estrechamente relacionada con la innovación y la capacidad de reinventarse y resolver problemas para todos. La falta de equidad está profundamente vinculada al desarrollo de las condiciones socio-económicas-culturales de las sociedades, por eso las organizaciones, en su rol de actores esenciales de toda sociedad, deben involucrarse por este objetivo común de generación de bienestar.

Mira la entrevista de Grupo Sura y Protección sobre sus avances en materia de diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Jorge Mario Velásquez

Presidente de Grupo Argos

Entender que la diversidad y la inclusión son la base para construir organizaciones con culturas cimentadas en el respeto, culturas conscientes que cuiden y desarrollen a las personas que las integran, pero también que les generan valor con criterios de sostenibilidad a sus accionistas, clientes, cadenas de valor, comunidades y a la sociedad misma. La diversidad es una gran ventaja competitiva y una palanca que habilita la creación de valor social.

En el Grupo Empresarial Argos promovemos la igualdad de oportunidades y trabajamos activamente para que la diversidad y la inclusión se materialicen en ventajas competitivas

Un especial **Valora Analitik**

que enriquecen nuestra visión en la toma de decisiones y nos fortalecen con miradas complementarias que nos permiten entender de la mejor forma las necesidades de las comunidades, comprender nuestros entornos y los mercados donde tenemos presencia.

Hoy el Grupo Empresarial Argos cuenta con más de 13.000 colaboradores de 35 nacionalidades en 18 países, que atienden a nuestros grupos de interés en cinco idiomas, tenemos un 60% de participación de mujeres en cargos directivos a nivel de Grupo Argos, y el privilegio de contar con una Junta Directiva con amplia representación de profesiones, experiencias y regiones, compuesta en un 43% por mujeres.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Eleonora Cajiao Cabrera

Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana

Como sociedad estamos llamados a trabajar en la diversidad y la inclusión desde su sentido más amplio, para cerrar las brechas existentes y poder garantizar que las personas accedan a oportunidades cada vez más equitativas sin importar sus diferencias y condiciones.

Un especial **Valora Analitik**

En cuanto a la inclusión laboral, las empresas debemos establecer políticas que impulsen la consolidación de un talento diverso, más allá del género, raza, etnia o religión. Promover la participación de mujeres en posiciones de liderazgo mejorando los porcentajes que tenemos hoy, debe ser una responsabilidad de los líderes empresariales, soportada por supuesto en la capacidad, experiencia, conocimientos y saberes de las personas, permitiendo un mundo más justo, equitativo y sostenible, en el que se pueda construir desde la diferencia.

Así mismo, debemos hacer un gran esfuerzo para impulsar la paridad salarial; nivelar las condiciones laborales; y hacer de la diversidad, el respeto a los derechos humanos, la inclusión y la no discriminación, la base de nuestro actuar.

Mira la entrevista de Corficolombiana sobre su visión sobre la diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Carlos Zenteno

Presidente de Claro Colombia

En Claro coincidimos con los ODS por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo para promover su empoderamiento. Obtuvimos el Sello Plata de Equipares por parte de la Presidencia, MinTrabajo, PNUD y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, por implementar acciones para asegurar la igualdad, equidad de género y paridad. Hoy 30% de nuestros directores del comité ejecutivo son mujeres.

Un especial **Valora Analitik**

Con nuestra ruta de inclusión social y laboral para personas en condición de vulnerabilidad de origen colombiano (jóvenes, mujeres cabeza de hogar y víctimas del conflicto) y migrantes, retornados y binacionales, quienes tienen altas barreras de acceso al mercado laboral formal, se han formado más de 340 personas, 291 de ellas con colocación efectiva en nuestras empresas aliadas y terceros, quienes son parte esencial de la cadena de valor y aseguran nuestra operación. Esta ruta cuenta con la asesoría de Cuso International, el Gobierno de Canadá, las Agencias de Empleo y Emprendimiento de Compensar y Minuto de Dios y Universidad Claro, nuestra universidad corporativa.

También implementamos la lengua de señas colombiana para que las personas sordas puedan acceder a nuestros servicios. En la marcha LGBTI pusimos a disposición de las asociaciones nuestras redes y canales de televisión para amplificar su mensaje. Habilitamos la señal para que todos vieran los Paralímpicos Tokyo 2020 y patrocinamos a deportistas que participaron en estas competencias.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Lucía Amaya

Vicepresidenta de Recursos Humanos de Scotiabank Colpatria

En Scotiabank Colpatria tenemos una sólida estrategia de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género, muestra de ello es que tres mujeres (43 %) hacen parte de la junta directiva de la entidad, además el comité directivo está compuesto en un 50 % por mujeres en posición de vicepresidentas; el 51 % de gerentes con reporte a vicepresidencia son mujeres y el 60 % del total de nuestros colaboradores pertenecen al género femenino.

Un especial **Valora Analitik**

Recientemente nos adherimos a la “Declaración a favor de una mayor participación de mujeres en juntas directivas del sector empresarial de Colombia” y con la cual el Banco se une además a la iniciativa del “Club del 30 %”, una alianza público-privada que tiene como objetivo impulsar el desarrollo económico de Colombia a través de un balance de género en todos los niveles de las empresas.

Gracias a esta estrategia Scotiabank Colpatria ha venido recibiendo distintos reconocimientos, como el sello Friendly Biz, que significa que la compañía hace negocios con apertura a la comunidad LGBTIQ+, sumado a su presencia dentro del ‘Top 10’ del ranking nacional de empresas incluyentes de la Cámara de Comercio LGBTIQ+ y en el listado PAR de Aequales, con los que soporta aún más el trabajo que desarrolla por la equidad y la participación de la mujer en la organización, con base en un proceso serio y unas políticas sólidas, con declaraciones fácilmente comprobables.

Equidad de género y diversidad

Lombardo Paredes

CEO Gran Colombia Gold

Para avanzar en materia de diversidad de género e inclusión en el sector público y privado, es importante contar con iniciativas o programas de alto impacto que sean prioridad en ambos sectores, con acciones que beneficien a las personas sin importar su condición.

Es vital que dichos programas se realicen buscando el impacto desde edades tempranas, de esta manera se evitaría el desarrollo de problemas que se desencadenan en discriminación.

Un especial **Valora Analitik**

En Gran Colombia Gold hemos desarrollado una iniciativa llamada Mujeres Líderes y Emprendedoras, con una inversión mayor a los 620 millones de pesos en los últimos años donde apoyamos y mejoramos las oportunidades de educación y capacitación para niñas y mujeres de la región, garantizando el acceso a la enseñanza desde la primera infancia y proporcionando las herramientas para que permanezcan escolarizadas hasta culminar el bachillerato.

Así mismo, tenemos proyectos de desarrollo social, económico e integral que involucran las mujeres de la región como el caso de “Tapabocas por la Vida” donde en alianza con la Gobernación de Antioquia más de 80 mujeres se unieron en la elaboración de más de 300.000 tapabocas para ser entregados en el departamento y el país.

Equidad de género y diversidad

Roberto Moreno

Presidente de Amarilo

En Amarilo trabajamos con el único propósito de apoyar al talento humano. Actualmente somos 1.902 colaboradores a nivel nacional, de los cuales 779 son mujeres. Si bien el sector constructor tiene una tendencia a ser una fuerza laboral compuesta por hombres, trabajando directamente en obra tenemos a 291 mujeres.

Un especial **Valora Analitik**

Al interior de Amarilo desarrollamos una serie de estrategias para la retención del talento y formación pertinente, para brindar a nuestros colaboradores un entorno de trabajo seguro y armónico, en el que velan por la igualdad, el respeto por la diversidad y la inclusión. Gracias a lo anterior, en el 2020 ascendieron de cargo 59 mujeres y 29 hombres. Asimismo, durante lo corrido de 2021 hemos reclutado 184 nuevos talentos, de los cuales 100 fueron mujeres que llegaron a apoyar los 60 proyectos que tenemos a nivel nacional y el lanzamiento de 8 nuevas construcciones.

En nuestra apuesta por formar talento humano también tenemos una política de fomento al empelo juvenil, logrando que 482 colaboradores de Amarilo tengan entre 18 y 28 años.

Mira la entrevista de Roberto Moreno sobre su postura sobre la diversidad de género en Colombia

Equidad de género y diversidad

Juan Rafael Pérez

CEO de BTG Pactual Colombia

En BTG Pactual valoramos el potencial de contribución del colaborador y su alto desempeño, independientemente su contexto. Promovemos un ambiente de inclusión, diversidad y equidad dentro y fuera de la compañía, en el que se integren personas con diferentes orígenes, razas e identidad sexual y género, como la clave para el éxito de todos nuestros procesos.

Un especial **Valora Analitik**

Trabajamos día a día en este sentido, por eso queremos seguir acompañando iniciativas transformadoras, a través de la educación, el desarrollo de talentos, la búsqueda de la excelencia, la meritocracia y el emprendimiento; estas actividades fomentan la innovación, la adopción de nuevas perspectivas, toma de decisiones, ideas disruptivas que permiten el desarrollo integral del equipo.

Hemos adoptado estrategias alineadas con Women in Finance para realizar programas que potencialicen la participación femenina en los diferentes escenarios y niveles de las organizaciones, específicamente del sector financiero. Además, este año, por primera vez participamos en la medición “ranking par” para identificar nuestras condiciones en equidad de género.

Juan Pablo Galán

Country head manager Colombia Credicorp Capital

Sensibilizar, generar conocimiento, estructurar un plan y entregar herramientas son la clave para avanzar en materia de diversidad e inclusión en Colombia. Por esto, desde Credicorp Capital, como parte del Grupo Credicorp, estamos convencidos de la importancia de contar con una política de Equidad de Género que promueva la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Un especial **Valora Analitik**

Esto, ya que estamos seguros de que el mejor talento no tiene distinción de género, por lo que trabajar en la agenda de la equidad es el paso correcto para avanzar en el camino hacia la inclusión.

En este sentido, establecimos tres líneas de acción: primero, la Cultura de Equidad y Respeto como aspecto transversal que nos beneficia e involucra a todos. Segundo, el Liderazgo Inclusivo, que promueve la formación de líderes comprometidos a favor de la equidad y la diversidad. Y finalmente, la Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, que por medio de estrategias como el softlanding, la licencia de paternidad extendida, los beneficios por adopción y la lactancia extendida busca beneficiar a nuestros trabajadores en diferentes etapas de su trayectoria vital. Cerrar la brecha de género es un compromiso de todos en nuestra compañía.

Equidad de género y diversidad

Andrés Vásquez

Vicepresidente comercial del Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir

En Porvenir, nuestro compromiso con la sostenibilidad nos ha permitido entender que promover la igualdad de condiciones debe ser una prioridad. Como entidad de Grupo Aval, contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que fomenta una cultura equitativa en más de 3.000 colaboradores del Fondo.

Este compromiso es abanderado por la equidad de género que se vive cada día en nuestra compañía, donde el 62% de la planta laboral es conformada por mujeres y un porcentaje equivalente en posiciones de liderazgo.

Un especial **Valora Analitik**

Así mismo, en 2020 fuimos el primer Fondo en el país en recibir la certificación Friendly Biz Corporativo por la Cámara de Comerciantes LGBT, un sello que nos respalda como negocio amigable. Este reconocimiento consolidó en Porvenir un nuevo modelo de atención en nuestras oficinas, capacitando a los colaboradores para ofrecer un servicio libre de cualquier clase de discriminación.

Nuestra responsabilidad con la diversidad también se hace latente en los canales de comunicación. A través de nuestra serie Web Familia Porvenir, enseñamos sobre ahorro pensional a los colombianos por medio de historias que representan a los diferentes tipos de familia.

En Porvenir, continuaremos reforzando la creación de ambientes y canales libres de discriminación a favor del bienestar de quienes hacen posible nuestro crecimiento.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Juan Pablo Galán

Country head manager Colombia Credicorp Capital

Sensibilizar, generar conocimiento, estructurar un plan y entregar herramientas son la clave para avanzar en materia de diversidad e inclusión en Colombia. Por esto, desde Credicorp Capital, como parte del Grupo Credicorp, estamos convencidos de la importancia de contar con una política de Equidad de Género que promueva la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Un especial **Valora Analitik**

Esto, ya que estamos seguros de que el mejor talento no tiene distinción de género, por lo que trabajar en la agenda de la equidad es el paso correcto para avanzar en el camino hacia la inclusión.

En este sentido, establecimos tres líneas de acción: primero, la Cultura de Equidad y Respeto como aspecto transversal que nos beneficia e involucra a todos. Segundo, el Liderazgo Inclusivo, que promueve la formación de líderes comprometidos a favor de la equidad y la diversidad. Y finalmente, la Conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, que por medio de estrategias como el softlanding, la licencia de paternidad extendida, los beneficios por adopción y la lactancia extendida busca beneficiar a nuestros trabajadores en diferentes etapas de su trayectoria vital. Cerrar la brecha de género es un compromiso de todos en nuestra compañía.

Equidad de género y diversidad

Andrés Vásquez

Vicepresidente comercial del Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir

En Porvenir, nuestro compromiso con la sostenibilidad nos ha permitido entender que promover la igualdad de condiciones debe ser una prioridad. Como entidad de Grupo Aval, contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que fomenta una cultura equitativa en más de 3.000 colaboradores del Fondo.

Este compromiso es abanderado por la equidad de género que se vive cada día en nuestra compañía, donde el 62% de la planta laboral es conformada por mujeres y un porcentaje equivalente en posiciones de liderazgo.

Un especial **Valora Analitik**

Así mismo, en 2020 fuimos el primer Fondo en el país en recibir la certificación Friendly Biz Corporativo por la Cámara de Comerciantes LGBT, un sello que nos respalda como negocio amigable. Este reconocimiento consolidó en Porvenir un nuevo modelo de atención en nuestras oficinas, capacitando a los colaboradores para ofrecer un servicio libre de cualquier clase de discriminación.

Nuestra responsabilidad con la diversidad también se hace latente en los canales de comunicación. A través de nuestra serie Web Familia Porvenir, enseñamos sobre ahorro pensional a los colombianos por medio de historias que representan a los diferentes tipos de familia.

En Porvenir, continuaremos reforzando la creación de ambientes y canales libres de discriminación a favor del bienestar de quienes hacen posible nuestro crecimiento.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Isabel Cristina Martínez

Vicepresidenta de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos
Banco de Bogotá

En el país hemos logrado algunos progresos en materia de inserción laboral para las mujeres, cada vez es más común encontrar diversidad en ocupaciones que antes se asignaban por sexos según sus roles, y el Estado viene promoviendo la generación de cifras periódicas para comprender mejor las condiciones diferenciales del género en el ámbito del trabajo y la economía del cuidado. No obstante, aún persisten notables desafíos.

Un especial **Valora Analitik**

Es esencial incorporar instancias de dialogo y seguimiento en empresas y entidades públicas para analizar las causas de las prácticas discriminatorias; incluir incentivos para otorgar reconocimiento al ejercicio profesional destacado de quienes pueden ser blanco de estigmatización; y sensibilizar en torno a las numerosas identidades de género y la importancia e impactos de acoger la pluralidad

En el Banco de Bogotá tenemos programas en alianza con expertos para fomentar el liderazgo femenino y promover el valor de un talento diverso y dinámicas incluyentes. Fuimos la primera entidad financiera del país en ser validada con el sello Inclusiones de la ONG norteamericana ACDI/VOCA, además, fuimos certificados por la Cámara de Comercio LGTBI como un negocio amigable con esta comunidad y recientemente iniciamos el proceso de certificación Equipares para asegurar la equidad laboral.

Equidad de género y diversidad

Mónica Contreras Esper

Presidente de TGI

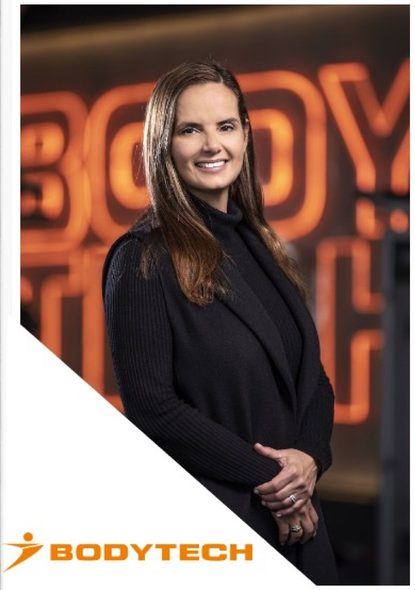
Permitir que más mujeres en posiciones de liderazgo aporten a la construcción de mejores empresas y un país más próspero, ayudará a movilizar a Colombia por la senda de la diversidad, equidad e inclusión. Nuestras mujeres se preparan para asumir grandes desafíos, pero la realidad es que muy pocas llegan a desempeñarse en los primeres niveles. Por eso, es necesario diseñar planes de carrera que permitan, tanto en el sector público como privado, contar con más de ellas en los C-level de las compañías.

Un especial **Valora Analitik**

En este sentido, si gestionamos dentro de las empresas ambientes de trabajo más flexibles que permitan prácticas de balance vida-trabajo, abriremos la posibilidad a las mujeres para que sigan avanzando en su carrera. También permitiremos a los hombres que se ven afectados por la inequidad de género, teniendo que asumir ciertos comportamientos que responden a estereotipos de la sociedad, liberar su carga y tener un mayor equilibrio en sus actividades. Hombres y mujeres trabajando juntos ganaremos más, tendremos hogares más nivelados sin necesidad de que sea ella quien deba sacrificar su carrera.

Colombia cuenta con extraordinarias mujeres preparadas en diferentes campos y áreas de expertis a quienes debemos visibilizar. “Mujeres que apoyamos a otras Mujeres sabemos que hay espacio para todas”

Equidad de género y diversidad



Gigliola Aycardi

Vicepresidente Ejecutiva en Bodytech Colombia

Para avanzar en materia de inclusión considero que debemos hacer un trabajo como sociedad en el que aprendamos a aceptarnos como iguales, es una gestión más de base inicialmente desde la familia.

Un especial **Valora Analitik**

A nivel organizacional, las empresas tanto públicas como privadas deben promover una cultura de igualdad que garantice las mismas oportunidades para hombres y mujeres y las mismas condiciones laborales.

La cultura de igualdad en el trabajo debe comprender atender aspectos como habilidades, perfil competencias, actitud y aptitud independientemente del sexo, el estado civil, el origen étnico, la clase social, la tendencia política y creencias.

Equidad de género y diversidad

Marcel Regis

Presidente de Bavaria

En Bavaria valoramos las diferencias, sabemos que el talento no tiene género y reconocemos que los logros de nuestra gente son producto de sus capacidades y esfuerzos. La diversidad y la inclusión son bases esenciales para la construcción de un país más justo y equitativo y para lograrlo, considero fundamental trabajar alrededor de la deconstrucción de sesgos inconscientes y apoyar a comunidades objetivo a salir adelante. Una de las iniciativas que más me llena de orgullo en este frente es Emprendedoras Bavaria, un programa dirigido a transformar la vida de miles de tenderas en el país,

Un especial **Valora Analitik**

Como una apuesta por apalancar el canal tradicional y las metas nacionales de equidad de género, con el cual hemos beneficiado a más de 35.000 tenderas, incrementando sus ingresos diarios en un 30% y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de ellas y sus familias.

Internamente hemos realizado ajustes en nuestros procesos de selección y retención de talento, formando a nuestros equipos en manejo de sesgos inconscientes, en la búsqueda de procesos equitativos. Adicionalmente, contamos con un programa de coaching para mujeres de alto potencial, con el objetivo de que puedan derribar sus barreras y llegar a donde se lo propongan, y también lanzamos las tres primeras líneas inclusivas de producción del país, para que cualquier mujer pueda acceder a diversos cargos en las cervecerías

Marcela Vaca Torres

Directora general de GeoPark

El primer paso es recuperar el empleo femenino que sufrió un retroceso debido a la pandemia, a través de estrategias como el aseguramiento de la reapertura de los centros educativos, la vinculación de mujeres en sectores priorizados por el gobierno para la reactivación y el apoyo a los sectores que emplean mayoritariamente a mujeres.

De manera simultánea, empresas y sector público tenemos que seguir haciendo la tarea. La conformación de un gabinete paritario e iniciativas como el Club del 30%, con el cual el sector empresarial busca aumentar la participación femenina en cargos de decisión, son reflejo de que hay voluntad para seguir avanzando.

Un especial **Valora Analitik**

En este camino hacia la equidad, el programa Equipares es una excelente herramienta para garantizar un progreso sistemático y verificable. En el caso de GeoPark, a pesar de que tenemos una fuerza laboral muy diversa y con un porcentaje de mujeres que está muy por encima del promedio de la industria mundial de petróleo, obtener el Sello Plata de Equipares nos ha llevado a buscar estándares cada vez más altos, que no se limitan a cumplir un requisito, sino que ayudan a construir de verdad la sociedad inclusiva que todos queremos.

Equidad de género y diversidad

Roberto Vélez Vallejo

Gerente general Federación Nacional de Cafeteros

Espacios e igualdad de condiciones, en este gremio que tradicionalmente había sido manejado por hombres, tenemos mujeres en todos los cargos y a nivel gremial, la participación femenina en los comités municipales aumentó de 16% a 24%, mientras que en los departamentales aumentó de 8 a 15%, casi el doble.

Un especial **Valora Analitik**

Y desde todas las empresas del gremio se trabaja en estrategias que involucren al género femenino muestra de ellos es la edición especial de café Juan Valdez “Mujeres Cafeteras”, que al interior es un proyecto que busca aumentar el impacto en las regiones para mejorar la calidad de vida de las mujeres que cosechan café todos los días. Cuando se compra una bolsa de este producto, se está apoyando directamente a las caficultoras de café de Colombia.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Henner Andrés Solarte

Economista U. Eafit

Abordando directamente el tema de minorías étnicas, encontramos que los altos cargos directivos ocupados por esta población en las grandes empresas del país son pocos. Un problema de fondo es que las minorías étnicas tienen barreras de tipo social y económico que impide que la mayoría logre adquirir las capacidades que les permita ascender con mayor facilidad en el sector empresarial y público.

Se requiere solucionar temas de fondo (ej., cambiar el modelo educativo, acceso a servicios básicos) en los lugares donde estas minorías se concentran. Por otro lado, es crucial el rol de las empresas que tengan la voluntad de entrenar a esta población, llenando el hueco de habilidades donde el sistema educativo estatal ha fallado y promoviendo el empleo formal. Para eso, es importante que las empresas reconozcan que hay un talento en comunidades especificas que no se está aprovechando y que debe ser aprovechado de forma urgente.

Equidad de género y diversidad

Laura Cortés

Gerente general de MutableHub y
directora Fundación BSocial

Aunque este es un tema que para mi es fundamental, creo que me falta mucho por saber y por aprender, por lo que invité a tres mujeres maravillosas a que me ayudaran a proyectar esta respuesta: Lorena Sánchez, Paula Rojas y María Fernanda Rodríguez, voluntarias de la fundación BSocial, aportaron sus ideas – que fueron muchas – y de las cuales resumiré los puntos más importantes.
Lo primero que se debe hacer, en ambos sectores, es entender que el género no se reduce únicamente a las mujeres.

Un especial **Valora Analitik**

Hay que tener en cuenta las diferentes identidades de género, así como las necesidades y violencias que viven. A partir de allí, es indispensable pasar del discurso que a veces pareciera que es lo “políticamente correcto”, para generar valor a unos cuantos, a adoptar prácticas que tengan un impacto real y que vayan realmente enfocadas a generar un cambio y avance en este tema.

Segundo, es fundamental propiciar la educación en género de funcionarios y trabajadores del sector público y privado, pues gran parte de las violencias que reciben las mujeres y disidentes de género son institucionales; estas vienen de procesos burocráticos, de procesos y procedimientos establecidos, y hasta del mismo uso del lenguaje.
Finalmente, todo lo que se realice en el sector público y privado debe contar con una visión de género e interseccional desde su planteamiento. Muchas veces se cree que esto debe estar únicamente en proyectos dirigidos a mujeres o disidentes de género, pero la misma conformación de las instituciones, de planes de salud, ambientales, de educación, deben tener esta visión.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Martín Jaramillo

Economista y profesor en la Universidad de Berlín International

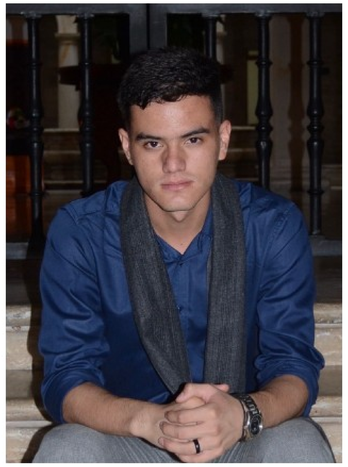
La miopía burocrática colombiana ha dejado en el atraso a millones de colombianos atrapados en trampas de pobreza. Desde los orígenes históricos hasta las leyes diseñadas para un territorio que no es el de ellos, las comunidades marginadas se han visto afectadas por bajo desarrollo, pocos y malos empleos y una falta de institucionalidad que no es digna de un país como el nuestro.

Un especial **Valora Analitik**

En muchas regiones de Colombia las empresas han liderado el camino a la institucionalidad, la seguridad y la democracia. En los próximos años tenemos que tener un pacto para incluir a todo Colombia en los mercados que nos han hecho prósperos a nosotros. Las empresas invierten, pagan impuestos y verifican que se inviertan bien. Los ciudadanos votan responsablemente, vigilan los recursos públicos, acceden a las oportunidades para capacitarse y sacan adelante su proyecto de vida. Y, por supuesto, el gobierno mejora la competitividad de sus leyes, la equidad de sus impuestos y la eficiencia de sus entidades.

Con ese pacto nos volvemos un país mucho más inclusivo.

Equidad de género y diversidad



Germán Arenas

Estudiante de Derecho

Se requiere principalmente el reconocimiento de las denuncias y demandas que históricamente vienen liderando los sectores disidentes género/sexuales y las mujeres, y a partir de ello generar espacios de articulación que fomenten el diálogo entre sectores y la construcción de agendas común con enfoque de género.

Un especial **Valora Analitik**

Es decir, el sector público y privado está en la tarea de escuchar las problemáticas y posibles soluciones que han sido identificadas por las organizaciones, colectivos y demás escenarios adscritos al movimiento social y popular con el fin de articular dichas a sus planes de acción, de forma tal que le apuesten a generar escenarios amplios de diálogo y la ejecución de las mismas de la mano de los sectores más vulnerados por las violencias basadas en género y la falta de oportunidades para la dignificación de sus vidas.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Natalia Gutiérrez Jaramillo

Presidente ejecutiva Acolgen

Para avanzar en equidad de género e inclusión, es clave que las organizaciones incorporen el tema dentro de su ADN. De esta manera, las compañías pueden desarrollar acciones para trabajar por este objetivo, entiendiendo aspectos trascendentales como que los perfiles de los cargos no tienen género.

Un especial **Valora Analitik**

Adicionalmente, es importante que la equidad de género y la igualdad de oportunidades hagan parte del plan estratégico de las organizaciones, lo que contribuirá a que se desarrollen acciones específicas y se haga seguimiento a estas para avanzar en los propósitos establecidos.

Como Acolgen pertenecemos al grupo de trabajo que define las metas en términos de equidad de género en el sector minero energético y participamos activamente en la formulación de prioridades dentro del sector. Adicionalmente, la equidad de género hace parte de nuestro plan estratégico y motivamos a que las organizaciones se vinculen con acciones y políticas decisivas en el propósito de cerrar brechas.

Equidad de género y diversidad

Diana Palacio

Gerente de Recursos Humanos LATAM Colombia

Desde el sector privado, tenemos la responsabilidad de plantear estrategias que permitan impulsar el cambio que queremos ver en nuestras sociedades. Por eso, es clave promover la educación y formación en estos temas al interior de las organizaciones para poder avanzar en el proceso de transformación cultural.

Un especial **Valora Analitik**

El respeto y aceptación por las diferencias del otro son valores clave en este proceso que, junto al compromiso genuino de la alta dirección, forman el fundamento para que estos cambios culturales se den y se incorporen en el actuar de los demás niveles en la organización.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

María Isabel Echeverri

Vicepresidente Legal y de Sostenibilidad de Cementos Argos

En Cementos Argos estamos convencidos de que generar espacios de participación laboral para las mujeres y trabajar por la equidad son sinónimo de respeto, de reconocernos en la diferencia y de promoverla como una fuente de desarrollo de las sociedades. Hemos querido romper muchos paradigmas y darnos la posibilidad de cambiar nuestra propia historia porque creemos en el poder de la diversidad y la inclusión. Hoy cerca del 30 % de las mujeres ocupan posiciones de liderazgo y más de 150 ejercen roles tradicionalmente realizados por hombres. La consecuencia natural es una transformación cultural que permea todos los niveles de la organización.

Un especial **Valora Analitik**

Creemos que en la medida en que organizaciones y gobierno avancen en temas como el empoderamiento económico, la igualdad laboral y salarial, la creación y el fortalecimiento de mecanismos para la prevención y atención de cualquier forma de acoso y violencia de género, y promoción de escuelas de formación, tanto para hombres como para mujeres, en cargos estereotipados y en sesgos inconscientes, podemos seguir avanzado como sociedad.

Rompamos paradigmas, cuestionemos nuestra historia, no quedándonos en la simple crítica, sino descubriendo las maravillosas oportunidades que tenemos de construir sociedad.

Equidad de género y diversidad

Eduard Baquero López

Presidente Ejecutivo Fedecacao

Desde FEDECACAO venimos trabajando hacia el reconocimiento del trabajo de la mujer campesina en torno al cultivo, la familia y la sociedad, hay que tener en cuenta que el subsector cacaotero en Colombia se caracteriza por provenir de una agricultura de tipo familiar donde la mujer es pilar fundamental en el desarrollo de esta producción.

Un especial **Valora Analitik**

Con esto nos convertimos en el primer holding empresarial de Latinoamérica en promover la transformación cultural en todas sus empresas, para continuar fortaleciendo la creación de ambientes constructivos, respetuosos y libres de discriminación por etnia, género, orientación sexual, estatus migratorio, discapacidad, brecha generacional y nacionalidad.

Este es un trabajo que venimos desarrollando desde hace más de dos años y que también nos permitió consolidarnos como el primer grupo financiero amigable con la comunidad LGBTIQ+ a través del sello Friendly Biz. Aun así, somos conscientes de que promover la inclusión es un trabajo constante y en este camino continuaremos esforzándonos.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Claudia Bejarano

Presidenta Cerrejón

La visión que tenemos en Cerrejón va más allá de fomentar la vinculación y el liderazgo de la mujer. Buscamos promover mayor equidad en toda la organización, incluyendo a las comunidades étnicas, dado que más del 40% de la población de La Guajira es indígena, principalmente wayuu.

Un especial **Valora Analitik**

Hemos trabajado por adaptar nuestras condiciones laborales, desarrollando y evaluando nuestras políticas en materia de equidad e igualdad, ajustando los procesos y acondicionando los entornos de trabajo con el fin de generar mayores oportunidades para todos.

Tenemos que seguir por ese camino y profundizar lo que ya hemos hecho desde hace varios años, adaptando las condiciones laborales y desarrollando y evaluando nuestras políticas en materia de equidad e igualdad, con el fin de generar mayores oportunidades que promuevan el rol de la mujer.

Equidad de género y diversidad

Jacobo Tovar

Director de Comfandi

Avanzar en materia de diversidad de género e inclusión requiere compromiso, apertura y voluntad corporativa, para desarrollar y fomentar en otras organizaciones una cultura inclusiva y de respeto por las diferencias. En Comfandi tenemos la convicción de que el soporte para el crecimiento empresarial competitivo se basa en dar acceso y fomentar el talento, valorando la diversidad, la creatividad y experiencia de las personas.

Un especial **Valora Analitik**

La inclusión es una filosofía corporativa que va en línea con la naturaleza de nuestra organización y nuestro propósito. Buscamos contribuir a la armonía de las familias y sostenibilidad de las empresas, trabajando en la construcción de una sociedad en la que todos, independientemente de su género, religión, raza, tienen cabida.

Buscamos enriquecer cada día más nuestras prácticas laborales en materia de inclusión y equidad, por eso somos una empresa familiarmente responsable – efr, la primera caja de compensación en alcanzar el nivel excelencia en la gestión del modelo efr. Ahora estamos implementando el sistema de igualdad de género de equipares, porque queremos crecer como organización equitativa e incluyente.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Jorge Andrés Carrillo Cardoso

Gerente General EPM

Las ideas creativas, las altas productividades y las grandes inspiraciones están en cualquier persona y potencialmente en todas las personas. Aprovecharlas, requiere entonces reconocer en el otro su valor en la cooperación y crecimiento. En la medida en que, en el sector público y privado, la evolución personal y laboral tenga como base el reconocimiento de ese potencial diverso, el mérito sobre el esfuerzo y el mérito sobre el aporte a la generación de valor social, bajo ejercicios abiertos y sin sesgos, es posible avanzar en materia de diversidad de género e inclusión de forma sostenible.

Un especial **Valora Analitik**

Se requiere una dinámica fuerte al principio, de forma que más adelante, la inercia de este ejercicio y sus bondades, permita su sostenibilidad.

En EPM hemos identificado que uno de los principales soportes para lograr equidad e inclusión es el compromiso de la alta dirección de nuestras empresas. Hemos encontrado además que nuestra inversión en el capital conversacional es fundamental para ejercitarnos en ver en el otro su valor y promover trabajos en los que encontremos el gran aporte que damos y recibimos al escucharnos.

Equidad de género y diversidad

Natalia Niño Ramírez

CEO Helados Popsy

Desde la apertura de nuestro primer punto de venta, hasta nuestros días, año en que celebramos nuestro 40vo aniversario, hemos sido una compañía que ha tenido colaboradores en su mayoría mujeres.

Hoy las mujeres representan casi un 80% de nuestros colaboradores tanto en puntos de venta como nuestro personal de planta y administrativo. Por esto, la responsabilidad de colaborar en el proceso de avanzar como país en esta materia es total.

Un especial **Valora Analitik**

Para esto debe comenzarse por aceptar y reconocer las diferencias entre géneros, lo que no puede ser impedimento para lograr la equidad entre trabajadores de ambos sexos. Se requieren también mujeres abriendo caminos en los sectores público y privado, pero sobretodo hombres que valoren el aporte que las mujeres pueden dar a las organizaciones y a la sociedad.

De nuestro lado, estamos concentrados en diseñar iniciativas para darles herramientas y empoderar a nuestras mujeres para tomar decisiones que les garanticen su salud física, emocional y su bienestar.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Amalia Pruneda

Vicepresidente Recursos Humanos Coca-Cola FEMSA

En Coca-Cola FEMSA estamos convencidos de la necesidad de alcanzar la igualdad en el acceso a las oportunidades, al reconocimiento, al trato y en el ejercicio de los derechos y libertades. Somos la única embotelladora latinoamericana en formar parte del Índice de Igualdad de Bloomberg. Este es un reconocimiento global a la responsabilidad permanente con la promoción de acciones a favor de la igualdad.

Un especial **Valora Analitik**

Creemos en el talento femenino, por eso durante este 2021 el 50% de las mujeres en cargos gerenciales y colaboradoras que no tienen personas a cargo, han tenido promociones. Adicionalmente, en el equipo directivo en Colombia la cuota de participación femenina ha aumentado en más de un 20% desde el 2018.

Esto lo hacemos bajo el marco del Liderazgo y Ambiente de Trabajo inclusivo y Talento Diverso, generando un ambiente donde cada individuo pueda sentirse incluido por su conocimiento, comportamientos, competencias y resultados. Asimismo, desarrollamos iniciativas que fomentan el conocimiento de temáticas relevantes en el marco de I+D y contamos con un Comité de Inclusión y Diversidad que tiene como propósito abrir oportunidades y generar impactos positivos e igualitarios en el entorno laboral.

Equidad de género y diversidad

Mariana Jaramillo Thomas

Gerente de Soporte e Integración de Negocio,
AngloGold Ashanti

En AngloGold Ashanti valoramos la diversidad como uno de nuestros valores corporativos. Por eso buscamos desarrollar estrategias que promuevan la inclusión y el trabajo en equipo, sacando lo mejor de la diversidad cultural, ideas, experiencias y habilidades que cada empleado le brinda a la compañía.

Un especial **Valora Analitik**

Creemos que el sector público y privado debe avanzar en ese sentido: en entender y reconocer la urgencia de emprender caminos hacia la equidad y la inclusión, que se traduzca en compañías más rentables y con una mayor probabilidad de crear valor en el largo plazo.

Hacerlo, como una parte integral del negocio, es una oportunidad para lograr ambientes más sanos y con mayores niveles de conciencia, frente a entornos cada vez más complejos, inciertos, volátiles y ambiguos que requieren involucrar diversas perspectivas.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Luz María Correa Vargas

Presidente Construcciones El Cóndor

Sin duda alguna en el mundo de hoy existe una brecha significativa, según datos del Foro Económico Mundial, se estima que la brecha de género no se cerrará hasta el 2.133, esto estima un sin número de obstáculos que existen actualmente en nuestra sociedad; pero la buena noticia es que cada día se van generando condiciones que hacen que estos se eliminen.

La creación de un marco legal y de política pública que garantice los derechos de las mujeres es un avance al respecto, sin embargo, debe trabajarse fuertemente modificando los patrones culturales desde la infancia, tanto desde las familias, instituciones y comunidad en general.

Un especial **Valora Analitik**

Las organizaciones estamos en deuda con impulsar acciones que permitan generar cambios culturales en términos de género, nosotras ya hemos demostrado el gran aporte que generamos al llegar a las organizaciones. En Construcciones El Cóndor estamos en el camino de generar condiciones propicias para la equidad; nuestros perfiles no discriminan sexo, de tal manera que hay una sana competencia por un puesto entre hombres y mujeres, donde el ganador siempre será el individuo que cumpla con los requisitos exigidos, que nos garanticen que la persona es la más idónea para ocupar la vacante.

Equidad de género y diversidad

Eduardo Fuquen

Vicepresidente de Estrategia MetLife

En MetLife estamos comprometidos a ser una empresa más inclusiva y a marcar una diferencia positiva hacia la equidad, en ese sentido hemos instaurado un Consejo de Liderazgo Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, en el que se impulsan y ejecutan estrategias para promover la defensa y derecho de todos nuestros colaboradores, ya que somos firmes creyentes que en la diversidad está la riqueza y la solidez de un clima laboral positivo.

Un especial **Valora Analitik**

Para avanzar en esta materia consideramos que debemos trabajar en conjunto tanto con el sector público como privado para mejorar estas políticas inclusivas y generar una sinergia que permita el óptimo desarrollo de las personas, sin tener en cuenta las distinciones de género, raza, religión o cultura.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Claudia di Terlizzi

Vicepresidente de Transformacion y Talento en Alpina

La diversidad y la inclusión van más de las cuotas con las que nos comparamos entre empresas y estamos convencidos de que empieza por que la cultura de cada empresa aprecie la diversidad de pensamiento, la valore como una oportunidad para la innovación y respete las opiniones sin diferenciar de dónde vengan. Como resultado del trabajo de nuestra compañía en este campo, más que en nuestras guías para contratar o promover, hoy nos sentimos orgullosos de tener un comité directivo conformado en un 50% por mujeres.

Un especial **Valora Analitik**

Siempre buscamos garantizar que en nuestros procesos de selección se minimicen sesgos en términos de discapacidad, género, raza u otra situación.

Adicionalmente, en Alpina creemos en la igualdad de oportunidades y en el cierre de brechas, por lo que le apostamos al desarrollo integral del talento para que las mejores personas lleguen a los puestos indicados. Por eso, en el primer trimestre de 2021, registramos 132 ascensos y 118 movimientos entre áreas y el 50% de nuestros practicantes fueron contratados de forma permanente.

Equidad de género y diversidad

Orlando Cabrales Segovia

CEO Frontera Energy

En Frontera estamos convencidos de que la equidad de género es fundamental para consolidarnos como un excelente lugar para trabajar. Por eso, desde 2016 estamos enfocados en este tema de la mano del sello Equipares, certificado del Ministerio de Trabajo que reconoce la implementación efectiva de los sistemas de gestión de igualdad de género.

Un especial **Valora Analitik**

En Frontera estamos convencidos de que la equidad de género es fundamental para consolidarnos como un excelente lugar para trabajar.

Por eso, desde 2016 estamos enfocados en este tema de la mano del sello Equipares, certificado del Ministerio de Trabajo que reconoce la implementación efectiva de los sistemas de gestión de igualdad de género.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Beatriz Perdomo

Sr. Marketing Manager Consumer & Business for Latinamerica at Adobe.

Es fundamental que la educación esté, cada día, más al alcance de las mujeres y de la población en general. La capacitación va de la mano con las oportunidades. Por ello, las mujeres que tienen la posibilidad de fortalecer sus habilidades a nivel profesional y personal pueden acceder a lugares cada vez más importantes en la industria TIC. Así mismo, muchas empresas han incursionado en la política de inclusión y, para el caso de Adobe, existe una cultura de equidad de oportunidades, es un tema increíble que promueve la diversidad, el respeto y desde luego la inclusión, es una bandera que ha permitido reducir brechas de género y de oportunidades.

Un especial **Valora Analitik**

Al cierre del año fiscal 2020, en Adobe, las mujeres representaban el 33.5% de los empleados, ocupaban el 26.1% de los cargos de liderazgo y representaban el 37.7% de las contrataciones. Cifras que van en aumento y muestran el compromiso global de la compañía frente a este tema.

De igual forma, desde hace 5 años estoy impulsando, a través de la organización sin ánimo de lucro @Girls4Code, la inclusión de la mujer en la tecnología, desde y hacia la educación. Sin importar cuáles son los intereses de cada mujer, esta iniciativa permite que la tecnología sea el vehículo para hacer sus sueños realidad.

Por ello, crear espacios como estos, permitir el acceso a la educación y brindar oportunidades, hará que cada vez más nos encontremos con mujeres muy capaces ejerciendo en áreas que anteriormente eran ocupadas solo por hombres. En Adobe se ha cumplido con la visión de hacer que todos se sientan incluidos, respetados y valorados.

Equidad de género y diversidad

Renato Covelo

Vicepresidente de Talento Humano de Avianca

Avanzar en materia de diversidad de género e inclusión parte principalmente de reconocernos y respetarnos desde la diferencia, porque es allí donde los equipos de trabajo y las culturas organizacionales se enriquecen.

Un especial **Valora Analitik**

En Avianca, este es un asunto de la mayor relevancia, que tiene una mesa de trabajo y se discute al más alto nivel de la compañía, para apostar con hechos por el aumento de la visibilidad y la inclusión en términos de equidad de género, diversidad de género y personas en condición de discapacidad.

Esas apuestas se traducen en que el 86% de nuestra gente se siente en un ambiente seguro con la apertura que hemos creado entre todos. Estamos convencidos de que la diversidad no responde a un solo momento del año, sino que es permanente. Hoy, contamos con 35 nacionalidades distintas; 38% de nuestra población son mujeres; 5 de nuestros cargos cuentan con total equidad de género; 1,7% de nuestra población goza de beneficios para su pareja del mismo género; y además contamos con 4 generaciones, lo cual nos permite tener un intercambio interesante de experiencias y conocimientos.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

María del Carmen Jiménez

Vicepresidente de Talento Humano de Keralty

Desde Keralty creemos en la equidad de género y la diversidad como pilares fundamentales del desarrollo organizacional. Avanzar en esta materia requiere del compromiso articulado para garantizar la generación e igualdad de oportunidades para todos, anteponiendo las capacidades por encima de cualquier característica como raza, género, creencias, etc. En Keralty, por ejemplo, el 76% somos mujeres y lo que buscamos con nuestras políticas internas es promover desarrollo igualitario, empoderar todo el equipo humano e incentivar el crecimiento personal y profesional.

En lo relacionado con inclusión social, nos encontramos en la implementación de un proyecto con el que buscamos generar inclusión para grupos en condición de vulnerabilidad y a quienes nuestras políticas institucionales puedan ayudarles para tener un mejor futuro. Estamos fijando una política para enfocar esfuerzos y brindar apoyo a mujeres víctimas de violencia, a través de la creación de oportunidades laborales que les permitan retomar el control de sus vidas y demostrarse a sí mismas todo de lo que son capaces. Desde todos los sectores debemos continuar ideando iniciativas que creen oportunidades para todos y aporten al crecimiento y desarrollo de la sociedad.

Equidad de género y diversidad

Vivianne Parra

Vicepresidenta de Recursos Humanos de Wingo

Para avanzar en diversidad es necesario empoderar a los colaboradores para que vuelen tan alto como sus capacidades profesionales y humanas los lleven, sin importar factores adicionales.

En este sentido, es fundamental que los criterios de selección de las empresas se basen únicamente en el mérito profesional. En Wingo, el género, la identidad sexual, la edad o la raza no son aspectos que influyan, de ninguna manera, en los procesos de selección; solo la buena onda y el profesionalismo son determinantes para formar parte de nuestro equipo.

Hemos sido defensores del empoderamiento femenino, aún en un sector mayoritariamente masculino. De hecho, de los 381 colaboradores, 141 somos mujeres, con un porcentaje del 38% en cargos de liderazgo; y continuamos trabajando para incrementar este número.

En cuanto a diversidad, somos la única aerolínea del país con una plataforma de visibilización respecto a equidad de género. Con respeto, desde 2019 hemos mandado a volar la indiferencia frente a la población LGBTIQ+ con este programa que tiene como objetivo promover la conversación informada sobre las realidades de las diversas identidades sexuales existentes.

Un especial **Valora Analitik**

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad

Claudia Salazar

Líder de Talento de Celsia

Estamos en un sector altamente masculinizado y el reto más importante ha sido lograr movilizarnos hacia un pensamiento libre de estereotipos y hacer conscientes los sesgos cotidianos que son en ocasiones invisibles desde el lenguaje mismo.

Un especial **Valora Analitik**

Por eso en Celsia tenemos una nueva conciencia compartida sobre el rol de las mujeres en nuestra compañía. Estamos atentos a esos “techos de cristal” que son barreras invisibles que ha configurado la cultura empresarial para que las no mujeres puedan ascender en la compañía a cargos de mayor responsabilidad. O a los “pisos pegajosos” que las amarran a unos tipos de rol de los que no pueden desprenderse.

Celsia está comprometido con promover la equidad en las mujeres a través de: programas de formación para mujeres como tecnólogas electricistas en alianza con el Sena; aumento en el número de mujeres en procesos de sucesión, pasando del 28% en 2019 al 40% en 2021; incremento en la cantidad de mujeres candidatas externas para cargos altamente masculinizados con respecto a 2020, pasando de 7,8% a 12,5% y, aumento en la cantidad de mujeres promocionadas a nivel de gerencia media.

Equidad de género y diversidad

Andrés Bernal

CEO de Teleperformance Colombia

Todas las organizaciones somos diferentes asi que es primordial para poder avanzar en materia de diversidad e inclusión en el contexto organizacional que cada empresa revise sus procesos de: reclutamiento y selección, comunicaciones externas e internas, contratación de proveedores, normas y políticas y en consecuencia enfocar toda la cultura organizacional a eliminar cualquier tipo de sesgo inconsciente que hagan parte de estos procesos.

Un especial **Valora Analitik**

Posteriormente o en paralelo se debería fomentar la participación de las empresas en bolsas de empleo poco convencionales, atraer el talento de una forma diferente y mas abiertos a la innovación e inclusión.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Félix Antelo

Presidente & CEO del Grupo Viva

En una industria altamente masculina, donde históricamente ha liderado la visión de los hombres, en Viva decidimos romper estos paradigmas y nos enfocamos en construir un equipo de trabajo con los mejores en su campo, independientemente de su género, etnia, origen y/o religión.

El 42% de nuestro equipo en Colombia son mujeres entre pilotos, copilotos, auxiliares de vuelo y personal administrativo. En el comité ejecutivo tenemos 33% de mujeres a nivel de vicepresidentes y 33% de mujeres a nivel de directores y gerentes.

Un especial **Valora Analitik**

La equidad de género e inclusión social es una responsabilidad compartida entre empresas, gobiernos y la sociedad misma. Es necesario que tanto empresas públicas como privadas, sin excepciones, cuenten con una política de total apertura en contratación, que permita que todas las personas puedan contribuir a la sociedad y beneficiarse de ello.

Además, es importante fomentar un ambiente laboral inclusivo, desde el entendimiento de que son precisamente las diferencias individuales, las que nos hacen fuertes como sociedad. En Viva creemos que todos tenemos las mismas oportunidades de volar muy alto.”

Equidad de género y diversidad

Lilian Perea Ronco

CEO Bayport Colombia

Para avanzar en materia de diversidad de género e inclusión, es necesario que las organizaciones cuenten con una cultura basada en la imparcialidad y justicia en el trato. Todos los colaboradores deben contar con las mismas oportunidades y condiciones salariales, planes de retención, desarrollo o promoción independiente de su género. La estructura de las organizaciones debe estar basada en la meritocracia y el talento, de manera que promueva la contribución de todas las personas de la organización.

Un especial **Valora Analitik**

La equidad y la justicia debe primar en las organizaciones, partiendo de este punto los objetivos en términos de diversidad e inclusión se alcanzarán y sobrepasaron el corto y mediano plazo. Los líderes en las organizaciones juegan un papel clave para alcanzar estos objetivos. Bayport es una empresa que trabaja por brindar mejores condiciones de vida para todos los colombianos, por este motivo, como una de las compañías que prestan servicios financieros líderes en Colombia, creamos e implementamos una política y estrategia de equidad, imparcialidad y justicia, lideradas por Lilian Perea, con el fin de brindarles a las mujeres las mismas oportunidades de crecimiento dentro de la compañía.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Ana Claudia Cerasoli

Presidenta de Corteva Agriscience para la región Mesoandina

En Corteva Agriscience, empresa agrícola, estamos convencidos que la diversidad, inclusión y equidad, son herramientas de competitividad y empoderamiento necesarias para el desarrollo de las comunidades, las empresas y del país.

Por eso, estamos comprometidos con impulsar una verdadera transformación en nuestra industria, creando espacios donde todos los colaboradores– sin importar su raza, religión, género u orientación sexual-

Un especial **Valora Analitik**

Se sientan valorados por sus aptitudes profesionales y donde encuentren respeto, reconocimiento, crecimiento y las mejores condiciones de bienestar para ellos y sus familias.

Consideramos que la apuesta del país para promover la inclusión de la comunidad LGBT y población discapacitada, por ejemplo, es una base definitiva para que el sector público y privado trabajen de la mano en iniciativas sólidas, que amplíen las oportunidades y áreas de acción para el desarrollo integral de estos grupos poblacionales, así como hacia la revalorización del rol de la mujer en la sociedad.
Hoy más que nunca es necesario promover el respeto y defensa de los derechos humanos, eliminar la discriminación y generar redes de trabajo conjunto.

Equidad de género y diversidad

Hernando José Gómez

Presidente de Asobancaria

La pandemia ha ahondado las brechas que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En ese sentido, necesitamos programas que incentiven la contratación y el pago justo para las mujeres, además de su promoción en los niveles más altos de las organizaciones. Al mismo tiempo, necesitamos generar, desde el sector público y privado, apoyos a los emprendimientos y a la bancarización y acceso a productos financieros de las mujeres y poblaciones vulnerables como los grupos étnicos, migrantes, reinsertados, jóvenes, personas con discapacidad, población LGBT+, entre otros.

Un especial **Valora Analitik**

En el caso específico de la banca, podemos decir que nos encontramos en una situación de paridad de género en cuanto al número de empleados. Ahora, en los niveles más altos de las organizaciones tenemos trabajo por hacer y donde tenemos los principales retos.

Para avanzar en matera de diversidad e inclusión también es necesario generar mecanismos de participación e involucramiento de poblaciones vulnerables (comunidades étnicas, LGTB+, reinsertados, migrantes, entre otros) que les permitan acceder a nuevas oportunidades y así promover su desarrollo social y económico

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Camila Escobar

CEO Juan Valdez Café

Tanto en el sector público como el privado, necesitamos generar conversaciones sobre diversidad de género e inclusión que nos lleven a la acción. Esto implica partir de una reflexión sobre los sesgos inconscientes, incluir políticas y procedimientos, y trabajar en la sensibilización y comunicación con todos los grupos de interés.

Un especial **Valora Analitik**

En Juan Valdez hemos incorporado la diversidad y equidad en nuestras metas estratégicas y comerciales. Contamos con más del 60% de mujeres en cargos directivos. Este año hemos creado un comité de diversidad, inclusión y equidad, bajo el cual se está construyendo una estrategia para tal fin.

Desde 2017, creamos el programa Mujeres Cafeteras, que busca visibilizar y reconocer el rol de las mil 157 mujeres en Colombia, promoviendo su empoderamiento social y económico, a través de la comercialización de su café y su fortalecimiento multidimensional. Todo soportado por una alianza multisectorial. Lo que inició como una Edición Especial de Café, fue evolucionando hasta convertirse en el producto de línea Mujeres Cafeteras, que hoy beneficia a 770 mujeres caficultoras, muchas de ellas asociadas, en 6 departamentos del país.

Equidad de género y diversidad

Juan Sebastián Estrada

Director de Política Pública y Comunicaciones MSD Colombia

La diversidad e inclusión son pilares fundamentales de la cultura organizacional en MSD Colombia. Somos una compañía con presencia en 160 países que reúne el mejor equipo humano procedente de diferentes geografías, culturas y nacionalidades.

A lo largo del mundo constatamos un compromiso genuino desde la alta dirección, un ambiente de trabajo marcado por el respeto y la cooperación y un proceso abierto e incluyente de gestión del talento humano.

Un especial **Valora Analitik**

Estamos convencidos que la diversidad e inclusión en las organizaciones permiten un mejor aprovechamiento de las habilidades de los colaboradores, compartir conocimiento y experiencia y generar un ambiente de equidad e igualdad de oportunidades para todos.

Particularmente, fomentamos el liderazgo femenino y la creación de grupos de apoyo de colaboradores como la Red de mujeres de MSD Colombia, grupo de la comunidad LGBT+ y grupo de diálogo intergeneracional

Como resultado de este esfuerzo, recientemente Great Place To Work certificó por primera vez a MSD Colombia en las categorías Ambiente Laboral y Cultura e Innovación. Así mismo, fue el reconocimiento de MSD Colombia como una de las 10 mejores empresas para jóvenes profesionales en el país, ocupando la posición # 8 en la encuesta Employers For Youth (EFY) en el 2020, escalando 6 posiciones con respecto a la medición del 2019.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Henry Bradford Sicard

Rector del Colegio de Estudios Superiores de Administración.

Desde el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA (CEGC) consideramos fundamental que las empresas realicen un diagnóstico sobre las prácticas con las que cuentan en la actualidad en relación con la equidad de género, e implementen acciones para alcanzar objetivos, transformar la cultura organizacional a una más inclusiva y equitativa, y alentar el desarrollo del potencial de la mujer. Por ejemplo, el Ranking Par, diseñado por Aequales, y que representa un instrumento gratuito para las empresas, les permite identificar brechas actuales y oportunidades de mejora.

Un especial **Valora Analitik**

Además, es fundamental garantizar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Para ello, la identificación de las mujeres de alto potencial resulta crucial, así como la fijación de objetivos claros respecto al porcentaje de participación de las mujeres en los equipos de alta gerencia y junta directiva. La combinación de una estrategia clara de desarrollo de las mujeres y transformación cultural, junto con la participación de las mismas en el gobierno corporativo de las empresas, es la combinación ideal.

Equidad de género y diversidad

Cristian Aristizábal

Estudiante Ingeniería Telecomunicaciones en UNAD
y líder de la Fundación Acciones Asertivas

Primeramente, generar mayor consciencia del respecto hacia el otro desde la academia y los medios de comunicación masiva, generar mayores espacios de participación social, política y económica para todos los grupos poblacionales, y fortalecer la legislación, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de esto.

Un especial **Valora Analitik**

Además, generar ofertas laborales consecuentes con las realidades del país y del mundo, que permitan la formación y participación de las mujeres y otros grupos poblacionales, sin distinción de sexo, raza o credo. Finalmente, lo más importante será comenzar por dar ejemplos reales donde haya mujeres, personas de diferentes edades y grupos poblacionales, ocupando altos cargos directivos en las empresas y entidades del orden local, departamental y nacional.

Equidad de género y diversidad

Daniela Mercado

Abogada y experta en regulación minera, energética
y petrolera

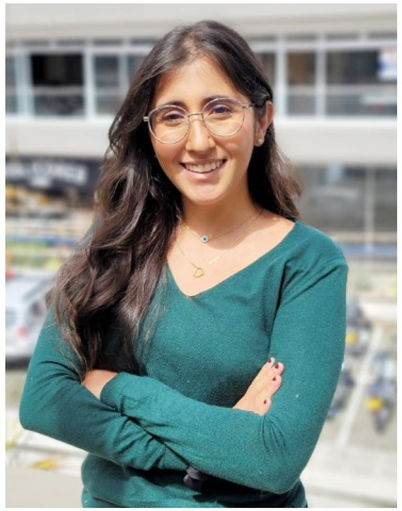
Francamente no puede permitirse que, en el 2021, se sigan tolerando en las empresas o en el sector público en Colombia, conductas prejuiciosas contra grupos históricamente discriminados. Es indispensable que, para avanzar en materia de igualdad e inclusión, las organizaciones creen políticas tendientes a superar las relaciones de poder que impiden el desarrollo profesional de algunos trabajadores.

Un especial **Valora Analitik**

Permitir que los colaboradores participen activamente en la creación de los reglamentos internos de las organizaciones y estructuren dinámicas que propendan por el respeto a la igualdad y la diversidad, permitirá que se edifiquen alianzas solidas entre ellos, haciendo que, exista un control automático ante cualquier tipo de discriminación.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Equidad de género y diversidad



Maria Camila Forero

Economista y líder proceso de implementación de la inversión responsable en Skandia Colombia

Las empresas conocen de primera mano lo valioso que es tener un equipo diverso, por eso, vemos en aumento la participación de mujeres en cargos de liderazgo y en juntas directivas. Adicionalmente, las políticas y lineamientos de diversidad son cada vez más comunes.

Un especial **Valora Analitik**

Sin embargo, no podemos negar que las mujeres se enfrentan a más desafíos que los hombres, sobre todo, por ser las principales cuidadoras en sus hogares. Este último factor, hace que para las mujeres sea más retador educarse y entrar y mantenerse en el mercado laboral. Debemos entonces apoyar a las mujeres en este aspecto: brindar guarderías de calidad para quienes no tienen recursos, dividir cargas en hogar con medidas como licencias compartidas y volver el mercado laboral más flexible para que se puedan ajustar mejor los horarios y tiempos de las mujeres y de las firmas.

Equidad de género y diversidad

Salomé López

Jefe de Comunicaciones de Libertank

La base para avanzar en este tema es el respeto a las libertades individuales, basado en la igualdad ante la ley, sin privilegios o discriminación.
Todos debemos ser juzgados por lo que tenemos en nuestras cabezas y no por nuestras preferencias sexuales, color de piel o identidad de género.

Un especial **Valora Analitik**

Nuestros logros deben estar determinados por nuestro trabajo y esfuerzo para alcanzarlos. Una vez entendamos como sociedad que son nuestros méritos los que nos llevan al éxito, no existirá la barrera imaginaria de que somos determinados por nuestras características físicas y biológicas.

Debemos apostar al crecimiento individual y profesional de los jóvenes incentivando la confianza en sus capacidades.

Valora Analitik, información para quienes toman decisiones

Especial Valora Analitik
2021

VALORA
ANALITIK

www.valoraanalitik.com