



Pacto Global  
Red Colombia

# Colombia Empresarial Inclusiva

## Segundo informe



## **Colombia Empresarial Inclusiva - Segundo informe**

Publicación elaborada por:  
Pacto Global Red Colombia

Directora Informe Colombia Empresarial Inclusiva  
ÁNGELA MARÍA GÓMEZ DUQUE  
Email: [angela.gomez@pactoglobal-colombia.org](mailto:angela.gomez@pactoglobal-colombia.org)

Director Ejecutivo Pacto Global Red Colombia:  
MAURICIO LÓPEZ

Comercialización:  
CLAUDIA PATRICIA PRADA

Coordinadora Administrativa  
Martha Cuellar

La selección de los artículos publicados en este documento cuentan con la debida autorización de cada uno de los autores. Así mismo, esta publicación cuenta con el uso de las imágenes para publicaciones con licencia. [freepiks.com](https://www.freepik.com)

Fotografía: Banco de imágenes de las empresas - creative commons.

Se permite la difusión del contenido de la presente publicación siempre y cuando sea sin animo de lucro y respetando siempre los derechos de autor y reproducción.

Bogotá, Colombia, 2023

Pacto Global Red Colombia se reserva el derecho de reproducción y adaptación de este concepto de publicación para la elaboración de material impreso o digital sin el consentimiento previo.

# Índice

## 4 Editorial

Mauricio López González,  
Director Ejecutivo  
Pacto Global Red Colombia

## 8

Claro Colombia, una empresa  
en **donde Puedes ser**

CLARO COLOMBIA

## 14

En Hocol cada vez somos  
más **Diversos, Equitativos  
e Incluyentes**

HOCOL

## 16

**Transmitimos energías  
renovables** mientras  
cuidamos lo que menos ves

ISA

## 18

Promover **la diversidad y la  
Inclusión**, el compromiso del  
Grupo Éxito

GRUPO ÉXITO

## 22

Los servicios públicos y  
comunicaciones, **en la vía de  
la inclusión**

ANDESCO

## 25

**Liderazgo Femenino**, más  
allá de una ley de cuotas

GRUPO EPM

## 29

Parque Arauco, empresa  
referente de **diversidad,  
equidad e inclusión** en la  
región.

PARQUE ARAUCO

## Editorial

# UN ESFUERZO, QUE VALE LA PENA DIFUNDIR

Por: Mauricio López González,  
Director Ejecutivo  
Red Pacto Global Colombia

Pacto Global, iniciativa de las Naciones Unidas, en su génesis, busca que el sector empresarial, las organizaciones sociales, la academia y los medios de comunicación coadyuven con las Naciones Unidas, en la promoción y desarrollo de acciones universalmente compartidos para darle un rostro humano al mercado global.

Desde el año 2000, esta convocatoria está abarcada en cuatro temas esenciales, promoción y defensa de los derechos humanos, promoción de estándares laborales para un trabajo decente, protección y desarrollo ambiental y lucha contra la corrupción. Y a partir del 2015, con la promulgación de la Agenda 2030 de Sostenibilidad, con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, Pacto Global es la iniciativa más representativa a nivel mundial para lograr todos estos propósitos, con más de 23000 empresas y organizaciones de todo el mundo. En Colombia, somos cerca de 600 miembros adheridos a Global Compact a nivel general, porque la adhesión no es local sino global, dado el alcance universal que la iniciativa tiene.

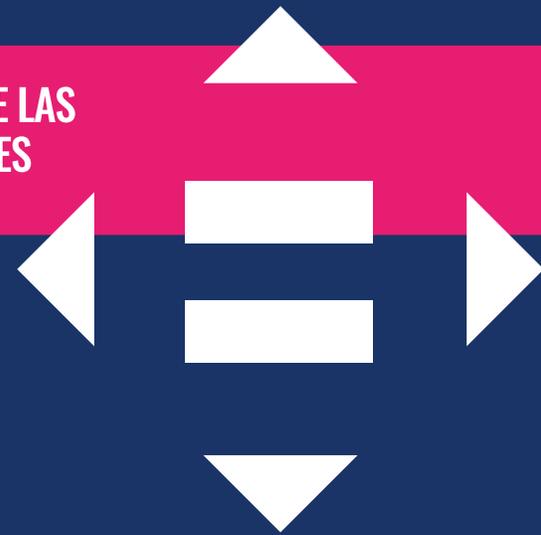


Una norma de actuación de la Red Colombiana, a partir de los postulados definidos a nivel central, es la de presentar buenas prácticas en los temas relacionados con la iniciativa, dentro de la dinámica de ser referentes, pioneros, líderes y así mostrar el camino para que cada día más y más empresas, fundamentalmente, y organizaciones, trabajen activamente en pro de un mundo mejor.

En la Red Colombiana existen varias mesas de trabajo en distintos tópicos, las cuales, cada una dentro de su marco de experticia y participación de los adheridos, a través de la gestión de conocimiento recogen el mandato de informar y formar como parte de su esencia de integrar las variables económica, social y ambiental, en su estrategia corporativa.

## 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Una de esas mesas, respondiendo al principio 6 de Pacto Global de No Discriminación dentro de los temas laborales, es la mesa de Diversidad e Inclusión. Han sido jornadas arduas de trabajo, lideradas por Ángela María Gómez, donde diferentes empresas y organizaciones trabajan activamente en el tema. De hecho, se ha considerado ampliar el espectro de actuación de la mesa a MESA DE INNOVACION SOCIAL, sin menoscabo de los pilares de inclusión y diversidad, para responder de mejor manera a las dinámicas que los temas de inclusión general (económica, laboral, social, ambiental, por mencionar algunas) dentro de un campo del ODS 9 Innovación, Industria e Infraestructura y así también incorporar el ODS 10, Reducción de las Desigualdades.



Esta publicación de Buenas Prácticas de Inclusión y Diversidad responde a todos los propósitos enunciados. Varias de nuestras empresas adheridas nos muestran lo que están haciendo y así servir de referentes a otros. Con esta publicación estamos reafirmando nuestro fin de comunicar de mejor manera la sostenibilidad.

Seguiremos en nuestro empeño de mostrar lo que se hace en nuestro país, ya que esto nos llena de orgullo y refleja el liderazgo empresarial de Colombia en la región.

Muchas gracias a todos por haber participado, y a quienes nos leen, tenernos como referencia y así avanzar en la consolidación del trabajo en red.

## 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



# Nuestros soñadores

nos demuestran que la discapacidad  
no es un obstáculo para la vida

Conoce a  
**Leverson Palacios**  
Tienda Claro Mercurio en Soacha



Por primera vez, sueñan para que Colombia  
pueda abrir más puertas con oportunidades.



Escanea  
y conoce más





# Transmitimos energía mientras cuidamos lo que menos ves

Trabajamos para llevar una energía sostenible y confiable por toda Latinoamérica, y al mismo tiempo, cuidamos la naturaleza, nos preocupamos por la preservación de la vida y el bienestar de las comunidades.



Escanea y  
conoce más



@IsaIntercolombia

[www.IsaIntercolombia.com](http://www.IsaIntercolombia.com)

*isa*

INTERCOLOMBIA



# Claro Colombia, una empresa en la que Puedes ser

Su política de equidad, diversidad e inclusión **es un pilar estratégico al interior de la compañía** y también beneficia a comunidades vulnerables para hacer posible una Colombia mejor.

En Claro  
Hacemos Ser  
Soy Talento  
**DIVERSO**  
#OrgulloClaro

DIV

En Clar

Con iniciativas como Soñadores, la Ruta de Inclusión Laboral y Social y la definición de la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, Claro, con su estrategia de sostenibilidad, Claro por Colombia, impulsa el crecimiento de sus colaboradores y colaboradoras y busca avanzar en el cierre de brechas sociales con diferentes poblaciones y aliados estratégicos.

Por esa razón, desde Claro por Colombia, se implementó un decálogo que resume los componentes más importantes que abordan en sus diversas iniciativas. *“Tenemos el propósito de ser una empresa más equitativa e incluyente, por esa razón buscamos con nuestra política seguir transformando la forma en la que generamos oportunidades, cómo nos comunicamos, cómo tenemos una cultura inclusiva o cómo generamos un balance entre la vida laboral y personal”* indicó María Consuelo Castro, gerente de Claro por Colombia.

El decálogo busca asegurar las mismas condiciones y oportunidades para todos los colaboradores y colaboradoras, fomentar el respeto, la dignidad y el trato equitativo en un ambiente libre de discriminación, y con buenas condiciones laborales. Además de contar con un trato transparente en el que se reconoce la diversidad en todas sus formas y se facilitan espacios para aprender, convirtiéndose en parte de la cultura de la compañía con el objetivo que todos en Claro, puedan ser.

Claro ha implementado y adoptado esta política, bajo parámetros internacionales establecidos por organizaciones como Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y requerimientos globales como los del Índice de Sostenibilidad del Dow Jones en temas de Equidad, Diversidad e Inclusión.





Con el ánimo de seguir profundizando su impacto y la pertinencia de sus acciones, Claro se ha adherido a distintas iniciativas:

- La iniciativa para el empoderamiento de las mujeres (WEP's por su sigla en inglés) que incluye 7 principios para guiar el trabajo de las empresas en equidad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Además, Claro se adhirió a la Cámara de la Diversidad, agremiación que trabaja por el empoderamiento económico de la Población Diversa en Colombia y América Latina, dando nuevos pasos en su propósito de ser más equitativa, diversa e incluyente, con la generación de alianzas estratégicas que le permitan implementar nuevas herramientas e integrar a sus colaboradores y colaboradoras, con acciones de impacto al interior y en otras poblaciones del país.
- De la misma manera, hace parte de la iniciativa de paridad de género (IPG), con la cual cerca de 100 de sus proveedores completaron en 2022 toda la ruta de formación de Academia Diversa. Se trata de una herramienta que incluye módulos de formación relacionados con temas de equidad, diversidad e inclusión, con contenidos desarrollados por el equipo experto de la IPG.

*“Este trabajo más allá de ser un tema interno busca llegar a nuestros aliados y a población vulnerable en todo el país. Desde la Conectividad, el acceso, la adopción digital e inclusión social, queremos impulsar iniciativas que permitan transformar vidas con tecnología y hacer posible una Colombia mejor”, puntualizó María Consuelo Castro, gerente Claro por Colombia.*



# Inclusión y equidad social

Las iniciativas de Claro Colombia no solo buscan beneficiar a los colaboradores y las colaboradoras de la empresa, también se proponen tener un impacto social a través de las oportunidades que genera la conectividad y el trabajo con alianzas en comunidades vulnerables:

## Ruta de **inclusión laboral y social:**

dirigida a la población vulnerable, ha facilitado el acceso de más de 1.204 personas a un empleo formal. Por esta iniciativa, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y su fundación, decidieron otorgarle a Claro Colombia el sello de empresa incluyente, convirtiéndose en la primera empresa de telecomunicaciones en recibirlo.

## Escuelas **Conectadas:**

a través de esta iniciativa que conecta a 160 Instituciones Educativas en 73 municipios del país a internet gratuito, también se realizan talleres virtuales y presenciales de alfabetización y apropiación digital, así como de proyecto de vida y empoderamiento con niñas de grados 9, 10 y 11, con el apoyo de la Fundación *Inspiring Girls*.

## Oferta especial **orientada a personas sordas:**

en 2022, Claro Colombia lanzó un plan pospago y paquetes prepago que incluye mensajes, WhatsApp, Facebook y Twitter ilimitados, dirigido a la comunidad sorda del país; además de la app Centro Relevo, que facilita la comunicación entre personas sordas y oyentes, por medio de intérpretes de la Lengua de Señas Colombiana.

## Atención a **comunidad sorda:**

en los Centros de Atención y Ventas (CAV's) de Claro, se brinda el servicio de interpretación de Lengua de Señas Colombiana, con lo cual se busca hacer más accesible e incluyente el servicio a esta comunidad.

## Soñadores:

Claro trabaja por ser una empresa incluyente, comprometida por brindar oportunidades reales a población vulnerable y en situación de discapacidad intelectual. Los "Soñadores", como se les conoce a las personas que participan en esta iniciativa de inclusión, desempeñan el rol de anfitriones en los Centros de Atención y Ventas (CAV's) de Bogotá, Barranquilla, Cali y Cartagena. Con el apoyo de la Universidad Claro, aliada clave en todo este proceso, en un trabajo conjunto con el equipo de Gestión Humana, se implementaron reformas a las capacitaciones de la empresa, con el fin de responder oportunamente a las necesidades de este grupo, cuya responsabilidad es guiar la experiencia del usuario en esas ciudades.





# Nutrimos de oportunidades a Colombia

En **Grupo Éxito** nos mueve soñar con un **país solidario**, responsable, transparente, de relaciones duraderas, en el que **nos cuidemos entre todas y todos**. Estamos comprometidos con nuestras **colaboradoras y colaboradores** en la generación de empleo digno y de calidad, con la equidad de **género, la diversidad y la inclusión**.

“ Cuando una empresa abre la puerta y da oportunidades a todas las personas, incluyendo a aquellas que tenemos alguna discapacidad, transforma la vida de esa persona y de los que lo rodean. ”

## Juan Camilo Moreno Vallejo

Una de las personas que te apoya empacando tus productos para que no se te olvide ninguno y todo lo hace con una gran sonrisa.



Contamos con más de **36.000** **colaboradores y colaboradoras** en **23 departamentos** de Colombia



Desde el año 2006, **5.000** personas de **poblaciones diversas** han estado vinculadas a la compañía a través de la estrategia de **diversidad e inclusión**.

 [www.grupoexito.com](http://www.grupoexito.com)



Nutrimos de oportunidades a Colombia

# Compartir la vida de Colombia es ser diversos, equitativos e incluyentes.

Ser colombiano es abrazar la diversidad en toda su amplitud. En Hocol, compartimos este compromiso, entendiendo que nuestro país es un amalgama de identidades, culturas y perspectivas.

En cada acción que emprendemos, en cada proyecto que adelantamos, fomentamos un entorno en el que todos se sientan valorados, respetados y empoderados.

Forjar un futuro donde todos compartamos la vida de Colombia es conectarnos con energía.



hocol

# ¡En Hocol cada día somos más

**diversos, equitativos e incluyentes!**



*Compartir la vida de Colombia* es el propósito superior de Hocol y los valores corporativos: pioneros, humanos y confiables, enmarcan la estrategia “Energía que conecta” en la que las **personas** son un propulsor a través del cual queremos generar un ambiente de bienestar y crecimiento manteniéndonos en el cuartil superior de la industria y **¡lo estamos logrando!**

Seguimos avanzando en hechos que fortalecen nuestro propósito por ser una organización con una mirada cada vez más diversa e incluyente. Por ello, durante el año 2022 continuamos profundizando, sensibilizando y afianzando en nuestra cultura organizacional esta intención.

Con esa convicción, mantuvimos el trabajo concentrado en tres aristas: Equidad de Género, Orientación Sexual y Etnias, Origen y condiciones socioculturales desde las cuales logramos movilizar importantes iniciativas:

- 1 50 mujeres de todos los niveles de la organización se graduaron de nuestra primera Escuela de liderazgo femenino.
- 2 Alcanzamos el sello plata equipares con una calificación de 97%.
- 3 Lanzamos el programa de diversidad en familia buscando generar espacios de conocimiento, unión y bienestar en las familias Hocol a través del Club de tutorías escolares, club de música y el club del adulto mayor y el cuidador.
- 4 Se desarrollaron entrenamientos para el comité de convivencia en asuntos relacionados con manejo del ambiente laboral con visión de género.
- 5 Implementamos un plan de beneficios flexibles, buscando elevar los niveles de equidad al construir un portafolio a la medida y acorde a los momentos de vida de las diferentes personas de la organización.
- 6 Continuamente propiciamos espacios de sensibilización para promover la corresponsabilidad familiar, repensar la maternidad e invitar a un estilo de crianza libre de estereotipos de género.

Todo lo anterior se refleja en el índice de ambiente laboral de 82.1 correspondiente a un nivel sobresaliente bajo la metodología de Great Place to Work, por lo que fuimos certificados como un gran lugar para trabajar en Colombia.

## Fomentando la Vinculación Laboral Inclusiva en Actividades Contratadas

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión en nuestras operaciones, en Hocol hemos impulsado la vinculación laboral inclusiva en las actividades contratadas por nuestra cadena de suministro, una manera de promover e incidir en conductas empresariales responsables en el ámbito de influencia de nuestras relaciones comerciales y de esta manera propender por una sociedad más incluyente, respetuosa de los derechos humanos, reconociendo que las empresas tenemos mucho por contribuir en punto a promover y aplicar conductas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

A partir de esta iniciativa promovemos la inclusión laboral en las actividades que Hocol contrata focalizados en siete (7) grupos:



1

Mujeres víctimas de la violencia de género, cabezas de familia, u otra condición que amerite un trato diferencial positivo.

2

Mayores de 45 años.

3

Jóvenes entre 18 y 28 años.

4

Afrodescendientes e indígenas y Otras minorías étnicas.

5

Víctimas del conflicto armado.

6

Personas en situación de discapacidad

7

Programa de entrenamiento de personal calificado o sin experiencia, de acuerdo con las competencias y requisitos básicos del cargo.



Durante el año 2022, nos enfocamos en 26 empresas contratistas de servicios con el mayor número de trabajadores asociados a la prestación de servicios de actividades que requiere Hocol, de las cuales 7 se adhirieron al compromiso voluntario de inclusión laboral, logrando así que el 24% del total de trabajadores contratados en 2022 fueran de alguno de los grupos de difícil inserción laboral definidos. Este logro posicionó a Hocol como la empresa con mayor incidencia en vinculación laboral inclusiva en actividades contratadas dentro del Grupo Empresarial Ecopetrol.

Hocol continúa promoviendo activamente la inclusión laboral en su cadena de suministro; extendemos esta invitación de forma permanente a todos nuestros contratistas y proveedores para alentar contrataciones inclusivas y llevamos a cabo un monitoreo mensual de esta implementación a través del modelo de aseguramiento administrativo. En 2023 hemos realizado 3 paneles con la participación de más de 100 proveedores, de los cuales 70 han decidido sumarse voluntariamente a esta estrategia.

Estas iniciativas son reflejo de una gestión responsable, transparente y atenta al respeto de los derechos humanos que se extiende a nuestras relaciones con proveedores y contratistas; en Hocol continuamos aportando al valor social en el país y fortaleciendo nuestro propósito superior: Compartir la Vida de Colombia.

## Andrés Rengifo

### Perseverancia y Superación

Andrés Rengifo es un joven colaborador de Hocol que ha demostrado una inspiradora historia de perseverancia y superación. Desde antes de nacer fue diagnosticado con deficiencia auditiva profunda, gracias a la pronta intervención de su familia comenzó un proceso temprano de rehabilitación.

En su rol como Joven en Práctica Profesional dentro de la Gerencia de Talento Humano en Hocol, Andrés contribuye con su ejemplo a fomentar una cultura de diversidad e inclusión en la empresa e inspira para que las empresas continúen ofreciendo oportunidades a más profesionales con discapacidad en Colombia.



hocol



**Escanea y  
conoce más**



**@isaintercolumbia**

**www.isaintercolumbia.com**



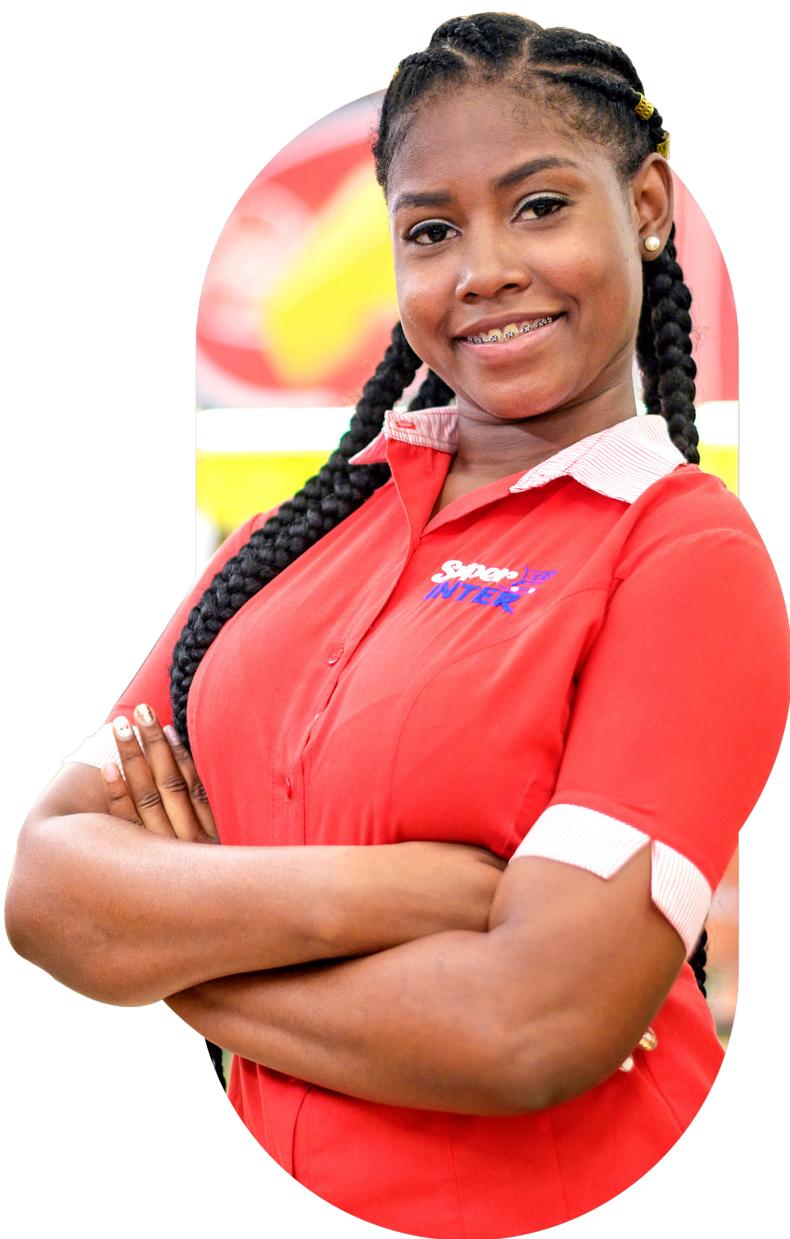
# Transmitimos energías renovables mientras cuidamos lo que menos ves

Integramos y transportamos gran parte de la energía de Latinoamérica, y al mismo tiempo, trabajamos de la mano de las comunidades para el progreso de las regiones.

*isa*

INTERCOLOMBIA

# Promover la Diversidad y la Inclusión: **El Compromiso del Grupo Éxito**



En un mundo cada vez más consciente de la importancia de la diversidad y la inclusión, Grupo Éxito ha emergido como un líder en la promoción de estos valores en su estrategia empresarial. Con más de 15 años de dedicación a esta causa, la compañía ha demostrado que la Diversidad, la Equidad y la Inclusión a través de acciones tangibles con base en su visión y valores fundamentales.

Es así como la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) se convierten en una declaración que nace desde su identidad corporativa y en el propósito superior de nutrir de oportunidades en Colombia, que no solo recorre transversalmente los recursos humanos, sino que abarca todos los aspectos de la empresa, desde la cultura organizacional hasta la interacción con sus proveedores y la comunidad.

Así mismo, el Grupo entiende que una estrategia desarrollada bajo la DEI se convierte en una fuente poderosa de atracción de talento y de innovación en los procesos. Al fomentar la diversidad de perspectivas, se generan nuevas ideas y enfoques para abordar los desafíos empresariales y sociales. Además, la transformación cultural y social que se deriva de estos valores crea un clima laboral más positivo y una base de resultados más sólida. Esto, a su vez, contribuye a la construcción de una sociedad más incluyente y equitativa, un objetivo que va más allá de los límites de la empresa.

# Una Declaración Estratégica

Para Grupo Éxito, la promoción de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión ha integrado estos valores en su estructura como un elemento clave para potenciar la cultura y la transformación organizacional. Estos valores no solo se mencionan en los discursos, sino que están respaldados por métricas claras y definidas sobre lo que la compañía se propone alcanzar en términos de diversidad e inclusión.

En esta ruta, el Grupo Éxito ha desarrollado un modelo de gestión de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión que abarca múltiples áreas y facetas de la empresa:



## Equidad de Género:

La empresa trabaja incansablemente para asegurar condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, personas trans y personas no binarias. Este enfoque ha llevado al empoderamiento de la mujer en la economía del país, como lo demuestra el éxito en la democratización de la moda consciente. Así mismo, el incremento en la producción y el empleo en la cadena de proveedores equipo y clientes, que ha permitido incrementar en un 94% las prendas producidas a nivel Nacional, y ampliar en un 80% los puestos ocupados por mujeres, un testimonio concreto que evidencia su compromiso.





## Entornos Inclusivos:

se ha adoptado una política de aceptación y valoración de la diversidad en sus equipos de trabajo. Esto incluye la promoción de la vinculación de personas con mayor riesgo de vulnerabilidad, quienes encuentran dificultades para integrarse a la vida laboral y social. Al brindarles oportunidades, la empresa no solo contribuye al desarrollo económico del país, sino que también participa en la reconstrucción del tejido social. Como parte de estas estrategias, contamos con el programa Estamos Listos a tu señal, a través de un centro de intérpretes a nivel nacional; que facilita la comunicación interna y externa de las personas sordas con el retail. Así mismo, se ha asegurado la contratación de 144 personas con discapacidad y cerca de 300 personas vinculadas de población migrante.



## Cultura de Respeto y Empatía:

Grupo Éxito promueve la creación de entornos de trabajo caracterizados por el respeto, la tolerancia y la empatía. Estos valores son fundamentales para la construcción de relaciones saludables y productivas entre los empleados y la comunidad en general.

# Impacto en la Comunidad y en la Sociedad

El compromiso de Grupo Éxito con la Diversidad y la Inclusión trasciende sus propias puertas y tiene un impacto real en la comunidad y la sociedad en su conjunto.

## Alianzas y Oportunidades Laborales:

La compañía ha establecido alianzas con instituciones que permiten la integración de poblaciones en situación de vulnerabilidad a la vida laboral. Esto incluye programas de apoyo a personas pospenadas y la vinculación laboral de personas con discapacidad y población migrante. A través de estas alianzas se han vinculado laboralmente más de 1500 personas con alto riesgo de vulnerabilidad, lo que no solo asegura un empleo, sino que también contribuye a la reducción de la pobreza multidimensional en el país.



## Educación y Formación:

Grupo Éxito ha desarrollado la Academia Diversa e Incluyente, que ha formado a más de 45,000 personas en temas de diversidad, equidad e inclusión. Esta iniciativa no solo beneficia a los empleados de la empresa, sino que también contribuye a la transformación cultural de Colombia.



## Proyectos Transformadores:

La empresa ha impulsado proyectos que van más allá del ámbito empresarial y que impactan directamente en la sociedad, desarrollando iniciativas como "Paissana", orientada a mejorar la calidad de vida de personas en territorios afectados por la pobreza y la violencia; "Pigmentos Urbanos", un proyecto multigeneracional que busca involucrar la población más joven en la construcción de país; y "Comercio Sostenible", programa que busca reducir los intermediarios para la compra de frutas, que beneficia a más de 780 productores agrícolas del país. Por medio de estas estrategias impactamos positivamente en el desarrollo de las comunidades, creando oportunidades para todos.

Es así como el Grupo Éxito ha demostrado que la promoción de la Diversidad y la Inclusión no solo es una estrategia empresarial, sino un compromiso profundo con la sociedad. La empresa ha logrado resultados tangibles, desde el empoderamiento de la mujer en la economía hasta la vinculación de poblaciones vulnerables en su cadena de valor, demostrando que la equidad y la inclusión se convierten en un camino hacia la construcción de un futuro más equitativo y sostenible.

# LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y COMUNICACIONES, EN LA VIA DE LA INCLUSIÓN

Por: Camilo Sánchez,  
Presidente de Andesco

Desde el año 2004, Andesco ha acompañado las acciones de Global Compact en Colombia, primero como promotor de la iniciativa y luego como integrante de sus estructuras, además de la participación activa de las empresas de servicios públicos y comunicaciones en las distintas actividades que hace la Red Colombiana.

De hecho, desde el 2005, estableció el Premio Andesco a la Sostenibilidad, inicialmente denominado premio Andesco a la Responsabilidad Social, único avalado en Colombia por parte de la Red Colombiana del Pacto Global, y que en 17 versiones han mostrado al país los diferentes avances que tienen tanto el sector de servicios como otros sectores de la economía en los temas de entorno laboral, social, ambiental, de mercado y gobierno corporativo.



Andesco pertenece al Comité Directivo de Pacto Global Red Colombia, así como varias de las empresas de la Asociación. Esto reafirma el liderazgo sectorial que sobre todos estos temas interrelacionados desde las dimensiones económica, social y ambiental de desarrollan en nuestro país.

El año anterior, con datos del 2020, ANDESCO ha hecho una auscultación de como es el impacto sectorial en temas relacionados con los ODS a partir de informes de sostenibilidad. En una interesante muestra donde hubo más de 25 participaciones de los distintos servicios que agrupa ANDESCO, frente al tema laboral se encontraron datos interesantes, haciendo la salvedad nuevamente que no recoge la totalidad de las empresas, pero una importante muestra y de gran representatividad.

Por ejemplo, en el sector de Acueducto, Alcantarillado, Aseo y Gestión de Residuos, la muestra indicó que se generan más de 26 mil empleos directos y se superan los 140 mil empleos indirectos. Más del 80% de las organizaciones cuentan con programas adicionales a los legales para sus colaboradores, así como una gran cantidad de programas de bienestar.



*Si bien es un sector tradicionalmente masculino, dependiendo del sector se cuenta entre el 15% al 37% de participación de las mujeres y el **50% de las compañías** que diligenciaron sus informes de sostenibilidad tienen acciones de no discriminación, inclusión y diversidad y equidad de género.*

En energía eléctrica, (generación, transmisión, distribución, y comercialización) y en gas natural (transporte, distribución y comercialización) se generan más de 40 mil empleos directos y más de 160 mil empleos indirectos.

La participación de la mujer está en un intervalo entre el 16% y el 42%, y se resalta satisfactoriamente, que el 34% de las empresas de la muestra, tienen mujeres en los cargos directivos. Igualmente, tienen programas y actuaciones en inclusión y no discriminación.

En Tecnologías de la Información y las Comunicaciones el 80% de las empresas de la muestra tienen programas de bienestar y se promueve la equidad de género, así como hay una importante participación de la mujer y hay políticas claras de no discriminación.

Andesco además conmemora desde hace dos años la semana de la inclusión de personas con discapacidad, con jornadas académicas mostrando buenas prácticas al respecto.

En definitiva, nuestro sector es un importante referente en cuanto a inclusión y diversidad, promoviendo la no discriminación y además trabajando activamente por el empoderamiento de la mujer.

Sabemos que todavía hay mucho por hacer; los resultados mostrados nos presentan nuestros avances y lo que es más importante, los retos para afianzarnos como el sector líder en sostenibilidad.



# Liderazgo femenino,

## más allá del cumplimiento de una ley de cuotas

Por: Ana Milena Joya Camacho  
Vicepresidenta Sostenibilidad y Estrategia  
Grupo EPM



Implementar un programa de diversidad, equidad e inclusión, generalmente nos lleva a la pregunta sobre porcentajes de mujeres en cargos de dirección, de juntas directivas, cierre de brechas en los procesos operativos y la generación de condiciones cada vez más incluyentes acorde a las políticas internacionales de derechos humanos, y no menor, cuál es la contribución de éstos programas a los ODS 5, 8 y 10 que nos llevarán a tener un entorno más sostenible en el 2030.

En el Grupo EPM llevamos varios años promoviendo el respeto por los derechos humanos inmersos desde nuestra política, y ha sido fundamental la construcción de unos planes de relacionamiento que la incorporen y que con ello se genere confianza a todos nuestros grupos de interés. Adicionalmente, somos conscientes que como entidad pública somos también multiplicadores de las buenas prácticas en torno a las gestiones que se desarrollen en la promoción del cierre de brechas de género, no solo en la organización en los distintos niveles y procesos, sino en las instituciones y comunidades con las que nos relacionamos permanentemente.



**...somos conscientes que**  
como entidad pública somos  
multiplicadores de las  
buenas prácticas para cerrar  
las brechas de género



Los programas de diversidad, equidad e inclusión, deben incluir ajustes en las reglas y lineamientos internos de la organización para el ingreso del talento humano, revisión de los cargos normalmente masculinizados, tener mecanismos de selección de talento libres de discriminación, promoción de éstos liderazgos hacia la alta dirección, atención de quejas y seguimiento a situaciones de riesgo por temas discriminatorios, implementación de procesos en las obras de infraestructura que no tengan sesgos de género y generar comunidades de conocimiento con empresas del sector que desde las alianzas, el referenciamiento y las lecciones aprendidas generen las mejores estrategias para cerrar éstas brechas.





En el 2021, en función de la implementación de muchos de los procesos mencionados, EPM recibe el reconocimiento de EQUIPARES con el sello plata de equidad laboral, sin embargo, más allá de la importancia que tiene para nuestra organización dicha mención, es relevante hacer frente de onda sobre la conciencia y la empatía que se requiere con ésta temática, hoy se tienen 69 mujeres en cargos de dirección en la organización de 227, mujeres que como yo han tenido que sortear seguramente muchos retos para que su estilo de liderazgo sea reconocido en una organización de alta ingeniería, históricamente masculinizada, y ese reconocimiento ha sido gracias a muchas conversaciones difíciles pero constructivas, al fomento del liderazgo consiente y a comprender que la diferencia suma y enriquece las relaciones en la medida que se respeta y valora al otro desde el pensar, el sentir y el actuar.

Hoy se tienen  
**69 mujeres**  
en cargos de dirección  
en la organización de 227

En lo personal, quiero que valoren mi liderazgo no sólo por cumplir una cuota femenina, quiero que me sigan valorando en la organización porque me siento orgullosa de mi desempeño como profesional pero también y aún más orgullosa de ser mujer, esposa, mamá, hija, amiga, ingeniera y esto lo construyo con el valor y respeto que también le doy a los hombres que me acompañan.

#MásIncluyentes

# Parque Arauco,

empresa referente de diversidad,  
equidad e inclusión en la región.





Con entornos laborales sin discriminación o distinción, espera continuar avanzando en la transformación cultural de la organización y en el reconocimiento de las habilidades de la población diversa.

Desde hace más de 5 años, la División Colombia de Parque Arauco promueve la transformación de los entornos de trabajo para asegurar la inclusión de todas las personas y avanzar hacia ambientes más igualitarios, con la implementación de acciones efectivas para cerrar brechas.

En el 2018 empezaron a trabajar de la mano de Aequales y Equipares para fomentar la transformación cultural de sus colaboradores y aunque en ese entonces se hablaba más de equidad que de inclusión, el propósito era poner estos temas sobre la mesa y genuinamente apuntarle a tener una cultura de diversidad, equidad e inclusión.

*“En ese momento el 85% de nuestros colaboradores eran mujeres y eso nos jugó a favor, además que los lineamientos en términos de salario, procesos de selección, políticas y todas las dimensiones que tiene este sistema de gestión están muy alineados con lo que nos pedían”, cuenta Martha Calderón, Gerente de Personas de la División Colombia.*



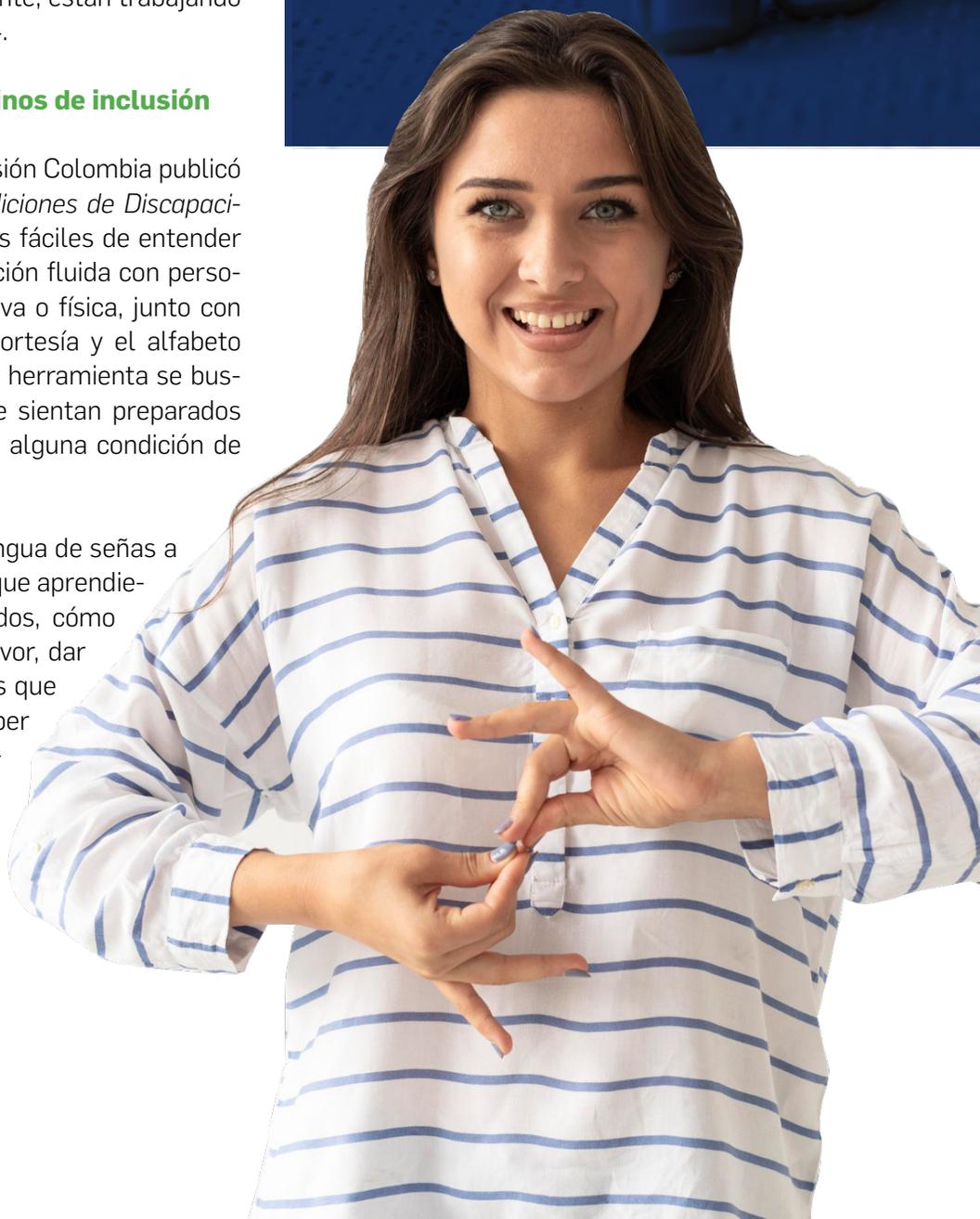
En el 2019 se firmó un acuerdo de voluntades con Equipares y con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD para iniciar el proceso de certificación en el que comprobó el compromiso de Parque Arauco con la igualdad. Esto permitió que durante el 2021 emprendieran las acciones que permitieran cerrar brechas y, en el 2022 lograran el Sello Plata que certifica que Parque Arauco cuenta con un Sistema de Gestión establecido que no solo trabaja por la equidad de género, sino también en pro de seis aspectos importantes: ambiente de trabajo y calidad de vida; prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo; comunicación no sexista y lenguaje incluyente; conciliación de la vida personal, laboral y familiar; promoción y desarrollo profesional; capacitación y remuneración y salarios. Actualmente, están trabajando para aplicar al Sello Oro en el 2024.

### Acciones establecidas en términos de inclusión

La Gerencia de Personas de la División Colombia publicó el '*Protocolo de Personas en Condiciones de Discapacidad*', en el que se dan herramientas fáciles de entender y aplicar para tener una comunicación fluida con personas con discapacidad visual, auditiva o física, junto con recomendaciones de normas de cortesía y el alfabeto dactilológico colombiano. Con esta herramienta se busca que todos los colaboradores se sientan preparados para interactuar con personas con alguna condición de discapacidad.

Así mismo, se dictó un curso de lengua de señas a 16 personas de la compañía, en el que aprendieron temáticas básicas como saludos, cómo decir su nombre, cómo pedir un favor, dar las gracias, y algunas frases cortas que sirven en la cotidianidad para romper el hielo. Las personas que recibieron el curso tienen la tarea de replicar lo aprendido con al menos 3 personas más de la empresa.

Diversidad  
Equidad  
**Inclusión**





Además, la oficina está señalizada en el sistema Braille en caso de tener alguien en el equipo con discapacidad visual o para que algún visitante con esta condición pueda ubicarse. La idea es que cualquier persona dentro de la oficina pueda aprender cómo leerlo y este lenguaje se vuelva parte del día a día.

*"También elaboramos una guía de lenguaje inclusivo con algunos consejos muy sencillos de cómo abrir nuestro lenguaje a todas las expresiones de identidad que pueda tener una persona y de a poco ir enseñándoles a las personas cómo funciona, cómo está cambiando el mundo en este sentido y cómo debemos ir adaptándonos desde el lenguaje y nuestras acciones", recalca Martha.*

Por otro lado, se implementó una política de beneficios equitativos para mujeres, hombres y familias diversas como licencias de maternidad, paternidad y adopción, junto con igualdad en términos de contratación: procesos de selección y descripciones de cargo libres de sesgos. La Gerencia de Personas busca que la persona que cumpla con las competencias y la experiencia para el cargo sea la contratada, independientemente del género, procedencia o cualquier otra condición.

Poco a poco estas iniciativas se han ganado un espacio en el corazón y en la mente de los colaboradores de la División Colombia y gracias a los reconocimientos y certificaciones que han recibido, están teniendo un lugar en el top of mind de las personas que están buscando trabajo. "Ha sido un proceso muy bonito ir posicionando nuestra marca empleadora en el mercado bajo ese estándar y de muchísimo aprendizaje al interior de la compañía. Es un reto muy importante poder trasladar esa información a todo el equipo y cada vez ir cerrando brechas y viviendo una cultura de inclusión", reitera Martha.

El pasado 10 de marzo la División Colombia obtuvo la posición #7 entre las empresas más destacadas del país en el Ranking PAR 2022, posicionándola como una de las empresas que tiene las mejores prácticas en pro de la equidad de género y la diversidad corporativa. Así mismo, el 28 de julio de este año, en el evento anual 'WETRADE, reconocimiento al Liderazgo Corporativo' se reveló el Ranking de Empresas Incluyentes de América Latina en el que la División Colombia fue destacada en el puesto #34 por la creación de entornos laborales justos, equitativos y respetuosos, independiente de la procedencia, género, orientación sexual u otras características de diversidad. A este ranking pertenecen alrededor de 180 organizaciones de más de 15 países de la región.

Estas distinciones resaltan el trabajo por lograr resultados concretos en la implementación de políticas y prácticas inclusivas en un entorno empresarial cada vez más consciente de la importancia de estos aspectos.



# Pacto Global Red Colombia

[www.pactoglobal-colombia.org](http://www.pactoglobal-colombia.org)

