Colombia EMPRESARIAL **INCLUSIVA**



Pacto Global
Red Colombia

Colombia Empresarial Inclusiva

Publicación elaborada por:
Pacto Global Red Colombia y
La Matriarca Creative Studio

Directora Informe Colombia Empresarial Inclusiva
ÁNGELA MARÍA GÓMEZ DUQUE
Email: angela.gomez@pactoglobal-colombia.org

Director Ejecutivo Pacto Global Red Colombia:
MAURICIO LÓPEZ

Directora La Matriarca Creative Studio:
PAOLA BURGOS VIÑA
www.lamatriarcastudio.com

Director Creativo:
JULIÁN CASTRO SALVADOR

Corrección de estilo:
ANDRÉS MEDINA OSTOS

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 lincencia. freepiks.com

Fotografía: Banco de imágenes HOCOL, ISA, Claro Colombia, Gelsa, Oleoducto de los Llanos Orientales, Oleoducto Bicentenario de Colombia, Webhelp, Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad y Movistar.

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, 2022

La Matriarca Creative Studio se reserva el derecho de reproducción y adaptación de este concepto de publicación para la elaboración de material impreso o digital sin el concentimiento previo.

Índice

4 **La inclusión,** además de una necesidad es una obligación

Mauricio López González,
Director Ejecutivo
Pacto Global Red Colombia

6 La agenda 2030 y la construcción de **una Colombia Incluyente**

Morelca Giraldo Mambié,
Consejera Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad

10 En Claro tenemos un **compromiso real** por el país

Claro Colombia

14 Las lecciones del Grupo Gelsa, una compañía que cree en las **oportunidades y el empoderamiento**

Grupo Gelsa

18 **Diversidad, Inclusión:** oportunidades para continuar haciendo energía

HOCOL

22 Diversidad e Inclusión: una necesidad en la estrategia de **sostenibilidad empresarial**

ODL | BIC

26 Webhelp, **el lado humano** del contact center

Webhelp

30 **Conectar desde la esencia:** una apuesta por la diversidad e inclusión en ISA

ISA

34 En Movistar **conectamos con propósito**

Movistar

Editorial

La inclusión, además de necesidad es una obligación



Por: Mauricio López González
Director Ejecutivo Red Colombiana del Pacto Global

Los seres humanos, en parte, aprendemos por la imitación. Por eso existen los acentos en los idiomas; la manera de cómo relacionarse con los demás; la forma cosmogónica de ver la vida; la interacción con la naturaleza; la alimentación; los gestos; en fin, todo lo que nos rodea.

Los pioneros rompen moldes cuando se aventuran a pasar la frontera invisible de la comodidad, y el del *"siempre ha sido así"*, para dar pasos en caminos que no siempre fueron transitados, o en su defecto, temerosamente vistos.

Podemos decir, sin duda, que la iniciativa de Pacto Global ha sido pionera y ha tratado al poner las buenas prácticas como ejemplos para avanzar, desde hace dos décadas, en el terreno del empresariado comprometido en Derechos Humanos, Estándares Laborales, Protección Ambiental y Lucha contra la Corrupción.

Pero no siempre ha sido fácil; continuamente los avatares de la economía se atraviesan en los programas que las empresas y organizaciones van desarrollando con recursos limitados en los temas de sostenibilidad. Y donde antes teníamos indicadores que mostrar, viene una pandemia con sus consecuencias devastadoras en el aparato productivo y retrotrae dichas mediciones en diez o quince años. Este contexto genera frustración e impotencia. Pero el desánimo no puede convertirse en el patrón de conducta.

Se dice, con razón, que para cambiar a una sociedad se requiere educar a las abuelas, significando con ello que se tarda alrededor de dos generaciones para afianzar nuevos procesos culturales. Y bajo ese entendimiento, uno de los tópicos que merecen una atención particular, corresponde a la equidad de género y a la inclusión como elementos esenciales de una nueva visión de sociedad.

Más de la mitad de la población mundial está compuesta por mujeres, adolescentes y niñas, y el ODS 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderarlas para lograr afianzar su participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Pero no basta con los programas de equidad de género. Hay que avanzar en la inclusión como elemento central del respeto profundo por los Derechos Humanos de todas las personas; no hay nada más odioso e injusto que marcar la sociedad en etiquetas. Como decía Unamuno, *"aborrezco toda etiqueta; pero si alguna me habría de ser más llevadera es la de ideoclasta, rompeideas."* Y por eso el ODS 10, REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES, plantea claramente que hay que garantizar la igualdad de las oportunidades y reducir la desigualdad, en particular, mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias.

Los Derechos Humanos, reconocidos por todos, nos indican que somos iguales ante la ley; por lo tanto, nada más cercano a Pacto Global y su ideario, que el impulso decidido hacia la promoción de la igualdad y su apuesta por la inclusión y no discriminación.

Por eso, desde la Mesa de Diversidad e Inclusión se promueve la presentación de buenas prácticas para que, a partir del EJEMPLO EMPRESARIAL, podamos referenciarnos y hacer una comparación para aprender lo que haya que aprender, ajustar lo que haya que ajustar y cambiar lo que haya que cambiar.

Cada caso es una muestra de lo que una organización hace. Con esta publicación se presenta positivamente una muestra del empresariado colombiano que, con sus programas de inclusión en diferentes aspectos, da vida a la Agenda 2030 de Sostenibilidad, con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible debidamente incorporados.

Lo que verdaderamente es esencial es no desmayar en el propósito de tener un país en donde quepamos todos.



CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



La Agenda 2030 y la construcción de una Colombia Incluyente

Morelca Giraldo Mambié
Consejera Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas reconoce el derecho al trabajo decente en igualdad de condiciones. Colombia ratificó el convenio en 2009 y se comprometió desde entonces a crear las circunstancias que permitan a las personas con discapacidad el goce efectivo, en igualdad de condiciones, del derecho al trabajo y al empleo.

Desde el Gobierno del Presidente Iván Duque incorporamos acciones que llevaran al cumplimiento de la Agenda 2030 en la formulación del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. En este contexto, dimos especial atención al empleo decente para garantizar el diálogo social, la formalización laboral y la erradicación del trabajo infantil y forzoso, promoviendo la generación de oportunidades de empleo para todos los ciudadanos.

Así mismo, impulsamos, por primera vez dentro del Plan un capítulo específico transversal - construido de manera participativa-, las metas orientadas a garantizar a las personas con discapacidad el goce efectivo de sus derechos, incluyendo el derecho a la inclusión laboral y productiva. Este es el Pacto XIII - Pacto por la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que cierra brechas de desigualdad e incide en las políticas públicas y en el Sistema Nacional de Discapacidad.

En el marco de este capítulo transversal, en articulación con actores que representan los diferentes sectores de la sociedad civil con discapacidad; incluyendo jóvenes y mujeres, así como con el sector privado, el sector académico y organismos de cooperación internacional, se han desarrollado iniciativas para eliminar barreras y resaltar las capacidades de las personas con discapacidad.



Según el DANE[1], **más de 7% de los colombianos tenemos alguna dificultad en la realización de nuestras actividades diarias**. De estos 3.1 millones de personas, 50,1% tenemos entre 15 y 49 años, lo que nos hace parte de la fuerza productiva.

10.915
personas con **discapacidad lograron** ser Servidores Públicos

De las cuales
4.469
son mujeres

13.858
personas con discapacidad **han accedido a ofertas de empleo**

Es con hechos y en equipo que desde el Gobierno Nacional hemos creado estrategias que fortalezcan la vinculación laboral logrando que 10.915[2] personas con discapacidad sean servidores públicos, de las cuales 4.469 somos mujeres. De igual manera, 13.858 personas con discapacidad han accedido a ofertas de empleo en el sector privado a través del Servicio Público de Empleo.

Adicionalmente, 23.706[3] personas con discapacidad se han beneficiado de programas de formación para el trabajo a través del SENA y se encuentran en alguna etapa de su proceso de colocación. De esta manera no sólo aportamos al cumplimiento del ODS 8, que hace referencia al trabajo decente y crecimiento económico, sino que también contribuimos de manera importante al ODS 10: reducción de desigualdades.

1. Censo Nacional de Población y vivienda (2018) -. Funcionamiento Humano
2. Fuente: DAFP- SIGEP - Corte 2022
3. Fuente: DNP SINERGIA – Indicador Personas con discapacidad que recibieron capacitación para el trabajo Corte Sept.30 de 2021.



Un empleado satisfecho y feliz aporta un 88% más de productividad

Avanzamos en el empoderamiento económico, político y social de las personas con discapacidad para eliminar las inequidades y todas las formas de discriminación. Estos objetivos se logran en equipo y por ello nuestra permanente invitación al sector privado para que siga apostándole a la inclusión. La vinculación laboral de las personas con discapacidad genera un escenario donde todos ganamos; hay agregación de valor a la actividad productiva, a la cultura organizacional y se generan mayores rentabilidades.

Donde hay inclusión hay equidad y entornos seguros para las personas. Un entorno laboral seguro y accesible hace empleados felices. Está comprobado que un empleado satisfecho y feliz aporta un 88% más de productividad. Y además hay incentivos tributarios que brinda el Gobierno Nacional para quienes le apuestan a una verdadera inclusión.

Una Colombia Incluyente debe incidir también en la accesibilidad universal para las personas con discapacidad. Por ello, en el marco del ODS 11 de ciudades sostenibles, avanzamos en el cumplimiento de estas normas en el sector transporte. Nuestro objetivo es que en el 2023 todas las infraestructuras de transporte en Colombia cuenten con al menos el 80% de los componentes de accesibilidad que exigen las normas técnicas. Así habilitamos entornos a los que pueden acceder todos.

La inclusión es

reconocernos como seres diferentes que aportamos a la sociedad.
Donde hay mayor participación, hay mayor incidencia.
Es entre todos que construimos una Colombia Incluyente.
Acompáñenos a seguirla construyendo.



Planeta Sostenible

Spreaker Spotify iTunes

PRME Principles for Responsible Management Education
CHAPTER
LATIN AMERICA & CARIBBEAN

RED VALOR COMPARTIDO

UN GLOBAL COMPACT Pacto Global
Red Colombia

UR Radio

En CLARO tenemos un **compromiso real con el país**

Por eso, queremos brindarles oportunidades a más colombianos y colombianas **para que cumplan sus sueños.**

Desde nuestro programa de sostenibilidad, Claro por Colombia, promovemos la inclusión laboral y social de personas en condición de vulnerabilidad (jóvenes, mujeres cabeza de hogar, víctimas del conflicto, migrantes, retornados y binacionales) con aliados y empresas que forman parte de nuestra cadena de valor. Para ello, lideramos una alianza multiactor que apalanca la voluntad, las capacidades y los recursos de la Embajada de Canadá y Cuso Internacional, la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar, la Agencia de Empleo del Minuto de Dios, la Universidad Claro y empresas aliadas, proveedoras y distribuidoras de Claro.



Además, vinculamos a Amigos del Alma, iniciativa con la que reconocemos a las mujeres y hombres con discapacidad intelectual que les demuestran al mundo que lo pueden todo con sus habilidades; ellos y ellas hacen parte fundamental de la Familia Claro y son la primera sonrisa que guía la experiencia al cliente en los Centros de Atención y Ventas de Bogotá, Barranquilla, Cali y Cartagena.

En nuestro compromiso por ser una empresa más sostenible e incluyente, una de las iniciativas emblemáticas es la Ruta de Inclusión Laboral y Social de Población Vulnerable. Así, hemos comprendido que las empresas en alianza con el Gobierno nacional, las entidades de cooperación internacional y las organizaciones sociales, tenemos una gran oportunidad de vincular dentro de la operación, y hacerla extensiva a nuestra red

de proveedores y distribuidores, a personas con barreras de acceso al empleo formal, generando vacantes formales y fuentes de ingresos sostenibles que, a corto y mediano plazo, les permitan superar su condición de vulnerabilidad.

En Claro creemos firmemente que la gente y empresas están llamadas a tener un rol activo en el desarrollo de soluciones diferenciales e innovadoras para enfrentar los grandes desafíos sociales y ambientales, desde su saber hacer, logrando estar alineadas con la estrategia del negocio y tengan el poder de generar y capturar valor para sus grupos de interés.

La Ruta de Inclusión Laboral y Social de Población Vulnerable incluye la identificación de las vacantes, un acompañamiento jurídico especializado para la contratación y la aplicación de ajustes razonables a los roles y procesos. Un ejemplo de ello es que no se solicitan diplomas apostillados, solo se debe contar con el título de bachiller. Los procesos de selección se realizan midiendo las competencias, habilidades en ventas y no por un requerimiento de título en estudios técnicos o tecnólogos.

El éxito de la Ruta es el resultado de garantizar que las personas participantes de la misma accedan a acompañamiento durante la convocatoria, selección y formación; también de asegurar el cierre de brechas con la entrega de subsidios de transporte, alimentación, vacunación, compra de lentes ópticos, acceso a conectividad, suministro de elementos de bioseguridad y seguimiento psicosocial permanente.



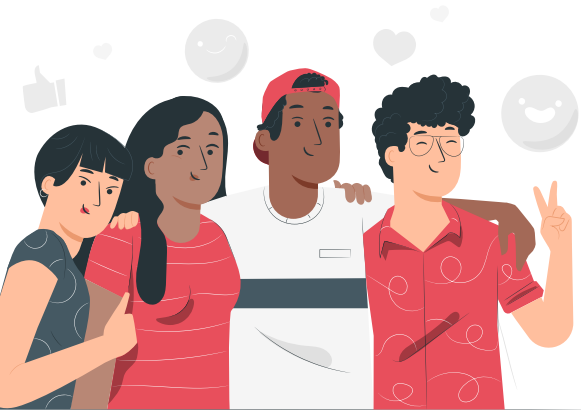
MÁS DE
500
personas formadas

MÁS DE
400
personas con empleo

Desde su inicio, en 2019, la Ruta de Inclusión Laboral y Social de Población Vulnerable ha formado a más de 500 personas, de las que, aproximadamente, 400 han accedido a un empleo formal en roles de *call center* y tropas en Bogotá, Barranquilla, Medellín y Soacha; además, se han apalancado más de $600 millones para la superación de barreras.

En Claro y Claro por Colombia hemos documentado los beneficios tangibles e intangibles de esta iniciativa, algunos de ellos son:

- Mayor sentido de pertenencia de los colaboradores y las colaboradoras con Claro y sus valores; esto permite que se identifiquen más con su labor.
- Disminución en la tasa rotación del puesto de trabajo de los colaboradores y las colaboradoras que participan en la Ruta, así se genera un ahorro en los costos asociados a nuevos procesos de selección y curvas de aprendizaje.
- Mejor desempeño por parte de las personas beneficiadas, en sus áreas de trabajo y cumplimiento de metas establecidas.
- Aumento en efectividad (en atención al cliente) y productividad (en ventas).



En los últimos años, emprendimos acciones para la adopción de mejores prácticas laborales con las que promovemos el empleo inclusivo, la equidad y la diversidad. Gracias a estas prácticas en 2020 logramos ser reconocidos con el Compromiso por la Igualdad y en la categoría plata del Sello de Equidad Laboral Equipares, iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Además de ser la primera Telco en ser certificada con el sello de empresa Incluyente de la ANDI y su fundación.

Nuestra meta es transformar vidas con la tecnología aportando desde nuestro saber hacer y los pilares de cobertura, acceso, ecosistemas digitales y de inclusión social, cultura sostenible y carbono neutral, a la consolidación de un país más competitivo e incluyente. Para ello, avanzamos en el fortalecimiento de una cultura sustentada en la equidad de género, la diversidad y la inclusión.

Claro
POR COLOMBIA
TECNOLOGÍA QUE TRANSFORMA VIDAS

Seguimos promoviendo la inclusión social y laboral con Claro por Colombia para que más personas con discapacidad intelectual o en situación de vulnerabilidad puedan todo.



PROMOVEMOS LA INCLUSIÓN LABORAL

PARA QUE MÁS COLOMBIANOS CUMPLAN SUS SUEÑOS

PRIMERA TELCO EN SER RECONOCIDA
POR LA ANDI COMO **EMPRESA INCLUYENTE**

Mariluz Almanza Alvarado
Anfitriona Servicio al Cliente

empresa {in} incluyente
ANDI

Claro



Las lecciones del Grupo Gelsa, una compañía que cree en **las oportunidades** y en el empoderamiento

En la actualidad las compañías han entendido que sus clientes más importantes son sus propios colaboradores; son la bandera de la organización y las posibilidades de crecimiento y desarrollo; son el inicio de un cambio que se visibiliza en la sociedad tanto a nivel económico como ambiental, social y laboral.

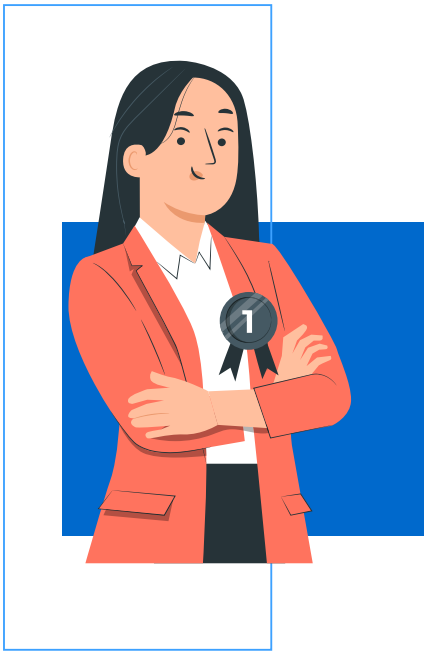
Durante sus 20 años de experiencia, el Grupo Gelsa ha recorrido un camino de aprendizajes que le ha permitido posicionarse como líder del sector transaccional, generando más de 3.700 empleos y más de 10 mil oportunidades de ocupación para sus colaboradores directos e indirectos en Bogotá y Cundinamarca, a través de los 2.700 puntos de venta Paga Todo y sus más de 4.200 TAT.

Su ADN se distingue por contar con procesos de innovación, desarrollo e inclusión, con los que busca apoyar a aquellas poblaciones que tienen ciertas limitaciones para acceder a nuevas oportunidades. Como parte de su compromiso con el país, Gelsa decidió apostarle a las madres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad y adultos mayores, para demostrar que son personas productivas, que cuentan con las capacidades para hacer sus sueños realidad y aportar a una mejor Colombia.

Paga Todo, marca comercial del Grupo Gelsa, dispone la alternativa de brindar a los colombianos más de 400 productos y servicios en su portafolio, al tiempo que genera oportunidades de empleo.

Tan solo el año anterior, vinculó a 186 nuevos colaboradores directos, aportando de manera importante a la reducción de tasa de desempleo en el país que, en 2021, cerró en 18,1% para las mujeres y 10,6% para hombres.

Para impulsar el crecimiento de las personas, y con el ánimo de brindar acompañamiento desde diversas áreas, la compañía ha dirigido diferentes proyectos desde su gestión social. Esto provocó que en el último año se recibieran $1.079 millones de pesos en inversión; recursos que han apalancado diversas líneas de acción y que han impactado a los colaboradores y sus familias, aportando a su calidad de vida, empoderamiento y crecimiento personal y profesional. Estos son algunos de los proyectos que más impacto han generado, tanto a nivel empresarial como social.



Isabel Cristina Lopera, Gerente Administrativa del Grupo Gelsa asegura que *"Desde la Compañía hemos comprendido que ser socialmente responsables, es poder identificar, conocer y monitorear los grupos de interés. El más relevante dentro de nuestro ADN de inclusión es el capital humano y desde allí es importante conocer sus expectativas y necesidades para construir la promesa de valor en conjunto y generar valor compartido".*

186
nuevos colaboradores
directos



2000 madres cabeza de familia en su fuerza comercial



Entre las iniciativas a destacar por parte de este grupo empresarial se encuentra la Escuela de Valores. Este programa trabaja con niños, niñas y sus familias para fortalecer los valores desde el hogar, beneficiando a más de 1.340 personas durante el 2021, a través de actividades realizadas junto a la Escuela de Fútbol, apoyo a familias, planes de emprendimiento y espacios de entretenimiento y formación que les permite contar con herramientas y conocimientos para ser mejores ciudadanos y personas en su entorno.

Asimismo, el Grupo Gelsa ha identificado que el fortalecimiento del ser permite que las personas crean más en su potencial, por lo que ha priorizado a personas que cuentan con algunas limitaciones cognitivas, auditivas o de movilidad para que encuentren en la compañía un apoyo en la identificación de herramientas. A través de este programa, más de 350 personas se encuentran vinculadas a Gelsa y 200 de ellas se han beneficiado de proyectos de inclusión.

Adicionalmente, desde este grupo empresarial se fomenta la equidad de género. Con esto se promueve la paridad en entornos laborales y ha permitido que hoy se tengan alrededor dos mil madres cabeza de familia en su fuerza comercial; lo que se suma al 49% de cargos gerenciales y directivos que son ocupados por talento femenino.

Bajo esa misma línea, las mujeres del área comercial han sido impulsadas a cumplir sus sueños gracias a iniciativas de educación financiera y rutas de vivienda. Así mismo, el Grupo Gelsa busca promover que más mujeres accedan a una vivienda digna y sea parte de su proyecto de vida.

Estas y otras líneas de acción han demostrado que la Responsabilidad Social Empresarial es un aspecto que está generando cambios que trascienden y que invitan a todo el sector empresarial a sumarse al cambio, como ya lo ha comenzado a hacer el Grupo Gelsa, que ve en sus colaboradores la piedra angular de todo reconocimiento y valor.



¡Gelsa

Grupo Empresarial en Línea S.A.

SOMOS TODOS!

Empresa líder en servicios transaccionales con ADN incluyente

Diversidad, inclusión: oportunidades para continuar produciendo energía

Hocol apuesta por la diversidad y la inclusión y, por eso, una fuerza laboral diversa y una cultura inclusiva, contribuyen a generar creatividad, fortalecen la confiabilidad de los procesos y facilitan la innovación al interior de la compañía. Además, contar con un equipo que agrupe talentos, ideas y experiencias, es indispensable para apalancar la innovación y permitir a Hocol alcanzar sus metas.

En octubre de 2020, en Hocol se aprobó y socializó la Estrategia de Diversidad e Inclusión como una iniciativa que busca fortalecer la capacidad organizacional y desarrollar las habilidades de las personas que trabajan en la organización. Esto sirvió para que, a través de un trabajo conjunto, se identificaran y promovieran prácticas organizacionales incluyentes que apunten a ser una compañía más respetuosa y abrazadora de las diferencias que enriquecen. Lo anterior, comprende diferentes acciones que buscan hacer aún más visible el propósito superior de Hocol: Compartir la vida de Colombia.

El objetivo primordial de la Estrategia de Diversidad e Inclusión es: promover la equidad y diversidad generando conciencia en nuestra organización, vinculando un lenguaje incluyente que nos permita eliminar los sesgos, asegurar que los procesos, actividades y comportamientos no contengan prácticas discriminatorias o inequitativas apalancándonos en el valor de la interconexión de las personas y de la diferencia entre ellas, de esta manera, fomentar un lugar de trabajo que promueva el potencial real de todos los miembros para fortalecer así el desempeño general de Hocol.

Son tres aristas de trabajo que buscan atender asuntos relacionados con la igualdad de género, orientación sexual, etnias, origen y condiciones socioculturales. Un importante número de miembros, pertenecientes a diferentes áreas de la organización, participan activamente en la implementación de los programas de sensibilización y las acciones tangibles de cambio cultural necesarios para hacer un despliegue efectivo de esta apuesta organizacional.

Los planes de acción de la estrategia de Diversidad e Inclusión se han convertido en un requisito para la fuerza laboral, incluido el presidente de la compañía, y hacen parte de las evaluaciones de desempeño de todos los colaboradores.

Como parte de la prioridad que Hocol ha dado a estos temas, en 2021 la compañía firmó el Memorando de Entendimiento Sello Equipares: una iniciativa conjunta del Ministerio de Trabajo y con apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. Igualmente, Hocol se unió a la iniciativa del Ministerio de Minas y Energía *"Alianza Minero-Energética para la Equidad de Género".*



Otras acciones que se han generado desde la aprobación de la Estrategia de Diversidad e Inclusión en Hocol incluyen:

- Reconocimiento de la comunidad de AEQUALES por ser parte de las empresas de Latinoamérica en promoción de equidad de género.
- Reconocimiento Equipares *"Compromiso por la igualdad"*
- Obtención de ocho certificaciones SOGI *(Sexual Orientation Gender Indentity)* – Cámara de Comercio LGBT.
- Formación a 35 aliados de diversidad e inclusión.
- Oficialización y capacitación del Comité de Equidad de Género.
- Generación de la Política de Equidad de Género.
- Realización de ocho espacios de sensibilización dirigido a todas las personas de la organización.
- Diseño y socialización del Manual de lenguaje incluyente.
- Realización del Análisis de Madurez Organizacional Vs. Diversidad e Inclusión.

Para Hocol, compartir la vida de Colombia se traduce en adaptarse a un mundo cambiante, respetando y brindando espacios equitativos, incluyentes y de respeto para todas las personas, sin importar el sexo, la raza, la orientación sexual o identidad de género, la lengua, la ubicación geográfica y el estatus migratorio, acogiendo y entendiendo la diversidad en todas sus formas como un derecho humano.

Los principios de respeto y compromiso con la vida contenidos en el marco ético de la compañía abarcan el compromiso de respeto a los Derechos Humanos y la prevención de toda forma de discriminación.

Hocol busca consolidar entornos inclusivos, que tanto hombres como mujeres, personas con orientación sexual diversa, personas de todas las razas, religiones y orígenes o cualquier condición diversa, se sientan apreciadas, tratadas con equidad y respeto, cualquiera sea su rol: integrantes del talento humano de la organización, miembros de la comunidad con la que nos relacionamos, socios de negocio o integrantes de la cadena de abastecimiento.

Diversidad e Inclusión significa que para lograr los mejores resultados es indispensable que todas las personas que integran las actividades de la empresa sean reconocidas como titulares de derechos, tratadas con equidad y respeto, fomentando la colaboración y el entendimiento entre ellas. Valorando la singularidad de cada individuo, Hocol podrá alcanzar positiva y efectivamente todos sus planes y proyectos.

Mujeres que producen energía



Vickye Rocío Vélez
Vicepresidenta de Exploración

Para Hocol es muy satisfactorio contribuir a que el porcentaje de mujeres que hacen parte activa en roles de liderazgo de las actividades petro-técnicas aumente a la par del crecimiento de la compañía. La diversidad es un factor clave en los planes de Hocol y es una prioridad garantizar la participación equitativa de las mujeres, especialmente en una industria donde tradicionalmente ellas no han jugado un papel protagónico.

Un buen ejemplo de esta visión fue la reciente promoción de Vickye Rocío Vélez Rodríguez para integrar el Comité Directivo de Hocol en el cargo de Vicepresidenta de Exploración. Vickye es Geóloga de la Universidad Nacional y cuenta con una Maestría en Geología con enfoque en Estructural de la Universidad de Texas en Austin. Ella ingresó a Hocol en 2006 como Geóloga y posteriormente fue asignada al cargo de Gerente de Exploración de la región Caribe colombiana. Su nombramiento demuestra el compromiso de Hocol por brindar oportunidades de desarrollo y evidencia que el crecimiento de la compañía va de la mano con las oportunidades de todas las personas que hacen parte de la organización. Esto contribuye al logro del ODS 5 que busca la igualdad entre los géneros y el empoderamiento femenino, materializando la Política de Equidad de Género de la organización.



Ser diversos e inclusivos nos fortalece

En Hocol buscamos fomentar la diversidad y la inclusión en todas las actividades que realizamos. Sabemos que cada integrante de nuestro equipo y las personas con quienes nos relacionamos para el desarrollo de nuestras acciones conforman una interesante mezcla de culturas, ideas, talentos y experiencias que apalanca la innovación y nos permite trabajar para alcanzar positivamente nuestras metas.

En Hocol somos pioneros, confiables y, sobre todo, humanos.

ODL | BIC

Diversidad e Inclusión:
una necesidad en la estrategia de sostenibilidad empresarial



Según el último censo poblacional del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), alrededor del 11 % de los colombianos pertenece a algún grupo étnico. Además, el 7,2 % tiene algún tipo de discapacidad y, de acuerdo con la entidad, el 1,2 % hace parte de la comunidad LGBTIQ+, aunque esta última cifra puede ser considerablemente mayor teniendo en cuenta que no hay suficientes datos.

Los números, sin embargo, son claros. Colombia es un país ampliamente diverso que debe garantizar oportunidades para todos, en cualquier contexto, incluido el corporativo. En ese orden de ideas, es clave crear conciencia sobre la importancia de promover el respeto por los Derechos Humanos, la inclusión y la no discriminación y, si bien el entorno empresarial del país va por buen camino, aún hay un largo trecho por recorrer.

Para seguir avanzando, el primer paso es tener una estrategia de sostenibilidad empresarial clara que no solo garantice la protección del medio ambiente sino el bienestar social y el desarrollo económico. Por esto, en Oleoducto de los Llanos Orientales (ODL) y Oleoducto Bicentenario de Colombia (BIC) le apostamos justamente a eso en 2021, un año de profundas reflexiones y retos que, entre otras cosas, nos llevó a crear una definición propia de sostenibilidad, materializada posteriormente con la creación de su Política.

A través de este concepto, construido con la participación activa de todas las áreas, logramos evidenciar la importancia que le damos a la vida y a la naturaleza, a la generación de valor de nuestros grupos de interés, y a la optimización de lo que hacemos con el manejo de sus riesgos mediante la innovación y la transformación digital. Todo esto en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030, y con Pacto Global, iniciativa a la cual nos adherimos en 2014 con BIC y en 2018 con ODL.

Desarrollarnos como personas para perdurar en el tiempo hace parte fundamental de nuestra Estrategia de Sostenibilidad. Es por eso que formulamos una Política de Derechos Humanos divulgada al interior de las compañías para mitigar los riesgos de su vulneración en la cadena de valor y hacia los grupos de interés. Además, entendemos la importancia de cerrar las brechas de género y en ese sentido implementamos el Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las empresas.

Este contexto impulsó a nuestro Comité Directivo a adoptar la Diversidad e Inclusión como una palanca fundamental del negocio. De esta manera, la Gerencia de Talento Humano ha adelantado varias acciones desde hace un año con el fin de tener un ambiente laboral en el que primen el respeto, la inclusión, las diferencias y, por supuesto, las oportunidades para todos, donde el talento es la base fundamental.

Hacer pedagogía y generar conciencia alrededor de estos temas es uno de los pasos más importantes para que todos los colaboradores interioricen los conceptos y los pongan en práctica, como parte de la cultura organizacional. En ese sentido, llevamos a cabo nueve espacios de sensibilización para hablar de temas de género y su influencia en la sostenibilidad empresarial, teniendo como referencia algunas iniciativas impulsadas desde Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos, cabeza del Segmento de Transporte del Grupo Ecopetrol, al que pertenecemos.





Además, implementamos la Escuela de Liderazgo Femenino mediante un convenio directo con el Tecnológico de Monterrey y, a través de esta, 36 mujeres de la empresa fortalecieron sus habilidades de negociación estratégica.

La creación de nuestra Política y Manifiesto de Diversidad e Inclusión, complementados por el Comité exclusivo para estos temas y la Guía para el Uso del Lenguaje Incluyente, No Discriminatorio y No Sexista, también han sido de vital importancia para promover el respeto por los DD. HH. y la diversidad como elementos claves en la construcción de un ambiente saludable, inclusivo y de libre expresión en ODL|BIC.

Además, los desarrollamos en el marco de la certificación de Equipares, un programa del Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, que reconoce a las organizaciones cuyas acciones ayudan a cerrar la brecha de género en el país.

Como resultado, recibimos el Sello Plata de Equipares en diciembre de 2021, uno de nuestros principales logros de ese año y con el cual nos sumamos a la iniciativa de nuestro segmento, en cabeza de Cenit, de ser parte de la comunidad Equipares de Colombia, reafirmando el compromiso de trabajar por la equidad de género.

"Adoptar la Diversidad y la Inclusión en la Estrategia de Sostenibilidad organizacional es una necesidad, entre otras cosas, porque si los colaboradores están motivados y ven su trabajo como un lugar seguro, realizarán sus tareas con gusto y se verán mejores resultados en el negocio", afirma Alejandro Pinzón Pinzón, presidente de ODL | BIC.

Pero nuestro compromiso no termina allí. La buena acogida de estas iniciativas en ODL | BIC nos motivó a potenciar la estrategia en 2022. Impulsar más espacios de pedagogía tanto para hombres como para mujeres, seguir adelante con el plan de trabajo de Equipares y participar en voluntariados apoyados por nuestra Fundación Oleoducto Vivo (FOV), son algunas acciones establecidas en la agenda a corto plazo.

Conoce el Manifiesto diversidad e inclusión de ODL en https://youtu.be/ma9TVurnhJ0



En ODL | BIC nos impulsa ayudar al planeta.

Desde 2012, hemos desarrollado diferentes iniciativas para mitigar los efectos del cambio climático, como la compensación de emisiones, que nos hizo merecedores de la **certificación Carbono Neutro.**

+330.000
árboles sembrados

+62.000
toneladas compensadas de **CO2**

Pero nuestro compromiso no termina allí, por medio del **plan de descarbonización** seguiremos impulsando más proyectos relacionados con **eficiencia energética, reforestación, cuidado del agua, energía solar y pedagogía ambiental.**

Webhelp, *el lado humano* del contact center

"Hacer los negocios más humanos"



Webhelp es una compañía de la industria del BPO que opera en 55 países y cuenta con más de 100.000 game-changers (como llaman a sus colaboradores), donde su premisa corporativa de *"hacer los negocios más humanos"* es la ideología que ha constituido su éxito. Esto, porque a lo largo de su trayectoria ha comprendido que en esta industria lo más importante son las personas, su bienestar y su entorno. Con este objetivo, desde ESG: *Environmental, Social, and Governance,* se han creado diferentes iniciativas que permiten que sea una compañía que exalta la inclusión laboral.

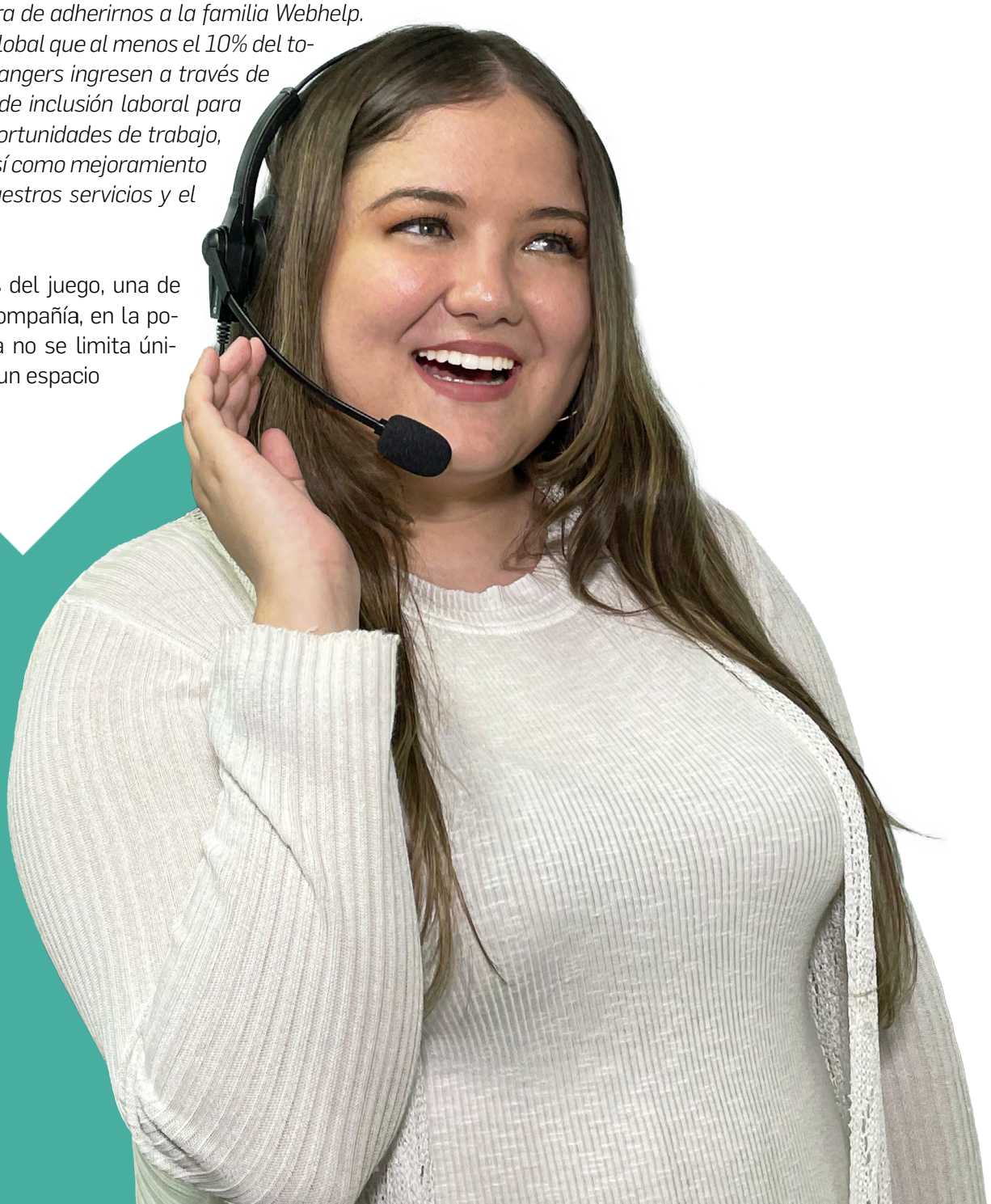
Iniciativas como *Impact Sourcing* – Reclutar, formar y desarrollar de forma diferente-, talleres de sensibilización sobre inclusión, diversidad cultural, de género, generacional y de capacidades, son métodos de trabajo para integrar la diversidad y generar nuevas oportunidades laborales que priorizan el desarrollo y bienestar de sus miembros mientras aportan a la construcción y mejoramiento de la calidad de vida de más personas.

Para Webhelp brindar un ambiente laboral óptimo y con oportunidades de crecimiento significa cuidar mejor de su gente y comprometerse activamente a construir una empresa más diversa en todos sus aspectos, incluyendo el apoyo a sus comunidades y poniendo énfasis en el éxito de sus Webhelpers de todos los orígenes, donde recientemente, se ha sumado Colombia con más de 8.000 nuevos colaboradores que ahora se denominan game-changers.

8000
NUEVOS COLABORADORES
EN COLOMBIA

Paola Restrepo, vicepresidenta de Gestión Humana en Webhelp Américas, se refirió sobre la inclusión laboral en Webhelp como, *"un aspecto intrínseco desde la formación de la compañía (antes OneLink), el cual fue un factor decisivo a la hora de adherirnos a la familia Webhelp. Buscamos a nivel global que al menos el 10% del total de los game-changers ingresen a través de nuestro programa de inclusión laboral para brindar mejores oportunidades de trabajo, desarrollo social, así como mejoramiento de la calidad de nuestros servicios y el clima laboral".*

Cambiar las reglas del juego, una de sus metas como compañía, en la población colombiana no se limita únicamente a brindar un espacio



equipado tecnológicamente para el desarrollo de las actividades de esta industria sino, también, implica empoderar y brindar nuevas oportunidades de trabajo digno al 48,5% de la población que no cuenta con un trabajo formal según el DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia.

Este es el caso de Andrés Felipe Sánchez Vélez, un joven colombiano que se unió a la compañía hace tres meses y se incorporó como auxiliar para sus clientes internos. Para él, pertenecer a la compañía ha mejorado enormemente su vida porque le ha brindado nuevas oportunidades de superación personal y profesional. *"Tengo trastorno cognitivo leve, sin embargo, en Webhelp he encontrado compromiso por ayudarme y una familia que me ha enseñado a afrontar las situaciones complicadas que se forman diariamente y que me ayudan a superarme"*, así lo expresó Sánchez.

Webhelp es una compañía que genera oportunidades de progreso para los grupos sociales más vulnerables y se suma al cumplimiento de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), una serie de 17 grandes propósitos sociales, económicos y medioambientales que incluyen desde la erradicación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, por medio de la educación, la equidad de género, la protección del medio ambiente o el diseño de ciudades sostenibles.

Teniendo lo anterior presente, Webhelp se enfoca en apoyar el cumplimiento de varios ODS. Para nosotros la inclusión laboral nos apoya en el cumplimiento del ODS No. 1 "Fin de la pobreza" meta 1.5, y No. 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" metas 8.2, 8.6, y 8.8., en los cuales la multinacional trabaja por medio de las diferentes ofertas que garantizan tener un trabajo formal, permitiendo obtener ingresos estables. Así, también, se asegura el acceso a la seguridad social, entre otros beneficios que es posible obtener con mayor facilidad si se cuenta con un trabajo formal. Finalmente, nos permite enfocarnos en el respeto de los Derechos Humanos, la tolerancia cero frente al trabajo infantil, y la oportunidad de generar crecimiento dentro de la organización.

Como Webhelp, es necesario que cada día se sumen más aliados a la mesa de inclusión de país del Pacto Global, no solo desde la industria del BPO, sino desde los diferentes sectores económicos que permitan generar un cambio positivo en la sociedad, promoviendo un desarrollo sostenible de las comunidades en el mundo, garantizando el completo equilibrio del sector económico, social y ambiental, hacia un mejor futuro.



Webhelp

Think human



El lado humano del contact center

En **Webhelp creamos experiencias de cliente** que cambian las reglas del juego, mostrando el lado humano del **contact center**, y como una empresa nacida en la nueva economía, no pensamos en hardware o software, sino en **mindware**.

Como **líderes globales de CX BPO**, diseñamos, ofrecemos y optimizamos experiencias humanas inolvidables para el mundo digital de hoy, trabajando desde las ventas hasta el servicio, pasando por la moderación de contenidos y la gestión de créditos, somos su socio integral en todos los trayectos de los clientes **B2C y B2B**.

Nuestras iniciativas

- **#MoreMovement**
- **#MoreForPeople**
- **#MoreForPlanet**
- **#MoreForProgress**
- **#MoreForPhilanthropy**

A través de nuestro modelo Impact Sourcing, reclutamos, formamos y desarrollamos de forma diferente, priorizando el desarrollo y bienestar, mientras aportamos a la construcción y mejoramiento de la calidad de vida de más personas.

+100k passionate game-changers

+140 Nacionalidades

+200 Sitios dedicados y hogares

+50 países

+80 idiomas

+90 mercados

+1300 clientes

+20 sectores

www.webhelp.com/americas

CONECTAR DESDE LA ESENCIA:

UNA APUESTA POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN ISA

Actuar por convicción significa comprometerse con la coherencia, en la práctica cotidiana, de esa convicción. Este ejercicio, desde el ámbito empresarial, requiere el doble de compromiso porque implica garantizar la incorporación de esas convicciones tanto en la dinámica propia de labor como en la cultura organizacional de la compañía que se encarga de orientar el trabajo en equipo.

La convicción de reconocer que las diferencias hacen únicas a las personas, que su esencia nutre los equipos de trabajo y brinda nuevas perspectivas a los negocios y a la forma como se hacen las cosas, fue el punto de partida para que ISA y sus empresas establecieran una política de inclusión que dio origen a su programa de Diversidad e Inclusión Otras Miradas; una contribución decidida y tangible al cierre de brechas laborales desde las perspectivas de Accesibilidad, Género y Multiculturalidad.



76
personas
con discapacidad
vinculadas en sus plantas de personal

37%
de mujeres ocupando
cargos directivos



Precisamente, esos tres pilares -Accesibilidad, Género y Multiculturalidad- son los que soportan la apuesta de este programa por establecer una cultura diversa que inspire a las personas a ser competitivas, innovadoras y disruptivas; conceptos inmersos en la Estrategia ISA2030 que son claves para cumplir los objetivos trazados.

Desde el frente Accesibilidad, ISA y sus empresas en Colombia, Brasil, Perú, Bolivia y Chile, cuentan actualmente con 76 personas con discapacidad vinculadas en sus plantas de personal, fomentando la inclusión mediante indicadores en sus procesos de selección con enfoque a este grupo poblacional. Así, se podrá continuar aumentando el porcentaje de participación de personas con discapacidad en su grupo de trabajadores mientras se avanza en la generación de mejores condiciones de accesibilidad desde el diseño universal en aspectos físicos y en sus procesos.

Para el enfoque de Género, la convicción a la que le apuesta ISA es desmitificar la creencia de que los trabajos técnicos en el sector minero-energético son exclusivamente para hombres. Puntualmente, ISA cuenta con un 37% de mujeres ocupando cargos directivos, mismos cargos que entre sus demás empresas alcanzan el 29,6% de participación. Esto supera al promedio del sector que está estimado en 29% de acuerdo con cifras de la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (ACOLGEN).

Desde la Multiculturalidad, se trabaja por el reconocimiento e inclusión de las comunidades étnicas. Además, de forma transversal a estos tres enfoques, se gestiona la inclusión y equidad generacional valorando tanto la experiencia acumulada como las nuevas visiones de futuro.

Otras Miradas ha sido un camino de aprendizajes que ha rendido frutos. Particularmente en el último año, ISA y sus filiales ISA INTERCOLOMBIA, ISA TRANSELCA y XM, obtuvieron el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES en Nivel Plata, por su compromiso decidido con la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, otorgado por el Ministerio de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD).



De igual forma, cuatro personas de su equipo de trabajo obtuvieron becas para el Programa *Engendering Utilities* de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que es desarrollado con la Universidad de Georgetown, para fortalecer la igualdad de género en el sector de servicios públicos. Por último, también se destaca el avance de nivel Intermedio (42%) a nivel avanzado (65%) en la evaluación de equidad de género realizada por ONU Mujeres, un logro más en el cumplimiento de altos estándares en este aspecto.

Para ISA, cada logro de estos se traduce en un compromiso por continuar promoviendo la diversidad e inclusión en el sector minero-energético a través de la identificación y entendimiento de todos los estereotipos y las formas de discriminación existentes. Así se pueden establecer buenas prácticas de inclusión. Ejemplo de ello es la definición de procesos sólidos y libres de sesgos para la selección de talentos, la conformación de un comité de diversidad e inclusión, el diseño e implementación de una guía de comunicaciones incluyentes y la creación de más de 10 espacios formativos con un alcance de más de 3.000 participantes.



Lo anterior, se ha traducido en resultados positivos en las encuestas internas de clima organizacional, al registrarse procesos maduros de compensación, ya que no se evidencian brechas salariales por género, así como percepciones similares tanto de hombres como de mujeres en cuanto al clima laboral favorable de la compañía, lo que también da cuenta de equidad.

Conectar desde la esencia es la convicción que tanto ISA como sus empresas promueven al reconocer que la inclusión es un elemento fundamental para la gestión de ambientes laborales y flujos de trabajo que integren a todas las personas, facilitando herramientas de conocimiento y de infraestructura, que propicien condiciones aptas de equidad para todos los equipos.

LA MATRIARCA
CREATIVE STUDIO

LA AGENCIA CREATIVA
QUE IMPULSA LA COMUNICACIÓN DE LOS



DE DESARROLO SOSTENIBLE

EDITORIAL
ASESORÍAS
PUBLICACIONES
INFORMES

MARKETING DIGITAL
GESTIÓN DE CONTENIDOS
CAMPAÑAS DE CONVERSIÓN
COMUNICACIÓN TRANSMEDIA

PRODUCCIÓN
DISEÑO DE PIEZAS
PODCAST
MATERIAL AUDIOVISUAL

www.lamatriarcastudio.com
@lamatriarca_cs

MOVISTAR

EN MOVISTAR
conectamos con propósito

En Telefónica Movistar vemos la diversidad como una ventaja competitiva que nos permite acercarnos y satisfacer las necesidades de nuestros clientes.



Esta fomenta la empatía y la innovación, genera valor en el negocio e impacta de forma positiva nuestros resultados.



Por eso, en Telefónica Movistar Colombia, iniciamos en 2013 un proceso para implementar de manera efectiva el programa de Equidad de Género, generando una profunda transformación en nuestra cultura organizacional y contribuyendo al cierre de brechas de género al interior de nuestra organización. Esto nos permitió, en 2015, obtener el Sello Plata de Equidad Laboral EQUIPARES; luego, en 2018, se logró ser una de las tres empresas en el país, y la única de nuestro sector, en obtener el Sello Oro. Más tarde, en 2020, fuimos una de las dos primeras compañías en Colombia en recertificarse con el Sello de Oro otorgado por el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En este camino, ha sido clave contar con una Política de Diversidad, con el Comité de Diversidad, con un protocolo de acción en caso de acoso, canal de denuncia, talleres de sensibilización con toda la organización e indicadores y métricas para la gestión del talento femenino.

De igual manera, en 2018 Aequales nos reconoció como la sexta empresa más equitativa del país en el Ranking PAR; en 2019, también, nos reconocieron por llevar 5 años catalizando la equidad; en 2020, se destacó como la Empresa con *"Mejor Práctica Laboral en Colombia"* gracias a los programas de liderazgo y sensibilización para impulsar el liderazgo femenino; finalmente, para 2021 se llegó a ser la Mejor empresa del sector de Telecomunicaciones.

A su vez, en 2020 Women Economic Forum nos dio el premio *Iconic Companies Creating a Better World for All,* por ser una de las 20 organizaciones icónicas de Latinoamérica en el trabajo por la equidad de género. Así, Telefónica ha figurado también en el Índice *Bloomberg* de Igualdad de Género, que distingue a las empresas comprometidas con este tema a través del desarrollo de políticas, representación y transparencia.

En este camino, el compromiso que tiene la Compañía por la equidad de género, con unas metas a largo plazo en participación de mujeres en posiciones de liderazgo (38,46% a 2024), nos permitieron, junto con otros indicadores, acceder al segundo crédito sostenible otorgado por Bancolombia.

Seguiremos trabajando por hacer nuestro mundo más humano conectando la vida de las personas, conectando con propósito.





2015
Sello Plata
Equidad Laboral EQUIPARES;

2018
Sello Oro
Equidad Laboral EQUIPARES;

2018
6ª empresa
Más equitativa del país
Aequales - Ranking PAR

2019
Reconocimiento
5 años catalizando la equidad
Aequales - Ranking PAR

2020
Mejor práctica Laboral en Colombia
5 años catalizando la equidad

2020
Iconic Companies
Creating a Better World for All
Women Economic Forum

2021
Mejor empresa del sector Telecomunicaciones
Aequales - Ranking PAR

Consulte la Política de Diversidad e Inclusión en: https://bit.ly/3ueStCK

Consulte contenidos ausiovisuales de Diversidad e Inclusión en: https://bit.ly/3uZEGiF

Colombia EMPRESARIAL **INCLUSIVA**

Pacto Global
Red Colombia

LA MATRIARCA
CREATIVE STUDIO

