

Diversidad, Equidad e Inclusión



¿Qué es Diversidad, Equidad e Inclusión?

- La Diversidad se refiere a todas las formas en que las personas son diferentes y en las que se abordan las características individuales de manera inclusiva. Por ejemplo: raza, etnia, sexo, edad, origen, nacionalidad, entre otras.
- La Equidad se refiere a la justicia e igualdad de oportunidades para todas las personas y a su trato de manera justa e imparcial, sin importar sus características individuales.
- La Inclusión se refiere al elemento estratégico de gestionar e integrar las diferencias individuales, promoviendo ambientes sanos en donde cada individuo se sienta único y al mismo tiempo logre ser parte de los diferentes espacios y grupos en la Sociedad.

En términos generales **la Diversidad** ayuda a entender cuales son las diferencias que hacen a las personas únicas y **la Equidad e Inclusión** son los vehículos de gestión para la eliminación de las desigualdades.



Evolución de la diversidad, Equidad e Inclusión?

El concepto de la DEI ha evolucionado en el tiempo comenzando en el siglo 19, a continuación se muestra una línea del tiempo donde se muestran algunos de los hitos más relevantes a través de la historia:



Estándares, reconocimientos y certificaciones

sobre la gestión en la DEI

Estándares

Global Reporting Initiative: estándares internacionales que proporcionan directrices de reporte transparente en temas de sostenibilidad para las empresas, entre ellos la DEI.



Certificaciones

Equipares: es una certificación nacional que busca aumentar la inclusión en el ámbito laboral.

Sello Empresa INcluyente: certificación nacional que busca la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad al ámbito laboral.



Iniciativas

Pacto Simbólico por la Inclusión y la Diversidad: busca impulsar el empoderamiento económico y social para poblaciones vulnerables.

The Valuable 500: busca la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral



Reconocimientos

Ranking PAR: es un reconocimiento otorgado a las empresas con las mejores políticas y procesos para promover la equidad de género y la diversidad.



Otras Tendencias y Movimientos:

Como forma de apoyo con diferentes colectivos vulnerados, existen diferentes movimientos como **Black Lives Matter**, **MeToo** y **Un Día sin Mujeres**.



También existen organizaciones como **She is**, **CoreWoman** y **Women in Connection** que buscan empoderar a la mujer y cerrar las brechas de género en el ámbito económico



Implementación de la DEI en el mundo corporativo: tendencias y casos de referencia

Retos:

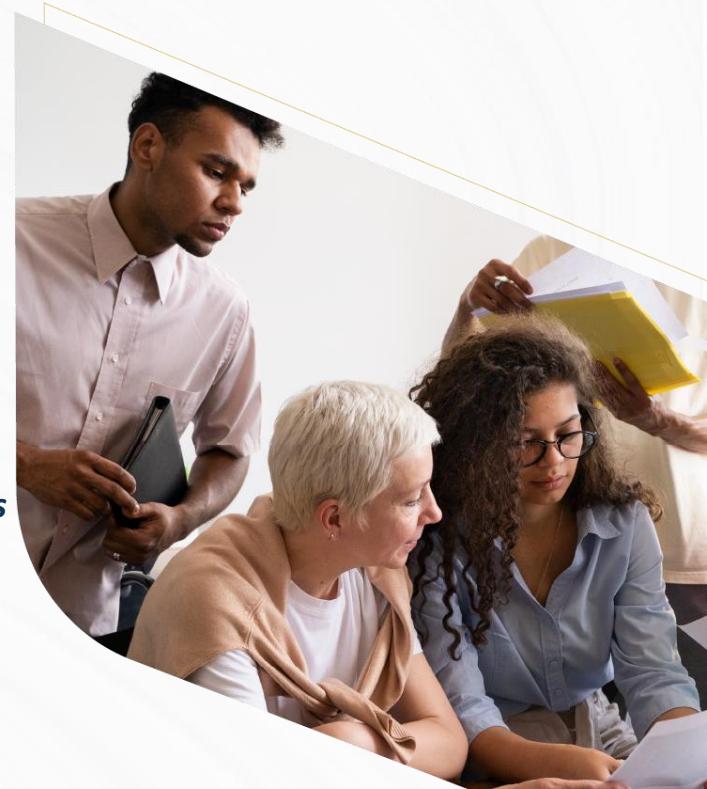
Interseccionalidad: la adopción del concepto de interseccionalidad supone un reto para la gestión de las organizaciones porque las condiciones individuales se relacionan, magnificando las desigualdades o agrandando los privilegios que estas suponen. Por esto es necesario realizar un análisis de la información para comprender cómo la diversidad afecta las experiencias y los resultados de la organización.

La DEI en el interior del negocio:

- Compromisos alrededor de la DEI.
- Información de diversidad.
- Estrategia DEI.
- Liderazgo DEI.
- Acciones que respondan a las necesidades de todos sus colaboradores.

La DEI en la oferta de valor de las organizaciones

Lanzamiento de productos y servicios inclusivos



Implementación de la DEI en el mundo corporativo: tendencias y casos de referencia



Diseño de prendas adaptativas de fácil uso para las personas con discapacidad física o movilidad reducida y que además tenga un amplio rango de tallas.

Lanzamiento de diversos productos deportivos para mujeres musulmanas, como el Hijab deportivo (un velo que cubre la cabeza y el pecho) o vestidos de baño cubiertos.

La empresa estadounidense Cisco realiza retransmisiones televisivas gratuitas en donde expone mujeres que han desafiado los estereotipos, empoderando mujeres apasionadas por la tecnología



Para abordar la DEI dentro del sector Oil & Gas existen diferentes enfoques, uno de ellos es fomentar la igualdad de género dentro de la industria. Es por eso que es necesario tener claridad acerca de los retos para fomentar el liderazgo de la mujer en la industria:



- Los sesgos culturales: aún las empresas perfilan a las mujeres en áreas solamente de soporte y no en los procesos críticos.
- El balance de turnos en campo y familia: mejorar en los esquemas de turnos para privilegiar el balance familiar, personal y laboral.
- Las labores propias de las actividades: algunas empresas mencionan que hay ciertas funciones donde será más adecuado ubicar empleados del género masculino.
- Brecha de género en la educación superior: el cual es un problema de oferta y demanda. Si se logra que las mujeres se interesen en este tipo de formación, la brecha de género se disminuiría considerablemente.

La DEI en el sector Oil and Gas

Medición y monitoreo

El Pacto Mundial, recomienda que las organizaciones tengan indicadores específicos para medir y monitorear sus avances en la contribución con la DEI, estos, no solo se enfocan en la igualdad de género sino también en los otros enfoques de la DEI. Algunos ejemplos de los indicadores son los siguientes:

- Número de empleados por edad, sexo y región.
- Número y porcentaje de plantilla con discapacidad.
- Remuneración media por edad, sexo y clasificación profesional.
- Brecha salarial de género.
- Rotación por edad, sexo y región.
- Número de iniciativas dirigidas a población vulnerable.
- Presencia en los mercados que dan acceso a población vulnerable.



Conclusiones

- La Diversidad, la Equidad y la Inclusión son conceptos que han tenido que evolucionar durante más de 200 años para que la sociedad comprenda su importancia y empiece a adoptar prácticas que permitan promover el respeto por las diferencias de las personas.
- Las principales barreras a las que se enfrenta la industria de Oil and Gas son la ausencia de políticas, comités, programas y acciones concretas a causa de la carencia de la gestión en temas DEI. Sin embargo, los gremios y organizaciones no gubernamentales en Colombia están impulsando estas prácticas.
- La cooperación entre entidades públicas y privadas para potenciar los resultados alrededor de esta temática es la base para lograr una verdadera cultura de inclusión.



Conclusiones

- Implementar mesas de trabajo en el sector para que las empresas que ya han empezado a implementar medidas de igualdad y equidad tengan un efecto de punta de lanza en el sector a través de buenas prácticas, políticas y gestiones en materia de derechos humanos y DEI.
- Incluir la DEI dentro de la estrategia de la empresa, de forma consciente por el respeto a las diferencias de las personas alrededor, más allá de una alineación de temas con la agenda global, va a impactar directamente en las ganancias de las organizaciones.



Conclusiones



- Este es un tema fundamental dentro de la estrategia de las empresas, debido al incremento de la exigencia en temáticas DEI, impactando en la reputación por la ausencia de gestión.
- En la sociedad y en el mundo corporativo se ha tomado más conciencia del valor de las personas por lo que son, sus habilidades y su capacidad colaborativa, más allá de su aspecto físico y los prejuicios que eso trae en las relaciones humanas.
- Los mecanismos y logros implementados por las empresas con relación a la DEI, impactan directamente en los esfuerzos por el respeto a los derechos humanos, y a la contribución a la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, más específicamente el ODS 5: Igualdad de género y ODS 10: Reducción de las desigualdades.