

Diversidad e inclusión en el sector de telecomunicaciones

En los últimos años, los conceptos de diversidad e inclusión han estado presentes en el manejo del lenguaje y en la transformación cultural de las organizaciones, para lograr que el mayor número de personas tengan mejores oportunidades dentro de la sociedad.

La diversidad es definida como la expresión plural de las diferencias entre las personas de la sociedad y la inclusión la forma como se logra que los ciudadanos o grupos sociales cuenten con las mismas posibilidades y oportunidades para su realización.



Para comprender la manera como esta concepción se ha implementado en la práctica, la Comisión de Diversidad e Inclusión de la Asociación Colombiana de Ingenieros - ACIEM, organizó el foro denominado: *Políticas de Diversidad e Inclusión de Género en sector de las Telecomunicaciones*, el cual contó con la participación de Viviana Cano, Directora de Gestión de Sostenibilidad de Tigo; María Consuelo Castro, Gerente de Sostenibilidad y Relaciones Institucionales de Claro y

Rubén Darío Jaime Toscano, Gerente de Cultura, Formación y Diversidad-Personas de Telefónica, quienes compartieron su experiencia, resultados y lecciones aprendidas, resaltando el impacto social sobre el enfoque de la diversidad y la inclusión, más allá de los aspectos técnicos.

“ La diversidad es definida como la expresión plural de las diferencias entre las personas de la sociedad ”

ACIEM en su política institucional está comprometida con la Diversidad y la Inclusión en todos los aspectos de la Asociación y en el ejercicio de la Ingeniería, reconociendo que la diversidad es esencial para fomentar la creatividad y la innovación de la Ingeniería hacia la construcción de una mejor sociedad.

Así mismo, ACIEM promueve la inclusión a través del apoyo a programas y actividades que fomenten la participación equitativa de las personas, independiente de su edad, género, raza, etnia, religión, orientación sexual y condición física.

De las intervenciones y experiencias empresariales de los panelistas invitados se destacan:

Claro

- Claro tiene un conglomerado empresarial en más de 25 países con políticas de diversidad e inclusión definidas en cada país y cuenta con más de 11.000 colaboradores directos y 60.000 indirectos, lo que



Aspectos del foro: *Políticas de Diversidad e Inclusión de Género en sector de las Telecomunicaciones*, donde aparecen de izq. a der.: Viviana Cano, Directora de Gestión de Sostenibilidad de Tigo; María Consuelo Castro, Gerente de Sostenibilidad y Relaciones Institucionales de Claro; Lorena García Posada, moderadora y Directora de la Comisión de Diversidad e Inclusión de ACIEM y Rubén Darío Jaime Toscano, Gerente de Cultura, Formación y Diversidad-Personas de Telefónica.

implica retos importantes en la manera como se materializan la equidad, diversidad e inclusión sobre todo los temas de género.

- Los entornos empresariales son diversos y esto permite tener mayores niveles de productividad e innovación.
- El aprendizaje permite una transformación permanente y la adopción de modelos de negocio, sobre la gran estructura de la organización en un sector que tradicionalmente ha tenido como protagonista al género masculino, especialmente a nivel de Ingenieros, cerrando en muchas ocasiones la oportunidad a mujeres Ingenieras.
- La apertura a la diversidad de género ha permitido una transformación institucional de las convocatorias, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, de ofrecer empleos dignos.

- La empresa ha avanzado en trabajar en alianzas y adhesiones como la iniciativa público-privada de Paridad de Género y la Cámara de Diversidad, entre otras, las cuales busca acelerar el cierre de brechas de género en participación laboral, en remuneración, en liderazgo, aplicándolo a los diferentes grupos de interés, particularmente en su cadena de valor.

Tigo

- Tigo está comprometida éticamente en entender que el negocio tiene oportunidades para generar procesos de inclusión, que al mismo tiempo se revierten en oportunidades para poblaciones que históricamente han estado menos favorecidas y para ayudar a mejorar su entorno.
- Otro aspecto clave para la organización en relación con la diversidad y la inclusión tiene que ver con la perspectiva de mercado para identi-

ficar desde el punto de vista comercial, desde el diseño de la oferta; diseño del producto y la comunicación institucional y comercial hacia los grupos de interés.

- El abordaje de cara a los grupos de interés, inicialmente se enfoca en los empleados, desde el punto de vista de diversidad y se trabaja en función de la sostenibilidad y grupos de interés (proveedores, clientes, comunidades, a las familias de los colaboradores).

“ACIEM promueve la inclusión a través del apoyo a programas y actividades que fomenten participación equitativa de las personas, independiente de su edad, género, raza, etnia, religión, orientación sexual y condición física”

- Existen en la organización habilitadores de diversidad e inclusión en las políticas de selección y reclutamiento, así como en las políticas de procesos de desarrollo del talento humano.
- En los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) hay una articulación plena con las comunidades, enfocada en las mujeres como parte de la estrategia del cierre de brecha y en la protección de los niños en línea desde la perspectiva de los riesgos y cómo, por ejemplo, los adultos mayores como los abuelos, pueden contribuir efectivamente a que este cuidado sea posible.
- Tigo está trabajando las cuatro generaciones, se trabaja con personas cercanas a la edad de retiro, pero a la vez centennials, recién egresados de las

universidades o incluso, de cursos de software de desarrollo de programación, entre otros.

- Dado que el 9% de la población colombiana está conformada por comunidades indígenas y comunidades étnicas, la empresa ha enfocado sus esfuerzos hacia los canales comerciales para entender cómo se comunican las decisiones de telecomunicaciones en relación con la tecnología de apagado, por ejemplo, tecnología 2G, y en algunas zonas del país solo las personas por ser comunidades étnicas y por su cosmovisión.

Telefónica

- Telefónica es una compañía de 120.000 empleados en más de 39 países del mundo.
- En hispanoamérica, la compañía opera en ocho países y en el caso de Colombia, Telefónica ha tenido el mayor interés en los temas de diversidad de género, el cual se ha posicionado con mayor participación de la mujer en los escenarios empresariales de forma positiva y con gran aceptación.
- Telefónica ha trabajado para que sus empleados y clientes sean diversos con el fin de reflejar la misma diversidad que tiene la sociedad y día a día desde la perspectiva del colectivo LGBTI, con un portafolio de productos accesible para la sociedad, para las personas en situación de discapacidad y con el interés que haya gente que represente a este colectivo también adentro, incluso en los países donde no hay ninguna ley que obliga, como es el caso de Colombia y México.
- La empresa trabaja en cinco ejes de diversidad: género; jóvenes; comunidad LGBTI; discapacidad y multiculturalidad y etnicidad.
- Aún hay un importante trabajo por desarrollar para tener mayor participación de las mujeres en áreas técnicas y tecnología por lo que la empresa financia becas para que haya mujeres en STEM y además de la iniciativa Mujeres en Red. ▲