

Iniciativas Diversidad , Equidad e Inclusión



Estrategias

Talento con propósito



Objetivo

- Fortalecer marca empleadora, embajadoras y redes sociales
- Alianzas instituciones públicas, privadas y sistemas de gestión
- Implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, lo que permitió que Opain recibiera el Sello Plata de Equipares 2021.
- Participación en Ranking Par, Opain y Odinsa por dos años consecutivos.
- Sensibilización de principales contratistas respecto a las iniciativas de diversidad, inclusión y equidad de género.
- **Iniciativas Niñas Opain**
 - Recorrido con ojos de mujer
 - Conexión espacial de Engativá a la Nasa
- Incorporación de nuevos beneficios (Coparentalidad)
- **Programa “El Mejor Equipo” para reforzar coparentalidad en Odinsa y Concesione.**
- **Open Day con mujeres del sector de la infraestructura.**
- **En el marco de la Cultura Organizacional revisar y redefinir el modelo del liderazgo Odinsa involucrando a la alta dirección y permeando al resto de la organización.**



Recorrido con ojos de mujer

Con niñas vecinas de las comunidades de Fontibón, Engativá y Funza, que conocieron a nuestras bomberas, se inspiraron al oír la historia de una pilota, aprendieron sobre cambio climático, y salieron convencidas de luchar por sus sueños y volar alto. De la mano de la Fundación She Is

Conexión espacial de Engativá a la Nasa

El Aeropuerto El Dorado enviará a una joven de la localidad de Engativá durante una semana al Space Center de la NASA en Houston, Texas. El objetivo de este programa es impulsar las carreras STEM dentro de un grupo de niñas de todo el país. Esta visita a la NASA tendrá una duración de 5 días, en donde recibirán un currículo y plan de estudios, así como se les permitirá realizar actividades de formación, interactuarán con astronautas y se graduarán en unos de los centros de aprendizaje en carreras STEM más grandes del mundo.

Iniciativas Diversidad , Equidad e Inclusión



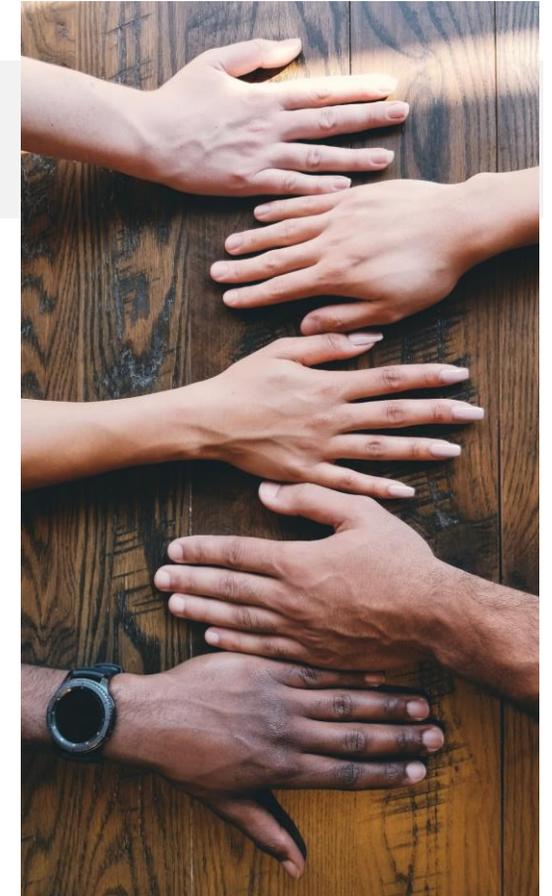
Estrategias

Identifícame, Invítame, Inclúyeme



Objetivo

- Fortalecer la **Identificación** de talento en matrices de **sucesión**, la invitación a participar y la **selección** sin sesgos (hojas de vida a ciegas y entrevista sin preguntas personales)
- Elaboración guía de entrevista para líderes (Procurar procesos de selección más objetivos).
- Opain - Convenio con la fundación Best Buddies desde 2016: Actualmente 4 personas vinculadas y 6 adicionales en proceso de contratación.
- Escuela de Bomberos (as) Aeronáuticos (as): iniciativa a través de la cual duplicamos la participación de mujeres en un rol comúnmente masculinizado; pasando de 7% a 14% en el 2021.
- Autopistas del Café - Inclusión de personal masculino en el área de recaudo, el área de operaciones solo contaba con personal femenino para la operación de recaudo y supervisión, a la fecha cuentan con 10 hombres directos por la empresa ocupando estos cargos vs 95 mujeres, el porcentaje de hombres en estos cargos actualmente equivale al 9.6%.
- En Túnel, la estructuración del programa de prácticas profesionales teniendo en cuenta la comunidad del área de influencia, promoviendo la inclusión de estudiantes de diferentes instituciones educativas.
- La Pintada, incremento de hombres recaudadores, posición tradicionalmente feminizada y mujeres como ayudantes en actividades de mantenimiento en la vía, posición tradicionalmente masculinizada.
- Equidad en procesos de selección (hojas de vida ciegas, matriz ponderación selección, balance en ternas)
- **Reactivación Programa Trainees**
- **Mapeo externo talento femenino del sector**
- **Programa Empoderamiento Mujeres (Odinsa)**



Iniciativas Diversidad , Equidad e Inclusión



Estrategias

Diversidad que trasciende



Objetivo

- Preparar colaboradores con capacidad de influencia y crear red de Multiplicadores para democratizar la diversidad
- Participación de 21 multiplicadores en el Programa Corporativo, en proceso la definición de espacios para transmisión de conocimiento y/o proyectos asociados.
- Formación en diversidad e inclusión. (Fortalecer los conocimientos, competencias y cultura asociada a ser una empresa más diversa e incluyente (Liderazgo inclusivo, micromachismos corresponsabilidad, sesgos inconscientes entre otros).
- Estructuración y Divulgación de la guía de Comunicación Inclusiva.
- **Divulgación en Odinsa y concesiones de la política de diversidad y la de Prevención de Acoso Laboral y Sexual.**
- **Virtualizar módulo diversidad en inducción.**
- **Programa refuerzo seguridad psicológica.**
- **Fortalecer comité de innovación de modo que incentivemos el pensar diferente y construir a partir de ello (PUNTOS WOW)**



Alex Amalfi
Odinsa



Laura Correa
Odinsa



Zulma Moreno
Odinsa



María Paula Castañeda
Odinsa



Allison Larrea
Corporación Qulport



Gustavo Aguilar
Qulport

Nuevo integrante



Ana Catalina Castañeda
Concesión La Pintada



Martha Elena Correa
Concesión La Pintada



María Isleny Posada
Opain SA