

## Episodio 2

### DEI y S de social: conexión vital para la sostenibilidad

**David Cuervo**  
**Líder de ESG para Colombia,**  
**Centroamérica y El Caribe**  
**Mercer**

Hola, bienvenidos a este nuevo episodio de nuestro pódcast Ondas, Mi nombre es David Cuervo y el día de hoy hablaremos sobre sostenibilidad en el aspecto social. Para ello, hemos querido traer a una mujer muy especial, Mónica Collin, decana de una de las universidades más referentes en los temas de sostenibilidad.

**Mónica Colin**  
**Decana de la Facultad de**  
**Humanidades y Ciencias Sociales**  
**Universidad EAN**

Muchas gracias David por la invitación. Para mí es un honor estar acá y hablando de este tema que me apasiona.

**David Cuervo:**

Mónica, tenemos muchísimas preguntas en un tema que es completamente apasionante y quiero sacar el mejor provecho de tu visita en este pódcast. En el mundo actual todos estamos hablando de sostenibilidad de ASG. Tenemos muchas visiones, pero ¿qué significa la sostenibilidad para ti?

**Mónica Colin:**

Yo creo que la sostenibilidad es esa narrativa que nos lleva a pensar que

nosotros no somos el centro de nada. Estamos en un planeta que compartimos. Con mucha gente, pero también con una flora, con una fauna. Y que tenemos también que pensar que sería muy importante que las generaciones futuras también disfrutarán de todos estos paisajes y toda esta riqueza que nosotros estamos pudiendo tener.

Desde ese punto de vista, yo creo que es una narrativa que también nos lleva a pensar en qué tipo de sociedad queremos, si es una sociedad más equitativa, más inclusiva, si de verdad la desigualdad tiene que persistir de manera permanente. Es este espacio que a Mónica le permite vivir una pasión y un llamado hacia sentir que está portando algo. Algo por la sociedad y por el planeta y que de esa manera, en ese servicio, ese es mi servicio, está enriqueciéndose personalmente.

**David Cuervo:**

Los movimientos de diversidad e inclusión son unos movimientos sociales de gran importancia, sin duda alguna. Hay grandes avances, pero cuando uno conoce a Mónica, Colin desde lo personal, es sinónimo de diversidad e inclusión, pues finalmente eres indígena, mujer, PhD, mexicana, estudiaste en Argentina, ahora vives en Colombia. Tienes una historia realmente diversa. Desde tu perspectiva, ¿qué retos existen hoy en la diversidad, equidad e inclusión?

### Mónica Colin:

Yo creo que lo principal que tenemos que pensar desde la diversidad e inclusión es que nosotros asumimos un discurso en donde decimos que la diversidad es buena, que las diferencias son buenas, pero no somos conscientes, sobre todo a nivel de las organizaciones y de la sociedad que la diversidad está ahí, las diferencias están ahí.

Y que lo que tenemos que hacer nosotros es asegurar estas condiciones de equidad e inclusión que favorezcan justamente que todas las personas puedan vivir su identidad, que todas las personas puedan sentirse incluidas, ser parte de, ser felices. Tener accesos a las mismas oportunidades. Desde ese punto de vista, creo que el mayor reto que tenemos es que el discurso todavía que nos dicen es, la diversidad es buena. Ustedes tienen que promover la diversidad.

Pero si ustedes van a la empresa, revisan quiénes están, la diversidad está ahí. Puede ser pequeña o mucha, pero está ahí. Y lo que no nos hemos dado cuenta es que la obligación ahora es gestionarla para que de verdad nosotros tengamos los beneficios. De esas diferencias y de esas diversidades que ya están ahí.

Por ejemplo, las mujeres. Pero las mujeres no somos todas iguales, no todas queremos lo mismo. Entonces, cuando hablamos de diversidad, yo creo que también otro reto es que todavía no empezamos a hablar de interseccionalidad. Entonces, el tema ya no es diversidad, si son diversidades. Como tú dices, ¿quién es Mónica? Mónica es un conjunto de identidades que hacen que tenga el privilegio de estar aquí hoy.

Entonces, como sociedad y como organizaciones, ¿qué tenemos que pensar? Que no podemos pensar nunca en la igualdad, si no pensamos desde una perspectiva de la equidad. Y la equidad es tener muy claro cuál es el conjunto de identidades que tienen las personas para asegurarnos que acceden en igualdad de oportunidades a esos derechos que tienen, al derecho a vivir su identidad, al derecho a tener las mismas oportunidades laborales. Y eso es un concepto bien difícil todavía de tener en cuenta porque todavía estamos en el tema de integración.

En una conferencia que di con motivo del Día de la Mujer, me preguntaban si yo pensaba que las cuotas eran el mecanismo y yo les decía no. Si tú no tienes una estrategia de ir bien clara para asegurar que las personas, hombres, mujeres, las diferentes identidades, se sientan incluidas, sientan que tienen el mismo acceso, las mismas posibilidades y hay un concepto de inclusión que a mí me encanta y es, no es que te inviten al baile, es que te inviten a bailar. Porque si no te invitan a bailar, pues obviamente el sentimiento de rechazo, porque la más fea, ¿no? Y eso es lo que pasa en muchos espacios.

### David Cuervo:

La sostenibilidad es un concepto muy amplio, quisiéramos concentrarnos un poco más en el aspecto social que es el que de por sí nos ocupa hoy. ¿Por qué es tan importante trabajar los aspectos sociales en la sostenibilidad?

### Mónica Colín:

Las últimas cuatro revoluciones industriales, hasta la última que estamos viviendo en este momento en Colombia, que tiene que ver con el tema de robotización, todo el tema de Internet de las cosas, nos llevaba siempre a las eficiencias. Y entonces, ya ahora que estamos inmersos en temas de quinta revolución industrial, es todo el tema de la inteligencia artificial, es el momento de repensarnos, porque tenemos claro ahora, como sociedad, que podemos hacer muchas cosas. Ahora lo que tenemos que pensar es si debemos hacerlos.

Son un tema más de ética, de centrarse en las personas. Sabemos que con la ciencia, la tecnología, la innovación, podemos generar, por supuesto, respuestas a muchos de los retos ambientales que tenemos. Y, sin embargo, lo que no hemos logrado es tener una sociedad que sea equitativa, que tenga el mismo acceso.

Entonces, todavía tenemos personas, por ejemplo, en La Guajira que mueren de desnutrición, niños que tienen cinco años y aparentan dos, que la capacidad de desarrollo mental que tienen, porque su cerebro nunca se desarrolló por falta de hierro, les va a impedir que tengan las mismas expectativas en cuanto a posibilidades académicas. Que cuando llega una simple enfermedad, que acá tú vas a cualquier tienda de la esquina y consigues algo para esa enfermedad de gastrointestinal, mate a los más jóvenes y a los más grandes, justamente porque no tienen la posibilidad de acceder a un medicamento, a un centro de salud.

### David Cuervo:

Mencionaste el tema de La Guajira, y mi siguiente pregunta va en ese sentido. ¿Cuál es el mayor aprendizaje de trabajar con comunidades, especialmente aquí en Colombia?

### Mónica Colín:

El respeto. El respeto a la cosmovisión y al tema cultural de la región donde tú vas a trabajar. Cuando trabajamos temas de sociales, o comunitarios, o de sostenibilidad, muchas veces nosotros creemos que tenemos la solución para las personas, y no vamos y les preguntamos, no solamente cuál es su problemática, sino cuál sería su solución. Cómo ven su solución, a qué le dan importancia.

Y eso es clave porque si no les damos soluciones, que no les sirven. Que no les sirven desde sus cosmovisiones, desde lo que ellos les dan valor. Entonces, este respeto hacia lo que ellos son, ver esas diferencias y darles lo que en su contexto necesitan. Si tú vas, por ejemplo, a la guajira, por supuesto que ellos necesitan tener acceso a agua potable.

Necesitan también tener un poco de luz porque ya necesitan el Internet, el teléfono como un tema de seguridad. Pero no necesitan necesariamente que les cambies la forma en que tradicionalmente viven en sus casas, que sus terrenos sean de suelo. Esas cosas no las necesitan.

Entonces tú tienes que llegar allá y respetar lo que ellos son como cultura y después también con ellos construir cuáles son las soluciones que ellos quieren. Esto yo creo que es lo primero.

Lo segundo es que cuando logras eso, entender que es muy importante. La sostenibilidad se logra hablando de largo plazo, cuando la comunidad sea propia de los proyectos, porque lo sientes suyos.

Lo sientes suyos cuando era su problemática, es su solución, entonces ahí estoy. Y generamos temas de gobernanza, fíjate, hasta ahí está el G, para que ellos como comunidad puedan seguir dando tratamiento a cosas que decía Fukuyama, el capital social, hablando de lo que es este tema, de la honestidad y la colaboración, como yo creo en el otro. Eso es lo que genera una comunidad que pueda trabajar colaborativamente para el bien común.

La otra cosa es analizar también qué brechas existen en la comunidad y tratar de que con esas acciones que tú vayas a hacer a la final disminuyan. Entonces, en el caso, por ejemplo, de estas comunidades, nosotros sabemos que las brechas de género son importantes. Lo que hacemos es empoderar a las mujeres en las asociaciones para que ellas también tengan voz y voto.

Porque si tienen esta voz y voto sobre lo que ellas quieren en su desarrollo como comunidad, entonces no van a poder de verdad tener un impacto que sea lo que todos quieren.

### David Cuervo:

Yo vi que trabajaste y lideraste en el lanzamiento de un libro que se llama “Lorenza la Tortuga” y es un libro muy importante porque creo que es un producto integral de la sostenibilidad, no solamente hablamos de temas ambientales, sino que también hablamos de los temas sociales con comunidades.

¿Por qué? ¿Por qué hacer “Lorenza la Tortuga”? Cuéntanos la historia.

### Mónica Colin:

Bueno, lamentablemente todo empezó porque en algunas regiones de La Guajira todavía pescan a las tortugas. Las tortugas de 70 años son vendidas por 5.000 o 50.000 pesos.

Esto ya no es en todas las comunidades, por ejemplo, en la parte de Flamencos o Camarones, como se le conoce, hace mucho tiempo se dejó esta práctica. Y todo empezó por eso, por cómo llevábamos desde los hijos de los pescadores esa reflexión sobre el porqué se deben cuidar a esas especies y al generar el ecosistema marino que permitieran a los niños también, no solamente que están junto al mar, entender la necesidad de cuidar estos ecosistemas.

Si no que nos llevaran a la gente desde el interior a entender qué significa ecosistema, cómo nosotros impactamos acá también desde el manejo de residuos, los aceites, nuestras aguas residuales, en los mares. Cambiamos la temperatura, cambiamos el pH, y entonces esto afecta a todas esta flora y fauna que están allá. Y “Lorenza la Tortuga” fue el primero de estos tres libros porque era el más fácil, o sea, el mensaje más fácil de llegar hacia estos niños.

Explicarles cómo de por sí ya las tortugas son una especie que lamentablemente ya tiene muchos, muchos retos a los que enfrentarse en estas migraciones, en estos animales que se los pueden comer, etcétera, para que todavía le sumemos el tema de contaminación y el tema de pesca, que los está afectando mucho.



Entonces, ese era el primer mensaje. En ese mismo libro tú vas a encontrar a los personajes amigos de los siguientes libros, que son justamente todo el tema de “Los Corales”, que son los que más se ven afectados por lo que hacemos desde el interior del país. En Colombia tenemos 3.800 kilómetros de costa, tenemos siete fronteras de mares y a la gente se le olvida que somos un país con mares tan importantes. Pero desde acá, desde el interior de Colombia, es que estamos afectando esos ecosistemas y no lo sabemos.

“Los Corales” son los que más les afecta que tuvo simplemente un grado de temperatura. Por eso es que ahí viene. Y el tercero es “El Tiburón Tigre”, que también, lastimosamente, muchas veces, se culpa, la verdad. Los pescadores, por la forma en que están pescando, que es este de arrastre, pues los dejan en las redes.

Entonces queríamos que ellos tuvieran esa posibilidad de tener el libro en español y en wayuunaiki, que además eso fue también un tema muy complejo porque el wayuunaiki no se traduce literalmente al español. Es una interpretación. Entonces, casi, casi que fue una reescritura de ese libro por parte de la persona que la tradujo.

### David Cuervo:

Superinteresante esa historia. Yo quiero volver a la parte social de la sostenibilidad en el componente de empleados. Pero lo quiero hacer con una pregunta un poco provocativa, si me lo permites, Mónica. Tú trabajaste en la industria de la construcción de infraestructura llena de hombres. ¿Qué nos está haciendo falta en un mundo como el que estás viviendo,

para vivir una cultura de la diversidad?

### Mónica Colin:

Cuando tú veas brechas siempre, data de brechas. Lo que tú tienes siempre a pensar que esa no es la enfermedad, es el síntoma. ¿Y cuál es la enfermedad? Los sesgos que tenemos y los estereotipos. Los sesgos inconscientes y los estereotipos que nos llevan a hombres y a mujeres a asumir que es el otro. Y por otro lado, por ejemplo, también están los temas de, o es que la mujer no puede hacer.

No, la mujer puede hacer, sobre todo con las nuevas maquinarias. Esas maquinarias ya son de botoncito. Eso ya no necesitas tú ser la más fuerte, ni mucho menos. Entonces, todas estas maquinarias con las que tú haces, las excavaciones con las que tú llevas la tierra, son un botoncito. Pero lo difícil era encontrar esas mujeres que ya estuvieran formadas.

Entonces, teníamos que formarlas. Ese era el gran reto. Yo creo que la apuesta ahorita es a educar a esas niñas, a esas adolescentes. En estas visiones diferentes. Y otra vez, yo soy economista y me sale el economista por todos lados, aunque soy muy humanista. Y es la plata. Si tú vas y les dices a estas niñas, a mí me ha tocado dar en muchos colegios públicos esta conferencia, yo les digo. Ingenierías, 95 % de empleabilidad. Es decir, muy de malas que no consigas trabajo después.

### David Cuervo:

Oye, hay un tema muy importante allí, ese sesgo que tienen de que las mujeres no

son buenas para las matemáticas. Te cuento que en Marsh McLennan todas las actuales, la gran mayoría son mujeres. Y mi hija me acaba de enseñar otra vez a dividir la semana pasada haciendo tarea. Entonces yo creo que sí, vamos, estamos cambiando un montón de temas allí.

Tú hablaste al principio de la última pregunta sobre el tema de la remuneración y las brechas y hablaste del tema de las cuotas muy al inicio del podcast. Yo quiero decirte y preguntarte más allá de las cuotas, ¿qué piensas del pago en los grupos minoritarios más allá de las mujeres? Por ejemplo, raza, discapacidad. Estamos hablando de ese tema de paga equitativa o paga igualitaria.

### Mónica Colin:

Yo creo siempre en la equidad, porque si no hay equidad no va a haber nunca igualdad. Entonces sin duda para trabajos iguales tienes que darles el mismo salario. Y te lo voy a decir tan fácil, porque cuando tú también das un privilegio al otro, no solamente generas un tema de mal clima, sino que puede ser que el otro, al sentir que tú le estás dando un trato diferencial, aunque sea para favor, me sigues discriminando.

Me sigues discriminando porque en el privilegio, tú me estás tratando de dar un espacio porque consideras que yo soy diferente.

### David Cuervo:

Igual, al final quisiera ver pagos diferenciales, grandes bonos para las personas que hacen la diferencia, ¿no?

### Mónica Colin:

Eso sí. Bueno, perfecto.

### David Cuervo:

Oye, quiero, se nos está agotando el tiempo un poco, pero tú hablas de diversidad, equidad, inclusión y sostenibilidad. Hablamos mucho con muchos clientes permanentemente sobre que ese tema de la sostenibilidad está ya en el área de Sostenibilidad, pero todo lo que hemos venido hablando tiene que ver mucho de la cultura organizacional, del ADN, del tema de talento. ¿Cómo veis esa relación entre sostenibilidad y las áreas de talento de una organización?

### Mónica Colin:

No, yo creo que la sostenibilidad es un tema transversal de la organización.

Así como nos toca a todos los actores sociales trabajar por la sostenibilidad del planeta, por eso el cumplimiento de la agenda de los ODS, la sostenibilidad debe ser un tema estratégico, para que genere los cambios culturales que permitan que eso realmente se traduzca en un cambio que en el tiempo sea sostenible.

Y claro, el más importante es entender para qué nos sirve la sostenibilidad en la empresa. El para qué es desde la estrategia.

Entonces, por ejemplo, cuando yo llegué a formar el área de Sostenibilidad de la empresa de infraestructura donde trabajaba antes, lo primero que hice fue, déjeme por favor la planeación estratégica, yo veo cuáles son los pilares que me sirven a mí, desde el análisis que yo también hice de materialidad y todos

esos análisis técnicos que se hacen. Y entonces ahí ya se generó una vinculación entre cómo nosotros desde el área de Sostenibilidad y nuestros programas de sostenibilidad vamos a estar aportando a la organización.

Al momento de mi salida, antes de entrar como decana de la Facultad de Humanidades, yo me sentí muy orgullosa y lo debo decir muy contenta, porque ya éramos de los 8 indicadores KPI's que el sistema de gestión nos está auditando de manera constante, tres eran de sostenibilidad. Y los otros tenían mucho que ver con lo que nosotros hacíamos. Y cada área ya estaba haciendo como parte de su plan de trabajo las acciones que les competían a ellos de sostenibilidad.

Entonces cuando eso ya trasciende al aspecto de, yo hago cada quien mi parte, si lo viviéramos como sociedad, eso justamente es lo que era posible el cambio.

### David Cuervo:

Creo que nos está quedando espacio para una última pregunta, pero hay un aspecto en temas sociales. Hemos trabajado temas internos, externos en comunidades. Yo creo que hay un reto en la sostenibilidad del país y del mundo entero en términos de cadenas de abastecimiento.

Hacemos mucho por nuestros empleados, hacemos mucho por nuestra comunidad en donde operamos, porque salió de la responsabilidad social empresarial. Pero ya hablando en sostenibilidad, yo te quería preguntar en ese tema crítico, ¿cuál sería, tu experiencia, recomendación para gestionar la sostenibilidad en los aspectos de cadena

de abastecimiento?

### Mónica Colin:

Mira, la cadena de valores es un tema clave porque, primero, cuando empezamos a trabajar en la organización, fue porque les dije, nos toca. O sea, nos toca en el sentido de que la debida diligencia nos obliga a nosotros a ver que los proveedores y que sus contratistas que tengamos estén cumpliendo por lo menos con los aspectos legales: protección de derechos humanos, protección del trabajo infantil, tema ambiental, el pago de los parafiscales, el tema de que tengan todos sus implementos de seguridad y salud en el trabajo.

Entonces, empezamos a fortalecer mucho esa. Cuando empezamos a trabajar eso, también les empezamos a decir que parte de la calificación iba a ser justamente ver que ellos empezaran a implementar temas de sostenibilidad. Y los empezamos con primeros pasos de sostenibilidad, damos capacitaciones, les ayudábamos para que ellos empezaran también a ver que la sostenibilidad es un buen negocio además.

Realmente si tú te pones a pensar que en una planta de asfalto, que está diseñada justamente para impactar y llevarse todos unos containers, pero que los containers están con un vidrio grande y orientado hacia donde da el sol para que nunca tengas que prender una luz. Que el 70% de lo que usamos en la planta, incluso para riego y para baños, es agua que viene de lluvia. Entonces, ¿cuánto te gastas en un parque industrial de agua? ¿Cuánto gastas de luz? Ahí ya estás viendo que, en este caso, a través de estrategias de sostenibilidad ambiental, tú

empiezas a ver que hay unos rendimientos económicos bien interesantes en disminución de gastos para la empresa.

Entonces, yo creo que ahí es cuando empezamos a trabajar en el para qué sirve. En el para qué le sirve también a una persona cuando tú hablas de sostenida económica y eso es trabajo decente. Es que la persona tiene que tener un pago, pues, lo que es de ley, por lo menos, con todos sus parafiscales y unas condiciones dignas de trabajo. Yo creo que eso es como el espacio donde tú empiezas a ver que vamos a poder hacer diferencias importantes y donde traduces que estos temas sean tangibles. Es decir, que la gente lo viva y entienda la importancia. En cadena de abastecimiento concretamente nosotros empezamos a decirle eso, venga acá, yo le enseño, mire que esto es tan fácil y no, mire, costó tanto.

Recuperamos la plata a tal fecha. Entonces ellos ya lo empezaban a ver como diferente. En el tema, por ejemplo, de el buen trato, de trabajar temas de ahí, por ejemplo. Si las empresas grandes poco lo hablan, las pequeñas, nada. Entonces, cuando les enseñábamos nuestros porcentajes de engagement, nuestro tema de productividad, ahí ya veían ellos que cuando la persona se siente bien tratada, trabaja en un ambiente digno, sabe que está en una empresa que aporta a la comunidad y al planeta. Y es que aunque nos vayamos a transporte sostenible, tú piensas en carros eléctricos que son menos productivos y menos eficientes todavía lastimosamente, el problema es que de todas formas si vas, nosotros tenemos una planta en Villavicencio, bueno, entonces vas a Villavicencio, ¿8 horas, en cuántos

kilómetros? 60 ¿por qué? Porque hubo un cierre, porque hubo un accidente, entonces ahí es donde empezamos a ver que a veces esos impactos de la huella de carbono no vienen solos con lo que nosotros queramos hacer como empresa o como cadena de valor.

Si no que tenemos que empezar a trabajar también con temas de política pública que favorezcan esos otros espacios, porque solos no vamos a poder.

### David Cuervo:

Mónica, de verdad muchas gracias por este tiempo, por toda tu experiencia, por todas esas anécdotas que nos contaste. Es extraordinario tenerte aquí un verdadero privilegio. Muchas gracias.

### Mónica Colin:

Muchísimas gracias a ti, David, por la invitación.

### David Cuervo:

Y a ustedes, queridos oyentes, nos esperamos en un nuevo episodio de este pódcast, Ondas, acciones que transforman. Gracias por escuchar nuestra frecuencia y ser parte de la comunidad March MacLennan. Te esperamos en nuestro próximo episodio de Ondas, acciones que transforman. Conoce más sobre nosotros visitando nuestro sitio web y síguenos en redes sociales.