

**LES DAMOS LA
BIENVENIDA**



PROSPERIA

CHAMBER INSTITUTE FOR
INCLUSIVE GROWTH

INCLUSIÓN DESDE EL PUNTO DE PARTIDA

Sesión III - 2026

**UNITED
AIRLINES**



 **compensar**



PROSPERIA
CORPORATE



Eduardo Ramos

Vicepresidente

Abogado y docente universitario, especialista en fundraising y desarrollo. Ha liderado proyectos sociales y de inclusión en Asia y Europa. Actualmente dirige la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (Cámara de la Diversidad), impulsando estrategias de diversidad, equidad e inclusión para más de 420 empresas. Lidera el programa Talento Diverso, enfocado en mejorar la empleabilidad de la población LGBT y fortalecer entornos laborales inclusivos y competitivos.





Diana Emilce Moreno

Coordinadora del Programa Enlaces

Licenciada en Educación Especial y Magíster en Desarrollo Educativo y Social, con más de 19 años de experiencia liderando procesos educativos y sociales enfocados en inclusión, diversidad y garantía de derechos. Actualmente es Coordinadora de Educación, donde impulsa iniciativas para fortalecer la participación y transformación social desde la educación inclusiva.



Nicolàs Palacios

Auxiliar Operativo de Bienestar

egresado del Programa Enlaces y del Programa de Formación para la Inclusión Laboral en Técnico en Asesoría Comercial, desarrollado en alianza entre Compensar y el SENA. Gracias a su compromiso y formación, logró vincularse laboralmente en la Agencia de Empleo de Compensar, donde aporta su talento y continúa fortaleciendo sus habilidades, siendo ejemplo del impacto de las oportunidades de inclusión laboral.

Inclusión desde el punto de partida

Programa Enlaces:

Donde la inclusión empieza en la vida cotidiana

“ Para nosotros, la inclusión no ha sido una respuesta coyuntural. Ha sido un camino de aprendizaje, evolución y generación de oportunidades reales.”

Somos
igualmente
Diversos



No empezamos por la ley.
Empezamos por las personas.



Hoy el país vive una conversación decisiva sobre inclusión social y laboral.

En nuestro caso, esta conversación empezó hace años, desde la formación, el acompañamiento y la generación de oportunidades.

Por eso hoy hablamos desde la experiencia,
no desde la coyuntura.



Tres caminos

que hoy nos permiten hablar de inclusión



30 años

Programa Enlaces

Desarrollo de
habilidades y
talentos

19 años

Formación para la Inclusión Laboral

Formación para
el trabajo en
entornos reales

3 años

Ruta de Diversidad e Inclusión Laboral

Acompañamiento a
empresas para
generar inclusión
sostenible

Conectamos talento con
oportunidades reales.



Programa Enlaces

Donde la inclusión empieza en la vida cotidiana



30 años
enlazando
inclusión y
bienestar

+18.600 personas
y sus familias
impactadas



Desarrollo de
talentos y
habilidades
para la vida



Modelo
diferencial



Acompañamiento
a las
familias

Nico nos cuenta:

Si piensas en tus primeros años en este proceso, **¿qué fue lo más importante para ti antes de pensar siquiera en un trabajo?**



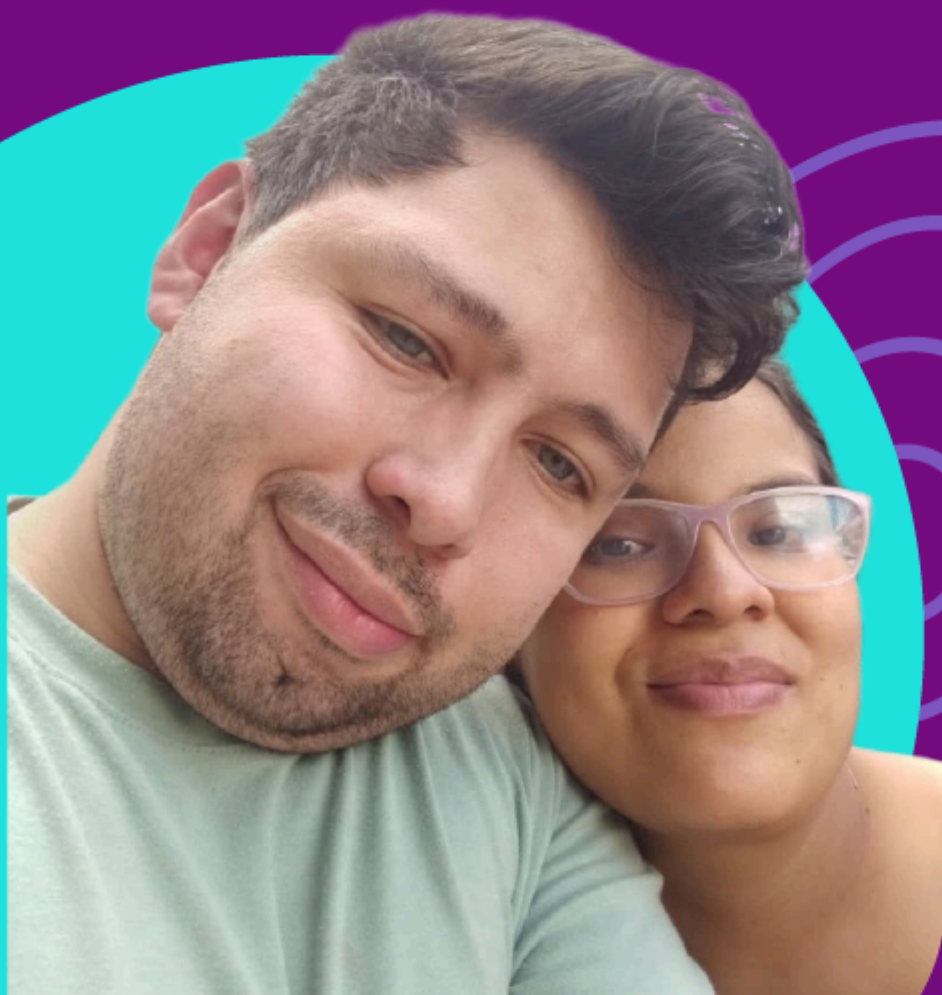
La inclusión empieza mucho antes del empleo empieza en el reconocimiento de las capacidades.

Las oportunidades cambian cuando alguien cree en tus capacidades



Nicolás Palacios

- Egresado de Programa Enlaces y del Programa de Formación para la Inclusión Laboral
- Técnico en Asesoría Comercial
- Hoy vinculado a la **Agencia de Empleo de Compensar**



Nico nos cuenta:

Si tuvieras que resumir en una frase **qué ha significado este proceso para ti, ¿qué dirías?**



El valor del acompañamiento, la formación y las oportunidades reales.

Formar para el trabajo también es incluir



18 años

14 promociones

+312 personas graduadas

68 aprendices actualmente

- Formación dual SENA–Compensar
- Convocatoria, selección, acompañamiento y graduación
- Seguimiento en etapa formativa y productiva
- Articulación entre procesos para facilitar el tránsito al empleo

Áreas de formación:

- Logística y eventos empresariales
- Atención al cliente
- Asesoría comercial
- Asistencia administrativa

Nico nos cuenta:

¿Qué cambió para ti cuando la formación dejó de ser solo aprendizaje **y empezó a acercarte a una oportunidad laboral real?**



Entendimos que no bastaba con enseñar: había que conectar el aprendizaje con la realidad.

Cuando la inclusión se convierte en oportunidad laboral real



Resultados:

+750 empresas

+4.700 personas impactadas

+200 personas vinculadas laboralmente

Etapas

Lectura de la
realidad
inclusiva

Etapas

Planeando la
inclusión

Etapas

Acompañamiento
al proceso de
inclusión

Etapas

Cultura de la
inclusión

Nico nos cuenta:

Desde tu experiencia, ¿qué hizo la diferencia para que esa oportunidad no se quedara en una intención, **sino que se convirtiera en un empleo real?**



La inclusión no se mide en la intención; **se materializa con empleo y oportunidades.**

Lo que hemos aprendido a lo largo de este camino



Cuando la inclusión se gestiona bien, deja de ser una obligación y **se convierte en una decisión estratégica.**

Impacto:

- Mejora los entornos laborales
- Fortalece la cultura organizacional
- Transforma sesgos frente a la diversidad
- Genera sentido de pertenencia y orgullo
- Mejora la imagen empresarial
- Aporta a la competitividad



Nico nos cuenta:

¿Qué **cambios positivos** has visto en tu entorno laboral a partir de **tu vinculación como colaborador** en la Agencia de Empleo Compensar?



La inclusión bien gestionada transforma vidas y **también fortalece a las organizaciones.**

El verdadero punto de partida es sostener y escalar



La inclusión no termina cuando empieza.

La inclusión se sostiene, se gestiona y se escala.

Hoy nuestros retos son:

- Trayectorias educativas y laborales
- Escalamiento, redes y alianzas para la sostenibilidad
- Gestión de conocimiento que fortalezca prácticas
- Gestión de recursos para ampliar alcances
- Redes que fomentan la inclusión
- Ser referentes y posicionarnos en temas de diversidad e inclusión

La inclusión bien gestionada transforma vidas y también fortalece a las organizaciones.





Lo mejor ● ● ●
de lo que hacemos
es para quien lo hacemos
y con quien lo hacemos





NUEVOS MIEMBROS CORPORATIVOS - JUNIO 2026



Arcos Dorados



RENOVACIONES MIEMBROS CORPORATIVOS JUNIO 2026

Banca♥mía



SIEMENS
energy


SUCAFINA

 **YANBAL**

Claro


arquint

 **skandia**


Comfenalco

 Agencia de
Seguros Falabella

 **Banco
Falabella**


Profamilia

 **Bancolombia**

 **mibanco**

 **Santafé**
mi mundo

BANCOLDEx 

 **corfi**
colombiana


www.onvacation.com



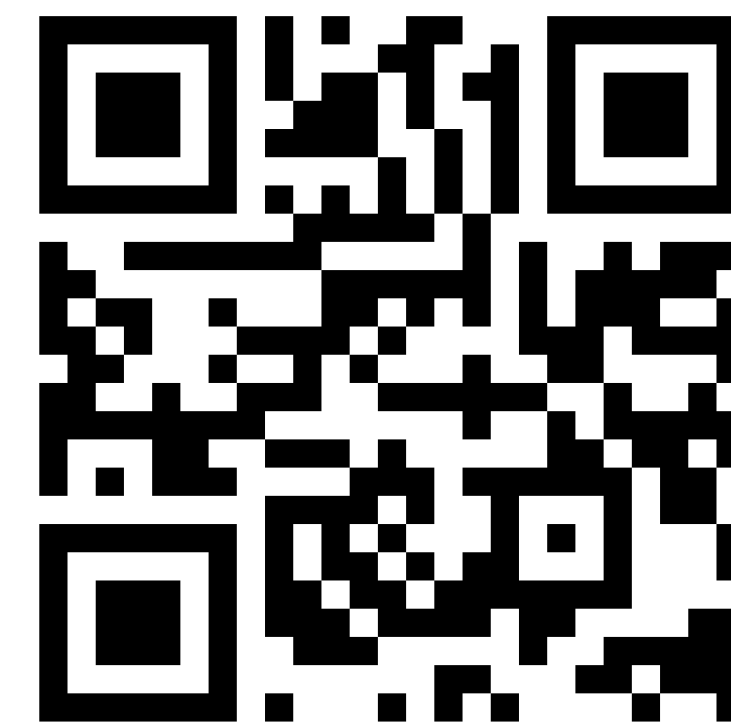
SAVE THE DATE

La feria de **oportunidades y negocios** diversos
más grande de América Latina

16 y 17
julio de 2026



La inclusión
como motor
de crecimiento





RANKING DE EMPRESAS

INICIO: 25/05/2026

CIERRE: 30/06/2026

Entrega de resultados

17/07/2026

En el
marco de



weTrade
XIII edición





Andrea Hernández

**Coordinadora Observatorio EQUIDATA y
Directora Ejecutiva y CEO de DiversidadES+
Gestión - Inclusión - Equidad SAS.**

Directora Ejecutiva y CEO de DiversidadES Gestión - Inclusión - Equidad SAS. Magíster en Ciencia Política, Trabajadora Social, Auditora Interna SGIG Equipares y Auditora Líder ISO 30415. Con una destacada trayectoria acompañando a organizaciones del sector público, privado y académico en la incorporación de la diversidad, la equidad y la inclusión como una estrategia de gestión, innovación y sostenibilidad. Su trabajo se ha centrado en impulsar procesos de transformación organizacional con enfoque interseccional, contribuyendo a la construcción de entornos más equitativos, competitivos y socialmente responsables.

Estudio sobre los avances de inclusión empresarial de personas con discapacidad, en el marco de la reforma laboral 2025 en Colombia

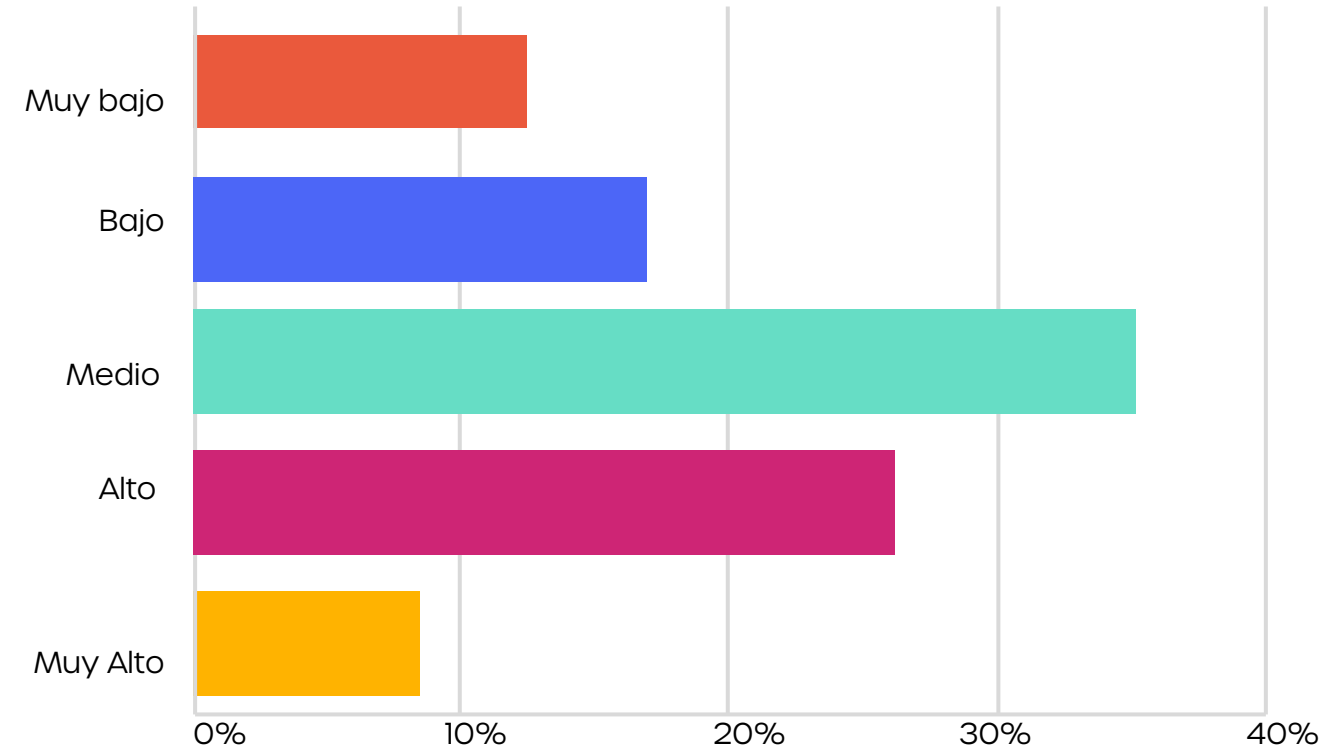


Estudio sobre los avances de inclusión empresarial de personas con discapacidad en el marco de la reforma laboral 2025 en Colombia

Ficha Técnica	
Entidad responsable	EQUIDATA
Objetivo	Identificar el estado actual de implementación de las disposiciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad y aportar evidencia para la construcción de estrategias de acompañamiento y fortalecimiento empresarial.
Diseño metodológico	Metodología mixta (cuantitativa y cualitativa)
Alcance	Exploratorio y descriptivo
Instrumentos de recolección	Encuesta virtual y entrevistas semiestructuradas
Actores participantes	105 Empresas, 8 personas con discapacidad y 1 entidad aliada
Tiempo de ejecución	1 mes

P5 ¿ Qué nivel de conocimiento considera que tiene su empresa sobre las disposiciones de inclusión laboral de personas con discapacidad contenidas en la reforma laboral?

Respondidas : 102 Omitidas: 0

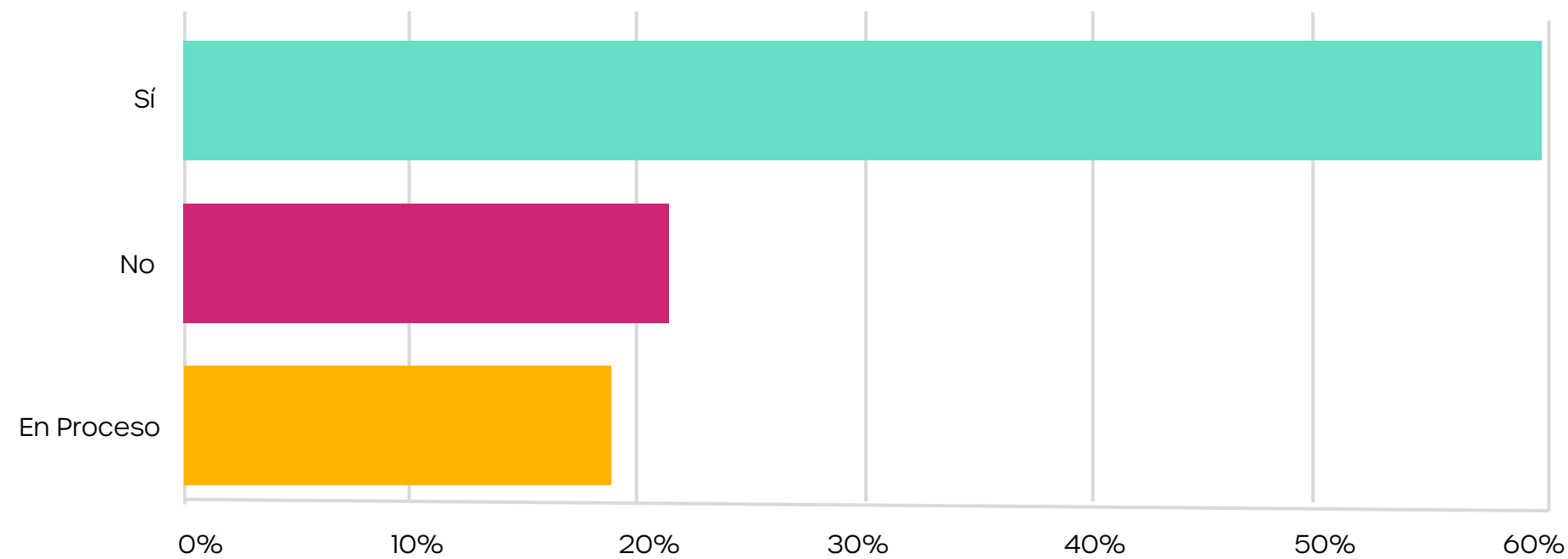


Nivel de conocimiento	%
Muy alto	8,82
Alto	26,47
Medio	35,29
Bajo y muy bajo	29,4

Aunque existe una disposición favorable, los niveles de conocimiento y preparación todavía son intermedios.

P8 ¿ La empresa ha iniciado acciones específicas para implementar las cuotas de inclusión laboral?

Respondidas : 102 Omitidas: 0

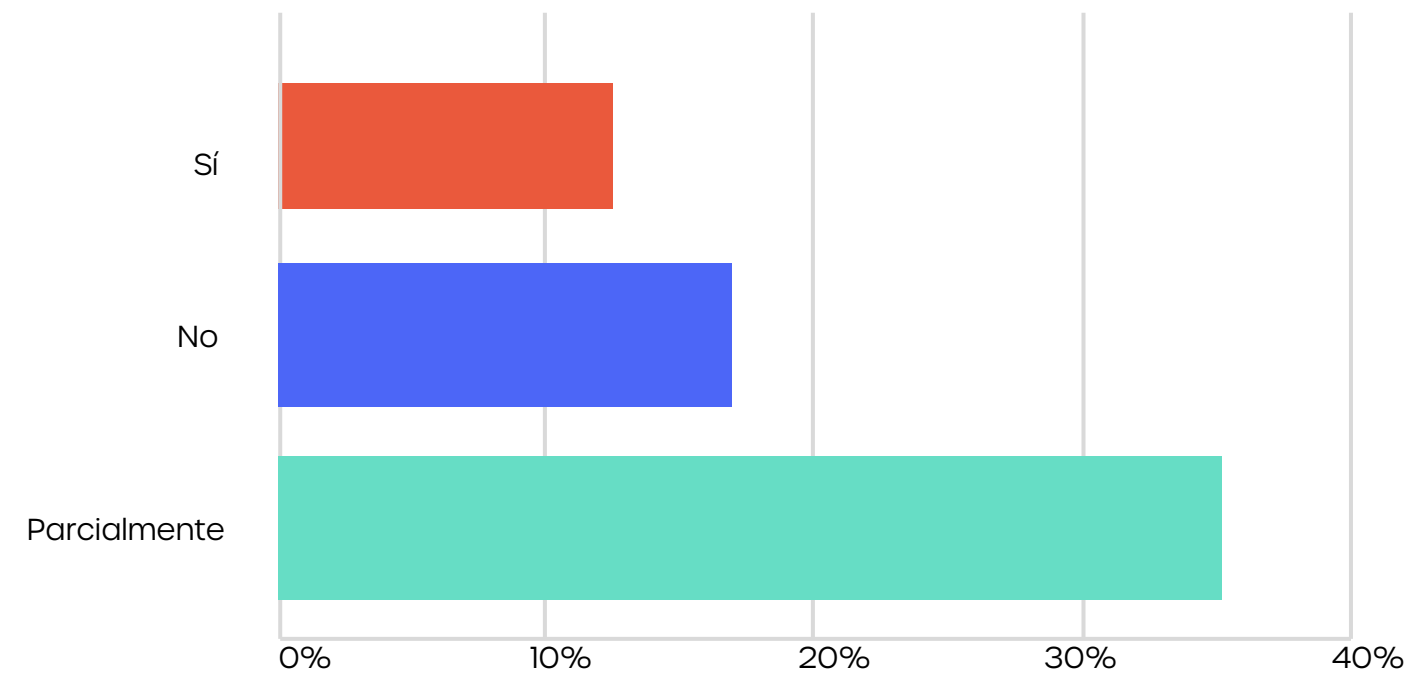


Estado de implementación	%
Ya inició acciones	59,8
En proceso	18,6
No ha iniciado	21,6

La mayoría de las organizaciones ha iniciado procesos de adaptación; sin embargo, cerca de una quinta parte aún no ha comenzado acciones específicas.

P10 ¿ La empresa cuenta con protocolos o ajustes razonables para apoyar la permanencia laboral de personas con discapacidad?

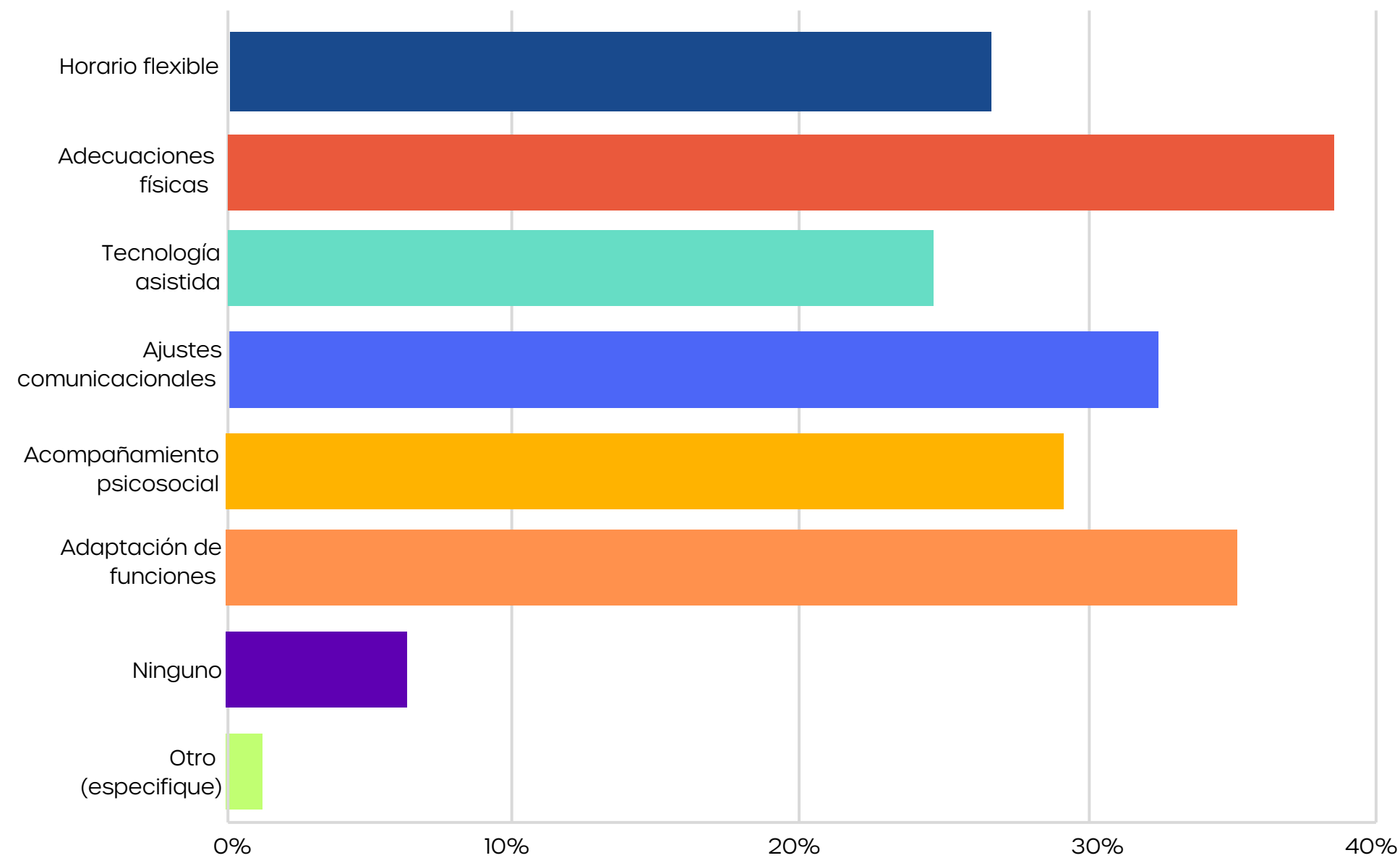
Respondidas : 102 Omitidas: 0



Empresas con protocolos de permanencia	%
Sí	35,3
Parcialmente	26,5
No	38,2

P11 ¿Qué tipo de ajustes se han implementado?

Respondidas : 102 Omitidas: 0



Los actores coinciden en que la permanencia depende de:

- Ajustes razonables
- Acompañamiento
- Accesibilidad
- Apoyo tecnológico
- Cultura organizacional.

Hallazgos Clave

1. La Reforma Laboral 2025 ha **acelerado procesos de inclusión ya existentes**
2. El nivel de preparación empresarial es intermedio y **persisten importantes necesidades de fortalecimiento**
3. La mayoría de **las barreras continúan siendo culturales** y de capacidades Las principales barreras no son discapacidad, sino muchas veces son los entornos.
4. Existe una **brecha entre la oferta de talento y la demanda** empresarial
5. Los ajustes razonables y la permanencia constituyen uno de los mayores desafíos. **La inclusión comienza después de la contratación.**
6. La inclusión laboral requiere una **transformación cultural**
7. La inclusión laboral se fundamenta en el **liderazgo y compromiso institucional** con la diversidad
8. Las **alianzas y el acompañamiento** técnico son determinantes.
9. La existencia de brechas desde una **perspectiva interseccional**

La inclusión laboral sostenible no depende únicamente del cumplimiento de cuotas. Su éxito está determinado por la capacidad de las organizaciones para construir culturas inclusivas, desarrollar ajustes razonables, fortalecer liderazgos y consolidar ecosistemas de apoyo que permitan garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

RECOMENDACIONES

Las empresas requieren:

- Acompañamiento técnico especializado
- Herramientas prácticas para implementar ajustes razonables
- Formación para líderes y equipos de trabajo
- Orientación jurídica
- Espacios para compartir experiencias y buenas prácticas
- Fortalecimiento de alianzas entre empresas, Estado y organizaciones expertas.
- Desarrollo de protocolos de permanencia
- Implementación de ajustes razonables individualizados.
- Creación de bancos de talento inclusivo
- Acompañamiento y seguimiento continuo a las personas con discapacidad contratadas
- Implementación del enfoque interseccional en sus políticas y estrategias de inclusión

Las entidades aliadas podrían:

- Fortalecer semilleros de talento
- Incrementar la formación para el trabajo
- Consolidar alianzas con universidades y empresas

La Cámara de la Diversidad puede:

- Crear una Ruta Empresarial de Implementación de la Reforma Laboral.
- Construir un Índice de Madurez en Inclusión Laboral.
- Promover comunidades de práctica y buenas prácticas.
- Fortalecer y consolidar a EQUIDATA como un observatorio de gestión de datos con enfoque interseccional



Ricardo Montenegro

Director de Asuntos Públicos Territoriales

Consultor y activista en derechos humanos, con énfasis en poblaciones diversas. Abogado egresado de la Universidad del Norte (Barranquilla), con especialización en Gobierno, Gerencia y Asuntos Públicos de la Universidad Externado de Colombia, en convenio con Columbia University (Nueva York, EEUU). Becario de la Geneva Academy en el curso de entrenamiento sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Cuenta con estudios de posgrado en Derecho Penal, Derecho Disciplinario y Administración Pública en la ESAP. Posee amplia experiencia en los sectores público y privado, ha sido asesor de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior donde realizó adecuación normativa en grupos poblacionales, asuntos Migratorios, Razas y Etnias y Regiones.

EXIGENCIAS DE LA REFORMA LABORAL 2025: VERIFICACIÓN, AJUSTES RAZONABLES Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

Obligaciones de reporte y verificación de la cuota de personas con discapacidad

Certificación de discapacidad

- Solo serán contabilizadas las personas que cuenten con **Certificado de Discapacidad** expedido por una IPS autorizada.
- La certificación debe estar registrada en el **Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD)**.
- El certificado es personal e intransferible.

Reporte al Ministerio del Trabajo

- Las empresas obligadas deberán reportar los trabajadores con discapacidad vinculados mediante contrato de trabajo.
- El Ministerio del Trabajo mantendrá un registro actualizado de los trabajadores reportados.
- Los trabajadores permanentes incluyen contratos a término indefinido, fijo y por obra o labor superior a un mes.

Casos excepcionales

La reglamentación establecerá el procedimiento para informar al Ministerio del Trabajo cuando existan razones objetivas que impidan la contratación de personas con discapacidad en determinados cargos o actividades.

EXIGENCIAS DE LA REFORMA LABORAL 2025: VERIFICACIÓN, AJUSTES RAZONABLES Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

Ajustes razonables obligatorios

Se consideran ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar que las personas con discapacidad puedan:

- Acceder al empleo.
- Desarrollar sus funciones.
- Permanecer y crecer dentro de la organización.

Ejemplos

- Adecuaciones físicas y tecnológicas.
- Software accesible.
- Flexibilidad horaria.
- Adaptaciones en procesos de selección, inducción y capacitación.

EXIGENCIAS DE LA REFORMA LABORAL 2025: VERIFICACIÓN, AJUSTES RAZONABLES Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

Inspección, vigilancia y control

- La Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo verificará el cumplimiento de la cuota legal.
- Revisará los reportes de contratación y la implementación de ajustes razonables.
- Podrá requerir documentación soporte y realizar visitas de inspección.
- Sanciones por incumplimiento
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 2466 de 2025 podrá dar lugar a sanciones conforme a la Ley 1610 de 2013.
- Las multas pueden alcanzar hasta 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dependiendo de la gravedad de la infracción, el tamaño de la empresa y la reincidencia.



Susana Rey Casallas

Directora de Accesibilidad Universal

Psicóloga con sólida experiencia y profunda vocación por la inclusión social, laboral y educativa de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

Ha trabajado en diversas instituciones desarrollando estrategias para promover la diversidad y la equidad , acompañando procesos de ajuste laboral para personas con discapacidad y liderando acciones de sensibilización y proyectos orientados a crear entornos accesibles e inclusivos.

Su labor se fundamenta en la convicción de que "lo único normal debe ser ser diferente"

¿Cómo lograr un proceso exitoso de inclusión laboral?



Inclusión Laboral

Transformación de la cultura organizacional

Procesos de selección equitativos

Adaptación del entorno y puesto de trabajo

Conocimiento Normativo

Fuente: OIT(2021): Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión

Proceso Integral de Inclusión Laboral y Adecuación a la Reforma Labora

01

Fase 1: Diagnóstico



Evaluar la madurez organizacional y el cumplimiento normativo.



Identificar brechas clave en conocimiento, infraestructura y procesos.



Desarrollar planes de acción iniciales con orientación jurídica especializada.

02

Fase 2: Formación



Implementar formación sobre inclusión y diversidad para líderes y equipos.



Capacitar en herramientas prácticas para realizar ajustes razonables.



Pilotar nuevos protocolos para una selección y permanencia inclusiva.

03

Fase 3: Cultura



Fomentar una cultura que valore la diversidad y el liderazgo comprometido.



Fortalecer alianzas estratégicas para un ecosistema de apoyo sostenible.



Integrar el enfoque interseccional y la medición continua para la mejora.

Servicios de **acompañamiento** complementarios disponibles



Acompañamiento en el proceso de certificación de discapacidad.



Revisión y evaluación del puesto de trabajo para personas con discapacidad, ajustada según el perfil ocupacional y modalidad laboral.



Orientación para el adecuado acoplamiento de perfiles profesionales según características personales y contexto organizacional.



Revisión y validación del entorno laboral y del grupo de trabajo, garantizando condiciones de accesibilidad e inclusión.



Curso de Lengua de Señas orientado al grupo de trabajo, favoreciendo la comunicación directa e inclusiva.



Formación en manejo de braille para la comunicación con personas con discapacidad visual.



Felipe Montoya C.

Gerencia senior de incidencia pública



PROSPERIA
CORPORATE

FONDO TALENTOS PARA LA PROSPERIDAD

Inclusión laboral que genera valor real para su empresa y transforma vidas.

Cámara de la Diversidad de Colombia

Un nuevo marco legal obliga a actuar

LEY 2466 2025

Reforma Laboral

¿Qué establece?

La Reforma Laboral crea la obligación de contratar personas con discapacidad según cuotas proporcionales al tamaño de su nómina.

¿A quiénes aplica?

A todas las empresas colombianas, independientemente del sector. El cumplimiento es obligatorio y sujeto a verificación.

¿Cuál es la presión?

El tiempo corre. Las empresas buscan talento diverso e idóneo y no lo encuentran.

98%

de los estudiantes con
discapacidad en Colombia

**NO LLEGA AL SISTEMA
EDUCATIVO FORMAL**

Fuente: Laboratorio de Economía de la
Educación (LEE) de la Pontificia
Universidad Javeriana, 2026

¿Qué significa esto para su empresa?

- 1** Hay demanda de talento diverso pero escasa oferta con formación adecuada.
- 2** Las empresas contratan a la primera persona disponible, sin evaluar el perfil.
- 3** Alta rotación, baja productividad y riesgo reputacional.
- 4** La inclusión sin preparación no genera valor para nadie.

Contratar por cumplir tiene un costo real

Lo que muchas empresas hacen

- X** Contratan la primera persona disponible con discapacidad.
- X** Sin evaluar si el perfil encaja con la vacante.
- X** Sin formación ni acompañamiento post-vinculación.
- X** Sin adecuaciones de accesibilidad en el lugar de trabajo.

Las consecuencias

- !** Alta rotación: la persona abandona en semanas.
- !** Doble pérdida: económica y de imagen corporativa.
- !** Incumplimiento de estándares ESG ante inversionistas.
- !** Ambiente laboral tenso y desmotivación del equipo.

"No se trata de contratar
por cumplir la ley,
**sino de contratar
talento
que genere
valor real.**"

Cámara de la Diversidad de Colombia



LA SOLUCIÓN



FONDO TALENTOS PARA LA PROSPERIDAD



FONDO
Talentos
— para la —
Prosperidad

*INVERTIMOS EN TALENTO, IMPULSAMOS INCLUSIÓN,
GENERAMOS PROSPERIDAD.*



APOYAN



fundación
universitaria

Un mecanismo de inversión social con gestión fiduciaria que conecta empresas, talento diverso e instituciones educativas para crear empleo con formación de calidad.

Educación dual: trabaja y estudia al mismo tiempo

01

EMPRESA Aporta

Realiza aporte al fondo fiduciario según condiciones pactadas.

02

CÁMARA Selecciona

Preselecciona candidatos idóneos y los prepara para entrevistas.

03

EMPRESA Contrata

Vincula al empleado con contrato laboral (tiempo completo o medio tiempo).

04

Institución Educativa Forma

El empleado se matricula en programa ETDH y estudia mientras trabaja.

05

CÁMARA Acompaña

Seguimiento trimestral, sensibilización de equipos y coordinación.

Cuatro actores. Un mismo propósito.

SU EMPRESA

Empleador e Inversionista / Donante

Contrata al talento diverso, paga el salario legal y aporta al fondo para financiar la formación.

CÁMARA DE LA DIVERSIDAD

Gestor integral del programa

Selecciona candidatos, coordina la IE, acompaña al empleado y reporta a la empresa.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Institución educativa aliada

Imparte programas ETDH de alta calidad con modalidad flexible para personas que trabajan.

FICUCIARIA

Administrador fiduciario

Maneja los recursos bajo patrimonio autónomo con trazabilidad y cumplimiento total.

Fundación Universitaria Compensar



Líder en Educación para el Trabajo
y el Desarrollo Humano (ETDH)
en Bogotá.

- Valor por cupo (2 semestres):
\$6.500.000
- Semestre adicional: \$1.500.000

Programas técnico-laborales disponibles

- En Auxiliar de Soporte Técnico en Tecnología (2 semestres)
- En Auxiliar Contable y Financiero (3 semestres)
- En Auxiliar Administrativo (3 semestres)
- En Operación de Equipos y Herramientas para Contenidos Digitales (2 semestres)
- En Operación Gráfica (2 semestres)
- En Auxiliar de Cocina (3 semestres)
- En Asistencia y Soporte de Calidad en Software. (2 semestres)
- Más programas según perfil del candidato...

Acompañamiento integral: antes, durante y después

01

Preselección de candidatos idóneos para cada vacante de la empresa.

02

Preparación del candidato: comunicación, finanzas y cultura organizacional.

03

Apoyo en el proceso de selección final (decisión exclusiva de la empresa).

04

Selección del programa académico según perfil del empleado.

05

Seguimiento trimestral de desempeño académico y asistencia.

06

Sensibilización de los equipos de la empresa en gestión de talento diverso.

07

Verificación de condiciones de accesibilidad en instalaciones.

08

Monitoreo y coordinación permanente con la institución educativa.

Seis rubros, un solo aporte con destinación transparente

**I Formación técnica
certificada**

Valor del programa en Compensar u
otra IES aliada.

**II Formación
complementaria**

Habilidades blandas, empleabilidad y
herramientas digitales.

**III Acompañamiento
y gestión**

Articulación empresarial y
seguimiento integral al participante.

IV Margen administrativo

Dirección operativa, PMO, reportes y
coordinación de la Cámara.

V Costos fiduciarios

Fiducia, trazabilidad financiera,
soporte y auditoría.

VI Talento Diverso

Reinversión social y sostenibilidad del
ecosistema de inclusión.

Patrimonio autónomo

INEMBARGABILIDAD

Los recursos son independientes de los activos de la empresa y de la Cámara. No pueden ser embargados salvo por obligaciones del propio patrimonio.

INSTRUCCIONES ESCRITAS

La fiduciaria solo realiza pagos previa instrucción escrita de la Cámara con soportes de cumplimiento. Total trazabilidad de cada peso.

SIN RESTITUCION DE SALDOS

Los excedentes se reinvierten en el objeto del fondo. La Cámara es una entidad sin ánimo de lucro con Régimen Tributario Especial (RTE).

Tres dimensiones de retorno sobre su inversión

LEGAL & CUMPLIMIENTO

- Cumple cuotas Ley 2466 de 2025
- Documentación para auditorías
- Protección ante sanciones
- Proceso certificado por expertos

TALENTO & PRODUCTIVIDAD

- Empleados formados y comprometidos
- Menor rotación con acompañamiento
- Perfil idóneo alineado a la vacante
- Seguimiento continuo de desempeño

REPUTACION & ESG

- Fortalece su estrategia D.E.I.
- Mejora indicadores ESG
- Se puede complementar con la Certificación Friendly Biz
- Visibilidad en ecosistema diverso

Su empresa cambia **para siempre la vida** **de una persona.**

Acceso a formación técnica certificada que de otro modo no tendría.

Ingreso económico formal con todas las garantías laborales.

Integración plena a un entorno laboral real y digno.

Desarrollo de competencias para el trabajo moderno.

Ruptura del círculo de exclusión y pobreza.



No solo discapacidad: todas las aristas de la diversidad



Personas con Discapacidad

Física (miembros inferiores o superiores), auditiva y visual (parcial) y psicosocial. (depresión, trastorno afectivo bipolar, estrés postraumático, neurodivergencia)



Mujeres Diversas

En especial mujeres en vulnerabilidad.



Población LGBT+

Todas las orientaciones e identidades de género.



Comunidades Étnicas

Afrodescendientes, indígenas y raizales.



Migrantes y Retornados

Personas en proceso de integración laboral.

El programa se articula con el ecosistema Talento Diverso de la Cámara y se adapta a las necesidades específicas de cada empresa.

Cuatro pasos para hacer parte del Fondo

01

MANIFIESTE SU INTERÉS

En este foro o contactando a la Cámara. Definimos juntos cupos y perfiles.

02

FIRME LA MINUTA

Suscribimos el contrato con condiciones del programa, financieras, plazos y programas específicos.

03

APORTE AL FONDO

Realiza su aporte al patrimonio autónomo según cronograma pactado.

04

LA CAMARA ACTUA

Iniciamos inmediatamente la selección de candidatos y matrícula en la Institución Educativa.

EL MOMENTO ES AHORA



Invierta en
talento diverso.
Transforme vidas.
Haga crecer su empresa.

CONTACTENOS HOY

director@camaradeladiversidad.com

gerenciamc@camaradeladiversidad.com

Tel: (601) 497 3920

Carrera 13 N 58-44 Piso 4, Bogotá

camaradeladiversidad.com





PROSPERIA
CORPORATE



FIDUCOLDEX
Fiduciaria Colombiana de Comercio Exterior S. A.

**GRUPO
BICENTENARIO**
unidos transformamos vidas



Luis Orlando Salazar Restrepo

Vicepresidente Comercial FIDUCOLDEX

Con más de 30 años de experiencia en el sector fiduciario y financiero, Luis Orlando ha liderado estrategias comerciales, estructuración de negocios y desarrollo de soluciones para los sectores público y privado.

Es economista de la Pontificia Universidad Javeriana y cuenta con un MBA del Instituto de Empresa. Hoy, desde Fiducoldex, lidera la estrategia comercial de la entidad, impulsando nuevos negocios, innovación en soluciones fiduciarias y expansión hacia segmentos estratégicos.





DONDE HAY CONFIANZA, HAY OPORTUNIDADES

Fiducoldex

Confianza, seguridad y transparencia.



Sobre nosotros



Administramos activos cercanos a los COP\$12 billones.



Administramos negocios estratégicos de alto impacto para el país.



Administramos recursos en FIC por más de COP \$2.7 billones.

Nuestras calificaciones y certificaciones



“Fiducoldex conecta empresas,
aliados y recursos para generar
impacto a través de la diversidad,
la equidad y la inclusión”

Nuestro compromiso

Nuestro compromiso es que cada aporte cuente con:



Administración fiduciaria **especializada y transparente.**



Confianza para empresas, aliados y beneficiarios.



Trazabilidad integral de los recursos.



Más impacto, más confianza: una iniciativa de inclusión sostenible respaldada por la experiencia de Fiducoldex .

- ✓ Impulsar el **acceso a oportunidades** para poblaciones diversas.
- ✓ Contribuir al **desarrollo de talento** para el futuro del país.
- ✓ Fortalecer sus compromisos de **sostenibilidad, diversidad e inclusión**.
- ✓ Participar en un modelo **transparente, escalable y verificable**.
- ✓ Generar **impacto social y económico** de largo plazo .



Fiducoldex habilita alianzas estratégicas
para fortalecer la diversidad, la equidad
y la inclusión en el tejido empresarial



La confianza es
el punto de
partida



Un vehículo
para multiplicar
oportunidades



Invertir en talento
es invertir en
prosperidad



Más oportunidades, un futuro más incluyente

En **Fiducoldex** creemos que la sostenibilidad comienza cuando más personas tienen **acceso a oportunidades** para **desarrollar** su **talento**. Por eso, ponemos nuestra **experiencia, transparencia y capacidad fiduciaria** al servicio de un propósito compartido: impulsar una **inclusión sostenible, cerrar brechas** y contribuir a una prosperidad más incluyente para Colombia

Gracias



Fiducoldex



Fiducoldex S.A.



FiducoldexCol



Fiducoldex S.A.



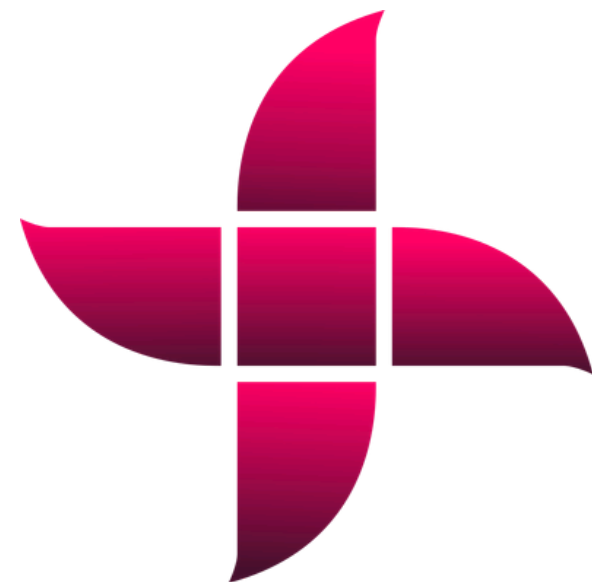
Fiduciaria Colombiana de Comercio Exterior S.A. – Fiducoldex

fiducoldex@fiducoldex.com.co

PBX: (+57) 601 747 0909

Calle 28 # 13 A 24 Edificio Museo Parque Central

Piso 6 Torre B Bogotá D.C.



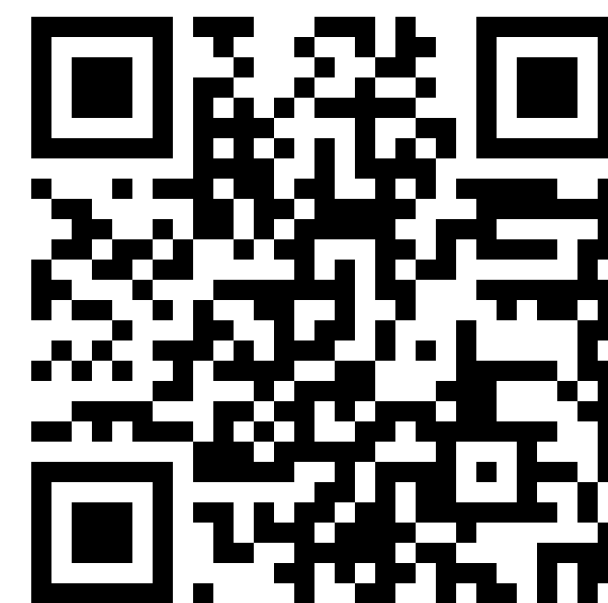
PROSPERIA MEDIA

El medio donde la diversidad se convierte en información, oportunidades y crecimiento.

Conoce contenidos, análisis, historias y tendencias sobre **inclusión empresarial**, autonomía económica, talento diverso, emprendimiento y transformación social en América Latina.

Visita Prosperia Media y **conecta con una nueva forma** de entender los negocios y la diversidad.

Escanea el QR, conoce más
de nuestro medio y sé parte.





**Queremos conocer
tu opinión**

Escanea el QR



PROSPERIA

CHAMBER INSTITUTE FOR
INCLUSIVE GROWTH

GRACIAS

