

Género y empresas:

¿Cómo reducir las brechas?



CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

ANDI

MÁS PAIS

Así estamos en equidad de género //

GLOBAL GENDER GAP 2020 ● POSICIÓN 59/156



- EMPODERAMIENTO POLÍTICO: POSICIÓN 67
- EDUCACIÓN: POSICIÓN 1
- PARTICIPACIÓN ECONÓMICA: POSICIÓN 60
- IGUALDAD SALARIAL PARA TRABAJOS SIMILARES: POSICIÓN 120
- SALUD Y SUPERVIVENCIA: POSICIÓN 56

● MERCADO LABORAL

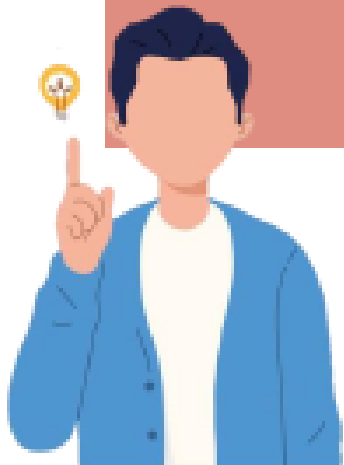


| | | | |
|--|---------|---------|---------------|
| TASA DE DESEMPLEO | 22,7% | 13,4% | → 9,3 puntos |
| TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN | 49,1% | 71,7% | → 22,6 puntos |
| TIEMPO PROMEDIO EN ACTIVIDADES DE CUIDADO* | 26,4hrs | 11,3hrs | → 15,1 puntos |

Fuente : GEIH DANE Enero 2021. *GEIH 2020 – Dato Semanal

¿Cuál es la importancia del enfoque de género?

Es una herramienta práctica, que permite diferenciar las realidades sociales de hombres y mujeres, para obtener un mayor detalle en los análisis y orientar de forma más precisa las intervenciones necesarias.



¿Cuándo se logra la equidad de género?

Se logra cuando, dentro de las estrategias sociales, se incorporan componentes para que tanto hombres como mujeres cuenten con las mismas oportunidades de acceso, promoción y desarrollo en la vida social, familiar, comunitaria y empresarial.

Las empresas que apuestan a la equidad de género tienen mayor probabilidad de:

63%

Obtener mayor rentabilidad y productividad.

60%

Aumentar su capacidad de atraer y retener el talento.

59%

Impulsar su creatividad, innovación y apertura.

38%

Incrementar su capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores.

58%

Mejorar la reputación de la empresa.



(OIT, 2019).

¿Qué pasa en las empresas?

Al interior de las empresas también se reproducen inequidades que organizaciones como el Sello Equipares del Ministerio de Trabajo-PNUD y Aequales han avanzado en visibilizar. Los principales asuntos en los que las mujeres encuentran barreras en las empresas son:

Procesos de reclutamiento y selección

Sectores y ocupaciones que tradicionalmente desempeñan

Procesos de crecimiento, ascensos o promociones

Cultura organizacional

La equidad de género es una oportunidad de crecimiento para las empresas.

Está ampliamente demostrado cómo aquellas compañías que inician y consolidan acciones que permiten cerrar las brechas entre hombres y mujeres en sus organizaciones tienen mejores índices financieros, mejor clima laboral, un ambiente propicio para la innovación y aumento reputacional en el mercado.

28 billones de dólares

podrían añadirse al PIB global si todos los países alcanzaran la equidad de género (McKinsey Global Institute, 2015). Esto incluye considerar el trabajo no remunerado en las mediciones del PIB que realizan las mujeres, que según cálculos de MGI resulta en al menos 10 trillones de dólares anuales producidos y no reconocidos.

McKinsey Global Institute, 2015

Pasar de no tener mujeres en equipos directivos

a tener al menos un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo está directamente relacionado con cerca de un 15% de incremento en la rentabilidad.

Noland, Moran y Kotschwar, 2016

El Índice de Sostenibilidad del Dow Jones

establece dentro de sus criterios de evaluación la participación de mujeres en cargos directivos, especialmente en sus juntas directivas, estrategias de retención de talento y desarrollo de capital humano.

Dow Jones, 2019

El Fondo RobecoSAM Global Gender Equality Impact Equities

incorpora esta visión y ha promovido la concienciación en igualdad de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres.

Fondo RobecoSAM, 2019

Bloomberg

-empresa de servicios financieros- desarrolló un Gender Equality Index para hacer seguimiento al desempeño de las compañías que le apuestan a la mejora de las condiciones de las mujeres en el mercado laboral y para que así los inversionistas puedan conocer información financiera comparable sobre estas empresas, visibilizando las oportunidades de negocio asociadas con la equidad de género.

Bloomberg, 2020

Cuando las compañías tienen un balance óptimo

(definido como una presencia entre 40% y 60% de mujeres) alcanzan hasta 8% más de retención de personal, 9% más de retención de clientes, y 14% más en compromiso de los empleados con la empresa.

Sodexo, 2018

Las empresas en las que hombres y mujeres

son tratados de manera más equitativa son hasta seis veces más innovadoras que aquellas donde no hay equidad.

Accenture, 2019

Estándares financieros y de inversión

toman en cuenta para el análisis de solidez de las empresas la participación de mujeres en cargos de liderazgo. En su carta anual de 2019, Larry Fink, presidente de BlackRock, resalta la importancia que para el fondo tiene el gobierno corporativo, y especialmente las acciones de las compañías para incorporar la diversidad en su estrategia de negocio y su gestión de capital humano.

BlackRock, 2019

Sin medición no hay acción

¿Se consigue lo que se pretende con la intervención?

¿Qué aspectos del programa de equidad de género o podrían ajustarse para obtener un mejor resultado?

¿Puede decirse que la intervención ha sido rentable?

si la intervención no ha conseguido los resultados deseados, ¿qué ha fallado?

¿Qué dificultades se enfrentaron durante la etapa de implementación?

¿Se ha cumplido a cabalidad el plan de actividades propuesto?

¿Cómo medirse?

Herramientas generales de medición gratuitas en Colombia

 **Encuesta Equidad de Género ANDI**

 **WEP's-ONU Mujeres**
www.empowerwomen.org

 **Ranking PAR-Aequales**
www.paraequales.com

Otras herramientas de medición

 **Test de sesgos inconscientes -Harvard University-**
implicit.harvard.edu/implicit/Study?tid=-1

Herramientas generales de medición no gratuitas en Colombia

 **Sello Equipares (Ministerio de Trabajo-PNUD)**
www.equipares.org

Cada persona de la empresa cuenta. ¡Todos ponen!//



Establecer un presupuesto anual.



Realizar evaluaciones periódicas y difundir resultados.



Invitar a participar al personal de la compañía de manera voluntaria a postularse para participar en este espacio.

Es fundamental la participación de las áreas de Talento Humano y de un delegado de la Gerencia o la participación misma del Gerente; así como personal de diversas áreas de la compañía.



Contar con la participación tanto de hombres como de mujeres en el Comité.



Definir líder, roles de los participantes en el comité y las funciones del mismo Comité.



Establecer una periodicidad de las reuniones.



Definir por qué la compañía le apuesta a la equidad de género.



Diseñar un plan de acción de la compañía para alcanzar la equidad de género con metas, responsables e indicadores.

¡Manos a la obra! Diseñe la estrategia//

1. Transformar la cultura, el mayor reto empresarial



2. Gestione el talento humano



3. Monitoreo y evaluación



4.

**Motive
a su equipo**



a. Programa de Mujeres en Juntas Directivas

b. Mujeres TIC

c. Iniciativa de Paridad de Género Ministerio de Trabajo-BID

d. Consejo de mujeres empresarias - Vicepresidencia de la República

e. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP's)

¿QUÉ HEMOS REALIZADO EN LA ANDI?

CREAMOS EL COMITÉ INTERNO DE EQUIDAD DE GÉNERO

- 
VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA
- 
SECCIONAL BOGOTÁ — CUNDINAMARCA - BOYACÁ
- 
VICEPRESIDENCIA ASUNTOS JURÍDICOS
- 
VICEPRESIDENCIA COMPETITIVIDAD
- 
GERENCIA ARQUITECTURA SOCIAL
- 
CÁMARA DISPOSITIVOS MÉDICOS
- 
CÁMARA SERVICIOS LEGALES
- 
COMITÉ PRODUCTORES DE ACERO
- 
CÁMARA DIGITAL Y DE SERVICIOS
- 
CÁMARA MARÍTIMA PORTUARIA
- 
DIRECCIÓN ASUNTOS INTERNACIONALES
- 
VICEPRESIDENCIA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
- 
CÁMARA ACELERACIÓN Y EMPRENDIMIENTO
- 
SECCIONALES ANDI: ANTIOQUÍA, VALLE DEL CAUCA, SANTANDER, NORTE DE SANTANDER, CALDAS, ATLÁNTICO-MAGDALENA



¿QUÉ HEMOS REALIZADO EN LA ANDI?

ANEXI PÁGE

POLÍTICA INTERNA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

La Asociación Nacional de Empresarias de Colombia - ANDI, se compromete a:

-  Realizar un diagnóstico periódico con herramientas estandarizadas disponibles, que permita conocer la situación de equidad de género, diversidad e inclusión.
-  Permitir el acceso al empleo, a la retroalimentación y al desarrollo de carreras al interior de la organización de los funcionarios, sin importar su género, raza, origen o orientación sexual.
-  Promover la conciliación de la vida personal y laboral de los funcionarios ANDI.
-  Fomentar el lenguaje y comunicación no sesgado e discriminatoria.
-  Garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso, que respete la integridad moral y física de los funcionarios ANDI.
-  Eliminar de las barreras físicas que obstaculicen la inclusión y la diversidad al interior de la organización e implementar los mecanismos y herramientas que les permitan, a las personas que así lo requieren, contar con plenas posibilidades para ejercer su trabajo.
-  Promover por la integración y no discriminación a través de los servicios que la ANDI presta a sus afiliados.
-  Fortalecer alianzas que permitan la transferencia de conocimientos y experiencias que se puedan adoptar y adaptar a la ANDI.
-  Monitorear y evaluar de los resultados de las diferentes capacitaciones, talleres y actividades.



ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO



Objetivos:

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| Promover la igualdad de oportunidades y el trato justo e imparcial | Reservar el valor de la diversidad al interior de las empresas | Fomentar un ambiente laboral justo, respetuoso y libre de discriminación | Permitir el crecimiento laboral de todos los funcionarios sin importar su género, raza, orientación sexual, religión o nacionalidad. | Contribuir más allá a partir de la diversidad, inclusión e equidad de género. |
|--|--|--|--|---|

EL ENFOQUE DE NUESTRA ESTRATEGIA



1 MEDIR PARA ACTUAR

2 CONOCER PARA APLICAR

3 SUMAR PARA TRANSFORMAR



1 MEDIR PARA ACTUAR



Par

3ER AÑO PROMOVRIENDO LA
MEDICIÓN EN EL RANKING PAR
DE AEQUALES



**II ENCUESTA EQUIDAD
DE GÉNERO ANDI**

- 353 EMPRESAS 2020
- 215 EMPRESAS 2021



**ENCUESTA CONCILIACIÓN DE
VIDA LABORAL, FAMILIAR Y
PERSONAL 2020**



COMITÉ ESPECIALIZADO Y FOROS TEMÁTICOS
451 PARTICIPANTES
277 EMPRESAS
EN 18 SESIONES DE COMITÉ Y 2 FOROS



7 SECCIONALES ANDI CON
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

2 CONOCER PARA APLICAR



ESPACIOS DE EMPRESA A EMPRESA
PARA COMPARTIR MEJORES PRÁCTICAS



CARTILLA EQUIDAD DE GÉNERO: CERRANDO BRECHAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL



TALLER CERRANDO BRECHAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

1. Cifras generales de la equidad de género en el mundo y Colombia
2. ¿Qué es Equidad de Género?
3. ¿Por qué implementar acciones para cerrar brechas en equidad de género?
4. Diseño e implementación de estrategia de equidad de género: DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA



ESTUDIO CESLA 2021: GÉNERO Y EMPRESAS: ¿CÓMO REDUCIR LAS BRECHAS?

2 CONOCER PARA APLICAR



3 SUMAR PARA TRANSFORMAR



INICIATIVA PARIDAD DE GÉNERO BID / MINTRABAJO: COMITÉ DE LIDERAZGO Y TÉCNICO

1

PARTICIPACIÓN
DIAGNÓSTICO SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO

2

ANÁLISIS DE MODELOS
DE LICENCIA DE
PATERNIDAD

3

MODIFICAR LEY 1496 DE
2011 SOBRE MECANISMOS
DE IGUALDAD SALARIAL

4

COMISIÓN DE
AUTORREGULACIÓN
COMERCIAL EMPRESARIAL



AUTOCONTROL COLOMBIA



1

ALIANZA ANDI, ASOGRASAS, ASOMEDIOS
Y CCB PARA PROTOCOLO PARA LA
ELIMINACIÓN DE SESGOS DE GÉNERO
EN LA PUBLICIDAD

2

TRABAJO EN PUBLICIDAD
NO SEXISTA



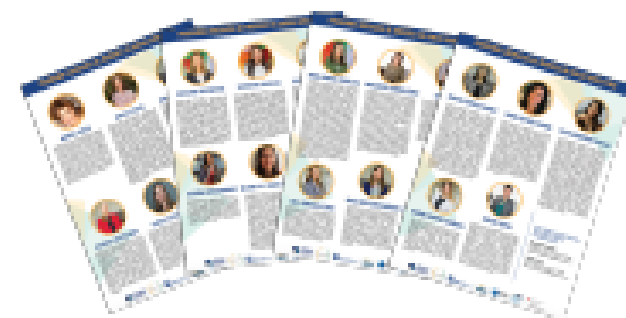
3 SUMAR PARA TRANSFORMAR



ALIANZA CESA, INSTITUTO COLOMBIANO DE GOBIERNO CORPORATIVO, AEQUALES, IFC, PAGE GROUP Y CLUB 30%

BUSCA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN JUNTAS DIRECTIVAS

**IV PROMOCIONES 2019-2020
120 MUJERES
BANCO DE HOJAS DE VIDA**



**V Y VI PROMOCIÓN
2021**





3 SUMAR PARA TRANSFORMAR



VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENFOCADO EN OPORTUNIDADES DE EMPLEABILIDAD PARA MUJERES



- 1 INFORMACIÓN Y ANÁLISIS SOBRE BRECHAS
- 2 ACCIONES EN MATERIA DE RETENCIÓN DE EMPLEOS PARA MUJERES
- 3 FORMACIÓN EN LIDERAZGO



GENDERLAB

GEN
DER
LAB

PROMOVER ESPACIOS LABORALES SIN ACOSO SEXUAL