



# La diversidad de género: una ventaja competitiva para las empresas



Video La Villita, Juntos lo hacemos mejor

<https://youtu.be/xEJu5Q9qBvg>





# Una mirada al entorno

Existe una brecha salarial en detrimento de las mujeres.



15%

AMÉRICA LATINA



18,3%

CIUDADES



43%

RURALIDAD

**22** de 153 países es la posición que ocupa Colombia en el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG)





# Una mirada en Colombia

En Colombia hay:

22,6

millones de mujeres  
(51,2 % de la población total)

21,6 millones de hombres  
(48,8 % de la población total)

En Colombia,  
las mujeres reciben

12,1%

reciben 12,1% menos que  
los hombres por concepto  
de ingresos laborales

19,5 horas más de la semana  
dedicadas al cuidado del  
hogar

Casi 3 de cada 10 mujeres colombianas  
de 15 años y más no cuentan con  
ingresos propios, a diferencia de 1 de  
cada 10 hombres.

En el mercado  
colombiano

59,7%

de la población  
ocupada está en  
la informalidad

Para Santander la Brecha  
salarial se ubica en 14,8; 2,7  
por encima de la media  
nacional de 12,1

75/25 proporción de  
participación de hombres y  
mujeres en el sector  
energético





Liderazgo y estrategia	Q1. Compromiso de líderes de la organización
Lugar de trabajo	Q2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades
	Q3. Reclutamiento
	Q4. Desarrollo profesional y promociones
	Q5. Igualdad en la compensación
	Q6. Licencia de maternidad
	Q7. Licencia de paternidad
	Q8. Apoyo a los padres y cuidadores
	Q9. Balance vida y trabajo
	Q10. Violencia, acoso y explotación sexual
	Q11. Salud, seguridad e higiene
	Q12. Acceso a servicios de salud de calidad
	Q13. Negocios de propiedad de mujeres
Mercados	Q14. Desempeño de proveedores en igualdad de género
	Q15. Marketing responsable
	Q16. Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género
Comunidad	Q17. Relaciones con la comunidad con un enfoque de género
	Q18. RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género
Marco de Gestión	Compromiso
	Implementación
	Medición
	Transparencia



# Metodología Equipares



## DIAGNÓSTICO

Revisión estado de la organización a través de herramientas cuantitativas y cualitativas.



## POLÍTICA Y PLAN DE ACCIÓN

Diseño de una política e implementación del plan de acción.



## EJECUCIÓN

Implementación de acciones afirmativas, de equidad de género y de transversalización..



## CERTIFICACIÓN

Otorgamiento de la certificación por parte del Mecanismo de Igualdad



## EVALUACIÓN

Realización de auditorías internas y externas



# 8 Dimensiones del Sistema de Igualdad de Género



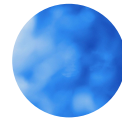
Reclutamiento y Selección



Remuneración y salario



Promoción y Desarrollo Profesional



Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida



Capacitación



Acoso laboral y sexual en el marco del trabajo



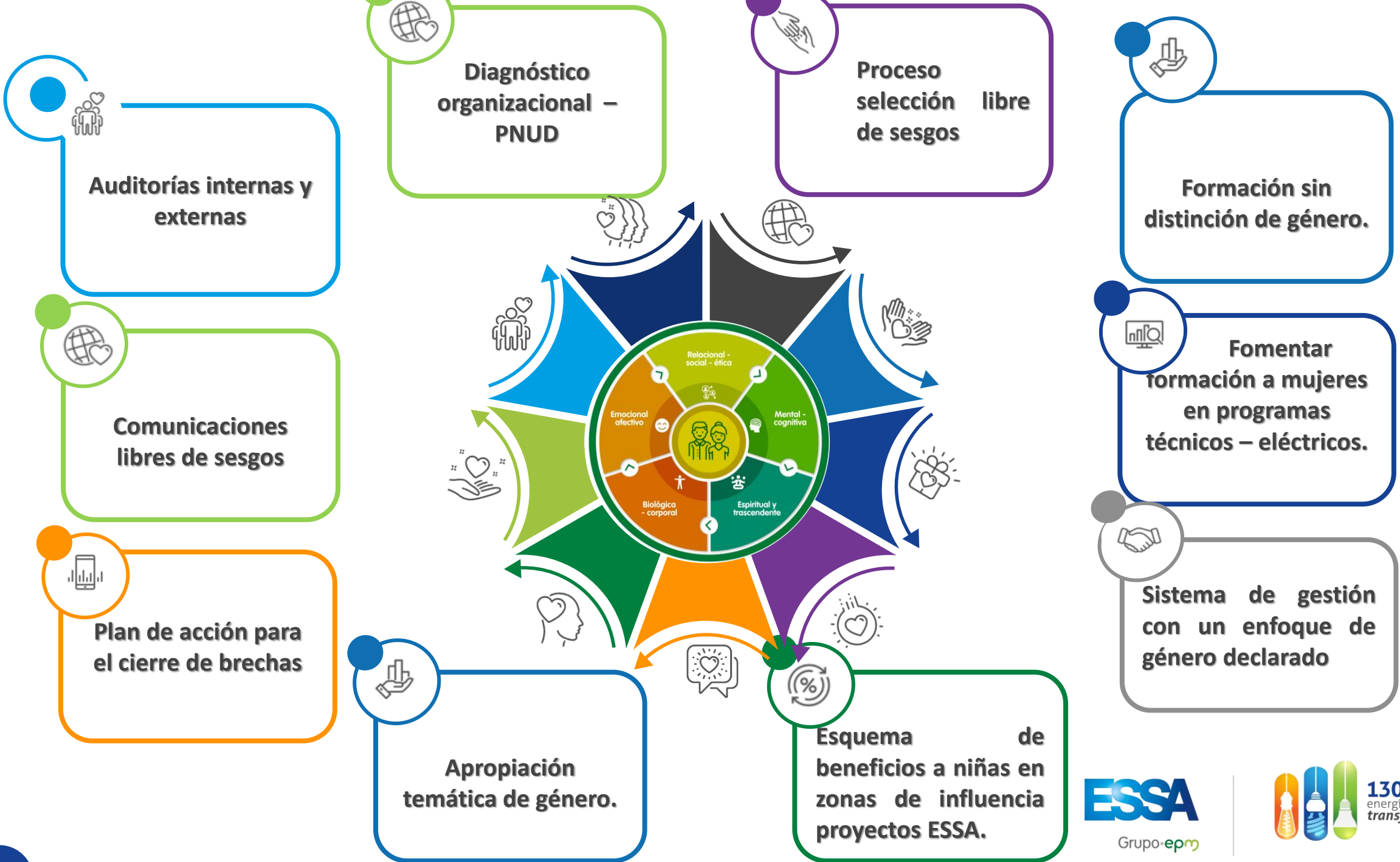
Comunicación no sexista y lenguaje incluyente



Conciliación de la vida familiar, laboral y personal



# Nuestro camino en ESSA





# Puntos Claves

- Red colaborativa interinstitucional
- Elegir un camino – Método, estructura
- **Transformación cultural**
- Apropiación de los conceptos asociados a la equidad de género
- Equilibrio vida trabajo
- Diversidad e inclusión – Mujeres, hombres, LGTBIQ++, razas, procedencia....