

Fecha de Reunión: Septiembre 24 de 2021
Modalidad: Virtual
Hora de Inicio: 7:40 a.m.
Tema: Equidad de género en el sector empresarial
No. de asistentes: 54

ORDEN DEL DÍA

1. Palabras de bienvenida.
2. Equidad de Género en el Sector Empresarial: cerrando brechas.
3. ¿Para qué la igualdad de género en el sector privado?
4. Experiencia de Ecodiesel Colombia S.A. en su iniciativa por alcanzar la equidad de género.
5. Presentación del Ranking PAR.
6. Caso de éxito: ESSA.
7. Proposiciones y varios.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Palabras de bienvenida.

El Dr. Juan Hernando Puyana da la bienvenida a la sesión No. 148 del Comité Universidad Empresa Estado de Santander – CUEES, expresando un saludo y un agradecimiento a todos los participantes.

El Dr. Juan Carlos Cárdenas – Alcalde de Bucaramanga, expresa un saludo a todos los participantes, resaltando la pertinencia del tema de la sesión. De igual forma comparte algunos datos de la administración municipal en términos de equidad de género, destacando que la temática está incluida en el Plan Municipal de Desarrollo y en días pasados fue presentada la Política de Equidad de Género al Consejo de la ciudad.

2. Equidad de Género en el Sector Empresarial: cerrando brechas.

La Dra. María Juliana Remolina - Gerente de la ANDI Santander, inicia su intervención presentando cifras del Global Gender Gap 2020 que evaluó la situación de equidad de género en 156 países desde diferentes ámbitos tales como empoderamiento político, educación y participación económica, y en el que Colombia se ubicó en la posición 59, destacándose el primer lugar en educación, y el puesto 120 en igualdad salarial para trabajos similares. Así mismo comparte datos de la Encuesta Integrada de Hogares sobre mercado laboral realizada por el DANE en el mes de enero de 2021, en los que se evidencian diferencias significativas en cuanto a tasa de desempleo y tiempo promedio en actividades de cuidado, teniendo las mujeres cifras mayores respecto a los hombres, y en tasa de participación global en el que el género femenino tiene una participación menor respecto al género masculino.

A continuación indica cuál es la importancia del enfoque de género y cuándo se logra la equidad de género, qué ganan las empresas que le apuestan a la equidad de género según datos de la Organización Internacional del Trabajo, McKinsey, Dow Jones, entre otros, y cuáles son los principales aspectos en los que las mujeres encuentran barreras en las empresas. De igual forma socializa diferentes instrumentos que les permiten a las empresas conocer cómo están en materia de equidad de género como el Ranking PAR Aequales, la Encuesta de Equidad de Género de la ANDI, y el Sello Equipares.

Seguidamente señala el proceso para diseñar y promover estrategias de equidad de género al interior de las empresas y lo que ha realizado la ANDI frente al tema, resaltando que tiene el Programa de Mujeres en Juntas Directivas, participa en el Consejo de Mujeres Empresarias, y creó el Comité Interno de Equidad de Género, entre otras acciones.

Para finalizar expone el enfoque de la Estrategia de Equidad de Género creada por la ANDI orientada por tres pilares: medir para actuar, conocer para aplicar, y sumar para transformar, detallando las acciones que realiza para cada uno de los pilares.

3. ¿Para qué la igualdad de género en el sector privado?

La Dra. Carolina Trevisi – Coordinadora Nacional del Programa SCORE en Colombia, comienza su exposición comentando que el tema de la equidad de género está muy relacionado con las empresas ya que son las grandes generadoras de empleo en el mundo, resaltando que son un actor clave para lograr la transformación hacia la igualdad de género.

Posteriormente presenta las cuatro razones por las que se requiere igualdad de género en el sector privado, iniciando por el cumplimiento legal, dado que existe un marco normativo universal como son los Derechos Humanos y las normas internacionales del trabajo. Como segunda razón se encuentra la rentabilidad teniendo en cuenta que diversos estudios han evidenciado que las empresas que se toman en serio el tema de igualdad de género tienen la posibilidad de generar más valor en un 27% frente a sus pares. En el tercer lugar está el incremento de la productividad, la innovación y la competitividad tanto empresarial como de las economías de los países. Por último, la cuarta razón es la conducta empresarial responsable teniendo en cuenta que el activo más importante de las empresas son sus empleados y se requiere que todos dirijan sus acciones hacia una misma dirección con el propósito de lograr una verdadera igualdad de género.

Para continuar señala en qué se traduce la igualdad de género por lo que enseña el modelo MIG SCORE de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el cual permite evaluar, construir un plan de mejora y acompañar a las empresas en la implementación de buenas prácticas de equidad de género. Así mismo manifiesta que la puesta en marcha del modelo le permite a las compañías realizar procesos de selección incluyentes, tener salarios justos, y brindar a sus trabajadores una armonía entre lo laboral y lo personal, entre otros aspectos. Finalmente comparte dos ejemplos de empresas que han aplicado el modelo de la OIT e indica que según cálculos del World Economic Forum la igualdad de género en el mundo se logrará en el año 2234.

4. Experiencia de Ecodiesel Colombia S.A. en su iniciativa por alcanzar la equidad de género.

La Dra. Lina Reyes - Gerente de Ecodiesel Colombia S.A., inicia su intervención señalando que el tema de equidad de género en la compañía que representa surgió como una consecuencia del proceso de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), indicando que para Ecodiesel es importante tener una estrategia en equidad de género e inclusión, porque la compañía es consciente de las altas cifras de desigualdad de género e inclusión en la sociedad, y para ella es importante evolucionar hacia una organización más humana que permita un mejor desarrollo y crecimiento social, trabajar en conjunto con todos sus grupos de interés para lograr más rápido la equidad de género y las metas de inclusión planteadas, proyectarse externamente y conseguir reconocimiento.

Seguidamente presenta la estrategia de equidad de género e inclusión de la empresa, la cual surgió de la primera medición en el Ranking Par Aequales, y parte de la estructuración del proceso de RSE en el cual se creó una política que involucra temas de Equidad de Género, Derechos Humanos e Inclusión. Así mismo comenta que desde la estrategia organizacional se planteó un proyecto de Equidad de Género que permita sensibilizar a toda la organización y sus partes interesadas de la importancia de estas temáticas. Igualmente manifiesta que Ecodiesel se encuentra en la construcción de metas retadoras para lograr al interior de la empresa una mayor gestión de la Equidad de Género e Inclusión, y en alianza con la ANDI y Aequales realiza diagnósticos anuales en pro de la mejora continua de este tema.

Para finalizar invita a todos los empresarios a dar el primer paso y a utilizar las diferentes herramientas de medición con el fin de que conozcan cómo están en materia de equidad de género.

5. Presentación del Ranking PAR.

La Dra. Natalia Cortina de la Consultora Aequales, comienza su presentación haciendo énfasis en la importancia de que las empresas se midan con el fin de tener cifras que les permitan tomar mejores decisiones y orientar sus acciones de forma más acertada. De igual forma indica qué es y a qué se dedica Aequales, y qué es el Ranking PAR, señalando que es una herramienta en línea de medición anual, gratuita y confidencial de las condiciones de equidad de género de las organizaciones en Latinoamérica.

A continuación comparte un resumen de los países y organizaciones que participaron en la medición del año 2020, en el que se destaca que por Colombia estuvieron 375 organizaciones, 11 de ellas santandereanas. Así mismo presenta cómo están las organizaciones del país en equidad de género, destacando que el 23% de las juntas directivas de las entidades que se midieron son presididas por mujeres. También presenta cuatro pilares en los que deben avanzar las organizaciones de acuerdo a los resultados que arrojó el Ranking: estructurar una política de equidad de género, contar con un plan de acción, tener un comité de género y, trazar metas de género.

Seguidamente señala que en las empresas que implementan todas las acciones recomendadas en el Ranking PAR hay un incremento comprobado en el retorno sobre los activos del 25%. Para finalizar presenta las cinco variables que mide el Ranking, la estructura del mismo, los resultados que se obtienen y las razones por las cuales participar, e invita a todos a medirse en el Ranking PAR 2021 el cual estará abierto hasta el 15 de octubre en el siguiente enlace: <https://par.aequales.com/>.

6. Caso de éxito: ESSA.

La Dra. Magnolia Obregón - Profesional del Equipo de Desarrollo Humano y Organizacional de la ESSA, inicia su exposición proyectando un video con un importante mensaje sobre equidad de género. Así mismo comparte algunas cifras sobre inequidad de género en Colombia. También presenta los resultados obtenidos por la ESSA en la medición WEP's 2019 – 2020 que evalúa a las empresas del sector energético en diferentes aspectos como igualdad en la compensación, balance vida y trabajo, violencia, acoso y explotación sexual, entre otros.

Posteriormente manifiesta que la compañía basó su estrategia de equidad de género en la metodología Equipares la cual está compuesta por cinco etapas: diagnóstico, política y plan de acción, ejecución, evaluación y certificación. De igual forma señala que en la ESSA se implementa el Sistema de Gestión de Igualdad de Género estructurado por Equipares, el cual está conformado por ocho dimensiones entre las que se encuentran reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, y comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

Para continuar enseña el camino que ha recorrido la compañía en su trabajo por aportar a la equidad de género empresarial que incluye un diagnóstico organizacional, un plan de acción para el cierre de brechas, formación sin distinción de género, y procesos de selección libres de sesgos, entre otros. Finalmente menciona algunos puntos clave que las empresas deben tener en cuenta en su labor de contribuir a lograr la igualdad de género entre los que están la transformación cultural, el equilibrio vida trabajo, y la red colaborativa interinstitucional.

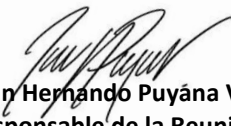
7. Proposiciones y varios.

- El Dr. Alberto Cadena – Rector de la Universidad Manuela Beltrán, seccional Bucaramanga, hace alusión a la experiencia que ha tenido la Institución en el tema de equidad de género resaltando el reconocimiento otorgado en 2019 por la Universidad Alcalá de Henares por las diferentes acciones realizadas alrededor de la temática, señalando que la Universidad implementa una política de equidad de género y destacando que desde la academia también se trabaja por cerrar la brecha entre géneros.
- La Dra. María Juliana Remolina, en relación al comentario del Dr. Cadena, comparte algunas cifras de 2018 del Centro de Estudios Laborales y Sociales de la ANDI relacionadas con la participación de las mujeres en el ámbito académico en las que se resalta que el género femenino en la mayor parte del

mundo tiene una cuota más amplia en cuanto a número de graduados en programas de educación superior, entre otros, por lo que señala que es importante revisar cómo estos datos pueden apoyar las diferentes iniciativas del sector empresarial relacionadas con la equidad de género.

Siendo las 9:40 a.m. el Dr. Juan Hernando Puyana da por terminada la reunión agradeciendo a los asistentes su participación, y recordando que la próxima sesión se llevará a cabo el día 29 de octubre de 2021.

En constancia firman,



Juan Hernando Puyana V.
Responsable de la Reunión



Clara Rocío Hormiga H.
Secretaria de la Reunión

Elaboró: Olga Acevedo