

COLOMBIA

Colombia mejora en equidad de género, pero todavía hay camino por recorrer:

Aequales presenta los resultados del Ranking PAR Latam 2020

- *Este año, el Ranking PAR cumple seis años evidenciando las principales brechas de equidad de género en empresas privadas, entidades públicas y pymes de América Latina con importantes hallazgos en esta materia.*
- *En su sexta edición, el Ranking midió a 910 organizaciones de todo el continente en sus prácticas de inclusión, diversidad y equidad.*

Bogotá, 4 de noviembre de 2020. Aequales, empresa que brinda herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral, presentó hoy los resultados del Ranking PAR de Equidad de Género Latinoamérica 2020. Esta edición contó con la participación de 910 organizaciones en 16 países de la región.

En el sector privado en Colombia se midieron empresas colombianas, los primeros puestos del TOP 10 del Ranking fueron para Diageo Colombia, Johnson & Johnson Colombia, Fiduciaria Colpatria. En el sector público los primeros tres puestos fueron para Secretaría Distrital de Hacienda, Ecopetrol y Secretaría de Educación del Distrito. Entre las empresas privadas a nivel Latam los primeros puestos fueron para Konecta (Perú), Diageo (Colombia) y Johnson & Johnson (Colombia).

Top 10 Privadas LATAM
1. Konecta Perú (Perú)
2. Diageo (Colombia)
3. Johnson & Johnson (Colombia)
4. Fiduciaria Colpatria (Colombia)
5. PepsiCo (Colombia)
6. Scotiabank Colpatria (Colombia)
7. Dow Química de Colombia (Colombia)
8. SAP Colombia (Colombia)
9. Crediscotia Financiera (Perú)
10. Interbank (Perú)

Para Colombia, la mejor empresa nacional fue Diageo. Las organizaciones ganadoras del Ranking PAR 2020 superan al promedio por más de 40 puntos porcentuales en términos de puntaje general. Estas fueron:

TOP 10 Empresas privadas Colombia
1. Diageo Colombia
2. Johnson & Johnson Colombia
3. Fiduciaria Colpatria
4. PepsiCo Colombia
5. Scotiabank Colpatria
6. Dow Química de Colombia
7. SAP Colombia
8. Pfizer Colombia
9. Profamilia
10. Corporación Parque Explora

Top 5 Privadas de Colombia por número de colaboradores y colaboradoras		
0-200 colaboradores/as	201-1000 colaboradores/as	Más de 1000 colaboradores/as
1. Dow Química de Colombia	1. Diageo Colombia	1. Johnson & Johnson Colombia
2. J.P. Morgan Colombia	2. SAP Colombia	2. Fiduciaria Colpatria
3. Grupo Argos	3. Pfizer Colombia	3. PepsiCo Colombia
4. Accorhotels Colombia	4. Corporación Parque Explora	4. Scotiabank Colpatria
5. Wework Colombia	5. Servicios Nutresa	5. Profamilia

Entidades públicas

Colombia

1. Secretaría Distrital de Hacienda
2. Ecopetrol
3. Secretaría de Educación del Distrito
4. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogota D.C.

5. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público

Pymes - Colombia

1. Alegría Comunicaciones

2. Logística Laboral S.A.S

3. Kinnesis Solutions S.A.S

Mejor práctica laboral - Colombia

1. Movistar Colombia

Mejor práctica pieza de Comunicación - Colombia

Bancamía

Mejor empresa Nacional- Colombia

Profamilia

Retos y oportunidades para el avance de las mujeres

Con respecto a los resultados, María Paulina del Castillo, directora comercial de Aequales, comentó que “estamos viendo que la equidad de género se está convirtiendo en un asunto clave en la cultura organizacional de muchas empresas. Ya no se está viendo como un valor adicional, sino como un estándar que debe estar integrado e interiorizado en cada uno de los niveles de las compañías”.

No obstante, todavía no se ha llegado a la meta. Según las revelaciones del informe, 51.9% de empresas de la región cuentan con una política de equidad de género que reafirma su compromiso por trabajar formalmente en el tema, pero únicamente el 40.1% posee un plan de trabajo anual para ejecutar una estrategia de género, con indicadores y actividades específicas. Las cifras en Colombia son menores, 47% cuentan con política de equidad y 37% posee un plan de trabajo anual.

Otro dato preocupante está relacionado con el porcentaje de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo a nivel latinoamericano. Persiste un techo de cristal y según data del Ranking PAR Latinoamérica, solo un 26.5% de mujeres ocupan puestos de junta directiva y 23.9% son CEO en sus empresas. “El reto recae en entender la equidad de género como el proceso en el que hombres y

mujeres acceden a iguales oportunidades laborales y de crecimiento profesional, y no como el simple y llano hecho de que haya mujeres en la base de las empresas”, afirma Del Castillo.

Lo anterior se puede entender muy bien con la metáfora del *laberinto del liderazgo*: la ruta de las mujeres hacia las posiciones de liderazgo está lejos de ser lineal. Por el contrario, se presenta llena de giros y recodos que, independientemente del nivel en el que se encuentren, dificultan el recorrido a lo largo de toda su carrera profesional.

Sin embargo, hay cosas para resaltar. Entendiendo que la flexibilidad promueve el equilibrio entre la vida laboral y familiar del personal, muchas compañías comenzaron a implementar estas alternativas en pro de sus colaboradoras. En general, la práctica más difundida entre

las empresas de Latinoamérica que participaron en la medición del Ranking PAR es otorgar días flexibles para fechas especiales (87.8%). El beneficio con menor porcentaje es la prestación de servicios o subsidios de guarderías (14.3%). 76% de las participantes afirman que han adaptado estas políticas a la coyuntura.

Esto es importante porque las medidas de cuarentena instauradas a raíz de la pandemia también tuvieron un efecto relevante. La doble jornada (trabajo y familia) ya estaba poniendo a las mujeres en desventaja, quienes tenían que elegir -en la mayoría de veces- entre su desarrollo familiar o su desarrollo profesional. Tras la llegada de la crisis, las probabilidades de que el tiempo que las mujeres dedican a tareas del hogar aumente 5 horas diarias es el doble de la probabilidad de que le suceda a un hombre. Ante este reto, Aequales agregó este año una nueva categoría sobre la gestión de crisis del COVID con enfoque de género donde se dio a conocer que el 62.5% de las empresas han recogido información sobre la carga de trabajo de cuidado de sus equipos y el 83% de las empresas reconoce el trabajo de cuidado como un aspecto fundamental de su organización durante y después de la crisis

En esta edición del Ranking PAR también se ha presentado el caso de negocio de la equidad de género en América Latina, bajo el liderazgo de Aequales al lado de APOYO Consultoría (Perú) y el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA (Colombia), se decidió realizar este análisis. Este estudio se guió de la información recopilada por Aequales sobre prácticas para garantizar la equidad de género y participación de las mujeres en la estructura organizacional durante 2017, 2018 y 2019 en empresas de Colombia y Perú (data recopilada a través del Ranking PAR). El Índice de la equidad de género abarca las prácticas y medidas positivas que se contemplan en en las categorías de Gestión de Objetivos, Gestión del Talento y Cultura Organizacional del formulario del Ranking PAR.

Los principales hallazgos fueron:

1. El índice de equidad de género implica un incremento del 25% del retorno sobre activos según los análisis realizados.
2. Las prácticas en gestión del talento humano a favor de la equidad de género tienen un impacto representativo sobre el desempeño financiero.
3. Tener 30% de mujeres en las juntas directivas implica: +13% de retorno sobre activos en promedio.

Otros hallazgos de interés del Ranking PAR Latinoamérica 2020:

- El 27.5% de empresas se han trazado metas de género para cargos de dirección, lo cual implica una proyección futura para tener un determinado porcentaje de mujeres en cargos decisivos (donde el talento femenino escasea).

- 45% de las empresas en Latinoamérica establece un procedimiento para garantizar que sus procesos de contrataciones y ascensos se lleven a cabo de manera objetiva, transparente y libre de discriminación por género. En el caso de Colombia se tiene el 45.6%.
- En Latinoamérica, el 67.91% de las empresas realizan diagnósticos de medición y cierre de brechas salariales. En Colombia, es el 69.67%.
 - Respecto a las licencias de paternidad y maternidad extendida, el 41.5% de empresas brindan a sus colaboradores días adicionales a los contemplados por ley para la licencia de paternidad, medida que busca fortalecer los lazos de los hombres con sus hijos/as y que compartan las mismas labores de cuidado. Sin embargo, el 12.1% de empresas afirman que menos del 25% de sus colaboradores hombres accede a este beneficio.

Sobre Aequales:

Aequales nace en el 2014 en Colombia y Perú con el fin de brindar herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral. Comienza su expansión en Latinoamérica hace algunos años. En el 2019, más de 700 empresas en 16 países de la región se midieron bajo los estándares de equidad de género del Ranking PAR, único diagnóstico gratuito en Latinoamérica.

Sobre Ranking PAR:

El Ranking PAR, herramienta de medición anual, gratuita y confidencial de las condiciones de equidad de género de las organizaciones