**CONCLUSIONES**

|  |
| --- |
| PROYECCIÓN RANKING PAR |

Aquí va icono – Animación Ref. QUIENES SOMOS/GOBIERNO CORPORATIVO/POLITICA DE GOBIERNO CORPORATIVO

El Ranking PAR es una iniciativa que pretende abarcar eventualmente datos de toda la región latinoamericana. En 2018 iniciamos la medición en México y esperamos expandir la investigación a distintos países con el fin de obtener datos para hacer análisis comparativos entre los países y recolectar la información más completa sobre la equidad de género corporativa en Latinoamérica. Aequales está en constante búsqueda de aliados en los distintos países para poder realizar esta medición. Así mismo, la plataforma del Ranking PAR permitirá a las organizaciones a futuro la posibilidad de autodiagnosticarse y compararse de manera constante, haciendo de PAR una herramienta interactiva y permanente.

|  |
| --- |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES EN EL CAMINO A LA EQUIDAD |

PAR: Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones es una iniciativa liderada por Aequales con la cual se busca (1) evaluar año a año cómo se encuentran las organizaciones públicas y privadas en términos de equidad de género, (2) difundir las buenas prácticas y políticas que generan equidad y (3) mostrar a las organizaciones la relevancia y beneficios que trae tener prácticas que promueven equidad.

Para elaborar el ranking, las 131 organizaciones del sector privado que voluntariamente participaron recibieron puntos en cuatro categorías (capítulos): Gestión de objetivos, Cultura organizacional, Estructura organizacional y Gestión del talento.

Los capítulos de Gestión de objetivos y Cultura organizacional son los más bajos a nivel nacional, dejando ver que la informalidad de los temas asociados a equidad de género aún es predominante en las organizaciones. Solo el 55% de las organizaciones tiene objetivo(s) que fomente(n) la equidad de género y/o diversidad, y de estas solo el 61% tiene indicadores para medir que los objetivos se estén cumpliendo. Por otro lado, solo el 45,8% de las organizaciones tiene una política de equidad de género y/o diversidad que determina los lineamientos para prevenir la discriminación de todo tipo.

En el capítulo de Cultura organizacional se identificaron las prácticas de balance vida-trabajo que tienen las organizaciones. Con estas prácticas se busca dar más flexibilidad a hombres y mujeres para equilibrar su vida personal y profesional sin tener que sacrificar alguna de estas. Existe una relación entre la brecha de género en segundo nivel y la existencia de prácticas de balance vida-trabajo: Las empresas más equitativas en segundo nivel tienen a su vez más prácticas de balance vida-trabajo.

En Colombia las prácticas más utilizadas son el otorgamiento de días flexibles para fechas especiales (79,4%) y licencias para actividades que disponga el personal (70,2%).

Invertir en prácticas de flexibilidad trae múltiples beneficios en el mediano y largo plazo. En las organizaciones que valoran la equidad las mujeres tienen 4 veces más posibilidades de ascender en la organización, están más satisfechas con su carrera, aumenta su aspiración para formar parte de equipos de liderazgo y son cerca de cuatro veces más propensas a avanzar a posiciones de gerentes senior. (Accenture, 2018)

En el capítulo de Estructura Organizacional se encontró que en niveles medios de la jerarquía organizacional, la brecha de género no es marcada, e inclusive varios niveles tienen una brecha inferior al 10% por lo que pueden ser considerados equitativos. Sin embargo, el fenómeno del techo de cristal es marcado. Al considerar los cargos de alta dirección los hombres dominan las posiciones de liderazgo: las juntas directivas se componen en un 69,6% por hombres y un 30,4% por mujeres, mientras que el 80,33% de los cargos de Gerencia general/ Presidencia que fueron reportados corresponden a hombres.

En el capítulo de Gestión del Talento se encontró que, en los casos donde existe brecha salarial a favor de hombres en segundo nivel, ellos ganan un 32.47% más respecto a las mujeres. Por otro lado, en los casos donde existe brecha salarial a favor de hombres en segundo nivel, ellas ganan un 22.58% más respecto a los hombres. Esta última brecha salarial (a favor de mujeres) también es un indicador de inequidad, pues lo que se quiere lograr es cerrar la brecha entre ambos géneros, sin que la balanza se incline a alguno de ellos.

Al comparar los resultados 2017 y 2018 se observó un incremento en el puntaje global de los cuatro capítulos. Este crecimiento se debe a mayores esfuerzos en materia de equidad y a un aumento en la participación de organizaciones de origen transnacional. El porcentaje de organizaciones que tiene una política de equidad de género paso de 32% a 45,8% para el 2018, mientras que el porcentaje de organizaciones que tienen objetivos que fomentan equidad incrementó pasando del 39,32% al 55%. También incrementó el número de organizaciones que tiene prácticas de balance vida- trabajo, ayudando a que hombres y mujeres tengan más libertad para equilibrar su vida personal y profesional. Las prácticas en las que se observó mayor acogida respecto al año anterior son: facilidades como gimnasios, servicios de lavandería, etc., y días adicionales a los otorgados por ley para la licencia de paternidad.

Por último, se hizo una comparación entre los resultados de Perú y Colombia. En general las organizaciones de Perú formalizan más sus esfuerzos en materia de equidad, creando políticas (de equidad, para ascensos y contrataciones), metas e indicadores que son la línea base para implementar acciones y prácticas que efectivamente logren cerrar las brechas de género. Sin embargo, a nivel de estructura Colombia demostró tener una jerarquía organizacional más equitativa. A pesar de esto, ambos países se enfrentan a una realidad marcada de inequidad en cargos de alta dirección.

Con base en los hallazgos se plantean varias recomendaciones:

Aquí va iconos – Animación Ref. AMBITO SOCIAL/INCLUSIÓN FINANCIERA/LA NUEVA **APP DAVIPLATA** CONTABA EN DICIEMBRE CON MÁS DE 200 MIL CLIENTES ACTIVOS.

* Para las organizaciones de origen nacional: crear objetivos que fomenten la equidad de género al interior de las organizaciones y una política de equidad que sean el punto de partida en el camino a la equidad.
* Para las organizaciones de origen transnacional: avanzar mediante la creación de indicadores que permitan medir el cumplimiento a los objetivos planteados, pues si estos no se miden no hay un punto de referencia para mejorar.
* Implementar cuotas de género para cargos de dirección. Actualmente las mayores brechas de género se encuentran en posiciones de Junta directiva y Primer nivel (CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, Individuo u órgano de más alto nivel en la organización)), y se ha identificado que las organizaciones que manejan cuotas de género efectivamente logran cerrar esa brecha. Adicionalmente, una de las ventajas es que no requiere de un gasto adicional de presupuesto.
* Darles protagonismo a las prácticas de balance vida-trabajo que son más efectivas a la hora de ayudarle al personal a manejar su tiempo. Entre ellas están: horarios flexibles, trabajo remoto o a distancia, días adicionales para la licencia de paternidad y servicios de guarderías o subsidios para tal fin
* Implementar sistemas de valorización de puestos de trabajo que ayuden a determinar los salarios de acuerdo a las responsabilidades, funciones, desempeño, u otros factores que sean considerados importantes para la posición. Con esto se busca cerrar las brechas salariales y prevenir su aparición.