**RESULTADOS SECTOR PRIVADO**

|  |
| --- |
| ORGANIZACIONES GANADORAS RANKING 2018 – SECTOR PRIVADO |

*Aquí va grafica No. 1 - Con animación monedas*

En la edición de este año la farmacéutica Pfizer mantiene su liderazgo mientras que se observan cambios en el ranking por la entrada de nuevas organizaciones a la lista del top 10. El sector de productos alimenticios y bebidas aparece este año con la participación de Diageo y PepsiCo, mientras que el sector farmacéutico afianza su permanencia con la entrada de Productos Roche S.A en el ranking. Así mismo, se destaca que en esta versión todas las empresas del top 10 corresponden organizaciones de origen transnacional.

*Aquí va grafica No. 2  
Titulo: TOP 5 DE GANADORES SEGÚN EL NÚMERO DE COLABORADORES  
Animación: Ref. ÁMBITO ECONOMICO/NEGOCIOS/ DAVIVIENDA CORREDORES, SOCIEDAD COMISIONISTA DE BOLSA*

DE 1 A 200 COLABORADORAS/ES

1. Diageo
2. Procter & Gamble Colombia Ltda
3. Dupont de Colombia S.A
4. Cooper Industries Colombia S.A.S
5. Boston Scientific Colombia Ltda.

DE 200 A 1000 COLABORADORAS/ES

1. Pfizer
2. SAP
3. Productos Roche S.A
4. Accenture Ltda
5. Schneider Electric de Colombia SAS

DE 200 A 1000 COLABORADORAS/ES

1. Johnson & Johnson
2. Grupo Enel Codensaesp S.A – Emgesa
3. Telefónica Colombia
4. Sanofi Aventis
5. PepsiCo

|  |
| --- |
| PARTICIPANTES |

En la versión de PAR 2018 participaron 131 organizaciones del sector privado en su mayoría las organizaciones nacionales con menos de 200 colaboradores.

*Aquí va grafica No. 3  
Titulo: ORGANIZACIONES QUE LLENARON FORMULARIO POR ORIGEN  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

*Aquí va grafica No. 4  
Titulo: ORGANIZACIONES QUE LLENARON FORMULARIO POR NÚMERO DE COLABORADORES  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

La actividad económica con mayor participación en el ranking es la de servicios a las empresas que incluye, por ejemplo, empresas que proveen servicios legales, de consultoría estratégica, etc. (19,8%), seguida de ONG y fundaciones (7,6%). Por otro lado, aumentó la participación de las organizaciones cuya actividad económica se asocia a la Salud, como farmacéuticas y hospitales (5,3%), y a la Industria manufacturera (3,8%).

*Aquí va grafica No. 5:  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

|  |
| --- |
| RESULTADOS GENERALES |

*Aquí va grafica No. 6  
Titulo: PORCENTAJE ALCANZADO POR CAPÍTULO ORGANIZACIONES PRIVADAS  
Animación: Ref. Con animación monedas*

Las organizaciones privadas aún tienen un amplio camino por avanzar en términos de equidad de género, en especial en lo que concierne a Gestión de objetivos y Cultura organizacional. En este sentido, es importante que las empresas continuen planteandose un marco de trabajo organizacional (objetivos, políticas, lineamientos y estrategias) en equidad de género que les permita establecer acciones orientadas a alcanzar sus objetivos a nivel interno y externo, y definir los indicadores que permitan hacerles seguimiento. En términos de cultura organizacional, es especialmente importante avanzar al incluir en la organización buenas prácticas que le permitan al personal distribuir equitativamente y de forma cómoda sus actividades. Con esta flexibilidad laboral se pretende equiparar los roles entre hombres y mujeres, y quitar la carga desproporcionada que llevan las mujeres en el cuidado de su hogar y de sus hijos u otros dependientes. Así, las mujeres pueden llevar una vida plena sin sacrificar su profesión ni su vida personal.

*Aquí va grafica No. 7  
Titulo: PORCENTAJE ALCANZADO EN LOS CAPÍTULOS SEGÚN ORIGEN  
Animación: Ref. Con animación monedas*

* Las organizaciones de origen nacional aún tienen grandes deficiencias en términos de Gestión de objetivos y Cultura organizacional. El mayor reto que enfrentan es el de empezar formalizar sus esfuerzos para transformar la realidad de inequidad existente en el país desde el interior de las organizaciones y su cultura. Esto solo se puede lograr planteando unas metas claras y tomando acción para cumplirlas

|  |
| --- |
| RESULTADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA |

*Aquí va grafica No. 8:*

*Título: ACTIVIDAD ECONÓMICA, PUNTAJE RANKING\**Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

Los sectores de Productos alimenticios y bebidas, Salud y Servicios financieros actualmente marcan la pauta en Colombia, estando a la cabeza grandes multinacionales como Diageo, Pfizer y Citibank. Por otro lado, los sectores más inequitativos son el de Transporte y Agropecuario. Estos sectores han sido tradicionalmente dominados por el género masculino, y en ellos continúa presente el fenómeno de segregación horizontal. Este fenómeno ocurre cuando las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones que tienen relación con los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han atribuido. Así pues, no es común encontrar mujeres manejando un camión o cargo del mantenimiento de los buses, aunque no haya ninguna cuestión física que lo impida.

A continuación, se presentan los principales hallazgos por capítulo.

|  |
| --- |
| GESTIÓN DE OBJETIVOS |

* Aunque en el 80,9% de los casos las organizaciones miden cuántos hombres y mujeres tienen contrato laboral, se identificó que en promedio el 44,5% de las organizaciones no diferencian por género información clave como ascensos, capacitaciones, rotación de personal y personal de alto potencial. Esto quiere decir que las organizaciones desconocen dónde están las barreras de crecimiento profesional para las mujeres e imposibilita identificar objetivamente si existe trato inequitativo en alguna de esas variables.
* Aunque más del 50% de las organizaciones han planteado objetivos dirigidos hacia su personal interno con el fin de fomentar la equidad de género y/o diversidad, un 45% de las organizaciones tienen el reto de articular la equidad de género y diversidad a sus objetivos organizacionales. Asimismo, es importante extender la equidad de género como valor compartido en toda la cadena de valor al tener en cuenta objetivos que se asocien a otros actores.

*Aquí va grafica No. 8\_1  
Título: ¿LA ORGANIZACIÓN INVIERTE UN PORCENTAJE DE SU PRESUPUESTO EN LAS GESTIONES LIGADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD?  
Animación: Ref. Con animación monedas*

* No todas las organizaciones que tienen objetivos que fomentan equidad de género a nivel interno hacen seguimiento a los mismos. Tan solo el 33,6% de las organizaciones efectivamente tienen indicadores que permiten evaluar si los objetivos planteados se están alcanzando. Es clave medir los objetivos que se plantean para poder conocer en cuales no se está alcanzando el desempeño esperado y así realizar acciones dirigidas que permitan mejorarlos.

*Aquí va grafica No. 8\_2  
Título: RELACIÓN EMPRESAS CON OBJETIVOS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EMPRESAS QUE LOS MIDEN  
Animación – Ref. AMBITO AMBIENTAL/ECOEFICIENCIA OPERACIONAL La primera animación*

El indicador más utilizado por las organizaciones es el de rotación de mujeres, mientras que al que menos se le presta atención es al número de contrataciones a proveedores inclusivos.

* Una política de equidad de género y/o diversidad es el lineamiento principal de toda organización para prevenir la discriminación de todo tipo, promover la igualdad de oportunidades y lograr que todos los procesos y cultura de la empresa estén abiertos a la diversidad y dispuestos a eliminar los sesgos que puedan existir. Se recalca que plantear una política de este tipo requiere un esfuerzo consciente para plasmar los lineamientos bajo los cuales se espera cumplir los objetivos en equidad de género, con el fin de disminuir el trato discriminatorio por dentro y fuera de la organización.

*Aquí va grafica No. 9:  
Titulo: PRESENCIA DE UNA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

* El 90% de las organizaciones que reportan tener una política de equidad de género incluyen la no discriminación por orientación sexual y/o identidad de género. De otro modo, son pocas las organizaciones que incluyen la no discriminación por orientación sexual en algún lineamiento/documento organizacional.
* **Mientras que 2 de cada 3 empresas de origen transnacional tiene una política de equidad de género y/o diversidad, en el caso de empresas de origen nacional cerca de 1 de cada 3 organizaciones cuenta con ésta.** Patrones como este e incluso más agudos, donde las empresas de origen transnacional cumplen en más del 66,6% con lineamientos y prácticas dirigidas a lograr equidad de género, mientras que las empresas nacionales logran un cumplimiento menor al 33,3%, son comunes.
* Mientras el 75% de las empresas de origen transnacional reporta haber invertido un porcentaje de su presupuesto en las gestiones ligadas a la equidad de género, solo el 32,6% de las organizaciones de origen nacional lo ha hecho.
* **Cuando las organizaciones invierten un porcentaje de su presupuesto en las gestiones ligadas a la equidad de género y/o diversidad tienden a ser más equitativas en segundo nivel que cuando no invierten presupuesto.**

*Aquí va grafica No. 10 y 11  
Título: ¿LA ORGANIZACIÓN INVIERTE UN PORCENTAJE DE SU PRESUPUESTO EN LAS GESTIONES LIGADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD?  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Son pocas las organizaciones que realizan acciones encaminadas a alcanzar equidad de género a nivel interno. La acción preferida por las organizaciones son los programas de mentoría para apoyar el desarrollo profesional del personal (38,9%), mientras que la acción menos implementada son las cuotas o metas de género para cargos directivos (18,3%).

*Aquí va grafica No. 12  
Titulo: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REALIZA ACCIONES A NIVEL INTERNO*Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

zAunque la mayoría de las organizaciones no manejan cuotas de género para cargos directivos, aquellas que sí las utilizan tienen juntas directivas más equitativas.

*Aquí va grafica No. 13  
Animación – Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

* Similarmente, son pocas las acciones que realizan las organizaciones encaminadas a promover la equidad de género a nivel externo, con otros grupos de interés. En particular, los actores a los que menos se dirigen acciones asociadas a equidad de género son los proveedores.

*Aquí va grafica No. 14:  
Título: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REALIZA ACCIONES EXTERNAS*Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

|  |
| --- |
| CULTURA ORGANIZACIONAL |

Las prácticas de balance vida-trabajo son aquellas que aseguran mayor flexibilidad para que el/la trabajador/a pueda equilibrar todas sus actividades tanto personales como profesionales sin tener que sacrificar alguna de ellas. Con este tipo de prácticas también se busca que las mujeres no carguen de forma desproporcionada con las tareas asociadas al hogar y a los hijos, por lo que se promueve que dichas tareas sean compartidas con los hombres por igual.

Por lo anterior, la implementación de prácticas de balance vida-trabajo es uno de los factores más importantes para que las mujeres lleguen y permanezcan en posiciones de liderazgo.

*Aquí va grafica No. 15.  
Título: PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS PARA EL BALANCE VIDA-TRABAJO*Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

* Las prácticas más utilizadas por las organizaciones son el otorgamiento de días flexibles para fechas especiales y la licencias para actividades que disponga el personal; sin embargo, este tipo de acciones solo tienen un impacto de corto plazo en la flexibilidad de el/la trabajador/a, pues representan pocos días de flexibilidad, por lo que no aportan sostenibilidad en el largo plazo. Sin embargo, representan un avance para que el personal pueda equilibrar su vida personal con el trabajo.
* Se le debe dar protagonismo a prácticas como horarios flexibles (69,5%), trabajo remoto o a distancia (51,2%), días adicionales para la licencia de paternidad (37,4%) y servicios de guarderías (12,2%). Aunque actualmente son mucho menos utilizados, le permiten tener mayor libertad a los/as trabajadores/as para organizar sus actividades diarias. El trabajo flexible, por ejemplo, mejora el clima laboral dentro de la organización, aumenta el rendimiento de las y los trabajadores, reduce los niveles de ausentismo, no supone un gasto extra y se evidencia un incremento en la satisfacción y motivación del personal.
* Las organizaciones que aportan mayor flexibilidad al personal demuestran ser más equitativas en posiciones de liderazgo:

*Aquí va grafica No. 16:  
Titulo: PRINCIPALES PRACTICAS BALANCE VIDA - TRABAJO EMPRESAS MÁS EQUITATIVAS VS EMPRESAS MENOS EQUITATIVAS EN SEGUNDO NIVEL  
Animación: Ref. Con animación monedas*

La equidad de género también se alcanza desde el lenguaje hablado, escrito y visual que se utiliza al interior de una organización, pues cada palabra e imagen transmite un mensaje que puede ayudar a reforzar estereotipos de género o, por el contrario, desarmarlos y promover roles diversos.

* El lenguaje inclusivo está fuertemente ligado a la existencia de un manual de comunicaciones internas que permita evitar sesgos de género y a su vez incluir a las personas en su diversidad. Mientras que el 88% de las organizaciones que tienen este tipo de manuales utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas, el 85% de las organizaciones que no tienen un manual de comunicaciones no utilizan lenguaje inclusivo, lo que quiere decir que no se incluyen tanto a hombres como a mujeres en todas las comunicaciones visuales y escritas.

*Aquí va grafica No. 17, 18 y 19:  
Titulo: ¿LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON UN MANUAL DE COMUNICACIONES INTERNAS QUE EVITE SESGOS DE GÉNERO?  
Animación: Ref.* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Aún son pocas las organizaciones que cuentan con un protocolo de sanción, prevención y acompañamiento ante casos de hostigamiento sexual o acoso laboral.

*Aquí va grafica No. 20:   
Titulo: ¿LA ORGANIZACIÓN CUENTA CON UN PROTOCOLO ANTE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO LABORAL?*Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

|  |
| --- |
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL |

*Aquí va grafica No. 21 -* *TECHO DE CRISTAL  
Animación – Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

\* para el 2018 en primer nivel (CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, Individuo u órgano de más alto nivel en la organización) se hicieron dos cálculos, en el segundo se tuvieron en cuenta solo las organizaciones que reportaron una única persona en el cargo.

El fenómeno del techo de cristal hace referencia a los obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr ascensos laborales hacia cargos directivos. Aún es bajo el porcentaje de cargos ocupados por mujeres en alta dirección. En Colombia las juntas directivas se componen mayoritariamente por hombres, tan solo el 30,4% de las posiciones las sostienen mujeres. Similarmente, al tener en cuenta las organizaciones que reportaron una única persona en primer nivel (CEO y/o Presidencia o Individuo de más alto nivel en la organización) se observa que estas posiciones las tienen mayoritariamente hombres (80,3%). Esto quiere decir que las mujeres aún se enfrentan a barreras invisibles que les impiden alcanzar los niveles jerárquicos más altos en las organizaciones.

*Aquí va grafica No. 22:  
Titulo: PORCENTAJE DE MUJERES POR SECTOR*Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

|  |
| --- |
| GESTIÓ DE TALENTO |

* Únicamente el 13% de las organizaciones reportan no tener brecha salarial en segundo y tercer nivel. Se considera que una organización no tiene brecha salarial cuando la diferencia del promedio de los salarios entre hombres y mujeres para un nivel es menor al 3%.

*Aquí va grafica No. 23 y 24  
Titulo: BRECHA SALARIAL  
Animación: Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

* La brecha salarial se amplía en los niveles organizacionales más altos. En segundo nivel, en los casos donde la brecha salarial está a favor de los hombres, ellos ganan en promedio 32.5% más que las mujeres. Para este mismo nivel, en los casos donde la brecha salarial está a favor de las mujeres, ellas ganan 22.58% más que los hombres.
* En términos de ascensos y contrataciones, existen preferencias por seleccionar hombres para posiciones de liderazgo. En la siguiente gráfica se puede observar que, mientras que para tercer y cuarto nivel los procesos de ascenso y contrataciones tienden a ser equitativos, en segundo nivel los ascensos y contrataciones son mayoritariamente del sexo masculino (65% y 85,4%).

*Aquí va grafica No. 25:  
Titulo: ASCENSOS DE NIVEL POR GÉNERO  
Animación – Ref. Con animación monedas*

*Aquí va grafica No. 26:  
Titulo: CONTRATACIONES POR NIVEL  
Animación – Ref. Con animación monedas*

* Lo anterior puede deberse a múltiples factores; sin embargo, se identificó que las organizaciones que cuentan con un procedimiento o política documentada que especifique los criterios para llevar a cabo los ascensos del personal de forma clara, objetiva y transparente cierran efectivamente esta brecha de género y son más equitativas.

*Aquí va grafica No. 27:  
Titulo: ASCENSOS A SEGUNDO NIVEL  
Animación – Ref. Con animación monedas*

* Hay mayor acogida de prácticas de reclutamiento y selección por parte de las organizaciones respecto al año 2017. En particular, se observan mayores avances en el porcentaje de organizaciones que utilizan un procedimiento documentado de selección o contrataciones, y en el porcentaje de organizaciones que tienen un panel de entrevistadores diverso (compuesto por hombres y mujeres).

*Aquí va grafica No. 28:  
Titulo: PORCENTAJE DE ORGANIZACIONAS QUE MANEJA PRÁCTICAS RELACIONADAS CON EL PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO*Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

Las organizaciones necesitan empezar a reconocer la existencia de barreras internas en sus trabajadoras y ser parte activa de su eliminación. Las barreras internas son aquellas creencias de la persona asociadas a deficiencias en sus propias habilidades que dificultan en mayor medida el desarrollo profesional.

Se ha identificado que las mujeres tienen competencias menos desarrolladas respecto a los hombres en habilidades como la negociación y el reconocimiento de sus propios logros. Dichas habilidades son tradicionalmente privilegiadas a la hora de seleccionar personal para cargos altos. Por lo anterior, es importante reconocer el potencial de las mujeres para desarrollar habilidades como liderazgo, negociación, y otras asociadas a capacidades específicas de cada puesto

* Son pocas las organizaciones que promueven iniciativas para disminuir las barreras internas que dificultan el liderazgo de las mujeres.

*Aquí va grafica No. 29:  
Título: ORGANIZACIONES QUE TIENEN INICIATIVAS PARA PROMOVER EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES  
Animación: Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

Además, son pocas las organizaciones que, reconociendo la desventaja histórica y cultural que han tenido las personas LGTBI, han tomado acción al implementar medidas documentadas para fomentar la contratación, retención y/o bienestar de este personal.

*Aquí va grafica No. 30:  
Titulo: ¿LA ORGANIZACIÓN HA IMPLEMENTADO MEDIDAS DOCUMENTADAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN, RETENCIÓN Y/O BIENESTAR DE PERSONAS LGBTI?  
Animación: Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

El camino para avanzar en equidad de género también incluye a los hombres. El 34,62% de las organizaciones ha realizado actividades relacionadas con equidad de género que los involucran activamente.

*Aquí va grafica No. 31:  
¿LA ORGANIZACIÓN HA BRINDADO TALLERES O CAPACITACIONES PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO QUE INVOLUCRE ACTIVAMENTE A LOS HOMBRES (NUEVAS MASCULINIDADES O AFINES)?  
Animación: Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITES DE APOYO*

|  |
| --- |
| BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO |

En la sección de Estructura se observó cómo el techo de cristal es una realidad latente en las organizaciones privadas del país. Uno de los grandes retos de las organizaciones en materia de equidad de género es entonces eliminar las barreras del entorno organizacional que le dificultan a las mujeres avanzar profesionalmente. Buenas prácticas que se pueden implementar para alcanzar esta meta son:

*Aquí va grafica No. 32* Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016