# **¿QUE ES EL RANKING PAR?**

# **AGRADECIMIENTOS**

PAR es posible año a año gracias al esfuerzo y apoyo que Aequales ha encontrado en el Colegio de Estudios Superiores en Administración – CESA, en cabeza de Henry Bradford y la Secretaría Distrital de la Mujer, en cabeza de Ángela Anzola de Toro. La dedicación y trabajo duro de las organizaciones aliadas hoy permite posicionar al Ranking PAR como un referente de la equidad de género corporativa en Colombia.

Este ejercicio de corresponsabilidad del sector público y privado propende por reconocer las buenas prácticas para la equidad de género en las organizaciones, el intercambio de conocimientos y con ello, aportar a la garantía del derecho de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. La dinámica de la medición, su crecimiento, y su vocación regional y global nos ha llevado a encontrarnos con todo tipo de organizaciones que con sus aportes han hecho del Ranking el proyecto exitoso que es hoy.

Nuestros más sinceros agradecimientos al Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, la Cámara de Comercio de Bogotá, FTI Consulting, la Cámara de Comercio Hispano Colombiana, Inspyra, Matteria, Andi del Futuro, la Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos – ACIPET, PROCOLOMBIA y ACOPI por ayudarnos a ampliar el alcance del proyecto.

# **INTRODUCCIÓN: EL CASO DE NEGOCIO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

En Colombia la inequidad es una realidad presente en la sociedad y al interior de las organizaciones. En promedio, en el sector privado tan solo el 31,6% de las posiciones de liderazgo (junta directiva, primer nivel y segundo nivel) están siendo ocupadas por mujeres, y la brecha salarial a favor de hombres en el nivel de Gerencias de áreas y equivalentes asciende a 32,47%. A pesar del aparente interés por alcanzar la equidad de género, esta no hace parte de la estrategia de negocio de la gran mayoría de organizaciones, entre otras cosas, porque aún es extensa la desinformación sobre las ventajas competitivas y beneficios que esta trae a la organización. Ahora conocemos que la equidad de género es también un caso de negocio, haciendo a las organizaciones más innovadoras y rentables.

*Acá van los iconos…*

Teniendo lo anterior en cuenta, Aequales en alianza con el Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA, y la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, en su compromiso por propender por la equidad de género, realizó la cuarta versión de PAR: Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones. El ranking es una herramienta gratuita que permite generar líneas base en términos de equidad de género, mediante una medición de las organizaciones públicas y privadas de Perú y Colombia. Esta medición evalúa el desempeño de las organizaciones en cuanto a equidad, premia a las organizaciones que ya promueven prácticas equitativas y sirve de acompañamiento para aquellas interesadas en iniciar su camino a la equidad. Dentro de los elementos más significativos que se evalúan se encuentran: la brecha de género en la estructura organizacional, la brecha salarial y las mejores prácticas organizacionales existentes.

Mediante la realización de PAR, se busca cumplir con los siguientes objetivos:

1. Promover las mejores prácticas organizacionales en equidad de género.
2. Reconocer las barreras que enfrentan las mujeres para ocupar posiciones de liderazgo.
3. Generar consciencia sobre las barreras y oportunidades laborales en Colombia y Perú frente a la equidad de género.
4. Entregar herramientas que permitan desarrollar estrategias encaminadas al equilibrio laboral entre mujeres y hombres.

La equidad de género corporativa se ha venido fundamentando en la forma cómo esta impacta de manera positiva los indicadores de rentabilidad de las organizaciones, mucho se ha dicho sobre los avances y mejoras que tiene la equidad de género sobre las organizaciones, sobre las personas que se emplean en ellas y sobre sus familias. Garantizar el ejercicio de las mujeres al trabajo y, más aún, garantizar que las mujeres lleguen a posiciones de liderazgo es una tarea que se inicia una vez se reconocen todas aquellas barreras que existen al interior de las organizaciones y de nuestra sociedad pero, aunque es un ejercicio necesario, no es suficiente. Más allá de reconocer, hay que medir, y se mide para identificar no solo el tramo recorrido, sino aquel que nos falta por recorrer.

Como cualquier camino, el Camino a la Equidad se recorre con pasos firmes hacia adelante, con la sabiduría de lo aprendido en los pasos precedentes. Cada vez que una organización inicia su Camino a la Equidad, lo inician con ella cientos o miles de mujeres. Si la equidad de género corporativa avanza, avanzan las mujeres y avanza el país. Cada año hacemos un alto en el Camino, evaluamos el avance de las organizaciones y reconocemos aquellas que se encuentran más adelante.

Finalmente, queremos reconocer la disciplina y el esfuerzo que han tenido las organizaciones que han hecho parte del Ranking PAR desde su primera medición en el año 2015 hasta esta cuarta versión. **Gracias 3M, Johnson & Johnson, Citibank, Old Mutual, Grupo Enel y Celistics.**

# **IMPORTANCIA DE MEDIR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES**

En los últimos años en Colombia se ha reconocido que existe un problema de inequidad y que las organizaciones juegan un papel importante a la hora de transformar esa cultura inequitativa. Muchas organizaciones han comenzado a adoptar un discurso que avala la equidad de género, pero, al final, lo que define un avance depende de pocas decisiones que toman las empresas cada día: quién es contratado, quién es capacitado y promovido, qué salario es justo.

De este modo, la equidad de género se alcanza desde distintos frentes, pero para poder reconocer el avance en cada uno de ellos es necesario medirlos. Lo que no se mide no se hace ni se mejora, esto es cierto tanto para la equidad de género, como para cualquier otra área de negocio. Además, lo que no se mide, tampoco es sostenible en el tiempo. Todos los negocios se transforman con el fin de mantener su competitividad en el mercado. En este sentido, de no haber indicadores que permitan hacer seguimiento continuo a las cuestiones ligadas a equidad, el desarrollo de la empresa puede fácilmente dejarlas de lado y deshacer lo avanzado.

Ahora bien ¿cómo puede medirse la equidad de género? Las organizaciones miden el éxito de sus áreas y negocios mediante la rentabilidad, esto es la capacidad de lograr un beneficio económico. Al final, la equidad de género también debe medirse de esta forma, demostrando que equipos gerenciales más diversos y organizaciones con una cultura equitativa resultan también en un beneficio económico y no solamente en un beneficio social.

# **ELABORACIÓN DEL RANKING**

El ranking inicia con la participación voluntaria de las organizaciones para completar un cuestionario que se compone de 50 preguntas (dicotómicas, descriptivas o de selección múltiple). En este cuestionario se evalúan cuatro capítulos, entendidos como áreas fundamentales para la equidad. Estos capítulos son: gestión de objetivos, cultura organizacional, estructura organizacional y gestión del talento.

Posteriormente, las respuestas de todas las organizaciones pasan por un proceso de auditoría que revisa las respuestas ingresadas por las organizaciones y evalúa que los distintos documentos que maneja la empresa (como política de equidad de género y/o diversidad, mecanismos de evaluación de desempeño, tabla de remuneración documentada, etc.) sean válidos para otorgar puntos por su utilización.

Una vez finalizado el proceso de auditoría, se calcula el puntaje obtenido por cada organización. En total los cuatro capítulos suman 1.000 puntos; cada capítulo aporta alguna cantidad de puntos de acuerdo con su importancia para alcanzar la equidad en los distintos aspectos de la organización, según se ilustra a continuación:

*Acá van los iconos…*

Finalmente, del ordenamiento del puntaje total de las empresas participantes se elabora el ranking PAR 2018.