|  |
| --- |
| RESULTADOS GENERALES POR CAPÍTULO |

La participación de las organizaciones en el ranking sigue aumentando. En esta versión participaron 131 organizaciones privadas, representando un aumento del 16% respecto al año anterior.

Aquí va grafica No. 1 - PORCENTAJE ALCANZADO POR CAPÍTULO SECTOR PRIVADO  
Animación – Ref. Animación de monedas

Los resultados 2017 vs 2018 muestran un avance en todos los capítulos evaluados. Los puntajes de cada capítulo han sido los más altos de los últimos 3 años, en especial destaca el aumento en Estructura Organizacional y Gestión del talento. Esto responde tanto a mayores esfuerzos en equidad de género, como se discutirá más adelante, como a un aumento en la participación de organizaciones de origen transnacional.

Se observa un aumento en el porcentaje de organizaciones que tiene una política de equidad de género, mientras que en el año 2017 este porcentaje fue de alrededor de 31,2%, para el año 2018 el porcentaje es de 45,8%. Similarmente, el porcentaje de organizaciones que tienen objetivos que fomentan la equidad de género a nivel interno tuvo un incremento, pasando del 39,45% en 2017 al 55% en 2018.

Incrementó el porcentaje de organizaciones que invierte parte de su presupuesto en gestiones ligadas a equidad de género y/o diversidad:

Aquí va grafica No. 2 - PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES QUE INVIERTE EN EQUIDAD DE GÉNERO Y/O DIVERSIDAD  
Animación – Ref. Ref. Animación de monedas

Aquí va grafica No. 3 - PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE REALIZA ACCIONES ENCAMINADAS A ALCANZAR EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL INTERNO  
Animación – Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

Se mantiene una tendencia decreciente en el porcentaje de organizaciones que implementa acciones internas encaminadas a alcanzar equidad de género. Para el año 2018 ninguna de ellas supera el 40% de acogimiento por parte de las organizaciones. Únicamente los comités de equidad de género tuvieron una tendencia creciente al aumentar en 5,5%.

Aquí va grafica No. 4 - ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS PARA EL BALANCE VIDA-TRABAJO  
Animación – Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

En lo que concierne a aspectos de cultura organizacional, se observa un incremento en la implementación de la mayoría de las prácticas de balance vida – trabajo. Las prácticas en las que se observó mayor acogida respecto al año anterior son: facilidades como gimnasios, servicios de lavandería, etc., que ayudan al personal a gestionar mejor su tiempo, gestión de turnos de trabajo y días adicionales a los otorgados por ley para la licencia de paternidad.

Adicionalmente, se observa un avance de 13,8% en la adecuación de salas de lactancia según lo estipulado por la Ley 1823 de 2017, por la cual las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con más de 50 empleados deben acogerse a la iniciativa Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral. Con la implementación de esta práctica se busca que la lactancia materna no sea un obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres, o un factor que incida en la rotación de mujeres. Se espera aún un incremento significativo de este indicador en los próximos cuatro años.

|  |
| --- |
| TECHO DE CRISTAL |

Aquí va grafica No. 5 - ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS PARA EL BALANCE VIDA-TRABAJO  
Animación – Ref. QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITÉS 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.*

*\*\*Por primera vez en el año 2018se recolectó información sobre personal subcontratado.*

El fenómeno del techo de cristal continúa estando presente en el año 2018; son pocas las mujeres que se encuentran en posiciones de liderazgo, pues los cargos de Gerencia General/Presidencia y Junta directiva continúan siendo dominados por hombres. Al revisar niveles intermedios se encuentra mayor equidad. Inclusive, en esta versión del ranking el tercer, cuarto y quinto nivel dejan una brecha de género inferior al 10% entre hombres y mujeres, convirtiéndolos en niveles jerárquicos equitativos.

Es importante diferenciar equidad de igualdad. La igualdad hace referencia a un trato idéntico, donde se busca darle a todos lo mismo. Por ende, la igualdad busca uniformidad. Sin embargo, al interior de las organizaciones cada persona tiene un conjunto de características sociales, raciales y de género diferentes. Esto último debe ser tenido en cuenta a la hora de gestionar el desarrollo del personal. Así pues, el objetivo es que haya equidad, que según la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), de las Naciones Unidas, se define como:

“la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres". (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) , s.f.)

En este sentido, la equidad reconoce las diferencias que pueden existir en las capacidades y desarrollo entre hombres y mujeres, por lo que un nivel equitativo es aquel donde las diferencias de género existen, pero no son marcadas (<10%).