

¿Cómo impulsar la igualdad de género en las empresas?

GERENCIA. HACER UNA AUDITORÍA INTERNA ES EL PASO CLAVE PARA TENER UN DIAGNÓSTICO Y LUEGO DISEÑAR POLÍTICAS. LA FALTA DE TIEMPO ES EL PRINCIPAL MOTIVO DE EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES

BOGOTÁ

En Colombia las mujeres dedican un promedio de siete horas diarias a labores de limpieza, cuidado del hogar y trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan menos de cuatro horas a las mismas tareas, de acuerdo con el más reciente informe del Dane, publicado en octubre de 2019.

Este panorama, según el mismo estudio, repercute directamente en la disponibilidad que tienen las mujeres para emplearse en labores que sí son pagas y reconocidas, lo que tiene distintos tipos de consecuencias, que van desde tener mayor dificultad para ascender laboralmente en comparación con los hombres, como el hecho de ser más propensas a vivir en la pobreza, pues por cada 100 hombres en esa condición, hay 118 mujeres.

De hecho, se estima que 27,5% de las mujeres en el país no tiene ingresos propios,

Las mujeres son más educadas

Una investigación del Departamento de Economía de la Universidad Jorge Tadeo Lozano de 2018 señala que las mujeres asalariadas tienen un año más de educación (12,16 años en promedio) que los hombres en sus mismas condiciones y, sin embargo, como ya se mencionó, tienden a devengar menos. Así mismo, cabe señalar que en el país la participación de las mujeres en el mercado laboral continúa siendo menor, de 53%, frente a la de los hombres, de 74,6%. Y la tasa de desempleo, de enero a noviembre de 2019, fue en promedio de 13,5% para ellas, 5,3 puntos porcentuales por encima de la de ellos.

mientras que la cifra es de 10,2% para los hombres.

Además, que cuando las mujeres laboran en trabajos remunerados ganan, en promedio, 12% menos que los hombres. Esta brecha es de 36% cuando se trata de trabajos no calificados y de 19% en niveles educativos superiores.

“Aunque la brecha salarial no existe en el sector público, al menos no explícitamente porque existen unos escalafones que lo regulan, esto sí sucede en el privado. Eso responde netamente a temas culturales como la atribución histórica de las labores del hogar a las mujeres. Por eso, las empresas deberían implementar medidas que le quiten peso a las mujeres, como por ejemplo la existencia de guarderías, que fueron obligatorias hasta hace unos años y dieron buenos resultados”, precisó Natalia Moreno, economista de la Universidad Nacional con maestría en estudios de género.

Así, las cosas, según la posición oficial de la ONU, el cuidado debe ser visto como un bien público y como parte de los derechos humanos, lo cual implica “un nuevo paradigma de corresponsabilidad social para el cuidado que requiere de la participación central del Estado, de la responsabilidad de las em-

presas y de los hombres, y políticas activas que permitan liberar de la sobrecarga de trabajo y tiempo a las mujeres”.

En ese orden de ideas, las empresas deben tomar un rol activo en combatir este desequilibrio, que según Mía Perdomo, CEO de la consultora empresarial en asuntos de género, *Aequales*, debe ir más allá del discurso.

“Colombia se siente satisfecha con los resultados que tiene pero las comparaciones se están haciendo con los países que no son, pues aunque el país muestra mejores indicadores que los de otras naciones de Latinoamérica, todavía no tenemos más de un 30% de mujeres en posiciones directivas. Entonces, una cuestión que nos preocupa es que como se está dando una conversación tan amplia sobre el tema de equidad de género, la gente cree que cuando se habla de equidad hay equidad, pero eso no es así. La equidad se logra cuando hay políticas claras, metas específicas e indicadores. Y los resultados son positivos, solo hay que pensar que las mujeres del país tienen a tener mayor nivel educativo que los hombres”, puntualizó Perdomo.

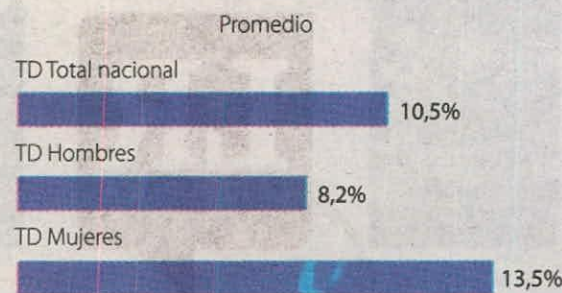
Así las cosas, la directiva señala que el primer paso que deben dar las empresas para buscar la igualdad de género en su entorno es hacer una autoevaluación sobre la estructura organizacional, revisando la proporción de mujeres y hombres que laboran allí, la cultura organizacional y viendo cómo se maneja el balance de la vida personal y el trabajo, las comunicaciones inclusivas y el acoso sexual.

En la gestión de talento humano, se debe revisar si los procesos de reclutamiento tienen

RADIOGRAFÍA LABORAL DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

Tasa de desempleo por sexo

Entre enero y noviembre de 2019



21 de cada 100 mujeres

menores de 28 años que busca trabajo no lo consigue



Tasa global de participación de las mujeres en el mercado laboral

* Últimas cifras disponibles de 2018

| Categoría | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| Sin instrucción escolar | 35,7 | 69,2 |
| Educación técnica, profesional y tecnológica | 80,1 | 93 |
| Cabeceras municipales | 57,2 | 74,2 |
| Centros poblados | 40,7 | 76,1 |

Fuente: Dane / Gráfico: LR-AG

Sigámonos en: www.larepublica.co
Con una colaboración especial de María Claudia Lacouture.

un enfoque equitativo. Además, hay herramientas de medición como el ranking *Par*, que organiza anualmente esta firma consultora, en el que en 2019 participaron 350 empresas locales. Sus inscripciones se abren el 24 de febrero.

ADRIANA CAROLINA LEAL ACOSTA @adrianaleal1320

LABORAL. CAPACITACIÓN CONSTANTE Y CULTURA ORGANIZACIONAL SON CLAVES

¿Cómo atraer y retener talento a

BOGOTÁ

Según el estudio ‘El resurgimiento de la escasez de talento’, desarrollado por *ManpowerGroup*, las tres principales razones por las cuales es difícil encontrar el talento para cubrir ciertas posiciones son: 34% carece de competencias o habilidades duras, 32% carece de aspirantes disponibles y 24% carece de experiencia.

En este sentido, se evidencia una falta de personas capacitadas

que sean líderes y que puedan ocupar los puestos de alta gerencia.

Quienes ocupan un cargo gerencial o decisivo han llegado allí por méritos y por tener una carrera destacable. Sin embargo, estos talentos, por un lado, son muy codiciados y, por el otro, difíciles de reemplazar. Por esto, las empresas deben emplear estrategias para atraer y retener personas con dichas capacidades.

9,3

POR CIENTO FUE LA TASA DE DESEMPLEO EN NOVIEMBRE DE 2019 DE ACUERDO CON CIFRAS DEL DANE.

“Uno de los aspectos más importantes con los que se puede atraer un talento especializado es haber consolidado una buena reputación de la empresa; mostrar una cultura organiza-



El éxito de las compañías tiene un componente fundamental y son los líderes capaces de sacar el máximo potencial de sus equipos.

Brecha salarial

En promedio las mujeres reciben **\$88** por cada \$100 que ganan los hombres, por hacer el mismo trabajo

En niveles educativos bajos

Las mujeres reciben **\$64**

por cada \$100 que ganan los hombres, por hacer el mismo trabajo

En niveles educativos altos

Las mujeres reciben **\$81**

por cada \$100 que ganan los hombres, por hacer el mismo trabajo



Principal problema

Trabajo doméstico y de cuidados diarios no remunerados

Las mujeres destinan 7 y 14 minutos al día

Los hombres destinan menos de 4 horas.



En el mundo las mujeres trabajan

12.500 millones de horas diarias sin remuneración

1 de cada 4 mujeres que trabaja en Colombia, es jefe o empleadora



Melissa Whiting
Vp de género de Philip Morris.



Mía Perdomo
CEO de Aequales

“Para hablar de equidad hay que empezar pagando lo mismo, y en este esfuerzo hay ventajas pues las empresas inclusivas tienden a tener mejores resultados”.

“La gente cree que cuando se habla de equidad hay equidad, pero eso no es así. Esto se logra cuando hay políticas claras, metas e indicadores”.

nivel de alta gerencia?

cional sólida y con valores positivos que los diferencie de la competencia; y demostrar que la comunicación y la relación con los socios, consejo de administración o junta directiva es clara y está alineada con la estrategia que desean ejecutar”, expresó **Ximena Cárdenas Arango**, managing director de Experis.

Otra de las tácticas de retención consiste en retar al empleado, desarrollar sus habilidades

y exponerlo internacionalmente para que pueda escalar en la pirámide jerárquica.

Ahora bien, cuando se habla de retener el talento gerencial se requiere de un poco más de empeño por parte de la organización. Para **Cárdenas**, “hay muchas compañías que pagan posgrados y cursos para que sus directivos puedan seguir aprendiendo.

JOSÉ GONZÁLEZ BELL
jgonzalez@larepublica.com.co

EDUCACIÓN. DESARROLLE UN CRITERIO ACERTADO

Idiomas y arte, entre los estudios que mejoran su competitividad laboral

BOGOTÁ

Si se busca ser más competitivo en el mundo laboral de hoy, la clave para los empresarios o gerentes es aprender a desarrollar un criterio acertado, entrenar la empatía y mejorar en las relaciones humanas a través de nuevas herramientas de estudios.

De acuerdo con **Juan Mario Giraldo**, consultor de estrategia en Upside Consulting, los nuevos prospectos de gerentes más atractivos son aquellos que cuentan con una mente bien ejercitada, con potencial de liderazgo y una pasión genuina por hacer la diferencia. “Lo primero que debe reconocerse es que no existe una habilidad llamada “negocios”, pues lo que comúnmente se conoce bajo esa etiqueta no es más que la manifestación de una causa subyacente en la que un ser humano toma decisiones y expresa preferencias con su billetera”, explicó **Giraldo**.

Es así como los estudios que incluyan arte, humanidades, ciencias sociales e idiomas logran desarrollar la destreza mental necesaria para abrirse de manera acertada a nuevas ideas en un entorno de constante cambio y presión como lo es la oficina.

ESTUDIOS A REALIZAR

Aprender un nuevo idioma siempre será una buena motivación si se busca cerrar algún negocio en el extranjero o tener nuevas ideas en mente. Además de ser un ejercicio de conocimiento, le permitirá relacionarse, pensar antes de hablar y estar a la vanguardia del mundo moderno que demanda más de una lengua.

Entre las alternativas que usted puede elegir se encuentra tomar cursos de inglés, francés o mandarín.

Además de eso, se recomiendan las clases de arte, y es que entre los beneficios que tienen sobresale el desarrollo y emprendimiento de nuevos proyectos que estimulan la competitividad dentro de su empresa. Igualmente, aumentar el lado creativo, el pensamiento conceptual y crítico le ayudarán a pensar por fuera de la caja.

Entre los estudios que usted puede tomar se encuentran los programas artísticos, la maestría en Historia del Arte o estudios a fines como “Artes Liberales”.



Juan Mario Giraldo
Consultor en Upside Consulting

“Con una mente bien ejercitada en empatía, los negocios se facilitan. Los equipos gerenciales logran mediante esta habilidad entender más fácilmente el mundo”.

También puede estudiar la sociedad, ya que sin duda entre las competencias que se buscan en un líder es que este sea capaz de entender el comportamiento humano y su relación con los círculos que los rodean. Fortalecer estas competencias en el trabajo con sus colaboradores y con su público objetivo serán claves para hacer crecer la empresa.

Entre las alternativas que usted puede encontrar se encuentran las maestrías o especializaciones en sociología y psicología o estudios afines.

JOHANA LORDUY
jmunoz@larepublica.com.co

PARA LEER

GERENCIA

Manejo de las emociones en la oficina



El autor define el concepto de inteligencia emocional en el plano laboral y demuestra que quienes alcanzan importantes puestos dentro de una organización poseen un control total de sus emociones. Los lectores se valdrán de tres grandes esferas para mejorar sus capacidades emocionales.

DANIEL COLEMAN / B DE BOLSILLO / PÁGS 480.

| ENERTOTAL S.A. E.S.P. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| TARIFAS SIN CONTRIBUCION PARA CLIENTES REGULADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MERCADO | Nivel de Tensión | Tipo Tarifa | Tarifa Mesonera Horaria | | | | | | | | COMPONENTES DEL CÍ | | | | Mesonera Semilla - CÍES 11/2007 | | | | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1m | 2m | 3m | 4m | A | B | C | D | | | | | |
| MERCADO VALLE | Cm | 11.570 | F1 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| | | | | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | |
| | | | | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | |
| | | | | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | |
| | | | | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 |
| | | | | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 |
| | | | | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 | 129 | 130 | 131 | 132 | 133 | 134 | 135 |
| | | | | 136 | 137 | 138 | 139 | 140 | 141 | 142 | 143 | 144 | 145 | 146 | 147 | 148 | 149 | 150 | 151 | 152 | 153 | 154 | 155 |
| | | | | 156 | 157 | 158 | 159 | 160 | 161 | 162 | 163 | 164 | 165 | 166 | 167 | 168 | 169 | 170 | 171 | 172 | 173 | 174 | 175 |
| | | | | 176 | 177 | 178 | 179 | 180 | 181 | 182 | 183 | 184 | 185 | 186 | 187 | 188 | 189 | 190 | 191 | 192 | 193 | 194 | 195 |
| | | | | 196 | 197 | 198 | 199 | 200 | 201 | 202 | 203 | 204 | 205 | 206 | 207 | 208 | 209 | 210 | 211 | 212 | 213 | 214 | 215 |
| 216 | 217 | 218 | 219 | 220 | 221 | 222 | 223 | 224 | 225 | 226 | 227 | 228 | 229 | 230 | 231 | 232 | 233 | 234 | 235 | | | | |
| 236 | 237 | 238 | 239 | 240 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 246 | 247 | 248 | 249 | 250 | 251 | 252 | 253 | 254 | 255 | | | | |
| 256 | 257 | 258 | 259 | 260 | 261 | 262 | 263 | 264 | 265 | 266 | 267 | 268 | 269 | 270 | 271 | 272 | 273 | 274 | 275 | | | | |
| 276 | 277 | 278 | 279 | 280 | 281 | 282 | 283 | 284 | 285 | 286 | 287 | 288 | 289 | 290 | 291 | 292 | 293 | 294 | 295 | | | | |
| 296 | 297 | 298 | 299 | 300 | 301 | 302 | 303 | 304 | 305 | 306 | 307 | 308 | 309 | 310 | 311 | 312 | 313 | 314 | 315 | | | | |
| 316 | 317 | 318 | 319 | 320 | 321 | 322 | 323 | 324 | 325 | 326 | 327 | 328 | 329 | 330 | 331 | 332 | 333 | 334 | 335 | | | | |
| 336 | 337 | 338 | 339 | 340 | 341 | 342 | 343 | 344 | 345 | 346 | 347 | 348 | 349 | 350 | 351 | 352 | 353 | 354 | 355 | | | | |
| 356 | 357 | 358 | 359 | 360 | 361 | 362 | 363 | 364 | 365 | 366 | 367 | 368 | 369 | 370 | 371 | 372 | 373 | 374 | 375 | | | | |
| 376 | 377 | 378 | 379 | 380 | 381 | 382 | 383 | 384 | 385 | 386 | 387 | 388 | 389 | 390 | 391 | 392 | 393 | 394 | 395 | | | | |
| 396 | 397 | 398 | 399 | 400 | 401 | 402 | 403 | 404 | 405 | 406 | 407 | 408 | 409 | 410 | 411 | 412 | 413 | 414 | 415 | | | | |
| 416 | 417 | 418 | 419 | 420 | 421 | 422 | 423 | 424 | 425 | 426 | 427 | 428 | 429 | 430 | 431 | 432 | 433 | 434 | 435 | | | | |
| 436 | 437 | 438 | 439 | 440 | 441 | 442 | 443 | 444 | 445 | 446 | 447 | 448 | 449 | 450 | 451 | 452 | 453 | 454 | 455 | | | | |
| 456 | 457 | 458 | 459 | 460 | 461 | 462 | 463 | 464 | 465 | 466 | 467 | 468 | 469 | 470 | 471 | 472 | 473 | 474 | 475 | | | | |
| 476 | 477 | 478 | 479 | 480 | 481 | 482 | 483 | 484 | 485 | 486 | 487 | 488 | 489 | 490 | 491 | 492 | 493 | 494 | 495 | | | | |
| 496 | 497 | 498 | 499 | 500 | 501 | 502 | 503 | 504 | 505 | 506 | 507 | 508 | 509 | 510 | 511 | 512 | 513 | 514 | 515 | | | | |
| 516 | 517 | 518 | 519 | 520 | 521 | 522 | 523 | 524 | 525 | 526 | 527 | 528 | 529 | 530 | 531 | 532 | 533 | 534 | 535 | | | | |
| 536 | 537 | 538 | 539 | 540 | 541 | 542 | 543 | 544 | 545 | 546 | 547 | 548 | 549 | 550 | 551 | 552 | 553 | 554 | 555 | | | | |
| 556 | 557 | 558 | 559 | 560 | 561 | 562 | 563 | 564 | 565 | 566 | 567 | 568 | 569 | 570 | 571 | 572 | 573 | 574 | 575 | | | | |
| 576 | 577 | 578 | 579 | 580 | 581 | 582 | 583 | 584 | 585 | 586 | 587 | 588 | 589 | 590 | 591 | 592 | 593 | 594 | 595 | | | | |
| 596 | 597 | 598 | 599 | 600 | 601 | 602 | 603 | 604 | 605 | 606 | 607 | 608 | 609 | 610 | 611 | 612 | 613 | 614 | 615 | | | | |
| 616 | 617 | 618 | 619 | 620 | 621 | 622 | 623 | 624 | 625 | 626 | 627 | 628 | 629 | 630 | 631 | 632 | 633 | 634 | 635 | | | | |
| 636 | 637 | 638 | 639 | 640 | 641 | 642 | 643 | 644 | 645 | 646 | 647 | 648 | 649 | 650 | 651 | 652 | 653 | 654 | 655 | | | | |
| 656 | 657 | 658 | 659 | 660 | 661 | 662 | 663 | 664 | 665 | 666 | 667 | 668 | 669 | 670 | 671 | 672 | 673 | 674 | 675 | | | | |
| 676 | 677 | 678 | 679 | 680 | 681 | 682 | 683 | 684 | 685 | 686 | 687 | 688 | 689 | 690 | 691 | 692 | 693 | 694 | 695 | | | | |
| 696 | 697 | 698 | 699 | 700 | 701 | 702 | 703 | 704 | 705 | 706 | 707 | 708 | 709 | 710 | 711 | 712 | 713 | 714 | 715 | | | | |
| 716 | 717 | 718 | 719 | 720 | 721 | 722 | 723 | 724 | 725 | 726 | 727 | 728 | 729 | 730 | 731 | 732 | 733 | 734 | 735 | | | | |
| 736 | 737 | 738 | 739 | 740 | 741 | 742 | 743 | 744 | 745 | 746 | 747 | 748 | 749 | 750 | 751 | 752 | 753 | 754 | 755 | | | | |
| 756 | 757 | 758 | 759 | 760 | 761 | 762 | 763 | 764 | 765 | 766 | 767 | 768 | 769 | 770 | 771 | 772 | 773 | 774 | 775 | | | | |
| 776 | 777 | 778 | 779 | 780 | 781 | 782 | 783 | 784 | 785 | 786 | 787 | 788 | 789 | 790 | 791 | 792 | 793 | 794 | 795 | | | | |
| 796 | 797 | 798 | 799 | 800 | 801 | 802 | 803 | 804 | 805 | 806 | 807 | 808 | 809 | 810 | 811 | 812 | 813 | 814 | 815 | | | | |
| 816 | 817 | 818 | 819 | 820 | 821 | 822 | 823 | 824 | 825 | 826 | 827 | 828 | 829 | 830 | 831 | 832 | 833 | 834 | 835 | | | | |
| 836 | 837 | 838 | 839 | 840 | 841 | 842 | 843 | 844 | 845 | 846 | 847 | 848 | 849 | 850 | 851 | 852 | 853 | 854 | 855 | | | | |
| 856 | 857 | 858 | 859 | 860 | 861 | 862 | 863 | 864 | 865 | 866 | 867 | 868 | 869 | 870 | 871 | 872 | 873 | 874 | 875 | | | | |
| 876 | 877 | 878 | 879 | 880 | 881 | 882 | 883 | 884 | 885 | 886 | 887 | 888 | 889 | 890 | 891 | 892 | 893 | 894 | 895 | | | | |
| 896 | 897 | 898 | 899 | 900 | 901 | 902 | 903 | 904 | 905 | 906 | 907 | 908 | 909 | 910 | 911 | 912 | 913 | 914 | 915 | | | | |
| 916 | 917 | 918 | 919 | 920 | 921 | 922 | 923 | | | | | | | | | | | | | | | | |