



Políticas de promoción y desarrollo



POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



PRINCIPIO NÚMERO 2:

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



Pacto Global
Red Colombia



POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Uno de los mayores retos en materia de igualdad de género en el Sector Privado es aumentar el número de mujeres en posiciones de liderazgo. Es un indicador importante para medir la brecha de participación económica de las mujeres por parte del Foro Económico Mundial (WEF), es una de las tres acciones estratégicas que promueve la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Colombia, y es una de las acciones que contempla el Principio WEPs número 2, dentro de este llamado comprensivo a adoptar políticas de igualdad y no discriminación dentro de las empresas.

Romper el techo de cristal tiene sus beneficios. Los estudios que respaldan el caso de negocio de la igualdad de género en las empresas aseguran que aquellas que tienen mayor liderazgo femenino tienen mejor desempeño y son más rentables y atraen mucho más la inversión que aquellas que no muestran esta diversidad en los cargos directivos (IDB, 2019; McKinsey, 2017).

Ser una de las empresas que se benefician de estas ventajas competitivas de la igualdad implica un compromiso con generar y mantener un pool de talento femenino calificado para poder asumir estos cargos, para lo cual es necesario invertir en el desarrollo de su talento. La capacitación y promoción activa de las mujeres calificadas fomenta el alcance de su máximo

potencial como empleadas dentro de las empresas, lo que a su vez conduce a obtener mejores resultados, incluyendo impactos positivos en la productividad, la eficacia organizacional, la innovación y el liderazgo.

Estas son algunas de las preguntas iniciales que podrían orientar el diagnóstico para la formulación de planes de formación y desarrollo que permita generar ese pool de talento femenino calificado:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

DE LOS PRINCIPIOS A LA PRÁCTICA



Promoción y desarrollo

- ¿Cómo se detectan las necesidades de formación y capacitación del personal?
- ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han obtenido aportes, becas o subsidios para la formación y la capacitación?
- ¿Qué medidas se han adoptado para evitar la no asistencia de mujeres a las formaciones?
- ¿El proceso de promoción en la empresa es cerrado, en el que la dirección de la empresa propone a la persona mas adecuada para el puesto? o es abierto y se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción?
- ¿La empresa cuenta con historias de éxito o "role models", o mentorías sobre casos de éxito en materia de desarrollo y promociones de las mujeres?

De acuerdo con los estándares que promueven los WEPs, para que la política de desarrollo y promociones cumpla eficazmente con el objetivo, debe ser un compromiso integrado en la política corporativa principal, mediante el cual se adopten medidas específicas para generar oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, tanto en la parte baja y media de la escala profesional, como en la parte alta.

Estas medidas deberán contemplar el ofrecimiento de programas de tutoría, entrenamiento en liderazgo, acceso a redes profesionales (internas y/o externas), y cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas, todo ello con un apoyo específico para las mujeres. Estos programas deberán estar dirigidos a desarrollar talentos, en especial, para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.

Es muy importante que las empresas establezcan medidas para garantizar que estos programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que tengan en cuenta las responsabilidades familiares tanto de las mujeres como de los hombres, de modo que la limitación de tiempos no se convierta en una barrera para participar. La implementación de estas medidas debe venir

también acompañada del diseño de indicadores de cumplimiento y medición, como por ejemplo el número promedio de horas de formación y el número total del personal promovido en el último año, ambas cifras desglosadas por sexo y nivel del cargo; y el número total de mujeres y hombres en puestos de máximo nivel gerencial y directivos.

La adopción de medidas de promoción y desarrollo por parte de las empresas, además de generar un impacto positivo en el clima laboral, aumentar la retención del talento, y traducirse en ventajas competitivas en el mercado, son una contribución clara al cumplimiento del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas; y en tanto apunta al cierre de las brechas, son un aporte importante al crecimiento económico global.

POLÍTICAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO EN LA PRÁCTICA

En el año 2018 el *Indice Bloomberg* sobre Igualdad de Género reconoció a la empresa Telefónica por su compromiso con la diversidad, y resaltó en particular el diseño y puesta en marcha de un programa de desarrollo dirigido a mujeres en mandos medios con amplio potencial llamado "*Women in Leadership*". Este programa tenía como objetivo brindar formación para superar desafíos específicos que enfrentaban las mujeres, impulsar la carrera profesional de las mujeres más talentosas de la empresa, reforzando las habilidades y competencias necesarias para asumir con éxito las oportunidades y los desafíos que enfrentarían en puestos directivos.

En concreto el programa desarrolló un curso de cinco meses, en inglés y en español, compuesto por cuatro meses de trabajo mediante una plataforma digital y una semana en las instalaciones residenciales de Telefónica Universitas. Por medio de sesiones de plenaria y reuniones de coaching fomentaban espacios de discusión seguros y fiables, en los que se compartían retos, dudas, las principales barreras que solían afrontar en esa etapa de su vida profesional y cómo superarlas con éxito. El programa habría sido implementado en todos los países en los que tiene presencia a empresa ([Telefónica, 2018](#)).

LECTURA RECOMENDADA

Sobre políticas de formación y desarrollo, les recomendamos consultar el documento "*Women in business management gaining momentum, global report, (2015)*", de la Organización Internacional del Trabajo.

[Descargar](#)