

## CÓMO SABER SI DE VERDAD TIENE UNA POLÍTICA DE IGUALDAD EN SU EMPRESA

### 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.



*“La recuperación tras la pandemia es nuestra oportunidad para dejar atrás generaciones de exclusión y desigualdades. Ya sea al mando de un país, de una empresa o de un movimiento popular, las mujeres están haciendo contribuciones que van en beneficio de todos e impulsan los progresos hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es hora de construir un futuro de igualdad. Es trabajo de todos, y va en beneficio de todos”.*  
*António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, 2021*

Hoy en día, los beneficios de negocio que trae la igualdad son prácticamente indiscutibles. Cada vez se da mayor visibilidad al hecho de que las empresas que invierten con criterio de equidad e igualdad, reducen los riesgos de volatilidad de su capital, incrementan su margen de ganancia y aumentan el retorno de su capital invertido, además de reducir la pérdida de talento, al tener ambientes idóneos para la permanencia del personal. Muestra de esto, es que las grandes compañías de inversiones tienen en cuenta este factor, a la hora de evaluar los diferentes proyectos que buscan financiación.

Según la información con que se cuenta de la Comunidad de Empresas WEPs en Colombia, muchas de ellas han implementado diversas prácticas en esta materia para avanzar en la agenda por la igualdad. Gran parte de ellas están orientadas a trabajar por mejorar el lugar de trabajo, particularmente enfocadas en lograr un mayor número de mujeres en posiciones de liderazgo; algunas empresas han priorizado superar los límites legales para ofrecer mejores garantías a los padres en su licencia natal y post natal; también se han preocupado

por implementar medidas para promover la corresponsabilidad en el cuidado; y, especialmente en el contexto actual, han trabajado en la adaptación de sus políticas laborales al impacto que ha tenido la pandemia particularmente en las mujeres.

Un pequeño número de empresas han avanzado en acciones orientadas a incorporar una perspectiva de género en su relación con el mercado. Por una parte, han decidido orientar sus comunicaciones hacia la transformación cultural; algunas han aprovechado la oportunidad de entender el mercado de las mujeres y han diseñado productos y servicios que respondan a sus necesidades, especialmente en el sector bancario y de seguros; y otras están evaluando empezar a trabajar con la promoción de políticas de equidad en su cadena de valor. Finalmente, algunas empresas han manifestado su interés en trabajar en su relación con la comunidad, generando programas de responsabilidad social empresarial con impacto en las mujeres rurales.

Ahora bien, de acuerdo con los resultados consolidados por región que arroja la [Herramienta de Análisis de Brechas de Género](#), con corte a 2020, del total de empresas en Colombia que la han aplicado, el 58% manifiesta tener una política general de igualdad y no discriminación. Sin embargo, solo el 33% dice tener una estrategia de igualdad de género en toda la organización, y de ese porcentaje, solo un 28% reporta incluir en ella, metas y objetivos medibles y con plazos determinados.

Es decir que, de acuerdo con reportes cualitativos, todas las empresas de la Comunidad WEPs en Colombia están avanzando para lograr resultados en el empoderamiento económico de las mujeres. Sin embargo, teniendo en cuenta la tendencia de las cifras mencionadas, resultaría importante revisar si esas acciones que están implementando las empresas, están articuladas y orientadas a un objetivo futuro claro y definido; si como meta global, están apuntando a lograr la igualdad tanto en el lugar de trabajo, como en el mercado, y la comunidad; o si sus colaboradores/as o sus grupos de interés conocen ese norte hacia el cual están caminando.

La pregunta central que cabría hacerse es **¿su empresa está avanzando en la implementación de acciones que reportan beneficios a la igualdad de género, o tiene verdaderamente una política y una estrategia para contribuir al empoderamiento económico de las mujeres?**. En este boletín le queremos contar en breve, qué es necesario evaluar para contestar esta pregunta acertadamente.

Primero, hay que pensar en la política como algo concreto y verificable. Lo mínimo, es contar con un documento escrito que contenga una justificación, unos objetivos y algunas medidas generales para lograrlos. Lo ideal es que, preferiblemente, sea concebida como una política autónoma, con la igualdad de género como un objetivo independiente; de lo contrario, también puede reconocerse cuando hace parte de otras políticas como diversidad, inclusión o sostenibilidad. Finalmente, hay tres acciones esenciales para lograr concretar una política de igualdad: comunicarla con sus colaboradores/as, socializarla con sus grupos de interés, y hacerla disponible y accesible de alguna manera para ser de público conocimiento.

Segundo, una política ideal cuenta con mecanismos confidenciales y operacionales de reclamo y resolución, a cargo de una tercera parte independiente, y está acompañada con espacios de formación sobre los conceptos de igualdad de género y estereotipos o sesgos inconscientes y medidas para identificarlos y superarlos.

Tercero, una política concebida adecuadamente, cuenta con el respaldo de un sistema que recopile y analice datos desglosados por sexo sobre incidentes de discriminación (relacionados con sexo o género) y las medidas correctivas asumidas. La forma más transparente de implementación implica el reporte de los resultados que se registran a la junta directiva, incluso a sus grupos de interés.

Todos los estándares mencionados encuentran fundamento tanto en el desarrollo del alcance y contenido de los Principios WEPs, como en la [Herramienta de Análisis de Brechas de Género](#). No cumplir a cabalidad con todos los aspectos mencionados anteriormente no necesariamente implica un diseño inadecuado de la política, pero si le pueden orientar en cómo tener la política ideal, que promueva acciones afirmativas que permitan que efectivamente más mujeres se postulen y permanezcan en cargos directivos, así como en cargos tradicionalmente ejercidos por hombres, y que también cubra acciones para cerrar brechas de género en el ámbito del mercado y la comunidad.

Si usted quiere revisar su política, tener una asesoría para encontrar oportunidades de mejora en el desarrollo de la misma, y contar con recomendaciones puntuales sobre cómo fortalecer tanto su diseño, como su implementación, a través del Fondo WEPs puede encontrar alternativas para invertir en esos procesos de acompañamiento. Puede encontrar más información sobre este mecanismo [aquí](#).

## **BUENAS PRÁCTICAS**

En el mes de septiembre del año pasado, el Secretariado de WEPs a nivel global destacó como buena práctica el diseño y elaboración de la Política de Igualdad de *Poste Italiane*, una empresa destacada en tejido social y económico de Italia. Con más de la mitad de su fuerza laboral compuesta por mujeres, la firma ve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como prioridades que comienzan desde la junta directiva.

En febrero de 2020, la empresa adoptó una política de diversidad e inclusión, mediante la cual formalizó el compromiso de la empresa de promover la diversidad en toda la organización, con un capítulo especial en el que describe cómo la empresa promoverá la igualdad de género y mejorará el empoderamiento de las mujeres. *Poste Italiane* se comprometió mediante su política a superar los estereotipos, la discriminación y los prejuicios, con el objetivo de crear un entorno en el que cada individuo pueda desarrollar su potencial.

La política se elaboró de conformidad con las normas internacionales, incluidos los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. También se basa en el código de ética y la política de protección de los derechos humanos de la empresa para informar sus principios fundamentales.

Vea más sobre el caso de *Poste Italiane* [acá](#).

## LECTURAS SUGERIDAS

Sobre el tema de diseño de políticas de igualdad y no discriminación, recomendamos consultar [acá](#) el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad, adoptada en el 2007 por parte del Consejo de Administración de la entidad. Si bien la denominación alude a un “Plan de Acción” su contenido específico es la definición de la Política de Igualdad de la Organización para ser implementada a nivel interno con sus colaboradores/as y sus grupos de interés.

## NOTICIAS PARA LA COMUNIDAD WEPS COLOMBIA

Queremos aprovechar este boletín para informarles que la entidad Promotora de SCORE “Alianzas para el Desarrollo”, lanzó su curso sobre igualdad de género para empresas, denominado “Sencillo pero poderoso”. Pueden encontrar más información sobre el curso en [acá](#) y sobre alianzas por el desarrollo [acá](#). El curso 100% virtual y está basado en el Modelo de Igualdad de Género SCORE (MIG SCORE) de la OIT.