

Iniciativa de Paridad de Género de Colombia

Avanzando la igualdad de género para una comunidad empresarial más productiva

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) busca cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo, estableciendo acciones concretas para el sector público y privado. Las empresas que se adhieren a la IPG llevan a cabo procesos de mejora que les permiten posicionarse como líderes en gestión inclusiva de talento humano, forman parte de una red de empresas líderes a nivel regional en diversidad e inclusión y conocen las mejores prácticas en igualdad de género.

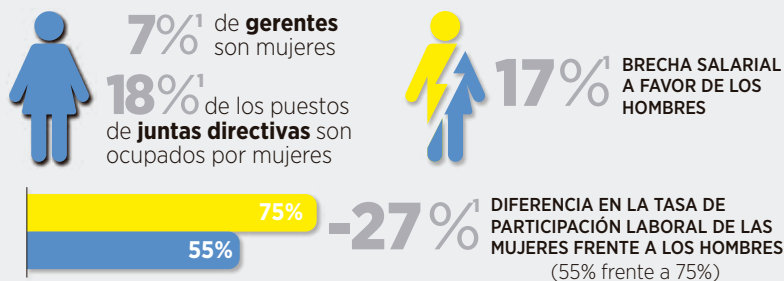


LA IPG EN CIFRAS

- IPG en operación
- IPG en construcción

COLOMBIA se suma a **3 países** en América Latina que han lanzado la **IPG** (Chile, Argentina y Panamá)

¿POR QUÉ UNA IPG EN COLOMBIA?



BENEFICIOS DE INCLUIR A MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

MAYORES RENDIMIENTOS FINANCIEROS A LA EMPRESA²

MAYOR RETORNO SOBRE LO INVERTIDO EN INNOVACIÓN³

MAYOR SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y MEJOR RETENCIÓN DEL PERSONAL⁴

+130 ↑

Como resultado de su adhesión a la IPG, más de **130 empresas en Chile** tienen un plan de acción para potenciar a las mujeres líderes de sus instituciones y alcanzar la igualdad de género.

COMPROMISOS QUE ADQUIERE LA EMPRESA AL PARTICIPAR EN LA IPG

- 1 Participar en una encuesta que servirá como línea de base para evaluar el progreso de la IPG.
- 2 Implementar algunas de las medidas que la IPG recomienda para el sector privado en al menos uno de los tres temas de la IPG: participación laboral, liderazgo e igualdad salarial
- 3 Reportar anualmente por tres años los datos sobre fuerza laboral para medir el progreso de la IPG.

Invitamos a su empresa a hacer parte del cambio

Para más información contacte a: contacto@iniciativaparidadgenerocolombia.co

1. Diagnóstico elaborado por Marcela Meléndez y Aequales para la Iniciativa de Paridad de Género. 2019.
 2. McKinsey. 2013. *Why women matter: A Latin American Perspective*.
 3. Lorenzo, R. et al. 2017. *The Mix that Matter. Innovation through Diversity*. Boston Consulting Group.
 4. Ali, M., et al. 2010. *The impact of gender diversity on turnover: the moderating effect of human resource policies and practices*. Academy of Management.

Iniciativa de Paridad de Género

¿Qué gana la empresa al adoptar prácticas corporativas que promueven la igualdad de género?

LAS EMPRESAS LIDERADAS POR EQUIPOS MEJOR BALANCEADOS TIENDEN A TENER:

EQUIPOS DE TRABAJO MÁS EFECTIVOS

Equipos con un balance de género (no menor de 40% ni mayor de 60% de representación de cada sexo) están relacionados con:⁵

↑23%
PROBABILIDAD
INCREMENTOS
EN RENTABILIDAD

MAYOR
RETENCIÓN

NIVEL MÁS ALTO
DE SATISFACCIÓN
DE CLIENTES

MEJOR
RECONOCIMIENTO
DE MARCA

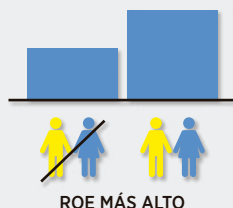
MEJORES ESTRATEGIAS
PARA RESOLVER
PROBLEMAS DIFÍCILES

INTELIGENCIA
COLECTIVA
MÁS ALTA

MEJOR DESEMPEÑO

Más mujeres gerentes y/o en juntas directivas está asociado a:

+44%¹ ROE



+30 PUNTOS
PORCENTUALES



MÁS INNOVACIÓN

Equipos más diversos están asociados con:



El desempeño en innovación aumenta significativamente cuando **MÁS DEL 20%** de mujeres ocupan cargos directivos

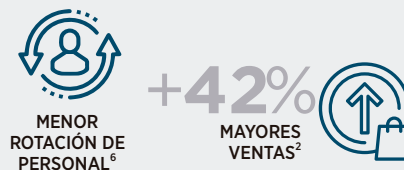
>40% = **34%**

<5% = **25%**

Ingresos por innovación suelen ser **más altos** cuando hay más mujeres gerentes⁴

MAYOR SATISFACCIÓN PERSONAL

Los ambientes organizacionales inclusivos están asociados con:



MEJOR COMPRENSIÓN DE LAS PREFERENCIAS DE LOS CONSUMIDORES

Los ambientes organizacionales inclusivos están asociados con:

Las mujeres controlan el **64%** del gasto global⁷

Más empleadas en la empresa facilita el entendimiento de los patrones de gasto⁸

1. McKinsey. 2013. *Why women matter: A Latin American Perspective*.

2. Christiansen, L. et al. 2016. Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe. IMF.

3. Seierstad, C. et al. 2015. Increasing the Number of Women on Boards: The Role of Actors and Processes. *Journal of Business Ethics*, 1-27.

4. Lorenzo, R. et al. 2017. *The Mix that Matter. Innovation through Diversity*. Boston Consulting Group.

5. Sodexo (2018). Sodexo gender balance study. Sodexo Operations LLC.

6. Ali, M., et al. 2010. The impact of gender diversity on turnover: the moderating effect of human resource policies and practices. *Academy of Management*.

7. Catalyst (2018). Quick Take: Buying Power, Datos de 2013.

8. Erica Hersh. 2016. *Why Diversity Matters: Women on Boards of Directors*.