

ANÁLISIS DE DOS MÉTODOS DE MEDICIÓN EQUIDAD DE GÉNERO, APLICADOS EN LATINOAMÉRICA; BENEFICIOS QUE OBTIENEN LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS.

Analysis of two methods of measuring gender equity, applied in Latin America; benefits that organizations and companies get.; Benefits obtained by organizations and companies

Fernanda Y. Ramírez^{1,2}

1 DIUC, Universidad de Cuenca, fernanda.ramireza@ucuenca.edu.ec

2 Organización Manos Solidarias, manossolidarias@gmail.com

Recibido: 31-03-2011. Aceptado después de revisión: 11-10-2011

Resumen: Este es una revisión de dos metodologías aplicadas en Latinoamérica, y que pueden ser beneficiosas en las organizaciones y empresas de medición de equidad de género, pudiendo ser aplicadas en nuestro contexto. Se revisó el marco legal y las políticas públicas, para que la equidad de Género en las organizaciones deje de ser meramente declarativa y se vuelva efectiva en acortar la brecha que existe entre hombres y mujeres. Además, se aborda la equidad de género, desde su formación educativa, se sabe que mujeres y hombres en igualdad de condiciones se preparan, sin embargo, no existe una equidad en la participación laboral, ni en igual condiciones. Finalmente se quiere evidenciar las bondades en términos de productividad, que tiene la implementación, medición y planes de acción de equidad de género para las empresas y organizaciones al mejorar el clima laboral y la promoción de empresas con equidad de género.

Palabras claves: Género, Empresas, Industria, Beneficios, Productividad.

Abstract: This is a review of the two methodologies applied in Latin America, that can be beneficial in the organizations and companies that measure gender equity, and could be applied in or context This document also analyzed the legal framework and public policies, to gender equality in the organizations is no longer merely declaratory and becomes effective in bridging the gap between men and women. In addition, it addresses gender equity since education, it is known that women and men has equal terms to prepared, however, there is no equity in laboral participation and same conditions. Finally, show the benefits in terms of productivity, which has the implementation of measures and plans of gender equity for companies and organizations by improving the work climate and the publicity of companies with gender equity.

Keywords: Gender, Enterprises, Industries, Benefits, Productivity.

1. Introducción

1.1 Género y Equidad

El concepto de género hace referencia a los atributos, expectativas y normas sociales, de conducta y culturales asociados al hecho de ser mujer u hombre [1], por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad [2], los atributos socioculturales muestran que la sociedad aplica un rol distinto a mujeres y hombres, creando una inequidad manifiesta en sus relaciones entre sí y en la interacción con los demás [3], un mecanismo dicotomizador, que asigna lugares y funciones diferentes y jerarquizadas entre hombres y mujeres, que mantiene y reproduce las desigualdades en el mundo del trabajo [4].

Equidad de género 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 [2]. El desarrollo de las capacidades de las mujeres y su disfrute de los derechos de forma independiente [5]. La equidad de género es un concepto complejo y multidimensional, así como un tema controversial en la normativa y política, sin embargo en términos generales es equidad de los recursos, dignidad e integridad entre mujeres y hombres [4]. Alcanzar la equidad de género, requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres [2], las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser analizadas por sus derechos; la inequidad de género es una problemática multidimensional, compleja y estructural, que se genera y reproduce en múltiples niveles y ámbitos: a nivel micro, meso y macrosocial, desde lo subjetivo, las relaciones interpersonales, las estructuras sociales, laborales, económicas, políticas y normativas, y que cuenta con una dimensión material pero también se enraza fuertemente en estereotipos sociales, valores y subjetividades [7], las normas y valores culturales sitúan a la mujer en posición inferior y vulnerable respecto al hombre en la región latinoamericana, existiendo situaciones extremas (poblaciones indígenas, zonas rurales, etc.) [11]. Uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU es: “Lograr la equidad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” y si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la equidad de género, las mujeres siguen sufriendo discriminación en todos los lugares del mundo [8]. La literatura feminista ha identificado paradigmas de comprensión de la equidad de género y de las rutas de cambio hacia ella, centrada en la igualdad de trato y de oportunidades, lo que se aplica especialmente en los campos masculinizados en los que se incorporan las mujeres, manteniendo el estándar previo; la igualdad como un reconocimiento de las diferencias, más preocupada por garantizar una valoración equivalente y justa de contribuciones que pueden ser diferentes; y la igualdad como la transformación de las prácticas y estándares de género para ambos sexos [7].

¿Cuál debería ser la dirección del propósito de la equidad de género?, en tres grandes enfoques: i) equidad a través de la igualdad (igualdad de oportunidades o trato igualitario), ii) igual valoración de la diferencia (programas especiales, medidas afirmativas), y iii) la transformación de género, prácticas y estándares de evaluación con énfasis en que las mujeres se conviertan en igual con los hombres [6].

1.2 Equidad de Género Laboral

La necesidad de crear más y mejores empleos, y la extensión de la protección social, significa que la equidad de género debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los

déficits de trabajo digno y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación [8].

Al finalizar la década de los cincuenta y comenzar la de los sesenta, hubo más presencia, en el mercado laboral de trabajo de los países de Europa, y en Estados Unidos, debido a la teoría capitalista, que aumentó el trabajo laboral femenino [7]. Los últimos cincuenta años los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil han desplegado esfuerzos a fin de formular y aplicar políticas capaces de crear un “terreno de juego” más justo y equilibrado para las mujeres y los hombres [1]. Las estadísticas muestran que la tasa de participación laboral femenina en Latinoamérica aumentó levemente entre 1960 y 1980, lo cual contrasta fuertemente con los países desarrollados [8]. Según un informe de la Organización Internacional de Trabajo OIT, a partir de los años 70 se apreció una mayor participación laboral femenina en América Latina, con la participación de 80 millones de mujeres aproximadamente, aunque la Población Económicamente Activa (PEA), fué predominantemente masculina con 138 millones de varones. Entre 1990 y 1998, la tasa de participación femenina se incrementó desde el 39% al 44,7% (lo que corresponde a un aumento anual de 4,9%). En 1998 las mujeres representaban casi el 40% de la PEA urbana de América Latina y los hombres poco más de 60%, aunque esas cifras, en lo que se refiere a las mujeres, sean inferiores a las observadas en otros países, en especial los desarrollados (en varios de los cuales la tasa de participación femenina alcanza a casi 60%) [8]. A partir del significativo crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres en 1990, se incrementa la brecha de desempleo observada al inicio de la década (20%). En los sectores de bajos ingresos, la tasa de desempleo femenino era de 18% en 2000, lo que significa que una en cada cinco mujeres pobres que deseaba y necesitaba trabajar no podía hacerlo, a pesar de estar buscando activamente un trabajo [9]. Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menores que la de los hombres [12]. Pese al avance logrado por las mujeres en los países desarrollados, que ha sido relevante en las últimas décadas, los resultados distan de ser los deseables y queda todavía mucho camino por recorrer [17]. Las mujeres y los hombres tienden a trabajar en segmentos muy distintos del “espacio económico” y esto ha cambiado poco con el tiempo, incluso en países de ingreso alto. En casi todos los países, las mujeres asalariadas ganan menos que los hombres [4]. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. Los ingresos de las mujeres son cada vez más necesarios para los hogares de todo tipo [14], por lo que muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar bajos salarios y malas condiciones de trabajo, son marcadas las diferencias en la posición de mujeres y hombres, en la distribución de las cargas de trabajo y beneficios [9], en los últimos años se han incrementado las oportunidades de empleo para mujeres: un mayor número de los nuevos oficios generados en la región son ocupados por las mujeres que constituyen gran parte de la fuerza laboral remunerada, sin embargo no accedan a trabajos seguros, dignos, y con remuneración justa [10]; existen considerables diferencias en el acceso de mujeres y hombres a las estructuras económicas y en las oportunidades laborales [11].

1.3 Políticas de los Estados para llegar a la equidad laboral.

En el ámbito de políticas que promuevan la equidad de género empresarial y laboral en el actual siglo, la Declaración de la Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (Buenos Aires, 2004), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de la reducción sustancial de las diferencias de género, a través de la disminución de las disparidades entre hombres y

mujeres en el mundo del trabajo y del impulso y coordinación de políticas de igualdad de oportunidades y de combate a todas las formas de discriminación. A su vez, en la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo de la Región Andina (Lima, 2004), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de reducir, en todos los países de la Comunidad Andina, las asimetrías existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, así como la necesidad de desarrollar políticas que estimulen la creciente incorporación de las mujeres al trabajo digno, que combatan toda forma de discriminación. El tema de la equidad de género también está incorporado a la Declaración final del Foro Tripartito de Empleo de América Central y República Dominicana (Tegucigalpa, 2005), en ese año, durante la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York, 150 jefes de Estado y gobierno manifestaron su compromiso con la formulación e implementación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la generación de empleo pleno y productivo para todos, en especial para mujeres, la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, noviembre de 2005) que reunió 34 jefes de Estado y gobierno del hemisferio americano fue el tema de la promoción de la igualdad de género y el combate a la discriminación [9].

1.4 Indicadores de Equidad de Género

A nivel mundial existen diferentes índices o métodos que miden la brecha de género por medio de indicadores y parámetros. Por ejemplo, el Índice de Desigualdad de Género o IDG incluye la educación, la representación parlamentaria, la participación en la fuerza laboral y los indicadores de salud reproductiva como la mortalidad materna, la fecundidad adolescente y el uso de anticonceptivos. El Foro Económico Mundial desarrolló su propio indicador, el Índice Global de Disparidad entre Géneros (GGGI, en inglés) que mide cuatro áreas sociales: la participación y oportunidades en la actividad económica, los logros educativos, la salud general y el empoderamiento político. En 2010, el Economist Intelligence Unit lanzó su Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (WEOI, en inglés) que abarca cinco dimensiones: las políticas y prácticas laborales; las oportunidades económicas de las mujeres; el acceso a las finanzas, la educación y la capacitación; la condición jurídica y social de la mujer; y el ambiente general de negocios.

El Índice de Equidad de Género (IEG) mide la brecha entre hombres y mujeres en educación, actividad económica y empoderamiento político. Social Watch calcula un valor de la brecha de género para cada una de las tres áreas [27]. La construcción y uso de indicadores de género debe analizar la situación, posición y las necesidades específicas, incorporando el punto de vista de hombres y mujeres e identificar las actividades, estrategias, y mecanismos que permitan involucrar a hombres y mujeres [24]. Los indicadores de género tiene la función de señalar los cambios sociales, económicos y en este caso de participación laboral, en términos de relaciones de género en el tiempo, señalar los cambios de los roles de género, y medir la igualdad de oportunidades [25] y acceso laboral en el ámbito empresarial y organizacional, además alcanzar los objetivos de no discriminación y accesos a empleo digno, en las mismas condiciones y pago, que se ha mencionado anteriormente y que son promovidos en todo el mundo.

En el caso de equidad de género en las instituciones gubernamentales hay tan sólo cuatro países en todo el mundo con igual número de hombres y mujeres legisladores, funcionarios de alto grado y directivos, a pesar del hecho de que 95 países cuentan ahora con tantas mujeres como hombres con formación universitaria [8]. El aumento del número de mujeres en las instituciones públicas latino-americanas desde la década de los noventa es palpable pero insuficiente. Las naciones nórdicas permanecen como las sociedades más equitativas para las mujeres en el mundo [19]. Los primeros cuatro puestos son ocupados por Islandia (1), que repite por séptimo año en esta posición; Noruega (2), Finlandia (3) y Suecia (4). En

el quinto lugar está Irlanda, que ganó 3 escalones debido a las mayores oportunidades de empleo a las mujeres. El caso de Islandia merece todo un capítulo aparte, pues el país sería un paraíso para el sexo femenino. Esta nación, desde 2009 ha implementado una serie de medidas para garantizar la paridad en sueldos y empoderamiento político. En Islandia el 41% de los parlamentarios son mujeres, y en los últimos 50 años, 20 tuvieron a una mujer al frente del Estado [16]. A nivel de Latinoamérica, Nicaragua es el único país que aparece entre los veinte primeros de la lista de los países con mayor equidad de Género, mientras que el rendimiento de las mayores economías, esto es, Argentina (32), México (66), Chile (70) y Brasil (79) es variado, en el caso del Ecuador su posición esta en el 33 de la lista [2]. No obstante, en este país la participación de las mujeres en las actividades económicas, muestra incremento en 1990 al 30,5% en 2001; y 36,5% en el 2010, la Tasa de Participación Global de las mujeres en el período 2007-2013, oscila entre el 47,6% y el 42,5%; mientras que para los hombres es del 70,2% y el 65,1% respectivamente [12].

1.5 Escolaridad de mujeres, y acceso a cargos directivos.

Aunque en buena parte del mundo en desarrollo muchas mujeres han ingresado en la fuerza de trabajo en el último cuarto de siglo, esto debido al mayor grado de escolarización de las mujeres, este aumento de la participación no se ha traducido en la igualdad de oportunidades de empleo o de ingresos para los hombres y las mujeres [13]. Con respecto a América Latina, después de tres décadas en que se observa un crecimiento de la participación laboral femenina y pese a que sus niveles de escolaridad y educación se incrementan a un ritmo superior a los de los hombres, aun persisten serios obstáculos para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a los hombres [4]. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo [13], es cierto, cada vez más empresas abren posibilidades a mujeres con grados de maestría para posiciones directivas; sin embargo, la cuota sigue siendo dominada por hombres, principalmente porque permea un disimulado contexto machista. Incluso, cuando las mujeres logran acceder al escenario corporativo, las condiciones les son menos favorables, los sueldos son más bajos, a pesar de que se desempeñen en la misma posición de un hombre o den mejores resultados [12], **la brecha de género no está cerrándose como debería** según el Foro Económico Mundial, todavía faltan 170 años más para cerrar la brecha económica entre hombres y mujeres de todo el mundo [13], la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros [13], tropezando con barreras invisibles en cuanto a los ingresos y salarios y al acceso a puestos directivos, y es muy probable que estén excesivamente representadas en los sectores económicos de baja productividad y en la economía informal. Cuando hay una subutilización o una mala asignación de la fuerza de trabajo femenina —porque las mujeres se topan con discriminación en los mercados o en las instituciones, lo que les impide ingresar en determinadas ocupaciones y obtener la misma remuneración que los hombres— el resultado es una pérdida económica la capacidad de gestión media disminuye [4], a pesar de que el nivel de escolaridad de las mujeres ya es superior al de los hombres en el mercado de trabajo y que ha crecido significativamente el número de mujeres en las ocupaciones profesionales y técnicas (más de 50% en algunos países), los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose [1] y pese a la existencia, en casi menos que los hombres en las mismas posiciones y enfrentan diferentes barreras para acceder a posiciones de decisión debido a la segregación laboral por género [20].

A medida en que aumenta la posición de liderazgo en una empresa, disminuye o desaparece la presencia femenina [14], esto debido a que en la mayoría de países, independientemente del nivel de ingresos, las mujeres tienen mayor responsabilidad con respecto a las labores domésticas y de cuidados a otras personas [1], otra razón para que exista esta discriminación, es justificada por los empresarios por los “altos costos indirectos” (asociados a la maternidad y al cuidado infantil), imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos y viajar, lo que justificaría la exclusión de las mujeres de ciertos puestos y funciones en la industria, como en los otros sectores productivos, de los cargos superiores en la jerarquía de las empresas, en contraste con las razones manifestadas por las empresas y organizaciones, trabajan por la noche, mujeres con igual o mejor eficiencia, enfermeras, médicas, en el ámbito de la salud y operadoras telefónicas en el servicio, que hacen turnos las 24 horas del día y los 365 días del año, mujeres que trabajan en áreas tradicionalmente masculinas que hacen turnos nocturnos, por ejemplo, las que están en el servicio técnico de empresas informáticas, al cual las mujeres lentamente se han incorporado, muchas casadas y con hijos, hacen turnos de fines de semana y durante la noche, el caso de las azafatas, una ocupación tradicionalmente femenina, pone en jaque la idea de que las mujeres no podrían desempeñar ocupaciones que implique viajar [1].

1.5 Planes de equidad de género y sus beneficios.

¿Cómo lograr que la equidad de género sea una estrategia empresarial triunfadora? De acuerdo con la profesora de Transformación Empresarial Avivah Wittenberg-Cox, la forma en que se aborda el tema se constituye en el principal factor de éxito, enfocar en la equidad de género como una oportunidad que se debe aprovechar y no un problema que se debe resolver. Una forma efectiva para lograr la equidad de género en las empresas es cambiar el punto de vista, transformar el concepto negativo, en una oportunidad que unifica. La tendencia mundial es dar igualdad para ambos géneros, la mejor forma de lograrlo es enfocarse en la planeación estratégica del negocio, descubrir cómo la equidad de género ayudará a conseguir mejores resultados y llegar más rápido a las metas [15]. Mediante los planes de equidad, las empresas pueden promover cambios en su organización y estructura que permitan que las personas trabajadoras puedan desarrollar sus potencialidades. Sólo así la empresa aprovechará todo el talento de su plantilla [15]. Existen varios métodos que permiten medir la equidad de género en las organizaciones, usados según el contexto, especialmente en Europa y algunos países de Latinoamérica, la equidad de género en las empresas es un factor de desarrollo porque las hace más competitivas. Según la CEPAL, en las economías de mercado es clave que las mujeres tengan acceso a ingresos monetarios propios y control de activos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres [20]. En algunos países la normativa obliga a que las empresas tengan un plan de igualdad de oportunidades, y por lo tanto a adoptar métodos de medición de equidad de género, al margen de la obligación legal (de ser el caso), las empresas que han implementado estos métodos de medición de equidad de género, han podido constatar que, contribuye al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a la voluntad de las mujeres de ser valoradas justamente en sus capacidades, eliminando la discriminación por razón de sexo [17].

Una manera de alcanzar a disminuir las grandes inequidades y brechas existentes entre hombres y mujeres, son las mediciones de equidad de género en las organizaciones y empresas; en nuestros países vecinos, Colombia el 29,8 % de las empresas cuenta con políticas claras de equidad de género y diversidad. Adicionalmente, el 58,7 % dijo contar con un protocolo de prevención y acompañamiento ante casos de acoso sexual o laboral, en Perú

el 17 % de los puestos de responsabilidad de las empresas están ocupados por mujeres [19], muchas empresas han apostado de forma clara por la igualdad de oportunidades y ha implantado, o están a punto de implantar, diferentes métodos que permiten medir la equidad de género en el seno de sus organizaciones [21], el primer paso es analizar cuál es la situación en materia de igualdad de la organización. La diagnosis pueden contemplar diferentes ámbitos, como el acceso a la ocupación, las condiciones laborales, la promoción, el lenguaje utilizado en los documentos internos y las campañas de publicidad, la participación de las mujeres en los diferentes niveles y puestos de trabajo, así como una nueva organización del tiempo [16]. Es un desafío que comparten los países en desarrollo y los países más avanzados. Se conoce que en los países que están experimentando transformaciones políticas, económicas y sociales fundamentales, las habilidades de las mujeres, si se las utiliza mejor, podrían constituir una contribución importante a la vida económica [5]. Como se afirma en el Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo humano, los países con altos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres también se caracterizan por tener bajos índices de desarrollo humano y viceversa cuanto más alto es el nivel de igualdad de género mayor es el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita [21].

1.6 Legislación sobre equidad de género en el ámbito laboral en el caso del Ecuador

La Constitución del Ecuador en su artículo 66, numeral 4 de la Constitución de la República reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, en su artículo 70 determina que: "el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público [22]. En la Agenda Nacional de mujeres e igualdad de género en su eje de producción y empleo persigue potenciar y efectivizar la actoría de las mujeres y personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales (LGBTI), en el desarrollo económico-productivo del país, creando condiciones para superar el sub-empleo y desempleo y explotación laboral; en sus lineamientos de trabajo indica: la ampliación de la oferta laboral, el efectivizar la aplicación de la normativa para garantizar condiciones libres de todo tipo de violencia en el ámbito laboral, público o privado y dentro de este ámbito finalmente el fortalecer y mejorar los mecanismos de control, garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y productivo y regulación para garantizar sueldos y salarios justos.

El Ministerio de Relaciones Laborales prohíbe la discriminación, acceso a la justicia, derecho de indemnización, promoción de igualdad, establecimiento de sanciones. Promover la igualdad de oportunidades para las mujeres incluyendo acciones afirmativas en el sector público [23].

No existe en el país ninguna normativa que pida incluir a planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, tanto en instituciones públicas, como en el ámbito organizacional y empresarial. Los planes de igualdad son instrumentos utilizados por la mayoría de los países e impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género [24]. Además no se conoce de la aplicación de ningún método de medición de equidad de género, diagnóstico y planes de acción, no se tiene ninguna iniciativa estatal, de gobierno nacional, locales o sectores gremiales y privados.

2. Materiales y métodos

Este trabajo se basa en la comparación de dos métodos de equidad de género en las organizaciones; metodologías que pueden aplicarse en nuestro contexto y que han resultado beneficiosas para las empresas y organizaciones que han participado, con el fin de acortar las brechas entre hombres y mujeres especialmente en lugares de liderazgo y altos cargos. La equidad de género en las empresas permite la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida la cultura de empresa y ayuda a mantener una buena imagen corporativa [16]. El principal objetivo de estas herramientas es promover la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial, que se promulgen políticas públicas para las organizaciones y empresas den mayor equidad y finalmente erradicar el acoso laboral, las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo OIT [17]. Mediante el análisis y comparación de dos métodos de medición de Equidad de Género en las Empresas, que se ejecutaron en países de América Latina, se busca dar a conocer sus beneficios, ventajas y desventajas de cada uno de los métodos comparados. En la tabla 1 se observan los ejes de trabajo de cada método.

Tabla 1. Comparación entre los métodos de Medición de Equidad de Género en las Organizaciones.

Método de Medición de Equidad de Género en las Organizaciones	Objetivo General	Instrumentos de Medición	Ejes de trabajo
El Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales organización social (Colombia y Perú)	Generar consciencia, implementar buenas prácticas de inclusión.	Diagnóstico Encuestas virtuales Plan de Acción	1.-estructura organizacional 2.-cultura organizacional 3.- gestión de talento 4.- gestión de objetivos
GEM es el Modelo de Equidad de Género (México, Chile, Argentina y la República Dominicana)	Aplicar una serie de buenas prácticas para garantizar las mismas oportunidades de acceso a y éxito en el mercado laboral a hombres y mujeres.	Autodiagnostico (Círculos GEM) Cuestionarios (encuestas) y Guías Plan de Acción	1.- Selección y contratación de personal, 2.- desarrollo de carrera. 3.- equilibrio familiar-laboral (y equidad en beneficios) 4.- prevención de acoso sexual. 5.- promoción de imágenes públicas no sexista

Comparación de dos Métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas.

3. Resultados y Discusión

3.1 Resultados

3.1.1 El Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales

Evaluar a las compañías en su gestión del talento, que engloba los procesos de selección y las capacitaciones; su organigrama, su cultura de organización en la equidad entre hombres y mujeres. Se ha llevado a cabo en Colombia y Perú, genera ciertos beneficios para las empresas y organizaciones participantes.

3.1.1.1 Ruta de trabajo del Método Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales

- Diagnóstico Gratuito: Que analiza cómo se encuentra la organización en equidad de género.
- Plan de Acción Personalizado: Sugerido para cada organización luego de recibir sus resultados en el Ranking.
- Visibilidad: En medios de comunicación, foros y eventos como marca empleador equitativa de género.
- Medición Anual: Herramienta de medición anual que permite analizar avances, impacto y mejoras.
- Confidencialidad: Se guardará reserva absoluta del nombre y ubicación de las empresas participantes que no hayan sido seleccionadas dentro de las diez mejores. Asimismo, Aequales guardará absoluta confidencialidad de los resultados del Ranking de cada empresa [18]

3.1.1.2 Ejes de Trabajo del Método Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales

- Gestión por objetivos: 25%. Contiene preguntas que hacen referencia a si la organización tiene incorporada en su actividad el fomento de acciones positivas orientadas a alcanzar la equidad de género, ya sea con sus colaboradores/as o proveedores/as. Asimismo, verifica si la organización tiene en su planeamiento algún objetivo en torno a la equidad y si cuenta con políticas de equidad o diversidad.
- Cultura Organizacional: 25%. Contiene preguntas que corresponden a las prácticas de balance entre el trabajo y vida familiar que tiene la empresa, así como el manejo de las comunicaciones inclusivas.
- Estructura: 20%. Está dirigida a información sobre la estructura organizacional de la empresa con respecto al número de hombres y mujeres de acuerdo a los niveles jerárquicos de cada empresa (primer, segundo, tercer y cuarto nivel)
- Gestión del Talento: 30%. Incorpora preguntas alrededor de los incentivos, capacitaciones, ascensos, contrataciones y salarios con los que la organización promueve el mejoramiento de capacidades de su personal.

3.1.1.3 Resultados del Método Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales

Las tres compañías mejor valoradas en Perú fueron la cadena hotelera Marriott, el Banco Falabella, y la consultora PwC por fijarse cuotas de géneros dentro de sus puestos de responsabilidad, contratar empresas proveedoras dirigidas por mujeres y tener programas para sus empleadas embarazadas, entre otras iniciativas [18]

Las empresas colombianas participaron de forma gratuita y pertenecían a sectores diversos como servicio y tecnología (59%), agroindustria y consumo masivo (21%), energía, petróleo y minería (15%) y, sector financiero (5%). El Ranking es capaz de evaluar y estudiar sectores económicos tan variados y complejos como los anteriormente mencionados. El ranking obtiene un diagnóstico sobre temas como equilibrio laboral entre mujeres y hombres, cargos de liderazgo, sueldos y políticas de igualdad de género, entre otros temas. El 52% de las empresas cuentan con políticas orientadas a alcanzar la equidad de género, punto a favor en cumplimiento de nuestro objetivo de mejorar la condición laboral de las mujeres. Sin

embargo, no todos los hallazgos fueron tan buenos. Por ejemplo; solo el 41% de la fuerza laboral de las empresas estudiadas son mujeres y en cargos de alta dirección las mujeres ocupan un 34%. La brecha salarial entre hombres y mujeres para segundo nivel es del 11% y más preocupante aun, en la medida en que se llega a más altas posiciones de liderazgo, disminuye o desaparece la presencia femenina.

Las empresas que ocuparon los primeros 10 lugares en la primera edición del Ranking en Colombia fueron: Johnson & Johnson, Citi Bank, Plan, Telefónica, Codensa, Old Mutual, Sodexo, 3M, Bavaria y Dow [14]

3.1.1.4 Resultados en Instituciones de Educación Superior

Un apartado importante son las instituciones de educación superior, la radiografía es preocupante: el número de docentes mujeres es mucho menor en comparación con sus homólogos masculinos, 54.924 frente a 94.356, respectivamente. Si se discriminan los datos por institución pública y privada, los resultados son los siguientes: para las primeras, 25.767 profesoras frente a 43.747 profesores; en las segundas son 29.157 mujeres frente a 50.609 hombres. Los datos del Ministerio de Educación Nacional (Colombia) sobre el tipo de carreras que eligen los bachilleres egresados demuestran que existen estereotipos de género y se trasladan a la educación superior. De las 2.642.709 titulaciones de educación superior, durante el 2001 y 2013, (45,5 % de ellas fueron otorgadas a hombres y 54,5 % a mujeres) se observa que ellas tuvieron preferencia por las ciencias económicas y administrativas (35,7 %), seguido por las ciencias sociales y humanas (17,7 %) e ingeniería, arquitectura y afines (14,9 %). Por detrás están las ciencias de la educación (14,5%) y ciencias de la salud (11,1 %). Ellos, por su parte, se inclinaron más por las ingenierías, arquitectura y afines (32,4 %); las ciencias económicas y administrativas (27 %); las ciencias sociales y humanas (19,1 %) y las ciencias de la educación (8,6 %) [14].

3.1.2 El método GEM es el Modelo de Equidad de Género desarrollado por el Banco Mundial.

El modelo puede ser adoptado tanto por empresas del sector privado como por agencias de gobierno. Su adopción implica el establecimiento de una alianza público-privada, en la que el gobierno apoya a las empresas y organizaciones participantes con capacitación y asistencia técnica para la adopción del GEM y la empresa se compromete a adoptar cambios específicos con base en los lineamientos del modelo. Antes de someter a la empresa al proceso de evaluación por parte de una firma certificadora, el gobierno adelanta una pre-auditoría para asegurar que la firma esté lista para ser certificada. El Banco Mundial proporciona asistencia técnica a la entidad ejecutora en el Gobierno para incorporar mejores prácticas con base en experiencias internacionales.

3.1.2.1 Ruta de trabajo del Método GEM es el Modelo de Equidad de Género desarrollado por el Banco Mundial.

- Auto-diagnóstico. La primera etapa, con el apoyo de especialistas en género y manejo gerencial del gobierno. Este proceso comienza con la creación de un comité interno, integrado por representantes de la gerencia, del departamento de recursos humanos y de los trabajadores. Estos comités se conocen como los Comités GEM o Comités de Género. Su función es liderar la adopción del GEM en las políticas y manejo de recursos humanos de las empresas --desde el auto diagnóstico hasta la certificación,

sensibilizando a la empresa sobre los beneficios del modelo, el Comité empieza a identificar las principales áreas donde hay brechas y/o desbalances en equidad.

- Plan de acción. La segunda etapa consiste en el diseño y ejecución de un plan de acción para abordar los problemas identificados en el auto-diagnóstico. El plan debe incluir metas claras en cada una de las áreas prioritarias, así como indicadores y medios de verificación. El GEM también provee unos lineamientos para guiar a las empresas en este proceso. La implementación del plan suele requerir cuatro tipos de actividades: i) sensibilización, para generar cambios de comportamientos y actitudes, ii) reformulación de políticas, como por ejemplo las políticas de contratación, promociones y beneficios, iii) rediseño de procesos, con énfasis en transparencia y equidad, y iv) cambios estructurales, como aquellos en las condiciones de trabajo, infraestructura, etc. El gobierno, por intermedio de la agencia designada para coordinar el GEM (Unidad de Coordinación -UC) revisa y aprueba el Plan de Acción.
- Pre-auditoría. La tercera etapa consiste en una pre-auditoría por parte de la Unidad Coordinadora de parte del gobierno que tiene como propósito analizar el progreso y determinar, conjuntamente con el Comité GEM, si la firma está lista para someterse al proceso oficial de auditoría, realizado por una firma independiente. Si la empresa no está lista, el Comité GEM acuerda con el gobierno posponer la auditoría y se fija una nueva fecha para este ejercicio.
- Certificación. Una vez la firma ha sido auditada satisfactoriamente, el gobierno corrobora resultados y procede a otorgar la certificación GEM que tiene validez por dos años. Las empresas certificadas que reciben el Sello GEM pueden utilizarlo en sus productos como una estrategia de mercadeo. A partir del segundo año, las firmas deben ser re-auditadas para asegurar no sólo que los estándares de equidad se han mantenido, sino también que la firma ha seguido avanzando en la consolidación del progreso logrado mediante el plan de acción [19]

3.1.2.2 Ejes de Trabajo del Método GEM es el Modelo de Equidad de Género desarrollado por el Banco Mundial.

- Selección y contratación de personal
- Desarrollo de carrera incluyendo capacitación y ascensos
- Equilibrio familiar-laboral (y equidad en beneficios)
- Prevención de acoso sexual.
- Promoción de imágenes públicas no sexistas –vía campañas publicitarias de sus productos, etc. Cada país puede adaptar las mejores prácticas en estas áreas con base en sus prioridades y cultura empresarial [19]

3.1.2.3 Resultados del Método GEM es el Modelo de Equidad de Género desarrollado por el Banco Mundial.

El modelo GEM desarrollado por el Banco Mundial ha demostrado ser una buena herramienta para promover equidad de género en las empresas y agencias de gobierno. Ha contado con el respaldo tanto de empleados como de empleadores, y ha redefinido la relación entre el gobierno y el sector privado: el Estado se convierte en un aliado y no en un agente de control. Reconoce que se requiere flexibilidad y que es mucho lo que tiene que aprender de las empresas. En tanto que las empresas reconocen la importancia de incorporar lineamientos de equidad como un mecanismo benéfico que es conveniente tanto para el negocio como para los trabajadores.

Las encuestas de percepción en las empresas destacan las contribuciones del GEM; se identifican mejoras en el ambiente laboral, así como en las comunicaciones internas y el acceso de las mujeres a cargos de alto nivel. Las brechas salariales se han venido reduciendo y en general, los beneficios se han hecho equitativos para hombres y mujeres.

El Banco Mundial ha apoyado la adopción del GEM en los países que han adoptado muchas de sus prácticas y principios aún cuando han sido apoyadas por otras agencias internacionales. Chile, al igual que México, adoptó el GEM como política pública. A través del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el país desarrolló un proyecto piloto entre 51 firmas (2008), a partir del cual desarrolló su propio modelo de certificación y sello IGUALA. El SERNAM desarrolló unos lineamientos muy claros para las empresas interesadas, que incluyen cuestionarios, indicadores de referencia, etc. El modelo de equidad de género en Chile se está promoviendo a nivel nacional, en 15 regiones diferentes. El SERNAM cuenta en cada una de estas regiones con consultores de implementación, que acompañan a los Comités IGUALA (dentro de cada firma) en la puesta en marcha de los planes de acción. Las áreas de acción son las mismas que promueve el GEM, con algunas adiciones como la promoción de equidad en procesos de negociación y evaluaciones de desempeño.

En Argentina se han adoptado los principios del GEM para desarrollar el Modelo de Equidad de Género argentino -MEGA 2009- que ha sido probado en un programa piloto del Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI). El piloto culminó exitosamente con la certificación de 9 empresas –multinacionales y nacionales, que benefició a sus 21,000 trabajadores, hombres y mujeres. Cabe destacar que, además de promover acciones en las 4 áreas del GEM, Argentina agregó una quinta, para eliminar lenguaje sexista en la imagen pública de las empresas que fue bien aceptada por todas las empresas.

En la República Dominicana el piloto fue lanzado recientemente por el Consejo Nacional de Competitividad. En este país, el énfasis ha sido en mejorar la competitividad de las empresas reconociendo la importancia de incorporar a las mujeres en los diferentes ámbitos de la empresa.

3.2 Discusión

Tabla 2.- Beneficios, Ventajas y Desventajas de los Métodos de Equidad de Género en las Organizaciones

Método de Medición de Equidad de Género en las Organizaciones	Beneficios	Ventajas	Desventajas
El Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales organización social (Colombia y Perú)	Posicionamiento y reconocimiento. Atracción y retención del mejor talento. Promoción de buenas prácticas y mejora continúa.	Capacitación. Trabajo en equipo de los colaboradores. Promoción y ascensos. Cuota de cargo de directivos para mujeres. Igualdad de sueldos para hombres y mujeres. Mejora el clima laboral. Se valora en un año. Disminución de discriminación, violencia y acoso. Se figura en el ranking.	Gestión de Objetivos y Estrategias de los Altos directivos. La participación es voluntaria de las empresas puesto que no está ligado a ninguna política que promueve la equidad de género para las organizaciones desde el Estado. No tiene reconocimiento o aval de un organismo internacional.
GEM es el Modelo de Equidad de Género (México, Chile, Argentina y la	Certificación del Banco Mundial y uso del sello GEM.	Costos bajos de adoptar el modelo. Modelo de fácil aplicación.	Decisión y apoyo de los altos directivos. Costos e instalaciones para

República Dominicana)	Reconocimiento de las empresas. Promoción de buenas prácticas y mejora continúa.	Flexibilidad de adaptación del modelo. Mejora constante. Fomenta las capacitaciones y sensibilización. Igualdad de sueldos para hombres y mujeres. Plan de ascensos y promoción. El Estado garantiza las políticas para cumplir con el modelo y brinda incentivos. Planes de comunicación con enfoque de equidad de género. Plan de prevención de acoso sexual. Campañas publicitarias no sexista	generar el cambio. Relación entre el Estado y las organizaciones y empresas privadas. El Estado es el ancla para partir de este modelo. Se evalúa en dos años.
-----------------------	---	---	---

Comparación de dos Métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas.

Cabe indicar que en ambos casos se apunta al objetivo 5 de los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, que busca eliminar la brecha entre hombres y mujeres, creando oportunidades por medio de un enfoque de igualdad.

Al final de la aplicación de ambos métodos de medición de equidad de género en las organizaciones y planes de acción, se conocen de mejoras de la eficiencia y productividad de las organizaciones, adicionalmente se conoce que sus ventas mejoran al ser reconocidas las empresas como organizaciones que promueven la equidad de género.

Se mejora el clima laboral y se tiene a talento humano capacitado, sensibilizado y motivado. Las organizaciones que participan mejora su imagen corporativa. Se disminuyen considerablemente los casos de acoso.

Al valorar los beneficios, ventajas y desventajas de cada uno de los métodos existen varios puntos comunes, más la certificación e incentivos para las organizaciones y empresas que brinda el modelo GEM lo hacen más deseable, además porque contempla dos puntos que son fundamentales la garantía de que las organizaciones o empresas no difundirán campañas publicitarias con mensajes sexistas y el plan de prevención de acoso que es tratado más profundamente.

4. Conclusiones

Se concluye que ambos métodos han sido exitosos en Latinoamérica, sin embargo, para nuestro contexto debemos indicar que no existe como se ha mostrado legislación o políticas públicas que promuevan la medición de equidad de género en las organizaciones, como el caso de los países donde se aplicó el Modelo GEM del Banco Mundial, que imprescindiblemente va de la mano de cada Estado. Por lo que el método más cercano a la realidad del Ecuador es el Método de Ranking de equidad de género de las organizaciones Aequales.

Agradecimientos

Un agradecimiento para la Ing. Verónica Pinos Vélez, PhD., por su apoyo en la elaboración de este documento.

Referencias

- [1] Banco Mundial, «Igualdad de Género y Desarrollo,» 2012.
- [2] Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO, Indicadores de la Unesco de Cultura para el Desarrollo, Igualdad de Género, París, 2014.
- [3] D. e. a. Quijije, «El género como eje transversal en la enseñanza universitaria,» *Dialnet*, pp. 25-37, 2016.
- [4] Organización Internacional del Trabajo, «¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?,» *Estudios Feministas*, vol. 12, n° 2, pp. 224-235, 2004.
- [5] E. Alfama, «Medir la Igualdad de Género. Debates y Reflexiones a partir de una propuesta de Sistema de Indicadores Clave,» *Athenea Digital*, pp. 209-235, 2014.
- [6] Europe Institute for Gender Equality, «Gender Equality Index Report,» Rome, 2013.
- [7] A. Muñoz, «Fuerza de trabajo femenina. Evolución y tendencias,» *Mundo de Mujer*, 1998.
- [8] D. Contreras, D. Bravo y E. Puentes, «Tasa de participación femenina: 1957-1997. Un análisis de cohortes sintéticos.,» 1999.
- [9] Organización Internacional del Trabajo, Trabajo decente y equidad de género en Latinoamérica, Lais Abramo, 2006.
- [10] Servicio Nacional de la Mujer. Gobierno de Chile, «Estructura de restricciones a la participación y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género,» Santiago, 2014.
- [11] Organización Iberoamericana de Seguridad Social, «Estrategia Iberoamericana de Seguridad Social en el trabajo. Capítulo 5. Igualdad de género y trabajo infantil,» 2013.
- [12] Forbes México, «La equidad de género como estrategia empresarial,» 24 junio 2015. [En línea]. Available: <https://www.forbes.com.mx/la-equidad-de-genero-como-estrategia-empresarial/>. [Último acceso: 20 septiembre 2017].
- [13] Fondo Economico Mundial (FEM), «Informe Global de la Brecha de Género 2015,» Ginebra, 2016.
- [14] Semana 35, «¿Por qué es tan difícil ser mujer en Colombia?,» *Semana*, 29 marzo 2017.
- [15] Departamento de Trabajo de Cataluña, Indicadores de Igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad, 2010.
- [16] Unión Europea, Indicadores de igualdad para empresas: resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad, 2009.
- [17] Unesco Igualdad de Genero, «Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo,» 2015.
- [18] Aequales, «Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones,» 2015.
- [19] Banco Mundial de Desarrollo, «Modelo para promover la equidad de género en empresas y agencias públicas: El proceso de certificación GEM en América Latina y el Caribe (Los casos de México, Chile, Argentina y la República Dominicana),» 2010.
- [20] Organización de las Naciones Unidas ONU, «Objetivos de Desarrollo Sostenible,» 2017.
- [21] C. Gisbert y M. J. e. a. Alarcón, «La mujer y su papelen la industria aproximación al caso del sector del juguete» *Universidad Miguel Hernández de Elche*, pp. 51-64, 2008.
- [22] Social Watch Organization, «Medición de la inequidad: El Índice de Equidad de Género,» 2012.
- [23] Consejo Nacional de Igualda de Género, Agenda Nacional de las mujeres y la Igualdad de Genero 2014-2017, Quito, 2014.
- [24] Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2013: tres décadas de crecimiento económico desigual e inestable, 2013.
- [25] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), «Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU,» 2013.

- [26] Constitució Polític de la República del Ecuador, 2008.
- [27] Organización de las Naciones Unidas, «La Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer,» Beijing, 1995.
- [28] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, «Foro Económico Mundial,» 2011.
- [29] Organización Internacional de Trabajo, «Las mujeres en el trabajo,» 2016.
- [30] M. Millan, M. Santos y L. Perez, «Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo,» *Papeles de Población*, vol. 21, n° 84, pp. 196-225, 2015.
- [31] E. Rotondo y G. Vela, Indicadores de Género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por lo proyectos FIDA, en América Latina y el Caribe, Lima, 2004.
- [32] Unidad de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo, Indicadores de Género. Guía Práctica, 2004.
- [33] Comisión Económica Para América Latina y El Caribe CEPAL, «Planes de igualdad de género en América Latina y El Caribe, Mapas de ruta para el desarrollo,» Santiago, 2017.
- [34] S. Ruíz y P. Bronometti, «Las mujeres en América Latina: Indicadores y Datos,» *Ciencias Sociales* , vol. 127, pp. 75-87, 2010.