

La brecha salarial en empresas es

LABORAL. EN EL MARCO DEL DÍA DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, SE EVALUÓ EL PANORAMA DE LAS EMPRESAS DE AMÉRICA LATINA, EN MATERIA DE PARIDAD DE GÉNERO



Joaquín Jiménez
Director de The Bonding

“Una representatividad de 50% y 50% en cargos de liderazgo propicia la toma de mejores decisiones de negocios, lo que repercute positivamente en los resultados a largo plazo”.



Adriana Matiz
Expresidente de la Comisión Legal de Equidad de la Mujer

“Con más mujeres líderes la sociedad empieza a tener otros referentes que frenan la violencia, la discriminación, y que refuerza su ciudadanía y su autonomía”.

BOGOTÁ
Esta semana se conmemoró el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, y uno de los mensajes a relucir fue que no solo se violenta con agresiones sino también, con la falta de equidad.

Si bien la incursión de la mujer en el mundo laboral, cobijado por la ley, es algo relativamente reciente, con menos de 60 años, y el avance parece amplio al verse una gran participación de mujeres en los diferentes sectores; lo cierto es que sigue existiendo desproporción frente a las oportunidades que tienen los hombres.

En América Latina, por ejemplo, según un reciente informe de *Aequales*, muestra que frente al sueldo de un hombre, el porcentaje salarial de una mujer es cerca de 89,4%, es decir una diferencia de 10,6%, esto para empleados de nivel uno; mientras que para empleados de nivel dos la cifra sería 77,6% sobre el salario con una diferencia de más de 22%.

Actualmente, desde el *Ministerio de Trabajo* se ha puesto en marcha la iniciativa ‘Equipares’ con la que se busca que las empresas cumplan con la equidad laboral y se garantice la eliminación de las discriminaciones salariales. A la fecha, 20 empresas fueron reconocidas por aportar a ese objetivo, entre esas la *Universidad Cooperativa de Colombia*, el *Grupo Energía Bogotá*, *Colpensiones*, *Claro*, *Ocensa* y el *Banco de la República*.

Un punto favorable en la generación de cambio en la región es que las entidades están to-

89%

ES EN PROMEDIO LO QUE GANA UNA MUJER FRENTE AL SUELDO DE UN HOMBRE EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.

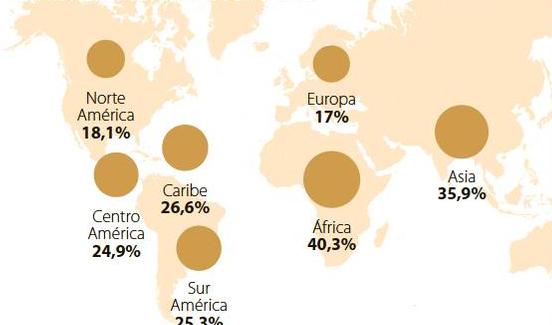
mando mayor conciencia de la problemática. Se estima que más de 68% de las empresas mide potenciales brechas salariales entre sus empleados, lo que ayudaría a crear y poner en práctica nuevas alternativas. En Colombia la cifra es de 68%; 72% en Perú y 57% en México.

Otro de los datos que se resalta es que solo 24% de las entidades tendrían como máxima autoridad una mujer versus 76% de hombres. En el caso de Colombia la cifra sería de 26% y 76% respectivamente.

Para la composición general de las empresas, en las juntas directivas se hablaría de 26,5% de mujeres versus 73,5% hombres; en cargos de nivel uno (de

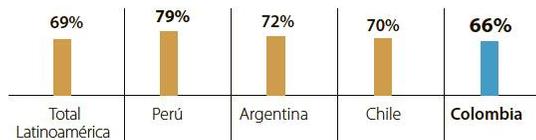
PARIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

NIVEL DE DISCRIMINACIÓN EN LAS REGIONES CON ÍNDICE DE LA OCDE

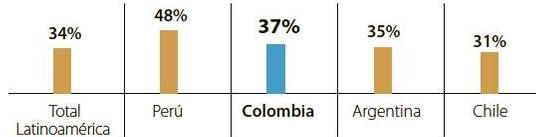


ENCUESTA DE THE BONDING

Importancia de un balance equitativo entre hombres y mujeres en altos cargos



Políticas para apoyar la paridad en las empresas



alta gerencia o que responden directamente al CEO) el porcentaje sería de 35% mujeres y 66% hombres y en cargos nivel dos (que reportan al primer nivel) 40% mujeres y 60% hombres.

Frente al panorama, *Mía Perdomo*, cofundadora y CEO de *Aequales* comentó que “lo más importante es asumir el problema y hacer cambios en indicadores medibles. El discurso no es suficiente”.

Precisamente, en una encuesta realizada por *The Bonding*, se le preguntó a 3.619 trabajadores de 1.356 empresas en

países de la región si consideraban importante tener un balance equitativo entre hombres y mujeres en altos cargos y 69% de la muestra afirmó considerarlo importante.

Sin embargo, al preguntarles si las empresas en las que laboraban contaban con políticas para apoyar la paridad de género, solo 34% afirmó tenerlas. Con lo que a pesar de tener la voluntad de cambio, no habían medidas específicas.

El caso que más destacó *The Bonding*, fue el de Perú, en el que 78% de los entrevistados

PORCENTAJES DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS



BOLSAS. LA OPEP+ DISCUTE SI APLAZAR EL AUMENTO EN LA PRODUCCIÓN DE CRUDO PARA ESTE AÑO

Oro y petróleo adportas de una nueva caída por aversión al riesgo

BOGOTÁ
El nuevo panorama de los mercados, con más casos de contagios, el dólar débil y la expectativa de un apoyo fiscal más amplio dejaron el precio del oro en US\$1.800 la onza en la jornada de ayer.

Según proyecta *Bloomberg*, los precios del oro podrían dirigirse a una cuarta caída mensual como consecuencia del avance en las vacunas contra el covid-19, el incremento en el sentimiento de riesgo y la menor demanda de refugios.

“Somos cautelosos ya que muchos inversores han comprado oro y se están poniendo más nerviosos. Empiezan a te-

mer que hayamos visto el pico. Si ese es el caso, podría pasar mucho tiempo antes de que volviéramos a ver el nivel de US\$ 2.000”, comentó *Georgette Boele*, estratega senior de metales preciosos de *ABN Amro Bank NV*.

En el mercado estadounidense, se proyectaba un volumen bajo de operaciones como resultado de la festividad del día de Acción de Gracias, mientras que el dólar presentaba un aumento leve.

Este movimiento en la moneda estadounidense, junto con la expectativa de un nuevo paquete de ayuda fiscal por la pandemia, le sentó mal al mercado petrolero, que cayó desde niveles

máximos alcanzados en los últimos siete meses.

Por su parte, la *Opep+* se reunió para determinar si se podría aplazar el aumento en la producción de crudo a partir del primero de enero de 2021 dado el panorama económico negativo y la baja demanda.

La meta prevista por la entidad era aumentar el bombeo de dos millones de barriles por día, sin embargo, esta sería la medida que se estaría poniendo en tela de juicio por el panorama actual. Al cierre de ayer el petróleo WTI se cotizó en US\$44,9 y el Brent US\$47,8.

LAURA SOFÍA SOLÓRZANO
lsolorzano@larepublica.com.co

COTIZACIÓN DEL ORO

