

Los retornos de **la equidad**

Por: **Lucía Wiener y Patricia Rojas** | Ipsos

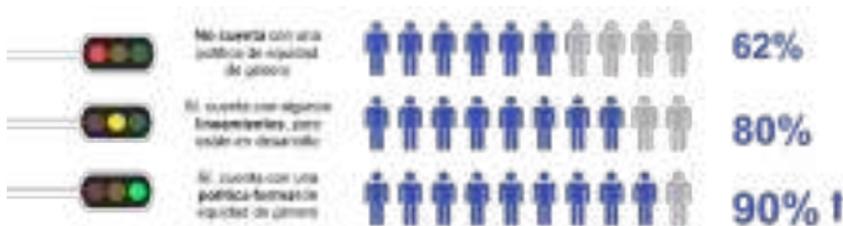
Las políticas de equidad también importan para contar con personal más satisfecho con sus organizaciones

Las políticas de equidad de género tienen una relación directa con la satisfacción de los ejecutivos en las empresas. Este es uno de los principales hallazgos que arrojó la II Encuesta de equidad de género en las empresas, investigación realizada por Ipsos Perú por encargo de Semana Económica y la Cámara de Comercio de España en el Perú.

En general, un 77% de los ejecutivos de las empresas TOP2500 del país se encuentra satisfecho con la organización en la que trabaja. Sin embargo, tal como se muestra en el siguiente gráfico, los encuestados que laboran en empresas con políticas de equidad de género formalmente establecidas se encuentran más satis-

fechos. Es decir, 9 de cada 10 ejecutivos en esta situación están satisfechos versus solo 6 de cada 10 en el caso de empresas que no cuentan con políticas de equidad de género.

Satisfacción con la organización, según nivel de implementación de políticas de equidad de género



Pero no se trata de implementar iniciativas sin una estrategia formalmente establecida o de llenarse de buenas intenciones o de cumplir con la regulación haciendo un *check* en un listado. Se trata más bien de que el personal de las empresas pueda reconocer estas políticas y las vea como un aporte para su bienestar laboral.

Otro hallazgo a tomar en cuenta es que no todas las políticas de equidad de género que se implementan tienen el mismo efecto. Hay algunas que pueden tener un impacto real en la satisfacción de manera más directa. Un análisis estadístico, realizado por el área de Public Affairs de Ipsos Perú, revela que las iniciativas que mayor impacto tienen en la satisfacción son las relacionadas con equidad salarial, flexibilidad de horarios y posibilidad de trabajar desde el hogar. Sin embargo, estas no necesariamente son las más populares, pues las empresas suelen implementar sobre todo las que son de corte obligatorio, como las políticas para evitar el acoso en el espacio laboral.

Al respecto, destaca que un tema tan tristemente popular en estos días, no solo siga teniendo una alta incidencia en el espacio

laboral, sino que también tenga un bajo nivel de reconocimiento. De manera declarada, el 24% de las ejecutivas que participaron en el estudio declararon haber sufrido de acoso sexual en el trabajo. No obstante, cuando se les preguntaba si habían tenido experiencias concretas de acoso como bromas sugestivas, tocamientos, comentarios con connotaciones sexuales o sobre su cuerpo, la experiencia se disparaba al 50%. Esto muestra que aún queda mucho trabajo por hacer desde dos frentes: generar conciencia sobre la normalización de estas malas prácticas y generar políticas que permitan a las ejecutivas reconocerlas como formas de acoso. A esto se suma, que solo la cuarta parte de ejecutivas que ha sufrido algún tipo de acoso y lo reconoce, lo denuncia. Es decir, existe también un reto por parte de las empresas para facilitar los canales de comunicación adecuados para denuncias.

Queda mucho trabajo por hacer dentro de las organizaciones. En esa labor, el papel de los líderes es clave, y los ejecutivos reconocen esta responsabilidad. De hecho, aquellos que perciben que sus líderes impulsan medidas que promueven la equidad de género, están más satisfechos con sus organizaciones.

Satisfacción entre quienes perciben en sus empresas que...

Entre quienes perciben que en sus empresas...



Los líderes **NO** impulsan medidas que promuevan equidad



61%



Los líderes **impulsan** medidas que promuevan equidad



91%

El 24% de las ejecutivas que participaron en el estudio declararon haber sufrido de acoso sexual en el trabajo.

Aquí hay otro reto importante, pues son justamente las máximas autoridades quienes menos identifican que existen problemas de desigualdad de oportunidades en las empresas entre hombres y mujeres, y, además, consideran en mayor medida que las mujeres no tienen ningún tipo de barrera para acceder a cargos gerenciales.

Si bien las políticas de equidad de género no son las únicas que generan una mayor satisfacción en el espacio laboral, éstas contribuyen con el cumplimiento de las expectativas de los ejecutivos con su espacio laboral. No es novedad que los colaboradores más satisfechos son más productivos y están más comprometidos con sus organizaciones.

Ficha técnica: Encuestas online a 744 gerentes, ejecutivos y asistentes de empresas TOP2500 del Perú