

Tercer estudio

EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS



Patricia Rojas

Directora de Public Affairs –
Ipsos Perú

SEMANAeconómica

Cámara
Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú



Problemas de equidad de género en el mundo laboral

1

Pocas mujeres en cargos de liderazgo

En América Latina, las mujeres ocupan **solo el 34%** de los puestos directivos (OIT, 2018)

2

Brecha salarial

Las mujeres ganan en promedio **30% menos** de lo que ganan los hombres en el Perú (INEI, 2019)

3

Hostigamiento sexual en el trabajo

Entre ejecutivos de empresas top 2000, el **50% de mujeres** ha experimentado alguna **forma de acoso** (Ipsos, 2019)

y problemas sociales que repercuten en las brechas...

4

Presencia de estereotipos

30% de ejecutivos hombres piensan que la principal barrera para que las mujeres accedan a cargos gerenciales es que **no hay mujeres calificadas o dispuestas** (Ipsos, 2019)

5

Uso del tiempo y carga doméstica

Las ejecutivas dedican en promedio **5 horas más** que los hombres en tareas del hogar y **10 horas más** en el cuidado de niños (Ipsos, 2019)

¿Qué es lo que han venido haciendo las empresas en temas de equidad de género?



2/3 cuentan con lineamientos o políticas formales de equidad

2° ENCUESTA DE EQUIDAD



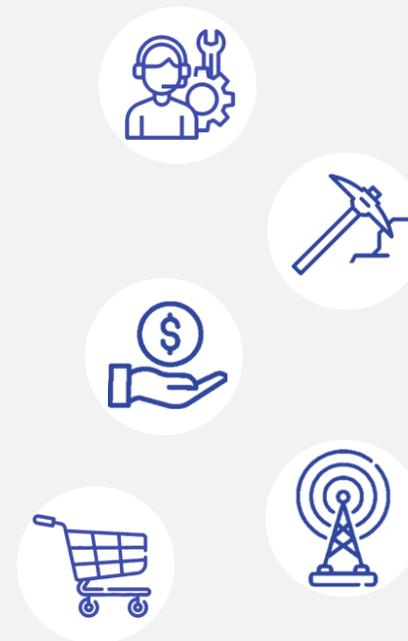


OBJETIVO

**Y las empresas
de avanzada,
¿qué trabajo
vienen haciendo
en temas de
equidad?**

¿QUÉ ES LO QUE HICIMOS?

12 A altos representantes de empresas reconocidas por sus buenas prácticas en **entrevistas** equidad de género



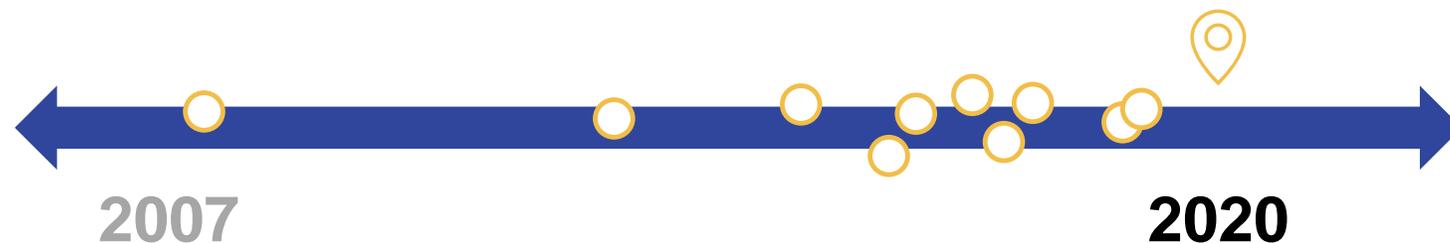
Participantes medianas y grandes empresas de diversos rubros



Nosotros ya contamos con una política de equidad entre hombres y mujeres, nosotros desde el inicio hemos tratado que sea una empresa equitativa



Hay un largo trabajo previo pero en muchos casos las políticas formales nacen en los últimos **3 años**



Parte de...

- Iniciativas propias o un liderazgo activista
- Mandatos externos (casa matriz, accionistas, etc.)

Casi todas cuentan con un comité de diversidad o equidad

Más mujeres en cargos de liderazgo

Hay que potenciar las capacidades de nuestras mujeres talentosas y en paralelo tener políticas de recursos humanos que es lo que te permite tener la cancha pareja

*Banca y finanzas
Mujer*

a. Políticas de recursos humanos

Más mujeres en cargos de liderazgo



Al momento de reclutar:

Capacitación a empresas reclutadoras
Avisos de anuncios sin sesgos de género



En los procesos de evaluación:

CVs ciegos
Mujeres en ternas finales
Jurados integrados por mujeres
Procesos de evaluación estandarizados



En pocos casos:

Cuotas o metas establecidas para mujeres en niveles altos

Políticas de a. recursos humanos

Más mujeres en cargos de liderazgo

Para evitar sesgos de discriminación, hemos establecido un sistema de **curriculums “ciegos”**. En el lenguaje del currículum **eliminamos cualquier palabra que pueda darte una indicación de sexo**

Minería, hombre

cuidamos que en el **panel de jurados esté una mujer**, pero además las **preguntas siempre tienen que ser las mismas** ... hay un set de preguntas que los conversamos antes que de que empiece el proceso de entrevistas

Banca y finanzas, mujer

Lo que hacemos es que tenemos **ternas compuestas, o tienen que ser diversas**: hombres y mujeres, obligatoriamente, más que nada para la oficina central

Servicios, mujer

Formación de liderazgos

Más mujeres en cargos de liderazgo



Mapeo del talento y *networking*

Identificar el talento femenino de la empresa
Espacios de *networking* para mujeres



Programas de liderazgo:

Desarrollo personal y profesional
Formar protagonistas de cambio
Programas de *mentoring*



Capacitaciones:

Capacitaciones técnicas a mujeres
Becas

2 Formación de liderazgos

Más mujeres en cargos de liderazgo



En estos talleres se tocan **temas profesionales y de equilibrio de vida personal y familiar**. La intención es orientar a estas mujeres a que **potencien sus capacidades** y encuentren el camino y lugar donde quieren estar.

Servicios, mujer

52% de mujeres son jefas ya, y a nivel de los directivos son 50% hombres y 50% mujeres, y nuestro CEO que es mujer, **nuestro objetivo a las personas es darle sostenibilidad a través de este programa de liderazgo femenino**, porque ya tenemos este banco de agentes de cambio, que son las llamadas a seguir la línea de sucesión y seguir con el trabajo de equidad que nosotros tenemos

Servicios, hombre

En los sectores duros el reto es potenciar la **oferta de mujeres profesionales** en el rubro



Solo 1 de cada 3 egresados de
carreras STEM es mujer
(SUNEDU, 2017)



¿Qué están haciendo los sectores duros?

Más mujeres en cargos de liderazgo

+ Políticas de RRHH

CVs ciegos, mujeres en ternas, mujeres en evaluación final

Trabajo con universidades e institutos, y colegios

Promoción del sector minero

KPI's de género para bonos

Metas de mujeres contratadas como indicador para bonos anuales a los ejecutivos



Estamos en toda una campaña externa para poder mejorar nuestra base de datos y la cantidad de postulantes. Es como un círculo vicioso, no se contratan mujeres porque no hay en el mercado, somos una sociedad machista y nos siguen viendo como una empresa de hombres, con actividad de hombres y tenemos que romper eso

Hombre, Minería

Por una equidad salarial

2

Mucho es inconsciente. No es que diga conscientemente 'el hombre merece ser subido y la mujer no'. Y para atacar este tema inconsciente, hay que poner un plan, hay que medir

*Empresa de servicios
Mujer*

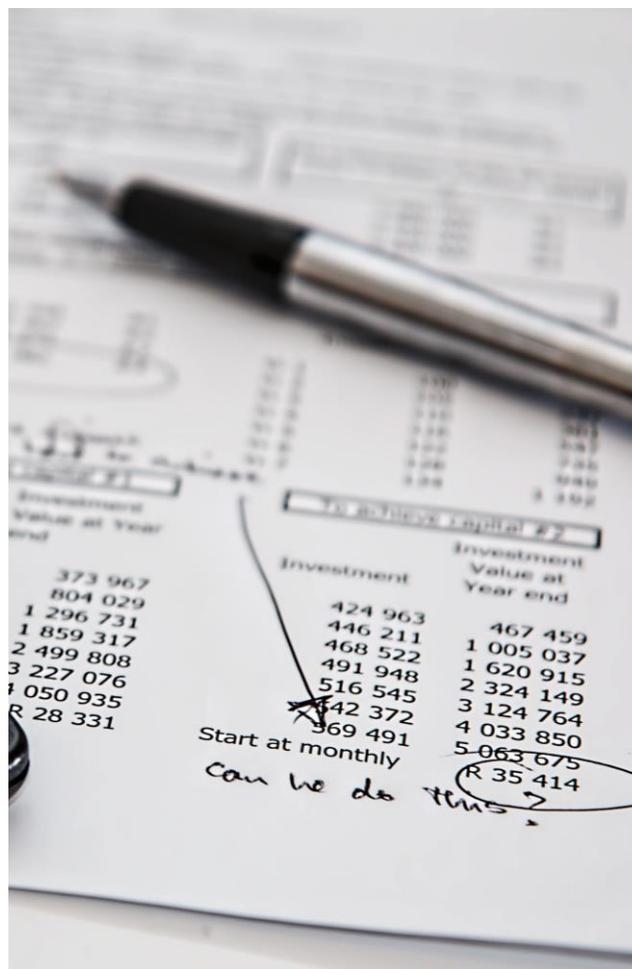
Por mayor equidad salarial



La mayoría ha **medido su brecha salarial** (por niveles) de manera interna o externa



Ajustes cuando es necesario



Hemos analizado categorías salariales, lo encomendamos a **una consultora (...)**, esa brecha se cierra muy lentamente. **Entonces, en esos casos puntuales la hemos cerrado a la fuerza**

*Minería
Hombre*



Para combatir el acoso sexual

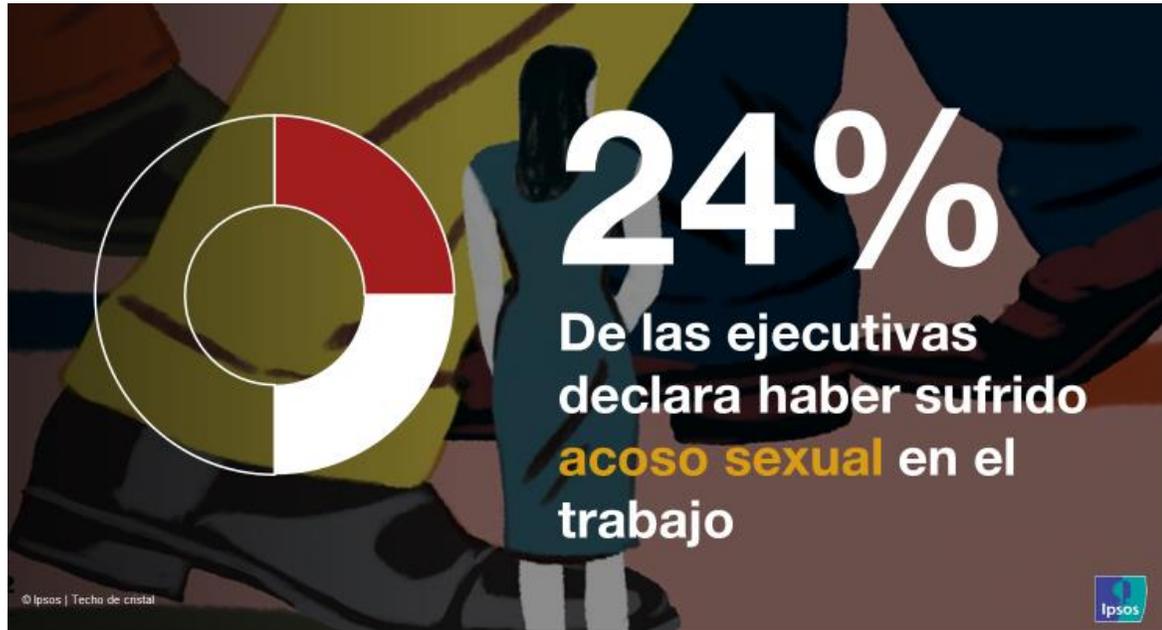
3

Dar un mensaje bien claro y bien robusto que si pasara algo tu tolerancia es cero

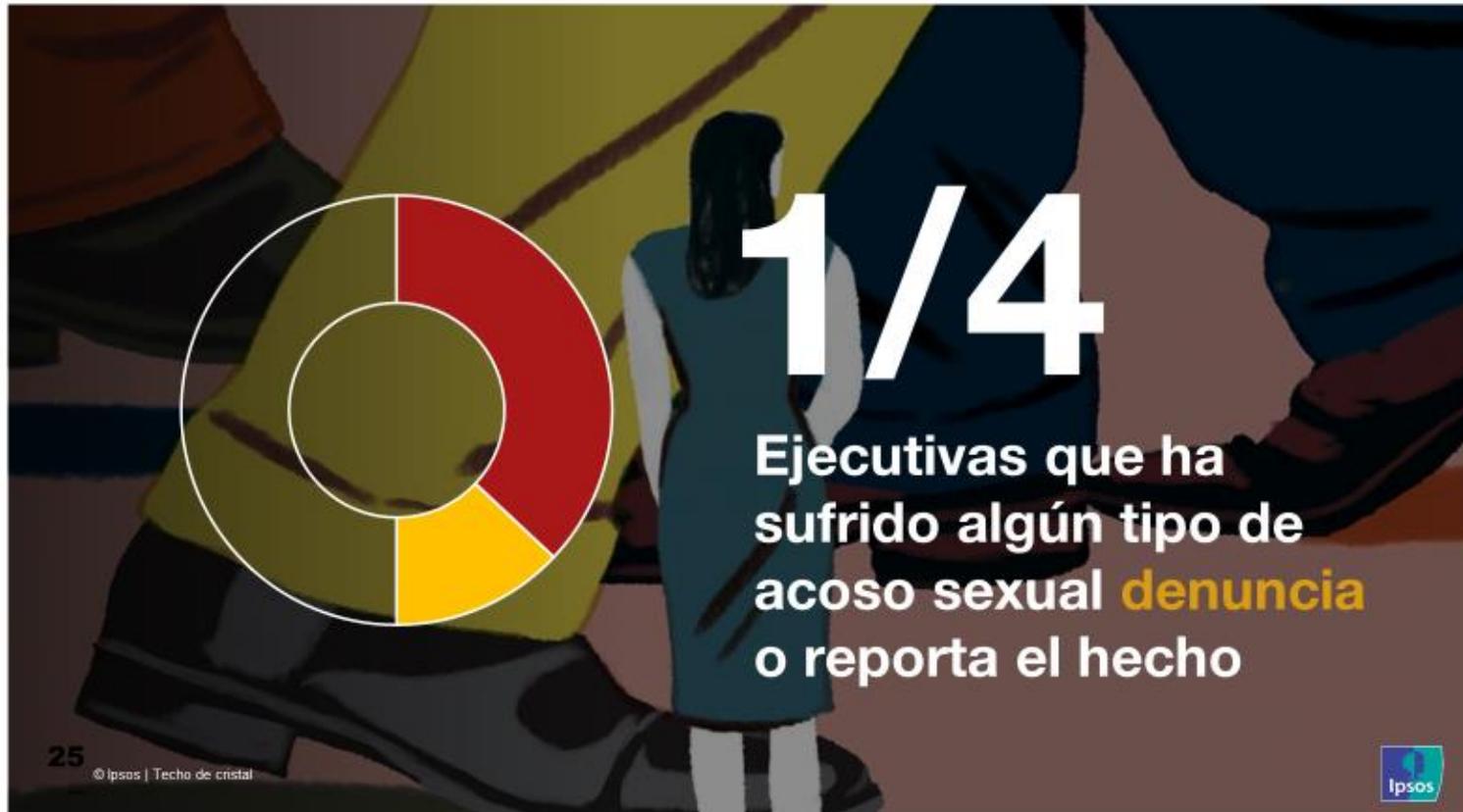
*Banca y finanzas
Mujer*

Para combatir el acoso sexual

Solo la mitad de mujeres que ha sufrido acoso, reconoce las formas de acoso



Para combatir el acoso sexual



Y además, muy pocas denuncian

Para combatir el acoso sexual

Capacitaciones y comunicaciones

Capacitaciones y comunicaciones sobre sesgos, formas de acoso, y promoción de denuncias

Tenemos un programa que empieza en marzo, de prevención al hostigamiento sexual laboral, hay que reeducar, es un proceso de reeducación, donde el piropo está mal, donde hay que poner la línea clara

Retail, mujer

Canales de denuncia

Canales tercerizados, ubicables y transparentes

El canal de denuncias no es un buzón de voz abandonado, lo hemos tercerizado porque entendíamos que tenerlo de manera interna, puede generar un miedo a perder el trabajo, si voy a denunciar a mi jefe, probablemente mi jefe se entere y me botan

Retail, mujer

Para reducir estereotipos

Creo que la principal barrera son los sesgos de las propias personas. Y en centros logísticos que acepten tener a mujeres es lo más difícil

*Retail
Mujer*

4

Para reducir estereotipos



Talleres sobre sesgos y sobre diversidad

Entre hombres y mujeres en todos los niveles



Comunicaciones para sensibilizar

Lineamientos de comunicación inclusiva
Campañas (spots) de sensibilización externas



También hacemos capacitaciones con sesgos inconscientes, buscando esta masculinidad positiva. Todos sabemos que los sesgos son inconsciente, no los vas a eliminar y por lo menos lo vas a reconocer y actuar de una manera diferente

*Banca y finanzas
Mujer*



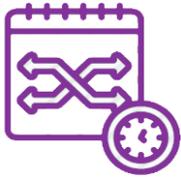
Carga doméstica

Todos sabemos de qué en un hogar, los hijos se enferman o tienen algún problema del colegio, quién falta al trabajo es la mujer. En un hogar donde el hombre y mujer trabajen, difícilmente es el varón el que falta al trabajo

*Industria
Hombre*

5

a. **Medidas de balance vida y trabajo**



Flex time:

Horarios de entrada flexibles
Horarios de verano



Teletrabajo:

Algunos días de home office
Algunas empresas solo para padres



Permisos:

Cultura de trabajo y medidas



Bueno tenemos cartillas de horas libres, en tiendas, tienes 60 horas al año en las que tú puedes decir quiero salir 4 horas tal día y dentro de las políticas están que tú no puedes preguntar para qué son esas horas. Le quitas ese sesgo o ese estereotipo de que las mujeres son para atender a los hijos.

*Retail
Mujer*



b Maternidad y paternidad



Licencias extendidas:

Licencias extendidas de maternidad más común
Licencias de **paternidad en avance**



Regreso escalonado por maternidad:

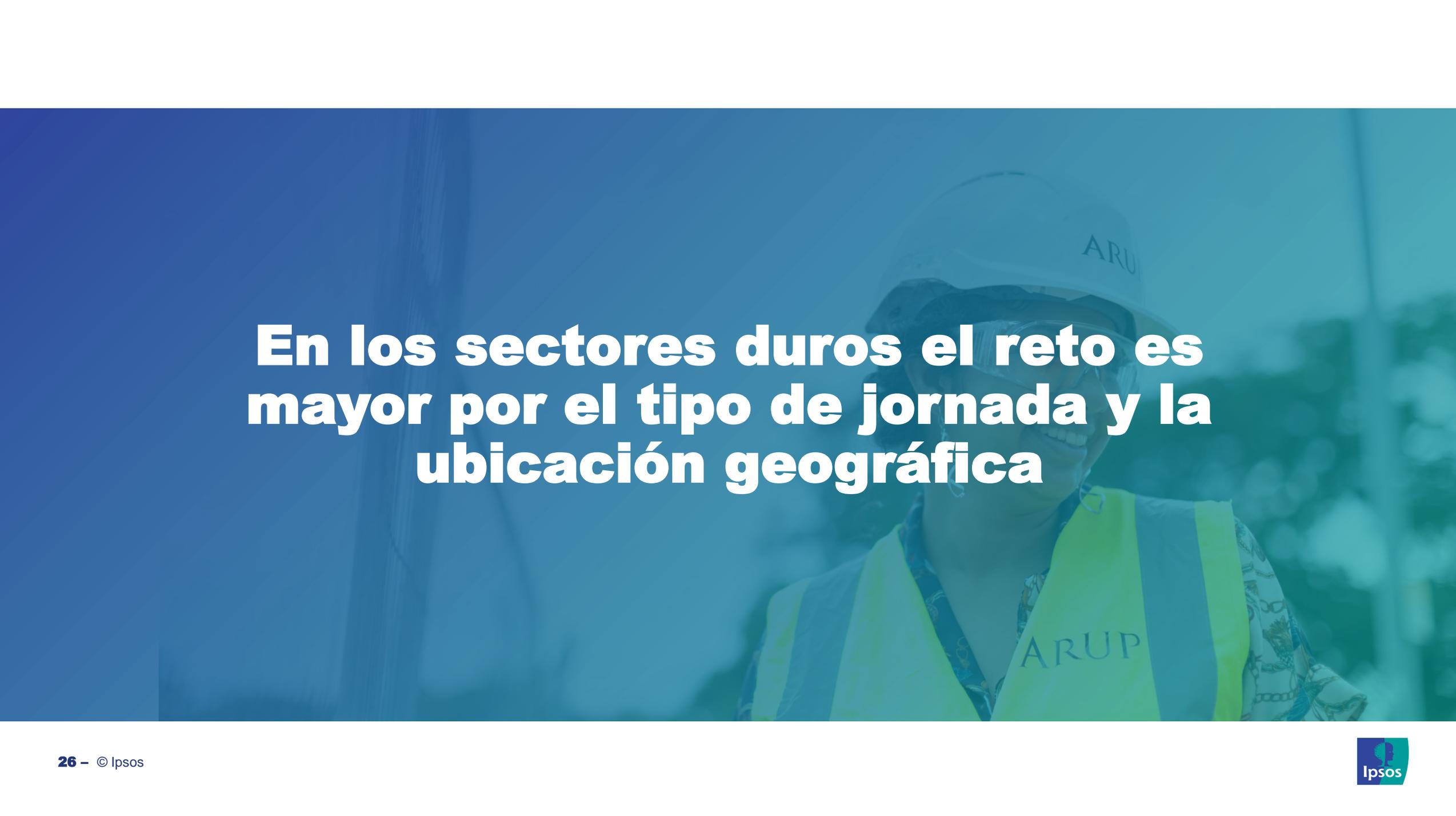
En un caso también para padres



Lo que tenemos es **15 días extendible hasta un mes** [para padres]: están 15 días fuera de la oficina, 100% comprometidos con su familia, y los otros 15 días con un periodo flexible en su casa. **Buscamos que el padre tenga la cercanía con la madre y el niño**, el compromiso que “yo también soy útil en la familia, soy necesario”

*Retail
Mujer*





En los sectores duros el reto es mayor por el tipo de jornada y la ubicación geográfica



¿Qué están haciendo los sectores duros?

Distribución del tiempo

Licencias de maternidad aún más largas

Pool de suplentes, a raíz de resistencias generadas por cargos vacíos



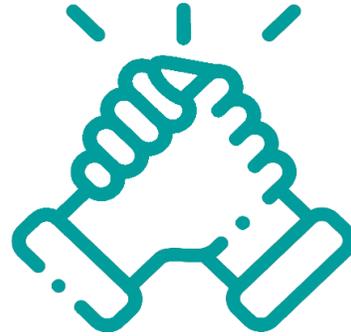
Tenemos un pool como de 10 personas que puedan estar rotando para cubrir estas suplencias y eso tiene que aliviar el problema para el área y al aliviarles el problema, alivia la resistencia que puede haber. De hecho, este es un tema no negociable, cuando es una iniciativa de empresa, esto se va a dar, pero también tenemos que reconocer que tenemos que solucionar el problema".

Hombre, Minería

Vienen también trabajando con otros actores



**Trabajo con
proveedores**



**Colaboración
con otras
empresas**



**Trabajo con
comunidades**

Lo más importante de acá creo que es el compromiso de la alta dirección, porque se pueden hacer muchísimas cosas, pero si no tienes un líder comprometido con ese tema a la hora de la hora no se hacen respetar las políticas



Pero ahora si vieras en los últimos 5 años que hemos avanzado tantísimo ¿no? Es clave haber tenido al CEO creyendo firmemente en todo el potencial de inclusión, eso no tiene precio porque te permite avanzar

El rol de la alta dirección ha sido clave en estas empresas

fue súper positivo porque fue bastante transversal y fue una situación que vino desde arriba y fue bastante fácil desarrollarla porque teníamos el aval de la alta dirección



El CEO de la compañía si o si tiene que ser el primer activista. Tienes que salir a hablar a sus equipos, hablar dentro del comité de dirección, cuando hay un evento. El CEO tiene que ir a dar la cara y decir lo que está pasando; tiene que ser agente de cambio



El eje de equidad de género ha sido el inicio para políticas de diversidad más amplias...



Tenemos una política de diversidad e inclusión, no solamente enfocadas a temas de géneros, sino que la política recoge la importancia de la diversidad e inclusión en género, la comunidad LGBT+, generaciones (tanto los millennial como los adultos seniors), etnias y culturas que también recoge ahí la parte de, por ejemplo, de refugiados y tenemos la parte de habilidades diferentes y discapacidad, entonces en el Perú somos una empresa de 6000 colaboradores, o sea, de por sí somos diversos, o sea es innegable.

Problemas de equidad de género en el mundo laboral

1

Pocas mujeres en cargos de liderazgo

En América Latina, las mujeres ocupan **solo el 34%** de los puestos directivos (OIT, 2018)



CVs ciegos, mujeres en ternas finales, procesos estandarizados de evaluación, etc.



Programas de liderazgo, mentoring, networking, becas, capacitaciones, etc.

Problemas de equidad de género en el mundo laboral

2

Brecha salarial

La mujeres ganan en promedio **30% menos** de lo que ganan los hombres en el Perú (INEI, 2019)



Medir la brecha:
interna o
externamente

Problemas de equidad de género en el mundo laboral

Capacitaciones y
comunicaciones

Canales de denuncia:
confidenciales y accesibles

3

Hostigamiento
sexual en el trabajo

Entre ejecutivos de
empresas top 2000, el
50% de mujeres ha
experimentado alguna
forma de acoso
(Ipsos, 2019)

y problemas sociales que repercuten en las brechas...

4

Presencia de estereotipos

30% de ejecutivos hombres piensan que la principal barrera para que las mujeres accedan a cargos gerenciales son que **no hay mujeres calificadas o dispuestas** (Ipsos, 2019)



Talleres sobre sesgos y sobre diversidad



Comunicaciones para sensibilizar

y problemas sociales que repercuten en las brechas...



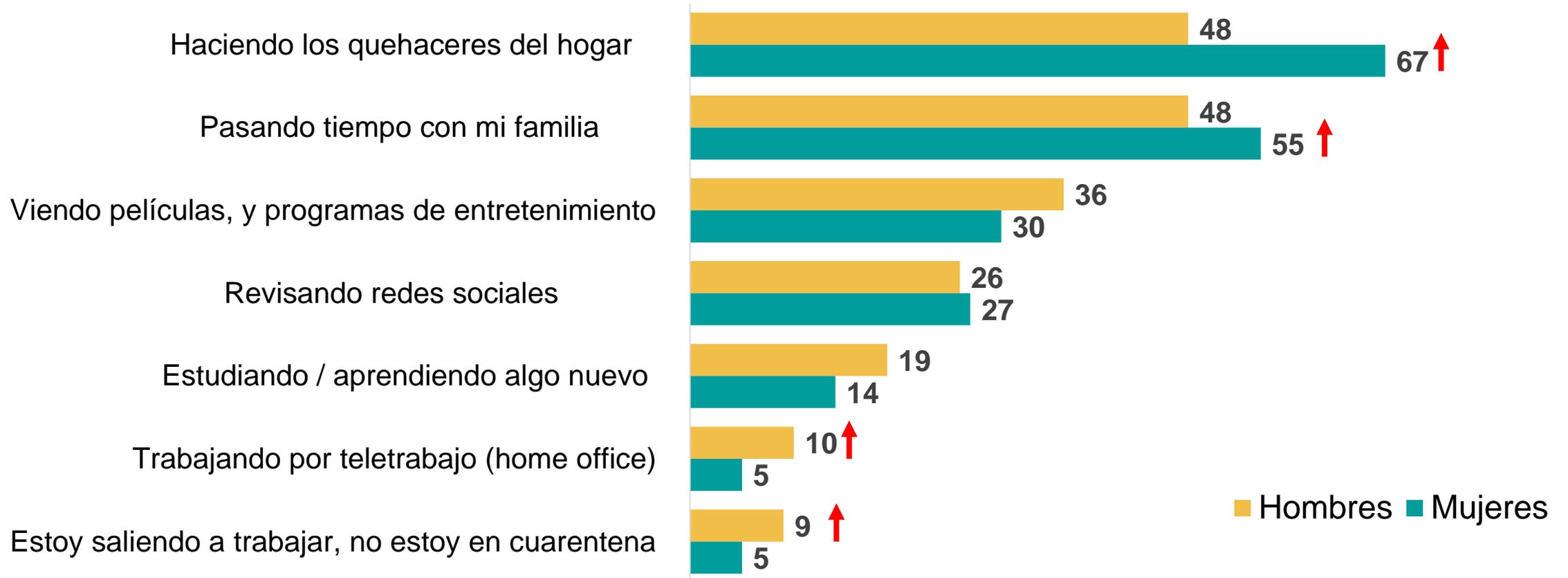
5

Uso del tiempo y carga doméstica

Las ejecutivas dedican en promedio **5 horas más** que los hombres en tareas del hogar y 10 horas más en el cuidado de niños (Ipsos, 2019)

Y se vuelve un reto mayor en épocas de COVID-19...

¿En qué está ocupando la mayor parte de su tiempo estos días de aislamiento social obligatorio (cuarentena)? (%)



Tercer estudio

EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS



Patricia Rojas

Directora de Public Affairs –
Ipsos Perú

© 2020 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

