V ESTUDIO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

El retorno forzoso a las oficinas

SEMANAeconómica

Cámara
Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

Ipsos

© Ipsos | V Estudio de equidad de género en las empresas

Covid has intensified gender inequalities, global study finds

Researchers find women hit harder by negative social and economic impacts of the pandemic than men

Globally, girls were more likely to drop out of education than boys. Photograph: Greatstock

Más de la mitad de peruanos conectados (57%) cree que en cuanto a dar a las mujeres los mismos derechos que a los hombres, las cosas han avanzado lo suficiente en el país.

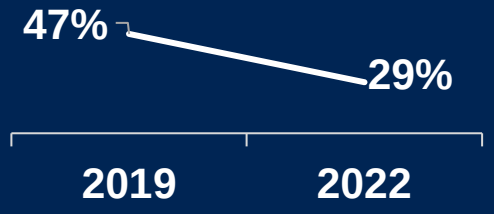
Desde el 2020 esta creencia se ha reducido en 8 puntos porcentuales.

Fuente: Ipsos Global @dvisor – International Women's Day 2020 y 2022
Estudio para el Imperial College London

Las mujeres continúan viviendo un contexto de violencia, a pesar de que las cosas mejoran poco a poco

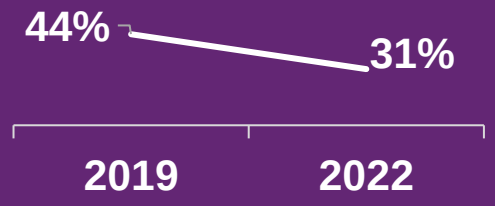
3 de cada 10

peruanos creen que una mujer es culpable si se pone una minifalda y un hombre la acosa



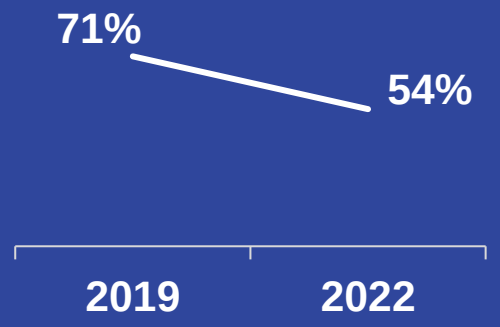
3 de cada 10

peruanos creen que una mujer es culpable si va a una fiesta sola y la violan



1 de cada 2

peruanos cree una mujer es culpable si esta le saca la vuelta a su pareja y al descubrirla él le pega



Fuente: Ipsos Perú | Bus Express – Febrero 2022 (Base: 2012) / Encuesta El Comercio – Ipsos - Febrero 2019 (Base: 1013)

¿Qué hemos encontrado en el mundo ejecutivo?

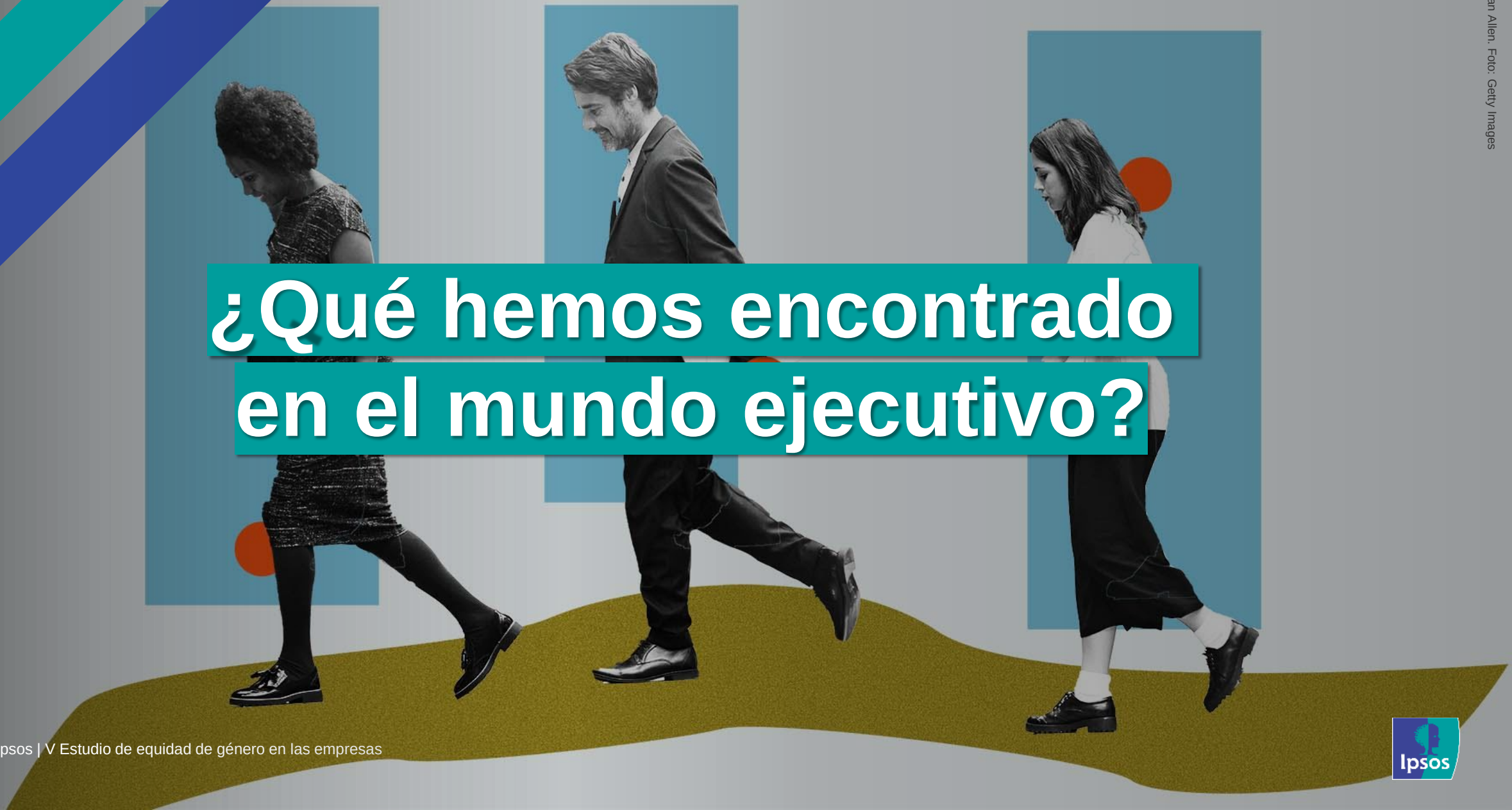


Ilustración: Reagan Allen. Foto: Getty Images

Metodología

Estudio realizado por **Ipsos Perú** por encargo de **Semana Económica**

Tipo de estudio
Cuantitativo.
Encuestas online autoaplicadas

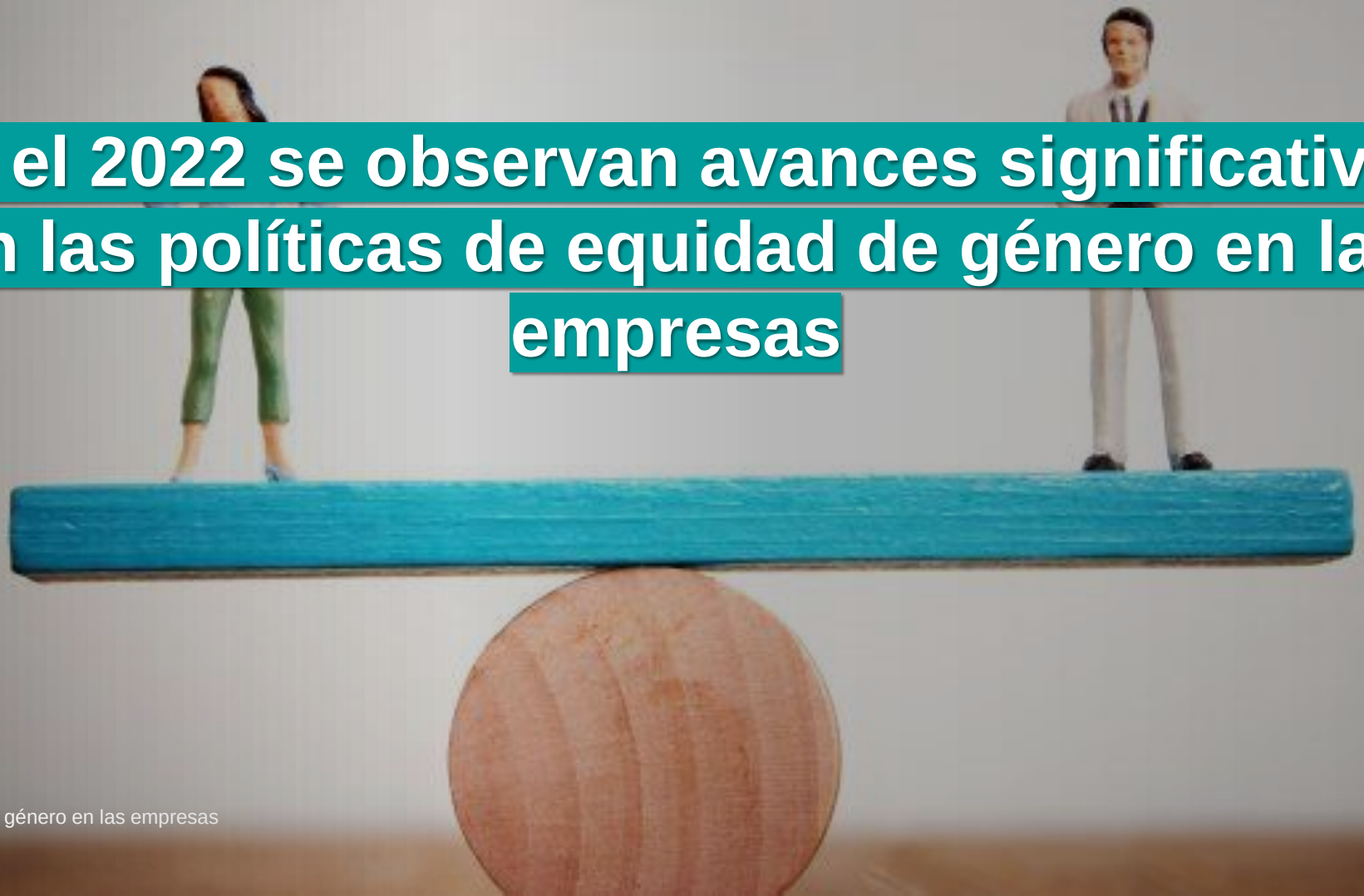
Muestra
436 encuestas

Universo
Gerentes, ejecutivos y asistentes de empresas top 2500

Fechas de campo
Del 11 al 22 de febrero del 2022

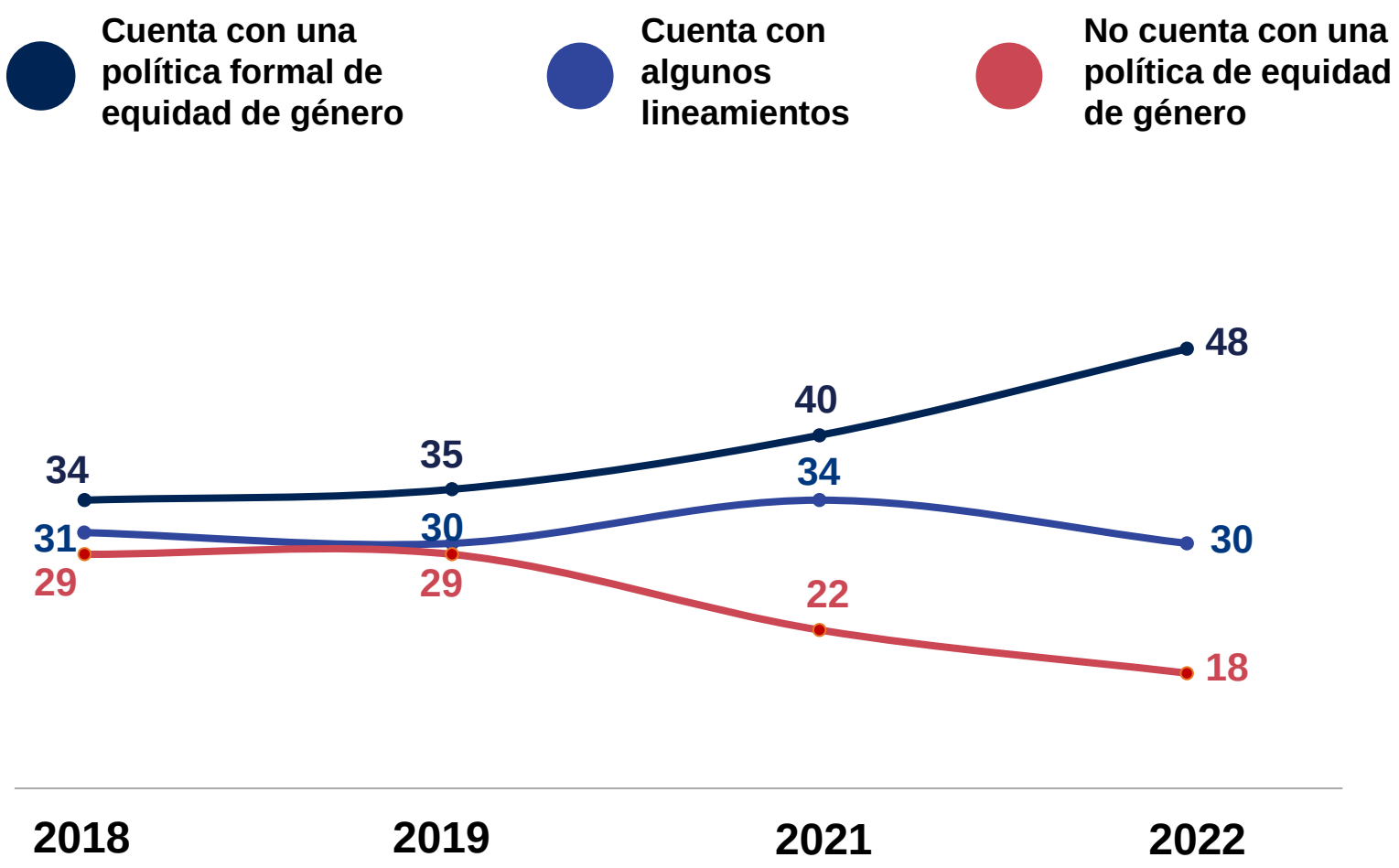
Ilustración: Reagan Allen. Foto: Getty Images

En el 2022 se observan avances significativos en las políticas de equidad de género en las empresas



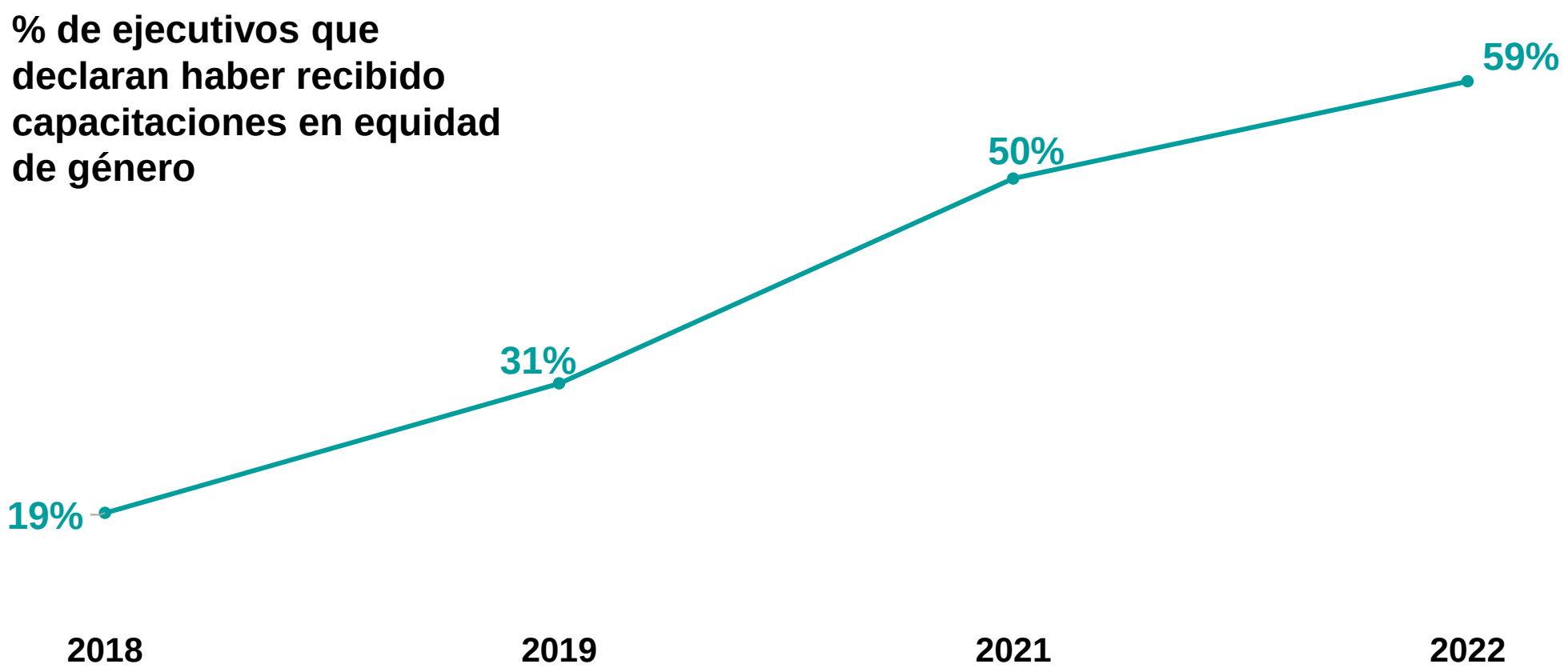
En comparación a años anteriores…

POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO



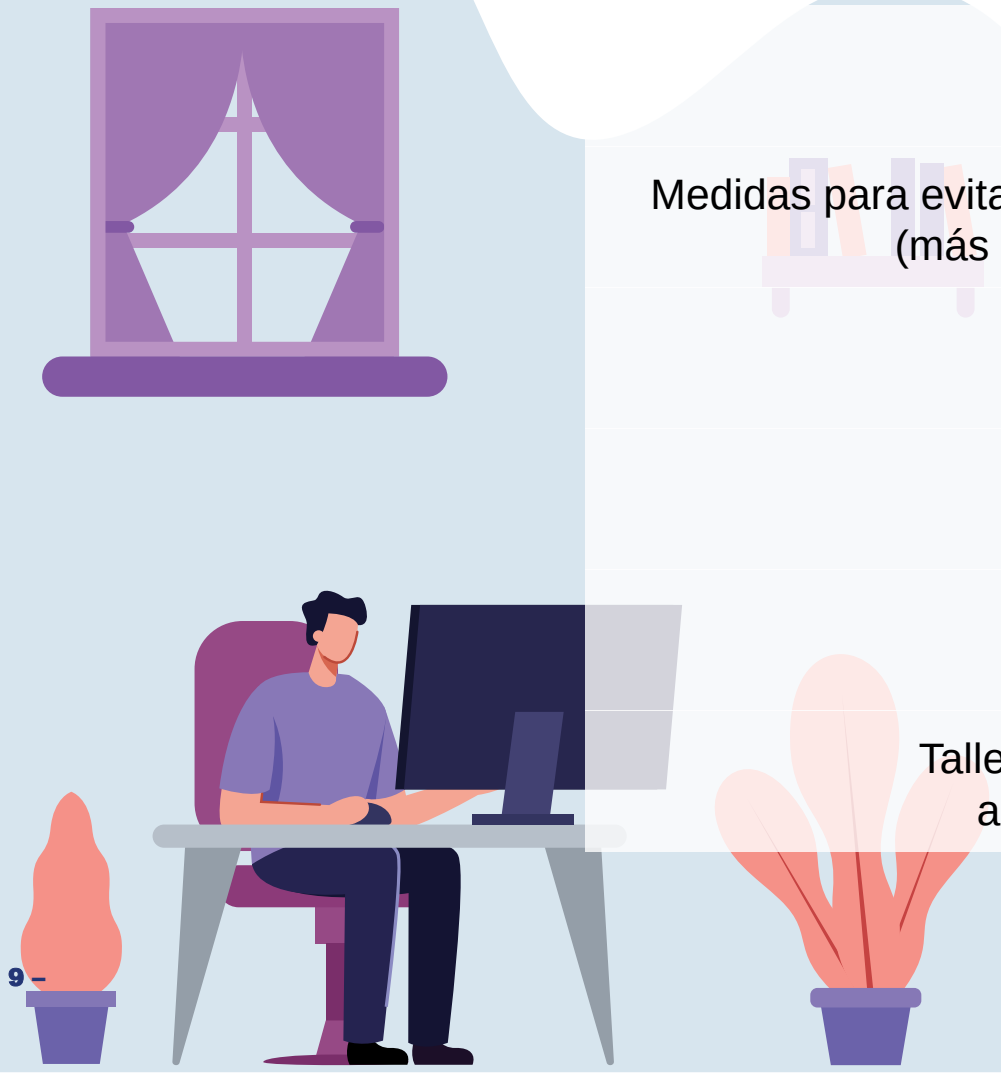
P04. ¿Diría que su empresa cuenta con una política de equidad de género?

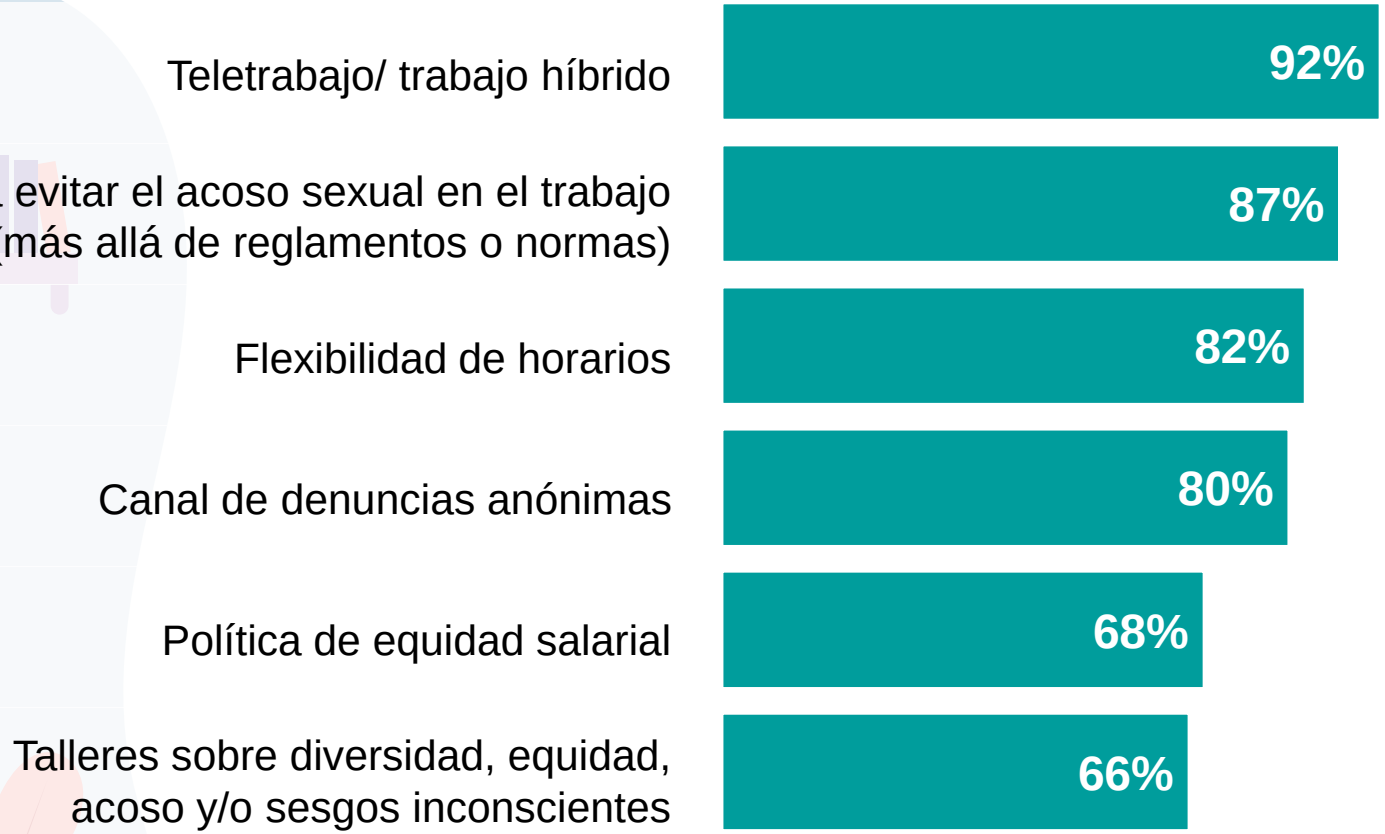
Desde el 2018, las capacitaciones en equidad de género que han recibido los ejecutivos se han triplicado



A16.¿Ha recibido alguna capacitación sobre equidad de género, o igualdad de condiciones para hombres y mujeres?

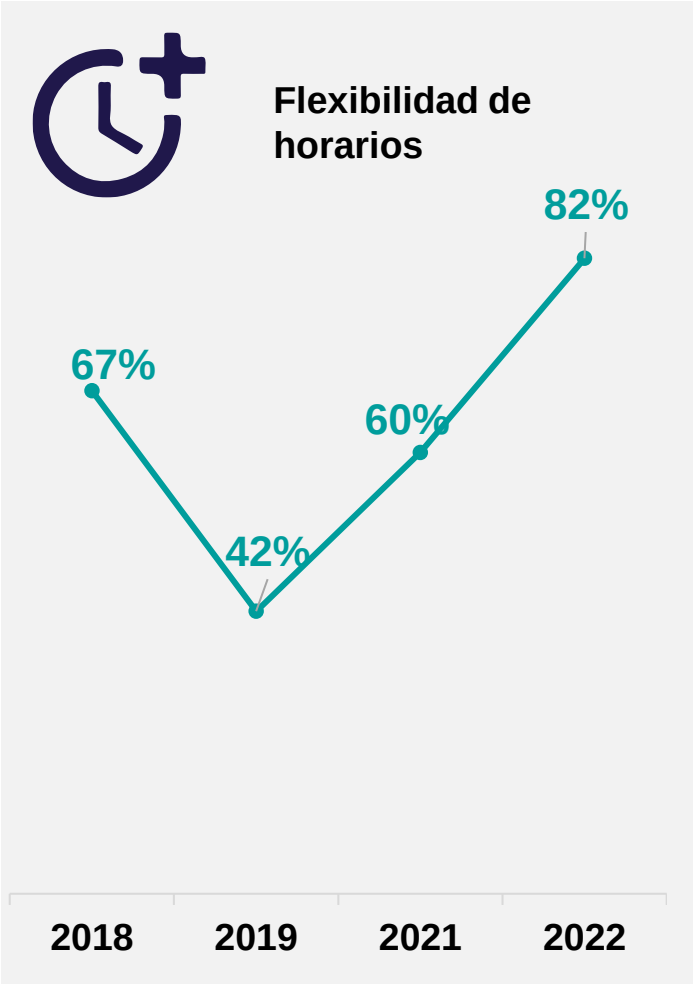
TOP 6 MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2022

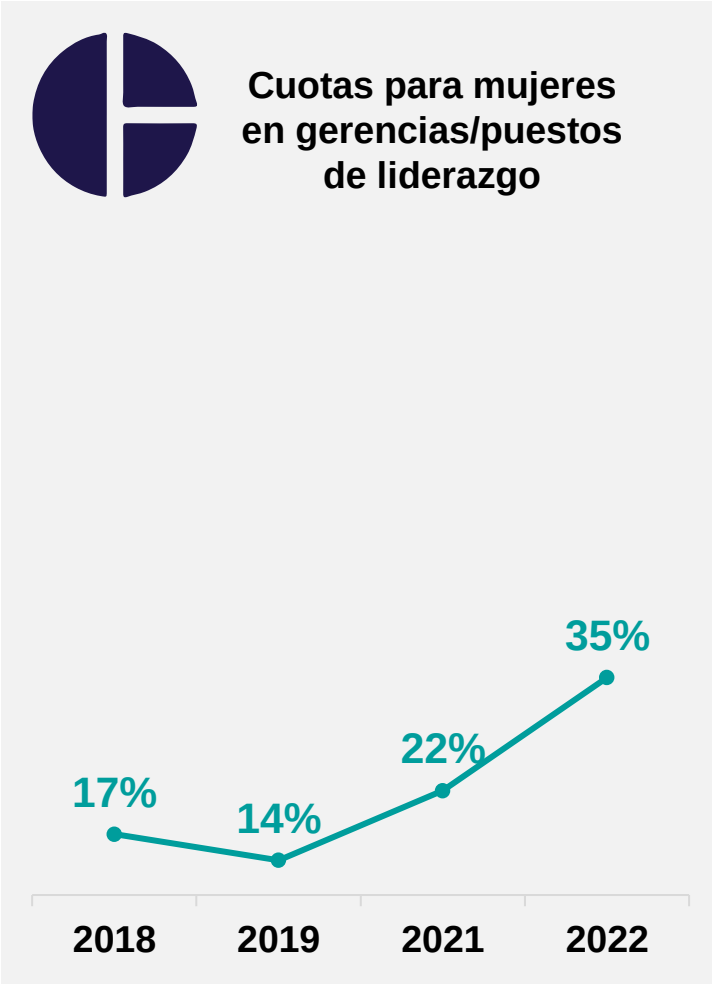




P05. ¿Conoce si su empresa implementa alguna de las siguientes medidas o políticas? (Sí las implementa + implementa parcialmente)

Hay otras medidas que empiezan a ganar mayor importancia

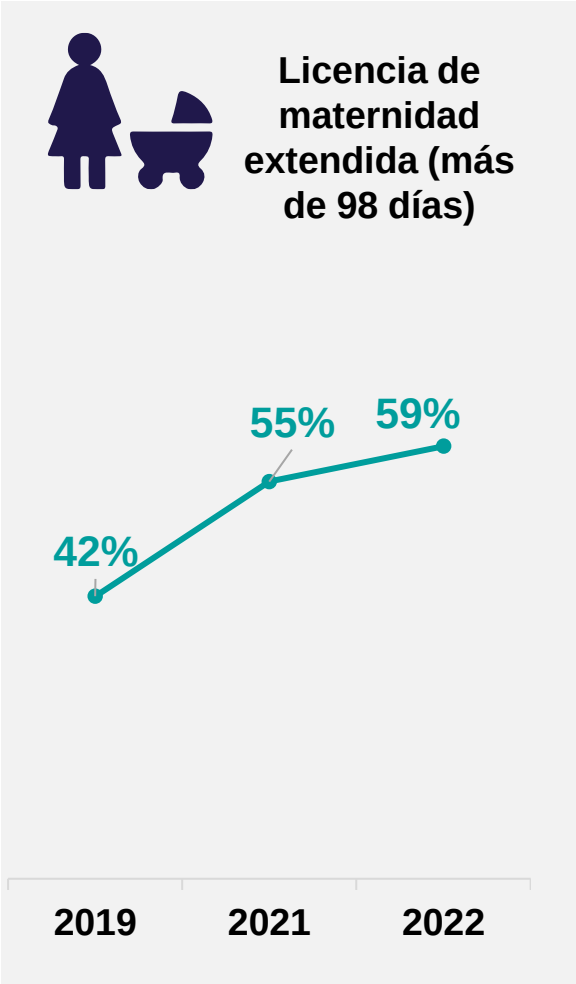


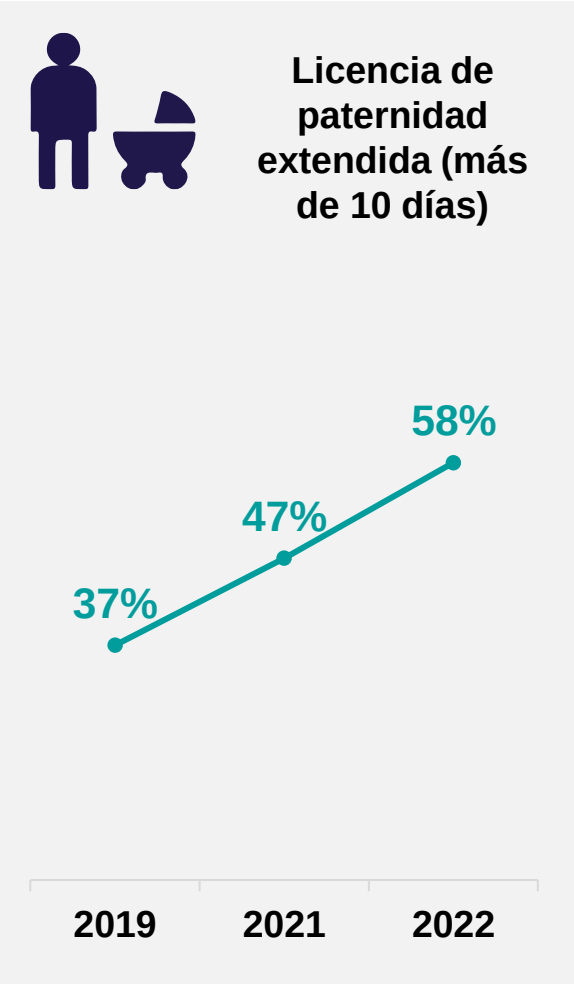


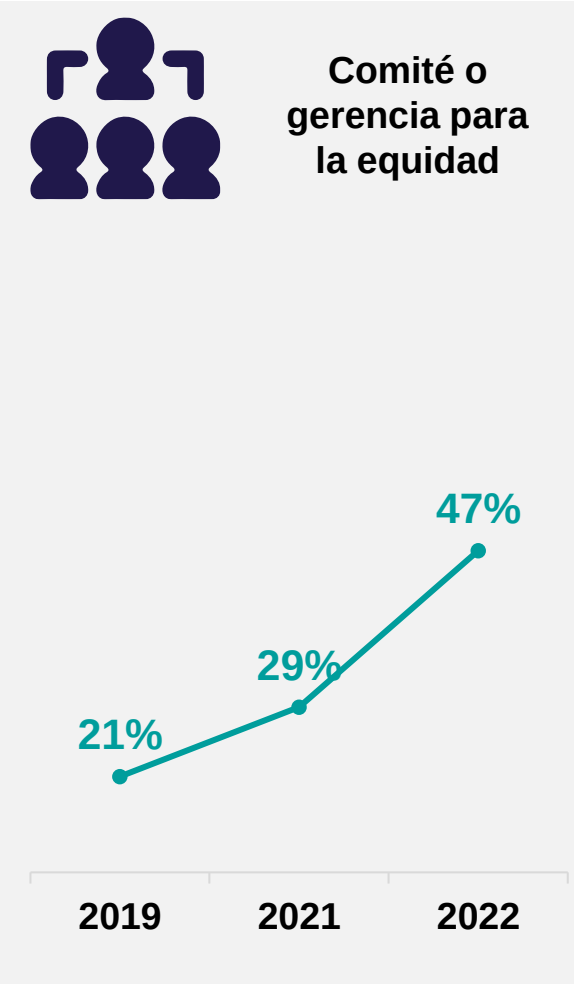
P05. ¿Conoce si su empresa implementa alguna de las siguientes medidas o políticas?

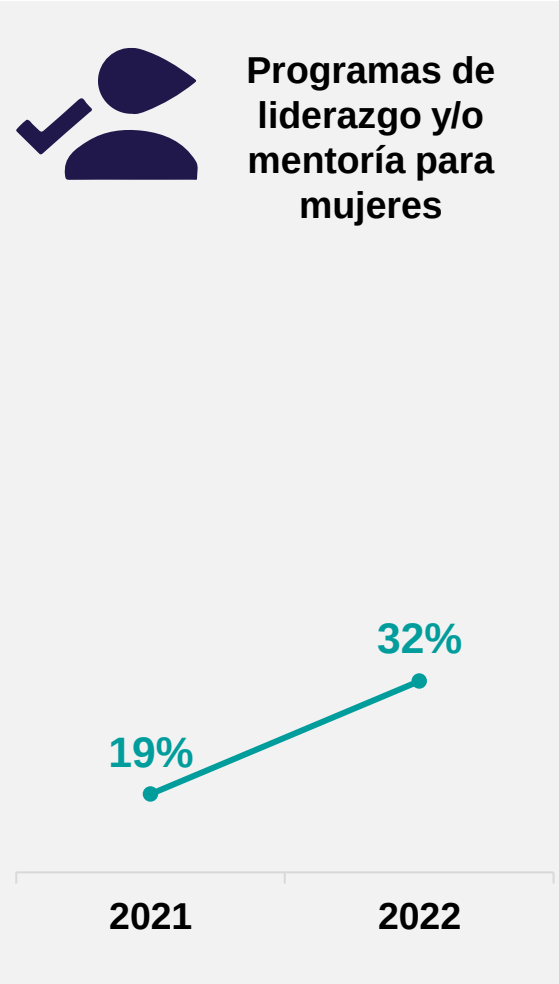
(Sí las implementa + implementa parcialmente)

Hay otras medidas que empiezan a ganar mayor importancia









P05. ¿Conoce si su empresa implementa alguna de las siguientes medidas o políticas?

(Sí las implementa + implementa parcialmente)

El aumento de la carga del hogar entre las mujeres genera que ellas perciban más dificultades para regresar a la presencialidad: un tema que las empresas no deben pasar por alto

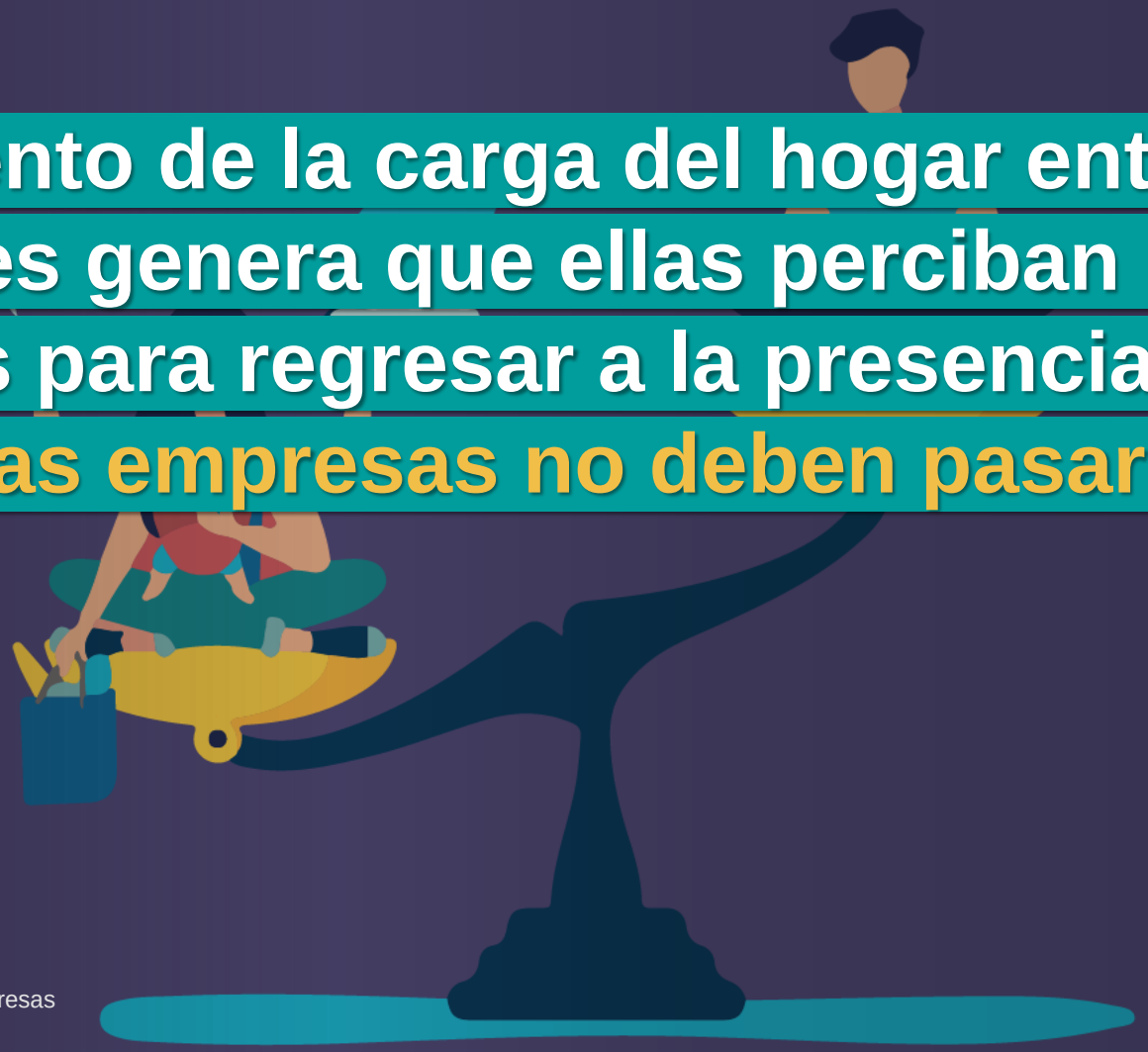
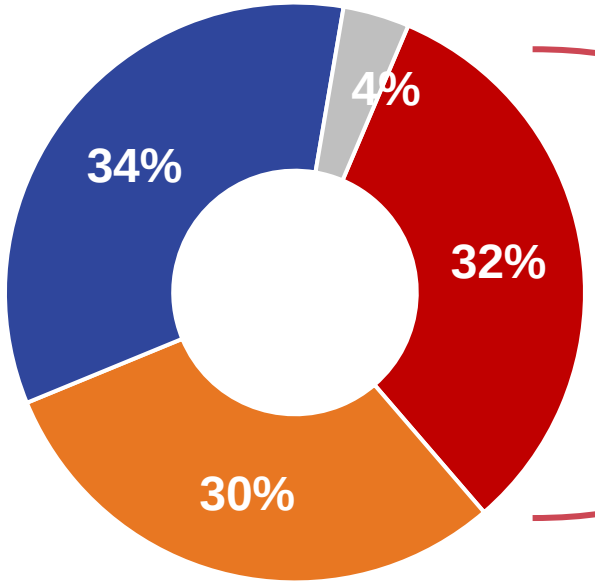


Ilustración: World Bank

Los que más creen que es necesario regresar a la oficina son los hombres y máxima autoridad

¿Cuál es su posición sobre el regreso presencial (más de un día) a las oficinas?

- Es necesario, la productividad se ha visto afectada por el trabajo remoto
- Me es indiferente, puedo trabajar de casa o desde la oficina por igual
- No es necesario, se puede cumplir con las obligaciones laborales y más a través del trabajo remoto
- No precisa



Hombres	Mujeres
41%	22%

Máxima autoridad	Primera línea	Segunda línea	Tercer y cuarta línea
57%	35%	23%	22%

Porcentaje significativamente más **alto** que otros segmentos

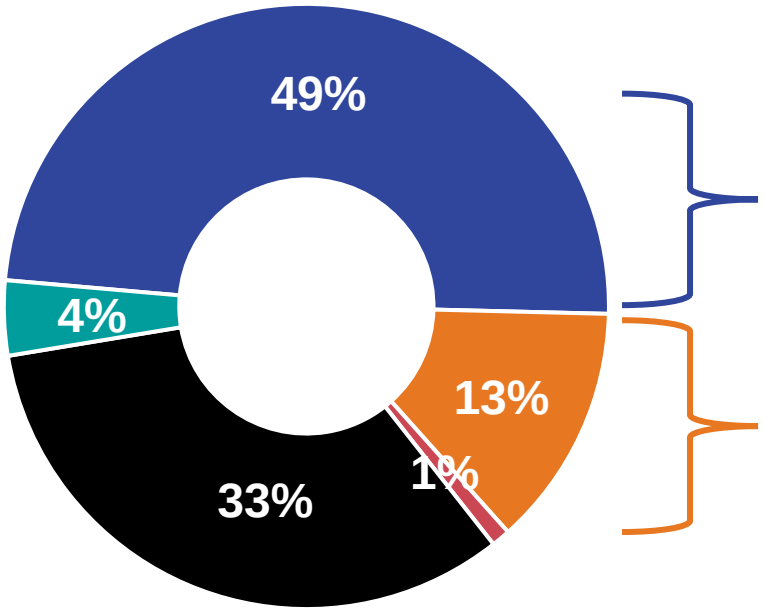
Porcentaje significativamente más **bajo** que otros segmentos

P12. ¿Cuál es su posición sobre el regreso presencial (más de un día) a las oficinas?

Las mujeres reportan más problemas que los hombres para regresar de manera presencial a sus oficinas

Sobre el regreso presencial a las oficinas, usted…

- He regresado con normalidad a la oficina
- He regresado a la oficina, pero he tenido algunos problemas (transporte, hogar, educación, etc.)
- No he podido regresar a las oficinas
- Mi empresa sigue trabajando de manera remota por lo que no he tenido que ir



Hombres	Mujeres
59%	37%
8%	18%

Porcentaje significativamente más **alto** que otros segmentos

Porcentaje significativamente más **bajo** que otros segmentos

P13. Sobre el regreso presencial a las oficinas, usted

Las mujeres tendrían mayores dificultades para regresar por las responsabilidades del hogar

PRINCIPALES DIFICULTADES PARA REGRESAR

		Hombres	Mujeres
El estrés generado por el desplazamiento/ Transporte público ineficiente	37%	36%	38%
Deseo de pasar más tiempo con mi familia	27%	26%	28%
Nuevas responsabilidades generadas por la pandemia	27%	22%	34%
Cruce de horarios con otras actividades (talleres, cursos de posgrado, idiomas, etc.)	16%	9%	25%
Falta de ayuda en el hogar	15%	10%	23%
La falta de respeto a las normas por parte de los compañeros de oficina	15%	15%	15%
Ser una persona con diagnóstico vulnerable y/o factores de riesgo ante el COVID 19	13%	14%	12%
Carga familiar, hijos	8%	5%	13%
La falta de respeto a las normas por parte de los jefes	4%	4%	5%
Estar en una provincia/ departamento/ país lejano a las oficinas de mi empresa	4%	5%	2%
Riesgo al contagio	1%	1%	1%
Otros (especificar)	2%	3%	1%
Ninguna	28%	33%	21%

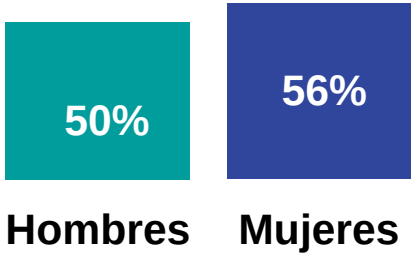
P14. ¿Cuáles son las principales dificultades que ha enfrentado/ enfrenta para regresar a las oficinas de manera presencial? Puede marcar hasta 3 opciones

Porcentaje significativamente más **alto** que otros segmentos

Porcentaje significativamente más **bajo** que otros segmentos

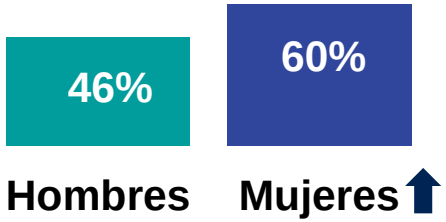
53%

considera que **el tiempo de su jornada laboral actual ha aumentado** con respecto a antes del confinamiento



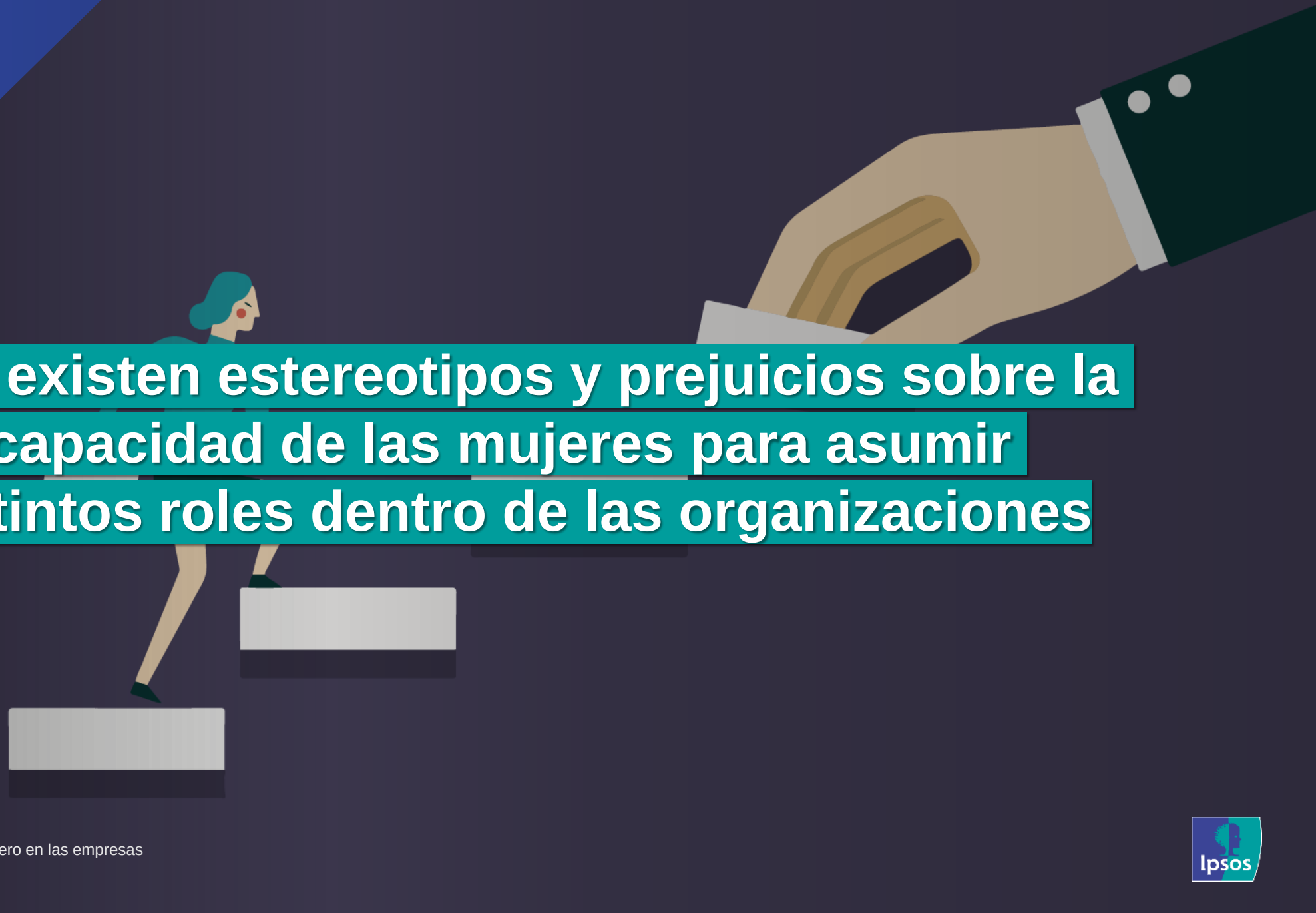
52%

considera que **el tiempo que le dedica a los quehaceres del hogar ha aumentado**

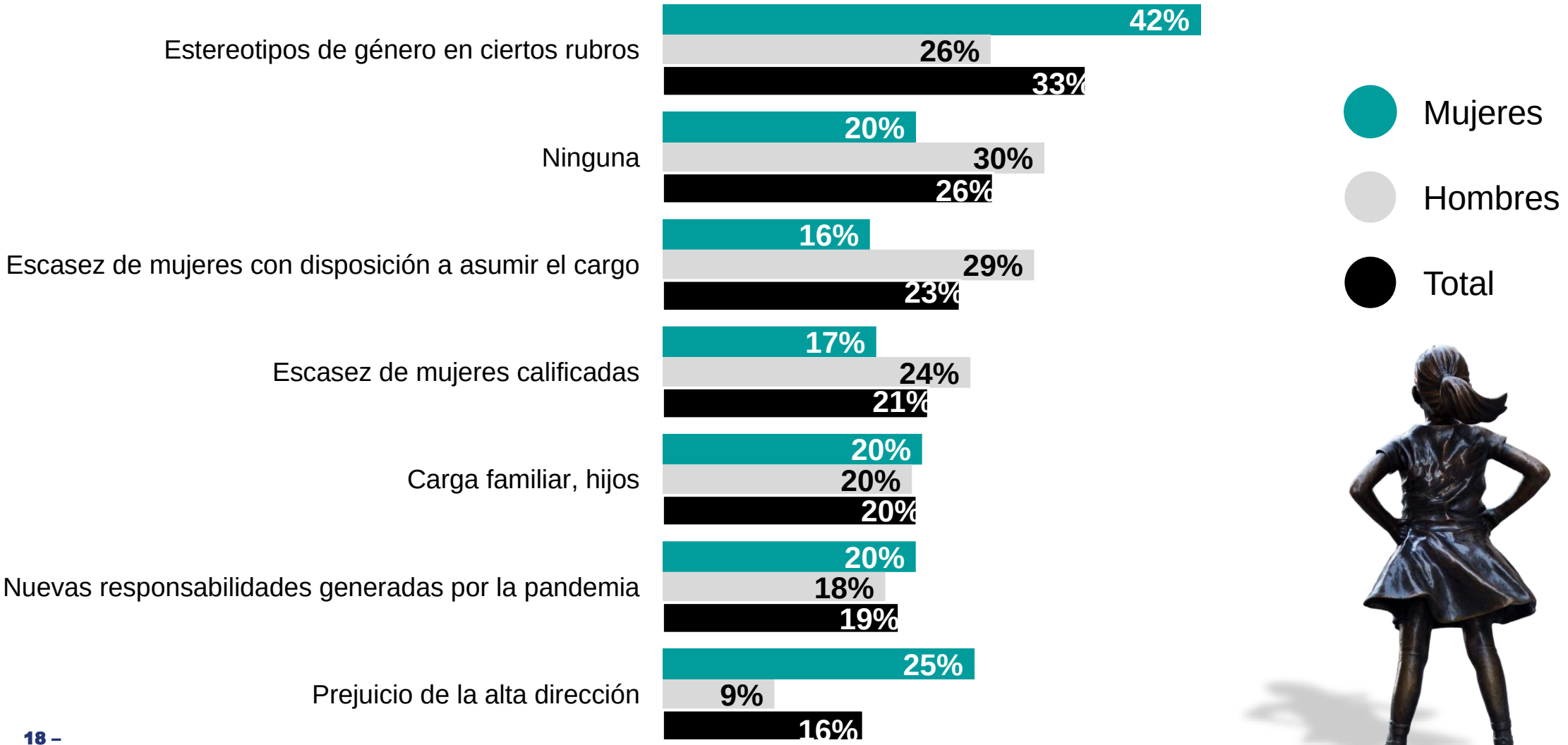


P08. ¿Considera que el tiempo de su jornada laboral actual con respecto a antes del confinamiento?.
P11. ¿Considera que el tiempo que le dedica a los quehaceres del hogar ahora con respecto a antes del confinamiento?.

Aún existen estereotipos y prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para asumir distintos roles dentro de las organizaciones

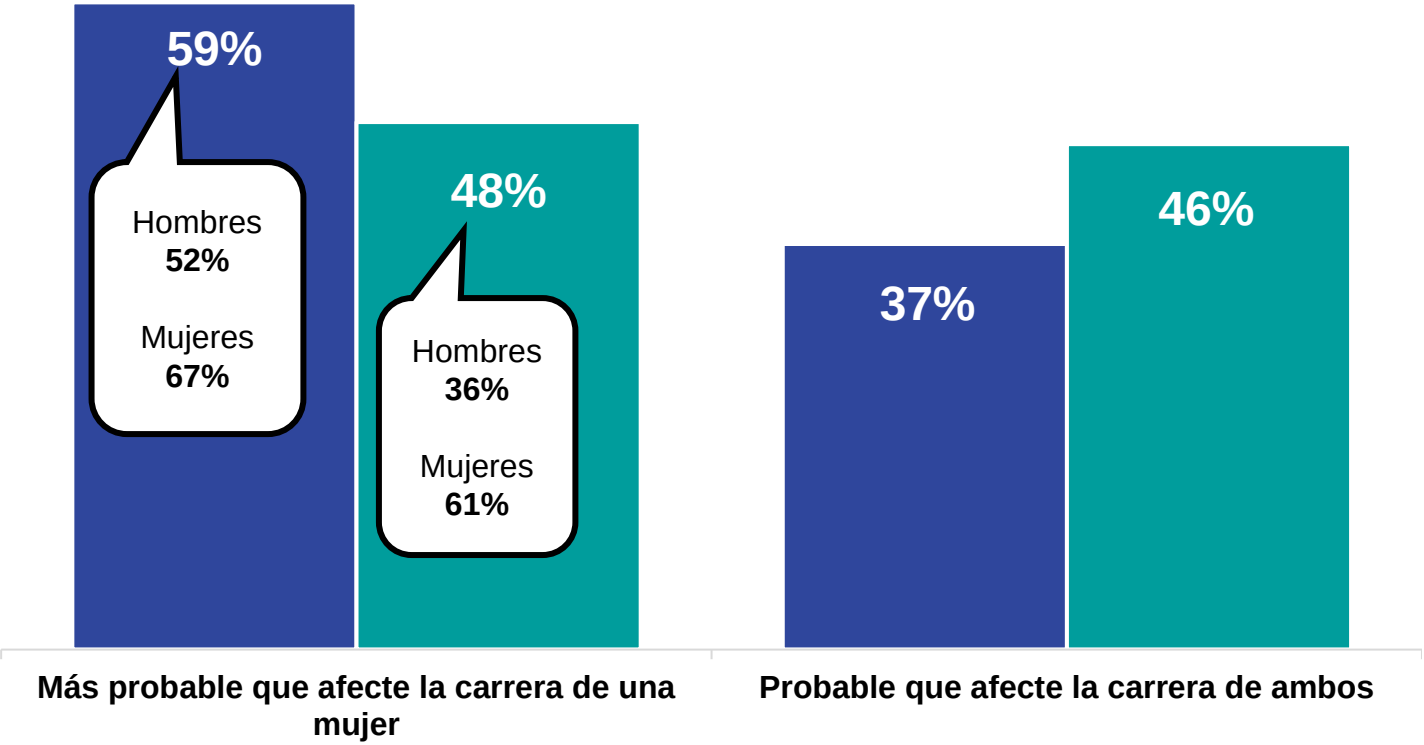


¿Cuáles son las tres principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en su empresa?



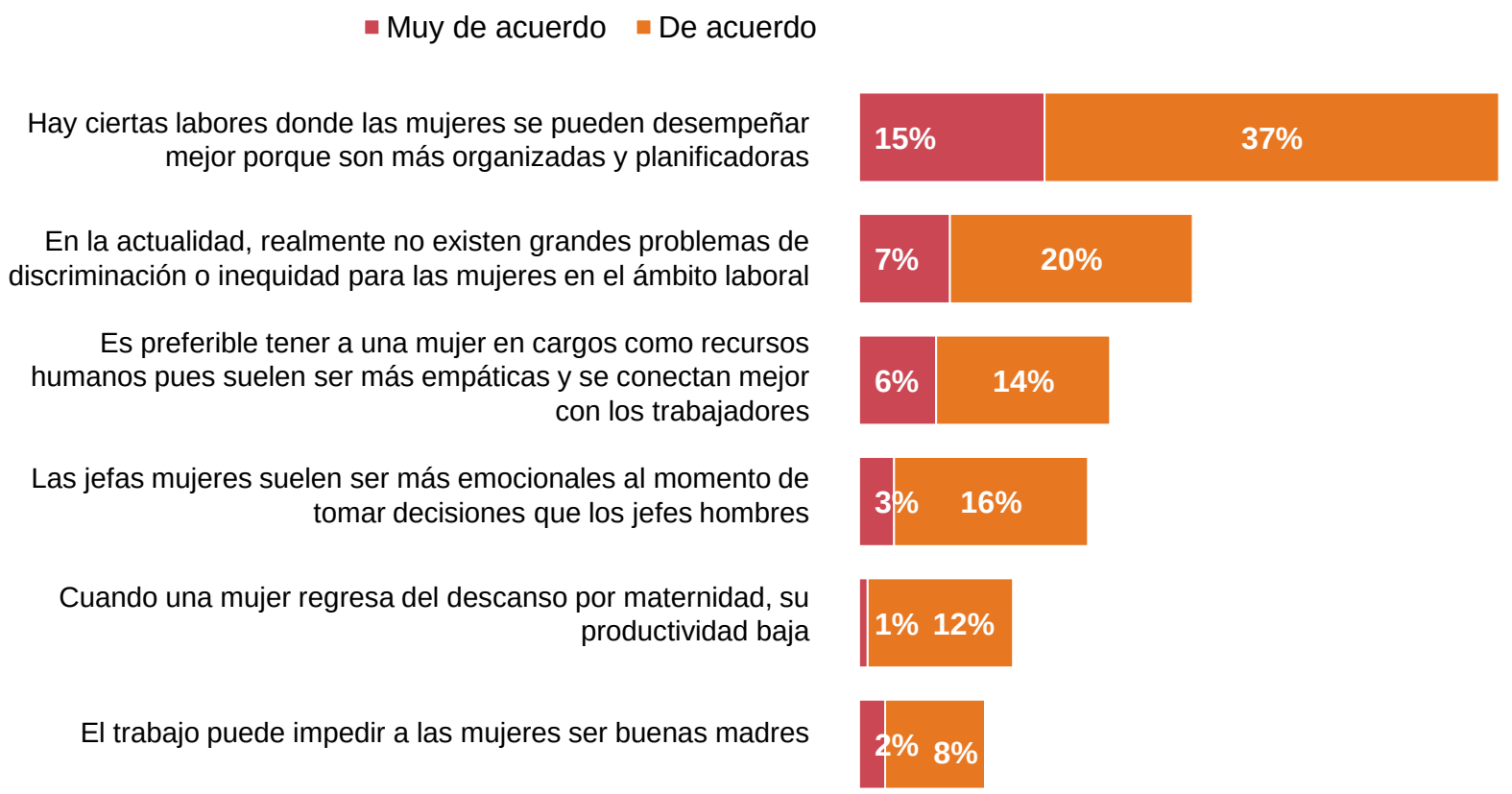
Quedarse en casa puede ser percibido como perjudicial para seguir creciendo profesionalmente

- Tener responsabilidades de cuidado de niños durante el horario laboral
- Priorizar la familia sobre el trabajo



P17. Por favor indique si las siguientes situaciones afectan más la carrera de un hombre o de una mujer, o si afecta a ambos por igual

Los ejecutivos todavía creen en algunos estereotipos sobre el desempeño de las mujeres, pero viene disminuyendo desde el 2018



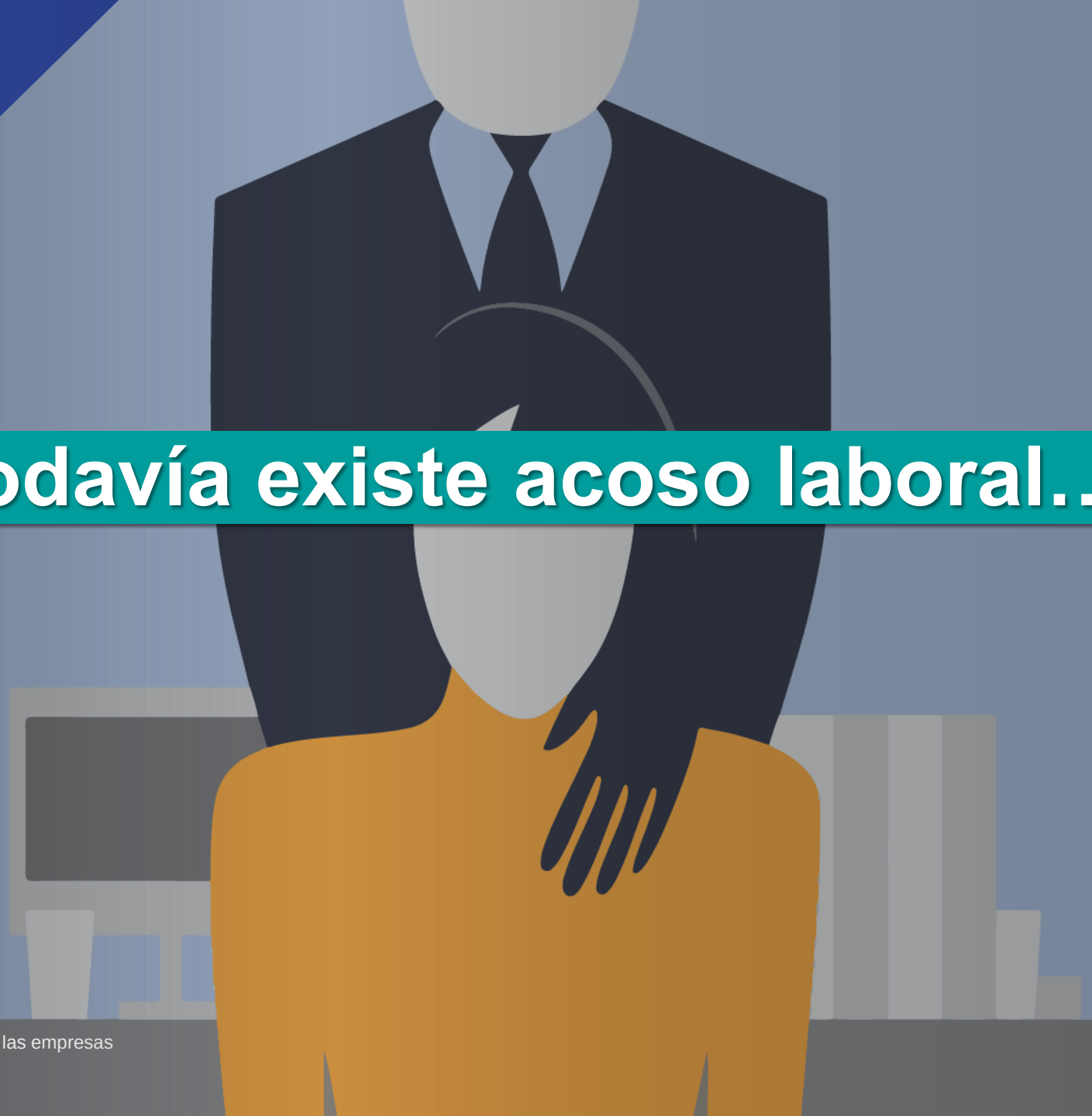
	2022	2018
Hay ciertas labores donde las mujeres se pueden desempeñar mejor porque son más organizadas y planificadoras	51%	66%
En la actualidad, realmente no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	27%	23%
Es preferible tener a una mujer en cargos como recursos humanos pues suelen ser más empáticas y se conectan mejor con los trabajadores	20%	30%
Las jefas mujeres suelen ser más emocionales al momento de tomar decisiones que los jefes hombres	18%	30%
Cuando una mujer regresa del descanso por maternidad, su productividad baja	13%	19%
El trabajo puede impedir a las mujeres ser buenas madres	10%	12%

P16. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones

Porcentaje significativamente más **alto** que otros segmentos

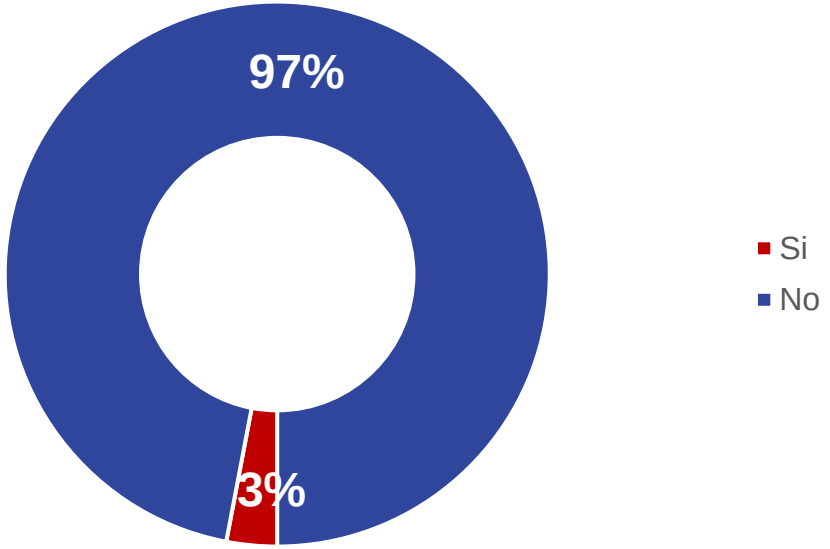
Porcentaje significativamente más **bajo** que otros segmentos

Todavía existe acoso laboral…



En el 2022…

3% **De ejecutivas declara haber sufrido acoso sexual en el trabajo**



P19. ¿En el último año ha sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo?

En los últimos 12 meses, ¿le ha pasado alguna de las siguientes situaciones por parte de algún superior, algún compañero o compañera de trabajo?

Ha recibido comentario o bromas sugestivas o en doble sentido.

Ha recibido comentarios o preguntas intrusivas sobre su aspecto físico o su vida privada.

Ha recibido comentarios o preguntas intrusivas sobre su orientación sexual.

Ha recibido comunicaciones con connotación sexual (fotos, videos, mensajes en las redes sociales, notas escritas, etc.) que le incomoden por parte de alguien en su trabajo.

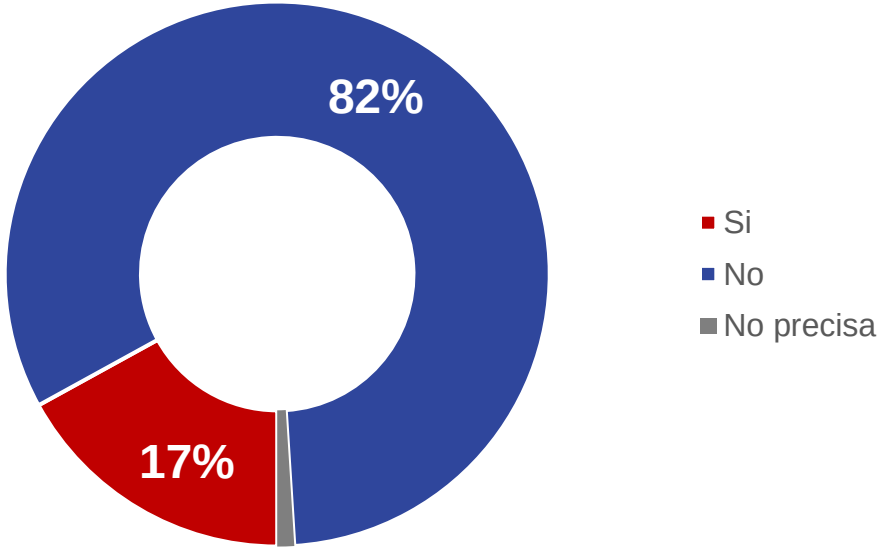
Le han insistido para salir o tener relaciones sexuales, cuando no lo deseaba.

Ha sufrido tocamientos, acercamientos o roces físicos de carácter sexual no deseados.

Sin embargo…

Cuando se les pregunta por situaciones específicas de acoso

17% **De ejecutivas sufrió de acoso sexual en el trabajo**



P20. Específicamente en los últimos 12 meses, ¿Le ha pasado alguna de las siguientes situaciones por parte de algún superior, algún compañero o compañera de trabajo (ya sea presencial o virtualmente)? Puede seleccionar más de una

Conclusiones:

La implementación de políticas de equidad de género en las empresas ha aumentado a lo largo de los años, así como capacitaciones y medidas que impulsan la reducción de brechas en el espacio laboral

Conclusiones:

Las mujeres reportan más problemas para regresar de manera presencial a sus oficinas, principalmente por la carga en el hogar, la cual aumentó a partir del confinamiento. La flexibilidad va a ser un aspecto clave para evitar ahondar en brechas de género.

Conclusiones:

Todavía existen estereotipos entre los ejecutivos sobre las capacidades de las mujeres, que pueden traducirse en barreras para su crecimiento profesional.

Conclusiones:

A pesar de los avances en capacitaciones y políticas, un grupo importante de mujeres sigue sin identificar formas de acoso en el espacio laboral.

Conclusiones:

La evidencia de esta investigación refuerza la importancia del enfoque de género en las decisiones que los líderes tomen en sus organizaciones.

V ESTUDIO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

El retorno forzoso a las oficinas

SEMANAeconómica

Cámara
Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

Ipsos

© Ipsos | V Estudio de equidad de género en las empresas