

**1° ESTUDIO**

**EQUIDAD**

**DE GÉNERO**

**EN LAS EMPRESAS**

**Patricia Rojas**

**Directora Senior de Investigación Social**

**Ipsos Perú**

**SEMANAeconómica**

**Cámara**  
Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

**GAME CHANGERS**



# ¿Qué se hizo?

---

METODOLOGÍA

**748** encuestas online a Gerentes, ejecutivos y asistentes de las empresas top 2500

Sobre sus percepciones de equidad de género, sus principales barreras y las distintas medidas que toman las empresas

GAME CHANGERS

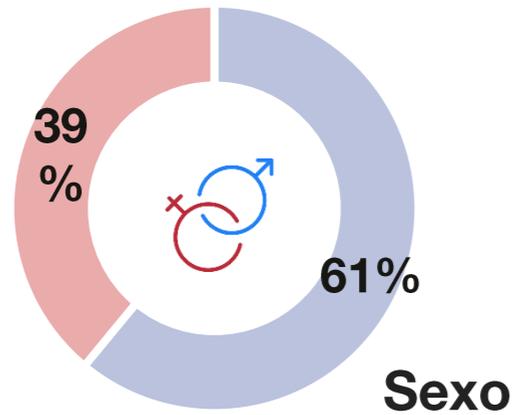


# Perfil de los participantes

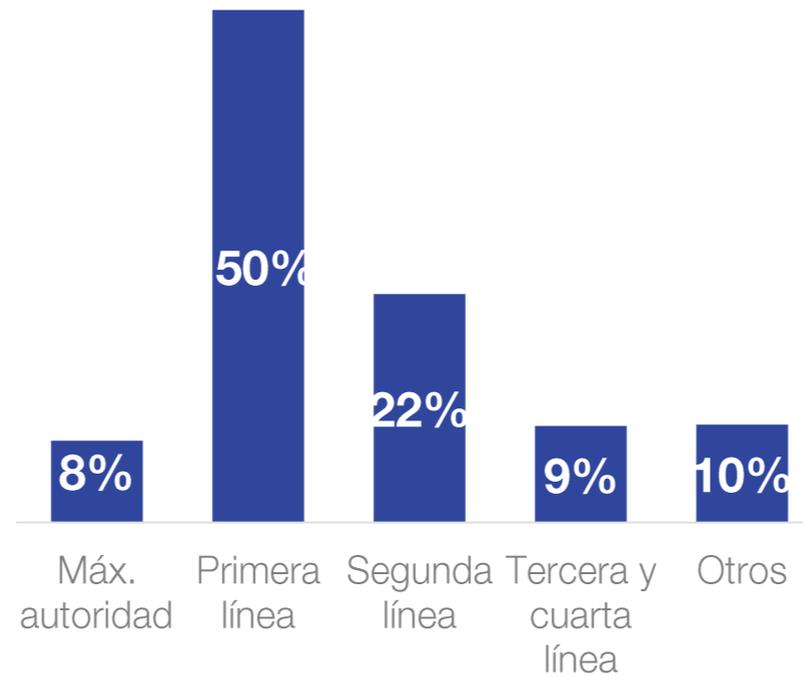
748 participantes de 505 empresas

**46 años**  
es la edad promedio

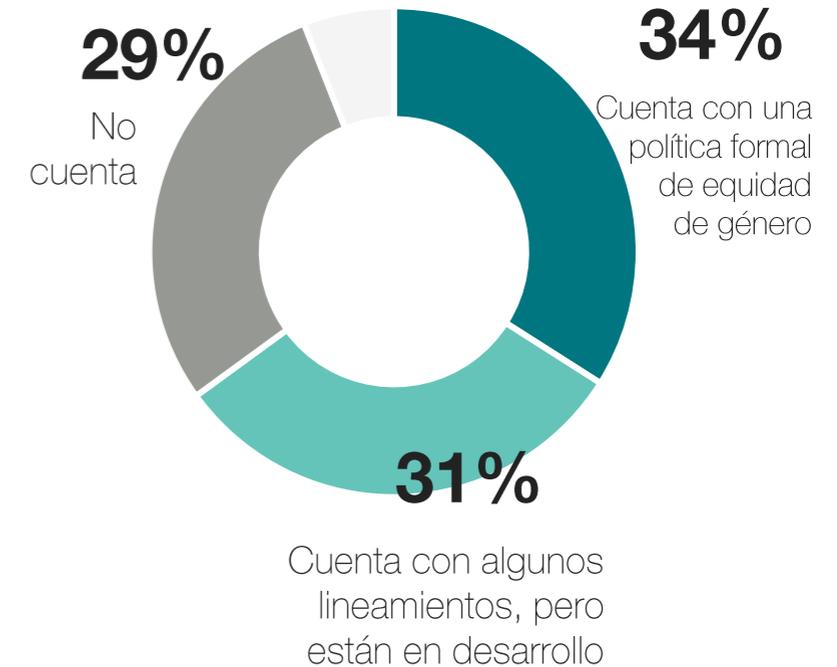
**23 años**  
de experiencia laboral  
total en promedio

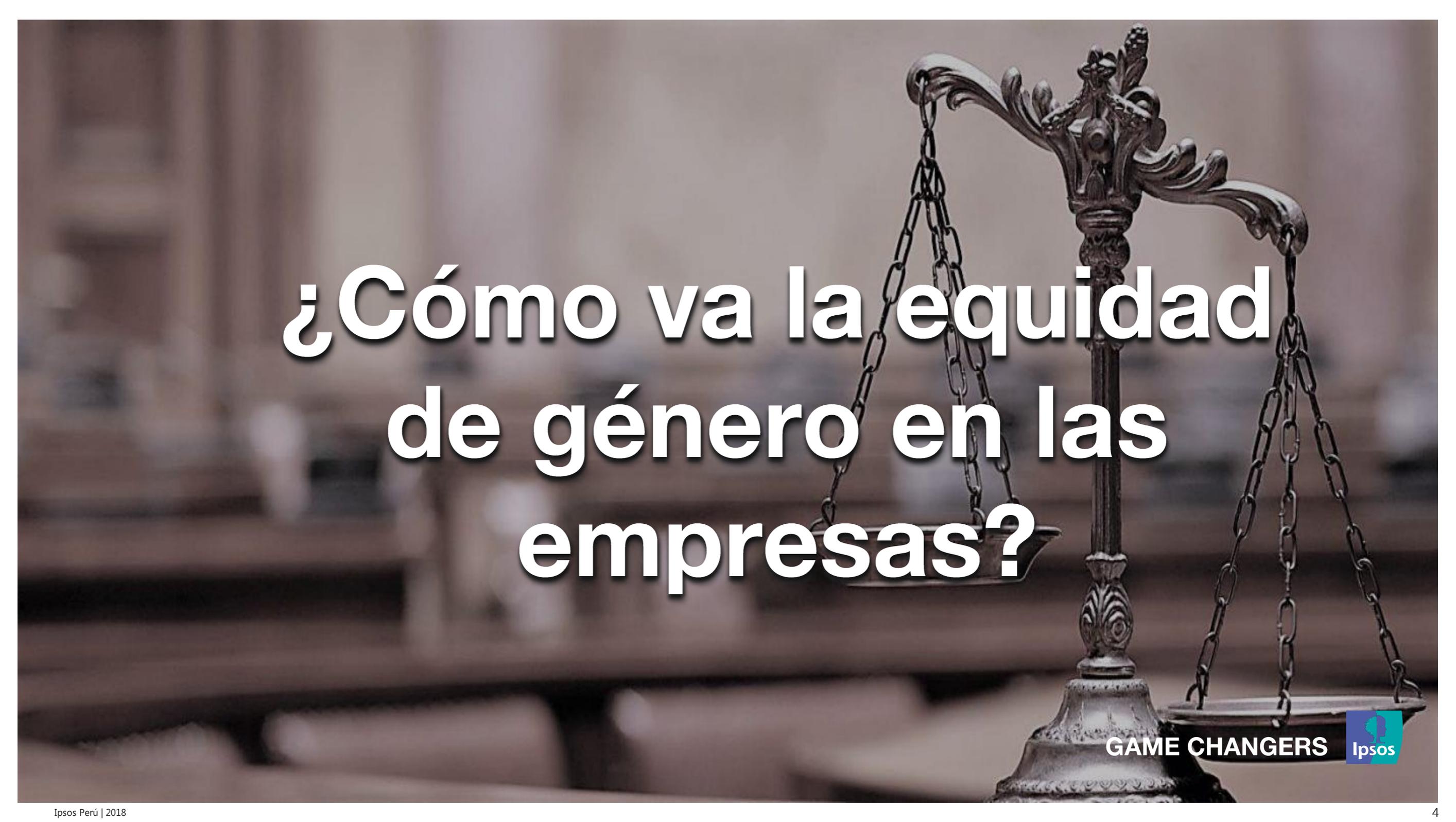


## Nivel dentro de la empresa



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





# ¿Cómo va la equidad de género en las empresas?

GAME CHANGERS





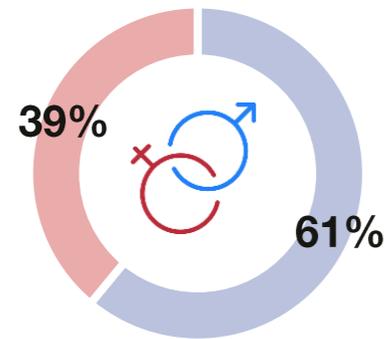
# Aún hay más hombres y en cargos directivos

GAME CHANGERS

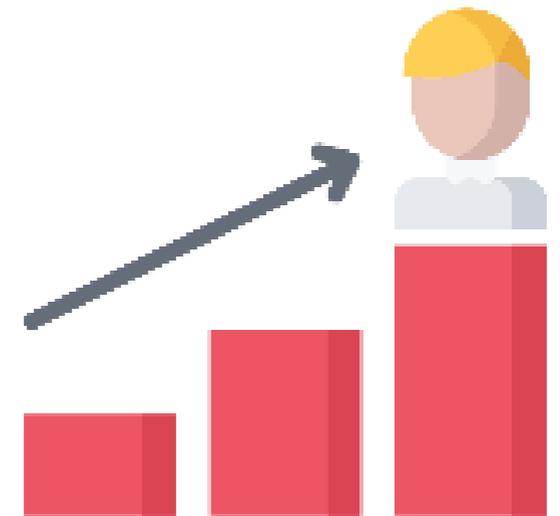
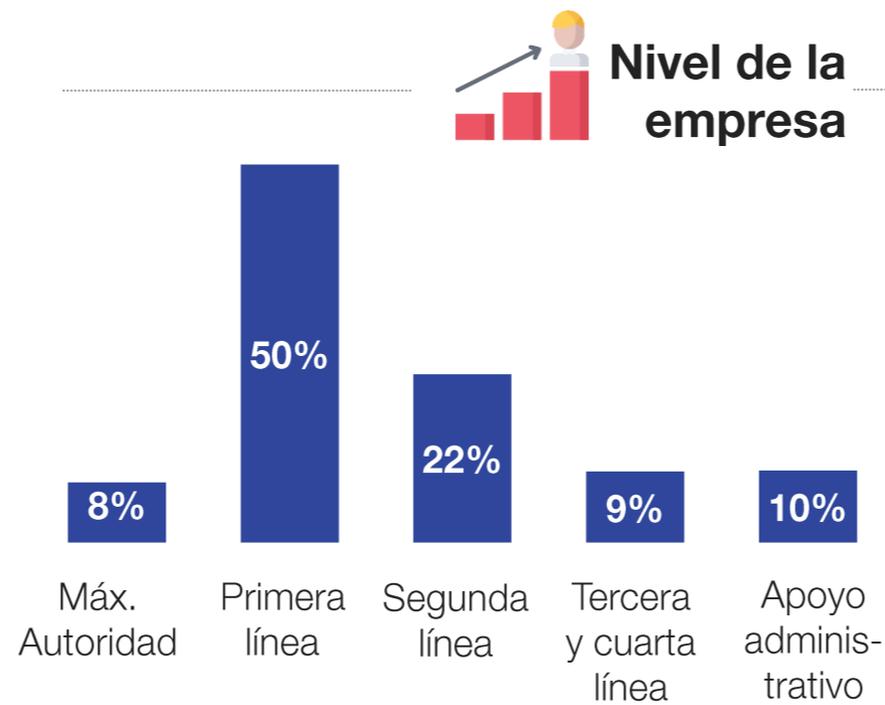


# Perfil de los participantes

Sexo



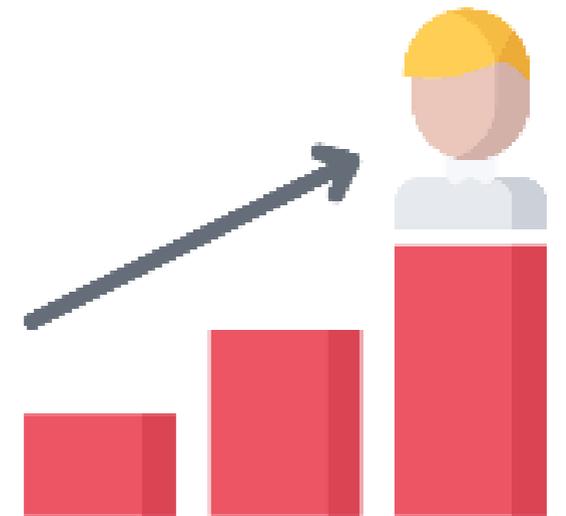
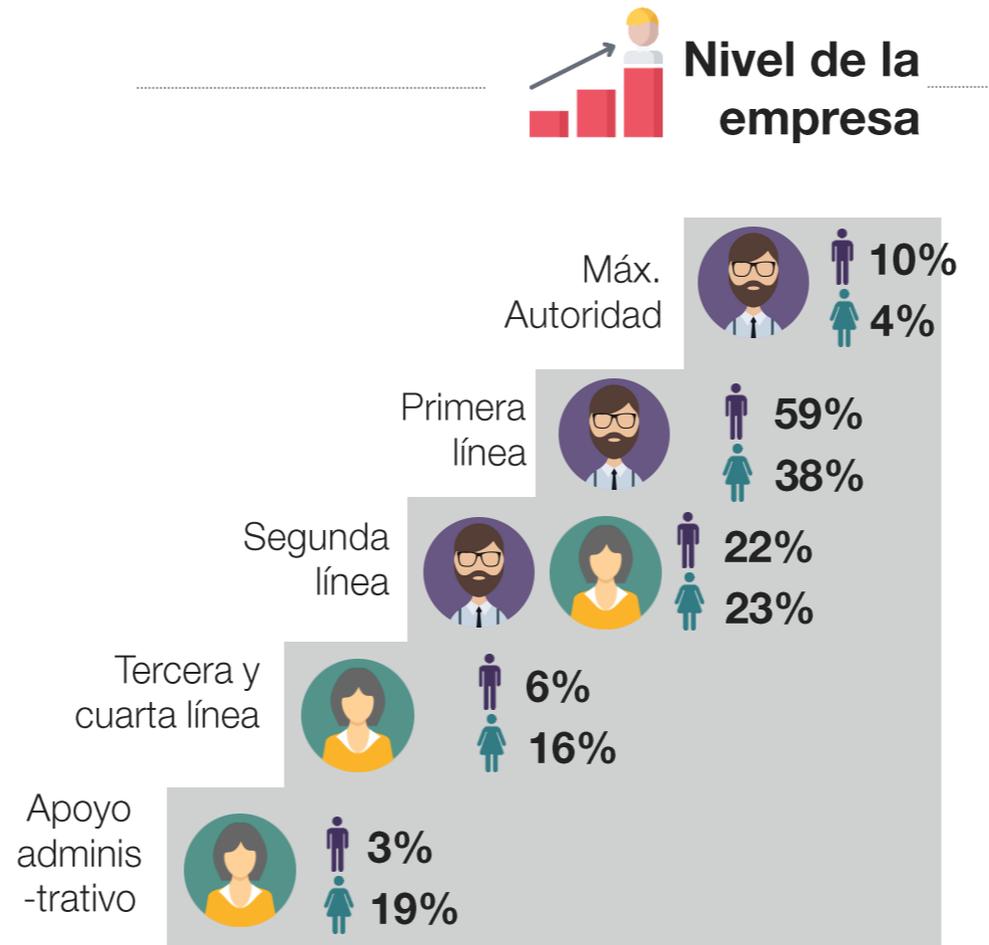
Nivel de la empresa



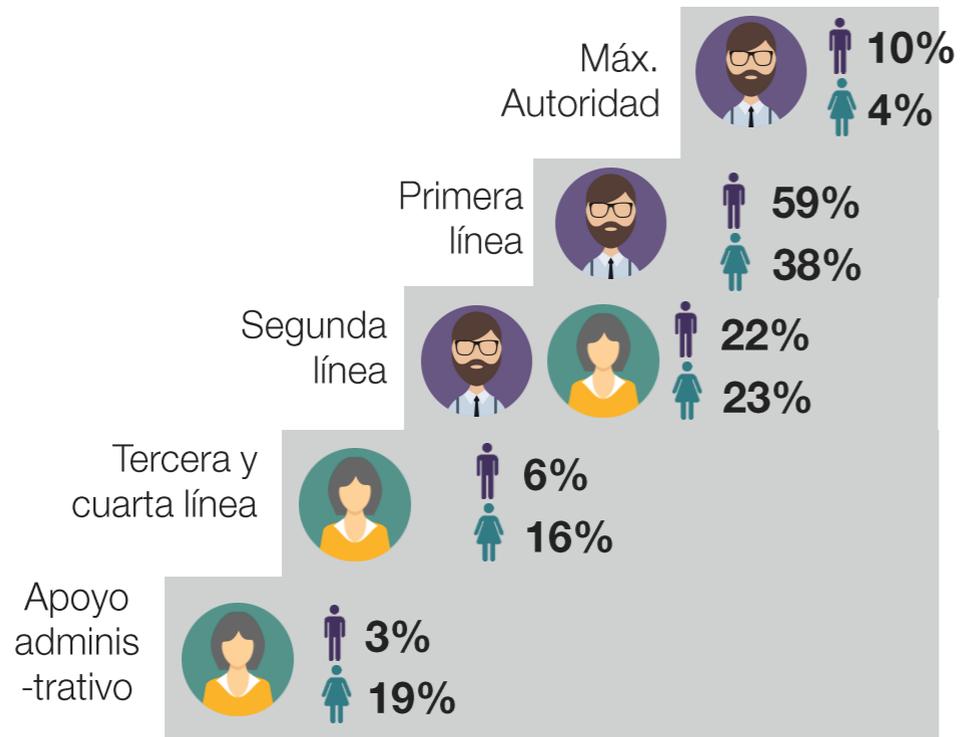
# Perfil de los participantes



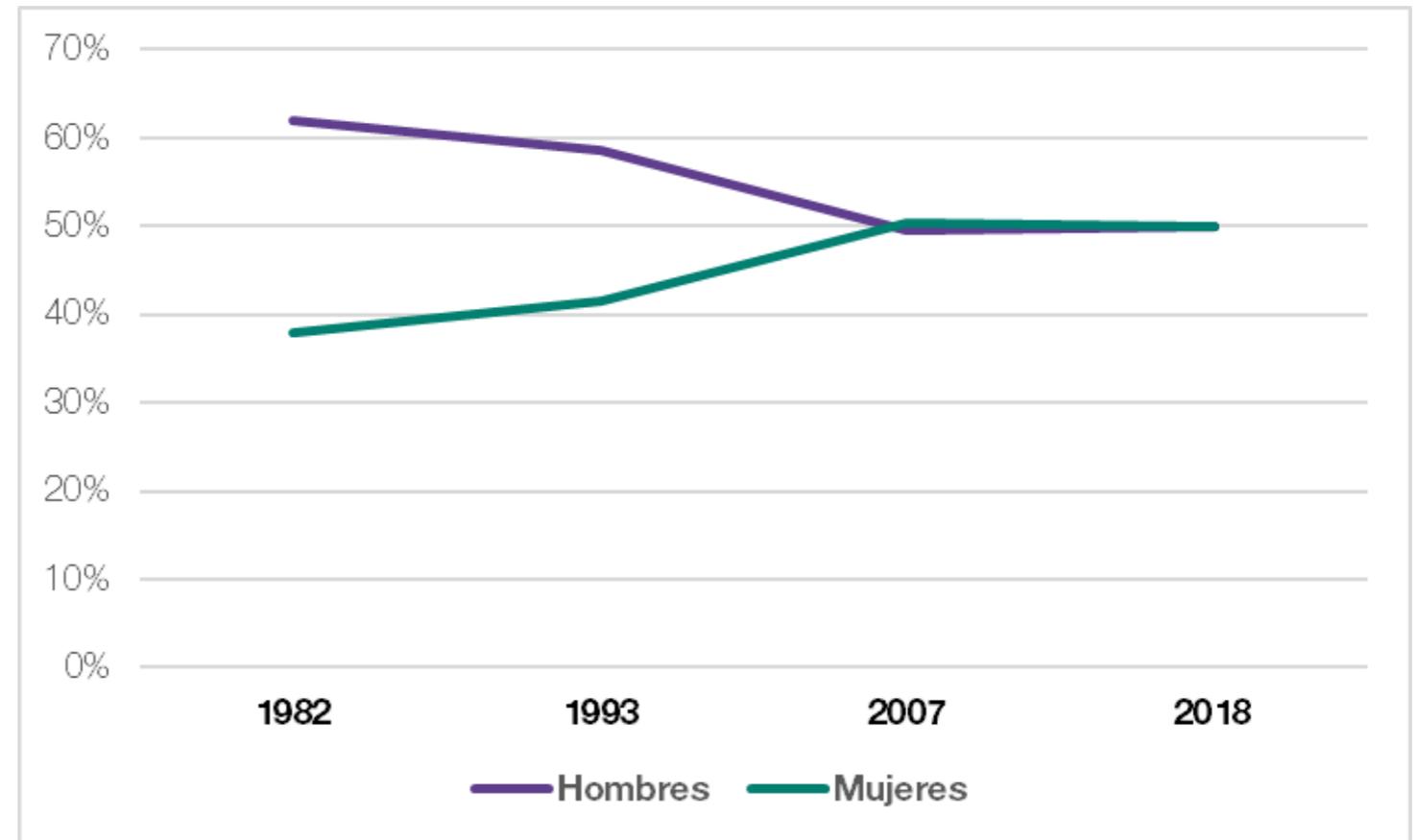
ENAH0, 2016



### Nivel de la empresa



### % de superior universitaria completa



Fuente: Censos y ENAHO

\*1982: solo Lima



**7 de cada 10** empleados creen que **hay igualdad** de oportunidades entre hombres y mujeres en su empresa



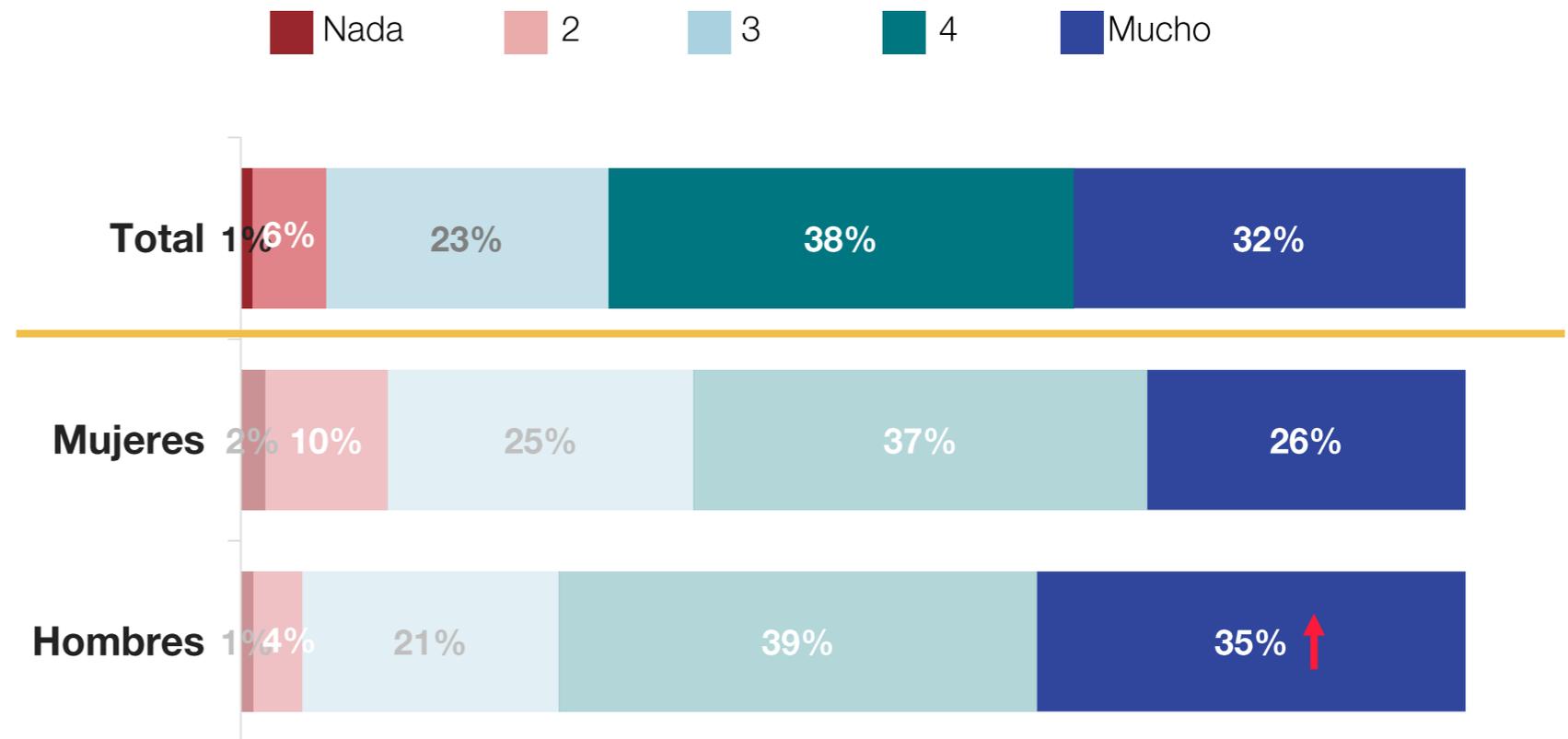
# Pero depende de quién evalúa



Los hombres tienen una percepción mayor de que hay igualdad en sus empresas.

## “¿En qué medida diría usted que en su empresa hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?”

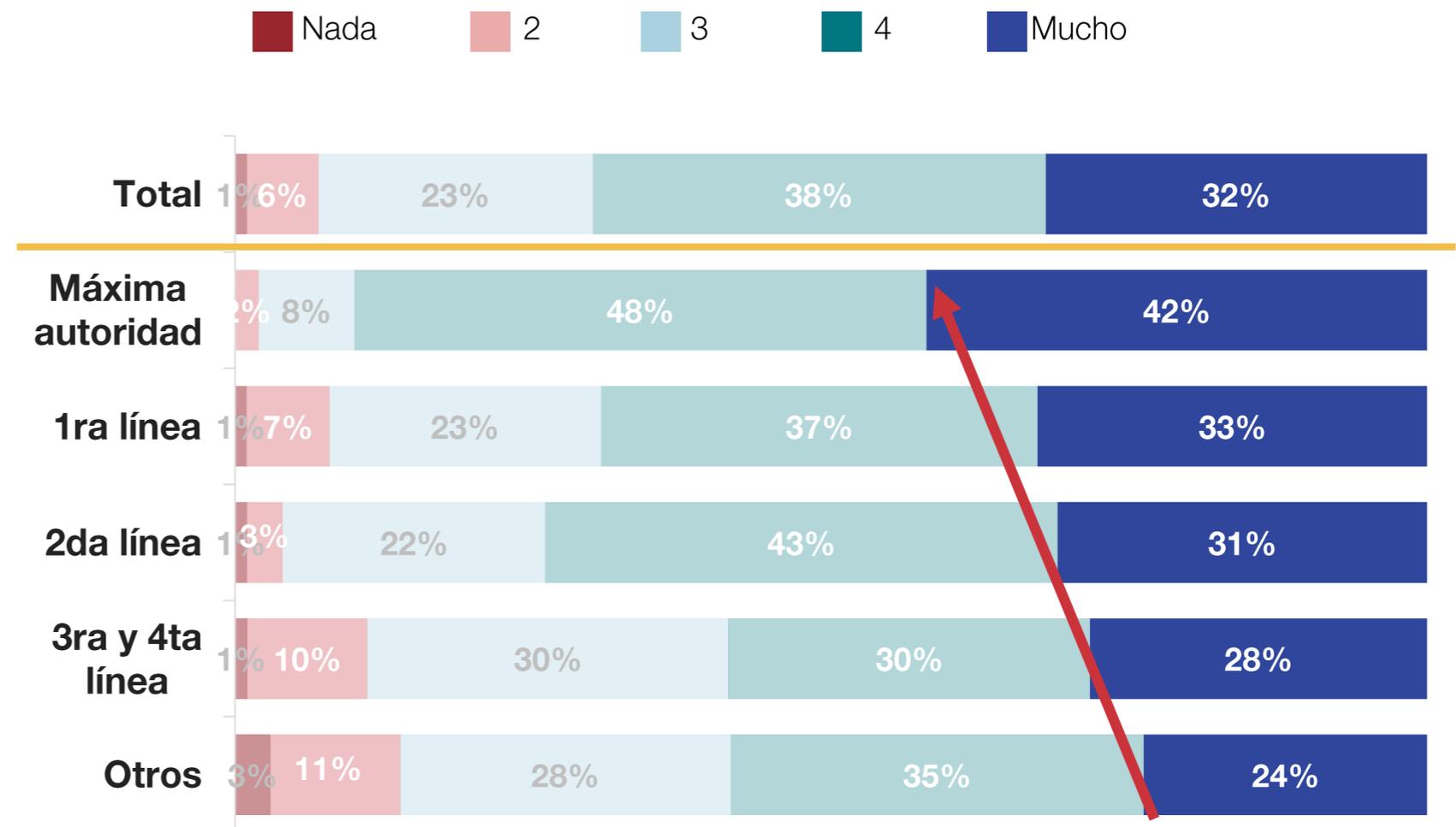
Escala del 1 al 5, donde 1 es nada y 5 es mucho



A mayor nivel en la organización, es mayor la percepción de igualdad

## “¿En qué medida diría usted que en su empresa hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?”

Escala del 1 al 5, donde 1 es nada y 5 es mucho





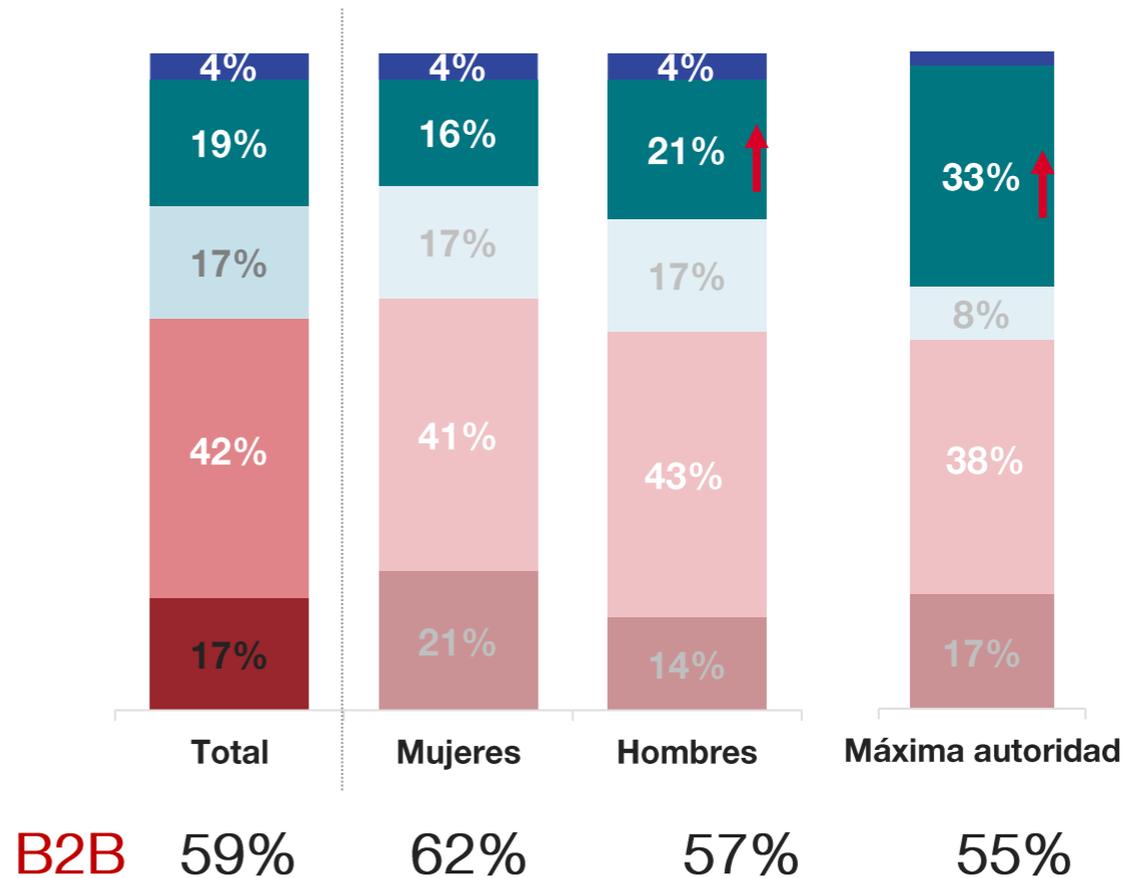
Sin embargo, el **59%** cree que **aún** existen problemas de **inequidad** para las mujeres en el ámbito laboral

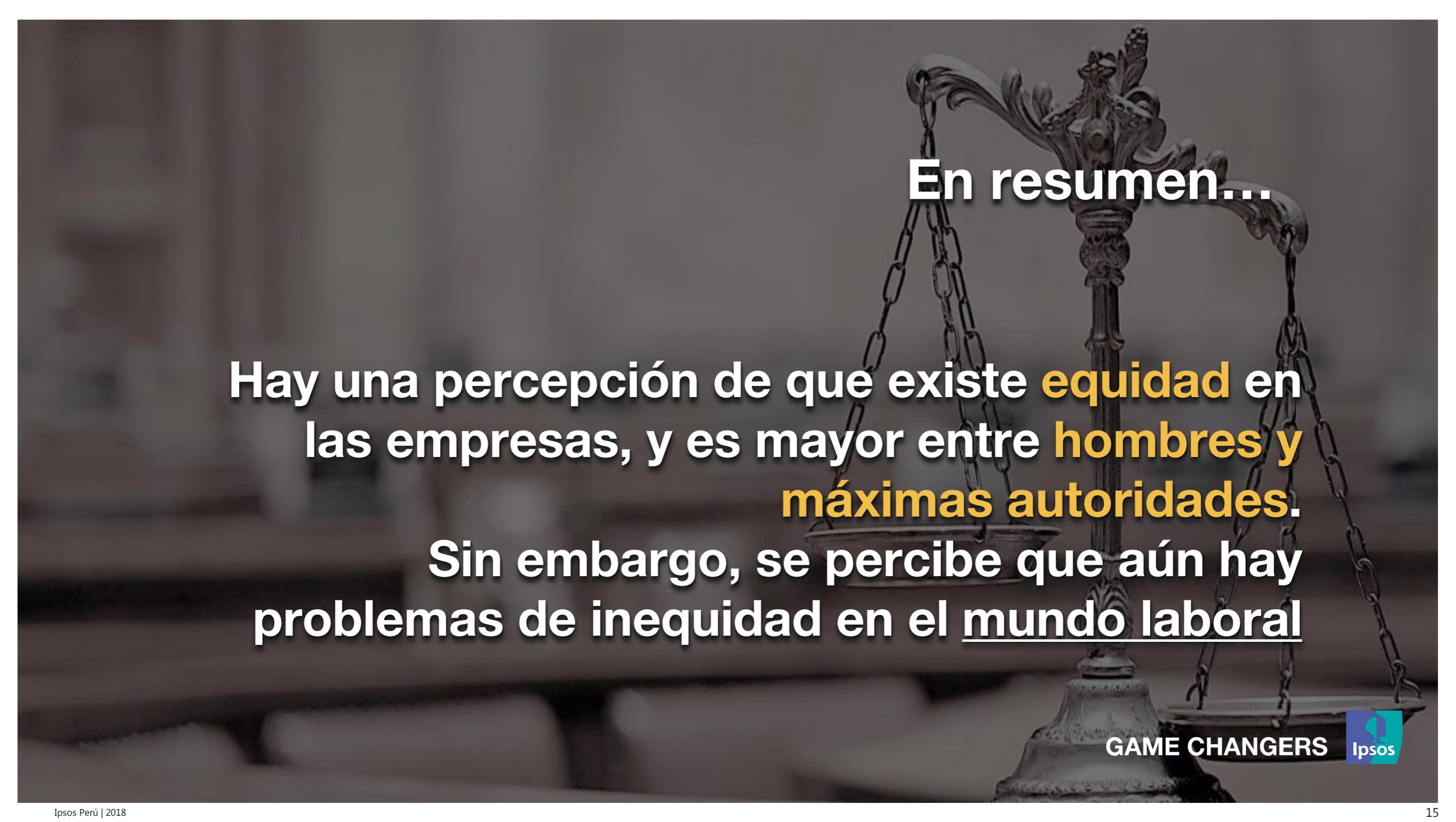
Los hombres y la máxima autoridad de las empresas tienden a creer más que ya no existen problemas de equidad en el mundo laboral

“En la actualidad, realmente no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral”

¿Qué tan de acuerdo está con esta afirmación?

■ Muy en desacuerdo   
 ■ En desacuerdo   
 ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo   
 ■ De acuerdo   
 ■ Muy de acuerdo





## En resumen...

Hay una percepción de que existe **equidad** en las empresas, y es mayor entre **hombres y máximas autoridades**.

Sin embargo, se percibe que aún hay problemas de inequidad en el mundo laboral

GAME CHANGERS

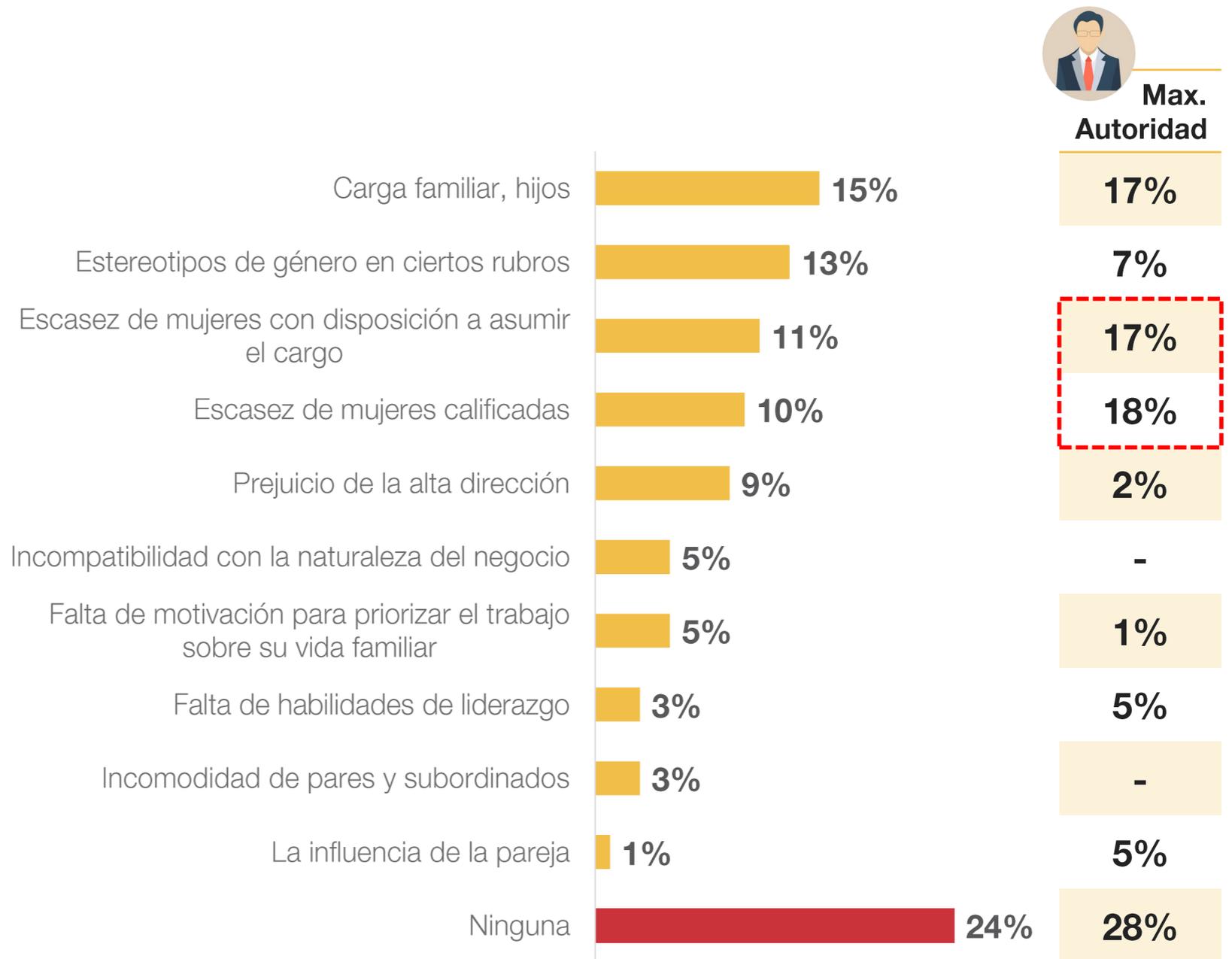


# ¿Qué barreras enfrentan las mujeres?

GAME CHANGERS

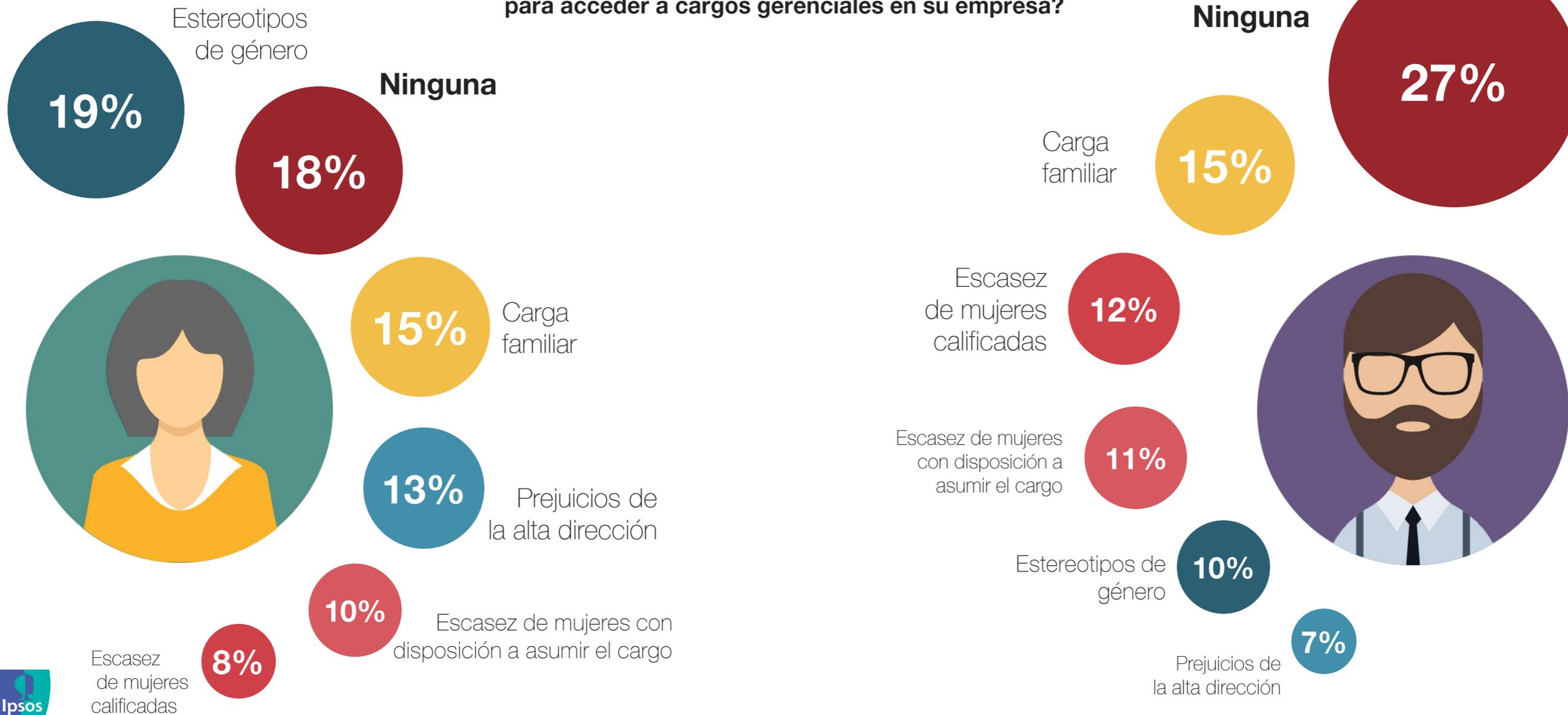


# ¿Cuál es la principal barrera que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en su empresa?



# Principal barrera

¿Cuál es la principal barrera que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en su empresa?





**CARGA  
FAMILIAR**



**ESTEREO-  
TIPOS**

A close-up photograph of a newborn baby's foot and lower leg. The baby is lying in a hospital bed, wearing a pink identification band around its ankle. The background is blurred, showing the hospital room environment.

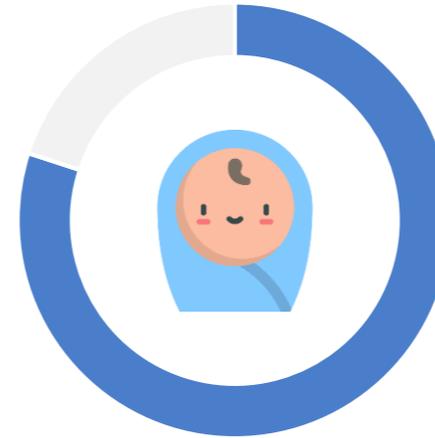
**CARGA**

**FAMILIAR**

GAME CHANGERS



# Las mujeres que trabajan y tienen hijos lidian con la carga familiar



**80%**  
Tiene hijos



↓ **71%**  
Tiene hijos

↑ **67%** es el **principal responsable** de cuidarlos



↑ **86%**  
Tiene hijos

↓ **28%** es el **principal responsable** de cuidarlos



# ¿Trabajan **igual** hombres y mujeres?



Según la siguiente escala, ¿En qué medida diría usted que en su empresa hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? (T2B)



**Los hombres trabajan en promedio 2 horas más**

**Pero las mujeres le dedican en promedio **3.5 horas** más a las tareas del hogar**



¿Cuántas horas en promedio trabaja a la semana? \_\_\_\_\_

¿Cuántas horas a la semana en promedio le dedica a las labores del hogar (tareas domésticas, cuidado de los niños, familiares, etc.)?

Licencias actuales



**98** días



**10** días

**¿Cuánto tiempo creen que debería destinarse a...?**



**4.5** meses



**1.4** meses

**Existen barreras que impiden una distribución equitativa del cuidado de los niños**

**Solo el 60% cree que hombres y mujeres deben tener derechos de paternidad similares. Un tercio no está de acuerdo**

Este porcentaje es menor en **hombres**

**“Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos similares a los que tienen las mujeres”**

¿Qué tan de acuerdo está con esta afirmación?

Totalmente de acuerdo / de acuerdo: **63%**



**66%** ↑  
Mujeres



**60%** ↓  
Hombres

Los derechos de paternidad son considerados menos importantes entre las máximas autoridades de las empresas

“Los hombres deben tener derechos relativos a la atención de los hijos similares a los que tienen las mujeres”

¿Qué tan de acuerdo está con esta afirmación?

Totalmente de acuerdo / de acuerdo: **63%**



**42%** ↓

Máx autoridad

Además, el **20%** de **Max autoridad** cree que la **licencia de paternidad no es necesaria**



Total de entrevistados: 7%

¿Cree que es necesario que los hombres cuenten con licencia por paternidad? (SI,NO)



# ESTEREOTIPOS

**En cierta medida, hay estereotipos sobre los roles y capacidades de la mujer en el ámbito laboral...**

Es preferible tener a una mujer en cargos como recursos humanos pues suelen ser **más empáticas** y se conectan mejor con los trabajadores

**30%**

De acuerdo o muy de acuerdo

Las jefas mujeres suelen ser más **emocionales** al momento de tomar decisiones que los jefes hombres

**31%**

De acuerdo o muy de acuerdo

Mayor entre hombres: 35%

...que se relacionan con estereotipos sobre el desempeño de las mujeres en cargos de liderazgo

Es preferible tener a una mujer en cargos como recursos humanos pues suelen ser **más empáticas** y se conectan mejor con los trabajadores

30%

Las jefas mujeres suelen ser más **emocionales** al momento de tomar decisiones que los jefes hombres

31%

Hombres

"Preferiría tener a un hombre como jefe que a una **mujer**"

19%

1° y 2° línea

Si bien es un tercio: no hay diferencias entre los distintos segmentos evaluados

# ¿Cómo nos va en equidad?

*“Ya no existe inequidad”*



Derechos de paternidad no necesarios



Estereotipos de la mujer en el mundo laboral



# Índice de inequidad



## ¿Cómo nos va en equidad?

Calculamos un índice\* que recogía actitudes sobre **tres** aspectos:

- **Invisibilización:** “ya no existen problemas de inequidad”.
- **Derechos de paternidad:** “no son necesarios”, “son mal usados”.
- **Estereotipos:** “mujeres más emocionales”.

Calculado en base a 12 ítems mediante un análisis de Escalamiento óptimo de componentes categóricos no paramétrico

		T2B
Invisibilización	No es necesario que se implementen políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	21%
	En la actualidad, realmente no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral	23%
Derechos de paternidad	Los hombres deben tener derechos relativos a la atención hijos (niños pequeños o recién nacidos) similares a los que tienen las mujeres (escala invertida)	63%
	Cuando una mujer regresa del descanso por maternidad, su productividad baja	18%
	En general, las mujeres abusan de sus derechos relativos a la atención de sus hijos (niños pequeños o recién nacidos)	7%
Estereotipos	Es preferible tener a una mujer en cargos como recursos humanos pues suelen ser más empáticas y se conectan mejor con los trabajadores	29%
	Las jefas mujeres suelen ser más emocionales al momento de tomar decisiones que los jefes hombres	31%
	Hay ciertas labores donde las mujeres se pueden desempeñar mejor porque son más organizadas y planificadoras	66%
	Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer	19%

# Índice de inequidad



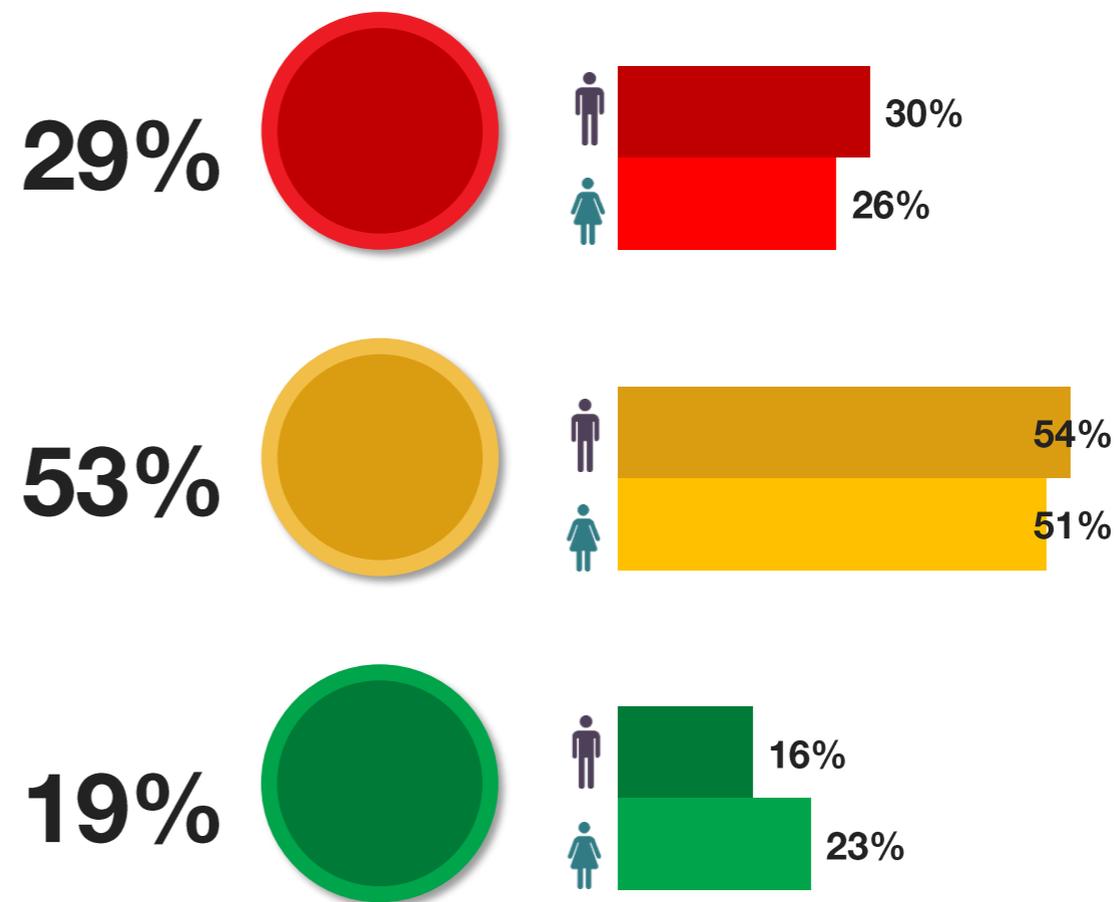
## ¿Cómo nos va en equidad?

Calculamos un índice\* que recogía actitudes sobre **tres** aspectos:

- **Invisibilización**: “ya no existen problemas de inequidad”.
- **Derechos de paternidad**: “no son necesarios”, “son mal usados”.
- **Estereotipos**: “mujeres más emocionales”.

Calculado en base a 12 ítems mediante un análisis de Escalamiento óptimo de componentes categóricos no paramétrico

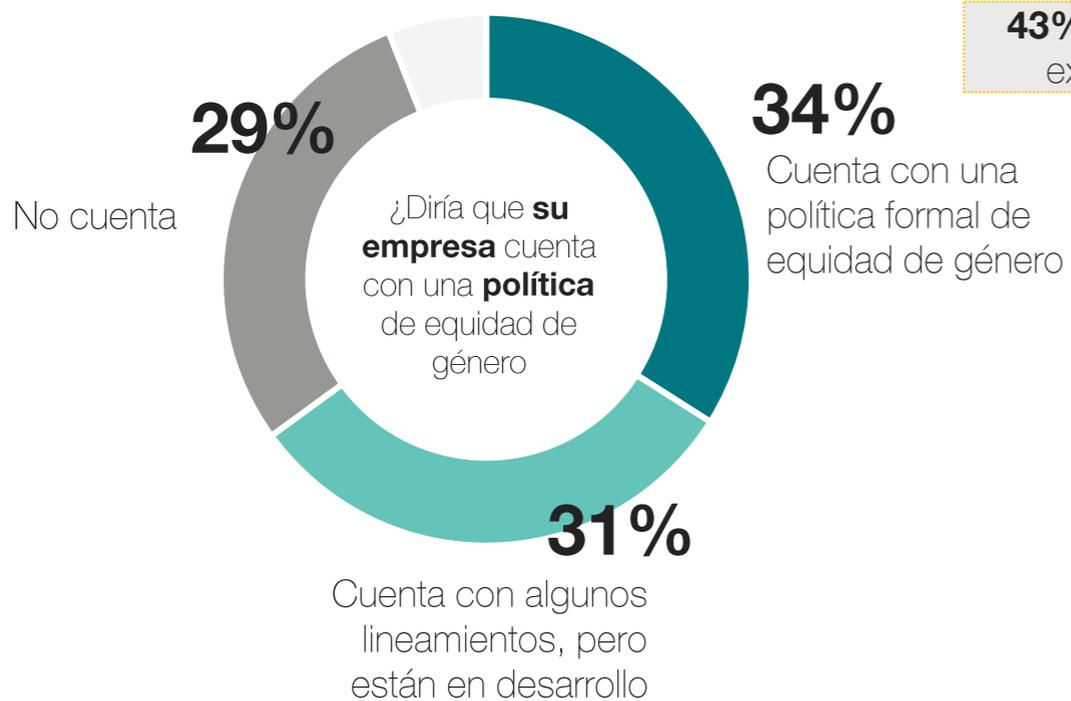
Ipsos Public Affairs



GAME CHANGERS

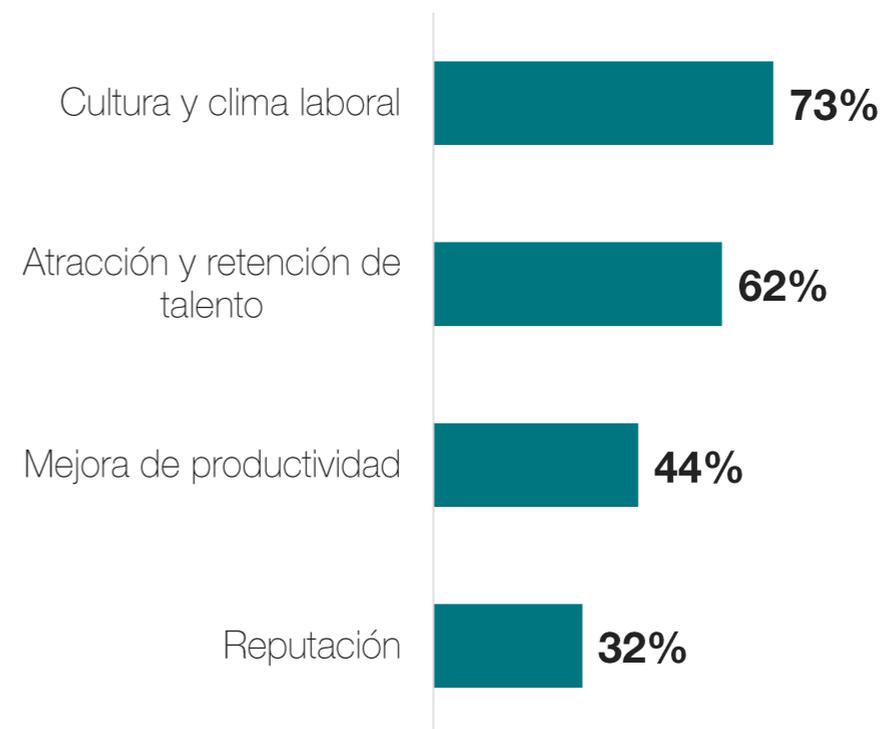


# ¿Qué pueden hacer las empresas?



El **51%** piensa que el **Gerente General** es el **principal responsable** de hacer cumplir los lineamientos

## ¿Cuál es el retorno para la empresa de implementar políticas de equidad de género?



# Índice de inequidad



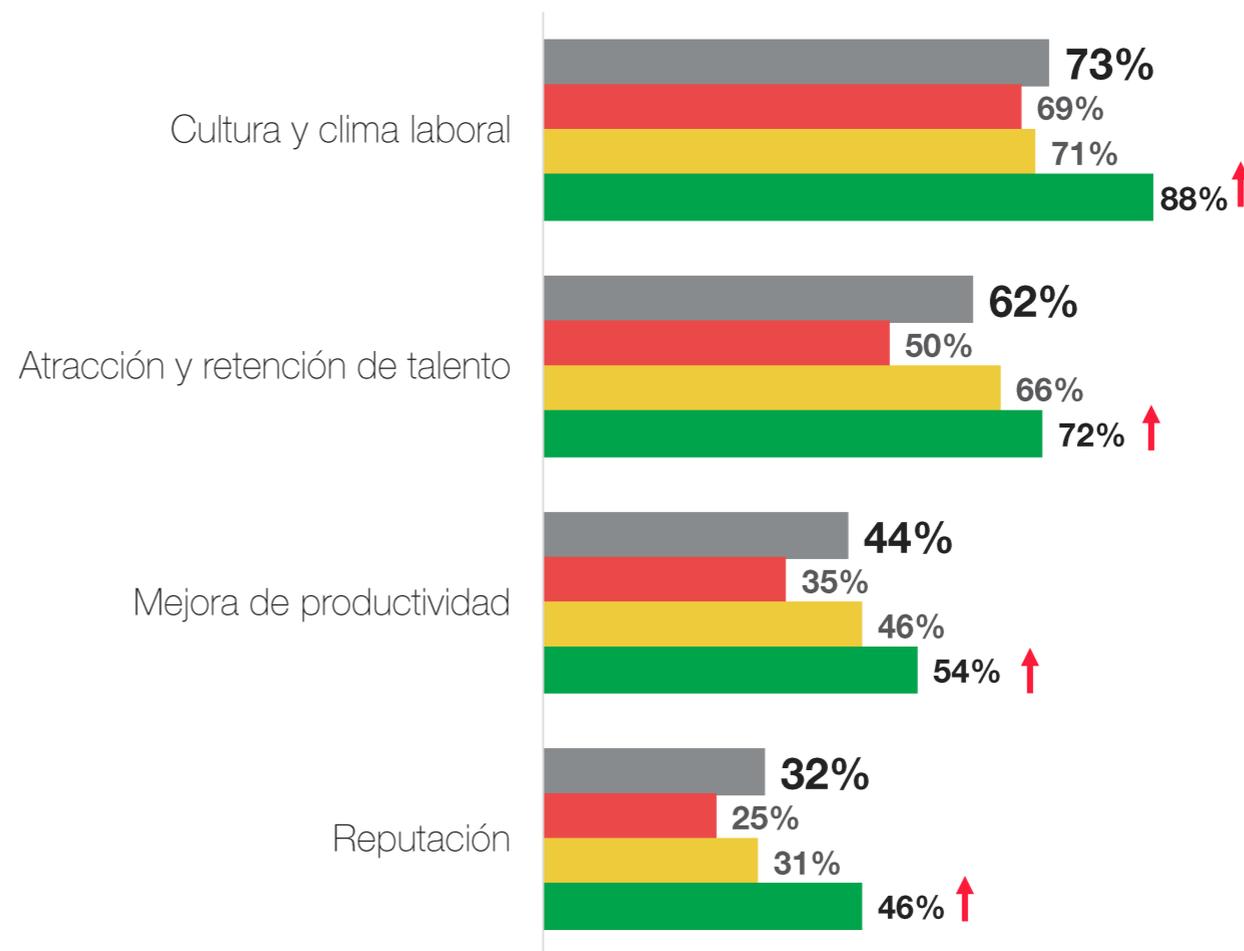
## ¿Cómo nos va en equidad?

Calculamos un índice\* que recogía actitudes sobre **tres** aspectos:

- **Invisibilización**: “ya no existen problemas de inequidad”.
- **Derechos de paternidad**: “no son necesarios”, “son mal usados”.
- **Estereotipos**: “mujeres más emocionales”.

Calculado en base a 12 ítems mediante un análisis de Escalamiento óptimo de componentes categóricos no paramétrico

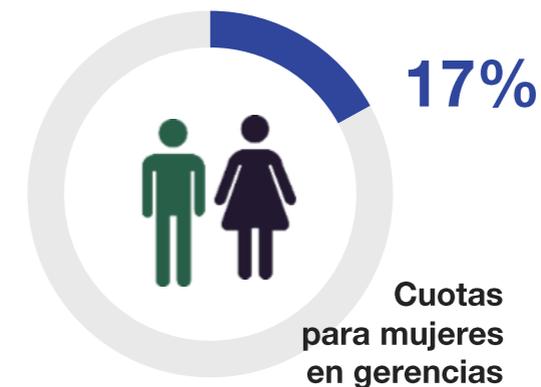
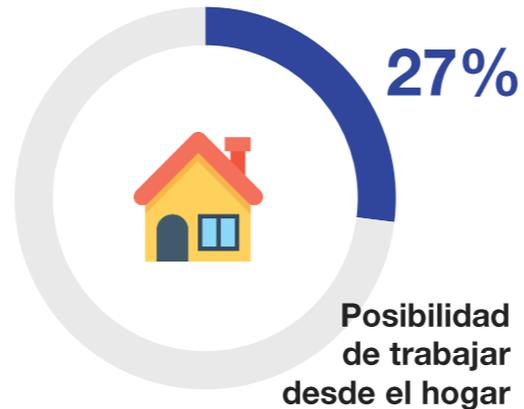
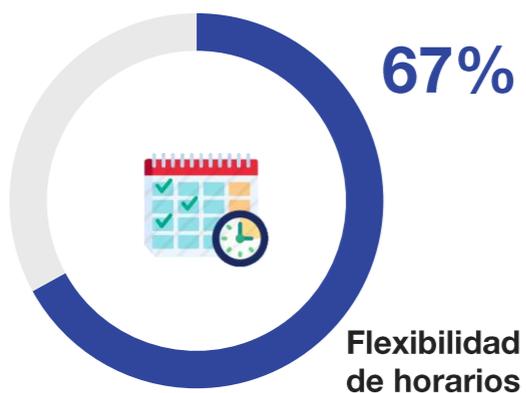
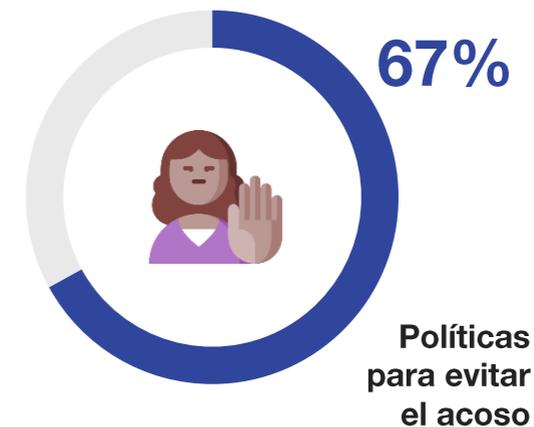
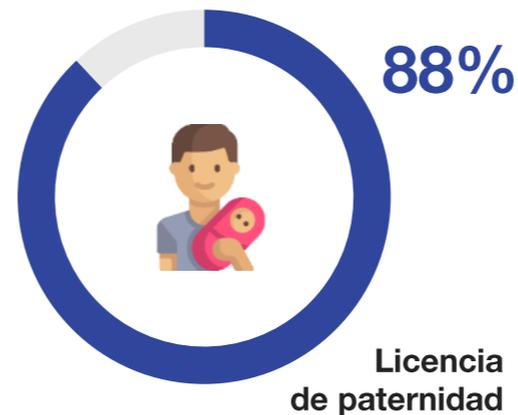
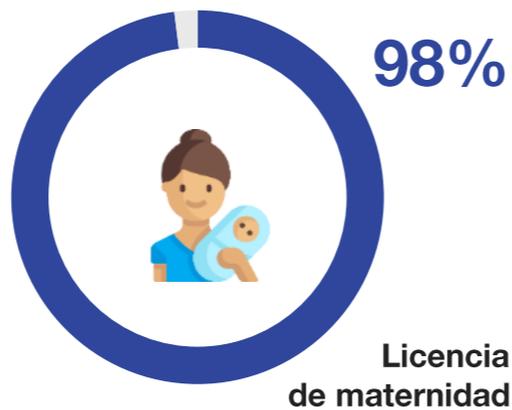
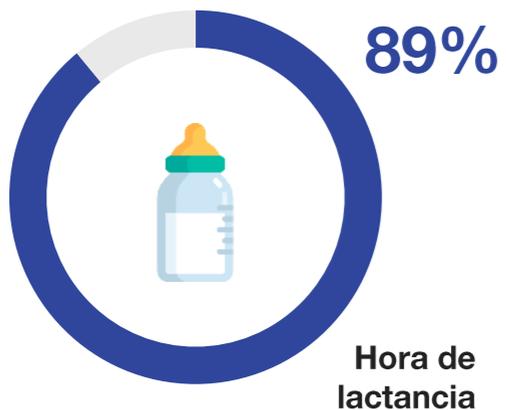
## ¿Cuál es el retorno para la empresa de implementar políticas de equidad de género?



# Medidas

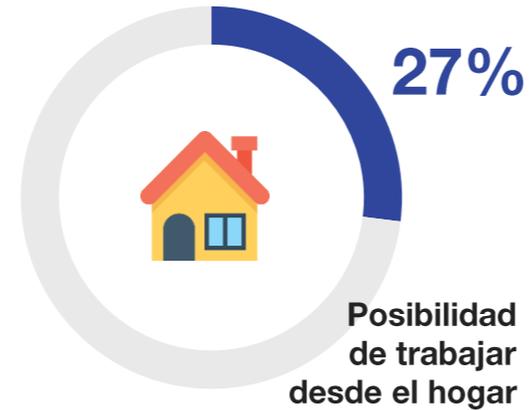
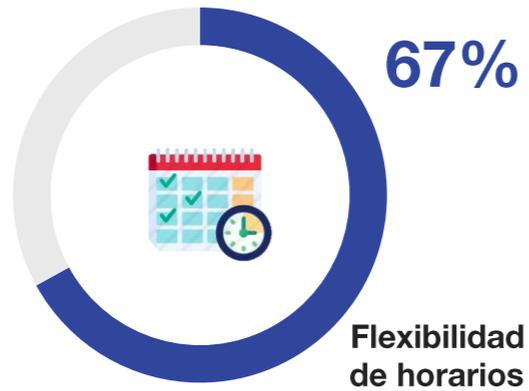
¿Conoce si su empresa implementa alguna de las siguientes medidas y/o políticas?

**LeY:** solo el 80% cuenta con las 3

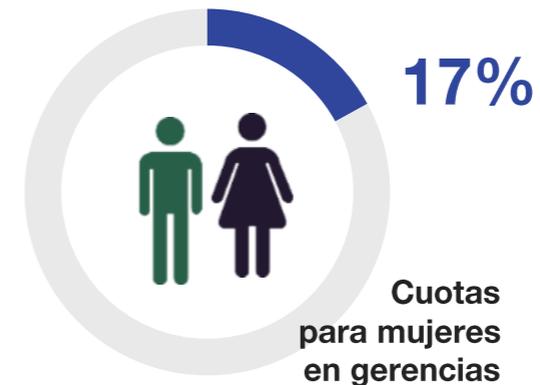
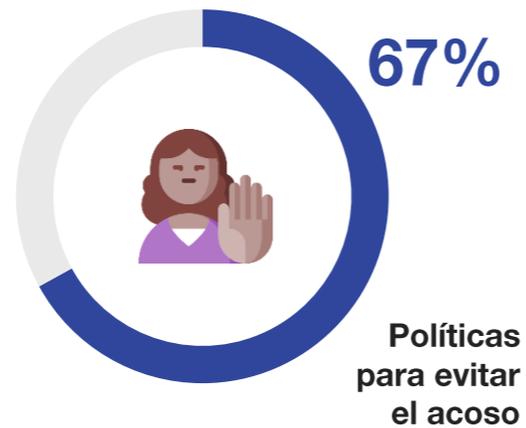


# Medidas

¿Conoce si su empresa implementa alguna de las siguientes medidas y/o políticas?



En promedio, los trabajadores reportan tener **2 de estas 5 políticas**



# PRINCIPALES

## RESULTADOS



Los trabajadores perciben que en sus empresas hay igualdad de oportunidades, esta percepción es mayor entre **hombres y máximas autoridades**.

Sin embargo, se percibe que aún hay **problemas de inequidad en el mundo laboral**



Hay una distribución desproporcionada de la responsabilidad del cuidado de los hijos y del trabajo del hogar entre hombres y mujeres:

Las mujeres terminan asumiendo un rol principal de cuidado y más horas de trabajo del hogar.

# PRINCIPALES

# RESULTADOS

Las mujeres terminan asumiendo un rol principal de cuidado y más horas de trabajo del hogar.

Sumado a esto, a nivel de creencias hay una barrera para que los hombres puedan tomar mayor participación:



Solo dos tercios creen que hombres y mujeres deben tener derechos de paternidad similares y el 20% de las máximas autoridades cree que el derecho de paternidad **no es necesario**.



Un tercio de los participantes tiene estereotipos sobre el rol de las mujeres en el ámbito laboral: en distintos segmentos.

# PRINCIPALES

# RESULTADOS



Un tercio de las empresas ya cuenta con una política formal de equidad de género, y otro tercio al menos con lineamientos.

Se implementan políticas (en promedio 2) pero podría seguir mejorando.

Seguir mejorando: En manos de las máximas autoridades

1° ESTUDIO

EQUIDAD

DE GÉNERO

EN LAS EMPRESAS

Patricia Rojas

[patricia.rojas@ipsos.com](mailto:patricia.rojas@ipsos.com)

Investigación Social- Ipsos Perú

SEMANAeconómica

**Cámara**  
Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

GAME CHANGERS

