



5 años
CATALIZANDO LA EQUIDAD

INFORME DE RESULTADOS

RANKING PAR 2019

5 años catalizando la equidad

Perú



CONTENIDO

PAG.03

¿Por qué hacemos el **Ranking PAR**?

PAG.08

¿Qué es el **Ranking PAR**?

PAG.13

Resultados **Ranking PAR 2019**

PAG.41

5 años de PAR: comparaciones en el tiempo

PAG.44

Conclusiones

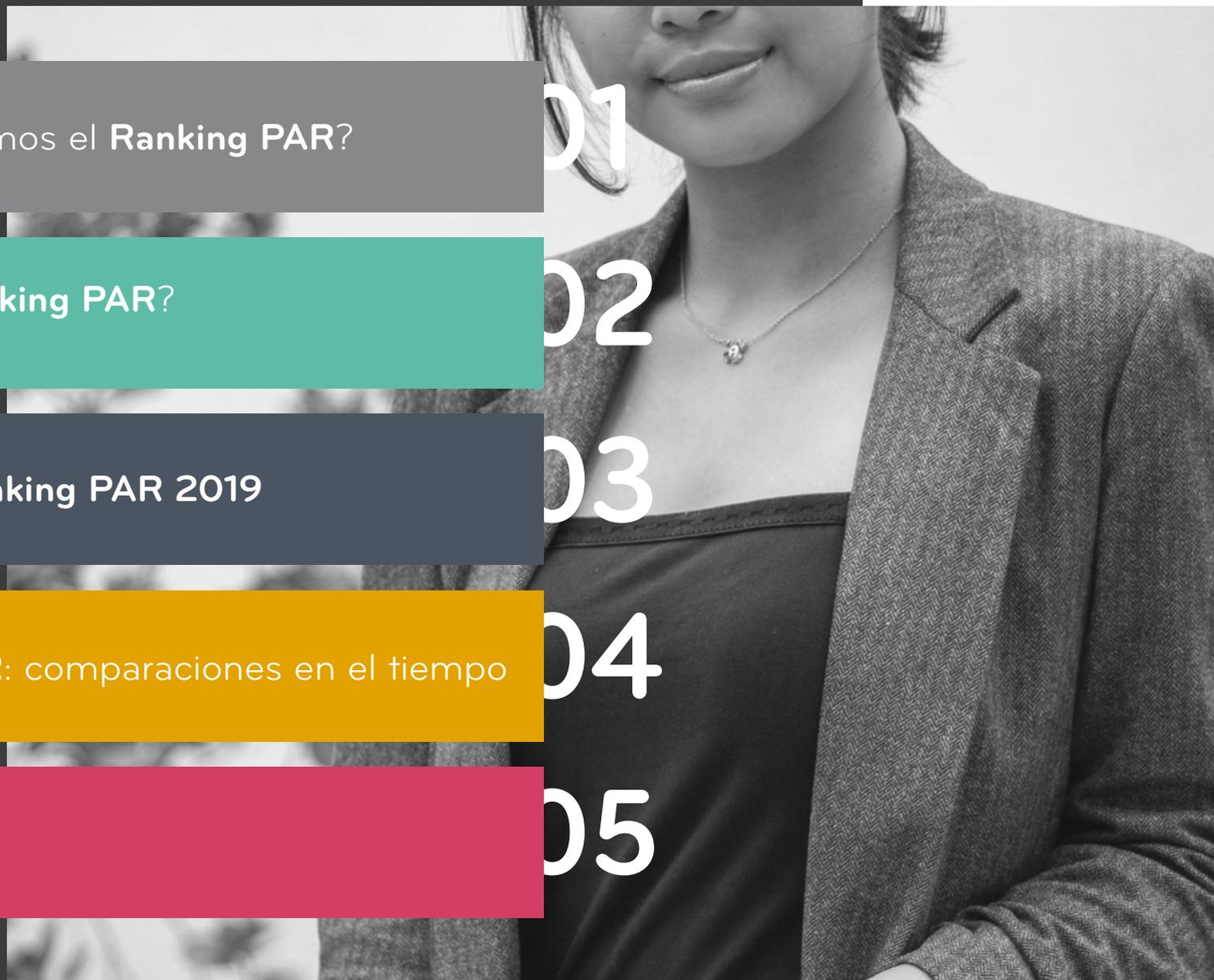
01

02

03

04

05





5 años
Catalizando la Equidad

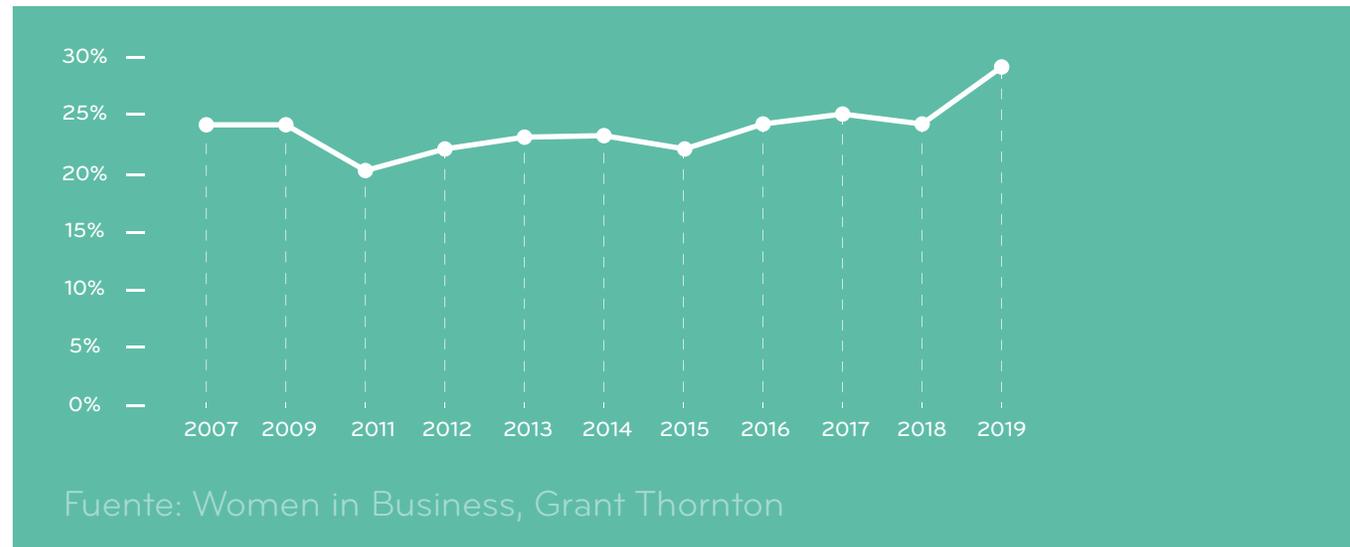
RANKING PAR 2019

¿Por qué hacemos el Ranking PAR?

01



Porcentaje de mujeres en posiciones de alta dirección en el mundo



Según el Global Gender Gap Report del Foro Económico Mundial (2018), aún hay **una brecha de género global promedio de 32% que se estima va a tomar 108 años en cerrarse**. Específicamente, la brecha correspondiente a oportunidades y participación económica es la segunda más amplia (41.9%) y se considera la más difícil de cerrar ya que la estimación del tiempo que va a tomar hacerlo es casi el doble que la brecha general (202 años).



Esta brecha se expresa, por ejemplo, en la baja participación de las mujeres en los cargos directivos y de toma de decisiones. Según Grant Thornton (2019), las mujeres ocupan únicamente el 29% de las posiciones directivas de las empresas y esta cifra sólo ha incrementado 5 puntos porcentuales en los últimos 12 años. **En el contexto Latinoamericano también se evidencia esta problemática, pues las mujeres ocupan sólo el 7% de las posiciones directivas (Deloitte, 2018), sólo el 21% de las empresas cuentan con una mujer en su máximo cargo directivo (OIT, 2017) y las mujeres ganan 21% menos que los hombres (OIT, 2018).**



Esto se debe a que las mujeres se enfrentan a diversas barreras que dificultan su ingreso, permanencia y ascenso en las organizaciones. Dentro de estas se identifican dos tipos: las barreras externas y las barreras internas. Las primeras hacen referencia a aspectos sociales, culturales y organizacionales como, por ejemplo, las discriminación, los estereotipos de género, procesos inequitativos de selección y la carga desproporcionada de labores del hogar y del cuidado, entre otros. Las segundas, por otro lado, se refieren a barreras que las mujeres han interiorizado como resultado de estos aspectos sociales y culturales, que impiden que las mujeres muestren todo su potencial y se desarrollen de manera libre en el ámbito profesional. Estas se expresan en comportamientos como la falta de confianza en sus capacidades y una menor capacidad de negociación y networking, entre otros.

¿CÓMO ESTAMOS EN PERÚ?

En el contexto peruano, estas brechas se ven expresadas de diferentes formas. Por un lado, según la Encuesta Nacional de Empresas (2015) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las mujeres **representan sólo el 33% del personal ocupado en las empresas peruanas**. Además, al observar el tipo de ocupación en el que se encuentran hombres y mujeres, se puede ver que la participación de mujeres en puestos de liderazgo como ejecutivos/as (26.3%) y propietarios/as (30.8%) es muy reducida. En cambio, las categorías que tienen mayor participación femenina corresponden a familiares no remunerados (53.1%) y practicantes (42.1%). Asimismo, sólo 28.2% de las empresas peruanas son conducidas por mujeres, es decir, 3 de cada 10 líderes de empresa en el país son mujeres y estas se concentran principalmente en las Mypes.



La baja representación femenina es explicada por diferentes factores pero cabe resaltar que, en un estudio realizado por Semana Económica, Apoyo y la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú (2018) en el que se hicieron 748 encuestas a ejecutivos/as, gerentes/as y asistentes/as en 505 empresas peruanas, **las mujeres reportaron los estereotipos de género y la carga familiar como las principales barreras** para acceder a cargos gerenciales en sus empresas.

Por otro lado, además de que las mujeres encuentran mayores obstáculos para acceder a cargos directivos, también tienen menores ingresos que los hombres. En el Perú, la brecha de ingresos no ha tenido mayores variaciones en los últimos 10 años y se ha mantenido alrededor de un 30%. Es decir, **las mujeres ganan 30% menos que los hombres en el país.**

Los datos del Ranking PAR buscan aportar a estas cifras con el objetivo de visibilizar las brechas de género en las organizaciones y proponer diferentes acciones y políticas que las organizaciones pueden empezar a adoptar para cerrar sus brechas de género internas y generar ambientes de trabajo más inclusivos.





¿QUÉ ES EL RANKING PAR?

02

En vista de esta problemática, Aequales al lado de la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú realiza todos los años el Ranking PAR de equidad de género en las organizaciones. El Ranking es una herramienta gratuita que permite generar líneas base en términos de equidad de género, mediante una medición de las organizaciones a través de un cuestionario virtual diseñado especialmente por Aequales. Esta medición evalúa el desempeño de las organizaciones en cuanto a equidad de género, premia a las organizaciones que ya promueven prácticas equitativas y sirve de acompañamiento para aquellas interesadas en iniciar su camino a la equidad.

El Ranking PAR se realiza por medio de una plataforma virtual en las que las organizaciones completan voluntariamente un cuestionario que contiene preguntas divididas en las siguientes categorías entendidas como áreas fundamentales para la equidad:

30% - Gestión de Objetivos: Mide los objetivos, políticas internas y externas en temas de equidad de género y diversidad dentro de la organización



25% - Cultura Organizacional: Evalúa las prácticas laborales que concilian la vida privada con la laboral, el uso de comunicaciones inclusivas, como también los temas vinculados a acoso en el espacio de trabajo

20% - Estructura Organizacional: Mide la equidad entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo junto con posiciones administrativas, de ventas y de planta dentro de la organización.

25% - Gestión del Talento: Evalúa los procesos de selección del personal, capacitaciones y entrenamiento de empleados, además del promedio de remuneraciones.

El equipo de Aequales realiza una revisión interna de los cuestionarios finalizados de las tres categorías que componen el Ranking PAR: sector privado, entidades públicas, y pymes. Posteriormente, PwC Perú asiste a Aequales en la evaluación de las empresas finalistas en la categoría más extensa (sector privado), proceso que permite determinar a las empresas ganadoras. Para efectos de este informe, se ha tomado en consideración los resultados del total de empresas privadas participantes; sobre las entidades públicas, un informe que ahonde en los resultados obtenidos en esta categoría será anunciado en los siguientes meses.



EL VALOR DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género no se trata sólo de una cuestión de justicia social y derechos humanos. Efectivamente, las mujeres deberían ocupar cargos de liderazgo sólo por el hecho de representar a la mitad de la población mundial. Sin embargo, adicionalmente, promover el cierre de brechas de género implica también beneficios económicos para las organizaciones, pues las empresas que tienen más mujeres en posiciones de liderazgo son más competitivas que aquellas que no las tienen.





Rendimiento financiero:

21% más de probabilidad de superar el desempeño financiero promedio de la industria nacional (calculado a partir del margen EBIT) (McKinsey, 2018 - 1.000 empresas en 12 países).

Mayor ROE y ROA, rentabilidad, precio de la acción y retorno para los accionistas (Byron & Post, 2015; Jeong y Harrison, 2017- Revisión de 140 investigaciones en 45.000



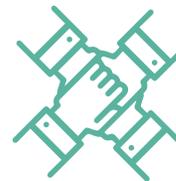
Estándares ambientales, sociales y de gobierno:

Mejores estándares ambientales, sociales y de gobierno que, a su vez, se traducen en controles internos más sólidos, menor riesgo de fraude u otras violaciones éticas, mejor entorno laboral, mayor compromiso de los stakeholders, mejor reputación y marca (Miceli y Donaggio, 2018 - Revisión de 70 estudios).



Innovación:

Porcentaje 36% mayor de ingresos correspondientes a productos y servicios innovadores (Lorenzo et al., 2017 - 171 empresas en 3 países)



Clima laboral y operación:

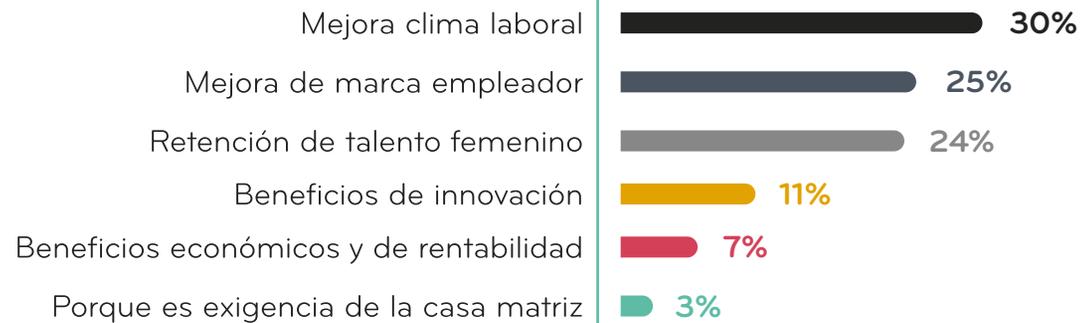
Índices más altos de compromiso de los empleados/as, retención, seguridad y márgenes de operación (Sodexo, 2017 - 70 entidades a lo largo de 5 años)

No obstante, es importante tener en cuenta que la mayor parte de estos estudios destacan que es necesario que las mujeres tengan una representación de al menos 30% para poder ver concretadas estas relaciones.



¿QUÉ DICEN LAS EMPRESAS DEL RANKING PAR?

¿Por qué es prioritario para su organización tomar acción en miras a promover la equidad de género?





5 años
CATALIZANDO LA EQUIDAD

RANKING PAR 2019

Resultados

03





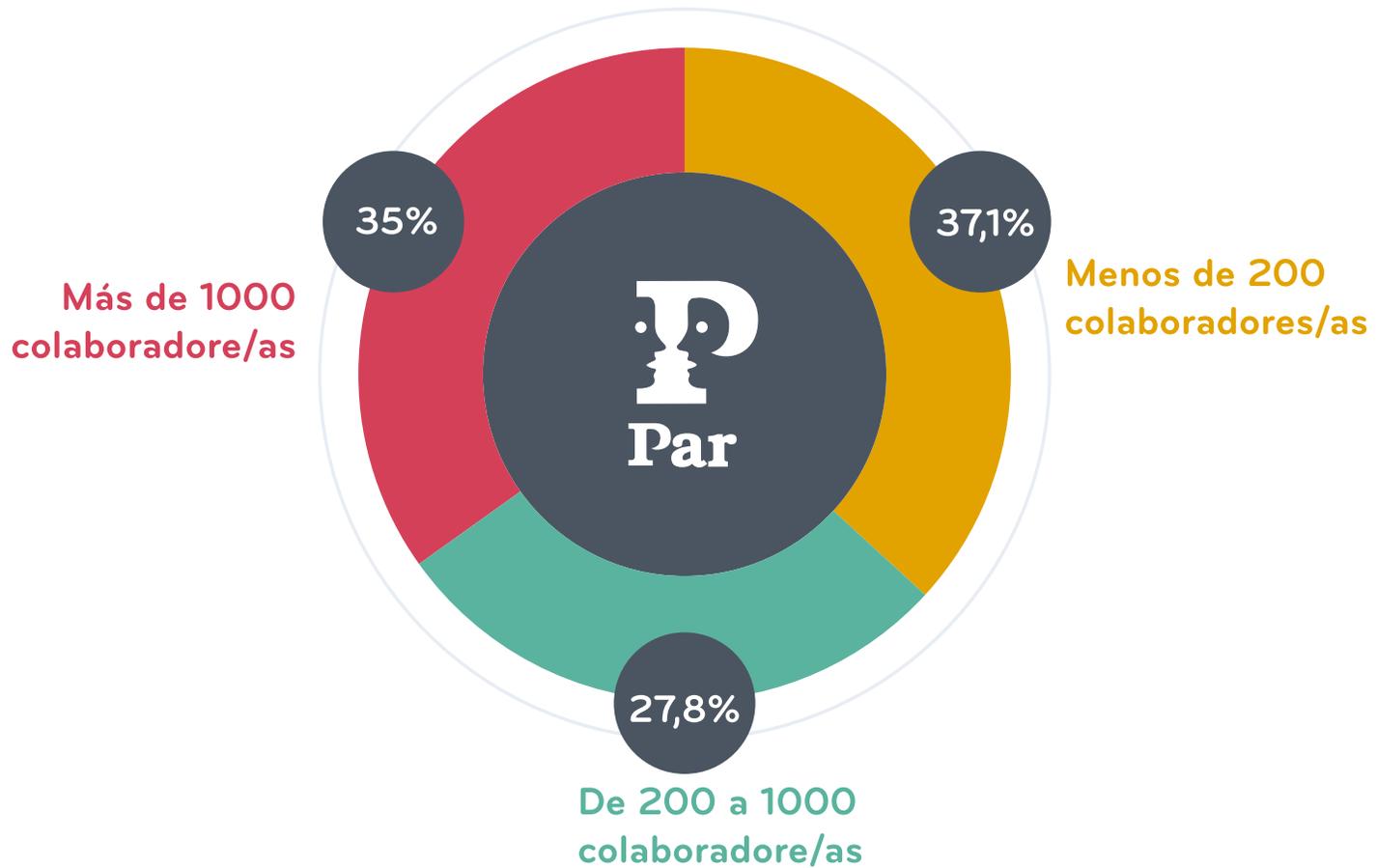
CONOCE A LAS ORGANIZACIONES DEL RANKING PAR

Este año, participaron 194 organizaciones privadas en el Ranking PAR de Perú, lo que corresponde a un total de 333,048 colaboradores/as en ellas. Esto significó un incremento del 41% respecto al año pasado en el número de participantes.

De estas, se llegó a la misma cantidad de empresas nacionales como transnacionales, siendo exactamente 97 empresas de cada grupo. Por otro lado, con relación al tamaño de las organizaciones, la mayoría corresponde a organizaciones con menos de 200 trabajadores/as, seguidas por las que tienen más de 1000 trabajadores/as y, finalmente, las organizaciones intermedias con un rango de 200 a 1000 trabajadores/as. Asimismo, en relación a la actividad económica, más del 20% de ellas se dedica a servicios financieros y seguros, seguidas de aquellas que se dedican a servicios en general. En este grupo se consideran por ejemplo, empresas de consultoría, de servicios legales, publicidad, seguridad, entre otros. Las empresas con menor representación corresponden a los sectores de ONG y fundaciones e industria.



Organizaciones participantes, según tamaño





Organizaciones participantes, según actividad





¿QUÉ TIENEN EN COMÚN LOS GANADORES DEL RANKING PAR 2019?

Organizaciones privadas

Categoría:

Menos de 200 colaboradores/as

1. SAP
2. Procter & Gamble
3. Ferreycorp
4. 3M
5. Lazo & De Romaña Abogados

Categoría:

Entre 200 y 1000 colaboradores/as

1. Accenture
2. Citi Perú
3. Profuturo AFP
4. Art Atlas
5. Marriot

Categoría:

Más de 1000 colaboradores/as

1. Konecta
2. Sodimac - Maestro
3. Sodexo
4. Scotiabank
5. Telefónica
6. SCI
7. CrediScotia Financiera
8. Nestlé
9. Financiera Oh!
10. Pepsico

Organizaciones públicas

1. Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
2. Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
3. Ministerio Público - Fiscalía de la Nación
4. Ministerio del Ambiente
5. Sencico

Pymes

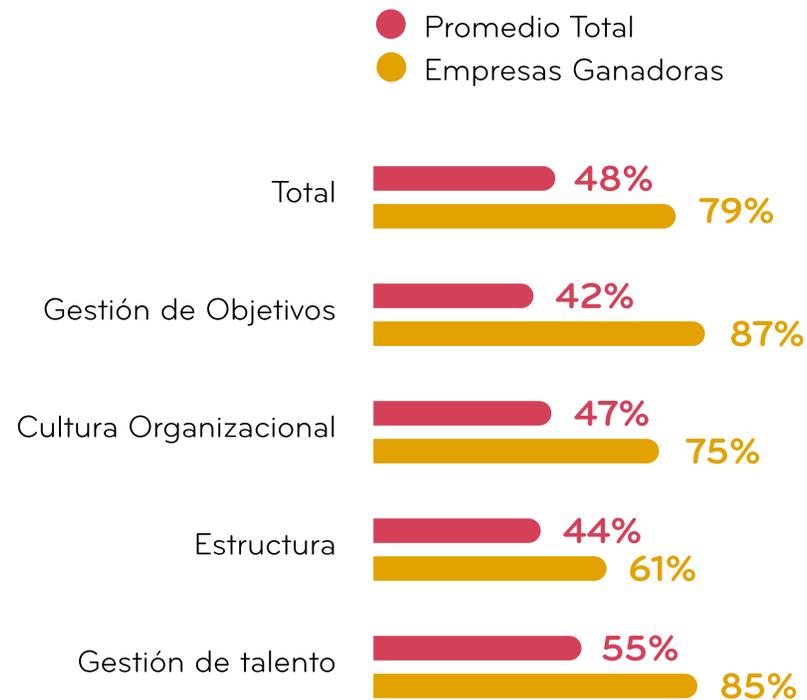
1. Takeda
2. Bigmond Top Executive Search
3. Comunal Coworking



Las organizaciones ganadoras del Ranking PAR 2019 superan al promedio por más de 17 puntos porcentuales en términos de puntaje general, así como en cada una de las categorías. Además, se destaca que las empresas ganadoras tienen el promedio más alto (87%) en la categoría de gestión de objetivos, mientras que este corresponde al puntaje más bajo para el promedio total de las empresas (42%). Esto resalta la importancia de estructurar las acciones de equidad de género alrededor de un plan con objetivos e indicadores claros que permitan identificar el avance y hacer de la equidad de género una estrategia transversal.



PUNTAJES GENERALES DE LAS EMPRESAS GANADORAS VS. EL PROMEDIO



Específicamente, se destacan **las siguientes acciones** que la mayor parte de las organizaciones ganadoras implementan y que representan pasos importantes en el camino a la equidad:



100%

Destina un porcentaje de su presupuesto a trabajar por la equidad



85%

Cuenta con un plan de acción de equidad de género



60%

Cuenta con cuotas de género para cargos directivos



100%

Brinda capacitaciones para prevenir el hostigamiento sexual laboral



75%

Incluye a la Comunidad LGBTIQ+ en su política o plan de acción de equidad

BUENAS PRÁCTICAS A DESTACAR



Mejor práctica laboral en el sector privado del Ranking PAR de Equidad de Género en las Organizaciones 2019:

SUPERMERCADOS PERUANOS, por su proceso de selección semiciego diseñado con el objetivo de reducir los estereotipos de género sobre determinadas posiciones y fomentar la diversidad.



Mejor práctica laboral en el sector público del Ranking PAR de Equidad de Género en las Organizaciones 2019:

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, por la elaboración de un plan de actividades que incluye la realización de campañas de prevención sobre trata de personas y eliminación de la violencia contra las mujeres a través de 116 oficinas consulares distribuidas en todo el mundo.



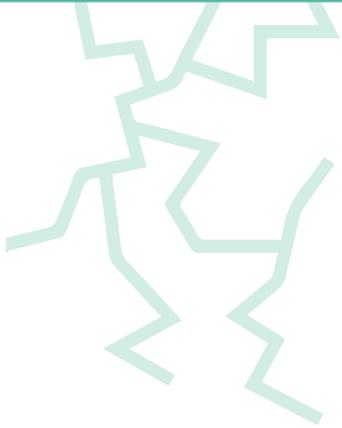
Mejor práctica innovadora con enfoque de género del Ranking PAR de Equidad de Género en las Organizaciones 2019:

FINANCIERA CONFIANZA, por su producto de crédito Palabra de Mujer (PDM), el cual está dirigido a mujeres con el objetivo de impulsar su autonomía económica y la generación de ingresos.



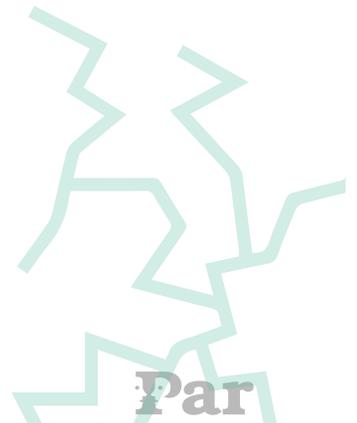
Mejor pieza de comunicación inclusiva del Ranking PAR de Equidad de Género en las Organizaciones 2019:

TELEFÓNICA, por su campaña Igualdad en la cancha, la cual, en alianza con Sisy Quiroz (cofundadora de Ligas Femeninas de Fútbol 7), promueve la equidad y cuestiona los estereotipos de género asociados a roles tradicionalmente masculinos.

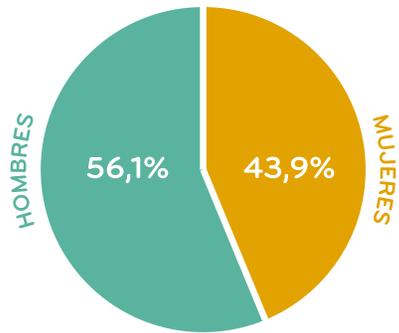


ROMPAMOS EL TECHO DE CRISTAL: LAS MUJERES LEJOS DE LA TOMA DE DECISIONES

En relación a la estructura organizacional, en primer lugar se resalta que **las mujeres representan una minoría del total de personal de las organizaciones del Ranking PAR (43,9%)**, aunque este porcentaje representa una mejoría frente a la cifra general de las empresas del país (33%).

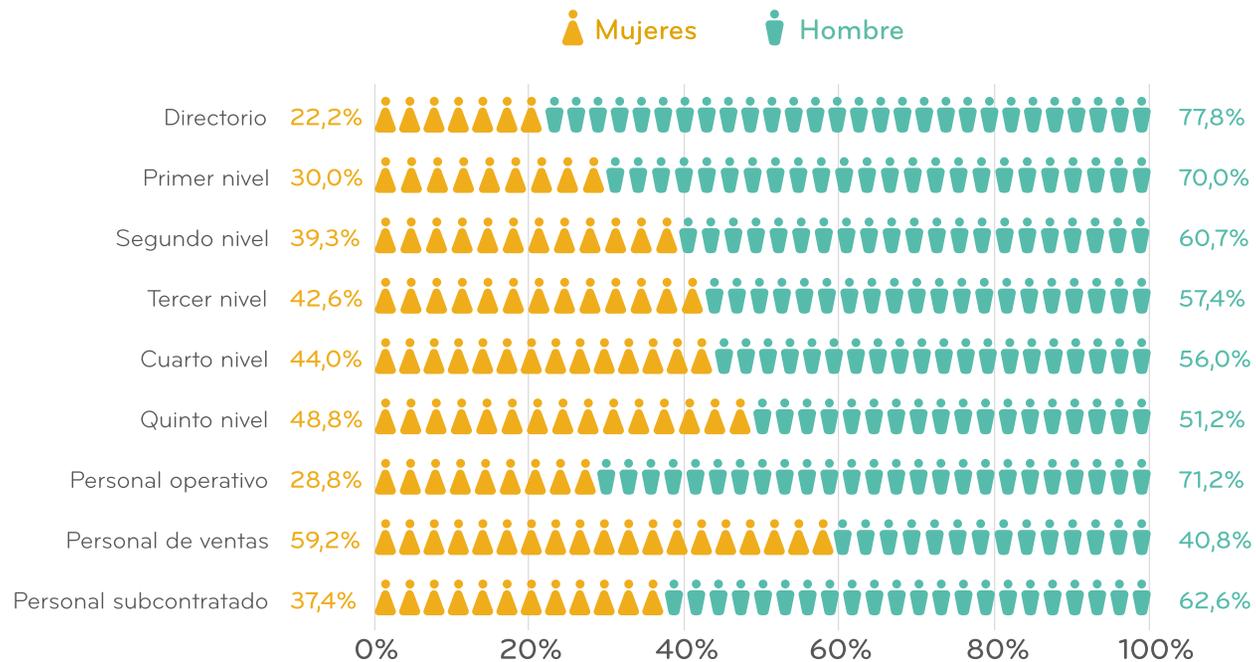


Composición de la planilla por género



Por otra parte, los datos de la estructura organizacional del Ranking PAR evidencian la existencia del techo de cristal, que hace referencia a los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos directivos, pues se puede ver claramente que la presencia de mujeres va disminuyendo mientras aumenta el nivel jerárquico. En directorio y primer nivel, la presencia de mujeres se reduce a 22% y 30% respectivamente.

Techo de cristal



Definiciones

Primer nivel

CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, individuo u órgano de más alto nivel en la organización

Segundo nivel

Gerencias de áreas o equivalentes

Tercer nivel

Subgerencias, jefaturas o equivalentes.

Cuarto nivel

Coordinadores/as, analistas o equivalentes.

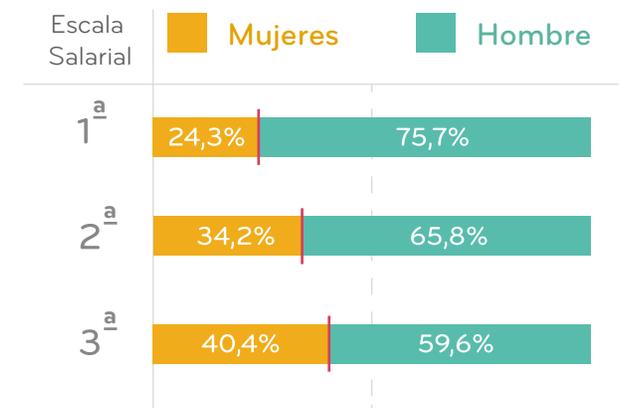
Quinto nivel

Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel

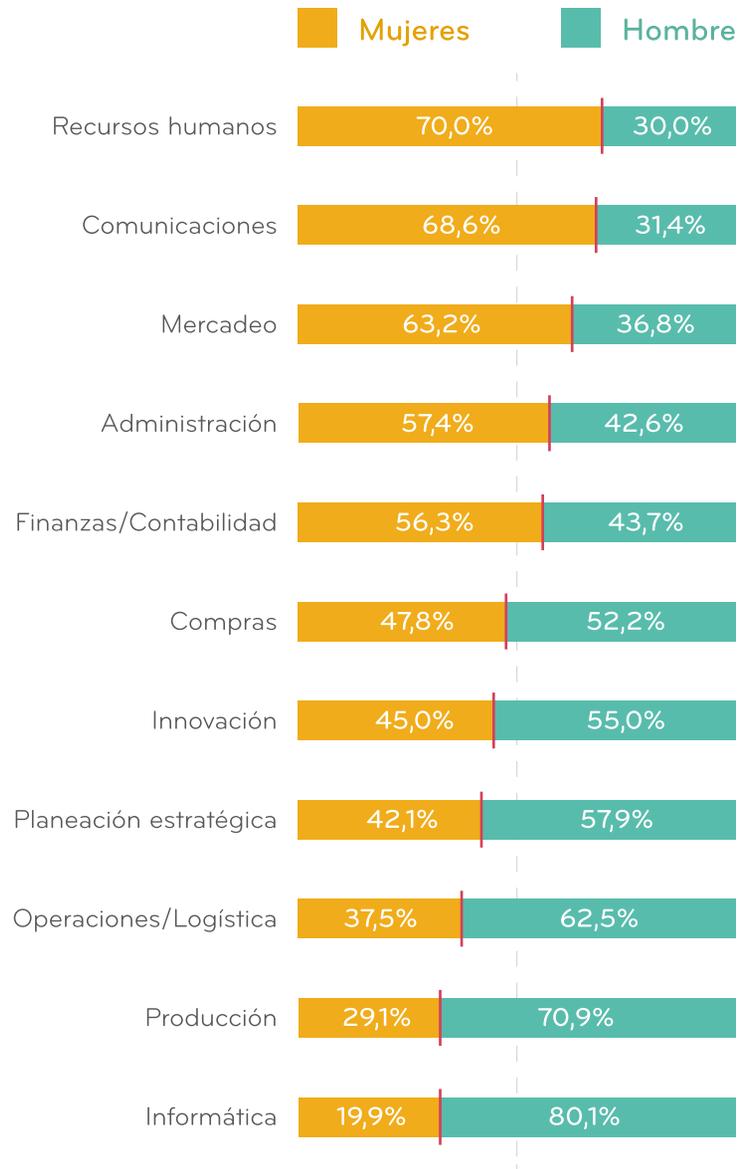
La dificultad a la que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos directivos se refleja, a su vez en diferencias salariales. En los datos del Ranking PAR se observa cómo el porcentaje de mujeres va descendiendo conforme se avanza en la escala salarial, representando solamente el 24,3% de la primera escala salarial. Por lo tanto, promover la participación de mujeres en cargos directivos contribuye, a su vez, a reducir la brecha de ingresos que en el país se ubica alrededor de un 30%.

Composición de las bandas salariales por género

Asimismo, además de los obstáculos para acceder a cargos directivos, las mujeres se enfrentan también a barreras para acceder a áreas estereotípicamente masculinas y se concentran principalmente en áreas estereotípicamente femeninas en la organización. Debido a esto, los hombres suelen estar mayormente representados en áreas centrales al negocio como producción, logística y planeación estratégica, mientras que las mujeres se concentran en áreas más de apoyo como recursos humanos, comunicaciones y mercadeo.



Representación por áreas



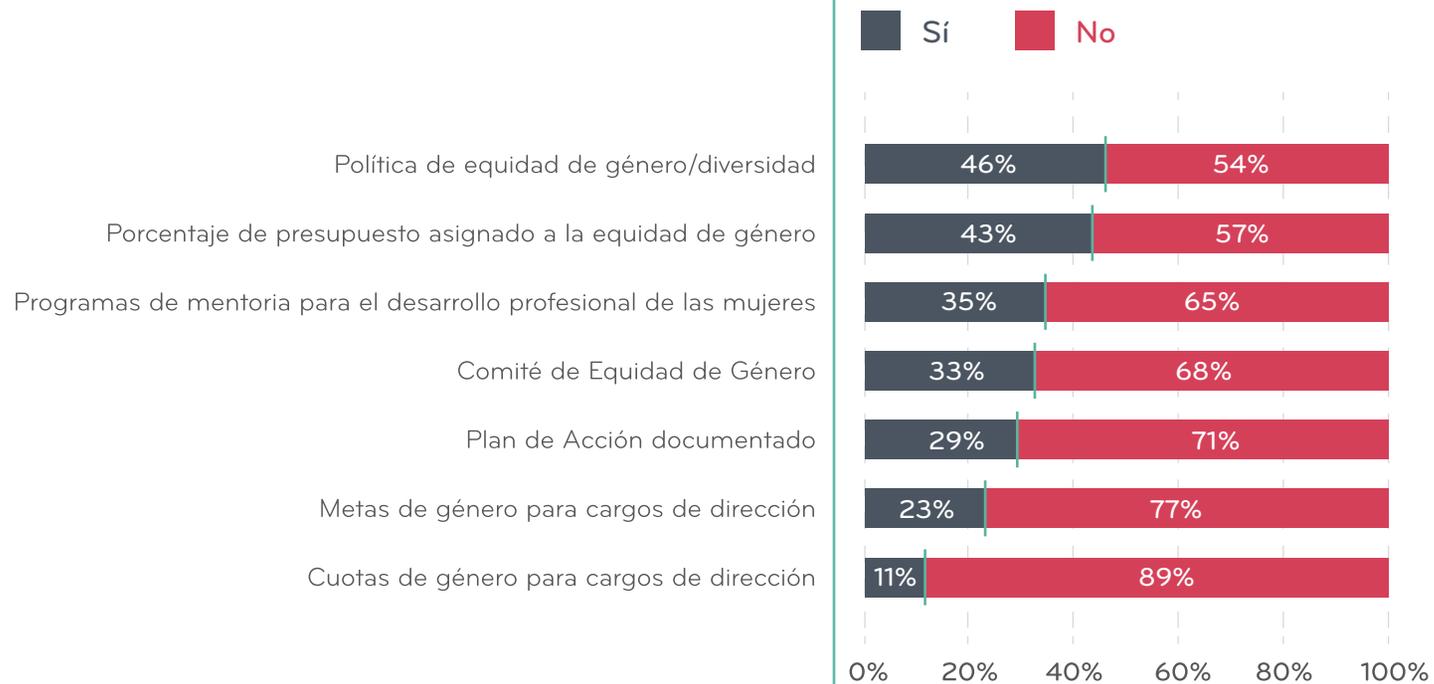
Esto indica tareas pendientes. **En primer lugar**, el de promover una mayor participación de las mujeres en los niveles altos de la jerarquía laboral, es decir, más mujeres como líderes, eliminando así el techo de cristal. **Y en segundo lugar**, el de eliminar sesgos y estereotipos de género en las contrataciones y asignaciones de empleo.

RECONOZCAMOS EL PROBLEMA: PLANIFICAR ALREDEDOR DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Comité de Equidad de Género: un buen primer paso

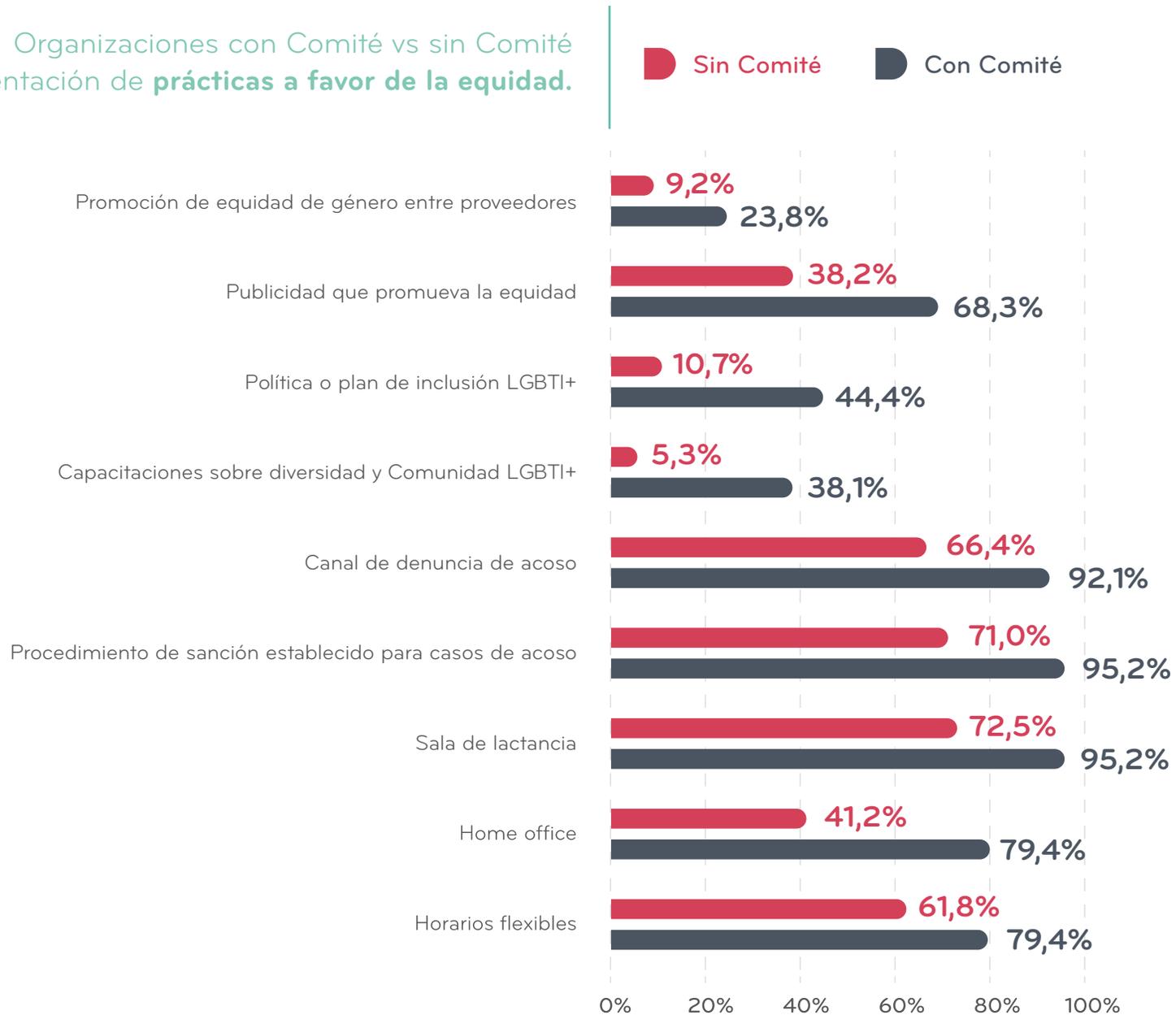
El 46% de las organizaciones cuentan con una **política de equidad de género/diversidad documentada**. Sin embargo, aunque en la política se establece la intención de la organización de trabajar en pro de la equidad de género, esto contrasta con el hecho de que **sólo el 29.4% de las organizaciones cuenta realmente con un plan de acción para lograrlo**. Es necesario que las organizaciones implementen un plan con objetivos e indicadores claros que les permita transformar esa intención en acciones concretas que lleven a un cierre efectivo de las brechas.

Principales prácticas dirigidas a promover la equidad de género



Una de las prácticas que parece ayudar a organizar y promover acciones dirigidas a la equidad de género al interior de la empresa, así como el respeto por la diversidad, es contar con un **comité de equidad de género y diversidad**. Los resultados muestran que esta práctica tiene una relación positiva con la implementación de otras acciones como las prácticas enfocadas en el balance vida personal-vida laboral, acciones dirigidas a otros stakeholders (clientes, proveedores, etc.), a la inclusión de la Comunidad LGBTIQ+, y acciones contra el acoso y el hostigamiento sexual laboral.

Organizaciones con Comité vs sin Comité en implementación de **prácticas a favor de la equidad.**

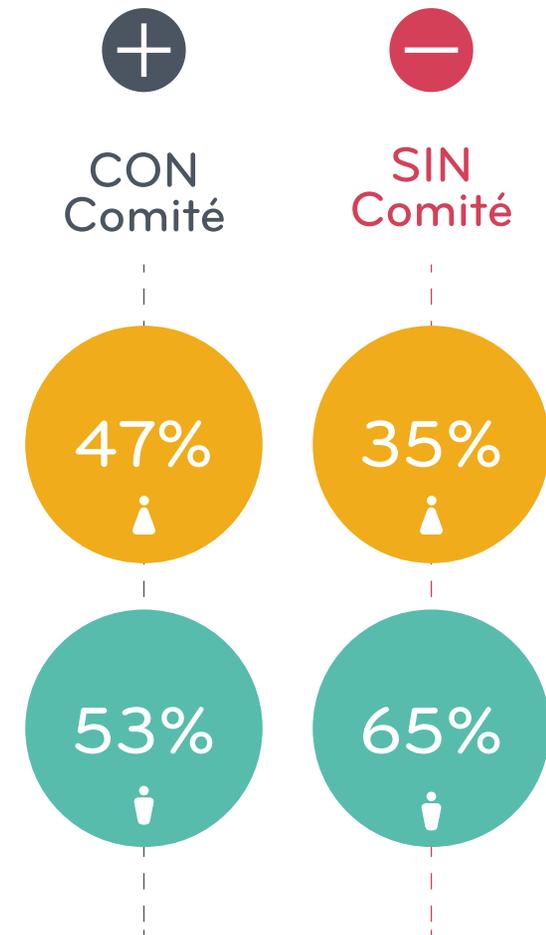


Además, el Comité de equidad de género también parece estar relacionado con otro tipo de indicadores como la contratación de mujeres para puestos directivos. **Las organizaciones que cuentan con un Comité, contrataron un 34% más de mujeres en segundo nivel** (gerencias de área o equivalentes). Es importante tener en cuenta que esto sólo indica una relación positiva entre la implementación de la práctica y el resultado deseado. No obstante, no se puede señalar que las diferencias se deban a la práctica implementada necesariamente o que únicamente se deba a dicha práctica. Adicionalmente, un estudio de Harvard Business Review que evaluó 830

empresas a lo largo de 5 años, encontró que la constitución de comités de trabajo de diversidad es una de las prácticas que más impacto tiene en incrementar la representación de minorías en los cargos directivos porque fomenta la responsabilidad y compromiso con el tema (Dobbin & Kalev, 2016). Sin embargo, esta práctica es aún muy poco utilizada por las organizaciones del Ranking PAR pues sólo el 32.5% de las organizaciones la han implementado.



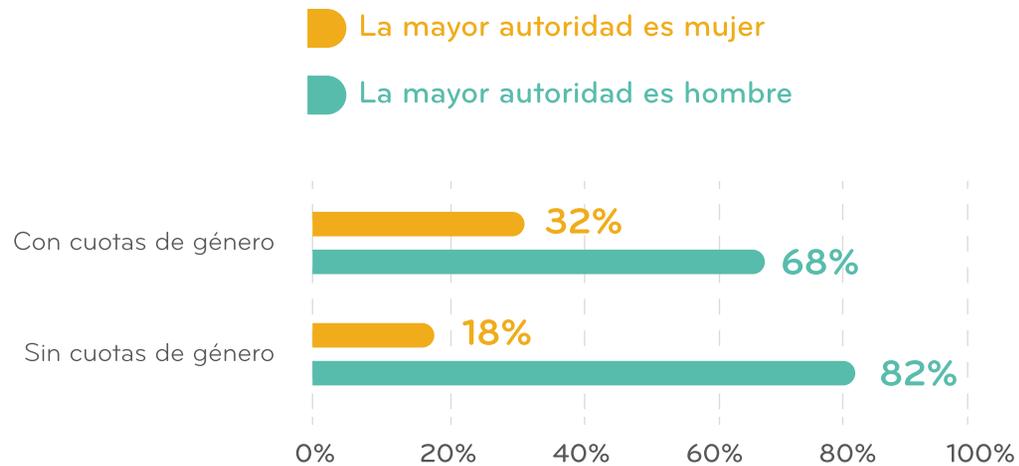
Implementación de un Comité vs. mujeres contratadas en segundo nivel



CUOTAS: UN CAMINO TEMPORAL MÁS RÁPIDO

Por otro lado, la implementación de **cuotas** (11.3%) y **metas** (22.7%) son las prácticas menos implementadas. Para esto, es importante que las organizaciones tomen conciencia del objetivo de este tipo de acciones afirmativas dirigidas a equiparar una brecha histórica que no se va a cerrar de forma natural si no tomamos acciones a propósito y que permiten establecer un objetivo claro y cuantificable de a dónde se quiere llegar. Además, es fundamental resaltar que la implementación de metas no implica en ninguna circunstancia una disminución de la rigurosidad de los procesos de selección, sino que busca fomentar

Implementación de cuotas vs. mayor autoridad de la organización

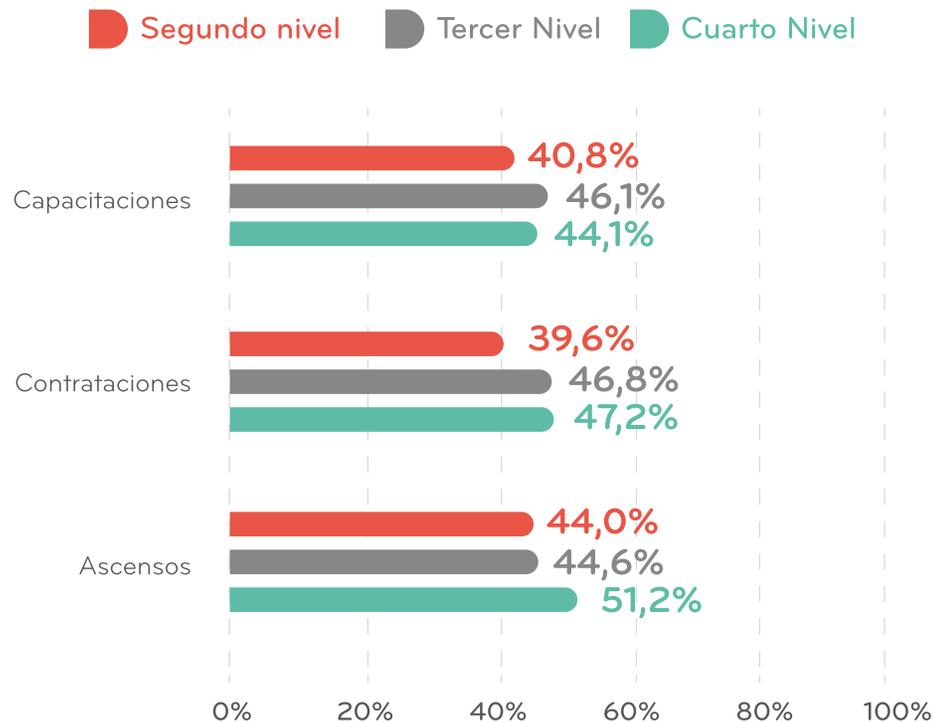


la participación de mujeres que cumplen con los criterios necesarios. De hecho, los datos del Ranking PAR muestran una relación positiva entre las organizaciones que implementan cuotas y contar con una mujer en la posición de mayor autoridad de la organización.

MÁS ALLÁ DE LA IGUALDAD: EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se puede observar que en los tres niveles medidos (segundo, tercero y cuarto), del total del personal capacitado, contratado y ascendido, las mujeres conforman la minoría (excepto en los ascensos a cuarto nivel). Además, en los tres casos, esto se ve acentuado en el nivel más alto considerado (segundo nivel), en donde sólo se ha contratado en promedio a 39.6% de mujeres del total de contrataciones, se ha ascendido a 44% y se ha capacitado a 40,8%.

Porcentaje de mujeres ascendidas, contratadas, capacitadas



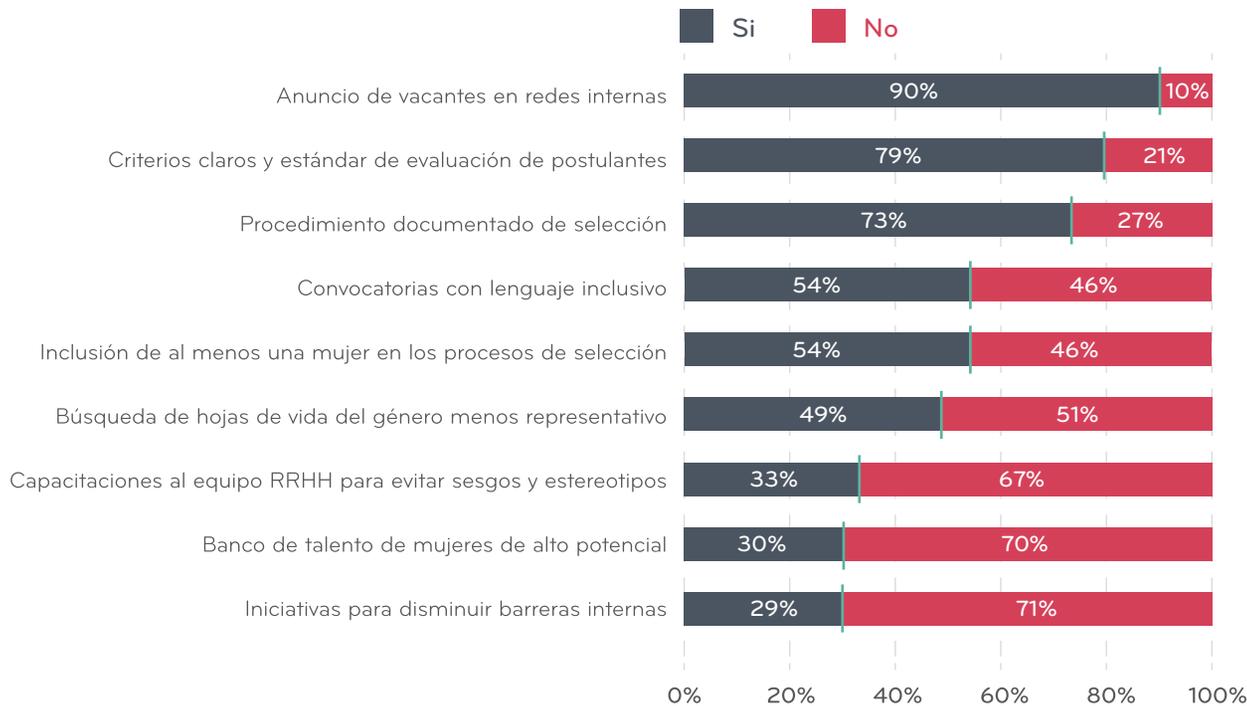


Debido a esto, las prácticas que adopten las empresas para promover procesos más transparentes en su organización son fundamentales para poder revertir la situación presentada. **Se observa que casi el 80% del total de empresas participantes señalan que tienen criterios claros y estándar de evaluación de postulantes y más del 90% coloca sus anuncios de puestos vacantes disponibles en espacios a los que todo el personal tiene acceso.** Este tipo de prácticas contribuyen a dar un trato igualitario en los procesos. Sin embargo, no reconocen la brecha histórica de género y las barreras específicas a las que se enfrentan las mujeres en este tipo de procesos, más allá de la discriminación explícita.

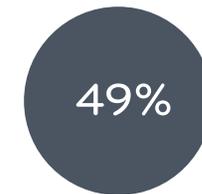
Por eso, es necesario implementar otro tipo de acciones que, además de asegurar un trato igualitario, busquen activamente la inclusión de las mujeres en dichos procesos y la eliminación de sesgos y estereotipos para lograr realmente la equidad, más allá de la igualdad. No obstante, este tipo de prácticas son las menos implementadas por las organizaciones. **Aún muy pocas empresas (29.4%) promueven iniciativas para disminuir las barreras internas que dificultan el liderazgo de las mujeres a través de programas exclusivos para ellas.** Asimismo, otras prácticas poco recurrentes son: contar con un banco de talento de mujeres de alto potencial para las convocatorias internas y brindar charlas y capacitaciones al equipo de recursos humanos para eliminar sesgos y estereotipos de género en procesos de selección, ascensos y contratación.

Prácticas dirigidas a los procesos de selección y ascensos

De estas prácticas se resalta que las organizaciones que han implementado capacitaciones al equipo de Recursos Humanos para eliminar sesgos y estereotipos de género parecen contar con un mayor porcentaje de mujeres ascendidas a segundo nivel (49% vs 40%).



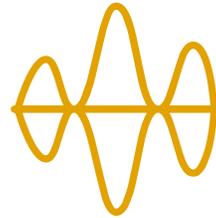
Capacitaciones a Recursos Humanos para evitar sesgos y estereotipos vs mujeres ascendidas a segundo nivel



CON capacitaciones al equipo de recursos humanos



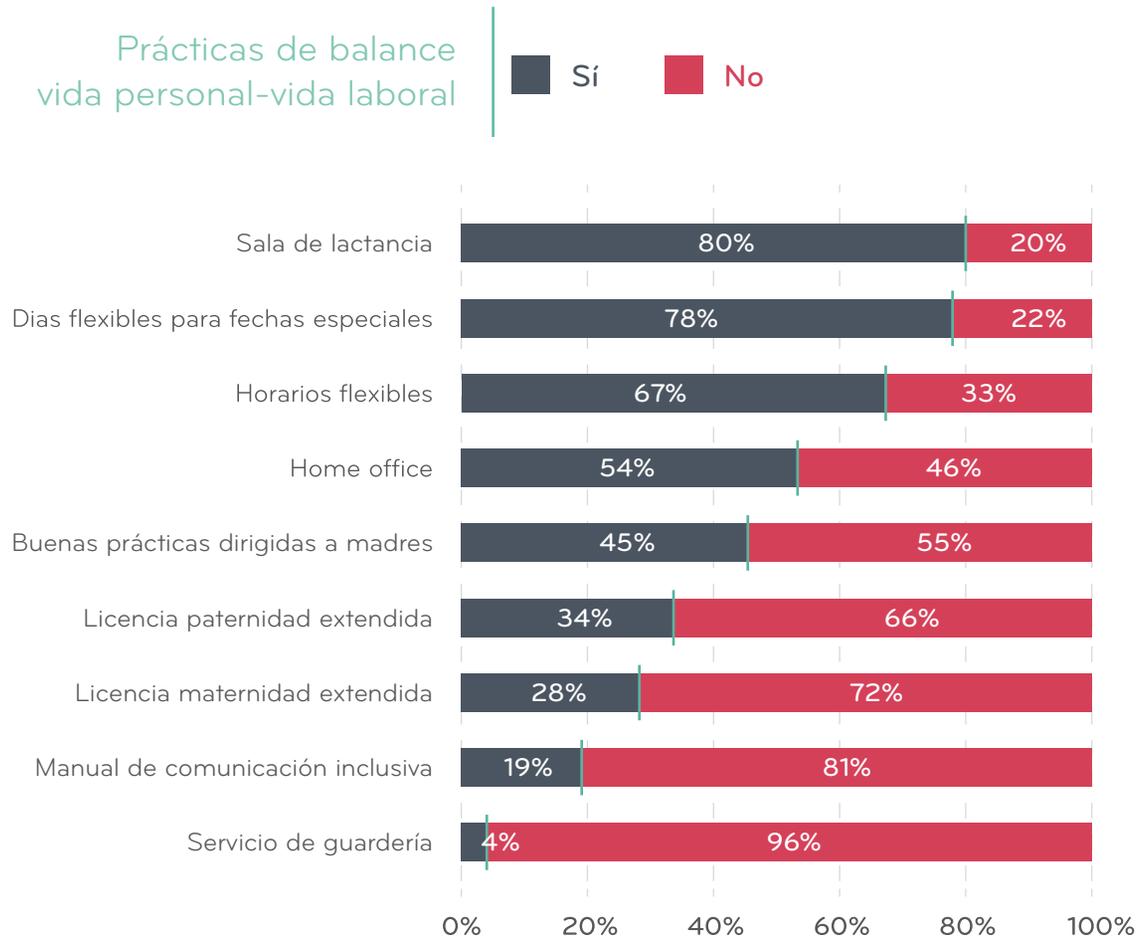
SIN capacitaciones al equipo de recursos humanos



FLEXIBILIDAD: TRANSFORMEMOS LOS ROLES DEL CUIDADO

Debido a los roles de género que se han impuesto socialmente, las mujeres se ven enfrentadas a una carga desproporcionada asociada a las labores del hogar y del cuidado que limita su desarrollo profesional; las mujeres dedican 20.9 horas más a la semana que los hombres al trabajo doméstico no remunerado en el Perú (MIMP, 2011). Debido a esto, la experiencia internacional muestra que implementar estrategias que promuevan el bienestar de los/as trabajadores/as, especialmente asociadas a permitir una **mayor flexibilidad y balance** favorecen en gran medida el cierre de brechas laborales entre hombres y mujeres, ya que contribuyen a la conciliación personal-laboral. Por lo tanto, en un empleo en el que no se cuente con disponibilidad de tiempo para encargarse de las tareas de la vida personal, las mujeres tienden a mantenerse en los pisos bajos de la estructura organizacional y, por consiguiente, en las escalas salariales menores (Bertrand, 2017).

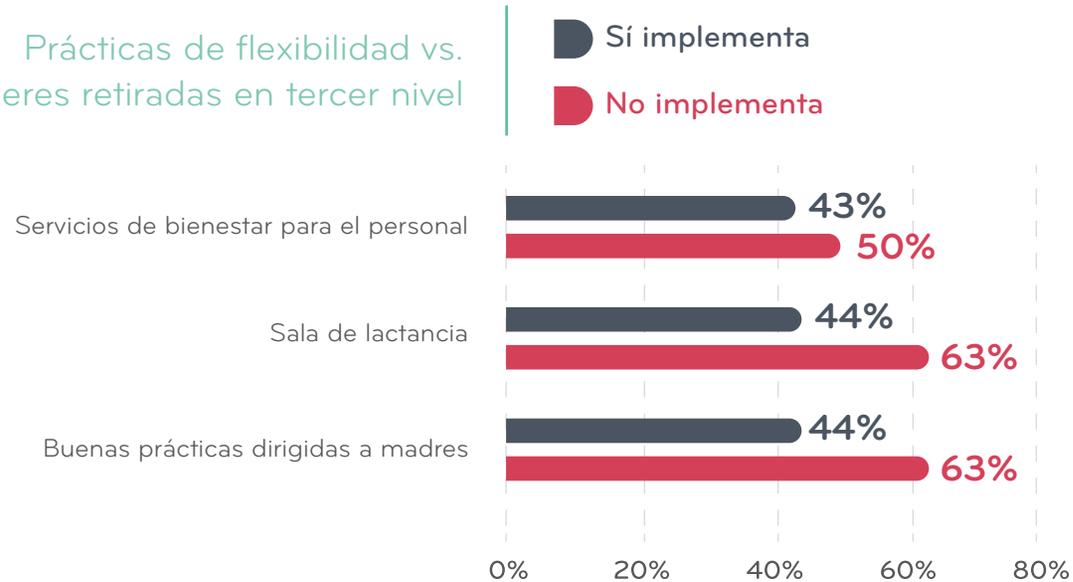
Prácticas de balance vida personal-vida laboral



Prácticas como horarios flexibles o días flexibles para fechas especiales son extendidas entre las empresas del Ranking PAR. Sin embargo, **prácticas destinadas a favorecer la maternidad/paternidad y el cuidado de los hijos/as aún son bajas**, a excepción de la implementación de salas de lactancia con un 80%, que a pesar de ser un gran logro obedece más a una exigencia de la ley para las empresas. Es fundamental que las organizaciones empiecen a implementar este tipo de prácticas ya que contribuyen a facilitar el desarrollo profesional de las mujeres y a equiparar roles de género en relación a las labores del cuidado.

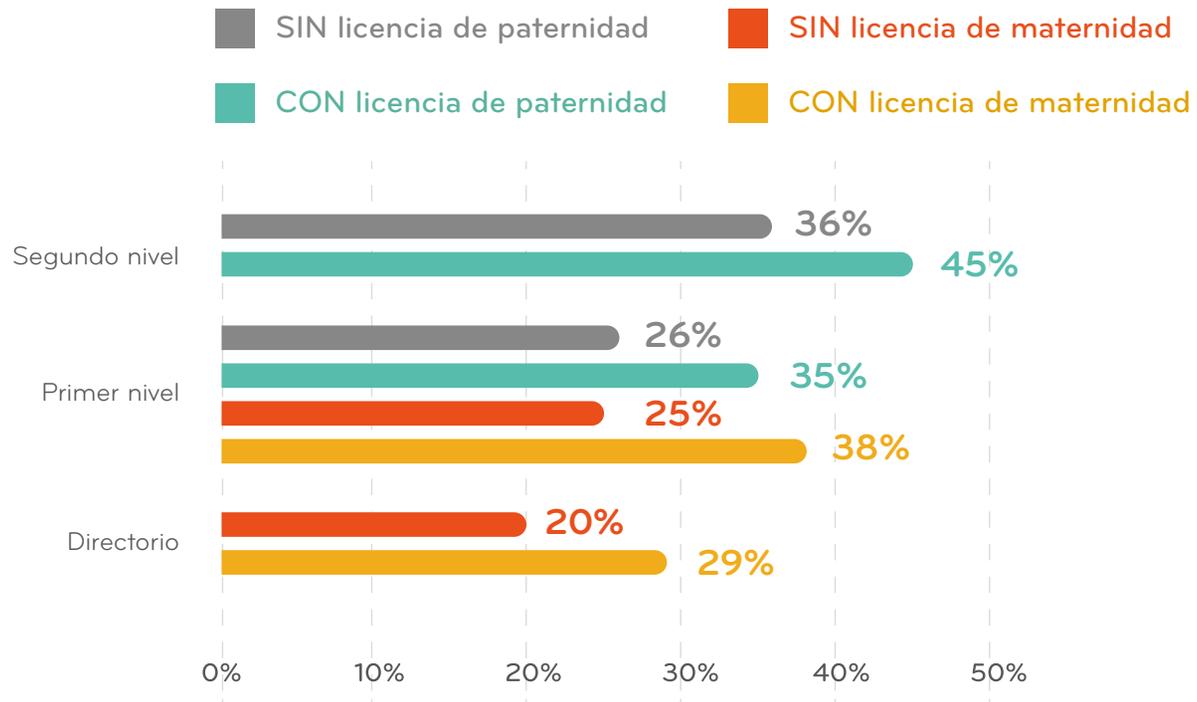
Un resultado a resaltar es la relación entre las prácticas de flexibilidad (especialmente las asociadas a la maternidad) y un menor porcentaje de mujeres que se retiraron de la organización, evidenciando la importancia de este tipo de prácticas para disminuir la rotación de personal y, específicamente, de las mujeres.

Prácticas de flexibilidad vs. mujeres retiradas en tercer nivel



Entre estas prácticas se destacan también las **licencias de paternidad/maternidad extendida**, ya que los datos muestran una relación positiva de estas frente a la presencia de mujeres en posiciones directivas. Se pudo ver que las empresas que cuentan con licencia de maternidad extendida tienen mayor porcentaje de mujeres en primer nivel (gerencia general o comité de gerencia) y directorio y las empresas que tienen licencia de paternidad extendida cuentan con un mayor porcentaje de mujeres en primer nivel y segundo nivel (gerencias de área), que las que no lo hacen. La licencia de paternidad extendida es de particular importancia ya que esta permite promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y transformar roles de género, con el objetivo de alivianar la carga desproporcionada a la que se enfrentan las mujeres.

Licencia paternidad/maternidad extendidas vs. mujeres en posiciones directivas



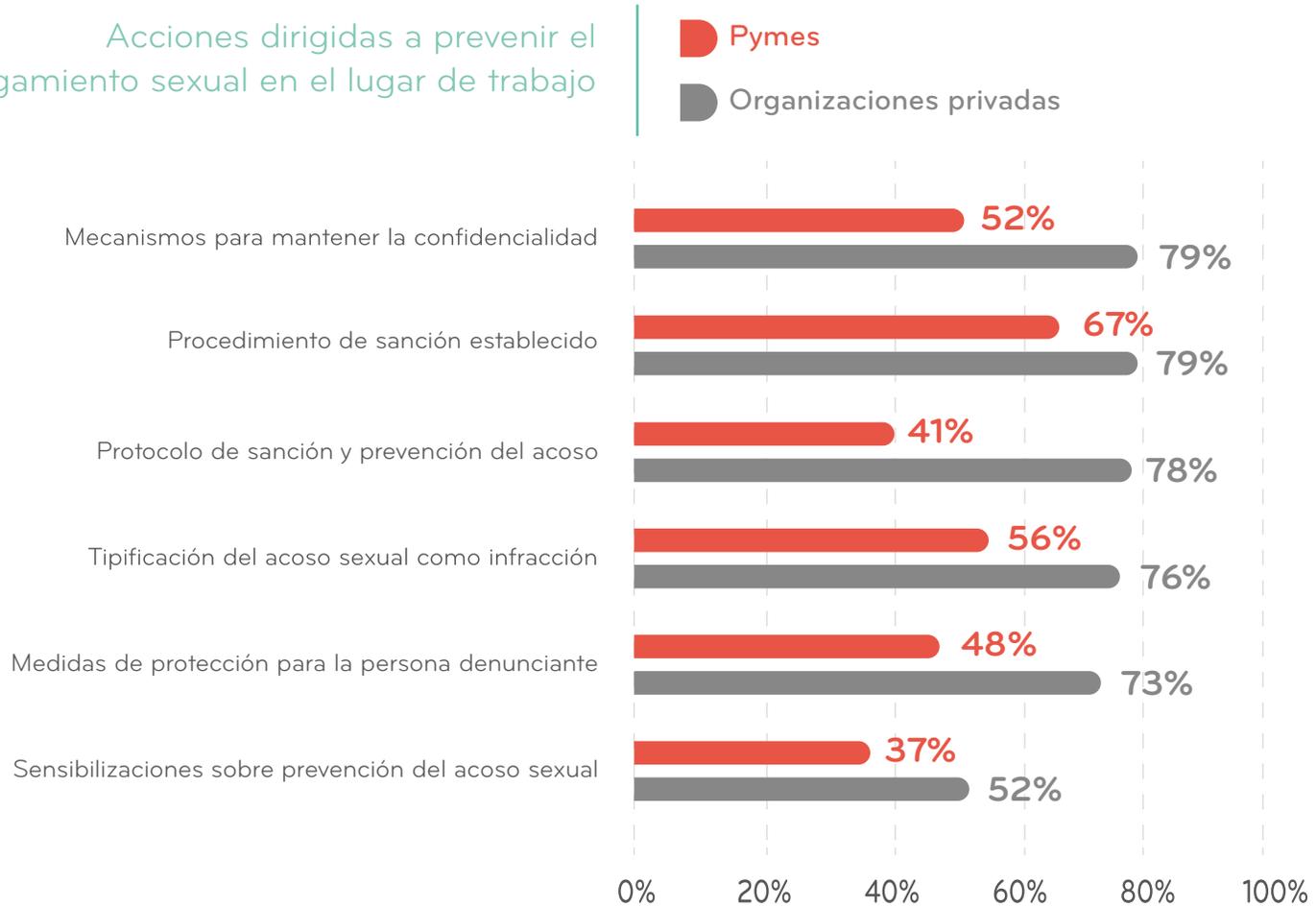
VISIBILICEMOS LO INVISIBLE

Hostigamiento sexual laboral y falta de sensibilización: un gran riesgo

Por otro lado, también se destaca la importancia de contar con mecanismos para prevenir y enfrentar el acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo, en especial para las mujeres y la comunidad LGBTIQ+ quienes son las principales víctimas. Promover este tipo de prácticas es fundamental dado que este tipo de situaciones suele obstaculizar el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente en áreas o cargos típicamente masculinizados (Mckinsey, 2018). En este aspecto, las prácticas más frecuentes implementadas por las organizaciones privadas son el contar con mecanismos para mantener la confidencialidad, procedimiento de sanción establecido y un protocolo de prevención y sanción para el acoso. La práctica menos implementadas en este ámbito es la **implementación de sensibilizaciones de prevención del acoso**. Es fundamental que las empresas fortalezcan la sensibilización para evitar este tipo de casos y no sólo actuar cuando ya han ocurrido.

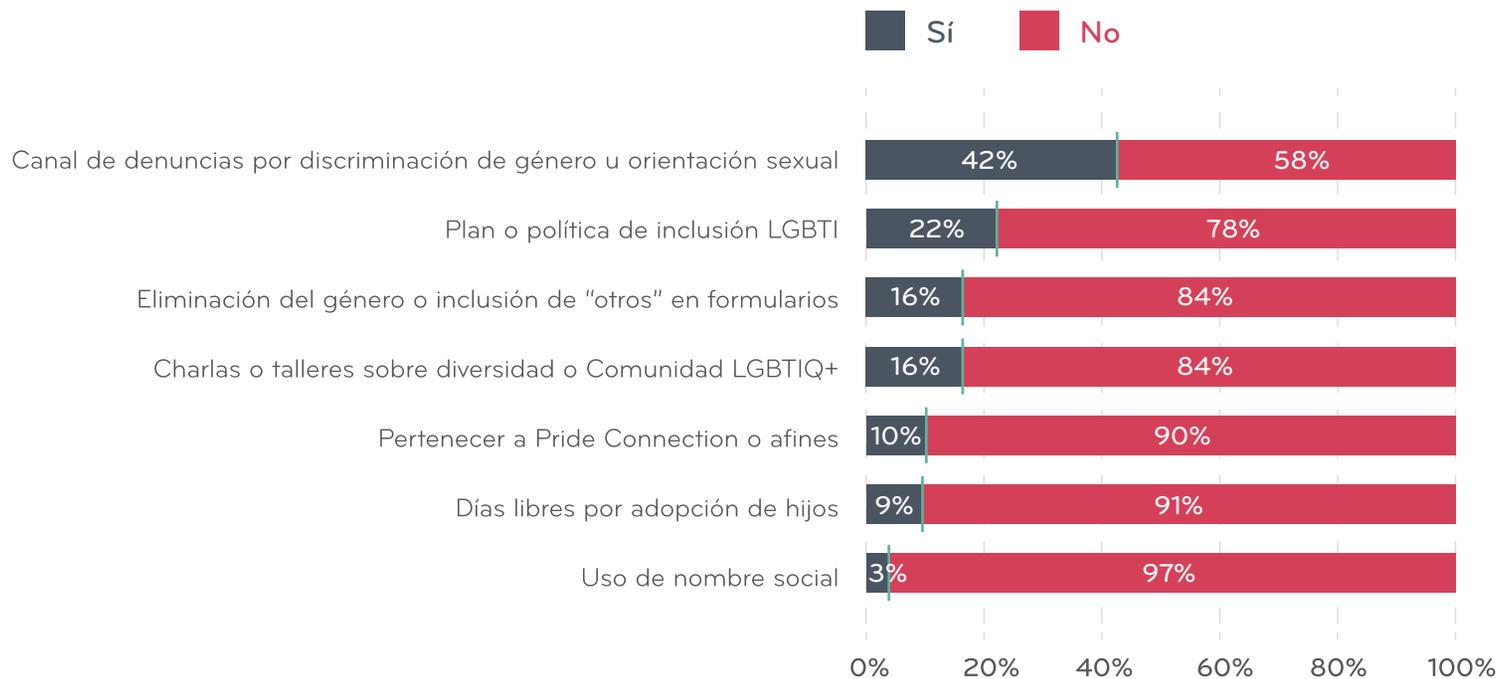
Sobre este punto se resalta también las diferencias entre las empresas privadas y las **Pymes**, ya que las segundas implementan en una menor medida acciones dirigidas a la atención y prevención del acoso. Específicamente, se destaca que una minoría de las pymes (41%) cuenta realmente con un protocolo para atender casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Independientemente del tamaño de la empresa, es fundamental que las organizaciones estén preparadas para atender este tipo de casos, para que sus colaboradores/as se sientan seguros/as en el lugar de trabajo.

Acciones dirigidas a prevenir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo



Invisibilización de la Comunidad LGBTQ+

Este año, se buscó profundizar en la medición de acciones que las organizaciones están implementando dirigidas a la inclusión de la Comunidad LGBTQ+. Sobre esto se destaca que, en general, la implementación de este tipo de prácticas es muy incipiente: menos de un cuarto de las organizaciones tienen un plan o política de inclusión de la Comunidad LGBTQ+ o incluye explícitamente a la Comunidad en sus planes de equidad de género, aún cuando esta es una de las acciones más implementadas a este respecto. Es necesario que las empresas empiecen a trabajar en la inclusión de esta Comunidad, con el objetivo de adoptar un enfoque de género realmente transversal.





5 años
Catalizando la Equidad

5 AÑOS DE PAR: COMPARACIONES EN EL TIEMPO

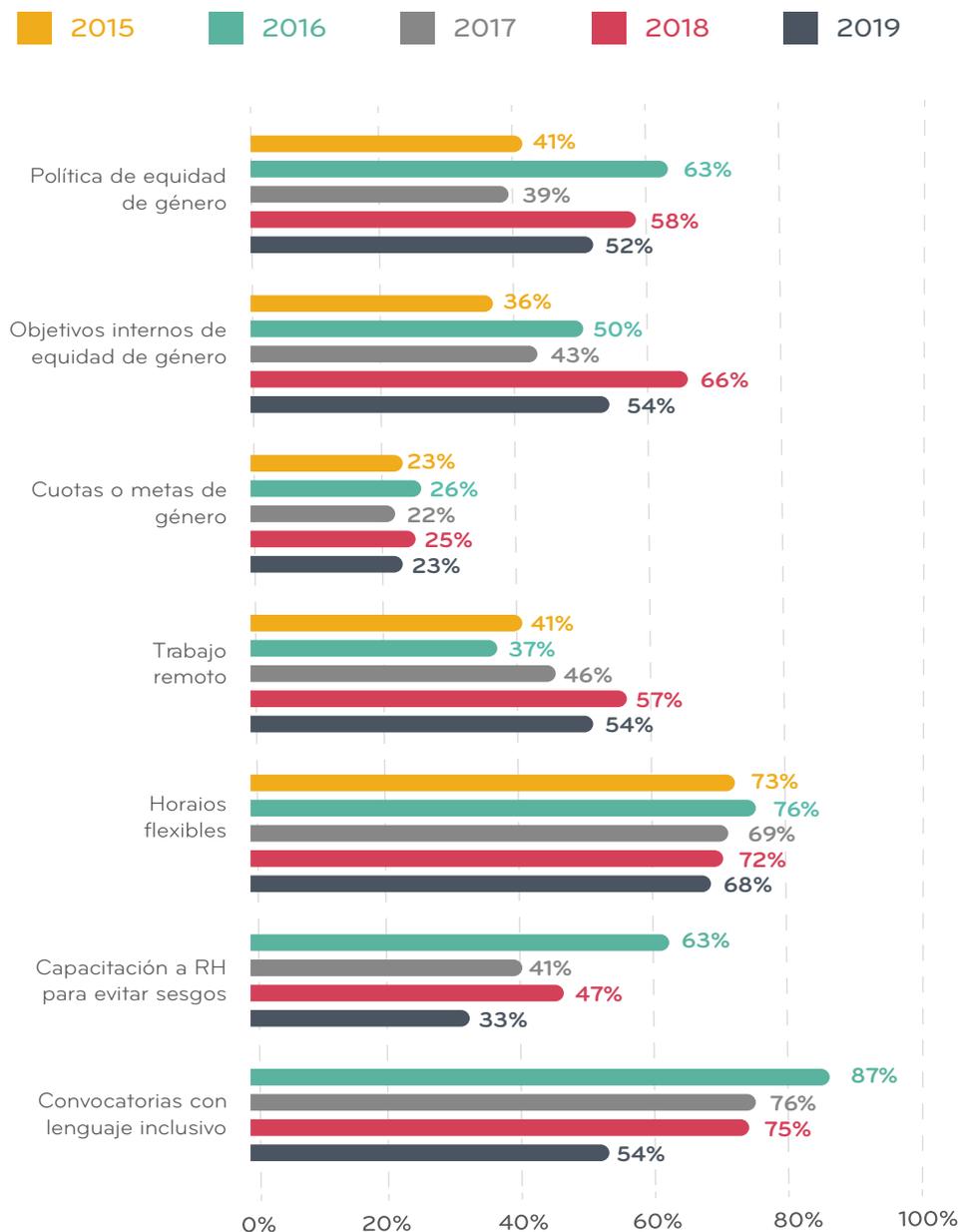
04



Gracias a las organizaciones que nos han acompañado en estos 5 años y que cada vez más le apuestan a la equidad de género, el Ranking PAR ha venido creciendo año a año y hoy cuenta con la participación de un total de 275 organizaciones (privadas, públicas y pymes) en Perú. Esto implica un crecimiento de 1150% en relación al 2015 cuando empezamos con 22 organizaciones. Este incremento expresa el interés creciente de las organizaciones peruanas por promover ambientes de trabajo más inclusivos.

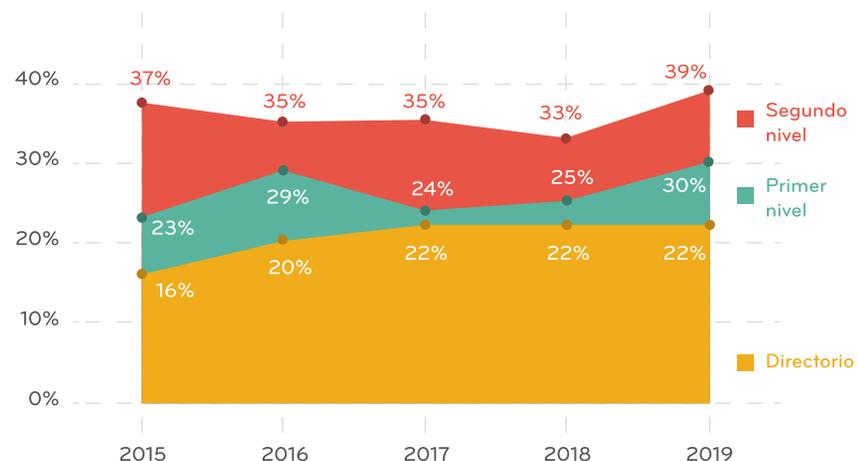
En términos de porcentaje de empresas que implementan prácticas dirigidas a promover la equidad de género, el 2019 presenta en general porcentajes más bajos que el año anterior. Sin embargo, esta situación responde probablemente a que la muestra se incrementó en un 41.6% y, por lo tanto, representa un panorama más realista del contexto de las organizaciones peruanas.

Porcentaje de organizaciones que cuentan con las siguientes prácticas a lo largo del tiempo

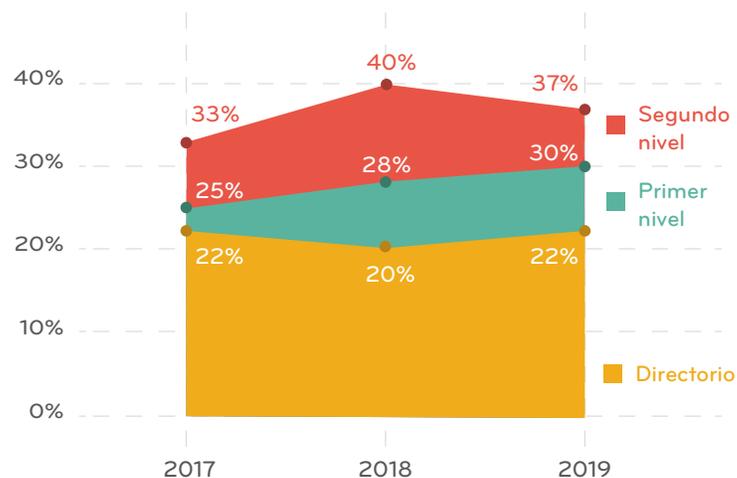


Por otro lado, con relación a la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, aunque las variaciones son pequeñas, la tendencia parece venir mejorando y este año presenta los porcentajes de participación de mujeres más altos de los 5 años, especialmente en primer nivel y segundo nivel.

Porcentaje de mujeres en posiciones directivas a lo largo de los años



Porcentaje de mujeres en posiciones directivas a lo largo de los años en organizaciones que han participado 3 años consecutivos.



Por último, al analizar específicamente el progreso de las 36 organizaciones que han participado por tres años consecutivos en el Ranking PAR, se puede ver que tanto para primer como segundo nivel, la representación de mujeres ha incrementado entre 4 y 7 puntos porcentuales respecto al primer año de participación (2017). Respecto a directorios, sin embargo, la cifra se ha mantenido más bien estable.



5 años
Catalizando la Equidad

RANKING PAR 2019

Conclusiones

05

Estos cinco años del Ranking PAR nos han demostrado el compromiso creciente de las organizaciones con la equidad de género, ya que además de tratarse de una cuestión de justicia social, implica beneficios competitivos claros. Sin embargo, las empresas que implementan prácticas para promover la equidad de género aún representan a la minoría de organizaciones del país. Este informe resalta varios aspectos en los que todavía resta un camino significativo por recorrer. **Entre las principales conclusiones se destacan:**



Las mujeres todavía tienen una representación reducida tanto en los niveles jerárquicos como en las áreas correspondientes a la toma de decisiones dentro de las organizaciones. Debemos implementar diferentes acciones al interior de nuestras organizaciones para convertirnos en **agentes de cambio y romper con el techo de cristal.**



Las organizaciones peruanas aún tienen retos pendientes en relación al **hostigamiento sexual laboral y la inclusión de la Comunidad LGBTIQ+**. Estos son temas que están invisibilizados y es necesario que se empiecen a implementar acciones al interior de las organizaciones para abordar estas problemáticas.



Al analizar los datos del Ranking PAR en retrospectiva, es esperable que mientras vayamos incrementando el número de organizaciones participantes, los datos se acerquen cada vez más a la realidad del país. Por esto, los porcentajes de implementación de las prácticas dirigidas a promover la equidad suelen verse levemente reducidos. Sin embargo, se resalta que este año presenta los **porcentajes más altos de representación de mujeres en cargos directivos.**

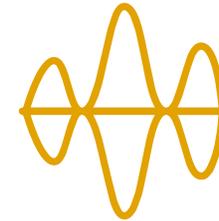
Entre las prácticas más destacadas con base en la información del Ranking PAR 2019, encontramos las siguientes:



El **Comité de Equidad de Género** constituye un primer paso esencial para las empresas, ya que contribuye a planificar y organizar las acciones dirigidas a la equidad de género y genera responsabilidad y compromiso. De hecho, las empresas que implementan esta práctica cuentan con un mayor número de buenas prácticas para promover la equidad y con un mayor porcentaje de mujeres contratadas para cargos directivos.



Es fundamental que las empresas empiecen a integrar el enfoque de género en la gestión de la equidad de género, más allá de garantizar solamente igualdad de condiciones, considerando los obstáculos diferenciados a los que se enfrentan hombres y mujeres. Entre estas prácticas se destaca **el entrenamiento al equipo de recursos humanos** para evitar sesgos y estereotipos de género en los procesos de selección y ascensos, pues esto parece estar relacionado con un mayor porcentaje de mujeres ascendidas a gerencias de área.



Debido a la carga desproporcionada a la que se enfrentan las mujeres en términos de labores del hogar y del cuidado, es importante que las empresas contribuyan a transformar estos roles por medio de **prácticas de flexibilidad** dirigidas al cuidado de los/as hijos/as, fomentando la participación de los hombres en este tipo de labores. Se destaca, por ejemplo, que **las organizaciones que cuentan con una licencia de paternidad extendida cuentan con una mayor representación de mujeres en primer y segundo nivel.**

Estos cinco años son el inicio de un largo camino por recorrer. Las organizaciones están empezando a tomar consciencia de que no se puede invisibilizar el problema y que es necesario tomar acción para romper el techo de cristal. No cabe duda de que la equidad de género es una necesidad que ha llegado para quedarse.

Coorganizadores:



Asistencia en la evaluación
de empresas finalistas:

