

# MEJORES ORGANIZACIONES PARA MUJERES 2021

# INTRODUCCIÓN



“El Trabajo doméstico ¿el lugar de las mujeres?” esta interrogante fue propuesta en los inicios de los estudios de género, en el año 1957, en ese entonces la función de la mujer en el hogar era considerada un rol asignado por naturaleza debido a la relación cercana con la reproducción biológica. Más allá de la validez de esta relación, lo cierto es que para la mayoría de las sociedades modernas el trabajo doméstico ha sido considerado como el espacio de la mujer.

El contexto actual en el que vivimos, por la emergencia sanitaria, ha generado una migración al trabajo remoto. Esta situación particular motivó diversos cambios, no solo en la dinámica social de nuestras vidas, sino también al interior de los hogares, donde los propios integrantes de la familia tuvieron que asumir nuevos roles.

De estos roles, acorde a la Defensoría del Pueblo, la mujer asume 63.3% de las tareas del ámbito doméstico: tareas del hogar (limpiar, cocinar, lavar), la administración familiar (acompañar la educación de los hijos y gestionar sus horarios), las labores de cuidado (de personas adultas mayores) y a su vez debía cumplir con las responsabilidades de su trabajo. En líneas generales concluye el informe “durante la cuarentena se dio una sobrecarga de labores para las mujeres que no se ha visto reconocida”, principalmente porque en los hogares no suele existir una distribución igualitaria de las tareas del hogar.

**“Durante la cuarentena se dio una sobrecarga de labores para las mujeres que no se ha visto reconocida”.**

A esto suma la segregación ocupacional que ubica a la mujer en ciertos espacios de trabajo que, por sus características, se ha visto más afectado por los efectos de la pandemia. De acuerdo con Jessica Maeda Jerí, especialista en Derecho Internacional Humanitario, los sectores productivos más expuestos a la pérdida de empleos tenían una presencia del 55.9% de mujeres, por lo que fueron las mujeres quienes se vieron más expuestas al desempleo.

Aunque actualmente existe mucho más consciencia y debate sobre esta división del trabajo por género, visibilizada por la coyuntura, aún hay muchos cambios que han de verse desde la estructura de nuestra sociedad. Ante esto, el primer paso es interiorizar, tanto mujeres como varones, que tienen corresponsabilidad en el hogar. Desde la posición como organizaciones el aporte debería ser eliminar las barreras y los estereotipos que surgen para la mujer.



# INTRODUCCIÓN



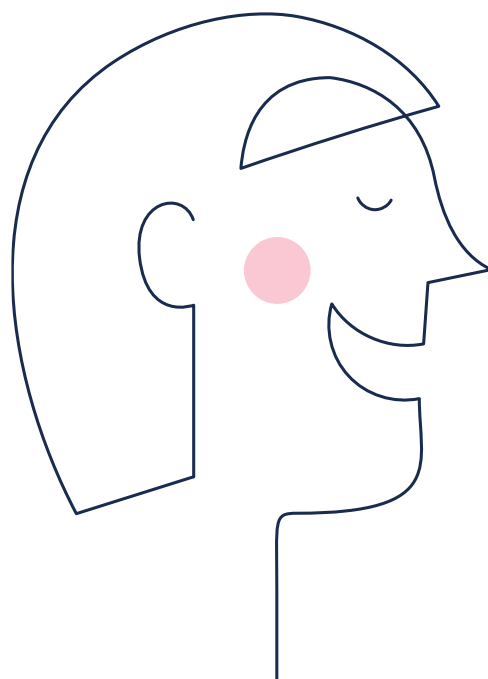
Es por esto que, desde Great Place To Work®, y como parte de nuestro modelo For All, buscamos promover el camino hacia una sociedad más equitativa, reforzando las prácticas y políticas que busquen generar el equilibrio entre hombres y mujeres. Creemos importante que, para lograrlo, existan líneas de carrera definidas para las mujeres, capacitación constante que busque eliminar sesgos y continúe preparándolas mediante habilidades blandas y técnicas. Si bien antes el reto era grande, hoy es aún mayor, ya que estas políticas deberán considerar el trabajo remoto desde casa, por lo que es importante en principio enfocarnos en la corresponsabilidad y la flexibilidad del tiempo que permita a la mujer mantener un balance.

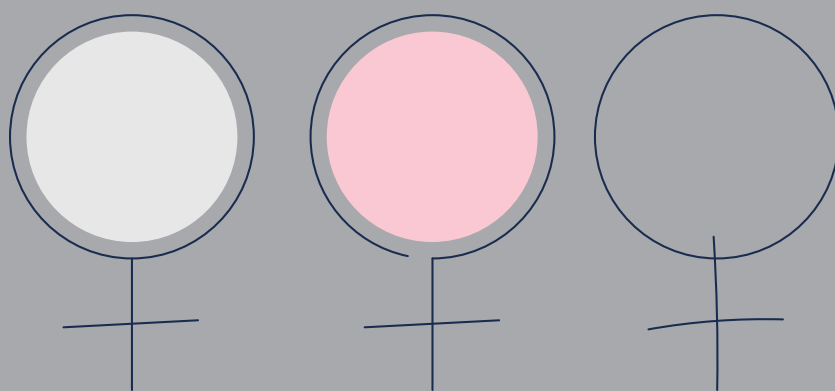
Con la Lista para Mejores Empresas Para trabajar para Mujeres queremos resaltar, reconocer y felicitar a las organizaciones cuyas culturas han permitido a la mujer tener un equilibrio vida-trabajo, desarrollarse tanto personal como profesionalmente, y, sobre todo, han permitido seguir abriendo espacios para las mujeres eliminando las brechas salariales y los estereotipos. Son estos lugares, mediante el trabajo excepcional que realizan, quienes están abriendo el camino no solo a las demás organizaciones, sino también a nuestra sociedad, aunque aún quede un largo camino por recorrer.

Citas:

- Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19.
- Defensoría de Trabajo: Documento de trabajo N°002-2020-DP/ADM

“LOS SECTORES PRODUCTIVOS MÁS EXPUESTOS A LA PÉRDIDA DE EMPLEOS TENÍAN UNA PRESENCIA DEL 55.9% DE MUJERES, POR LO QUE FUERON LAS MUJERES QUIENES SE VIERON MÁS EXPUESTAS AL DESEMPLEO”





---

## METODOLOGÍA

# METODOLOGÍA



## PRE-SELECCIÓN



La empresa manifestó su participación en la Lista de Mujeres.



70 puntos o más en Trust Index® Mujeres.



50 puntos o más en Culture Audit® Mujeres.



37% o más de población femenina.



36% o más de mujeres en cargos directivos.

---

## CRITERIOS PARA SELECCIÓN



2/3 Trust Index® Mujeres:  
16 enunciados.



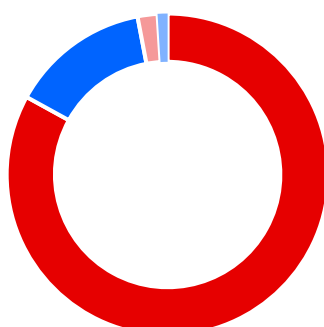
1/3 Culture Audit® Mujeres:  
prácticas y políticas de RRHH orientadas a la Mujer.

# 16 ENUNCIADOS TI

- |   |   |    |   |
|---|---|----|---|
| 1 | Lugar físicamente seguro.                     | 9  | Beneficios especiales y únicos.                         |
| 2 | Lugar psicológica y emocionalmente saludable. | 10 | Reconocimiento para todos.                              |
| 3 | Mecanismos para apelar.                       | 11 | Capacitación y/o entrenamiento.                         |
| 4 | Equidad en trato.                             | 12 | Oportunidades de línea de carrera.                      |
| 5 | No discriminación por género.                 | 13 | Jefes promueven las ideas y sugerencias de sus equipos. |
| 6 | Evaluación de desempeño objetivo.             | 14 | Tiempo libre coordinado.                                |
| 7 | Pago justo.                                   | 15 | Balance de vida.  |
| 8 | Ascensos objetivos.                           | 16 | Gestalt - éste es un gran lugar donde trabajar.         |

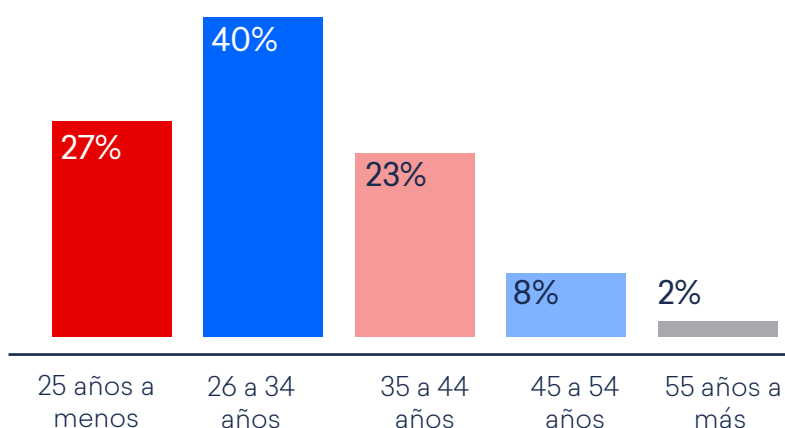
# PERFIL MUJERES ENCUESTADAS

## NIVEL JERÁRQUICO

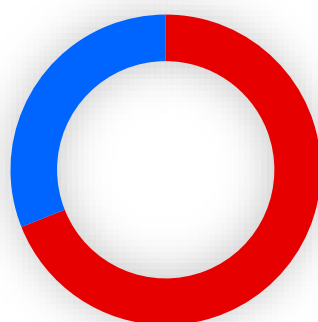


- 83% Personal sin gente a cargo
- 14% Jefe, supervisor, otros cargos de jefatura
- 2% Otros gerentes y subgerentes
- 1% GG y gerentes de primera línea

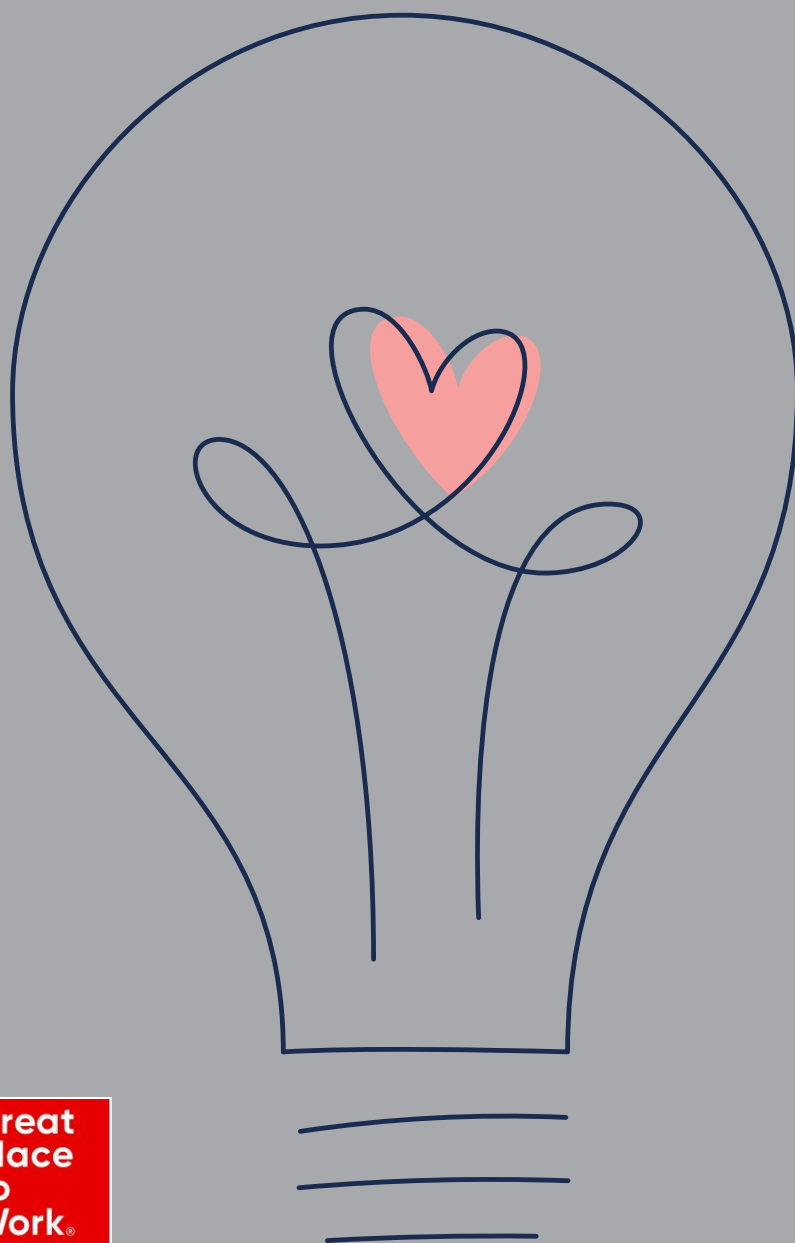
## RANGOS DE EDADES



## UBICACIÓN



- 69% Lima
- 31% Otras Regiones



## PRINCIPALES HALLAZGOS



# PRINCIPALES HALLAZGOS

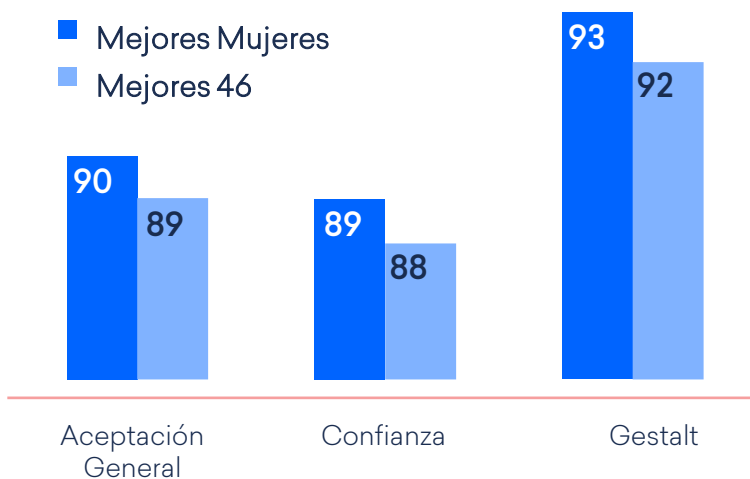


## EXPERIENCIA GENERAL DE LAS MUJERES EN SU TRABAJO

90 vs. 79  
Mejores Demás

## INDICADORES GENERALES GPTW™

■ Mejores Mujeres  
■ Mejores 46



93 Lugar físicamente seguro donde trabajar.

87 Ambiente psicológica y emocionalmente saludable.

89 Oportunidad de apelar a situaciones que se pueden considerar injustas.

82 Trato sin favoritismos.

96 Trato justo sin importar el género.

89 Desempeño evaluado justamente.

79 Sueldos justos.

82 Ascensos justos y transparentes.

88 Beneficios especiales y únicos (no solo económicos).

84 Oportunidad de recibir reconocimientos especiales.

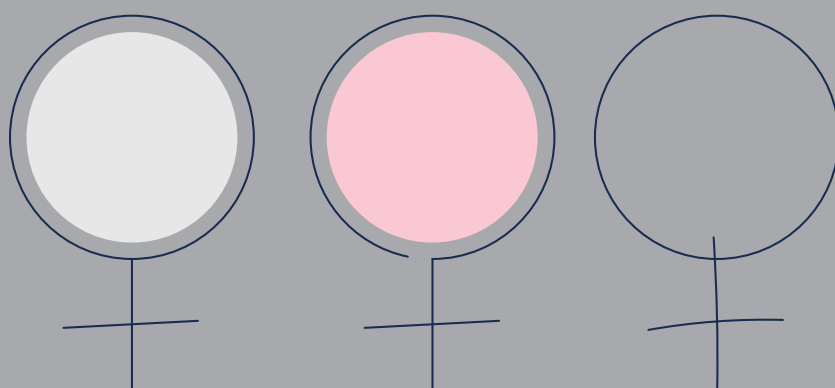
86 Capacitación y entrenamiento para promover desarrollo.

84 Oportunidad de crecimiento y línea de carrera.

89 Los jefes incentivan, consideran y responden ideas y sugerencias.

89 Libertad de tomar tiempo libre para atender asuntos personales.

83 Fomento del equilibrio entre la vida personal y laboral.



---

## INDICADORES DE INTERÉS

# INDICADORES DE INTERÉS



**MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS**  
% de directores, gerentes o subgerentes mujeres

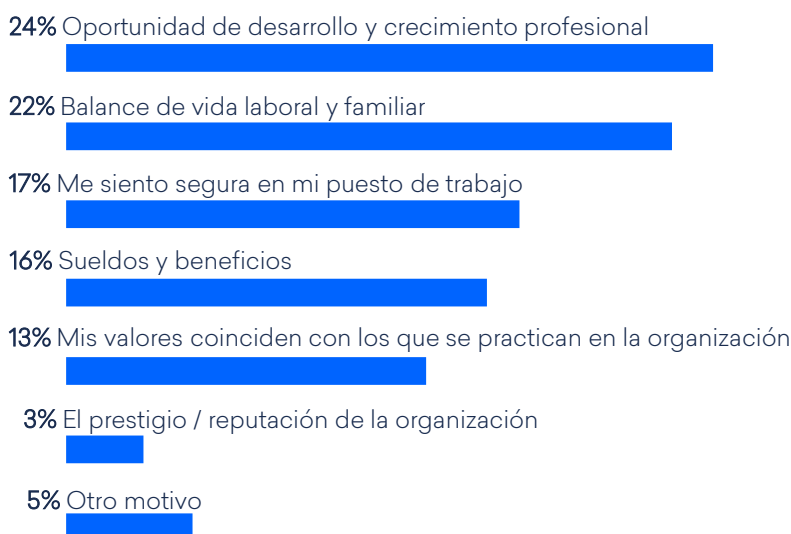
**43%** **30%**

Mejores

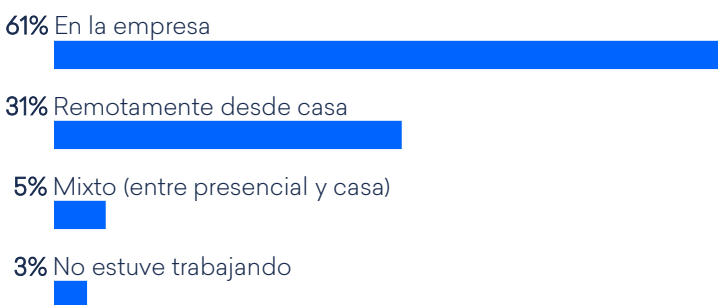
Demás

En las Mejores encontramos 13 puntos porcentuales más de mujeres en cargos directivos en comparación a las demás.

**MOTIVO DE PERMANENCIA DE LAS COLABORADORAS**



**MODALIDAD DE TRABAJO DE LAS COLABORADORAS**



# INDICADORES DE INTERÉS



**MUJERES EN  
CARGOS  
DIRECTIVOS**  
% de directores,  
gerentes o  
subgerentes  
mujeres

**43%** **30%**

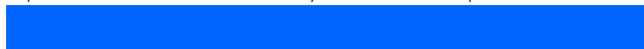
Mejores

Demás

En las Mejores encontramos 13 puntos porcentuales más de mujeres en cargos directivos en comparación a las demás.

**MOTIVO DE  
PERMANENCIA  
DE LAS  
COLABORADORAS**

24% Oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional



22% Balance de vida laboral y familiar



17% Me siento segura en mi puesto de trabajo



16% Sueldos y beneficios



13% Mis valores coinciden con los que se practican en la organización



3% El prestigio / reputación de la organización



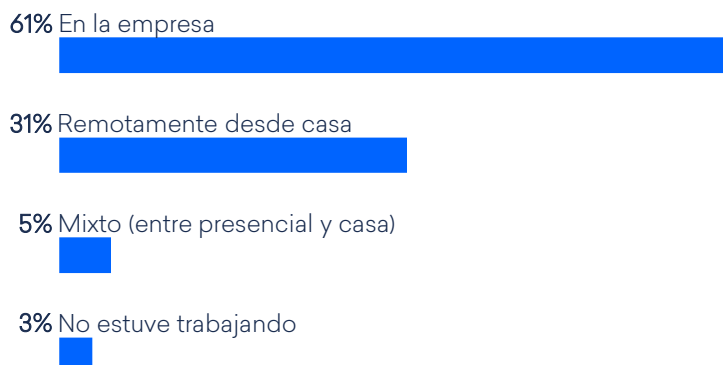
5% Otro motivo



# INDICADORES DE INTERÉS

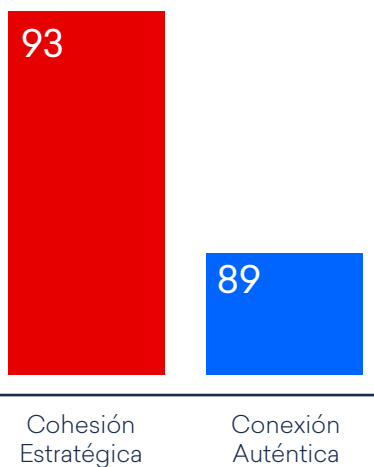


## MODALIDAD DE TRABAJO DE LAS COLABORADORAS

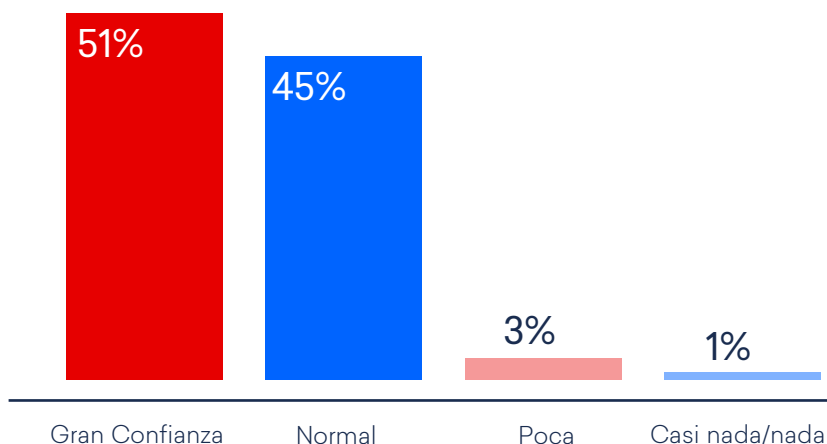


## LIDERAZGO EFECTIVO

### Efectividad del Líder



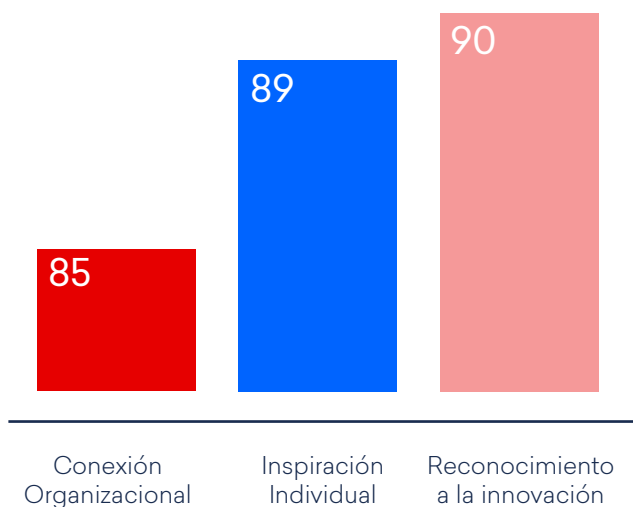
### Confianza en criterio del Equipo Ejecutivo



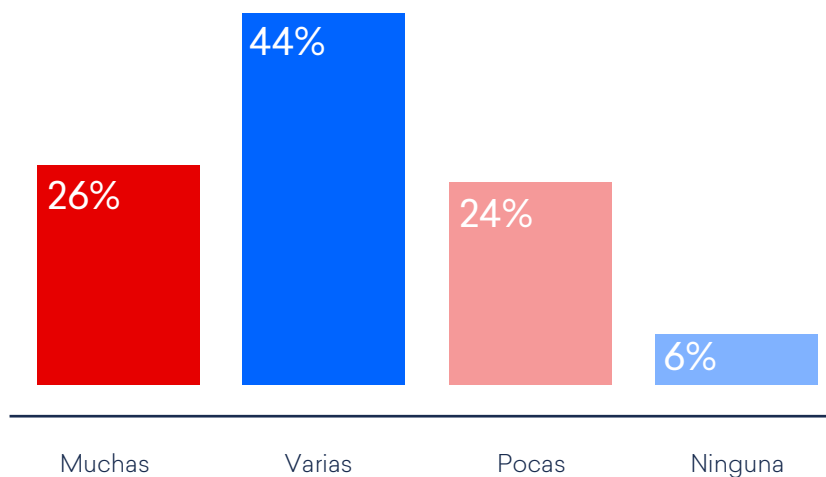
# INDICADORES DE INTERÉS



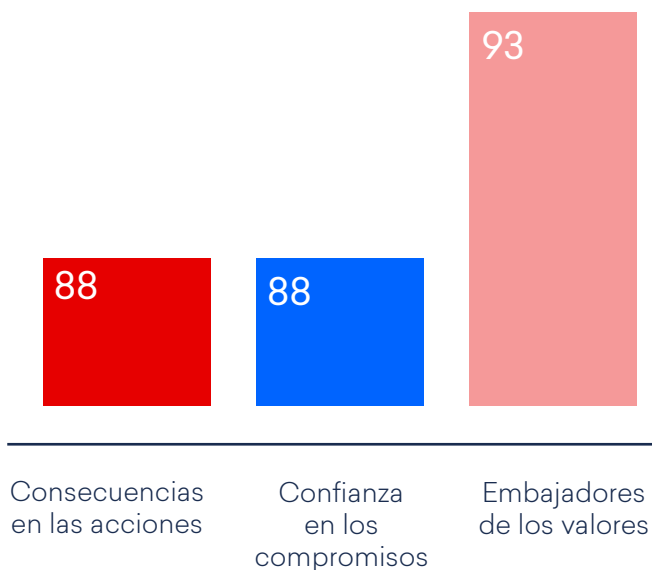
## INNOVACIÓN



## Oportunidades para Innovar



## VALORES





---

## MEJORES PRACTICAS

# MEJORES PRÁCTICAS



HILTON

## Plan de Estudio de Desarrollo en Línea para Mujeres

Proporciona oportunidades de desarrollo a través de artículos en línea y videos de ejecutivos en una variedad de industrias. Se cuenta con diversos programas destinados a respaldar el éxito de las mujeres en diferentes etapas de sus carreras.



SAP

## Empodera tu voz interna

Para todas las mujeres con la finalidad de celebrar sus logros, desafiar estereotipos y prejuicios, fomentando la sororidad. Se contó además con la colaboración de una de las gerentes, quien dictó la charla “Perfectamente valiente”, buscando romper algunos prejuicios que suelen bloquear a las mujeres para lograr sus objetivos.



PROTECTA SECURITY

## Maternity Plus: Programa Mujer

Busca orientar a la mujer en la etapa del embarazo, parto y post-parto, además de velar por el cuidado del bebe en su primer año de vida, mediante orientación, horas libres, estacionamiento, entrega del Pack saludable, descuentos, capacitaciones y un día libre el día del cumpleaños de su bebe (1er año).



RIPLEY

## Feria de Mujeres Emprendedoras

Se invitó a participar a las colaboradoras, de entre las sucursales y la Sede Corporativa a una feria de emprendimiento, con esto se buscó apoyarlas en potenciar y exponer sus emprendimientos con el único requisito de que sean propios.



KONECTA

## Programa de Inserción de Mujeres víctimas de violencia

Se brindan oportunidades de empleo formal y digno a mujeres sobrevivientes de violencia y trata de personas, mediante el convenio celebrado entre la Cámara Oficial de Comercio de España en Perú y el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.

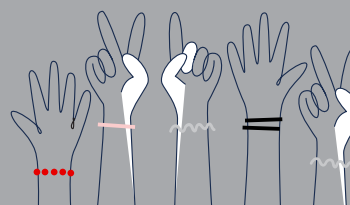


SAP

## Protocolos en caso de violencia

La red de Business Women Network diseñó un Protocolo en Caso de Violencia Doméstica, a raíz del confinamiento por COVID, que se envió a todos los colaboradores con el objetivo de brindar recursos en caso de violencia por el confinamiento en tiempos de cuarentena.





# LOS 22 MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR PARA MUJERES 2021

- |     |     |     |
|-----|-----|-----|
| 1°  | 2°  | 3°  |
| 4°  | 5°  | 6°  |
| 7°  | 8°  | 9°  |
| 10° | 11° | 12° |
| 13° | 14° | 15° |
| 16° | 17° | 18° |
| 19° | 20° | 22° |
| 21° |     |     |