

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Propuesta Metodológica de un Índice de Igualdad de Género para  
Empresas del Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN  
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
OTORGADO POR LA  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**PRESENTADA POR**

**Rosa Huaranga Santiago**

**Edward Lazo Evangelista**

**José Martínez Chauca**

**Carlos Vigil Vilela**

**Asesor: Luis del Carpio**

**Surco, julio 2017**

## Agradecimientos

Expresamos nuestra mayor gratitud y aprecio a:

Nuestro asesor, Luis del Carpio, por su apoyo y aportes críticos durante el proceso de investigación de esta tesis.

Los profesores de CENTRUM y profesionales que colaboraron con la recolección de datos y la validación de los pilares a través de su juicio de expertos.

A nuestras familias, por su amor y soporte constante.



## Dedicatoria

A mis padres, Héctor y Rosa, por su incansable aliento y apoyo incondicional. A mis hermanos, Verónica y Juan Ricardo, por todo su amor.

Rosa Huaranga

A mi hijo Gabriel, porque es mi inspiración de nobleza, sabiduría y temple, y a mi hija Yannel, porque con su alegría ha sabido fortalecer mi lado emprendedor y aventurero. Este trabajo se lo dedico a ellos porque representa la dedicación, compromiso y esfuerzo que quiero que ellos tengan en todas las acciones de su vida y que los llevará al éxito.

Edward Lazo

A mis padres y hermanos, por mostrarme el camino hacia el éxito personal y profesional. A mi novia, por ser mi inspiración y el soporte incondicional en este recorrido.

José Martínez

Agradezco a Dios por todas sus bendiciones, a mi amada esposa por su apoyo y comprensión, por ese optimismo y confianza que siempre me impulsa a seguir adelante, a mis hijos, mis grandes motivaciones y mis tesoros más preciados, a mis queridos padres y a mi hermana, por siempre darme su apoyo y confiar en mí. Con Amor.

Carlos Vigil

## Informe de Declaración de Revisión de Estilo, Redacción y Gramática

Por el presente documento, los alumnos de la Maestría:

1. Rosa Huaranga Santiago    Código: 20147233    MBA: Gerencial XCI
2. Edward Lazo Evangelista    Código: 20010455    MBA: Gerencial XCI
3. José Martínez Chauca    Código: 20147238    MBA: Gerencial XCI
4. Carlos Vigil Vilela    Código: 20147240    MBA: Gerencial XCI

Quienes hemos elaborado el Trabajo de Investigación Final – Tesis, denominado Propuesta Metodológica de un Índice de Igualdad de Género para Empresas del Perú para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, declaramos que todos los miembros del grupo de Trabajo de Investigación Final – Tesis hemos leído el documento en su totalidad, hemos hecho la revisión y corrección del estilo del presente Trabajo de Investigación Final – Tesis: Programas de Maestría de CENTRUM Católica y del Manual de Estilo de Publicaciones de la APA (APA, 2010) en su 6ª edición.

Todos asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad del Trabajo de Investigación Final – Tesis tiene connotaciones académicas y éticas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Santiago de Surco, 25 / julio / 2017

Rosa Huaranga \_\_\_\_\_

Edward Lazo \_\_\_\_\_

José Martínez \_\_\_\_\_

Carlos Vigil \_\_\_\_\_

## RESUMEN EJECUTIVO

La igualdad, en general, es el reflejo de una sociedad más justa y equitativa. En el ámbito empresarial, este sentido de la igualdad se evidencia a través de la igualdad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres, lo cual contribuye al incremento de la productividad y al aprovechamiento del potencial de las personas. Por este motivo, la presente investigación tiene la finalidad de proponer una metodología apropiada para generar un índice de igualdad de género para las empresas del Perú que posibilite la reducción de la desigualdad de género en las organizaciones del país.

La investigación realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de las metodologías existentes para índices de igualdad de género desarrollados a nivel mundial. Además, observó los antecedentes relacionados con las diferencias que dieron origen a la desigualdad de género y a los esfuerzos realizados por las mujeres, organizaciones internacionales y gubernamentales, a través de los años, para reducir la brecha de género. El desarrollo de esta propuesta comprendió, también, la identificación de los pilares, factores, indicadores y su cálculo respectivo. En suma, la implementación de esta metodología permitirá evaluar, medir y comparar, de manera progresiva, los aspectos necesarios en materia de género para construir oportunidades de mejora, eliminar la discriminación y la desigualdad.

Los resultados de la investigación fueron los siguientes: (a) propuesta de los determinantes para medir la igualdad de género en las empresas del Perú, (b) propuesta metodológica para generar el primer índice de igualdad de género para empresas del Perú con base institucional y referencial.

## ABSTRACT

To speak of equality in general is the reflection of a more just and equitable society. In the business world, equal opportunities contribute to increasing productivity and harnessing the potential of people. The objective of the present research is to propose an appropriate methodology to generate a gender equality index for Peruvian companies and thus contribute to the reduction of gender inequality.

The research is carried out by carrying out a comprehensive bibliographical review of existing methodologies for gender equality indices developed worldwide. In addition, research is done on the background to the differences that gave rise to gender inequality and the efforts made by women, international and governmental organizations over the years to reduce the gender gap. The development of this proposal includes the identification of the pillars, factors, indicators and their respective calculation. With the implementation of this methodology, it will be possible to progressively evaluate, measure and compare the necessary aspects of gender in order to build opportunities for improvement, eliminate discrimination and inequality.

The results of the research were: (a) the proposal of the determinants for measuring gender equality in Peruvian enterprises, (b) the methodological proposal to generate the first index of gender equality for Peruvian companies with an academic base.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>LISTA DE TABLAS .....</b>	<b>x</b>
<b>LISTA DE FIGURAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes .....	2
1.2 Definición del Problema.....	4
1.3 Propósito de la Investigación .....	4
1.4 Importancia de la Investigación.....	5
1.5 Naturaleza de la Investigación.....	5
1.6 Definiciones Iniciales de la Investigación .....	5
1.6.1 Género.....	5
1.6.2 Igualdad de Género .....	6
1.6.3 Equidad de Género .....	6
1.6.4 Indicadores de Género.....	6
1.6.5 Brecha de Género .....	6
1.7 Justificación.....	7
1.8 Limitaciones .....	7
1.9 Delimitaciones.....	7
1.10 Resumen del Capítulo .....	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL PARA LA ELABORACIÓN DE UN</b>	
<b>ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>9</b>
2.1 Evolución del Concepto de Igualdad de Género .....	11
2.1.1 Barreras de la Igualdad de Género en las Empresas .....	14
2.1.2 Marco Normativo .....	16
2.2 Índice de Igualdad de Género.....	18

2.2.1 Índice de Igualdad de Género del World Economic Forum.....	20
2.2.2 Índice de Desigualdad y Desarrollo de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo .....	21
2.2.3 Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género .	22
2.2.4 Índice de Igualdad de Género por las Instituciones Sociales e Igualdad de Género.....	24
2.2.5 Índices de Igualdad de Género Regional.....	26
2.3 Modelos de Igualdad de Género.....	27
2.4 Metodología de índices .....	30
2.4.1 Metodología de Índice de Igualdad de Género .....	32
2.4.2 Metodología de Índice de Igualdad de Género en Empresas .....	37
2.5 Resumen.....	38
2.6 Conclusiones .....	38
<b>CAPÍTULO III: PROPUESTA Y VALIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE</b>	
<b>ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EMPRESAS EN EL PERÚ .....</b>	<b>40</b>
3.1 Definición de la Igualdad de Género en las empresas.....	41
3.2 Definición de Pilares y Factores para la Igualdad de Género en las Empresas .....	41
3.2.1 Bases Teóricas y Determinantes de la Igualdad de Género en la Empresa.....	43
3.2.2 Pilar de Reclutamiento de personal .....	47
3.2.3 Pilar de Remuneraciones .....	48
3.2.4 Pilar de Jornada Laboral (Horario Laboral) .....	48
3.2.5 Pilar de Desarrollo Profesional.....	49
3.2.6 Pilar de Prevención de Desigualdad de Género y Acoso .....	49
3.2.7 Pilar de Valores declarados .....	50
3.2.8 Factores .....	50

3.3	Definición de Indicadores de Igualdad de Género en Empresas .....	51
3.4	Cálculo del Índice de Igualdad de Género en las empresas.....	54
3.4.1	Fuente de Datos de los Indicadores .....	54
3.4.2	Ajuste de los Indicadores .....	61
3.4.3	Cálculos para Datos Faltantes .....	61
3.4.4	Forma de Cálculo del Índice .....	61
3.5	Validación de la propuesta .....	62
<b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>64</b>
4.1.	Conclusiones.....	64
4.2.	Recomendaciones.....	65
<b>REFERENCIAS .....</b>		<b>67</b>
<b>ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.....</b>		<b>78</b>
<b>APÉNDICE A .....</b>		<b>80</b>
<b>APÉNDICE B .....</b>		<b>85</b>
<b>APÉNDICE C .....</b>		<b>89</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	<i>Pilares de los Índices de Igualdad de Género Mundial del PNUD (GDI), PNUD (GII), WEF (GGR 2015), OCDE (SIGI) y EIGE (GEIR).....</i>	19
Tabla 2	<i>Pasos para la Elaboración de los Índices de Igualdad de Género Mundial del PNUD (GDI), PNUD (GII), WEF (GGR 2015), OCDE (SIGI) y EIGE (GEIR) .....</i>	25
Tabla 3	<i>Comparación de Pilares de los Modelos de Igualdad de Género en la Región .....</i>	31
Tabla 4	<i>Clasificación de los Pilares de los Índices de Igualdad de Género Mundial .....</i>	46
Tabla 5	<i>Clasificación de los Factores de los Índices de Igualdad de Género .....</i>	51
Tabla 6	<i>Indicadores del Pilar Reclutamiento de Personal .....</i>	55
Tabla 7	<i>Indicadores del Pilar Remuneraciones .....</i>	56
Tabla 8	<i>Indicadores del Pilar Jornada Laboral .....</i>	56
Tabla 9	<i>Indicadores del Pilar Desarrollo Profesional .....</i>	57
Tabla 10	<i>Indicadores del Pilar Prevención de Desigualdad de Género y Acoso Sexual.....</i>	58
Tabla 11	<i>Indicadores del Pilar Prevención de Valores Declarados.....</i>	59
Tabla 12	<i>Fuente de Datos de los Indicadores.....</i>	60

## LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Mapa de la literatura de la propuesta metodológica de índice de igualdad de género para empresas del Perú.....	10
<i>Figura 2.</i> Presentación gráfica del GII .....	22
<i>Figura 3.</i> Presentación gráfica del GDI.....	23
<i>Figura 4.</i> Proceso de operacionalización del índice de igualdad de género en empresas.....	42
<i>Figura 5.</i> Determinación de los pilares para el índice de igualdad de género en las empresas desde las bases de igualdad de género .....	45
<i>Figura 6.</i> Pilares del índice de igualdad de género en empresas .....	47
<i>Figura 7.</i> Factores por pilar del índice de igualdad de género en empresas.....	52
<i>Figura 8.</i> Comparación del índice de igualdad de género con el sello de equidad del PNUD Uruguay y Cuba, Europa y el WEF .....	53
<i>Figura 9.</i> Resultado de los pilares del índice de igualdad de género en las empresas, de la simulación realizada.....	63
<i>Figura 10.</i> Comparación del índice de igualdad de género con la rentabilidad de las empresas simuladas .....	63



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La toma de conciencia acerca de la igualdad entre hombres y mujeres se ha incrementado durante los últimos años, valorándose como un elemento clave para lograr el desarrollo económico y social (CENTRUM, 2017), pues se ha demostrado que la discriminación de género en el ámbito laboral implica un coste social y, por lo tanto, contribuye a perpetuar la pobreza (Llorente, 2014). Al respecto, las Naciones Unidas refirieron que “El costo para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra la mujer se estima en alrededor de 12 billones de dólares por año” (Naciones Unidas, 2016, p.6).

A pesar de ello, las desigualdades de género continúan manifestándose mediante diversos factores: la remuneración, la participación de fuerza en el trabajo, la segregación ocupacional, la desigualdad de condiciones de trabajo, la carga de labores domésticas y cuidados no remunerados. Así también, existen obstáculos relacionados con el género que exponen a las mujeres a la exclusión, el acoso y la violencia, lo cual repercute significativamente en su salud física y mental, generando absentismo y pérdida de ascensos o empleos.

La propuesta de índice de igualdad de género pretende ser una herramienta útil tanto para las empresas como para el gobierno peruano. En los últimos tiempos, diversos países del mundo se han preocupado por erradicar toda forma de discriminación para promover una sociedad más justa y democrática, pero en el Perú aún es escasa la producción científica relacionada con este tema. En el presente capítulo se presentarán los antecedentes y las principales definiciones que se usarán en el desarrollo de la presente tesis, el propósito, la importancia, la naturaleza, las preguntas del estudio, la justificación, las limitaciones y las delimitaciones de la investigación.

## 1.1 Antecedentes

Para comprender la importancia del tema y su aporte, es necesario reflexionar sobre el origen de las diferencias entre hombres y mujeres y sobre los términos equidad e igualdad de género. La primera diferencia es la sexual, que determina las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Esta fue la base para construir el concepto de género: “la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo de influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2012, p.8).

La segunda diferencia es la de género, que no está predeterminada por la genética, sino que es aprendida y adquirida en la sociedad. Las características de género pueden variar en función al periodo histórico o cultura de cada sociedad y se van transformando a través de los años, por lo que los roles de género son identidades aprendidas y adquiridas. En este sentido, el concepto de igualdad de género no se trata de que hombres y mujeres sean iguales; sino que sus derechos, oportunidades, responsabilidades no dependan de su sexo. Todas las personas tienen la posibilidad de desarrollarse, tomar decisiones y ser valoradas sin ser favorecidas por su condición de hombre o de mujer. En cambio, la equidad de género tiene como objetivo equiparar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, aunque se tenga que favorecer a uno de los grupos (PNUD, 2012).

Las investigaciones sobre indicadores se han centrado principalmente en las áreas económicas. En los años 70 se empezaron a generar indicadores sociales en aspectos como la salud, educación y progreso social; y en los años 80, se inició la construcción de instrumentos de medición de género (Dávila, 2004). Los índices de género internacionales más antiguos presentados por organismos internacionales son el World Economic Forum (WEF) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El WEF es un organismo internacional reconocido que presenta indicadores que permiten percibir el avance de la mujer en el tiempo y las brechas de género por campos: salud, educación, economía y política (WEF, 2015). El PNUD presentó en el Informe de Desarrollo Humano (IDH), en el año de 1995, el Índice de Desarrollo relativo al Género y el Índice de Potenciación de Género (PNUD, 2010a). Ambos índices pioneros fueron criticados por tomar en cuenta la información de ingreso; por tal motivo, en el año 2015 el PNUD presentó el Índice de Desarrollo de Género (GDI) y el Índice de Desigualdad de Género (GII), que contó con la participación de 188 países (PNUD, 2015).

Cabe destacar que las Naciones Unidas organizaron cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, con un alto impacto internacional. La primera se realizó en la ciudad de México, en 1975; la segunda fue en Copenhague, en 1980; la tercera fue en Nairobi, en 1985; y la cuarta en Beijing, en 1995. Esta última fue la más representativa, puesto que las discusiones se basaron en acuerdos políticos donde participaron más de 6 000 delegados gubernamentales y más de 4 000 representantes acreditados de organizaciones no gubernamentales. En total, 189 países firmaron La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, documento en el que se establecieron objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres. En esta convención también se acordaron realizar evaluaciones quinquenales, con el objetivo de estudiar medidas e iniciativas futuras en beneficio de la mujer. Diez años después, en el año 2005, se llevaron a cabo los exámenes acordados para la aplicación plena y eficaz de lo acordado en Beijing. En el año 2010, los Estados Miembros aprobaron una declaración en la cual se comprometían a adoptar nuevas medidas que les permitieran seguir mejorando a futuro (ONU Mujeres, 2017).

El Perú se incorporó a los acuerdos de la Plataforma de Beijing en 1995. El primer hito importante fue la creación de normas nacionales, alineadas a las internacionales, en igualdad de género o empoderamiento de la mujer, tras lo cual se creó el Ministerio de la Mujer. El

segundo hito fue la promulgación de las políticas públicas en igualdad de oportunidades para ambos géneros a nivel nacional, con el propósito de que el Perú pueda lograr un desarrollo inclusivo, con igualdad y sin discriminación (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP, 2012).

## **1.2 Definición del Problema**

Dado que “La discriminación de género en el ámbito laboral implica un coste social y, por lo tanto, contribuye a perpetuar la pobreza” (Llorente, 2014), la consideración de la igualdad y la equidad en las empresas permitiría eliminar las desigualdades y la discriminación.

En este sentido, responder a cuáles son los determinantes que revelan la igualdad de género en las empresas y cómo pueden medirse permitirá identificar los pilares, factores e indicadores que definen los términos de igualdad de género.

La presente investigación, en consecuencia, es necesaria porque hoy en día no existe una metodología con base referencial que permita medir la igualdad de género en las empresas del Perú. La aplicación del índice se realizará por primera vez.

## **1.3 Propósito de la Investigación**

El propósito de la investigación es desarrollar una propuesta metodológica que mida la igualdad de género en las empresas del Perú. El estudio se basó en los siguientes ítems:

- Investigar las diferencias de género y el impacto de las desigualdades en las empresas.
- Elaborar un marco referencial con los temas relevantes para la investigación.
- Desarrollar, de manera secuencial, la metodología apropiada para evidenciar la situación de las empresas peruanas en principios de igualdad y equidad mediante un índice.

#### **1.4 Importancia de la Investigación**

La investigación se justifica por las siguientes razones: en primer lugar, porque sin igualdad de género la sociedad no progresará, ya que se trata de un derecho humano que impulsa el desarrollo (PNUD, 2014); en segundo lugar, la igualdad de género añade valor y aumenta la competitividad en las empresas. Al existir políticas de igualdad de género y llevarlas a cabo de forma efectiva, se tiene como consecuencia el aumento de la productividad y la disminución del riesgo de pérdidas económicas y sociales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2012); y en tercer lugar, esta investigación provee información de interés institucional y gubernamental, puesto que los estudios de metodología de índice de igualdad de género en empresas son escasos en el mundo. Esta carencia de información no permite entender ni mejorar las políticas organizacionales actuales.

#### **1.5 Naturaleza de la Investigación**

La investigación es de naturaleza exploratoria, de enfoque cualitativo. Para recabar información sobre los índices de igualdad de género en el mundo, se han utilizado recursos bibliográficos diversos, ensayos, tesis de estudios doctorales, publicaciones de diversas instituciones y páginas webs de organizaciones internacionales.

#### **1.6 Definiciones Iniciales de la Investigación**

A continuación, se presentan algunas definiciones básicas importantes que se ampliarán más a detalle en el capítulo II:

##### **1.6.1 Género**

Es el conjunto de características que se atribuyen culturalmente a cada sexo e identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, así como la manera en que se relacionan. Por lo tanto, el enfoque de género es el análisis que identifica los papeles que

desarrollan ambos géneros en la sociedad y las relaciones de poder que hay entre ellos (PNUD, 2006).

### **1.6.2 Igualdad de Género**

Es un principio que implica equivalencia, es decir, que ambos sexos tienen el mismo valor ante normas, valores, actitudes y percepciones (PNUD, 2006). Se trata de no diferenciar por su naturaleza biológica a hombres y mujeres, sino de reconocer que tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos, ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012). Se define también como titularidad de derechos, porque involucra la vida democrática con la justicia social, da a las personas acceso a las oportunidades que necesita para ser buenos ciudadanos y fortalecer su sentido de pertenencia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2013).

### **1.6.3 Equidad de Género**

La equidad de género reconoce que ambos sexos tienen distintas necesidades y para corregir estas desigualdades, es necesario distribuir de manera justa, aunque no necesariamente igual, los recursos, oportunidades y beneficios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012).

### **1.6.4 Indicadores de Género**

Un indicador es una medida que evalúa los cambios de una situación o condición a través del tiempo. Por lo tanto, los indicadores de género señalan los cambios sociales en las relaciones de género a lo largo del tiempo (Dávila, 2004).

### **1.6.5 Brecha de Género**

Son aquellas diferencias entre ambos sexos en cuanto a sus oportunidades, accesos y recursos. Estas diferencias se manifiestan como desigualdades, discriminaciones y desventajas que limitan el pleno ejercicio de los derechos de las personas (PNUD, 2010a).

## 1.7 Justificación

El desarrollo y crecimiento de la mujer podría generar un impacto positivo en el PBI de los países, debido a que mejoraría la productividad y la economía (MGI, 2015), por ello la investigación realizada es muy importante y necesaria porque ayudará a identificar la brecha de género en las organizaciones, a través de una propuesta metodológica de índice de igualdad de género, con base referencial e institucional y alineada a los objetivos estratégicos mundiales en materia de igualdad de género. En América Latina, hay muchas expectativas del crecimiento en igualdad de género porque es un indicador de avance. El Perú ha tenido un crecimiento en igualdad de género gracias al desarrollo de políticas de igualdad de género y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quienes tienen facultades otorgadas para decidir en materia de igualdad de género (WEF, 2015).

## 1.8 Limitaciones

La investigación está inmersa en cuatro limitaciones, las cuales son:

- Escasa información en bases de datos, textos y revistas académicas asociadas a índice de igualdad de género en empresas.
- Carencia de investigaciones del mismo esquema propuesto en Latinoamérica y en el Perú.
- Las encuestas serán desarrolladas por jefes, gerentes de recursos humanos o trabajadores; por lo tanto, existe el riesgo de que los datos estén sesgados por las influencias personales.
- Las empresas investigadas no necesariamente cuentan con información detallada y completa sobre los temas de igualdad de género.

## 1.9 Delimitaciones

Las delimitaciones del estudio son: (a) el estudio es realizado en Lima Metropolitana, y los resultados son válidos para esta ciudad y todo el Perú hasta que se pruebe su aplicación

y efectividad en otros países; (b) el estudio se aplicará en empresas de todos los sectores y tamaños.

### **1.10 Resumen del Capítulo**

A través de los años, se ha ido tomando conciencia sobre la importancia de reducir la brecha de género. Se puede definir como género a las características aprendidas, adquiridas por la sociedad y que forman a ambos sexos en función a lo que se espera de cada uno. La igualdad de género se refiere a que todas las personas tengan la posibilidad de desarrollarse, sin ser favorecidas por su condición de hombre o de mujer.

Las investigaciones sobre indicadores se han centrado principalmente en áreas económicas. Recientemente, en los años 80 se inició la construcción de instrumentos de medición de género (Dávila, 2004). Los primeros índices de género internacionales presentados por organismos internacionales son el WEF y el PNUD.

Desde el año 1975, las Naciones Unidas organizó cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, de las cuales la más relevante fue la que se realizó en Beijing, en 1995, porque dio lugar a la firma de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

En el siguiente capítulo se presentará el mapa de la literatura que contiene las fuentes principales para la elaboración del marco referencial, el cual permitirá el desarrollo de la propuesta metodológica de índice de igualdad de género en las empresas del Perú.

## **CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL PARA LA ELABORACIÓN DE UN ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El concepto de igualdad surgió en el campo de la matemática. Años después, se introdujo en la sociedad y política de las personas en Francia, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, donde se estableció que todas las personas tienen derechos y obligaciones ante la ley (Rubio, 2013). En cuanto al género como concepto, este se originó entre las primeras feministas americanas, donde el término implicaba cualquier análisis o estudio de género enfocado en las mujeres (Scott, 1986). Posteriormente, el género se observó como una categoría que, además de diferenciar a hombres y mujeres por su sexualidad, los distingue por las relaciones de poder, patrones y culturas que se van desarrollando. Por ello, en materia de género, el objetivo es encontrar la igualdad entre las necesidades, expectativas, experiencias y vivencias entre los hombres y mujeres (Barrera, 2012). Si bien la igualdad de género en las empresas se ha ido desarrollando en los últimos tiempos, aún queda mucho trabajo por hacer en aras del equilibrio de oportunidades con un enfoque de género.

La estrategia usada para el desarrollo de este capítulo ha sido realizar una revisión exhaustiva de la literatura, que incluya tanto los aspectos generales como los aspectos específicos. Se buscó en todo momento relacionar los conceptos de igualdad de género con un enfoque de interés empresarial, para argumentar el aporte de la investigación. Asimismo, se presentan los principales índices de igualdad de género desarrollados en el mundo que dieron origen a la investigación en metodologías de índice de género. Su análisis de información en la recopilación de datos y el cálculo de índices son la base para el desarrollo de los determinantes de la propuesta metodológica de índice de género para empresas peruanas. Finalmente, se presenta el resumen del capítulo y las conclusiones que anteceden al tercer capítulo.

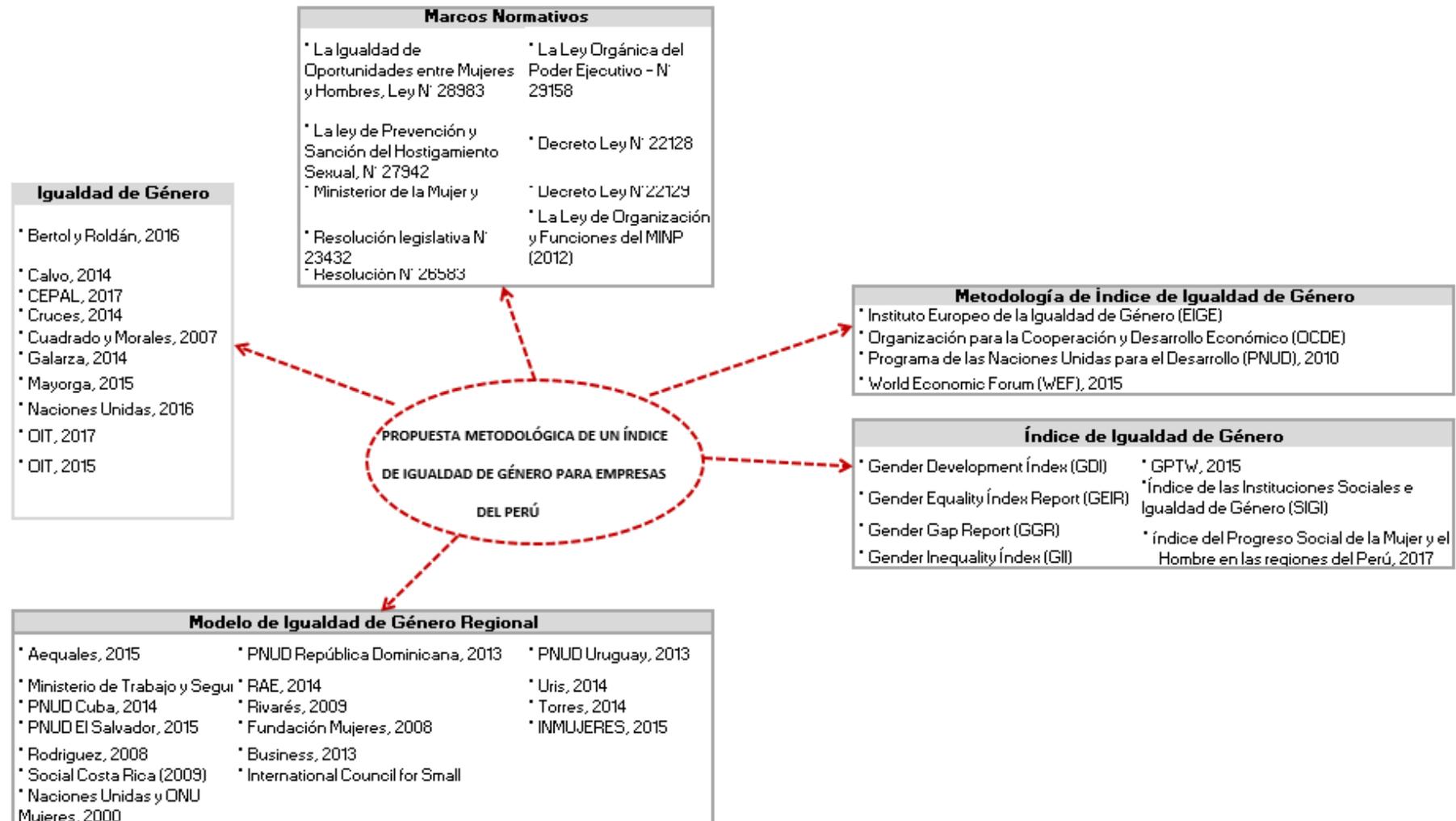


Figura 1. Mapa de la literatura de la propuesta metodológica de índice de igualdad de género para empresas del Perú.

## 2.1 Evolución del Concepto de Igualdad de Género

Según el Diccionario de la Lengua Española (*DLE*, 2014), el género es el grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo desde un punto de vista sociocultural. Por su parte, Galarza (2014) lo definió como el desarrollo de una dimensión históricamente construida, donde se asignan perfiles de acuerdo al sexo e identidades características de cada hombre y mujer. Así, pues, un análisis de género estudiará los comportamientos, valoraciones y pensamientos que se tienen sobre el hombre y la mujer dentro de un mismo contexto, lugar y tiempo (García, 2016).

La igualdad de género se ha desarrollado como un principio universal que contribuye en la consecución de la igualdad económica, política y social, cuyos cimientos en los derechos humanos lo convierten en un tema transversal (Galarza, 2014). De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), la igualdad de género entre hombres y mujeres tiene su origen en tres puntos: (a) la igualdad ante la ley, todos somos iguales; (b) la acción positiva; y (c) la transversalización de género orientado a la igualdad por criterios de género, edad, sexualidad, entre otros.

Con respecto a la nomenclatura, para Mayorga (2015), “igualdad de género” es mejor que “igualdad entre hombres y mujeres”, debido a que, cuando hay diferencias, existe mayor riesgo de que ocurra una discriminación. De acuerdo con este autor, la noción de igualdad que se tenía en el siglo XVIII aún está presente; por ello, esta terminología es aclaradora frente a los sucesos discriminatorios.

Así, las Naciones Unidas (2016) sostuvo como uno de los objetivos —quinto en orden de prioridad para generar el desarrollo sostenible— es la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, puesto que la igualdad de género no es solo un derecho, sino es necesaria para conseguir la sostenibilidad. Por esta razón, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2017) estableció eliminar las formas de discriminación contra la

mujer, mediante la aplicación de políticas y leyes en los lugares de trabajo que eviten el trato discriminatorio, la violencia y el acoso de las mujeres.

En este contexto nació el conjunto de buenas prácticas y la guía para integrar la igualdad de género en las empresas, con la finalidad de eliminar la discriminación hacia los hombres y mujeres, brindando igualdad de oportunidades. Dentro de su propuesta de buenas prácticas, la Fundación de Mujeres (2008) realizó un diagnóstico inicial sobre la situación actual de la empresa, con el objetivo de determinar las brechas o desigualdad de oportunidades con enfoque de género para generar planes de acción y corregir la desigualdad o cubrir las necesidades existentes. Además, propuso alinear el enfoque de igualdad de género con los procedimientos de recursos humanos, en aras de erradicar los impedimentos que impiden el rendimiento óptimo del equipo humano de la empresa. A continuación, se describirá el conjunto de buenas prácticas, integrada en el proceso de recursos humanos:

(1) reclutamiento y selección, la empresa tendrá mayores oportunidades de contar con un profesional con perfil más competente y las mujeres tendrán mayor acceso a los puestos de trabajo, sin estereotipos de por medio; (2) formación, es muy importante que hombres y mujeres tengan la misma actualización en la información, para un mejor desarrollo productivo y, en consecuencia, una mejor competitividad empresarial; (3) promoción y desarrollo de carrera, aspecto fundamental por desarrollar, ya que se pierde productividad por los diversos estereotipos y prejuicios al momento de promocionar; (4) conciliación de la vida familiar, laboral y personal, es importante que las mujeres y hombres distribuyan los roles de manera proporcional, con el fin de no sobrecargar en actividades a ninguno, aunque hoy en día la mujer desarrolla su trabajo sin abandonar la responsabilidad de la familia (Fundación de Mujeres, 2008).

Otros autores también han reflexionado sobre la igualdad de género y la gestión de recursos humanos, como Rivarés (2009), para quien el reclutamiento es la acción de convocar

a las personas a una posición dentro de una empresa. Para ello, el autor destacó cinco componentes que deben considerarse: (1) crecimiento de los candidatos en función del costo; (2) conocer el mercado laboral y las obligaciones sociales y legales en los que debe incurrir la organización; (3) proceso de reclutamiento tiene por fin mejorar la lista de participantes que compiten, logrando un proceso más efectivo; (4) el contacto directo con los candidatos debe producir o desarrollar una buena impresión para que estos deseen pertenecer a la organización; de esa manera, tendrán la mejor actitud y predisposición para laborar en la empresa, en caso se logre el cierre; 5) las organizaciones deben comprender que las actividades de reclutamiento son cíclicas; por ende, la imagen que brinda debe ser excelente.

Otro componente muy importante que debe observarse es la promoción, la cual se desarrolla en las empresas con el fin de otorgar un beneficio a los colaboradores por su buen desempeño y óptimo desarrollo profesional. Sin embargo, a pesar del desarrollo y participación de forma activa de la mujer en el ámbito laboral, social, económico, educacional y cultural, la promoción de la mujer a los mandos gerenciales ha sido muy lenta y desigual. A este fenómeno se le denominó techo de cristal (International Council for Small Business, 2013). Pese a esta limitación de la mujer para acceder a puestos gerenciales, ha surgido una nueva forma de sobreponerse a esta desigualdad, es así que nació la corriente del empresarismo femenino, que, según el Directorio Nacional de Empresas Dirigidas por Mujeres del Business Research Services (2001), se trata de aquella mujer que es dueña o posee la mayor participación de su empresa. Si bien cada vez más mujeres están decidiendo formar sus propias empresas, en términos de rentabilidad, aún no alcanza a mandos superiores o logra romper el techo de cristal. Entre las teorías que sustentan esta corriente, destaca la de *pull* y *push*. Según Bush (1999), por un lado, los factores *push* que incitan a avanzar en esta corriente son el techo de cristal, la asignación salarial por debajo de los hombres, la insatisfacción en el clima laboral y las desventajas en capacitaciones que se brindan a la

mujer. Por otro lado, los factores *pull* se relacionan con el tema personal, el desarrollo profesional, el cumplimiento de mejores capacitaciones y políticas de igualdad, así como el deseo de crecimiento y poder (International Council for Small Business, 2013).

Las políticas de capacitación y comunicación en igualdad de género son fundamentales en las empresas para lograr el desarrollo profesional de los colaboradores. Se comprobó que, si el entrenamiento y desarrollo de los profesionales se hacen efectivos, el desempeño de la organización será efectivo. Sin embargo, a pesar de que las capacitaciones son buenas prácticas y de vital importancia, en las PYMES todavía no se han desarrollado como se esperaba (Torres, 2014).

Otro fenómeno social que debe tenerse en cuenta es el de la llamada violencia contra el colectivo femenino, también llamada violencia de género, que implica tratar a las mujeres como seres inferiores. La violencia de género es la desigualdad de poderes, presente tanto en la vida privada como en la vida pública. Una sociedad no puede desarrollarse si no es capaz de respetar a la mitad de su población; todos tienen derecho a la igualdad de oportunidades y al mismo desarrollo. La violencia en el ámbito laboral es un tema preocupante y en aumento, que se manifiesta a través de agresiones físicas o verbales, intimidaciones y acoso (Uris, 2014). Para evitar o contrarrestar estos tipos de violencia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló políticas para que las organizaciones las pongan en práctica y generen campañas de sensibilización acerca de estas situaciones.

### **2.1.1 Barreras de la Igualdad de Género en las Empresas**

Desde hace varias décadas, la mujer ha ido consiguiendo el reconocimiento a nivel legal en lo referente a igualdad de género (OIT, 2015), pero hasta la fecha no ha podido consolidarse en posiciones ejecutivas, debido, principalmente, a cinco barreras, a saber: (a) la sobrecarga de responsabilidad familiar de los hijos o personas bajo su tutela; (b) la falta de reconocimiento de sus capacidades para la dirección; (c) la cultura empresarial; (d) los

estereotipos de los altos directivos que dificultan el ingreso y promoción de las mujeres; (d) los ciclos de vida diferenciados de las mujeres, principalmente en el embarazo y cuidado de los hijos (Alonso et al., 2012, citado en Cruces, 2014). Estas barreras se han institucionalizado de la siguiente manera: (1) el techo de cristal, (2) el suelo pegajoso, (3) las paredes de cristal o *ghetto* de terciopelo, (4) el anillo de diamante y (5) el muro de palabras (García, 2003, citado en Calvo, 2014).

El término techo de cristal fue acuñado en Wall Street Journal en 1986 (Bertol y Roldán, 2016). Se refiere a la barrera invisible que tienen las mujeres cualificadas en su desarrollo profesional, donde una vez que llegan a cierto nivel no pueden seguir ascendiendo como los hombres, bien sea por los prejuicios o estereotipos que tienen los altos directivos sobre la capacidad de las mujeres para poder ejercer cargos directivos o por el desinterés de ellas en asumir dichos cargos de responsabilidad (OIT, 2017 y Cuadrado y Morales, 2007). El suelo pegajoso se refiere a que, para la mujer, es más difícil la conciliación de su vida laboral y familiar, ya que ella asume más responsabilidades familiares, como la maternidad, el cuidado de los hijos o personas mayores (Bertol y Roldán, 2016). La pared de cristal o *ghetto* de terciopelo se refiere a la concentración de las mujeres en funciones de apoyo; es muy raro o son muy pocas las mujeres que desarrollan labores en áreas como operaciones o gerencias de varias áreas. Esta segregación de roles impide en cierto momento a las mujeres seguir desarrollándose profesionalmente por la falta de experiencia (OIT, 2017).

El anillo de diamantes se entiende como la barrera que enfrentan las mujeres para acceder a círculos o grupos informales de los altos directivos, donde se deciden los ascensos o los criterios para lograr los altos niveles de la empresa. En este nivel, la experiencia no es el único criterio que se toma en cuenta, sino criterios como la lealtad, confianza y seguridad de que se van seguir ciertos lineamientos no formales. El muro de palabras se refiere al modo de comunicarse usando ciertos estilos conversacionales que se dan en las reuniones,

presentaciones, donde son evaluados de manera informal. Este estilo conlleva que la forma de expresarse de las mujeres sea menos competente, confiable o segura. Esta barrera se estima obsoleta, puesto que existen muchos estudios que complementan los estilos de liderazgo con la forma de comunicarse (Bertol y Roldán, 2016).

### **2.1.2 Marco Normativo**

En el marco normativo internacional, el enfoque de género se ha ido desarrollando desde el año 1978, con grandes avances en la igualdad de género y derechos de la mujer, tanto en la familia como en la sociedad. En el Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012) destacó los siguientes pactos: (1) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado en el Decreto Ley N° 22128, del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio del mismo año, en donde se determinó que los hombres y las mujeres tenían las mismas oportunidades y derechos, así como también podían interponer un recurso efectivo cuando sus derechos hayan sido violados y la autoridad legal del estado miembro procedería conforme a ley. Fue ratificado en el año 1980. (2) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Decreto Ley N°22129, del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio del mismo año, según el cual los estados miembros y sus pueblos están en libertad de desarrollar su economía, sociedad y cultura, así como también se reconoce el derecho a trabajar, es decir, que toda persona tiene el derecho de ganarse la vida. (3) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW, Resolución Legislativa N° 23432, del 04 de junio de 1982, donde se determinó que las organizaciones y el estado deberán desarrollar la igualdad de oportunidades y castigar a aquellos que no lo cumplan, con la finalidad de mitigar la discriminación. (4) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém Do Pará, Resolución N° 26583, del 11 de marzo 1986, donde se determinó que cualquier acción de discriminación contra la mujer que los entes reguladores

del estado toleren, será considerada como violación a los derechos humanos y, por ende, será sancionada y castigada. (5) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se determinó la igualdad de laborar, permitiendo que las condiciones económicas y de trabajo sean equilibradas. El Perú se apoyó en el marco internacional para llevar a cabo su marco regulatorio de igualdad de género.

De acuerdo con el MIMP (2012), en el marco normativo nacional existen leyes y mecanismos que permiten regular la igualdad de oportunidades. La base de ello es la Constitución Política del Perú (1993), donde se reconoce el derecho a la igualdad y se elimina cualquier forma de discriminación con enfoque de género. Entre las leyes que se determinaron, destacan: (1) Ley de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley N° 28983, 16 de marzo de 2007, la cual se centra en los fundamentos de igualdad, con el fin de generar las mismas oportunidades para mujeres y hombres, así como eliminar todo tipo de discriminación en la vida privada y pública de los hombres y mujeres; (2) la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo - N° 29158, 20 diciembre de 2007, que se basa en los derechos fundamentales de las personas: todos tienen derecho a las oportunidades y beneficios públicos; así mismo, hace referencia a un seguimiento exhaustivo anual del Congreso de la República con la Ley de igualdad de Oportunidades y el Plan Nacional de Derechos Humanos, (3) la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, N° 27942, publicada 27 de febrero de 2003, que determina el procedimiento a seguir respecto al hostigamiento sexual y las responsabilidades que se enmarquen; establece los plazos, las quejas y las medidas cautelares correspondientes para asegurar la efectividad del procedimiento y la seguridad del hostigado; (4) la Ley de Organización y Funciones del MIMP (2012) - Decreto Legislativo N° 1098, 20 de enero de 2012, que otorgó facultades al MIMP con la finalidad de que pueda trabajar y hacer cumplir los derechos de las mujeres; fortalecer y promocionar el enfoque de género, trabajar en la prevención y castigo contra la violencia de la mujer, además

de promover la igualdad de oportunidades para de la mujer en la vida social y política. En definitiva, en el Perú se ha ido trabajando de manera efectiva; sin embargo, el desarrollo y los avances aún son lentos; no obstante, el MIMP sigue trabajando para controlar, supervisar y fiscalizar las políticas de igualdad de género en las empresas.

## **2.2 Índice de Igualdad de Género**

Entre los estudios mundiales más importantes que miden los determinantes de la igualdad de género en las naciones se encuentran el Gender Development Index (GDI) y el Gender Inequality Index (GII), desarrollados por el PNUD; el Gender Gap Report (GGR), desarrollado por la WEF; el Gender Equality Index Report (GEIR), creado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE); y el Índice de las Instituciones Sociales e Igualdad de Género (SIGI), creado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

De los estudios mencionados, solo el PNUD y el WEF publican estudios todos los años. Para ello, utilizan dos fuentes de información: las estadísticas de las naciones y las encuestas que las organizaciones asociadas realizan anualmente, y que son las encargadas de recopilar y aplicar la información. Respecto al EIGE y a la OCDE, sus estudios son realizados cada dos años, o segmentados a un grupo de naciones miembro, de acuerdo con su ubicación, como la Unión Europea. Estos organismos internacionales, PNUD, WEF, EIGE y OCDE, utilizan factores en igualdad de género similares, los cuales han sido desarrollados en el presente trabajo de investigación y comparados en un análisis de comparación transversal.

En la Tabla 1 se presentan los pilares relacionados al PNUD, WEF, EIGE y OCDE. El PNUD cuenta con dos índices: el de desarrollo de género y el de desigualdad de género, en el primero se consideran tres factores: (a) recursos económicos, (b) educación y (c) salud; en el segundo caso, también se consideran tres factores: (a) mercado de trabajo, (b) salud reproductiva y (c) empoderamiento. El WEF considera cuatro factores, según sus últimas

Tabla 1

*Pilares de los Índices de Igualdad de Género Mundial del PNUD (GDI), PNUD (GII), WEF (GGR 2015), OCDE (SIGI) y EIGE (GEIR)*

PNUD (GDI)	PNUD (GII)	WEF (GGR 2015)	OCDE (SIGI)	EIGE (GEIR)
1. Recursos economicos	1. Mercado de Trabajo	1. Participación económica y oportunidades	1. Restricciones al acceso a bienes y recursos	1. Empleo
2. Educación		2. Logro Educativo	2. Preferencia por los varones	2. Dinero
3. Salud	2. Salud Reproductiva	3. Salud	3. Integridad física restringida	3. Conocimiento
	3. Empoderamiento	4. Supervivencia y empoderamiento Político	4. Código de familia discriminatorio	4. Salud
			5. Libertades civiles restringidas	5. Poder
				6. Intersección de desigualdades
				7. Violencia
				8. Tiempo

*Nota.* Adaptado del “Gender Development Index 2015”, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015. New York, Estados Unidos de América: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Adaptado del “Gender Inequality Index 2015”, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015. New York, Estados Unidos de América: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Adaptado del “The Global Gender Gap Report 2015”, por el World Economic Forum [WEF], 2015. Ginebra, Suiza: World Economic Forum. Adaptado del “Reporte Regional de Índice de Instituciones Sociales y Género 2016”, por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2016. América Latina y el Caribe. Adaptado del “Gender Equality Index 2015”, por el Instituto Europeo de Igualdad de Género [EIGE], 2015. Vilnius, Lithuania: Instituto Europeo de Igualdad de Género.

dos ediciones 2015/2016, los cuales son: (a) participación económica y oportunidades, (b) logro educativo, (c) salud y (d) supervivencia y empoderamiento político. Por su parte, la OCDE considera cinco factores en su evaluación de índice de igualdad de género: (a) restricciones al acceso a bienes y recursos, (b) preferencia por los varones, (c) integridad física restringida, (d) código de familia discriminatorio y (e) libertades civiles restringidas. Por último, la EIGE clasifica su información en ocho factores: (a) empleo, (b) dinero, (c) conocimiento, (d) salud, (e) poder, (f) intersección de desigualdades, (g) violencia y (h) tiempo.

### 2.2.1 Índice de Igualdad de Género del World Economic Forum

El GGR se enfocó en examinar las diferencias entre hombres y mujeres en temas de salud y supervivencia, educación, oportunidad económica y representación política. El principal objetivo de este índice es mostrar si los recursos y oportunidades están siendo distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres, permitiendo comparaciones entre los 130 países participantes. Según el WEF (2015), la recolección de la información proviene de datos públicos y de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el PNUD y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Además, complementan su información con una encuesta de percepción llevada a cabo por ellos.

Acorde con el WEF (2015), el índice del GGR se elaboró siguiendo un proceso de cuatro pasos: (1) convertir a ratios, los datos pasan a ser relaciones entre mujeres y hombres sobre una base del 100 %, asegurando que se capturen las diferencias entre hombres y mujeres en lugar de mostrar los niveles alcanzados por alguno de los géneros; (2) establecer un punto de referencia para manejar una misma escala base y considerar una escala unilateral que mide cuán cercanas están las mujeres en alcanzar la paridad con los hombres, pero no penaliza o recompensa a los países por tener al género femenino por encima del masculino; (3) calcular los puntajes de los subíndices, para ello se calcula el promedio ponderado de los indicadores dentro de cada subíndice. En este punto se normalizan los indicadores ecualizando su desviación estándar; y (4) calcular el resultado final, tomando como referencia todos los promedios no ponderados de los puntajes de cada subíndice, donde 1 representa la puntuación más alta posible en igualdad y cero, la puntuación más baja posible. Un resumen de estos pasos se muestra en la Tabla 2, donde se presentan los pasos para la elaboración de los Índices de Igualdad de Género Mundial del PNUD, WEF, OCDE y EIGE.

## 2.2.2 Índice de Desigualdad y Desarrollo de Género del Programa de las Naciones

### Unidas para el Desarrollo

El PNUD publica reportes del Índice de Desigualdad de Género (GII) desde 1995 y desde el 2000, el Índice de Desarrollo de Género (GDI). La finalidad es otorgar información a las naciones y organizaciones sobre la situación y evolución en igualdad de género respecto a la materia, observando los factores evaluadores para indexar. El GDI se publica en 161 países y el GII, en 155 países de diferentes partes del mundo; sin embargo, para poder hacer efectivo el índice de igualdad de género en ambos casos, el PNUD tiene que estar asociado con aquellos países que van a implementarlo. Así, en el año 2015, el Perú fue uno de los principales contribuyentes para hacerlo posible y poner en práctica los objetivos del desarrollo sostenible, otorgando \$ 46,355,016 millones de dólares de su presupuesto y estableciendo la Igualdad de Género como quinta prioridad dentro del plan de gobierno.

El informe anual del PNUD tiene un gran reconocimiento mundial debido a la dimensión que abarca y a los países miembros, los cuales están asociados, formando alianzas estratégicas que permitan cumplir con los objetivos. Por esta razón, es considerado un informe mundial muy serio e importante para las naciones, con base en la toma de decisiones futuras. Los datos se soportan en los siguientes tipos de información:

1. Con respecto al GII, el método de cálculo es similar al del índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad (IHDI), cuyo enfoque se basa en una clase de índices compuestos sensibles a la distribución, propuestos por Foster, López-Calva y Szekely, en el año 2005, que se soportan en el índice de Atkinson. Se calcula como una media geométrica de índices de cada dimensión ajustada por desigualdad para mujeres y hombres. El resultado final se obtiene de la diferencia entre ambos géneros. Una representación gráfica se muestra en la Figura 2 y un resumen de estos pasos se presentan en la Tabla 2. Los datos son tomados de las principales fuentes de datos públicos internacionales como la Organización Mundial de la

Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras.

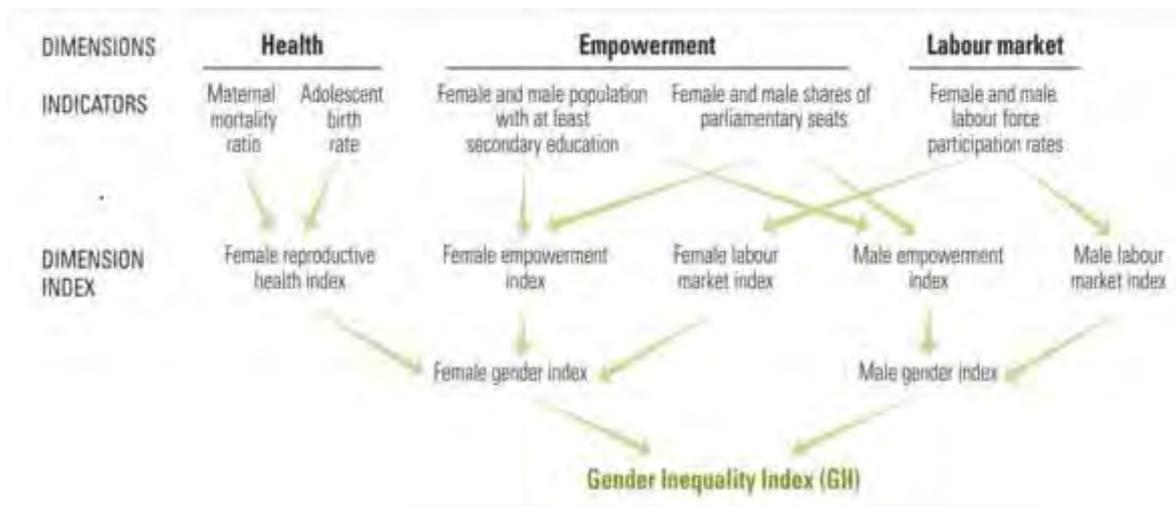


Figura 2. Presentación gráfica del GII.

Tomado de Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf)

2. Respecto al GDI, el método de cálculo es la relación de los HDI calculados por separado para los hombres y las mujeres. Se utilizan los mismos puntos de referencia que en el HDI para transformar los indicadores en una escala que varía entre cero y uno. El resultado final es una medición directa de las diferencias de género que muestra el HDI de las mujeres como un porcentaje del HDI de los hombres. Una representación gráfica se muestra en la Figura 3 y un resumen de estos pasos se muestran en la Tabla 2. Los datos fueron tomados y calculados según los ingresos brutos nacionales (INB) y también de la OIT para obtener las estadísticas de los salarios.

### 2.2.3 Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El EIGE fue formado en el año 2010 y, desde sus inicios, publica cada dos años un reporte de índice de igualdad de género (GEIR). Actualmente su estructura está dividida en tres unidades, claramente diferenciadas: (1) la unidad de operaciones que se encarga de tener la

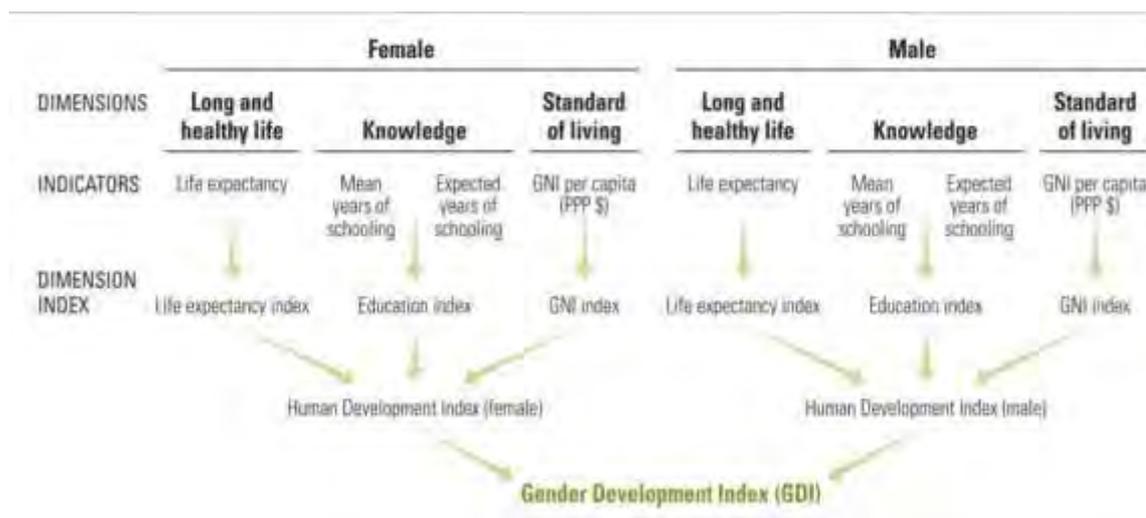


Figura 3. Presentación gráfica del GDI.

Tomado de Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Recuperado de

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf)

información de mejor calidad, (2) la unidad de conocimiento y comunicaciones que establece las alianzas y busca lograr la participación constante de los estados miembros, (3) la unidad de administración para el desarrollo del Instituto Europeo. El informe que se realiza cada dos años en índice de igualdad de género es reconocido en Europa y de referencia para desarrollar los planes estratégicos en las naciones, puesto que el EIGE tiene investigaciones e información recogida mediante las mejores prácticas, tales como:

1. Estudios estadísticos en igualdad de género por la Unión Europea (UE).
2. Seguimiento constante a las normas internacionales establecidas como la Plataforma de Acción de Pekín.
3. Fuentes de información y bases de datos en Género.
4. Documentación y recursos con más de 500,000 documentos.

Para el cálculo del índice, se basan en métodos de 10 pasos para la creación de indicadores compuestos, desarrollado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), los cuales se citan a continuación: (1) establecer una medida inicial, considerando la posición relativa entre hombres y mujeres, mediante el valor absoluto de la diferencia; (2) aplicar un coeficiente

corrector a esta medida inicial; (3) ajustar la medida obtenida, considerando la brecha inicial de cada país mediante sus propios niveles alcanzados; (4) emplear el método de análisis multivariante, también denominado análisis de componentes principales (ACP); (5) los resultados forman los indicadores que se agrupan en seis dimensiones; (6) los indicadores se subdividen en dos dimensiones; (7) se realiza un proceso análisis jerárquico y ponderaciones iguales a nivel de subdimensión y de variable; (8) se procede con la agregación a través de la media aritmética a nivel de variable; (9) a nivel de dimensión, se lleva a cabo la media geométrica, para reducir las compensaciones entre valores bajos y altos; y (10) la puntuación va de 1 a 100, donde 100 representa la plena igualdad de género. Un resumen de estos pasos se muestra en la Tabla 2.

#### **2.2.4 Índice de Igualdad de Género por las Instituciones Sociales e Igualdad de Género**

La OCDE publica los índices de las instituciones sociales e igualdad de género cada año, que relaciona más con la tasa de desempleo, en la cual basa sus cálculos. Está formada por 35 miembros, con el propósito de desarrollar la economía y la sociedad en el mundo. El Perú es uno de los países miembro que tiene un programa en desarrollo. La construcción del índice se realizó en tres etapas: (1) construcción basada en variables de la base de datos de género, desarrolladas por instituciones, los cuales proporcionan datos clave sobre la discriminación basada en el género en las instituciones de 160 países; (2) construcción de los subíndices compuestos por 14 indicadores previamente calculados. Se verifican las asociaciones estadísticas entre todos estos indicadores; y (3) construcción del indicador compuesto, esto es, el promedio no ponderado de una función no lineal de los subíndices, con el mismo peso. A continuación, se muestra un resumen de estos procesos en la Tabla 2. En cuanto a esta metodología de desarrollo del índice, se puede validar el uso del Juicio de Expertos por parte de instituciones o especialistas en la materia.

Tabla 2

*Pasos para la Elaboración de los Índices de Igualdad de Género Mundial del PNUD (GDI), PNUD (GII), WEF (GGR 2015), OCDE (SIGI) y EIGE (GEIR)*

Paso	GGR (WEF)	GII (PNUD)	GDI (PNUD)	GEIR (EIGE)	SIGI (OCDE)
Paso 1	Convertir a ratios. Los datos pasan a ser relaciones entre mujeres y hombres sobre una base del 100%.	Convertir los datos en valores entre 0 y 1, para cada una de las dimensiones de mujeres y hombres.	Convertir los datos en valores entre 0 y 1, para cada una de las dimensiones de mujeres y hombres.	Establecer una medida inicial considerando la posición relativa entre hombres y mujeres, tomando el valor absoluto de la diferencia.	Construcción en base a variables de la base de datos de género desarrollados por instituciones
Paso 2	Establecer un punto de referencia. Con una misma escala base y considerando una escala unilateral que mide cuán cercanas están las mujeres en alcanzar la paridad con los hombres.	Calcular la media geométrica de las dimensiones ajustada por la desigualdad y obtiene el índice para mujeres y hombres.	Calcular la media geométrica de las dimensiones y obtiene el índice para mujeres y hombres.	Aplicar un coeficiente corrector a esta medida inicial.	Construcción de los sub índices compuestos verificando las asociaciones estadísticas existentes.
Paso 3	Calcular los puntajes de los sub índices, para ello se calcula el promedio ponderado de los indicadores dentro de cada sub índice.	Calcular el resultado final, obteniendo la diferencia entre los índices de género.	Calcular el resultado final, obteniendo la diferencia entre los índices de género.	Ajustar la medida obtenida considerando la brecha inicial de cada país mediante sus propios niveles alcanzados.	Construcción del indicador compuesto que es un promedio no ponderado de una función no lineal de los sub índices.
Paso 4	Calcular el resultado final tomando como referencia todos los promedios no ponderados de los puntajes de cada sub índice.			Hacer uso del método de análisis multivariante que recibe el nombre de análisis de componentes principales (ACP).	
Paso 5				Los resultados forman los indicadores que se agrupan en seis dimensiones.	
Paso 6				Los indicadores se sub dividen en dos dimensiones.	
Paso 7				Se realiza un proceso análisis jerárquico y ponderaciones iguales a nivel de sub dimensión y de variable.	
Paso 8				Se procede con la agregación a través de la media aritmética a nivel de variable.	
Paso 9				A nivel de dimensión se lleva a cabo la media geométrica, para reducir las compensaciones entre valores bajos y altos.	
Paso 10				La puntuación va de 1 a 100, siendo el último el que representa la plena igualdad de género.	

*Nota.* Adaptado del “Gender Development Index 2015”, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015. New York, Estados Unidos de América: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Adaptado del “Gender Inequality Index 2015”, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015. New York, Estados Unidos de América: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Adaptado del “The Global Gender Gap Report 2015”, por el World Economic Forum [WEF], 2015. Ginebra, Suiza: World Economic Forum. Adaptado del “Reporte Regional de Índice de Instituciones Sociales y Género 2016”, por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2016. América Latina y el Caribe. Adaptado del “Gender Equality Index 2015”, por el Instituto Europeo de Igualdad de Género [EIGE], 2015. Vilnius, Lithuania: Instituto Europeo de Igualdad de Género.

### 2.2.5 Índices de Igualdad de Género Regional

Los índices de igualdad de género regional en Latinoamérica tienen su origen en las investigaciones y desarrollos de modelos por parte del PNUD, con algunos aportes del EIGE y las Naciones Unidas. Si bien no existen aún índices regionales en igualdad de género, se pueden encontrar y analizar los modelos de desarrollo de igualdad de género ya desarrollados y aplicados, para generar cambios en las organizaciones públicas y privadas de la región.

En el Perú, se desarrolló un Índice del Progreso Social de la Mujer y el Hombre en las Regiones del Perú (IPS-MHRP) en el 2017. Para su construcción, se observaron diversas fuentes de información de carácter oficial. La principal base de datos para la obtención de la información fue el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), específicamente, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Según el IPS-MHRP (2017), todos los indicadores provinieron de fuentes públicas; es decir, toda la información es de libre acceso, siendo el INEI la institución con la mayor parte de información estadística. En lo referido al cálculo de este índice, el IPS-MHRP (2017) estableció seis pasos: (1) evaluación de la fiabilidad de ajuste entre las variables mediante el cálculo del Alfa Cronbach para las variables que componen cada componente; (2) aplicación del Análisis de Componentes Principales (ACP), con el objetivo de evaluar el ajuste de las variables dentro de cada componente y determinar las ponderaciones; (3) evaluar el ajuste por medio de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); (4) proceso de normalización para establecer una única escala; (5) agregar la información de las variables en el índice general a través de la suma ponderada de los valores estandarizados de las variables; y (6) proceso de transformación de los resultados para componentes, dimensiones, con el resultado general en una escala del 0 a 100 puntos para facilitar la interpretación. (CENTRUM, 2017)

Cabe recalcar que en el Perú no existe un índice con sustento referencial, institucional de igualdad de género. Existe, más bien, un *ranking* de equidad de género para empresas

realizado de forma anual por la organización Aequales. Este *ranking* se basa en cuatro dimensiones: gestión de objetivos, VALORES DECLARADOS, estructura y gestión del talento. Para su elaboración, la organización realiza encuestas, para luego elaborar un plan de trabajo que ejecuta y monitorea constantemente. (Aequales, 2015).

En el contexto internacional, el Great Place to Work es uno de los índices más reconocidos, pues sirve para elaborar la lista de las mejores empresas para trabajar. Para determinar la calificación total, la información se obtiene a través de dos fuentes: (1) de los colaboradores de las empresas, cuando completan la encuesta Trust Index; y (2) de las prácticas y políticas de gestión de personas que tiene vigente la empresa, a través de un cuestionario completo que esta proporciona a Great Place to Work, denominada Culture Audit. La fusión de ambas informaciones determinará la participación de la empresa y su posición dentro del *ranking*. En lo referido al cálculo del índice, los 2/3 de la evaluación se obtienen del Trust Index, debido a la importancia que brindan a las opiniones de los colaboradores, y 1/3 es resultado del cuestionario Culture Index, que precisa la posición de la empresa en lo referido a políticas, programas y prácticas de gestión de personal.

### **2.3 Modelos de Igualdad de Género**

Entre los modelos de igualdad de Género desarrollados, destacan los del PNUD Cuba, PNUD Uruguay, EIGE y la WEF. Así también, sobresalen los siguientes: Financial Services Gender-Equality Index, de Bloomberg; Principios para el empoderamiento de la mujer: la igualdad es buen negocio, de la UNIFEM y el Pacto Mundial de la ONU; las Buenas Prácticas para Integrar la Igualdad de género en las empresas (2008), de la Fundación Mujeres de España; y Política para la igualdad y equidad de Género (2009), del Ministerio Trabajo y Seguridad Social (MTSS)-Costa Rica.

La igualdad de género en las empresas se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo; sin embargo, aún queda mucho por hacer para lograr equilibrar las oportunidades con un enfoque

de género. Por esta razón, el PNUD (2010b) desarrolló un manual que permite diseñar, implementar y evaluar la brecha de género en las empresas de América Latina y el Caribe, con base en los siguientes ejes: (1) reclutamiento y selección de personal; (2) desarrollo profesional; (3) capacitación; (4) desempeño; (5) remuneración; (6) vida familiar y laboral; (7) salud ocupacional y riesgos del trabajo; (8) hostigamiento sexual y laboral; (9) proyección de una imagen de equidad y diversidad.

En este sentido, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la ONU Mujeres (2000) ofrecieron un enfoque de género a las empresas que deseen crecer y desarrollar sus políticas con un enfoque inclusivo, según ciertos principios, a saber: (1) igualdad de género; (2) igualdad de oportunidades, integración y no discriminación; (3) salud, seguridad y una vida libre de violencia; (4) educación y formación; (5) desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de *marketing*; (6) liderazgo comunitario y compromiso; y (7) transparencia, evaluación e información.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS, 2009), la cantidad de mujeres que han sufrido discriminación ha aumentado; por esa razón, el estado costarricense, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrolló el Plan Estratégico en Igualdad de Género con el propósito de eliminar la discriminación de los trabajadores, tanto en la dimensión interna como en la externa. El plan propuesto constó de cuatro ejes: (1) igualdad de género en el tutelaje, regulación y asesoría de los derechos laborales acordes con la normativa nacional e internacional; (2) igualdad de género en el acceso a oportunidades de trabajo decente, mediante el fortalecimiento del diálogo y la acción tripartita; (3) igualdad de género en el acceso a servicios de cuidado y ambientes laborales que propicien la corresponsabilidad social de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares; e (4) igualdad de género en el desarrollo del talento del recurso humano, en la política de recursos humanos y en sus acciones y mecanismos de

capacitación, selección, promoción laboral, comunicación y divulgación, así como en los procesos de evaluación del desempeño.

Por su parte, las Naciones Unidas y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2008), en su evaluación del informe número seis realizado en España, plantearon serios cambios con enfoque de igualdad de género en las políticas internas, resaltando la creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y la modificación de la Ley de la Creación del Instituto de la Mujer, en el cual se otorgan facultades a diversas instituciones para el apoyo en asistencia social a víctimas de discriminación. A su vez, promovieron la realización de estudios en discriminación y la constante publicación de recomendaciones en contra de la discriminación. Así, en España, el gran valor que aporta el CEDAW es la coordinación con los Estados y las comunidades autónomas para desarrollar programas que permitan lograr la igualdad de género, tales como: (1) atención a mujeres víctimas de violencia, con la finalidad de reducir la violencia a través de apoyo psicológico y social; (2) conciliación entre la vida familiar y laboral, propiciando un entorno más justo y flexible; (3) formación para profesionales y personal de formación; (4) sensibilización en igualdad de oportunidades; es decir, empezar a trabajar en la formación de las personas con igualdad de género; (5) promoción de la mujer emprendedora, ayudándole a cumplir sus objetivos, de forma que sea de gran valor para su familia y estado; (6) actividades que fomenten la participación social de las mujeres; (7) actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género a la política autonómica; es decir, que la política tenga un enfoque transversal de la igualdad de género; (8) estancias de tiempo libre para mujeres con hijas/os, exclusivamente a su cargo; e (9) inversiones para centros de mujer. Tras la revisión de los determinantes de la igualdad de género derivados de los modelos de igualdad de género en Latinoamérica, que se presenta en la Tabla 3, se evidencia que existen factores comunes en los distintos modelos, lo cual revela su importancia en la medición de la

igualdad de género. Por un lado, el factor empleo siempre está presente, así como el factor vida familiar y laboral; así también, la proyección de una imagen de equidad es importante para lograr la igualdad de género, y el desarrollo y capacitación profesional es vital para alcanzar el objetivo indicado. Aunque hoy en día se sigue debatiendo entre la elección de unos factores u otros, esta investigación propone y asume ciertos factores debido a la naturaleza empírica de la investigación y a la escasez de información.

## **2.4 Metodología de índices**

Según el *DLE* (2014), metodología es el conjunto de métodos que se siguen en una investigación o en una exposición doctrinal. Este conjunto de métodos hace referencia a los procedimientos establecidos con una base teórica, utilizados para alcanzar los objetivos de una investigación o de algún proyecto.

En cuanto a su finalidad, un índice tiene como objetivo comparar la relación entre un conjunto de elementos para valorarlos entre sí, diferenciándolos u otorgándoles la misma posición. Así, en muchos aspectos del entorno político, social, deportivo, humano y financiero, se establecen índices que permiten una clasificación por posiciones. Estos pueden actualizarse cada cierto tiempo, con el propósito de mejorar el enfoque y fortalecer su validación a través de expertos en los diferentes temas. Es posible utilizar métodos teóricos donde las normas preestablecidas definen los indicadores óptimos o las dimensiones, pero también es viable la utilización de diversos métodos, los cuales, por medio de distintos procedimientos, dan lugar a las definiciones y ponderaciones, a partir de la información disponible. En ese sentido, es fundamental establecer un índice para la equidad de género con su respectiva metodología de construcción, que permita mostrar las diferencias existentes entre el hombre y la mujer en la actualidad.

Tabla 3

## Comparación de Pilares de los Modelos de Igualdad de Género en la Región

Autor	Ministerio Trabajo y Seguridad Social (MTSS) - Costa Rica	PNUD	Naciones Unidas	UNIFEM y Pacto Mundial ONU	Fundación Mujeres España
Propuestas de Igualdad de Género	Política para la igualdad y equidad de Género (2009)	Igualdad de género en las empresas: Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de gestión de Equidad de género (2010)	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2008)	Principios para el empoderamiento de la mujer, la Igualdad es buen negocio	Buenas Practicas para Integrar la Igualdad de género en las empresas (2008)
Pilares de Igualdad de Género					
1	En el acceso a oportunidades de trabajo decente, mediante el fortalecimiento del diálogo y la acción tripartita.	Reclutamiento y selección del personal		Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.	Reclutamiento y Selección
2		Desempeño		Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.	
3		Remuneración			
4	En el acceso a servicios de cuidado y ambientes laborales que propicien la corresponsabilidad social de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares	La vida familiar y la vida laboral	Conciliación de vida familiar y laboral		Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal
5			Estancias de Tiempo Libre para mujeres con hijas/os, exclusivamente a su cargo		
6	En el desarrollo del talento del recurso humano, en la política de recursos humanos y en sus acciones y mecanismos de capacitación, selección, promoción laboral, comunicación y divulgación; así como en los procesos de evaluación del desempeño	Desarrollo profesional	Formación para profesionales y personal formador	Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.	Formación
7		Capacitación	Promoción de la mujer emprendedora		Promoción y Desarrollo de Carrera
8	En los procesos de planificación estratégica, presupuestación y generación de estadísticas e investigación	La proyección de una imagen de equidad (no sexista) y diversa	Actividades que fomenten la incorporación de la perspectiva de género a la política autonómica	Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.	
9			Sensibilización en Igualdad de Oportunidades		
10		Hostigamiento sexual y laboral	Atención a mujeres víctimas de violencia		
11	En el tutelaje, regulación y asesoría de los derechos laborales, acordes con la normativa nacional e internacional	La salud ocupacional y los riesgos del trabajo	Actividades que fomenten la participación social de las mujeres	Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.	
12			Inversiones para Centros de Mujer.	Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.	
13				Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del fortalecimiento de las mujeres.	

### 2.4.1 Metodología de Índice de Igualdad de Género

La igualdad de género se puede medir a través de muchas dimensiones o aspectos que permiten una distinción entre el hombre y la mujer. Esta comparación se soporta en muchas bases, como aquella en que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos beneficios para cubrir sus necesidades, o en el alcance que hombres y mujeres tienen en la normativa legal. En ese sentido, la implementación de los lineamientos para el establecimiento de un indicador es importante a nivel de género. Asimismo, los índices también cumplen una importante función social porque la publicación de los resultados puede tener un impacto a nivel de gobierno que permita el diseño, desarrollo e implementación de políticas enfocadas en la igualdad de género (Bericat, 2012).

En referencia a la metodología utilizada en el GGR, el WEF se basa en tres puntos centrales: (1) clasifica a los países según sus brechas de género, centrándose en medir las diferencias en lugar de niveles, así se enfoca en marcar la distancia existente entre los accesos de los hombres y las mujeres a los beneficios en lugar de evaluar los niveles generales, lo cual alteraría la información, ya que existen países más desarrollados respecto a otros; (2) la evaluación realizada es en función de resultados, sin considerar los indicadores de entrada o de los medios para conseguirlos; y (3) clasifica a los países según su proximidad de los evaluados a la igualdad de género, no por el empoderamiento o posicionamiento de las mujeres frente a los hombres.

Los índices de GDI y GII del PNUD utilizan la misma metodología del HDI y del IHDI, respectivamente, precisando que debe calcularse por separado la situación de los hombres y la de las mujeres. Esta evaluación se realiza en función de los resultados, basándose en la información disponible de los organismos internacionales. El valor obtenido entre ambos géneros representará en el GDI las diferencias de desarrollo que favorecen a los hombres frente a las que favorecen a las mujeres, mientras que el valor obtenido entre ambos géneros

en el GII refleja las diferencias en la distribución de logros entre hombres y mujeres. Ambos indicadores revelan la situación desfavorecida de estas, permitiendo observar lo que deben avanzar las mujeres en cada dimensión para conseguir el emparejamiento.

La elaboración del GEI por parte del EIGE representó una tarea compleja que requirió un gran número de decisiones conceptuales, analíticas y empíricas, gracias a la cual se crearon una amplia variedad de indicadores de igualdad de género en los últimos años. Esta metodología ha seguido los lineamientos clásicos establecidos por Lazarsfeld (1955), mencionados en Bericat (2012), donde es común organizar una estructura jerárquica basada en dimensiones, subdimensiones, indicadores y variables. Tal estructura permite simplificar la interpretación de resultados, facilitar la incorporación de un mayor número de indicadores y favorecer la composición de un sistema empíricamente fiable, conceptualmente válido y, al mismo tiempo, robusto y preciso, basado en la construcción de índices compuestos. Los indicadores iniciales para la determinación de este índice se sostienen en una base de datos de más de 200 variables de distintas fuentes europeas, entre las que se puede mencionar a Eurostat, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Dirección General de Justicia y del Consejo de la Unión Europea. Toda esta información ha sido recogida para distintos propósitos, priorizando a las personas antes que a las instituciones o países. Asimismo, su clasificación se basa en variables de resultados de la situación actual, y no en variables de entrada o de proceso. Todos estos elementos se agrupan en un índice sintético, correctamente integrados, aplicando un concepto multidimensional soportado en los siguientes aspectos: (1) una metodología sólida y transparente, (2) principios estadísticos racionales, y (3) coherencia estadística dentro del marco teórico.

Existen otras metodologías utilizadas en el desarrollo de índices, por ejemplo, un referente es el Manual sobre la Construcción de Indicadores Compuestos, de la OCDE, y otra es el Índice del Progreso Social Regional del Perú (IPSR), que guiaron el establecimiento del

Índice de progreso social de la mujer y el hombre en las regiones del Perú. En cuanto al Manual sobre la Construcción de Indicadores Compuestos, CENTRUM Católica (2017) presentó que este se inició con el desarrollo de un marco teórico para identificar las variables que serían incluidas, luego se estableció un análisis estadístico multivariado para reducir la cantidad de variables y, finalmente, se normalizó y ponderó la información para construir el índice. Por su parte, el Índice del Progreso Social Regional del Perú (IPSR) se basó en indicadores sociales y ambientales, mediante el método de análisis de los componentes principales. Para el proceso de reducción y selección de variables, efectuó un examen de robustez y de significancia estadística y, luego de asignar las ponderaciones, procedió a recoger los resultados en índices por componentes y dimensiones.

De este modo, la propuesta metodológica se basa en el establecimiento de un índice de género comparable, que permita a los involucrados o a los responsables tomar acción de acuerdo con los resultados. Puede denominarse también como un enfoque de “reducción de brechas”, ya que mide el desarrollo a partir de la reducción de la distancia entre la variable y su máximo valor posible (Lamelas y Aguayo, 2010), y no por el crecimiento de una variable. Es probable que surjan varios objetivos relacionados, pero el principal de ellos es conseguir el cumplimiento de la normativa vigente, dentro de los distintos ámbitos donde haya de ser implementada su medición.

Por tanto, el fin para definir índices de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito regional, nacional o supranacional, y realizar un seguimiento de la situación de mujeres y hombres. Los indicadores de género permiten, en consecuencia, lo siguiente: evidenciar en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en estos; percibir en qué medida se han tomado en cuenta las necesidades e intereses (básicos y estratégicos) de hombres y mujeres, y si las acciones responden a ellos; y observar cómo se trata o ignora la discriminación de género; en

definitiva, señala cómo es la participación de ambos sexos, además de comprobar si un proyecto o programa afecta al rol de género y si varía en el tiempo (Díaz, 2004, citado en Borrego y Vásquez, 2017).

Las metodologías se soportan en una serie de indicadores simples que por sí solos marcan el panorama real de la población a analizar, de la realidad que se quiere conocer. Para analizar un fenómeno multidimensional como el referido a la igualdad de género entre hombres y mujeres, se debe contar con un conjunto de variables recogidas y sintetizadas en un sistema de indicadores de género. Este sistema debe cumplir con ciertas características, tales como: relevancia, es decir importante o significativo frente a sistemas similares; validez, que sea firme, exacto, preciso; fiabilidad, que sea probable que funcione correctamente; perdurabilidad, con amplia duración a través del tiempo para que pueda ser comparable; comprensible, fácil de entender y comprender; sensibilidad; que sea variable ante las variaciones del entorno; y viable, que pueda ser implementado en el ámbito que se requiera (Gómez-Limón y Rico, 2011).

Un índice debe ser factible y reproducible con el tiempo para que pueda monitorear el progreso hacia la igualdad. Debe alcanzar un alto nivel de validez y fiabilidad, al mismo tiempo que debe tener simplicidad en todo el proceso de su construcción. Asimismo, debe ser fácilmente interpretable por el público si pretende tener el impacto social previsto al publicar los resultados de la comparación y su evolución en el tiempo. Evidentemente, un índice debe medir todos estos fenómenos y dimensiones socialmente relevantes. Por último, debe haber un mínimo de consenso académico sobre la metodología, sin la cual carece de la legitimidad científica necesaria (Bericat, 2012).

Los indicadores deben poseer una descripción clara y tener un objetivo específico, que, agrupados en factores, conformarán los denominados sistemas de indicadores, aunque, en términos de Moser (2007), algunos aspectos de la igualdad de género son particularmente

difíciles de medir, como las dimensiones de género de la pobreza o el empoderamiento de las mujeres. Toda esta información necesaria para el cálculo de los indicadores proviene de dos tipos de fuentes: la información cuantitativa y la información cualitativa. La información cuantitativa permite extraer información documentada, crucial para identificar diferencias en aspectos de género, incluso son fácilmente demostradas si requieren ser impugnadas o puestas en duda, debido a que son cifras tangibles. En cambio, la información cualitativa debe ser extraída de diversas formas, e involucra un proceso de evaluación social, sujeta a la información que puedan brindar las personas.

En ese sentido, se considera que las mejores metodologías son aquellas que tienen un enfoque combinado, formado por información cuantitativa, es decir, que puede ser contabilizado, como las relaciones entre hombres y mujeres, y por información cualitativa, que, al no estar disponible, debe ser extraída a través de cuestionarios que permitan identificar la tendencia de la muestra. Por un lado, “Los datos cuantitativos se recogen generalmente a través de censos, registros administrativos y otras encuestas” (Moser, 2007); mientras que, por otro lado, “los métodos cualitativos permiten un examen más profundo de las relaciones u otras cuestiones no fácilmente contadas” (Gómez-Limón y Rico, 2011). Cabe resaltar que la cuantificación de datos cualitativos para la elaboración de los índices plantea ciertas dificultades relacionadas con la complejidad, dado que se ven afectadas por el número de variables involucradas. Siempre se requerirá un tipo de análisis detallado que permita el análisis de relaciones o cuestiones difícilmente visibles.

De esta manera, la obtención del índice es producto de la comparación del índice general obtenido entre las distintas fuentes, por lo que la construcción de los indicadores que lo conforman debe considerarse dentro de la construcción de la propuesta metodológica. Para ello, Moser (2007) estableció tres etapas para la construcción, las cuales son: normalización de datos, ponderación y agregación de indicadores, y análisis de la relación de los índices con

los datos originales. La normalización implica integrar a todos los indicadores en un mismo sistema de medición para poder ser comparables unos con otros. La normalización tiene el efecto de igualar las varianzas, evitando así los efectos indeseables y permitiendo homogenizar las diferentes escalas de medida (Bericat, 2012).

Con respecto a la ponderación, esta se realiza para establecer si, internamente, algún indicador tiene mayor relevancia frente a otro, lo cual constituye un aspecto crítico en la construcción frente a la ausencia de una base teórica sólida o empírica (Bericat, 2012). Sin embargo, la agregación de indicadores ha sido objeto de críticas, debido a que involucra dos formas distintas de operación para obtener los valores finales. Observa, de una parte, la suma ponderada de indicadores, esto es, el método de adición que asume la compensación total entre los indicadores base; y, por otra parte, el producto de indicadores ponderados, que es el método de multiplicación que asume la compensación parcial entre los indicadores base. Por último, es en la tercera etapa de la construcción, por medio del análisis de la relación de los índices con los datos originales, donde tiene lugar el análisis de resultados registrados durante el proceso de la obtención del índice.

Luego del establecimiento de la metodología, esta se presentará ante un grupo de expertos, especialistas de la materia o personas ligadas a temas estrechamente relacionados para que emitan sus juicios de valor sobre ella. Este procedimiento tiene el propósito de minimizar el riesgo de error, “tratando de minimizar la subjetividad y la arbitrariedad inherente a todo proceso de selección de indicadores, tratando de ajustar tal selección al estado actual de conocimiento en relación al tema” (Gómez-Limón y Rico, 2011).

#### **2.4.2 Metodología de Índice de Igualdad de Género en Empresas**

Se realizó una búsqueda exhaustiva de metodologías afines que hayan servido para el establecimiento de índice de igualdad de género en empresas a nivel mundial. Sin embargo, no se identificó una referencia que sirva de base para la presente investigación, por lo tanto el

presente trabajo representa el punto de inicio de la metodología de investigación exploratoria para elaborar un Índice de Igualdad de Género en Empresas.

## **2.5 Resumen**

Existen numerosas investigaciones en el mundo que revelan la importancia de lograr la igualdad de género y el costo social y económico que representa su carencia. Tras el análisis bibliográfico, se evidenció que la mujer, a través de los años, ha estado en continua posición de desventaja en comparación con el hombre. Esta diferencia de género, construida por la sociedad, se ha visto influenciada por muchos aspectos, que, según las teorías de igualdad de género, se trata de barreras institucionalizadas que la mujer debe superar para poder ascender en la organización.

En el marco normativo internacional y nacional se han decretado leyes y mecanismos que permiten regular la igualdad de oportunidades. En el Perú, a través de su Constitución Política de 1993, se reconoció el derecho a la igualdad, excluyendo cualquier forma de discriminación con enfoque de género. Así también, surgieron movimientos en búsqueda de la no discriminación, los cuales captaron la atención de organismos internacionales y gobiernos, quienes, mediante conferencias, pactos, planes estratégicos, políticas de desarrollo e igualdad de género, lograron ratificar la igualdad como un derecho universal, tanto para hombres como para mujeres.

Asimismo, se presentaron los principales índices elaborados en diversos países del mundo, con sus respectivas metodologías, que servirán de base para el presente trabajo de investigación. En el capítulo tres se presentarán, en detalle, el desarrollo de la metodología para la construcción del índice y los pilares que lo sustentan.

## **2.6 Conclusiones**

Después de comparar las diversas fuentes bibliográficas, se seleccionó la metodología de la operacionalización de Lazarfeld (1955) como la apropiada para el desarrollo de la

metodología a aplicar. Esta se centra en las siguientes etapas: (1) la representación literaria del concepto, (2) la especificación del concepto, (3) la elección de indicadores para cada dimensión y (4) la elaboración de índices.

Además, se identificó que el PNUD (2010) contiene las bases de la igualdad de género necesarias para generar una normativa en las empresas, que les permitirá medir la brecha de género existente, en pos de la igualdad.

Finalmente, para el cálculo del índice de igualdad de género, se tomaron como referencia las metodologías empleadas por el Great Place to Work (2012) y el Índice del Social Progress Imperative (2017).



### **CAPÍTULO III: PROPUESTA Y VALIDACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EMPRESAS EN EL PERÚ**

En el presente capítulo se desarrollará la propuesta metodológica para la generación del Índice de Igualdad de género para empresas en el Perú, mediante la consolidación de las diversas metodologías que han sido revisadas en el marco de referencia. Para el desarrollo de la metodología, primero, partimos de la definición de la igualdad de género en las empresas, y luego describimos, de manera secuencial, los pasos que se siguieron para obtener el índice: (1) definición de los pilares y factores mediante el proceso de operacionalización de Lazarfeld (1955), partiendo de las bases teóricas sobre la igualdad de género en las empresas; (2) definición de los indicadores utilizando el método inductivo, luego de un análisis detallado de los modelos de gestión sobre equidad de género revisados anteriormente; y (3) obtención de los indicadores en las empresas, por medio de la metodología del Great Place to Work para las fuentes de la información; (4) finalmente, realización del cálculo del índice utilizando, en gran parte, el método de cálculo desarrollado en el índice del progreso social de la mujer y el hombre en las regiones del Perú. El aporte de la tesis consiste en presentar, con sustento institucional y referencial la metodología apropiada para la propuesta del índice de género para las empresas del Perú.

Es necesario establecer claramente un Índice de Igualdad de Género para las Empresas del Perú (IIGEP) que posibilite comparar y cuantificar, en escala de posiciones, a una empresa con respecto a otra. En ese sentido, el IIGEP tiene un alto grado de complejidad, puesto que se construye con base en información cuantitativa y cualitativa de las empresas, para lo cual se requiere contar con información de la empresa, realizando un trabajo de campo y efectuando encuestas al personal del área de recursos humanos y a los trabajadores. El IIGEP es considerado también un indicador socioeconómico, ya que está estrechamente ligado al

estado de una sociedad y considera, además, un conjunto de parámetros empleados comúnmente en la investigación social para el diseño de proyectos sociales.

Este índice debe ser construido teniendo un claro criterio de utilidad, pues debe asegurar la disponibilidad inmediata, además de presentar contenido relevante a un bajo costo. Existen diversos tipos de indicadores: (a) indicador de gestión, que sirve para monitorear los procesos; (b) indicadores de resultados, que relacionan los bienes y servicios generados durante la producción; (c) indicadores de efecto, relacionados con el desarrollo de competencias; (d) indicadores de impacto, que muestran el cambio de las situaciones llevadas a cabo en un tiempo determinado, periodos de mediano o largo plazo. En el caso del IIGEP, este debe ser considerado como un indicador de impacto que mide los cambios en las empresas en el plazo de un año.

### **3.1 Definición de la Igualdad de Género en las empresas**

De acuerdo con la revisión bibliográfica y el análisis de diversas investigaciones desarrolladas en el capítulo II, se concluyó que la igualdad de género en las empresas (hombres y mujeres) merece los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades para poder desarrollarse, para tomar decisiones y ser valorados, sin ser favorecidos por su condición de hombre o de mujer. Además de ser un principio universal y un derecho, es un elemento importante para asegurar una mayor productividad en las empresas y el desarrollo sostenible de un país.

### **3.2 Definición de Pilares y Factores para la Igualdad de Género en las Empresas**

El índice de igualdad de género en las empresas del Perú (IIGEP) muestra un grado de complejidad alto, cuya medición depende de muchos elementos. Por tal motivo, es necesario efectuar el proceso de operacionalización, establecido por Lazarfeld (1955) y enunciado también por Del Carpio, Valdivia, Zegarra y Benzaquen (2009) en la Propuesta de Índice de Competitividad Regional de un País. Tal proceso se centra en el concepto de igualdad de

género y en el análisis conceptual para la definición de las dimensiones que, posteriormente, se convertirán en pilares. A su vez, mediante un análisis operativo, estos pilares se dividirán en factores para, finalmente, a través de ponderaciones, obtener el índice de igualdad de género de las empresas del Perú.

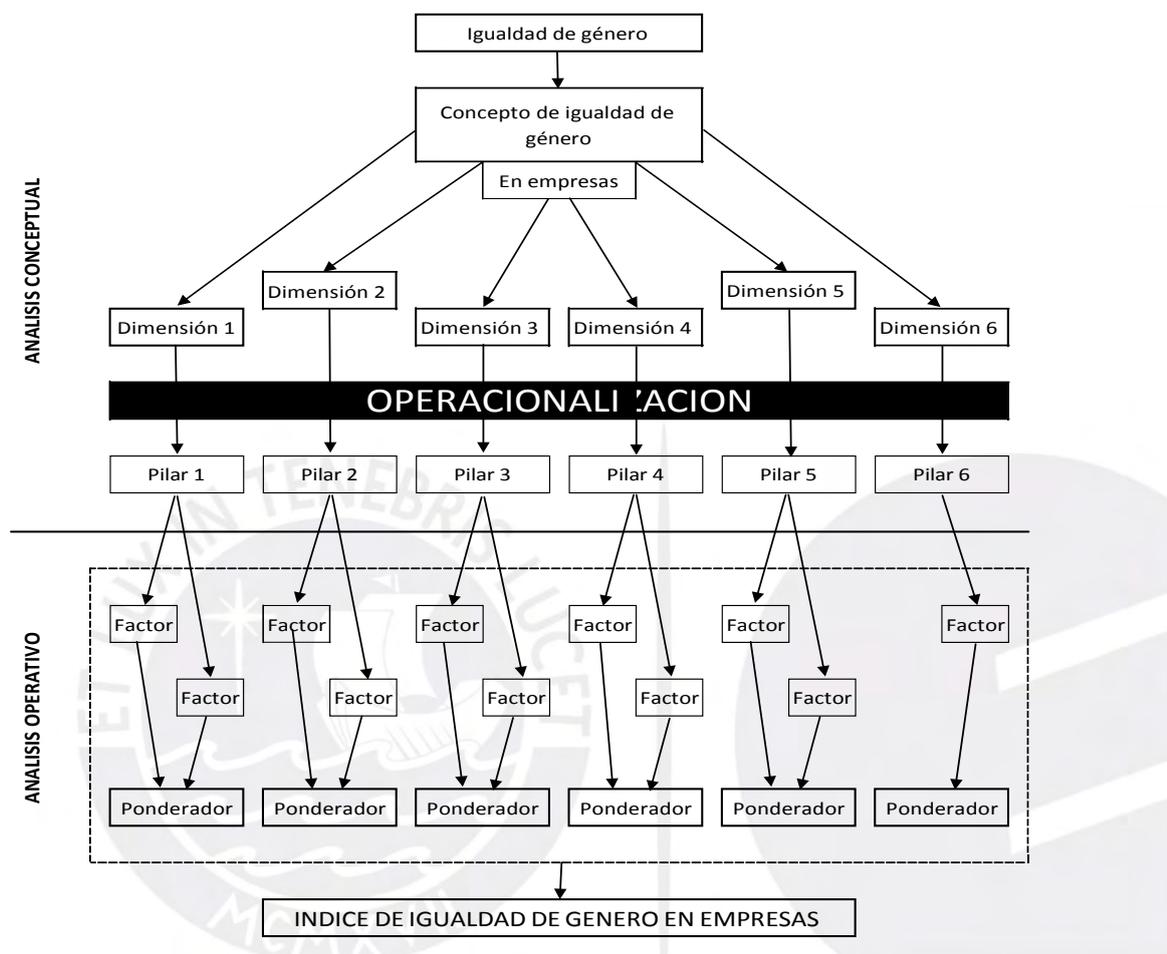


Figura 4. Proceso de operacionalización del índice de igualdad de género en empresas.

Nota: Adaptado de "Propuesta de índice de competitividad regional de un país: aplicación al Perú", por Del Carpio, Valdivia, Zegarra y Benzaquen, 2009.

Como lo mencionaron Del Carpio, Valdivia, Zegarra y Benzaquen (2009), el proceso de operacionalización está compuesto por las siguientes etapas: (1) representación literaria del concepto; (2) especificación del concepto, etapa en la que se identifican las dimensiones que son componentes o subdivisiones semánticas del concepto; (3) elección de indicadores para cada dimensión; y (4) ponderación de los indicadores para la elaboración de índices (ver Figura 4).

### 3.2.1 Bases Teóricas y Determinantes de la Igualdad de Género en la Empresa

Los ejes de la igualdad de género en las empresas, en adelante pilares, son resultado de la revisión y evaluación del marco referencial presentado en el capítulo II, en la sección sobre la igualdad de género en las empresas. El proceso de la elección de los pilares del índice de igualdad de género requiere de diferentes metodologías, tales como la elaboración de programas y talleres, recopilación de modelos ya existentes o entrevistas con expertos para el desarrollo de un modelo propio. Inicialmente, se identificó que no existe un marco de ejes para un índice de igualdad de género en las empresas que permita generar una propuesta, por lo que fue necesario realizar un análisis transversal de las siguientes propuestas a nivel regional, con aporte mundial, a saber: (a) políticas de igualdad y equidad de género (2009) del MTSS de Costa Rica, (b) manual de cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de gestión de equidad de género del PNUD (2010b), (c) convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (2008), (d) principios para el empoderamiento de la mujer: la igualdad es un buen negocio de UNIFEM y Pacto Mundial ONU, y (e) las buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas de la Fundación de Mujeres España (2008) (ver Tabla 3). Tras lo cual, se observó que el modelo de referencia más apropiado para la presente investigación es el PNUD (2010), dado que tiene como objetivo alinear principios rectores de la región y el mundo, con las bases de la igualdad de género, generando una base normativa para las empresas que les permita medir las brechas de género existentes y alcanzar, así, la igualdad de género.

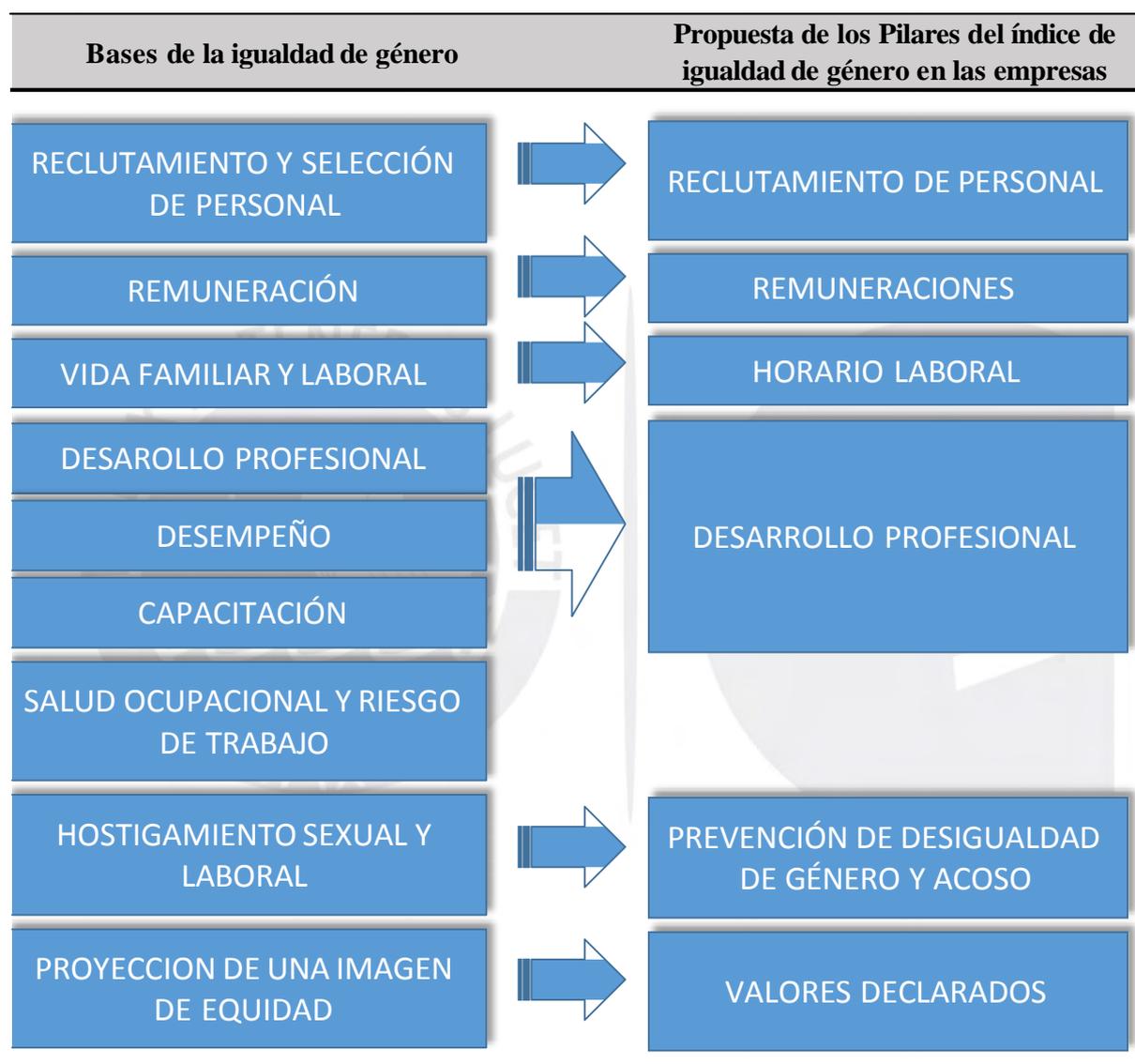
Entre los principios que tiene el PNUD que sirven de base para generar los pilares, se consideraron los siguientes: (a) principio de igualdad, relacionado con la equidad de género, cuyo fin es mejorar la situación de las mujeres frente a la de los hombres para reducir las brechas de género; (b) igualdad de estatus, reconocimiento y respeto, relacionado con evitar

la discriminación o eliminar alguna forma de acoso sexual; (c) igualdad sustantiva, principio enfocado en brindar la igualdad de oportunidades desde sus inicios, para lograr resultados igualitarios; (d) igualdad de oportunidades, brindando accesos a los derechos establecidos por ley, y equiparando las condiciones entre hombres y mujeres; (e) equidad, con el objetivo de encontrar el camino hacia lo justo, en aras de una igualdad sustantiva; (f) no discriminación, que evite el trato diferente entre hombres y mujeres; (g) igualdad en el acceso al tiempo libre, ofreciendo jornadas más equitativas para los trabajadores, con enfoque de género; (h) igualdad de pago por igual trabajo, eliminando toda forma de discriminación salarial, puesto que los hombres y las mujeres deben tener el mismo perfil de trabajo; y (i) equidad de pago, ya que, de acuerdo con los perfiles y puestos de trabajos, las responsabilidades y los salarios deben ser los mismos (PNUD, 2010b).

Conforme a estos principios y con base en el modelo del PNUD (2010b) como referencia, se siguió con el proceso para determinar los pilares, constituido por dos etapas: (1) la definición de las nueve bases, y (b) el análisis de la aplicabilidad, comparándola con experiencias regionales e internacionales, analizadas en el capítulo II.

En la primera etapa, mostrada en la Figura 5, se definieron los ejes o tópicos de manera generalizada a nivel regional en los cuales debe basarse una política de igualdad de género, tales como: (1) el reclutamiento y selección de personal, eliminando cualquier forma de acceso discriminatorio; (2) el desarrollo profesional, sin techos de cristal y barreras que impidan una promoción justa; (3) la capacitación, mediante cursos por separado o distribución desproporcional; (4) el desempeño, a través de retroalimentaciones, tanto con hombres como con mujeres, de manera transparente; (5) la remuneración, según lo cual los salarios deben ser proporcionales a los perfiles, sin importar si es hombre o mujer; (6) la vida familiar y laboral, ya que tanto el hombre como la mujer pueden asumir el rol mixto, generando una equidad en el trabajo y su vida personal; (7) la salud ocupacional y los riesgos del trabajo, que busca que

los hombres y mujeres tengan el mismo derecho y acceso a la salud; (8) el hostigamiento sexual y laboral, eliminando el dominio sobre las personas vulnerables, más aún sobre las mujeres; (9) la proyección de una imagen de equidad (no sexista) y diversa, pues se deben evitar las imágenes, las comunicaciones internas o externas que vayan orientadas a un solo sexo, y, por el contrario, proyectar el respeto a los derechos de hombres y mujeres (PNUD, 2010b).



*Figura 5.* Determinación de los pilares para el índice de igualdad de género en las empresas desde las bases de igualdad de género.

En la segunda etapa, se realizó un análisis de las bases generalizadas del PNUD, con índices de género efectuados a nivel mundial, analizados en el capítulo II. Para ello, se

analizaron los tres pilares del PNUD (GDI), los tres pilares PNUD (GII), los cuatro pilares del WEF (2015), los cinco pilares del OCDE (SIGI) y los ocho pilares EIGE (2015). Del análisis realizado, se obtuvo que todos los pilares base podían desarrollarse y clasificarse; excepto el pilar “salud ocupacional y riesgo de trabajo”, dado que en los índices referenciales mundiales se señala como salud reproductiva, no ocupacional, y tampoco se tiene en cuenta el riesgo de trabajo en ningún pilar. Cabe resaltar que, con fines de presentación y como propuesta de valor de esta investigación, se agruparán los pilares “desarrollo profesional, desempeño y capacitación” en uno solo. Los resultados se muestran a continuación en la Tabla 4.

Tabla 4

*Clasificación de los Pilares de los Índices de Igualdad de Género Mundial*

Pilares	PNUD (GDI)	PNUD (GII)	WEF (GGR 2015)	OCDE (SIGI)	EIGE (GEIR)
* Reclutamiento de personal					
* Valores declarados	1. Recursos Economicos	1. Mercado de Trabajo	1. Participación Económica y Oportunidades	1. Restricciones al acceso a bienes y recursos	1. Empleo
* Jornada Laboral					
* Desarrollo profesional	2. Educación		2. Logro Educativo	2. Preferencia por los varones	2. Conocimiento
* Reclutamiento de personal		2. Empoderamiento	3. Supervivencia y empoderamiento político	3. Código de familia discriminatorio	3. Poder
* Remuneración					4. Dinero
* Prevención de desigualdad de género y acoso sexual				4. Libertades civiles restringidas 5. Integridad física restringida	5. Violencia

Luego del análisis empírico obtenido, se determinó que los pilares son el componente de mayor jerarquía en el índice de empresas en igualdad de género; por lo tanto, los pilares definidos para esta propuesta de igualdad de género en las empresas del Perú son los siguientes: (1) reclutamiento de Personal, (2) remuneraciones, (3) jornada laboral, (4) DESARROLLO PROFESIONAL, (5) prevención de desigualdad de género y acoso sexual y (6) cultura organizativa. Estos pilares se recogen en la Figura 6.



*Figura 6.* Pilares del índice de igualdad de género en empresas.

A continuación, se detalla cada uno de los pilares y se precisa su medición para la propuesta metodológica del índice de igualdad de género de las empresas del Perú:

### **3.2.2 Pilar de Reclutamiento de personal**

El primer pilar del índice de igualdad de género es el reclutamiento de Personal, que tiene como base el reclutamiento y la selección de personal. Se obtuvo tras un análisis transversal comparativo, con índices de la región y del mundo. Este pilar se encarga de revisar, evaluar y medir la optimización del uso de los recursos y personas (hombres y mujeres), y representa la sexta parte del peso del índice de igualdad de género para las empresas. Está compuesto por tres factores, los cuales son: (1) situación actual, que se encarga de medir las relaciones que existen entre hombres y mujeres en los distintos niveles de la empresa como mando operativo, medio y gerencial, con un peso del 9.17 % respecto a la medición de la totalidad del índice; (2) contratación, que permitirá medir el ratio de los

perfiles de los puestos con enfoque de género, con un peso del 4.17 % respecto al índice; (3) reclutamiento, el cual permite obtener la relación del personal en general reclutado en el último año, con un peso del 3.33 % respecto al índice. Por tanto, este pilar tendrá un peso del 16.67 % del indicador general.

Además, como aporte de la investigación, se definió un nuevo factor denominado “situación actual”, que permite conocer la brecha actual que tienen las empresas con referencia a tres grupos de personal: personal operativo, mando medio y gerencial.

### **3.2.3 Pilar de Remuneraciones**

El segundo pilar del índice de igualdad de género se designó remuneraciones, el cual tiene como base la evaluación de un análisis transversal comparativo entre los índices de la región y el mundo, donde se determinó su presencia continua en todos los índices de igualdad de género. Este pilar se encarga de medir la generación de una estructura salarial de forma justa, equitativa y enfocada en la igualdad de género para estimular y lograr el desarrollo de hombres y mujeres. Representa el 16.67 % del índice de igualdad de género y está compuesta por un solo factor: la asignación salarial, que mide la existencia de políticas de remuneraciones y la relación salarial promedio entre los hombres y mujeres del personal operativo, mando medio y gerencial.

### **3.2.4 Pilar de Jornada Laboral (Horario Laboral)**

El tercer pilar es la jornada laboral. Su base es la vida familiar y laboral. Se obtuvo luego de un análisis transversal comparativo con índices de la región y el mundo, teniendo como guía el PNUD. Entre sus funciones, se encarga de medir el equilibrio entre la vida familiar y laboral para hombres y mujeres, considerando la existencia de una política de horario laboral con igualdad; es decir, se busca ser democráticos al momento de asignar un horario laboral. En la propuesta para medir la igualdad de género, representa el 16.66 %.

### **3.2.5 Pilar de Desarrollo Profesional**

El cuarto pilar es el desarrollo profesional, con base en el desarrollo profesional, desempeño y capacitación. En esta investigación, como propuesta de valor, se agrupó para su medición. Este pilar se sustenta en un análisis transversal comparativo con índices de la región y el mundo, teniendo como base el PNUD. Tiene como objetivo medir la igualdad de acceso al desarrollo competitivo de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, de acuerdo con dos factores: (1) evaluaciones y promociones; es decir, evaluar al personal según su rendimiento, de forma que hombres y mujeres tengan la misma oportunidad de ascenso, lo que representa el 6.66 % del peso de indicador general; (2) capacitación, donde el objetivo es que el personal de la empresa esté capacitado en igualdad de género, sensibilizando al personal y sentando políticas de ejecución periódica, lo que representa un peso de 10.02 % . En consecuencia, este pilar tendrá un peso del 16.68 % del indicador general.

### **3.2.6 Pilar de Prevención de Desigualdad de Género y Acoso**

El quinto pilar es la prevención de desigualdad de género y acoso, cuya base es el hostigamiento sexual y laboral. Se obtuvo de un análisis transversal comparativo con índices de la región y el mundo, teniendo como guía el PNUD. Su objetivo es medir la eliminación de toda forma de acoso en las empresas, a través de dos factores: (1) la prevención, en el cual se puede revisar y medir la existencia de políticas de prevención, así como la existencia de comisiones o referentes que trabajen en estas políticas y, finalmente, validar y medir la existencia de un presupuesto asignado para esta política, lo que representa el 8.33 % de la medición en el índice; (2) hallazgos, que evidencia el porcentaje de acoso sexual sucedido en el último año, así como la infraestructura adaptada para hombres y mujeres, lo que representa el 8.34 % del índice. En consecuencia, este pilar tendrá un peso del 16.67 % del indicador general.

### 3.2.7 Pilar de Valores declarados

El sexto pilar es el de valores declarados, cuya base es la proyección de una imagen de equidad, la cual se obtuvo mediante un análisis transversal comparativo con índices de la región y el mundo, teniendo como referencia el PNUD. Su objetivo es la medición de la competitividad, debido a que, al integrar a hombres y mujeres en igualdad de género, la productividad crecerá y la consecuencia será una mayor competitividad. El pilar está compuesto por tres factores: (1) sistema de gestión y certificación, mide la existencia de un diagnóstico organizacional o comité de igualdad, y si la empresa está trabajando en el desarrollo de un sistema de gestión y certificación de igualdad de género; este representa el 13.32 % del índice, (2) clima laboral, mide el trato equitativo de los hombres y mujeres; representa el 1.67 % del índice, (3) comunicación, mide la existencia de productos comunicativos elaborados por las empresas con enfoque de género; representa el 1.66 % del índice. En suma, este pilar tendrá un peso del 16.65 % del indicador general.

Cabe mencionar que el aporte de la presente investigación es enmarcar la imagen de la empresa como parte de la VALORES DECLARADOS, donde se contemplan varios puntos, tales como: (1) si la empresa ya posee un sistema de gestión de igualdad de género, (2) si la empresa se encuentra certificada o está cumpliendo los requisitos para lograr estos puntos, y (3) medir el clima laboral sobre la igualdad de género.

### 3.2.8 Factores

Los factores se han definido como un subnivel de los pilares y, al igual que los pilares, se han obtenido de un análisis transversal entre los factores y los índices de género existente en la región y en el mundo, encontrando su sustento teórico en ello (ver tabla 5). Los factores es una propuesta que desarrolla esta investigación, con el objetivo de segmentar los indicadores y brindarles una categoría dentro del pilar asociado, lo que permite relacionar los indicadores con los objetivos del pilar. Para el índice de igualdad de género en empresas, se

definieron 12 factores: (a) situación actual, (b) reclutamiento, (c) contratación, (d) asignación salarial, (e) horario Laboral, (f) evaluación y promoción, (g) capacitación, (h) prevención, (i) hallazgos, (j) sistema de Gestión y Certificación, (k) clima laboral y (l) comunicación. Más adelante, en la figura 7 se muestra la relación de los factores con los pilares.

Tabla 5

*Clasificación de los Factores de los Índices de Igualdad de Género*

Factores	PNUD (GDI)	PNUD (GII)	WEF (GGR 2015)	OCDE (SIGI)	EIGE (GEIR)
* Contratación					
* Reclutamiento					
* Clima Laboral	1. Recursos Económicos	1. Mercado de Trabajo	1. Participación Económica y Oportunidades	1. Restricciones al acceso a bienes y recursos	1. Empleo
* Comunicación					
* Horario Laboral					
* Capacitación					
* Evaluaciones y Promociones	2. Educación		2. Logro Educativo	2. Preferencia por los varones	2. Conocimiento
* Situación Actual		2. Empoderamiento	3. Supervivencia y empoderamiento Político	3. Código de familia discriminatorio	3. Poder
* Asignación Salarial					4. Dinero
* Hallazgo				4. Libertades civiles restringidas	
* Prevención				5. Integridad física restringida	5. Violencia
* Sistema de Gestión y Certificación					

### 3.3 Definición de Indicadores de Igualdad de Género en Empresas

Tras la revisión detallada de los indicadores del PNUD Uruguay, así como del PNUD Cuba, de la Unión Europea y del WEF, se establecieron 35 indicadores que permitirán medir cada uno de los pilares. En la figura 8, se muestra cada uno de los indicadores, según la pertenencia del pilar y factor. Cabe resaltar que los indicadores han sido clasificados en tres tipos: (a) indicador igual, es decir, que se ha tomado el indicador literal de alguno de los índices ya existentes, (b) indicador similar, que se ha tomado un indicador parecido a los ya existentes para esa definición e (c) indicador nuevo, que no se ha encontrado como parte de un índice,

pero, conforme a la perspectiva actual en que la igualdad de género está cobrando mucha importancia, se consideró la necesidad de incorporarlo.

	PESO PILAR	PILAR	FACTORES
ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO	1/6	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	
	1/6	REMUNERACIONES	
	1/6	HORARIO LABORAL	
	1/6	DESARROLLO PROFESIONAL	
	1/6	PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO	
	1/6	VALORES DECLARADOS	

Figura 7. Factores por pilar del índice de igualdad de género en empresas.

Asimismo, se siguieron tres criterios para definir los indicadores: (a) brecha, según la cual el indicador muestra la diferencia entre hombres y mujeres sobre la suma de hombres y mujeres para un criterio dado, por ejemplo, la brecha de situación actual nivel personal operativo se obtiene de la diferencia del número de hombres menos el número de mujeres sobre la suma del número de hombres y mujeres que están realizando ese tipo de labores. Si el indicador es negativo, significa que la desigualdad se debe a que existen más mujeres que hombres; (b) porcentaje, se refiere a que el indicador muestra la relación sobre un total, por ejemplo, el porcentaje del presupuesto destinado a las acciones de igualdad de género; (c) la existencia, es decir, el indicador muestra si en la empresa existe o no cierta documentación, por ejemplo, la existencia o no de una política de igualdad de género. En estos casos, se confronta la información de la empresa con la percepción de los trabajadores y, de existir una

política de igualdad de género, debido a su importancia, esta debe difundirse a toda la empresa.

		PNUD Cuba	PNUD Uruguay	Union Europea	WEF
INDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	S S S S	S S S S	S S S	S S
	REMUNERACIONES		I S S S	S	S S S
		N	S N S	N	N
	DESARROLLO PROFESIONAL	N I I I S N	S N I I	N N	N N
	PREVENCIÓN DE DESIGUALDADDE GÉNERO Y ACOSO	I S	I I I S	I	
	VALORES DECLARADOS	S N N N N S I I	N I N N N S I	N N N N S	N N N N

I	Indicador Igual
S	Indicador Similar
N	Indicador Nuevo

*Figura 8.* Comparación del índice de igualdad de género con el sello de equidad del PNUD Uruguay y Cuba, Europa y el WEF.

Si bien los indicadores que se presentan se basan en modelos de gestión de igualdad de género conocidos a nivel mundial, como el PNUD de Uruguay y Cuba, el Índice de Igualdad

de la Unión Europea y del WEF, la particularidad de estos que se consideraron en la investigación es que fueron validados por un grupo de expertos en la materia, para certificar que la información utilizada era la más representativa, con el fin de mostrar la realidad. Para este fin, se realizó la encuesta detallada en el apéndice A, que recoge la información de los juicios emitidos por los expertos que, además, contribuyeron en la determinación de los porcentajes de cada uno de los indicadores.

Por otro lado, de la Tabla 6 a la Tabla 11, se presentan con detalle la definición del indicador, la unidad de medida y los porcentajes de cada uno de los pilares, así como de los indicadores dentro del pilar y el peso del indicador en el cálculo total del índice.

### **3.4 Cálculo del Índice de Igualdad de Género en las empresas**

Luego de definir los pilares, factores e indicadores, se procedió a obtener la información de la fuente de datos y el cálculo del índice propiamente dicho.

#### **3.4.1 Fuente de Datos de los Indicadores**

La información de los indicadores se obtuvo mediante dos encuestas, con base en la metodología del Great Place to Work, aplicadas de la siguiente manera: (1) la primera se dirigió al gerente de recursos humanos o equivalente; esta encuesta constó de preguntas tanto cuantitativas como cualitativas, y cada pregunta debió ser sustentada por el representante de la empresa mediante algún documento de respaldo. La encuesta detallada se encuentra en el apéndice B.; (2) la segunda encuesta se aplicó al 100 % de los trabajadores de la empresa que postula para el índice; esta se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre el manejo de la empresa y sobre los temas de igualdad de género. El modelo de la encuesta se encuentra detallado en el apéndice C. En la Tabla 12 se muestra el origen de los indicadores según las encuestas; además, se señala que, en los indicadores cualitativos, el cálculo del indicador se realizará tomando como peso un tercio del indicador de las repuestas de recursos

Tabla 6

*Indicadores del Pilar Reclutamiento de Personal*

<b>Factor</b>	<b>Tipo Pregunta</b>	<b>Nombre Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Peso Indicador en pilar</b>	<b>Peso Indicador en el índice</b>
SITUACIÓN ACTUAL	Cuantitativo	Brecha Personal Operativo Actual	Brecha (hombre-mujer) del personal operativo actualmente trabajando.	15 %	2.50 %
	Cuantitativo	Brecha Personal Mando Medio Actual	Brecha (hombre-mujer) del personal mando medio (supervisión, jefaturas) actualmente trabajando.	15 %	2.50 %
	Cuantitativo	Brecha Personal Gerencial Actual	Brecha (hombre-mujer) del personal mando gerencial (gerencia, dirección) actualmente trabajando.	25 %	4.17 %
CONTRATACIÓN	Cuantitativo	Perfil de Puestos	Porcentaje de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género entre total de perfiles.	25 %	4.17 %
RECLUTAMIENTO	Cuantitativo	Brecha Personal Reclutado	Brecha (hombre-mujer) del personal en general reclutado en el último año.	20 %	3.33 %

Tabla 7

## Indicadores del Pilar Remuneraciones

<b>Factor</b>	<b>Tipo Pregunta</b>	<b>Nombre Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Peso Indicador en pilar</b>	<b>Peso Indicador en el índice</b>
ASIGNACIÓN SALARIAL	Cualitativo	Política Remuneración	Existencia de una política de remuneraciones con igualdad de género.	20 %	3.33 %
	Cuantitativo	Brecha Sueldo Operativo	Brecha (hombre-mujer) salarial promedio del personal operativo.	25 %	4.17 %
	Cuantitativo	Brecha Sueldo Mando Medio	Brecha (hombre-mujer) salarial promedio del personal mando medio (supervisión, jefaturas).	25 %	4.17 %
	Cuantitativo	Brecha Sueldo Gerencial	Brecha (hombre-mujer) salarial promedio del personal mando gerencial (gerencia, dirección).	30 %	5.00 %

Tabla 8

## Indicadores del Pilar Jornada Laboral

<b>Factor</b>	<b>Tipo Pregunta</b>	<b>Nombre Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Peso Indicador en pilar</b>	<b>Peso Indicador en el índice</b>
HORARIO LABORAL	Cualitativo	Política Horario Laboral	Existencia de una política de horario laboral con igualdad de género.	30 %	5.00 %
	Cualitativo	Horarios Flexibles	Existencia de horarios flexibles para lograr el balance vida familiar - vida laboral.	30 %	5.00 %
	Cuantitativo	Horario Laboral	Porcentaje Horario laboral por puesto de trabajo con perspectiva de género.	40 %	6.66 %

Tabla 9

## Indicadores del Pilar Desarrollo Profesional

Factor	Tipo Pregunta	Nombre Indicador	Unidad de medida	Peso Indicador en pilar	Peso Indicador en el índice
EVALUACIONES Y PROMOCIONES	Cuantitativo	Brecha Evaluación Desempeño/Competencias	Brecha (hombre-mujer) de evaluación del personal según desempeño y/o competencias.	20 %	3.33 %
	Cuantitativo	Brecha Promociones Último Año	Brecha (hombre-mujer) de promociones el último año.	20 %	3.33 %
CAPACITACIÓN	Cualitativo	Política Capacitación	Existencia de una política de capacitación con igualdad de género.	10 %	1.67 %
	Cuantitativo	Sensibilización	Porcentaje de trabajadores/as sensibilizados/as en igualdad género.	10 %	1.67 %
	Cuantitativo	Capacitación	Porcentaje de trabajadores/as capacitados en igualdad de género.	10 %	1.67 %
	Cuantitativo	Capacitación Último Año	Porcentaje de trabajadores/as capacitados en igualdad de género el último año.	10 %	1.67 %
	Cuantitativo	Brecha Capacitación	Brecha (hombre-mujer) de capacitados en cualquier tema el último año.	10 %	1.67 %
	Cuantitativo	RRHH Capacitados	Porcentaje de trabajadores/as de RRHH capacitados en igualdad de género.	10 %	1.67 %

Tabla 10

## Indicadores del Pilar Prevención de Desigualdad de Género y Acoso Sexual

Factor	Tipo Pregunta	Nombre Indicador	Unidad de medida	Peso Indicador en pilar	Peso Indicador en el índice
PREVENCIÓN	Cualitativo	Política de Acoso Sexual	Existencia de una política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual.	15 %	2.50 %
	Cualitativo	Comité de Igualdad de Género	Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de desigualdades de género y acoso sexual.	15 %	2.50 %
	Cuantitativo	Presupuesto Acciones Igualdad de Género	Porcentaje del presupuesto destinado a acciones de igualdad de género sobre 5 %	20 %	3.33 %
HALLAZGOS	Cuantitativo	Acoso Sexual y desigualdad de género	Porcentaje de acoso sexual y desigualdad de género presentados al mecanismo en el último año.	25 %	4.17 %
	Cuantitativo	Brecha de Infraestructura Fuerza Laboral	Brecha (hombre-mujer) de infraestructuras (m2) adaptadas a la fuerza laboral de hombres y mujeres.	25 %	4.17 %

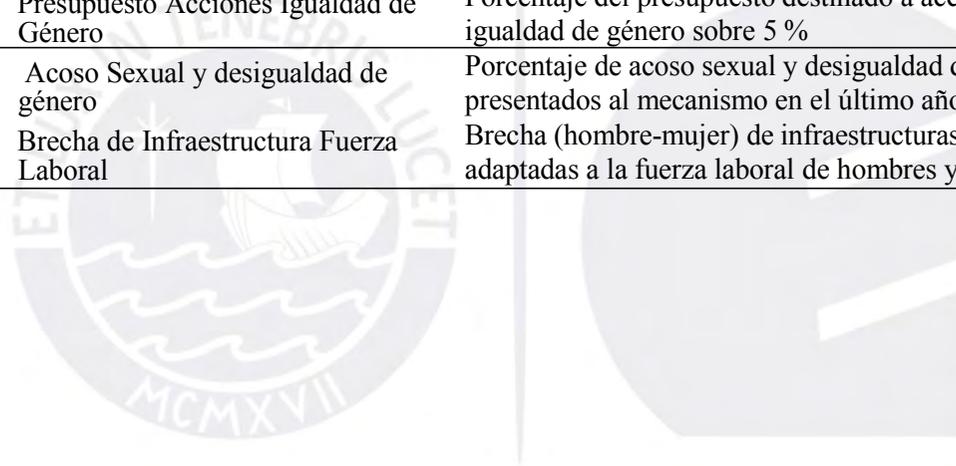


Tabla 11

## Indicadores del Pilar Prevención de Valores Declarados

Factor	Tipo Pregunta	Nombre Indicador	Unidad de medida	Peso Indicador en pilar	Peso Indicador en el índice
SISTEMA DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN	Cualitativo	Estrategia en Igualdad de Género	Existencia de una estrategia de Igualdad de género.	5 %	0.83 %
	Cualitativo	Política en Igualdad de Género	Existencia de una política de igualdad de género.	5 %	0.83 %
	Cualitativo	Diagnóstico Organizacional	Existencia de un diagnóstico organizacional basado en igualdad de género.	10 %	1.66 %
	Cualitativo	Sistema de Gestión	Existencia de un Sistema de Gestión de Igualdad de género.	15 %	2.50 %
	Cualitativo	Certificación	Existencia de una Certificación de Igualdad de género.	15 %	2.50 %
	Cualitativo	Re-Certificación	Existencia re-certificación en Igualdad de género.	15 %	2.50 %
	Cualitativo	Auditorías cierre Brechas	Existencia de Auditorías de seguimiento de cierre de brechas de igualdad de género.	15 %	2.50 %
CLIMA LABORAL	Cualitativo	Clima Laboral de Igualdad Género	Existencia de un clima laboral donde el trato de hombres y mujeres sea el mismo.	10 %	1.67 %
COMUNICACIÓN	Cualitativo	Documentación y mensajes con Igualdad Género	Existencia de documentación y mensajes internos generados por la entidad con lenguaje e imagen de igualdad de género.	5 %	0.83 %
	Cualitativo	Publicidad en Igualdad Género	Existencia de productos comunicativos elaborados por la entidad con enfoque de género.	5 %	0.83 %

Tabla 12

Fuente de Datos de los Indicadores

Pilar	Factor	Indicador	Gerencia	
			RRHH	Trabajadores
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	SITUACION ACTUAL	Brecha de Personal Operativo Actual	X	No Aplica
		Brecha de Personal Mando Medio Actual	X	No Aplica
		Brecha de Personal Gerencial Actual	X	No Aplica
	RECLUTAMIENTO	Brecha Personal Reclutado	X	No Aplica
	CONTRATACION	Perfil de Puestos	X	No Aplica
REMUNERACIONES	ASIGNACION	Política Remuneración	X/3	2Y/3
		Brecha Salarial Operativo	X	No Aplica
	SALARIAL	Brecha Salarial Mando Medio	X	No Aplica
		Brecha Salarial Gerencial	X	No Aplica
JORNADA LABORAL	HORARIO	Horario Laboral	X/3	2Y/3
	LABORAL	Política Horario Laboral	X/3	2Y/3
		Horarios Flexibles	X/3	2Y/3
DESARROLLO PROFESIONAL	EVALUACIONES Y PROMOCIONES	Brecha Evaluación Desempeño/Competencias	X	No Aplica
		Brecha Promociones Último Año	X	No Aplica
		RRHH Capacitados	X	No Aplica
	CAPACITACION	Sensibilización	X	No Aplica
		Política Capacitación	X/3	2Y/3
		Capacitación	X	No Aplica
		Capacitación Último Año	X	No Aplica
		Brecha Capacitación	X	No Aplica
PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO	HALLAZGOS	Brecha de Infraestructura Fuerza Laboral	X	No Aplica
		Acoso Sexual y desigualdad género	X/3	2Y/3
	PREVENCIÓN	Comisión de Igualdad de Género	X/3	2Y/3
		Política de Acoso Sexual	X/3	2Y/3
		Presupuesto Acciones Igualdad de Género	X	No Aplica
VALORES DECLARADOS	CLIMA LABORAL	Clima Laboral de Igualdad Género	X/3	2Y/3
	COMUNICACIÓN	Documentación y mensajes con Igualdad Género	X/3	2Y/3
		Publicidad en Igualdad Género	X/3	2Y/3
		Política en Igualdad de Género	X/3	2Y/3
		Estrategía en Igualdad de Género	X/3	2Y/3
		Diagnostico Organizacional	X/3	2Y/3
		Sistema de Gestión	X/3	2Y/3
		Certificación	X/3	2Y/3
Re-Certificación	X/3	2Y/3		
Auditorias cierre Brechas	X/3	2Y/3		

X: Valor de indicador según encuesta a gerencia

Y: Valor promedio del indicador según encuesta a trabajadores

humanos y las dos terceras partes del promedio de las respuestas de los trabajadores, resultando el indicador como si fuera un porcentaje.

### 3.4.2 Ajuste de los Indicadores

Para poder utilizar los indicadores en el cálculo del índice, se tiene que realizar su ajuste de tal manera que se utilice un rango de puntuación de 0 a 100, donde el mayor puntaje equivale una mejor gestión de Igualdad de género, según el siguiente procedimiento: (a) brechas, se debe obtener el diferencial del cien por ciento del valor absoluto del indicador; (b) porcentajes, en este caso se analiza cada indicador; si el indicador reafirma la igualdad de género se utiliza un factor de corrección, caso contrario se utiliza el diferencial del cien por ciento; (c) existencia, se utilizará el porcentaje resultante del indicador.

### 3.4.3 Cálculos para Datos Faltantes

Para obtener el cálculo del indicador, las encuestas se desarrollaron de forma virtual, de manera que ninguna pregunta quede sin responder. Debido a esto, no se desarrolló ningún cálculo para la estimación de datos faltantes.

### 3.4.4 Forma de Cálculo del Índice

Para lograr el índice de igualdad de género para la empresa, primero se debe obtener el índice de los pilares, cada uno de los cuales está estimado para alcanzar un puntaje del 0 al 100, donde el mayor puntaje equivale a un mayor índice. La fórmula que se desarrolló para obtener el valor del pilar, es igual a la sumatoria de los indicadores por su peso dentro de este, según lo mostrado en la ecuación 1, donde  $w$  es el peso del indicador dentro del pilar.

$$P_{cc} = \sum_{ii=1}^m w_{ii} * P_{ii} \quad \dots \dots \dots (1)$$

Finalmente, para obtener el valor del índice de igualdad de género en las empresas del Perú (IIGEP), también basado en una puntuación de 0 a 100, donde 100 representa a la empresa que tiene la mejor gestión de igualdad de género, se debe hallar la sumatoria de los

pilares multiplicado por el peso de cada pilar, según lo representado en la ecuación 2, donde  $w$  es el peso del pilar dentro del índice.

$$IIIIIIIPP = \sum_{pp=1}^n w_{pp} * P_{pp} \dots \dots \dots (2)$$

### 3.5 Validación de la propuesta

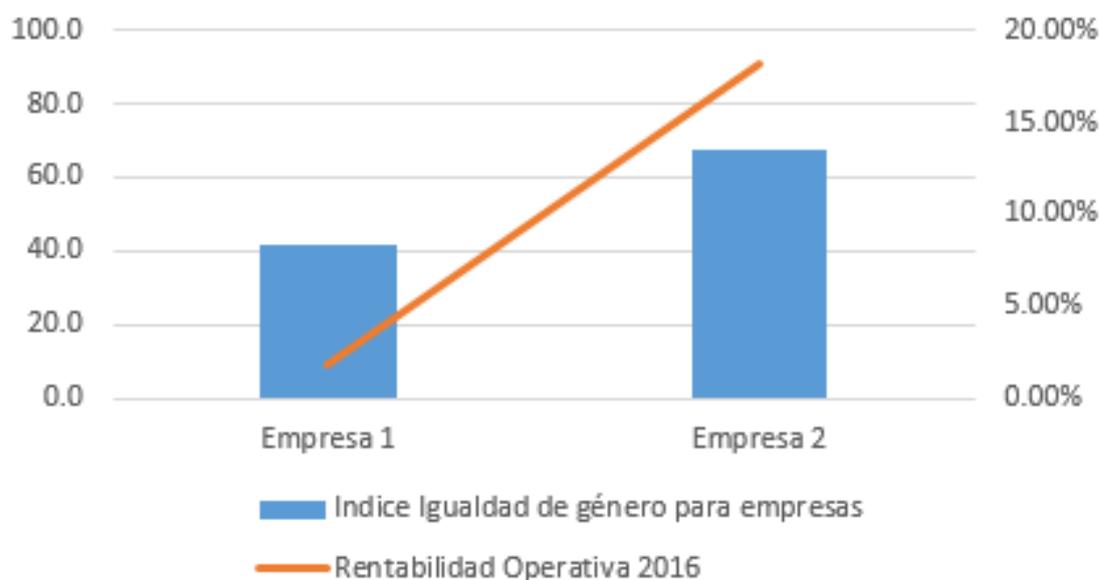
Para la validación del índice se ha realizado una correlación entre la igualdad de género y la rentabilidad, si bien es cierto que la correlación no es lo mismo que la casualidad. En muchos casos, es posible que los indicadores se refuercen mutuamente, el análisis de correlación que se ha realizado es una herramienta útil para identificar potenciales áreas de sinergia enfocados en la igualdad de género. El instituto McKinsey & Company (2015) destacó en su investigación que la igualdad de género en las empresas es una herramienta poderosa y podría agregar \$12 billones de dólares al crecimiento global. Es por esa razón que las compañías que adopten la igualdad de género y desarrollen modelos de negocio eficaces podrán tener un mayor crecimiento competitivo y rentable.

Para comprobar la correlación del índice se desarrolló el análisis de resultados de encuestas a dos empresas de diferentes sectores, obteniéndose los siguientes resultados, en la empresa uno: (a) Pilar de Reclutamiento de Personal con 51.7, (b) Pilar Remuneración con 69.5, (c) Pilar Horario Laboral con 40.0, (d) Pilar Desarrollo Profesional con 32.0, (e) Pilar Prevención de Desigualdad de Género y Acoso con 41.9 y (f) Pilar Valores Declarados con 14.7. Los resultados de los pilares en la empresa dos, fueron: (a) Pilar de Reclutamiento de Personal con 93.8, (b) Pilar Remuneración con 94.7, (c) Pilar Horario Laboral con 72.0, (d) Pilar Desarrollo Profesional con 59.6, (e) Pilar Prevención de Desigualdad de Género y Acoso con 62.0 y (f) Pilar Valores Declarados con 24.4. Con lo cual el valor del índice obtenido son los siguientes: empresa uno de 41.6 y empresa dos de 67.7, según lo representado en la figura 9.



*Figura 9.* Resultado de los pilares del índice de igualdad de género en las empresas, de la simulación realizada.

Posteriormente estos índices obtenidos fueron cruzados con la rentabilidad operativa de la empresa, obteniendo una correlación positiva, es decir un mayor índice de igualdad de género de las empresas se relaciona a un mayor margen de rentabilidad operativa, según lo mostrado en la figura 10.



*Figura 10.* Comparación del índice de igualdad de género con la rentabilidad de las empresas simuladas.

## CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

1. Se construyó un indicador de igualdad de género para empresas basado en los siguientes pilares: (a) reclutamiento de personal, (b) remuneraciones, (c) jornada laboral, (d) desarrollo profesional, (e) prevención de desigualdad de género y acoso sexual y; (f) valores declarados.
2. Para cada uno de los pilares, se identificaron factores que establecen la medición de la igualdad de género en las empresas del Perú. Estos se agrupan en un segundo escalón de desagregación.
3. Cada factor está conformado por un grupo de variables que suman en total 35 y que representan el tercer escalón de desagregación; estos muestran la información de la misma fuente de las empresas.
4. Se formuló una encuesta para la obtención de información, que deberá aplicarse a las empresas participantes, con el objetivo de cuantificar la data en las variables ya establecidas.
5. Para obtener la metodología de índice de igualdad de género, se realizó la revisión de diversos estudios, entre ellos se encontraron los siguientes: El Indicador de Progreso Social y la Metodología de la Operacionalización de Lazarsfeld, los cuales, luego de una revisión y análisis, se adaptaron para el desarrollo de la propuesta de la presente investigación.
6. Las bases de los pilares para este estudio fueron producto de una exhaustiva revisión, análisis y comparación de la información en Igualdad de Género entre el MTSS, PNUD, ONU, UNIFEM y Pacto Mundial ONU y Fundación Mujeres España, lográndose adaptar a los criterios y al desarrollo de la propuesta metodológica del PNUD.

7. Es necesario seguir investigando en el tema, porque la reducción de brechas generará desarrollo económico y social.
8. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial contribuye al incremento de la productividad y desarrollo de las personas.
9. La propuesta metodológica se basa en el establecimiento de un índice de género comparable que permita a los involucrados o a los responsables tomar acción de acuerdo con los resultados.
10. Se concluye que al ser mayor el índice de igualdad de género en las empresas, es mayor la rentabilidad de la misma.

#### **4.2. Recomendaciones**

Este trabajo de investigación busca fomentar la incursión de otros expertos en la materia para complementar y mejorar su alcance a nivel social, por lo que se recomienda:

1. Que un estudio posterior aplique la metodología desarrollada y establezca un índice de igualdad de género en las empresas del Perú, acompañado de información relacionada que permita fomentar el interés de otros participantes.
2. Difundir esta metodología y los resultados del índice a la comunidad educativa, a fin de concretar el objetivo de la investigación.
3. Complementar la aplicación de esta metodología en otros países, a través de acuerdos internacionales con otras instituciones educativas que permitan un nivel de comparación del Perú con otras naciones.
4. No hacer uso de esta metodología para fines lucrativos, teniendo en cuenta que el objetivo es aportar a la sociedad con esta investigación y concientizar a la comunidad, fomentando la participación de los gobiernos y ministerios.

5. Crear un “premio de igualdad de género para la mejor empresa” u otro incentivo para aquellas empresas que fomenten la igualdad de género, con el propósito de promover un impacto positivo en todo el país.
6. La medición de la brecha de género en la situación actual de la empresa, los indicadores de nivel operativo, el mando medio y gerencial, así como los sueldos promedios deben ser también analizados a nivel de áreas funcionales (AMOFHIT), debido a que, según el fenómeno de las paredes de cristal, las mujeres se concentran en áreas de apoyo en el nivel operativo y mando medio; en consecuencia, en el nivel gerencial, la brecha es aún muy alta.
7. Que la aplicación de la propuesta metodológica de índice de igualdad de género sea un elemento que permita tener visibilidad sobre las brechas de género existentes en las empresas del Perú, para que el Estado y las empresas privadas trabajen en una gestión de cambio.
8. Es importante complementar el trabajo de investigación desarrollado con planes de acciones futuras, que fomenten los cambios necesarios en las empresas del Perú, siempre acorde con las normativas nacionales, de forma que sea sostenible.
9. Que el MIMP pueda tomar como indicador el índice de igualdad de género en el Perú desarrollado por la presente investigación, con la finalidad de alcanzar los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

## REFERENCIAS

- Aequales (2015). *Primer Índice de Equidad de Género Corporativo*. Recuperado de <http://www.cesa.edu.co/El-Cesa/Pdfs/Principales-Hallazgos-Aequales.aspx>
- Banco Nacional de Desenvolvimiento Económico & Social [BNDES] (2011). *Pro Equidad de Género y Raza: Informe Anual*. Recuperado de [http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes\\_es/Hotsites/Informe\\_Anuar\\_2011/Capitulos/gestion\\_de\\_personas/equidad\\_de\\_genero\\_y\\_valorizacion\\_de\\_la\\_diversidad\\_humana/pro\\_equidad\\_de\\_genero\\_y\\_raza.html](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_es/Hotsites/Informe_Anuar_2011/Capitulos/gestion_de_personas/equidad_de_genero_y_valorizacion_de_la_diversidad_humana/pro_equidad_de_genero_y_raza.html)
- Barrera, O. P. (2012). *Género y derechos humanos: acceso de las mujeres al agua como insumo productivo. El caso de las mujeres campesinas del corregimiento de Mapachico (Nariño)* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10554/7798>
- Bericat, E. (2012). The European gender equality index: Conceptual and analytical issues. *Social Indicators Research*, 108(1), 1-28.
- Bertol, P. & Roldán, D. (2016). Liderazgo y negociación en la política desde una perspectiva de género. *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Santiago de Chile. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/A4DD5CBDC539084D052580BB006D6C4E/\\$FILE/bertol.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A4DD5CBDC539084D052580BB006D6C4E/$FILE/bertol.pdf)
- Borrego, A. E., & Vázquez, S. R. (2017). Índice de desigualdad de género en Cuba: un enfoque territorial. *Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social*. 1(1).
- Calvo, F. (2014) *Los liderazgos de las mujeres: una propuesta para incorporar la perspectiva de género*, (Tesis Maestría), Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Mexico.

Recuperado de

[http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/3306/Calvo\\_FP.pdf?sequence=1](http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/3306/Calvo_FP.pdf?sequence=1)

CENTRUM Católica (2017). *Índice del progreso social de la mujer y el hombre en las regiones del Perú*. Lima, Perú: Centrum Católica.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2013). *Estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013-2017*. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/40447-estrategia-transversalizacion-la-perspectiva-genero-la-comision-economica>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2017). *Planes de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41014>

Cruces, Y. (2014). *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán* (Tesis de grado), Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57958/1/22A\\_Cruces\\_llanos.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57958/1/22A_Cruces_llanos.pdf)

Cuadrado, I. & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202. Madrid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>

Dávila, M. (2004, octubre). *Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas*. Taller presentado en Jornadas de la Unidad y de Igualdad de género. Recuperado de <http://e-mujeres.net/wpcontent/uploads/2016/08/indicadoresgenero.pdf>

Decreto Legislativo N° 1098. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012, 20 de enero). *Normas Legales*. Recuperado de: <http://diariooficial.elperuano.pe/Normas>

Del Carpio Castro, L. A., Valdivia Orrego, C. A., Zegarra Cavero, L. A., & Benzaquen de las Casas, J. (2009). *Propuesta de índice de competitividad regional de un país: aplicación al Perú* (Tesis de maestría). CENTRUM Católica Graduate Business School, Lima.

Del Techo de Cristal al Empresarismo. (2013). International Council for Small Business. World Conference Proceedings, 1-23.

European Comisión [EU] (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Recuperado de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

European Institute for Gender Equality [EIGE]. (2015). Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. *European Institute for Gender Equality*. Recuperado de: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0415169enn.pdf>

Galarza, F. E. (2014). *Feminismo, RSC y Comunicación participativa: Metodología para la Igualdad de Género en la empresa* (Disertación doctoral), Universidad de Málaga, Málaga, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10630/8310>

García Ramírez, C. T. (2016). Contribuciones de la Teoría Social Feminista y los Estudios de Género a la Sociología Venezolana. *Espacio Abierto-Cuaderno Venezolano De Sociología*, 25(4), 47-60.

Gómez-Limón, J. A., & Rico, M. (2011). Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León. *Revista Internacional de Sociología*, 69(1), 253-286.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género [EIGE]. (2016). Índice sobre la igualdad de género de la UE. Recuperado de [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. Reporte regional Índice de instituciones sociales y género. Recuperado de [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Mini-Brochure\\_SIGI\\_AmericaLatinayelCaribe-web.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Mini-Brochure_SIGI_AmericaLatinayelCaribe-web.pdf)

Lamelas Castellanos, N., & Aguayo Lorenzo, E. (2010). Desigualdad de género en Latinoamérica desde la perspectiva de los indicadores de Desarrollo Humano. *Revista Galega de Economía*, 19(2).

Ley N°22128. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Aprobado por Decreto Ley (1978, 28 de marzo), Perú. Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, Congreso de la República, Perú. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/cat\\_uibd.nsf/RepNormativaInternacional?OpenForm&CARPETA=\(TRATADOS\\_DERECHOS\\_HUMANOS\\_DISCAPACIDAD\\_INCLUSION\\_SOCIAL\)&FIN](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/CenDocBib/cat_uibd.nsf/RepNormativaInternacional?OpenForm&CARPETA=(TRATADOS_DERECHOS_HUMANOS_DISCAPACIDAD_INCLUSION_SOCIAL)&FIN)

Ley N°22129. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 19 de diciembre de 1966. Aprobado por Decreto Ley (1978, 28 de

- marzo), Perú. Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, Congreso de la República, Perú. Recuperado de [https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/MNI\\_4.pdf](https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/MNI_4.pdf)
- Ley N°27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2003, 27 de febrero). Normas Legales. En el Diario Oficial *El Peruano*. Recuperado de <http://diariooficial.elperuano.pe/Normas>
- Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. (2007, 16 de marzo). Normas Legales. En el Diario Oficial *El Peruano*. Recuperado de <http://diariooficial.elperuano.pe/Normas>
- Ley N° 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (2007, 20 de diciembre). Normas Legales. En el Diario Oficial *El Peruano*. Recuperado de <http://diariooficial.elperuano.pe/Normas>
- Llorente, S. (2015). *La Igualdad de Género en el Mundo Laboral: la Actividad Normativa de la Organización Internacional del Trabajo* (Tesis doctoral), Universidad de Santiago de Compostela, Galicia, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10347/13454>
- Mayorga, B. C. (2015). Efecto de la crisis del Sistema Económico Capitalista y del Estado social del siglo XXI. La “Transversalidad de Género” y la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en España. Una propuesta Teórico Constitucional. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10630/10739>
- McKinsey & Company [MGI]. (2015). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can ADD \$ 12 Trillion to Global Growth*. Recuperado de <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

[http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17838/Organizaciones\\_con\\_certificado\\_vigente\\_2015.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17838/Organizaciones_con_certificado_vigente_2015.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, Perú.

Moser, A. (2007). *Gender and Indicators: Overview Report*. Bridge, Institute of Development Studies.

Naciones Unidas (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17 Objetivos para Transformar nuestro mundo. Recuperado de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Naciones Unidas. Consejo Económico y Social (2016, diciembre). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. Comisión de la condición jurídica y social de la mujer. 13-24 de marzo de 2017.

Oficina Internacional del Trabajo. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2003). Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_095897.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf)

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1995). Plataforma de acción de Beijing, 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres [ONU MUJERES]. (2000). *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Organización de las Naciones Unidas Mujeres [ONU MUJERES]. (2017). El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. Recuperado de <http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/3>

Organización Internacional del Trabajo (2015). Las Mujeres en las juntas directivas: Construir la reserva del talento femenino. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_438288.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438288.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2017). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Recuperado de [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima\\_conf/wibm\\_fullreport\\_2017\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2010a). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Recuperado de <http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-2010>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2010b). Igualdad de Género en las Empresas: Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Recuperado de [http://www.gemlac.org/attachments/article/315/manual\\_igualdad\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_empresas.pdf](http://www.gemlac.org/attachments/article/315/manual_igualdad_de_genero_en_las_empresas.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2012). Estrategia de igualdad de género PNUD Perú. Lima, Perú: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2014). Estrategia de igualdad de género del PNUD 2014-2017. El futuro que queremos: derechos y empoderamiento. New York, USA: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2015) Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2016). Informe Sobre Desarrollo Humano en África: acelerar los progresos en favor de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres en África.

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hdr/2016-africa-human-development-report/>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Chile [PNUD Chile] (2006). Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile. Recuperado de [http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens\\_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html](http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia [PNUD Colombia] (2013). Índice de igualdad de mujeres y hombres en los partidos políticos en Colombia 2012.

Recuperado de

[http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/womens\\_empowerment/indice-de-igualdad-de-mujeres-y-hombres-en-partidos-politicos.html](http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/womens_empowerment/indice-de-igualdad-de-mujeres-y-hombres-en-partidos-politicos.html)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia [PNUD Colombia] (2016). Índice de igualdad de mujeres y hombres en los partidos políticos en Colombia 2014 - 2015.

Recuperado de <http://www2.unwomen.org/>

/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/01/índice%20de  
%20igualdad%20de%20mujeres%20y%20hombres%20nacional.pdf?vs=5807

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (s.f.). Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer Panamá y los ODM. Recuperado de <http://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/mdgoverview/overview/mdg3.html>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (s.f.). Organización de Naciones Unidas Mujeres [ONU] & Laboratorio Tecnológico del Uruguay [LATU] (2013). Modelo de Calidad con Equidad de Género (Versión 2). Recuperado de [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/25549/1/modelo\\_13febrero\\_.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/25549/1/modelo_13febrero_.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2016). Índice de desarrollo de Género. Recuperado de <http://hdr.undp.org/es/faq-page/gender-development-index-gdi#t371n2485>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2016). Índice de Inequidad de Género. Recuperado de <http://hdr.undp.org/es/faq-page/gender-inequality-index-gii#t294n2488>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2014). Igualdad de Género para la gestión con calidad de la seguridad alimentaria Cuba. Recuperado de [http://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/womens\\_empowerment/folletoIGECSAcuba.html](http://www.cu.undp.org/content/cuba/es/home/library/womens_empowerment/folletoIGECSAcuba.html)

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23.<sup>a</sup> ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

Resolución Legislativa N°23432. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW. Aprobado (1982, 04 de junio), Perú.

Recuperado de

[http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal\\_onu/6\\_ResolucionLegislativa\\_23432\\_CEDAW.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal_onu/6_ResolucionLegislativa_23432_CEDAW.pdf)

Resolución Legislativa N° 26583. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém Do Pará. Aprobado (1986, 11 de marzo), Perú. Recuperado de <http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/legisinternacional/ConvenBelemDoPará.pdf>

Rivarés, L. (2009). *Estudio del proceso de reclutamiento “Tráete un amigo” en el sector de las empresas de trabajo temporal*, (Tesis doctoral), Universidad de Salamanca, Salamanca, España. Recuperado de <https://gedos.usal.es/jspui/handle/10366/76527>

Rubio Castro, A. (2013) *Las innovaciones en la medición de la desigualdad*. Madrid, España: Dykinson, D.L

Scott, Joan (1986), “Gender: a Useful Category of Historical Analysis”, *The American historical review*, 91(5), 1053-1075.

Social Progress Imperative (2017). Índice de Progreso Social 2017. Informe Metodológico. Recuperado de <http://www.socialprogressindex.com/assets/downloads/resources/es/Spanish-2017-Social-Progress-Index-Methodology-Report.pdf>

Torres, C. C. (2014). Tarea Pendiente: La Gestión de Recursos Humanos en las Pymes. *Debates IESA*, 19(4), 22-25.

Uris, J. (2014). *La violencia de género en el ámbito laboral* (Tesis doctoral), Universidad de Murcia, Murcia, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10803/134054>

World Economic Forum [WEF]. (2015). Global Gender Gap Report 2015. Recuperado de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>



## ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

AMOFITH	Administración y Gerencia, Marketing y Ventas, Operaciones, Logística y Infraestructura, Finanzas y Contabilidad, Recursos Humanos, Sistemas de Información y Comunicaciones y Tecnología e Investigación y Desarrollo.
ANAP	Asociación Nacional de Agricultores Pequeños
ASI	Alianza Social Independiente
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DLE	Diccionario de la Lengua Española (Real Academia Española)
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
EU	European Commission
FMC	Federación de Mujeres Cubanas
GDI	Gender Development Index (Siglas en inglés)
GEIR	Gender Equality Index Report
GED	Género en el Desarrollo
GII	Gender Inequality Index (Siglas en inglés)
GGR	Gender Gap Report (Siglas en inglés)
HDI	Human Development Index (Siglas en inglés)
IHDI	Inequality-adjusted Human Development Index (Siglas en inglés)
IIGEP	Indicador de Igualdad de Género para Empresas del Perú
MEG	Modelo de Equidad de Género
MGCI	Mesa de Género Colombia
MGI	Instituto Global McKinsey (Siglas en inglés)

MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MIRA	Movimiento Independiente de Renovación Absoluta
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PBI	Producto Bruto Interno
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYMES	Las Pequeñas y Medianas Empresas
SGIG	Sistemas de Gestión en Igualdad de Género
SIGI	Índice de las Instituciones Sociales e Igualdad de Género
UNIFEM	El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
WEF	Foro Económico Mundial (Siglas en inglés)

## APÉNDICE A

### Encuesta realizada a los Referentes

La siguiente encuesta se realizó a los referentes, los jefes del área de recursos humanos y al personal experto en igualdad de género. El resultado de la encuesta ayudó en la determinación de los porcentajes que se han asignado a los pilares y a los indicadores, a su permitió validar los factores definidos para cada uno de los pilares.

#### 1. DATOS DEL REFERENTE

##### 1.1. ¿Cuál es su sexo?

Masculino

Femenino

##### 1.2. ¿Cuál es su edad?

18 - 25

26 - 35

36 - 45

46 - 55

56 - 65

#### 2. SOBRE EL ÍNDICE, considerando la realidad de la Igualdad de género en el Perú.

##### 2.1. De los pilares mencionados, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

REMUNERACIONES

JORNADA LABORAL

DESARROLLO PROFESIONAL

PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO

VALORES DECLARADOS

2.2 ¿Qué otro pilar consideraría Ud. y por qué motivo?

2.3. De los factores mencionados de RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

\_\_\_ SITUACIÓN ACTUAL

\_\_\_ CONTRATACIÓN

\_\_\_ RECLUTAMIENTO

2.4 ¿Qué otro factor de RECLUTAMIENTO DE PERSONAL consideraría Ud. y por qué motivo?

2.5 De los Indicadores de RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, ordene por prioridad donde 1 es el más relevante.

\_\_\_ Relación (mujer/hombre) del personal operativo actualmente trabajando.

\_\_\_ Relación (mujer/hombre) del personal mando medio (supervisión, jefaturas) actualmente trabajando.

\_\_\_ Relación (mujer/hombre) del personal mando gerencial (gerencia, dirección) actualmente trabajando.

\_\_\_ Ratio de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género entre total de perfiles.

\_\_\_ Relación (mujer/hombre) del personal en general reclutado en el último año.

2.6 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de RECLUTAMIENTO DE PERSONAL y por qué motivo?

2.7 ¿Qué otro factor de REMUNERACIONES consideraría Ud. y por qué motivo?

2.8 De los Indicadores de REMUNERACIONES, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

Existencia de una política de remuneraciones con igualdad de género.

Relación salarial promedio (mujer/hombre) del personal operativo.

Relación salarial promedio (mujer/hombre) del personal mando medio (supervisión, jefaturas).

Relación salarial promedio (mujer/hombre) del personal mando gerencial (gerencia, dirección).

2.9 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de REMUNERACIONES y por qué motivo?

2.10 ¿Qué otro factor de JORNADA LABORAL consideraría Ud. y por qué motivo?

2.11 De los Indicadores de JORNADA LABORAL, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

Existencia de una política de horario laboral con igualdad de género.

Existencia de horarios flexibles para lograr el balance vida familiar - vida laboral.

Ratio de diferencia horario laboral por perfil con perspectiva de género.

2.12 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de JORNADA LABORAL y por qué motivo?

2.13. De los factores mencionados de DESARROLLO PROFESIONAL, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

EVALUACIONES Y PROMOCIONES

CAPACITACIÓN

2.14 ¿Qué otro factor de DESARROLLO PROFESIONAL consideraría Ud. y por qué motivo?

2.15 De los Indicadores de DESARROLLO PROFESIONAL, ordene por prioridad donde 1 es el más relevante.

Relación (mujer/hombre) de evaluación del personal según desempeño y/o competencias.

Relación (mujer/hombre) de promociones el último año.

Existencia de una política de capacitación con igualdad de género.

Proporción de trabajadores/as sensibilizados/as en igualdad de género.

Proporción de trabajadores/as capacitados en igualdad de género.

Proporción de trabajadores/as capacitados en igualdad de género el último año.

Relación (mujer/hombre) de trabajadores capacitados en cualquier tema el último año.

Proporción de trabajadores/as de RRHH capacitados en igualdad de género.

2.16 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de DESARROLLO PROFESIONAL y por qué motivo?

2.17. De los factores mencionados de PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

PREVENCIÓN

HALLAZGOS

2.18 ¿Qué otro factor de PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO consideraría Ud. y por qué motivo?

2.19 De los Indicadores de PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

Existencia de una política prevención, sanción y eliminación del acoso sexual.

Existencia de un mecanismo (comisión, referentes) encargado de la recepción y seguimiento de casos de desigualdades de género y acoso sexual.

Ratio de Presupuesto destinado a acciones de igualdad de género.

\_\_\_ Porcentaje de acoso sexual y desigualdad de género presentados al mecanismo en el último año.

\_\_\_ Ratio de infraestructuras (m2) adaptadas a la fuerza laboral de hombres y mujeres.

2.20 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de PREVENCIÓN DE DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO y por qué motivo?

2.21. De los factores mencionados de VALORES DECLARADOS, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

\_\_\_ SISTEMA DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN

\_\_\_ CLIMA LABORAL

\_\_\_ COMUNICACIÓN

2.22 ¿Qué otro factor de VALORES DECLARADOS consideraría Ud. y por qué motivo?

2.23 De los Indicadores de VALORES DECLARADOS, ordene por prioridad, donde 1 es el más relevante.

\_\_\_ Existencia de una estrategia de igualdad de género.

\_\_\_ Existencia de una política de igualdad de género.

\_\_\_ Existencia de un Sistema de Gestión de igualdad de género

\_\_\_ Existencia de un diagnóstico organizacional basado en la igualdad de género.

\_\_\_ Existencia una Certificación de igualdad de género.

\_\_\_ Existencia re-certificación en igualdad de género.

\_\_\_ Existencia de Auditorías de seguimiento de cierre de brechas de género.

\_\_\_ Existencia de Clima laboral, donde el trato de hombres y mujeres sea el mismo.

\_\_\_ Existencia de documentación y mensajes internos generados por la entidad con lenguaje e imagen de igualdad de género.

\_\_\_ Existencia de productos comunicativos elaborados por la entidad con enfoque de género.

2.24 ¿Qué otro indicador consideraría Ud. en el pilar de VALORES DECLARADOS y por qué motivo?

## APÉNDICE B

Encuesta realizada a los jefes de recursos humanos

La siguiente encuesta se realizó a los jefes de recursos humanos (o equivalente) en la empresa que postula al índice de igualdad de género. El resultado de la encuesta formará parte del puntaje otorgado a la empresa para la determinación de su puesto. Para evaluar la veracidad de las respuestas, se solicitó también a la empresa que envíe el sustento de cada una de ellas.

### 1. DATOS DEL REFERENTE

1.1. ¿Cuál es su sexo?

Masculino

Femenino

1.2. ¿Cuál es su edad?

18 - 25

26 - 35

36 - 45

46 - 55

56 - 65

### 2. DATOS DE LA EMPRESA

Por cada una de las preguntas, debe enviar el sustento necesario.

2.1 Indicar el número de hombres de personal operativo.

2.2 Indicar el número de mujeres de personal operativo.

- 2.3 Indicar el número de hombres de personal mando medio.
- 2.4 Indicar el número de mujeres de personal mando medio.
- 2.5 Indicar el número de hombres de personal gerencial.
- 2.6 Indicar el número de mujeres de personal gerencial.
- 2.7 ¿Cuántos documentos de perfiles de puestos de trabajo tiene la empresa?
- 2.8 ¿Cuántos documentos de perfiles de puestos de trabajo indican el sexo del trabajador?
- 2.9 Indicar el número de hombres de personal en general reclutado el último año.
- 2.10 Indicar el número de mujeres de personal en general reclutado el último año.
- 2.11 ¿Cuenta la empresa con una política de remuneraciones con igualdad de género?
- 2.12 Indicar el sueldo promedio del personal operativo.
- 2.13 Indicar el sueldo promedio del personal operativo.
- 2.14 Indicar el sueldo promedio del personal mando medio.
- 2.15 Indicar el sueldo promedio del personal mando medio.
- 2.16 Indicar el sueldo promedio del personal gerencial.
- 2.17 Indicar el sueldo promedio del personal gerencial.
- 2.18 ¿Cuenta la empresa con una política de horario laboral con igualdad de género?
- 2.19 ¿Cuenta la empresa con un horario flexible que permita un balance de vida familiar - vida laboral?
- 2.20 Indicar cuántos puestos de trabajo existen en la empresa.
- 2.21 Indicar en cuántos puestos de trabajo existe diferencia de horario laboral entre las mujeres y los hombres.
- 2.22 Indicar el número de hombres evaluados en desempeño y/o competencias el último año.
- 2.23 Indicar el número de mujeres evaluados en desempeño y/o competencias el último año.
- 2.24 Indicar el número de hombres promocionados el último año.
- 2.25 Indicar el número de mujeres promocionadas el último año.

- 2.26 ¿Cuenta la empresa con una política de capacitación con igualdad de género?
- 2.27 Indicar el número de trabajadores sensibilizados en igualdad de género.
- 2.28 Indicar el número de trabajadores capacitados en igualdad de género.
- 2.29 Indicar el número de trabajadores capacitados en igualdad de género el último año.
- 2.30 Indicar el número de hombres capacitados el último año.
- 2.31 Indicar el número de mujeres capacitadas el último año.
- 2.32 Indique el número de trabajadores del área de RRHH.
- 2.33 Indique el número de trabajadores del área de RRHH que han sido capacitados en igualdad de género.
- 2.34 ¿Cuenta la empresa con una política destinada a la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual?
- 2.35 ¿Cuenta la empresa con algún mecanismo encargado de la recepción y seguimiento de casos de desigualdades de género y acoso sexual?
- 2.36 Indique el Presupuesto destinado a acciones de igualdad de género en el último año.
- 2.37 Indique el Presupuesto Total en el último año.
- 2.38 Indique el número de casos de acoso sexual que ha tenido la empresa en el último año.
- 2.39 Indique los metros cuadrados de infraestructura dedicados a hombres (baños, duchas, vestidores).
- 2.40 Indique los metros cuadrados de infraestructura dedicados a mujeres (baños, duchas, vestidores).
- 2.41 ¿Cuenta la empresa con una estrategia de igualdad de género?
- 2.42 ¿Cuenta la empresa con una política de igualdad de género?
- 2.43 ¿Cuenta la empresa con un diagnóstico organizacional basado en igualdad de género?
- 2.44 ¿Cuenta la empresa con un sistema de gestión de igualdad de género?
- 2.45 ¿Cuenta la empresa con una certificación en igualdad de género?

- 2.46 ¿Cuenta la empresa con una re-certificación en igualdad de género?
- 2.47 ¿Cuenta la empresa con auditorías de seguimiento de cierre de brechas de igualdad de género?
- 2.48 ¿Cuenta la empresa con un clima laboral donde el trato de hombres y mujeres sea el mismo?
- 2.49 ¿En el último año, la empresa ha recibido alguna observación por los trabajadores por algún lenguaje o imagen sexista que hayan mostrado?
- 2.50 ¿En el último año, la empresa ha tenido alguna observación por parte de un trabajador, cliente, proveedor, sobre alguna comunicación que haya contenido un enfoque de género?



## APÉNDICE C

### Encuesta realizada a los trabajadores

La siguiente encuesta se realizó a los trabajadores de la empresa que postula al índice de igualdad de género. El resultado de la encuesta formó parte del puntaje otorgado a la empresa para la determinación de su puesto.

#### 1. DATOS DEL REFERENTE

1.1. ¿Cuál es su sexo?

Masculino

Femenino

1.2. ¿Cuál es su edad?

18 - 25

26 - 35

36 - 45

46 - 55

56 - 65

#### 2. DATOS DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

2.1 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una política de remuneraciones de Igualdad de género?

2.2 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una política de horario laboral con Igualdad de género?

2.3 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con horarios flexibles que permitan un balance de vida familiar-vida laboral?

2.4 ¿Las mujeres y los hombres tienen la misma jornada laboral?

2.5 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una política de capacitación en Igualdad de género?

- 2.6 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una política de prevención, sanción y eliminación del acoso sexual?
- 2.7 ¿Conoce de alguna persona responsable o área que se encarga de apoyar en casos de acoso sexual o desigualdad de género?
- 2.8 ¿Conoce Ud. de algún caso de acoso sexual en su organización en el último año?
- 2.9 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una estrategia de igualdad de género?
- 2.10 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una política de igualdad de género?
- 2.11 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta un diagnóstico organizacional basado en igualdad de género?
- 2.12 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con un sistema de gestión de igualdad de género?
- 2.13 ¿Conoce Ud. si la empresa está certificada en igualdad de género?
- 2.14 ¿Conoce Ud. si la empresa cuenta con una re-certificación en igualdad de género?
- 2.15 ¿Conoce Ud. si la empresa desarrolla auditorías de seguimiento de cierre de brechas de igualdad de género?
- 2.16 ¿Considera Ud. si existe en su empresa un clima laboral donde el trato hacia hombres y mujeres sea el mismo?
- 2.17 ¿Ha observado alguna comunicación donde se muestren imágenes sexistas de hombres y mujeres?
- 2.18 ¿Ha sabido de algún acontecimiento en que un trabajador, cliente o proveedor haya manifestado su malestar por una comunicación que haya contenido diferencias de género en el último año?