RESULTADOS COMPARATIVOS PERÚ – COLOMBIA

|  |
| --- |
| PARTICIPANTES |

En el ranking PAR 2018 la participación de organizaciones del sector privado fue muy pareja en los dos países. Participaron un total de 131 organizaciones en Colombia y 137 organizaciones en Perú.

La participación de organizaciones en Colombia se compone principalmente por organizaciones de origen nacional con menos de 200 colaboradores, mientras que la participación de organizaciones en Perú es más equilibrada en cuanto a que la participación de organizaciones transnacionales representa cerca de la mitad de la muestra e igualmente no hay algún tamaño de organización que predomine sobre los demás.

Aquí va grafica No. 1:  
Título: POR ORIGEN - NÚMERO DE COLABORADORES   
Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Aquí va grafica No. 2:  
Animación – Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

|  |
| --- |
| RESULTADOS GENERALES POR CAPÍTULO |

Los dos países tuvieron un mejor desempeño en los cuatro capítulos respecto al año anterior, especialmente debido al aumento en la participación de organizaciones de origen transnacional. Perú continúa teniendo un mejor resultado global sobre Colombia, con especial ventaja en los capítulos de Gestión de objetivos y Cultura organizacional. Sin embargo, la equidad de género se evidencia en los capítulos de Estructura (techo de cristal) y Gestión del talento (brecha salarial, ascensos y contrataciones), pues es allí donde se observa si los esfuerzos realizados tienen un efecto práctico al reducir la brecha de género en la jerarquía organizacional y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Colombia le lleva ventaja a Perú en términos de estructura organizacional, con niveles más equilibrados.

Aquí va grafica No. 3:  
Título: PORCENTAJE ALCANZADO EN LOS CAPÍTULOS SEGÚN ORIGEN  
Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Aquí va grafica No. 4:  
Título: DESEMPEÑO EN EL CAPÍTULO GESTIÓN DE OBJETIVOS  
Animación: Ref. ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA

En términos generales es mayor el porcentaje de organizaciones peruanas que tiende a incluir las gestiones asociadas a género dentro de su marco estratégico. Esto lo hacen al formalizar objetivos, indicadores y una política que definen los lineamientos a seguir para avanzar en equidad y tener beneficios tangibles por la retención del personal femenino de alto potencial.

Ambos países tienen deficiencias a la hora de definir indicadores para medir el cumplimiento de objetivos. El proceso de medición es fundamental para lograr avances en equidad, pues si se desconocen los factores de la organización que están limitando el crecimiento de las mujeres en la organización o promoviendo sesgos de género, no puede haber una reacción coherente. Inclusive, la desinformación puede llevar a afianzar aún más las dinámicas inequitativas de la cultura organizacional, procesos de ascenso y contratación, y definición de salarios.

Las organizaciones peruanas también llevan la delantera en la realización de acciones internas para promover equidad de género, en especial en la realización de campañas direccionadas a erradicar estereotipos o prejuicios asociados a género (44.5% de las organizaciones realiza campañas con dicho fin). Sin embargo, aún hay poca presencia de acciones como cuotas o metas de género y construcción de comités de equidad de género y/o diversidad: menos del 30% de las organizaciones tiene este tipo de acciones.

|  |
| --- |
| TECHO DE CRISTA |

Aquí va grafica No. 5:  
Título: TECHO DE CRISTAL  
Animación:  
Ref. Silueta hombre y mujer - ÁMBITO ECONÓMICO/NEGOCIOS/LOGO DE MI CASA YA  
Ref. Cada pareja de barra - QUIENES SOMOS/ GOBIERNO CORPORATIVO/ COMITÉS DE APOYO

El fenómeno del techo de cristal se presenta de forma más aguda en Perú que en Colombia. En Colombia las juntas directivas se componen en un 30,4% por mujeres, mientras que en Perú ellas solo representan el 19,6%.

Al subir en la jerarquía organizacional de Perú se puede observar cómo el porcentaje de mujeres disminuye progresivamente, pasando de 47.9% en quinto nivel a 24,1% en primer nivel. Por el contrario, en Colombia las posiciones entre quinto y segundo nivel tienden a ser equitativas.

En promedio en Colombia las posiciones de liderazgo (junta directiva, primer nivel y segundo nivel) las ocupan un 31,6% las mujeres y un 68,4% los hombres. En contraste, en Perú las posiciones de liderazgo las ocupan un 26% las mujeres y un 74% los hombres.

|  |
| --- |
| BRECHA SALARIAL |

Aquí va grafica No. 6:  
Título: BRECHA SALARIAL EN SEGUNDO NIVEL  
Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Aquí va grafica No. 7:  
Título: BRECHA SALARIAL EN SEGUNDO NIVEL  
Animación: Ref. HECHOS RELEVANTES/PRINCIPALES CIFRAS CONSOLIDADAS 2016

Las organizaciones privadas de Colombia presentan una brecha salarial de 4,3% más amplia respecto a Perú, tanto a favor de hombres como a favor de mujeres. Sin embargo, los números no avanzan; el valor de la brecha para ambos países es significativo, indicando que aún faltan grandes esfuerzos para alcanzar la meta de equidad salarial.

En cuanto a los procesos de ascenso y contratación, los dos países aún reflejan prácticas inequitativas en segundo nivel y tercer nivel. Especialmente en segundo nivel el porcentaje de contratación de hombres es significativamente mayor al de mujeres. Colombia es el país que más debe revisar sus políticas de selección y contratación para cargos directivos de forma que los procesos se lleven a cabo de forma imparcial y en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Aquí va grafica No. 8:  
Título: ASCENSOS A SEGUNDO NIVEL  
Animación: Ref. Animación de monedas

Aquí va grafica No. 9:  
Título: CONTRATACIONES EN SEGUNDO NIVEL  
Animación: Ref. Animación de monedas