

MUJERES EN ALTOS MANDOS

# No tan buenas noticias

Aunque muchas mujeres en el país ocupan cargos importantes, el avance es muy lento. Expertos resaltan que se requieren más esfuerzos desde el ámbito empresarial y en los hogares.

PAOLA VILLARS.

Se habla constantemente del “suelo pegajoso” y del “techo de cristal” al discutir las desigualdades de género en el ámbito laboral; y no es para menos. Hay factores que mantienen a las mujeres “pegadas” en labores que no les permiten desarrollar su línea de carrera y estereotipos que las hacen menos elegibles para ocupar altos mandos. Sin embargo, el 85% de los ejecutivos no percibe preferencias por la contratación de ejecutivos varones en su centro laboral, según una encuesta elaborada por Global Research Marketing (GRM) y Phutura Ejecutivo.

La realidad es que esto está cambiando: conforme pasan los años, son más las mujeres líderes de empresas en el ámbito mundial y también en el país. Pero el problema es que los avances no son suficientes ni se están dando a un ritmo que permita llegar a la igualdad en las organizaciones en el mediano plazo.

El año pasado, por ejemplo, la consultora Aequales Perú —que realiza un ranking para medir la equidad de género en las empresas— comprobó que en 141 organizaciones solo el 24% de los cargos de primer nivel de mando están ocupados por mujeres.

“Las mujeres entran al mercado laboral, pero suelen estancarse. Nuestro reto es ver cómo ayudamos a que avancen en su línea de carrera”, dijo a **El Comercio** Andrea de la Piedra, cofundadora y gerenta general de la organización.

—**Tareas pendientes**— Hugo Ñopo, investigador principal de Grade, se sumó a la advertencia de que en el sector privado se hace evidente la existencia de una disparidad muy grande entre hombres y mujeres en los cargos más altos. Según información recopilada por el académico, solo 14 de 249

La voz de ejecutivas peruanas



**“Hoy por hoy, todavía es noticia que una mujer sea gerenta general, pero en realidad no debería importar el género, solo el talento”.**

Evangelina Suárez  
Gerenta general de Coca-Cola



**“Existe una brecha cultural en torno a que el mundo de maquinaria, de los ‘fierros’, es imperativamente masculino. Esta es una percepción errónea”.**

Mariela García de Fabbri  
Gerenta general de Ferreycorp



**“Los números son una realidad. Existen las brechas; existe un desbalance, y eso es algo que no podemos ocultar”.**

Marisol Suárez  
CEO de la UPC



**“El aporte de la mujer es valioso y cada vez más apreciado debido a que manifiesta un altísimo nivel de compromiso”.**

Rosario Bazán  
CEO de la Danper



**“Hombres y mujeres están en la misma capacidad de asumir cualquier responsabilidad en el trabajo si se considera su talento y capacidad”.**

Francesca Raffo  
Gerenta central de Transformación del BCP (Desde el 1 de abril)

compañías que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) tienen a una mujer como su gerenta general.

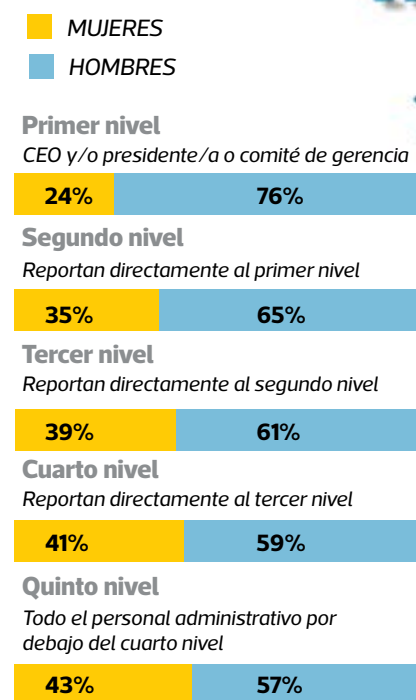
“Que la participación femenina sea tan pequeña sí es una señal de preocupación”, resaltó Ñopo.

De acuerdo con De la Piedra, el avance tan lento que están teniendo en la primera línea del sector empresarial se debe, en principio, a la existencia de barreras culturales muy fuertes. “Juzgamos a las mujeres con aspectos que salen del ambiente de trabajo. Se les juzga por

ser madres a pesar de la capacidad que puedan tener tanto para criar a sus hijos como para asumir la gerencia”, comentó.

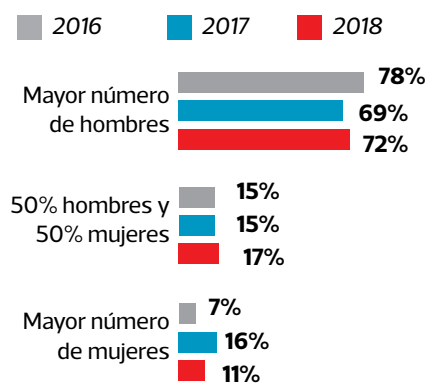
Por su parte, Adriana Giudice, presidenta de la Organización Internacional de Mujeres en Negocios del Perú (Owit Perú) y gerenta general de Austral Group, coincidió en la presencia de un sesgo machista en la crianza; aunque detalló que es común en las mujeres adueñarse de las labores del hogar, más allá de las responsabilidades de los hombres.

Presencia de mujeres ejecutivas en el Perú



Fuente: Aequales – Ranking PAR. Muestra: 141 organizaciones en el país.

En la empresa donde labora, en los puestos de alto mando, ¿existe un mayor número de hombres o de mujeres?



Fuente: Global Research Marketing / Phutura Ejecutivo.

Solo 14 puestos de gerencia general de 249 empresas que cotizan en la BVL son ocupados por mujeres (5,6% del total).

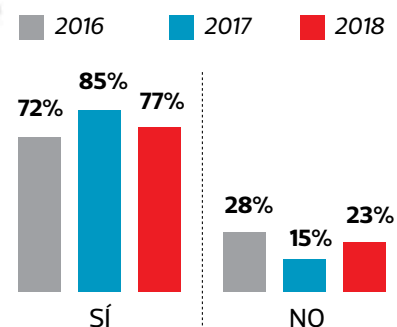


De 1.518 cargos directivos en directorios de 256 empresas que cotizan en la BVL, solo 126 son mujeres.

Fuente: Hugo Ñopo / Grade

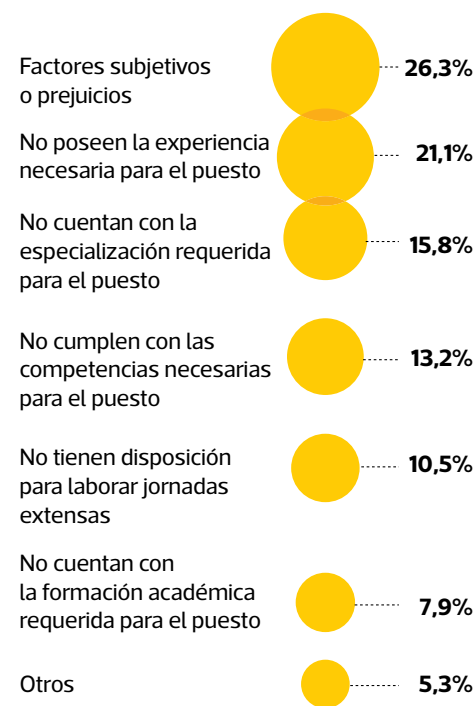


¿Existe alguna mujer en su centro laboral con un alto cargo directivo?



Fuente: Global Research Marketing / Phutura Ejecutivo.

¿Cuáles considera que son las causas del acceso inequitativo de las servidoras civiles a los puestos de dirección?



Fuente: Servir

SECTOR PÚBLICO

Ejecutivas en el Estado

Un informe de Servir mostró que, en el sector público, resalta la baja participación de mujeres en cargos directivos.

Según el estudio, solo 3 de cada 10 funcionarios y directivos en el Estado son mujeres. Asimismo, las funcionarias y directivas en el sector público ganaban 15,2% menos que los hombres en dichos puestos.

No obstante, Ñopo enfatizó que para acercarse a la equidad se debe trabajar en frentes adicionales al empresarial.

“Si bien es necesario que existan iniciativas para que las empresas asuman políticas de cambio, también es importante el trabajo en el hogar. Típicamente, de 30 horas de trabajo en los hogares, 24 las asumen mujeres y 6 los hombres; eso genera que salgan en desigualdad de condiciones al mercado laboral”, puntualizó.

No obstante, para De la Piedra, las barreras internas estructurales están directamente vinculadas a las externas. “Nos educan para tener esa inseguridad”, indica.

—Los retos—

La fundadora de Aequales Perú apuntó que las empresas deben implementar acciones inmediatas y concretas: plantear que la equidad de género sea una estrategia de negocio que involucre a trabajadores, clientes, proveedores y otros ‘stakeholders’.