



-12- ESPECIAL

DÍA INTERNACIONAL  
DE LA MUJER

Jueves 8 de marzo del 2018

## 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.

PAOLAVILLARS

Se habla constantemente del "sueño 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 Phutara Ejecutivo.

La realidad es que esto está cambiando: los roles 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 Nopo, 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  
Gerente 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  
Gerente general de Ferreyr



"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  
Gerente central de Transformación del BCP  
(Desde el 1 de abril)

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

"Que la participación femenina sea tan pequeña es una señal de preocupación", resaltó Nopo.

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 Giundice, presidenta de la Organización Internacional de Mujeres en Negocios del Perú (Owiv 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.

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".

No obstante, Nopo 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. Tipicamente, 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.

Presencia de mujeres  
ejecutivas en el Perú

MUJERES  
HOMBRES

Primer nivel  
CEO y/o presidente/a o comité de gerencia

24% 76%

Segundo nivel  
Reportan directamente al primer nivel

35% 65%

Tercer nivel  
Reportan directamente al segundo nivel

39% 61%

Cuarto nivel  
Reportan directamente al tercer nivel

41% 59%

Quinto nivel  
Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel

43% 57%

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?

2016 2017 2018

Mayor número de hombres 78% 69% 72%

50% hombres y 50% mujeres 15% 15% 17%

Mayor número de mujeres 7% 16% 11%

Fuente: Global Research Marketing / Phutara Ejecutivo.

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

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

2016 2017 2018

72% 85% 77%

28% 15% 23%

SÍ NO

Fuente: Global Research Marketing / Phutara Ejecutivo.

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

Factores subjetivos o prejuicios 26,3%

No poseen la experiencia necesaria para el puesto 21,1%

No cuentan con la especialización requerida para el puesto 15,8%

No cumplen con las competencias necesarias para el puesto 13,2%

No tienen disposición para laborar jornadas extensas 10,5%

No cuentan con la formación académica requerida para el puesto 7,9%

Otros 5,3%

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.