

# Cuatro brechas que limitan el liderazgo de las mujeres en el Perú

Los desafíos para las mujeres en el mundo son diversos. Igualdad de oportunidades, tolerancia, violencia cero, liderazgo, desterrar sesgos y paradigmas, entre muchos más. Desde el campo laboral, la mujer también es testigo de limitaciones y desigualdades que son impuestas generalmente por culturas organizacionales piramidales, lideradas en su mayoría por hombres.

Sin embargo, el futuro del trabajo apoyado por la transformación tecnológica, las tendencias del learnability y el ímpetu por el conocimiento viene marcando grandes cambios en el relacionamiento de colaboradores y empleadores, así como desarrollando nuevas estrategias de equidad, inclusión y diversidad, favoreciendo una mayor participación femenina en las empresas, indicó **ManpowerGroup** para LATAM.

Según datos del **Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)**, la participación laboral de las mujeres en el Perú ha venido creciendo en los últimos años. Hasta el primer trimestre de 2021 fue del 49,8%, mientras que la de los hombres fue del 78,6% (no se incluye a todas las personas en edad de trabajar en el país).

Y para el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**, solo el 12% de los CEO (Chief Executive Officer) en las empresas peruanas son mujeres. Este panorama es similar a la región, ya

**que de acuerdo a investigaciones de ManpowerGroup, solo el 21% de los altos cargos directivos en América Latina y el Caribe son ocupados por mujeres.**

“Los sesgos y estereotipos que califican a la mujer solo para hacer las labores del hogar o de cuidar a los hijos y adultos mayores deben de quedar atrás. Hoy, las organizaciones necesitan replantearse cuándo, dónde y cómo quieren las mujeres realizar su trabajo, ofrecer equidad salarial y capacitación, así como pensar en su salud mental y vida personal; esto no solo atraerá a las mujeres, sino que también ayudará a aliviar la crisis mundial de talento considerando que en Perú el 70% de los empleadores tiene dificultad para encontrarlo», destacó Mónica Flores, presidente de ManpowerGroup para LATAM.

**«Es responsabilidad de las organizaciones, construir su marca empleadora y asegurar que cuentan con el talento adecuado por lo que deben compaginar con las necesidades del género femenino para fomentar una cultura más inclusiva y equitativa”, expresó.**

La especialista comparte los obstáculos que limitan el desarrollo y crecimiento profesional de las mujeres, y qué caminos deben tomar las empresas para cambiar esas realidades:

## **1. Brecha de género**

A pesar de los avances en la igualdad de género en las últimas décadas, aún existe una brecha significativa en términos de acceso a la educación, oportunidades laborales y salarios. Los

líderes de RRHH deberán realizar procesos de selección más conscientes y ofrecer oportunidades para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo y tengan las mismas oportunidades que los hombres.

## **2. Obstáculos culturales y sociales**

En algunas sociedades todavía existe una percepción negativa de las mujeres en roles de liderazgo y, por lo tanto, pueden enfrentar discriminación y estereotipos. Fomentar una cultura interna basada en la equidad, respeto, colaboración y mentoría hará que cada trabajador se integre en una sola visión que ayude a superar las barreras para el acceso a más mujeres.

## **3. Escasez de programas innovadores**

Para abordar los desafíos del liderazgo femenino es importante que los líderes implementen políticas y programas que apoyen a las mujeres en su carrera profesional. Esto podría incluir iniciativas de igualdad de género en el lugar de trabajo, programas de mentoría y liderazgo, salud mental y cuotas de género en altos puestos.

## **4. Limitaciones en rangos salariales**

Otra manera de apoyar en la región y en el Perú es a través del empoderamiento económico de las mujeres. Esto podría incluir mejores rangos salariales según su puesto de trabajo, acceso a microcréditos y programas de capacitación empresarial para sus proyectos de emprendimiento femenino.