

Equidad de género con desarrollo de capacidades y talento

En los últimos años se ha registrado un cambio significativo en equidad de género con un impacto positivo en el Perú. En los años 70, tres de cada 10 mujeres trabajaba; y en los 90, cinco de cada 10. Actualmente, el 78% de peruanas en edad de trabajar lo hace.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Perú es uno de los mejores países para mujeres emprendedoras de la región. Sin embargo, aún enfrentan obstáculos para un mejor desempeño en el sector privado formal y un mayor acceso a financiamiento y mercados.

La past president de la Cámara de Comercio de Lima (CCL) y presidenta de la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria del gremio, Yolanda Torriani, indica que es imperativo empoderar a la mujer, quien tiene un rol clave en el desarrollo de la economía, gestando empresas en diferentes actividades de la producción, comercio y servicios.

“Los programas de entrenamiento buscan mejorar las habilidades de las mujeres en la gestión de empresas, por medio de la capacitación y el desarrollo en ellas de la capacidad de reunir el capital humano necesario para promover sus empresas”, recalca.

Al respecto, remarca que la CCL promueve el desarrollo pleno de mujeres empresarias que estén a la vanguardia de mercados competitivos, implementando programas de inserción social, así como espacios de diálogo e iniciativas de colaboración, promoviendo la transversalización de género para lograr la integración económica de las mujeres y el emprendedurismo.

Desde el 2016, la CCL ha logrado formalizar a más de 1.300 empresas. “A través de nuestro foro anual de la mujer empresaria y emprendedora, por 19 años hemos venido capacitando y empoderado a más de 13.500 mujeres emprendedoras en temas tributarios, TI y negocios digitales, neuromarketing, recursos humanos, ética y valores, y promoviendo su internacionalización”.

Torriani expresa que la comisión ha establecido un esquema de trabajo en cuatro ejes: 1) educación; 2) ciencia, tecnología e innovación; 3) internacionalización y asociatividad de las pymes; y 4) facilitación del comercio.

“Hemos implementado programas que busquen incorporar a mujeres líderes para generar oportunidades a las mipymes. Además, implementamos programas de inserción social del norte, centro y sur del país, así como espacios de diálogo”, añade.

También se ha logrado ser parte de un proyecto internacional, liderado y financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) para implementar un programa de prevención de violencia de género en las empresas a nivel nacional hasta el 2024. A esto se suma, un convenio de cooperación con la Fundación She Is de Colombia, con el objetivo de promover el empoderamiento económico y una mejor oportunidad de vida para mujeres adolescentes en estado

vulnerable y, dentro de ello, está el proyecto “Ella es Astronauta”.

Este 11 de marzo, la CCL organizará el XIX Foro Internacional de la Mujer Empresaria y Emprendedora, en formato híbrido, al cual se podrá acceder inscribiéndose en mujerempresaria@camaralima.org.pe.

Disparidades

De acuerdo con el Informe Global sobre Brecha de Género (Global Gender Gap Report 2021), emitido por el Foro Económico Global (WEF), Perú ocupa el puesto 62 de 156 países, mientras que en el 2020 ocupó el puesto 66 entre 153 países. En relación a la situación prepandemia, en 2018, Perú ocupó la posición 52 entre 149 países, lo que representa una caída de 10 posiciones.

Al respecto, la directora de la Maestría en Organización y Dirección de Personas de ESAN, Kety Jáuregui, considera que las mujeres enfrentan varios obstáculos para lograr una equidad de género, no solo en Perú, sino a nivel mundial, a pesar de que los gobiernos implementan leyes y políticas para facilitarla.

“Las mujeres desarrollan sus capacidades, con mayor acceso a la educación y adquiriendo más experiencia, pero sus oportunidades siguen siendo menores. Tenemos muchos paradigmas culturales que las afectan”, remarca.

Jáuregui asegura que las mujeres, no solo reciben menos remuneración que los varones, sobre todo en puestos de nivel operativo o funcional, sino que trabajan en sectores con menos oportunidades de ingreso, que son más frágiles y riesgosos, y más aún trabajan en sectores que han sido los más golpeados durante la pandemia (comercio y servicios).

Enfatiza que la equidad de género es positiva para las empresas, pues apoya a la diversidad y, en consecuencia, permite optimizar el pensamiento crítico y favorece el desarrollo de los empleados en un entorno globalizado.

“Las organizaciones con políticas inclusivas de género tienen mejores resultados, los problemas se pueden resolver más eficientemente, pues se tienen diferentes perspectivas, logrando mayor compromiso de los trabajadores”, asevera.

Mejora de habilidades

Por su parte, el BBVA reconoce que existe una brecha de género en el Perú y, por lo tanto, está comprometido en brindar las mismas oportunidades a mujeres y hombres para lo cual trabajan desde varios frentes.

El líder de la estrategia de diversidad de BBVA en Perú, Sebastián Zuzunaga, asevera que la política de equidad del banco va a la par de un desarrollo del talento.

“El desarrollo de capacidades es un factor vital para romper el techo de cristal. Es importante que este desarrollo

comprenda habilidades duras y blandas. En las habilidades duras impulsamos el aprendizaje y crecimiento en áreas específicas donde la brecha es mayor; en las blandas, brindamos talleres de empoderamiento y habilitamos una plataforma de mentoring entre mujeres”, expresa.

Afirma que el BBVA busca ser un referente en equidad de género. “Queremos que nuestros colaboradores se desarrollen en una organización inclusiva. Equipos más diversos se complementan mejor y aportan ideas representando un componente más para el éxito de un proyecto y sus miembros”, precisa.

Fomentar la diversidad

A su turno, la jefa de Asuntos Públicos y Sostenibilidad de Telefónica del Perú, Ximena Gil, explica que la gestión de la diversidad es un elemento clave de la estrategia global de la empresa debido a que fomentar la diversidad de sus equipos y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, ofrece ventajas para el negocio: permitiendo atraer y retener talento, impulsar la innovación y acercarse a una sociedad diversa y cambiante.

Este compromiso se visibiliza en su Política Global de Diversidad e Inclusión, la cual proviene de sus Principios de Negocio Responsable, donde expresan su compromiso con la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de las personas.

“En esa línea, luchamos contra la desigualdad de género en el sector de las TIC y la escasez de mujeres en carreras STEM

(Science, Technology, Engineering y Mathematics)”, afirma.

Gil expresa que el servicio técnico en las telecomunicaciones ha sido tradicionalmente dominado por hombres. Por ello, a través del proyecto Mujeres en Red se propusieron vencer estos paradigmas en alianza con sus empresas colaboradoras y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Mujeres en Red nació a fines del 2020 y se inició desde el área de Servicio Técnico de Movistar.

A la fecha, lleva más de 15 meses brindando formación integral a través de capacitaciones técnicas, prácticas y emocionales, fomentando así la empleabilidad de más de 250 mujeres en labores de servicio técnico al cliente.

“Para el 2022, deseamos elevar el número de mujeres participantes hasta 16% del personal de las áreas de tecnología y telecomunicaciones para lograr un 26% de participación femenina en tres años”, señala Gil.

Igualdad de oportunidades

Finalmente, la gerente de Sostenibilidad de Credicorp, Silvia Noriega, afirma que desde el 2019, la organización viene impulsando un programa de Equidad de Género en todas sus nuevas empresas subsidiarias: BCP, BCP Bolivia, Credicorp Capital, Mibanco, Mibanco Colombia, Pacífico Seguros, Pacífico Salud y Prima AFP.

Esta política, dice, enfatiza los principios de igualdad de

oportunidades sin discriminación por género, cultura de trabajo que promueva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para ambos géneros, y tolerancia cero contra el hostigamiento sexual laboral.

Noriega sostiene que la política de equidad de género debe ir de la mano con el desarrollo de capacidades y talento. “Por eso, hemos definido un Plan de Balance de Género orientado a robustecer la participación femenina en mandos medios, para afectar, en el mediano plazo, su participación en la capa senior de la organización”.

Por otro lado, explica que en Credicorp las variaciones entre salarios de hombres y mujeres con los mismos roles y responsabilidades son mínimas, y se atribuyen, primero, a que algunas posiciones mejor remuneradas están ocupadas mayormente por hombres como en las TIC, y segundo, a la experiencia en el puesto.

En la organización, las mujeres representan el 56% de los colaboradores, con una presencia de casi 30% en las posiciones de senior management y 40% en mandos medios. “A nivel de directorios, también trabajando para mejorar la participación de mujeres”, agrega.

Noriega afirma que han comprobado que apostar por la equidad de género agrega valor, no solo a las sociedades, sino también a las empresas, definiendo un entorno laboral sostenible, justo y equitativo.