

Yolanda Torriani: «Debemos cambiar el paradigma de la mujer en los negocios»

¿Cómo se ha transformado la mujer empresaria peruana a causa de la pandemia?

Desde que empezó la pandemia se afectó la economía nacional y hemos perdido cerca de 2,5 millones de empleos en los últimos 12 meses. Muchas de las empresas lideradas por mujeres han tenido que reinventar sus negocios y adaptar su rutina para seguir trabajando desde casa.

Actualmente, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo y la informalidad. Ya sea directa o indirectamente, realizan teletrabajo y han tenido que ocuparse de las múltiples tareas del hogar. Así, el empleo femenino se ha visto más afectado por la crisis que el empleo masculino.

Entre febrero y diciembre del 2020, el empleo femenino en Lima Metropolitana cayó 14,7%, frente al de los hombres (-11,3%), de acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La crisis económica también ha complicado el panorama para las mujeres en su relación contractual formal, y el acceso a las prestaciones y protección social.



Renato Víquez: “Perú siempre es atractivo para generar negocios e inversiones”



César Barahona: “Perú tiene potencial en parques eco-industriales”



Sandro Stapleton: “Lenta vacunación beneficiaría solo al 15% de peruanos en el 2021”

El 57,3% de las mujeres empleadas está en trabajos vulnerables, versus un 44,6% de los hombres, puesto que los trabajos en el Perú son más vulnerables que el promedio de América Latina.

¿Qué nuevos retos toca asumir?

En esta pandemia las mujeres disponen el doble de horas que los hombres para el trabajo y el cuidado del hogar, por eso se les dificulta tanto laborar a tiempo completo. Esto impacta en el desarrollo de sus carreras, afecta su competitividad y eficiencia, obliga a dejar pasar oportunidades y crea obstáculos para obtener promociones y aumentos.

También, en algunos casos, las obliga a abandonar los espacios conseguidos en la esfera pública y hasta perder su empleo, sin mencionar los niveles elevados de cansancio, ansiedad y estrés, y el aumento de la violencia doméstica a causa del confinamiento.

Por ello, se necesita empoderarlas a través del conocimiento de herramientas tecnológicas, mejorar sus habilidades en la gestión de empresas y el desarrollo de su capacidad de reunir el capital humano necesario para promover sus negocios.

Es importante afianzar y fortalecer las habilidades de las mujeres, específicamente en la gestión de negocios, manejo de idiomas y la asociatividad, su resiliencia para afrontar las diferentes adversidades y, lo más valioso: el recurso humano.

Igualmente, a la hora de pensar en iniciativas legislativas en beneficio de la mujer, hay que estimar el impacto que va a causar la política de cuotas de género.

¿Cómo estamos a diferencia de otros países de la región en el cierre de brechas de género?

En América Latina, según el BID, las mujeres han perdido el doble de empleo que los hombres, 9% contra 4,5%. Asimismo, el Perú alcanzó el puesto 90 de 153 países en participación y oportunidad económica para las mujeres en el ránking del Foro Económico Mundial del 2020.

Somos el país con la mayor disparidad salarial de género en puestos directivos empresariales en la región. Las directivas peruanas ganan 34% menos que sus colegas varones, y la presencia de mujeres en altos cargos aún es reducida entre las grandes empresas, ya que solo el 15% de su plana ejecutiva es ocupada por mujeres. Incluso el Perú ocupa el cuarto lugar de desigualdad en la región.

De acuerdo a nuestro Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP), en el Perú tenemos 2'777.000 empresas formales, de las cuales el 75% se constituyen como personas naturales. Datos al 2018 muestran que el 52% son microempresas

y el 38,1% son pequeñas empresas, conducidas por mujeres.

Las regiones de Arequipa, La Libertad, Cusco, Junín y Piura concentran el 26,7% del universo de empresas creadas por mujeres; en tanto, Lima, el 39%.

Además, cuatro de los factores que no contribuyen al crecimiento y desarrollo de mypes lideradas por mujeres en el Perú son: a) falta de capacidad de gestión de la mujer emprendedora y fundadora de la empresa; b) falta de capacitación de las mujeres emprendedoras; c) barreras y trabas burocráticas; y d) conflictos familiares que producen la liquidación, disolución o quiebra de la empresa.

Mientras que los principales retos de las mujeres en el mundo laboral son la brecha salarial, el acoso laboral, las menores oportunidades profesionales, y el tener hijos cuando se construye una carrera. En este contexto y, como señala el BID, se deben aprovechar las oportunidades para promover regulaciones que respalden el trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y empleo flexible.

Desde la comisión que preside, ¿cómo se vienen trabajando al respecto?

Desde hace 18 años venimos promoviendo el liderazgo y posicionamiento de la mujer empresaria y emprendedora en el Perú, identificando las principales barreras que afectan su competitividad, y apoyándola a gestionar y liderar procesos de cambio. La mayoría de las mujeres no venimos de carreras que nos preparen para desarrollar empresas.

Por tanto, debemos cambiar el paradigma de la ubicación de la mujer en el mundo de los negocios y aprender a gestar planes creativos y asociativos. Desde la comisión hemos fomentado, mediante una alianza públicoprivada para el fortalecimiento del ecosistema empresarial, la promoción de exportaciones y la formalización del empleo con enfoque de género.

Se 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 incorporado programas que busquen incluir a mujeres líderes para generar oportunidades a las mipymes, brindando mayores y nuevos espacios de articulación comercial, mediante ruedas de negocios y ferias especializadas.

También hemos promovido programas de inserción social en todo el país. Nuestra comisión ha generado reuniones con las diferentes autoridades para contribuir con la reactivación económica, con propuestas normativas y regulatorias. Temas claves han sido las capacitaciones semanales en el manejo de redes sociales, el uso de las tecnologías y plataformas digitales, así como diversos webinars en materia de desarrollo de negocios, exportaciones, laborales, tributarios, RR.HH. y sobre todo en salud emocional y mental.

¿En qué sectores existen mayores oportunidades?

Según un reporte del IEDEP, el 51,4% de microempresas y el 37,8% de pequeñas empresas son conducidas por mujeres. Estas empresas han sido más afectadas por la crisis, pues entre

junio y agosto del 2020, el empleo en las microempresas en Lima Metropolitana disminuyó en 30,1%, versus una reducción de 18,7% en empresas más grandes, de acuerdo al INEI.

Por tanto, las oportunidades las podemos encontrar en el sector terciario, en servicios y comercio. Hay una mayor presencia de mujeres que conducen empresas en los sectores de servicios (60%), comercio (58,1%), alojamiento (50,2%) e información y comunicaciones (42,6%).

¿Cómo ve el avance de la incorporación de mujeres en ciencia, tecnología e innovación?

El Perú tiene una importante tasa de participación laboral de mujeres en ciencias, tecnología e innovación (CTI), las cifras no son tan altas, sin embargo, buscamos mejorar las habilidades de las mujeres en la gestión de empresas, por medio del aprendizaje en temas específicos y el desarrollo de la capacidad de reunir el capital humano necesario para promover sus negocios.

La participación de las mujeres en CTI es un trabajo a largo plazo, por ello, se debe apoyar la formación de quienes están estudiando y acompañar a quienes ya están ejerciendo la profesión, así como incrementar el interés y participación en niñas y adolescentes a nivel nacional.

Es fundamental identificar las brechas de género y sus causas; promover y proponer estrategias e instrumentos para mejorar el rol, liderazgo, visibilización y participación de la mujer en CTI y en las carreras vinculadas; recuperar, reconocer, promover y difundir el rol y las contribuciones de las mujeres

científicas, además de apoyar la red de mujeres en CTI y la generación de un semillero científico a nivel universitario y técnico. Hoy por hoy, es necesario crear una cultura de innovación en las mujeres.