

Yuriko Huayana: Talento femenino digital, ¿cómo reducimos la brecha?

Desde hace unos años se viene hablando y trabajando por una mayor participación de las mujeres en puestos de liderazgo. Hay ventajas competitivas claras, como el incremento en US\$ 28.000 millones al PBI mundial anual que se podría alcanzar para el 2025 si las mujeres realizaran el mismo papel que los hombres en el mercado laboral (McKinsey Global Institute).

Sin embargo, al 2020, nuestro país registraba una brecha de desigualdad de género del 71,4%, según el Banco Mundial; más recientemente, la participación de mujeres en puestos directivos todavía está entre el 9% y 11% (Women CEO Perú).

Esta diferencia se agrava en la industria digital y tecnológica. Actualmente, los roles en Tecnología son asumidos, en su mayoría por talento masculino.

Las mujeres mayormente quedan relegadas a alcanzar posiciones de segundo rango, roles como category manager, sales director, head of marketing, PR, Partnership u otras similares pero son muy pocas las que alcanzan roles en gerencia general, por ejemplo. Este es el escenario, no solo de nuestro país, sino de los negocios en Latinoamérica.

Las ejecutivas digitales que están liderando las industrias de todo tipo de negocios son profesionales que tienen un rango

promedio de 27 a 37 años; personas que han ido destacando en diversas empresas sumando una labor en base a resultados.

No obstante, hay estudios que evidencian que las mujeres ganan hasta S/ 500 menos que los hombres por las mismas funciones.

Entre otros, los esfuerzos por equiparar la brecha de género pasan por 3 ejes de trabajo: la creación de programas de capacitación y coaching dictado por socias, directoras o mentoras, enfocadas el reforzamiento de habilidades blandas; el impulso de Comités de Equidad de Género dentro de la misma compañía y equipos de trabajo; y el establecimiento de programas de acompañamiento directivo para talento femenino que incluyan prácticas que compatibilicen la vida laboral y familiar.

Aunque el camino para reducir esta brecha se presenta largo aun en nuestros días, es importante que reconocer que, reducir esta brecha, no solo traerá ventajas cuantitativas, a nivel de ingresos, facturación y rentabilidad; sino también una mayor valoración del lado humano de los equipos profesionales, un factor cuantitativo para tener en cuenta.