

# DESAFÍOS EN LA BÚSQUEDA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO



**KETY JÁUREGUI**  
Directora de la Maestría en Organización y  
Dirección de Personas de ESAN

■ A pesar de que cada vez más mujeres peruanas acceden a una educación superior, desarrollan nuevas habilidades y adquieren más experiencia, sus oportunidades laborales siguen siendo menores que las de los hombres. Esta situación se agravó con la pandemia, debido a que las mujeres registraron un mayor aumento de la carga laboral y doméstica que los varones.

En el caso de las profesionales que lograron migrar hacia un modelo de trabajo remoto, les resultó más difícil combinar la vida laboral y familiar. Ante ello surge la interrogante: ¿Qué pueden hacer las empresas y el Estado para cambiar esta situación de cara a la nueva normalidad?

Según datos de BDO al 2020, solo el 28 % de las empresas en el país eran presididas por mujeres, es decir, tres de cada diez líderes de compañías están a cargo de personal femenino. Un año después, según Global Gender Gap Report del World Economic Forum (WEF), solo un 19.9 % de compañías peruanas tenían mujeres en la alta dirección. Estas cifras revelan un estancamiento casi total de la tendencia.

## Desafíos organizacionales

La discriminación de género puede tener su origen en las estructuras, los procesos y las prácticas organizacionales, así como en políticas de recursos humanos que afectan de

manera directa la contratación, capacitación, remuneración y promoción (línea de carrera) de las mujeres.

Por ello, las políticas de evaluación de desempeño deben incluir la perspectiva de equidad de género y adoptar indicadores que permitan apreciar la contribución real a la consecución de los objetivos de la empresa, más ahora que la pandemia ha impulsado la incorporación del trabajo remoto, el cual requiere de nuevas políticas para monitorear el rendimiento de los colaboradores.

A su vez, los líderes deben diseñar e implementar más prácticas de conciliación entre la vida y el trabajo, para permitir a los empleados organizar mejor sus actividades laborales y familiares, según los requerimientos de su vida personal. Entre estas prácticas podemos destacar la flexibilidad horaria, no fijar reuniones más allá del término de la jornada laboral o no penalizar la carrera del empleado que antepone sus intereses familiares a los laborales.

La diversidad siempre será positiva para la organización, al optimizar el pensamiento crítico y la resolución de problemas, a la vez que favorece el desarrollo de todos los empleados por igual. Las organizaciones con políticas inclusivas de género tienen mejores resultados y los problemas pueden resolverse de una manera más sencilla con una mirada de equidad, lo que genera mayor compromiso por parte de los trabajadores.

## Retos gubernamentales

Las mujeres con niños son quienes reportaron un aumento en sus niveles de estrés durante la pandemia, debido a los cambios en sus rutinas de trabajo, las presiones de cuidar de la familia después de trabajar y las insuficientes condiciones para realizar su trabajo en casa.

En ese sentido, el Estado debe mejorar la normativa de tiempo parcial en las empresas, ya que hoy trabajar más de cuatro horas diarias en un solo día de la semana es considerado tiempo completo, por lo cual las empresas no contratan a tiempo parcial y afectan la incorporación de las mujeres. También es importante impulsar el emprendimiento femenino, con facilidad para el acceso a créditos, y realizar acciones de prevención y atención a la violencia contra la mujer. ..