



Mucho se habla de liderazgo femenino, pero poco se trata de ofrecer soluciones para que las mujeres asuman mayores responsabilidades sin dejar de lado su rol de madres.

# SE BUS CA

MARIDO CAMA  
ADENTRO

Por **Michelle Salcedo Teullet**  
Gerente de Sostenibilidad de AFP Integra

**L**os beneficios de contar con mujeres en las empresas no están en discusión. De acuerdo con diversos estudios llevados a cabo por IFC, el Banco Mundial, entre otros organismos multilaterales y firmas consultoras, las mujeres contribuyen a mejorar la productividad e innovación, aportando creatividad. Gracias a su capacidad de relacionamiento, impactan de manera positiva en el clima laboral e incrementan el trabajo en equipo; ayudan a disminuir las tasas de rotación; se adaptan mejor a los cambios; favorecen procesos de transición y facilitan el relacionamiento con comunidades de influencia y la resolución de conflictos.

Y los beneficios son aún mayores para las organizaciones cuando las mujeres alcanzan posiciones de liderazgo. De acuerdo con Forbes, las mujeres son mejores para resolver problemas, generan mayores niveles de confianza entre colaboradores, son percibidas como más éticas y honestas que los hombres (esto no necesariamente implica que lo sean), tienen más habilidad para delegar tareas y organizar equipos, y son mejores mentoras. Por otro lado, un estudio llevado a cabo por Bank of America ha evidenciado que las compañías con más de 25% de mujeres en puestos directivos logran una mayor rentabilidad que aquellas que no alcanzan al menos esta cifra.

Dados estos hechos, uno debería pensar que el mercado laboral está inundado de mujeres; que las empresas “se pelean” por captar el talento femenino y que las compensaciones de mujeres, especialmente en posiciones de liderazgo, son extremadamente atractivas. Pero, a pesar de que todos sabemos que esto no es así, pocos conocemos lo desalentadoras que son en realidad las estadísticas. En el Perú solo 61% de las mujeres en edad para trabajar lo hace; de estas, menos del 24% cuenta con un empleo formal; y la brecha salarial entre hombres y mujeres es de casi 30%. El porcentaje de mujeres en posiciones directivas es también muy bajo. Los resultados del estudio “Líderes Empresariales con la Mejor Reputación” de Merco, publicados recientemente, muestran solo a 1 mujer dentro de las primeras 10 posiciones, 3 en las primeras 20 posiciones y únicamente 6 en las primeras 50.

### **MATERNIDAD COMO DESAFÍO**

El problema no es exclusivo de nuestro país. Según data del Foro Económico Mundial (WEF) a nivel global solo el 56% de mujeres aptas para trabajar son realmente parte del mercado laboral. Si miramos las posiciones de liderazgo encontramos también una reducida representación femenina. Del total de empresas que integran la lista de Fortune 500 en el 2018, menos del 5% cuenta con CEO's mujeres. En lo que respecta

a la desigualdad salarial, un estudio de RobecoSam, que analizó la situación de las mujeres en más de 24 industrias a nivel global, determinó que en todas ellas el promedio de salarios de las mujeres (tanto para puestos gerenciales como no gerenciales) es menor que el de los hombres. Y peor aún, la investigación evidenció que, a nivel gerencial, la brecha salarial se incrementa si se consideran los bonos por rendimiento o resultados. Dado que estos suelen tener una mayor carga discrecional, esto podría estar evidenciando que el trabajo de las mujeres no es igualmente valorado que el de los hombres.

De acuerdo con las cifras del WEF, si no tomamos medidas más drásticas, la brecha salarial de género demorará más de 100 años en cerrarse. Las barreras que impiden a las mujeres crecer en el ámbito laboral y romper el opresor ‘techo de cristal’ son diversas, pero existe una que parece repetirse independientemente de la región, país o sector que se analice: la maternidad. Y es que, aunque parezca increíble, nuestra sociedad sigue cargando el cuidado del hogar en ellas, y se sigue esperando que sean ellas quienes garanticen la crianza y bienestar de los hijos; se cree que deben priorizar la vida familiar. Si bien las mujeres que trabajan no están mal vistas, socialmente no se les permite abandonar o descuidar su rol como responsables del hogar.

Así, si bien pueden ocupar un puesto de gerente en una compañía, se espera que en su casa continúen siendo “supply chain”, “recursos humanos”, “CFO”, “administración” y otros. Es urgente lograr un cambio de mentalidad, y si la primera ministra de Nueva Zelanda logró llevar a su bebé de 3 meses a la Asamblea General de Naciones Unidas y encargársela a su esposo mientras ella daba un discurso, las mujeres en el sector empresarial también pueden darse el lujo de encontrar un balance. He visto al gerente general y vicepresidentes de la compañía en la que trabajo contestarles el teléfono a sus hijos, e incluso acomodar su agenda para salir puntualmente y pasar tiempo con ellos; y la empresa no ha quebrado. Es más, me atrevo a decir que este tipo de prácticas por parte de los líderes mejoran el clima laboral, lo que a su vez impacta sobre la productividad y la calidad de vida de los colaboradores.

Lo que es importante tener en cuenta es que alcanzar la igualdad no solo pasa por lograr que las mujeres participen más activamente en el ámbito laboral, sino también porque los hombres se involucren más en las actividades del hogar. Así, si antes las mujeres esperábamos que el esposo asumiera el rol que nos permitiera dejar de trabajar y dedicarnos a los hijos, ahora deberíamos estar buscando que el marido también cuide a los hijos y que eso nos permita dedicar más tiempo a trabajar y construir nuestras carreras. ■



Michelle Salcedo, autora de este artículo, cree que los hombres desempeñan un rol activo para darle soporte a la carrera de la mujer.

**DE ACUERDO CON LAS CIFRAS DEL WEF, SI NO TOMAMOS MEDIDAS MÁS DRÁSTICAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DEMORARÁ MÁS DE 100 AÑOS EN CERRARSE.**