

La desigualdad estructural de género en el mundo empresarial

Es necesario romper con los estereotipos de género que rigen el comportamiento y actitudes, tanto consciente como inconscientemente, para lograr la igualdad de género en los puestos de liderazgo. Solo cuando los hombres y las mujeres seamos medidos con la misma vara, podremos tener una sociedad más justa e igualitaria.



Los hombres son valorados por tener una voz de mando firme, ser asertivos y orientados a resultados, a las mujeres se les considera "mandonas" o "impositivas" si actúan de la misma manera.

Maria del Carmen Portocarrero, Socia de Amrop Perú

Las mujeres enfrentan un gran desafío al intentar ocupar roles directivos en el mundo corporativo, ya que se encuentran con una brecha de género muy marcada. Según un estudio realizado por Grant Thornton en el 2020, el promedio de mujeres en puestos de alta dirección a nivel mundial era de 29%, mientras que, según Deloitte, en América Latina era del 7% y, en nuestro país, de cada 10 miembros de un directorio, solo 3 son mujeres. A pesar de que, hay estudios que demuestran que las empresas y organizaciones con liderazgos femeninos crecen de forma acelerada, son más rentables y registran excelentes resultados, la brecha de género en los puestos más altos sigue siendo enorme.

La desigualdad estructural impide que las mujeres accedan a puestos de liderazgo en igualdad de condiciones que los hombres, debido a un desbalance en las expectativas y roles asignados en el mundo corporativo. De una mujer se espera que estén dispuestas a ayudar y que contribuyan al bienestar familiar y comunitario con simpatía, calidez humana y empatía. En el ámbito corporativo, para alcanzar posiciones de liderazgo, también se les exige ser competentes, decididas y orientadas a resultados.

Mientras que, a los hombres, para posicionarse en un rol de alto rango o en un directorio, solo se les exige competencia técnica y visión global y de negocios, mas no es necesario que sea agradable, simpático, servicial y cálido. Además, los hombres son valorados por tener una voz de mando firme, ser asertivos y orientados a resultados, a las mujeres se les considera “mandonas” o “impositivas” si actúan de la misma manera.

Esto se debe a los sesgos inconscientes, que impiden reconocer cuando no se está midiendo la situación de manera equitativa. La mayoría cree ser justo, aunque quizás es más fácil ver estos sesgos en otras personas. Estos sesgos inconscientes dificultan que las mujeres logren posiciones de liderazgo, ya que las cualidades que valoramos, como la asertividad, decisión y fortaleza en el carácter, muchas veces van en contra de lo que se espera de una mujer: ser simpática y agradable.

Aunque en los últimos años se han visto avances, como el aumento en el número de CEOs mujeres en las empresas más grandes de EE. UU., que pasaron de 7 en el 2002 a 74 en el 2022, representando el 15% del total de CEOs de las 500 empresas más grandes, aún queda mucho por hacer. Es importante reconocer que la necesidad de más mujeres líderes nunca ha sido más crítica, ya que con ellas las empresas son significativamente más rentables y presentan un desempeño empresarial superior.

Es necesario romper con los estereotipos de género que rigen el comportamiento y actitudes, tanto consciente como inconscientemente, para lograr la igualdad de género en los puestos de liderazgo. Solo cuando los hombres y las mujeres seamos medidos con la misma vara, podremos tener una sociedad más justa e igualitaria. Es hora de que todos nos comprometamos a luchar contra estos sesgos y trabajemos para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, incluyendo el mundo corporativo.

GESTIÓN

Director Periodístico
DAVID REYES ZAMORA

Empresa Editora Gestión
Jorge Salazar Araoz N° 171, La Victoria,
Lima.

Copyright © gestión.pe
Grupo El Comercio - Todos los
derechos reservados