

# REDUCIENDO BRECHAS EN LAS AULAS Y EN EL TRABAJO

Las profesionales apuestan cada vez más por una formación continua para elevar su competitividad y acceder a puestos directivos. Ahora son más las especialidades que presentan mayor paridad de género en los programas de posgrado, pero se requieren más acciones gubernamentales que aseguren la equidad en los sectores público y privado.

La presencia de las mujeres crece de manera sostenida en el ámbito empresarial y en la administración pública. Ello también se refleja en una mayor participación femenina en diversas especializaciones en las escuelas de posgrado. Kety Jáuregui, directora de la maestría en Organización y Dirección de Personas de ESAN, señala que la participación de la mujer bordea o supera el 50% en programas vinculados al derecho corporativo, la gestión pública y los recursos humanos.

En otras áreas como tecnologías de la información (TI), energía, minería e hidrocarburos, si bien la presencia masculina es mayoritaria, la situación comienza a cambiar; debido a que la brecha en educación entre niñas y niños menores de 15 años es cada vez menor:

César Fuentes, director de la maestría en Gestión Pública de ESAN, resalta que en 5 o 10 años la brecha de género en áreas de logística o sectores como el de energía y minería se reducirá considerablemente y habrá mayor equidad en términos de la oferta profesional,

**En 5 o 10 años la brecha de género en áreas de logística o sectores como el de energía y minería se reducirá considerablemente y habrá mayor equidad en términos de la oferta profesional**

más mujeres que hayan estudiado una carrera o especialidad vinculada a estos sectores. No obstante, Fuentes advierte que, para que exista una verdadera equidad en el mercado laboral, el Estado tiene que implementar políticas que incentiven una mayor transparencia y objetividad en los procesos de selección de personal de las empresas, a fin de cerrar la brecha.

“En el Perú, la brecha entre hombres y mujeres, en promedio, es de 12% a 15% en el sector público y de 30%, en el privado. Esta diferencia se explica porque los procesos de contratación del sector público son abiertos para los profesionales en general y la selección se realiza mediante un examen para ser más objetiva. Por el contrario, en las empresas privadas, la falta de una estructura salarial resta transparencia al proceso”, afirma.

## EL CONOCIMIENTO ES PODER

A nivel académico, debido a la dinámica del mundo laboral, las mujeres, independientemente de la edad, tienen un creciente interés por capacitarse con más frecuencia, aumentar su competitividad y aspirar a cargos cada vez más altos.

Ante este contexto, Rocío Ames, jefa del ESAN Alumni Career Services, señala que ESAN trabaja para ofrecer programas como el Diploma Internacional en Liderazgo y Comunicación Estratégica para Mujeres Ejecutivas, que desarrollan competencias gerenciales en mujeres que ya tienen cierta posición y buscan pulir sus habilidades para volverse más relevantes.

De igual manera, mediante ESAN Innovation Hub y la Dirección de Programas de Educación Ejecutiva, se realizan foros, talleres, *workshops*, entre otras actividades, tanto pagadas como gratuitas, para hablar de problemas que les preocupan a las mujeres ejecutivas y emprendedoras. El objetivo de estos espacios es proponer y brindar alternativas para una mayor equidad de género. ■

