

“



2023

”

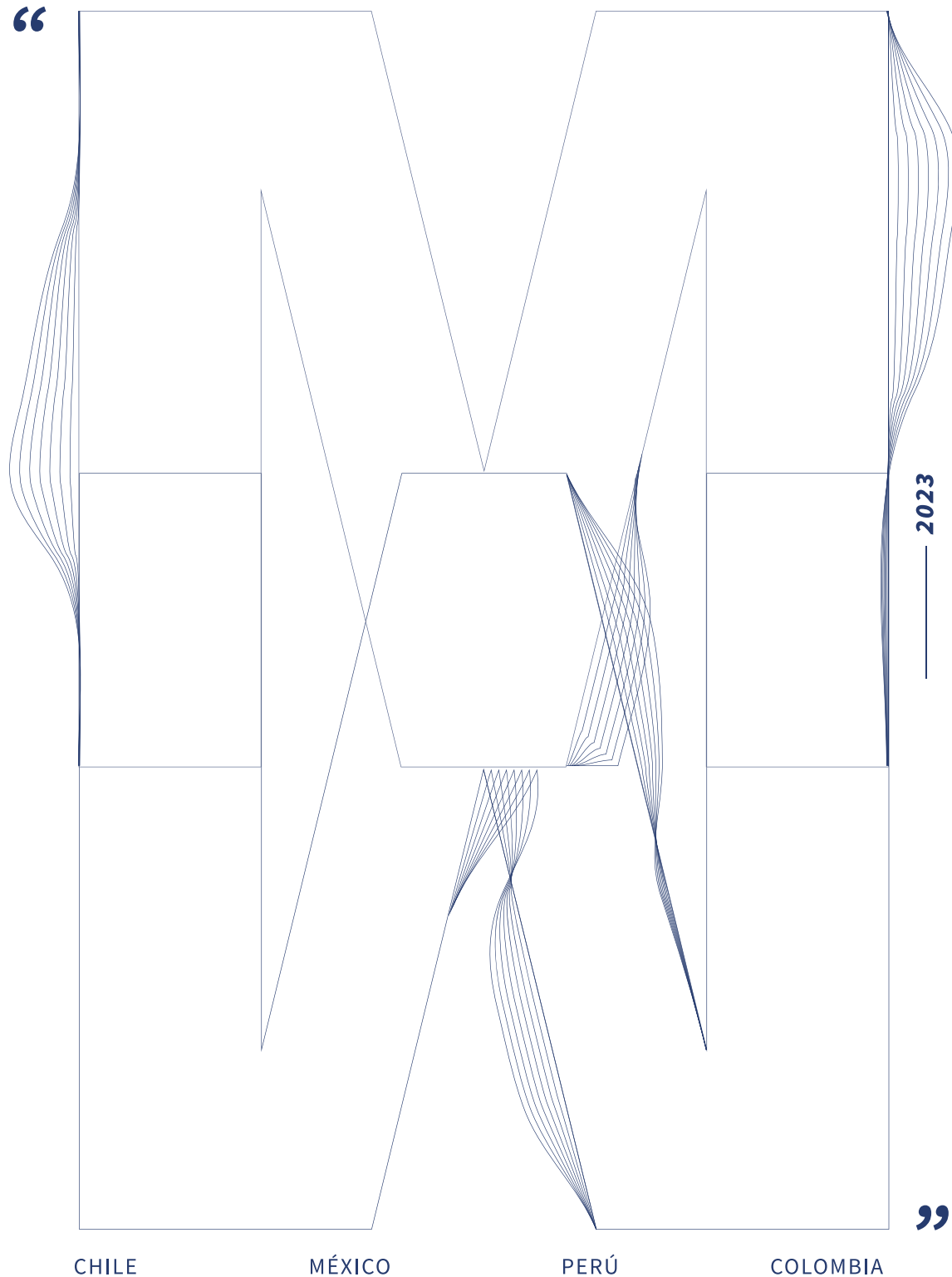
CHILE

MÉXICO

PERÚ

COLOMBIA

“



2023

”

Resumen ejecutivo

"Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2023" es la primera versión de un extenso estudio realizado por Buk a nivel latinoamericano. La investigación combina distintos elementos para visibilizar, en base a cifras, las realidades, percepciones y aspiraciones de las mujeres en uno de los ámbitos más importantes que tienen las personas en sus vidas: su trabajo.

Con más de 1.600 personas encuestadas en Chile, México, Perú y Colombia; diversas entrevistas y levantamiento de otras fuentes, este estudio entrega información clave para empresas, organizaciones, gremios, tomadores de decisiones, centros de estudios y personas que quieran profundizar en la realidad que viven mujeres y hombres en lo laboral. Así, mediante esta Radiografía se busca visibilizar el desafío que aún tenemos como sociedad de crear lugares de trabajo donde toda persona, independiente de su género, se sienta realizada, respetada, segura, incluida y feliz.

Algunos de los hallazgos más relevantes de este estudio son:

1. Las mujeres siguen teniendo más obstáculos para lograr un desarrollo profesional que las haga sentir satisfechas.

Ellas interrumpen su carrera profesional por razones familiares (72%), mientras que los hombres por motivos de desarrollo profesional (35% por estudios) o personales (26% por ocio y 11% para cuidar de su propia salud). Además, a medida que avanzan en su carrera profesional, las mujeres aumentan en mayor medida sus labores domésticas y de cuidado.

2. Las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia a microagresiones en el trabajo que sus pares hombres.

Ser interrumpidas constantemente en reuniones, recibir cuestionamientos sobre su criterio y sentir que sus características personales han jugado un rol negativo en su avance profesional son algunas de las microagresiones más comunes.

3. A pesar de los obstáculos, las mujeres han comenzado a exigir más.

Piden ser ascendidas y recibir un mejor salario en la misma medida que los hombres, sin embargo ellas suelen quedar menos conformes con las respuestas a sus solicitudes.

4. Sus aspiraciones laborales apuntan al desarrollo profesional y la flexibilidad.

Los elementos que mujeres y hombres consideran clave en una organización son similares, sin embargo, ¿qué quieren lograr ellas en su vida laboral?: **desarrollo continuo, reconocimiento por su experiencia, estabilidad laboral y flexibilidad.**

Las empresas tienen la oportunidad única de ser reales agentes de cambio en la sociedad, apoyando tanto a mujeres como a hombres para reducir las brechas que persisten y que son tan importantes de erradicar. Sólo así la sociedad aprovechará al máximo el potencial de todas las personas que la componen, y a su vez, las personas se sentirán más realizadas y felices.

Contenidos



Introducción / P. 06



Antecedentes / P. 07

2.1. / P. 07

¿En qué consistió esta radiografía?

2.2. / P. 07

Caracterización de la muestra



Resultados / P.08 - P.27

3.1. / P.08 - P.10

Compromiso de las empresas con la equidad de género: La percepción de los colaboradores

3.2. / P.11 -17

La realidad de las mujeres en el trabajo: Los obstáculos que no vemos

3.2.1. / P.11

Interrupción de la carrera laboral

3.2.2. / P.13

Ascensos y aumentos de salario

3.2.3. / P.15

Microagresiones

3.2.4. / P.17

¿Desarrollo profesional basado en el mérito?

3.3. / P.19 - P.20

A la vida laboral de las mujeres se les suma una segunda jornada: el trabajo doméstico no remunerado

3.3.1. / P.19

Horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado

3.4. / P.21 - P.27

¿Cómo retener el talento de las mujeres?

3.4.1. / P.21

Renuncias: ¿por qué renuncian las mujeres a sus cargos?

3.4.2. / P.23

¿Cuáles son los elementos más importantes en una organización?

3.4.3. / P.24

Teletrabajo: La flexibilidad en el trabajo como una herramienta clave para atraer y retener talento femenino

3.4.4. / P.26

Aspiraciones laborales y la importancia del propósito en el trabajo

IV.

Recomendaciones / P.28 - P.29

V.

Zoom por países / P.30 - P.49

Chile / P.31
Mujeres en el Trabajo

Colombia / P.36
Mujeres en el Trabajo

México / P.40
Mujeres en el Trabajo

Perú / P.44
Mujeres en el Trabajo

VI.

Zoom: Mujeres en la industria tecnológica
Material Adicional / P.50- P.55

VII.

Referencias / P.56

I.

Introducción

6

A pesar de representar un 51% de la población, las mujeres continúan siendo subrepresentadas en muchas áreas. Una de ellas es el trabajo:

Latinoamérica está en deuda desde hace décadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Incluso antes de la pandemia las cifras mostraban grandes brechas: en México la participación de las mujeres en el mercado laboral era 32 puntos menor a la de los hombres¹ y en Perú la brecha salarial era de un 19%², a lo que se suman las importantes cifras de informalidad en el empleo femenino en el continente.

A pesar de estas diferencias, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral latinoamericano había comenzado a dar signos de mejora hasta antes de 2020: la participación laboral femenina en México y Chile habían alcanzado topes históricos y las brechas salariales habían ido a la baja en países como Colombia³, por lo que las cifras daban cuenta de resultados más optimistas.

Con la llegada de la pandemia estas señales de avance se aplacaron: la tasa de participación laboral femenina en Latinoamérica y el Caribe tuvo un descenso sin precedentes⁴ y en países como Perú las brechas salariales alcanzaron los niveles más altos desde hace una década.

Estas cifras nos muestran lo frágiles que pueden ser los avances en el trabajo para las mujeres. Los signos de mejora que se habían conseguido en años de trabajo retrocedieron durante la pandemia y hoy, a dos años de iniciada la nueva normalidad sigue siendo un gran desafío volver a las cifras previas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los puestos de trabajo masculinos perdidos por la pandemia se recuperaron en 2021, pero aún quedan más de 4 millones de trabajos femeninos por recuperar en la región⁵.

¿Cómo afecta esta disminución en la participación femenina a las organizaciones? Y más concretamente, ¿por qué las organizaciones⁶ deberían esforzarse por atraer a más mujeres a sus lugares de trabajo?

La respuesta es simple: La diversidad de género tiene efectos positivos en las organizaciones⁶. Más allá de que incorporar a las mujeres al mercado laboral sea un objetivo loable, existe una serie de evidencia que da cuenta sobre los beneficios que puede traer para una organización la diversidad dentro de sus colaboradores. Por un lado, los hombres y mujeres tienen perspectivas, ideas y conocimientos del mercado que son diferentes, debido a la trayectoria vital de cada uno, por lo que integrar ambas miradas permite resolver mejor los problemas. Además, una organización con colaboradores diversos le permitirá atender a una base de clientes más plural, y puede facilitar el acceso a múltiples fuentes de información. Y por último, pero no menos importante, la diversidad de género ayuda a atraer y retener a más talento femenino, lo que es especialmente relevante a medida que más mujeres talentosas se incorporan al mercado laboral. De esta manera, si las empresas esperan ser competitivas en la economía global, ya no pueden ignorar al 50% del talento humano potencial.

Incorporar a más mujeres a los lugares de trabajo y equiparar las brechas de género sigue siendo un desafío fundamental y por eso, en este mes de la mujer en Buk nos preguntamos: ¿Cuál es la realidad que viven las mujeres en el trabajo y qué obstáculos enfrentan? ¿cómo conversa el desarrollo profesional de ellas con las labores domésticas y de cuidado? ¿qué valoran y a qué aspiran las mujeres en sus organizaciones?

A través de “Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2023”, Buk busca visibilizar las realidades, percepciones y aspiraciones de las mujeres en el ámbito laboral para que las empresas puedan tomar acciones concretas para potenciar y fidelizar al talento femenino y así crear lugares de trabajo más felices.

¹ Banco Mundial (2021)

² Instituto Peruano de Economía (2022)

³ Banco Mundial (2022)

⁴ Organización Internacional del Trabajo (2022)

⁵ Instituto Peruano de Economía (2022)

⁶ Gallup (2018)

II.

Antecedentes

2.1 ¿En qué consistió esta radiografía?



Se hizo un levantamiento a través de una encuesta online.



Foco en los siguientes países: CL, CO, PE, MX.



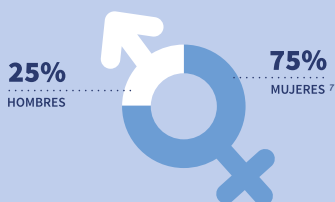
Número de personas encuestadas: 1.623 hombres y mujeres en edad de trabajar



Fecha de recolección de datos: 16 de enero al 3 de marzo

2.2 Caracterización de la muestra

› Género



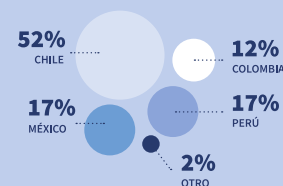
› Edad



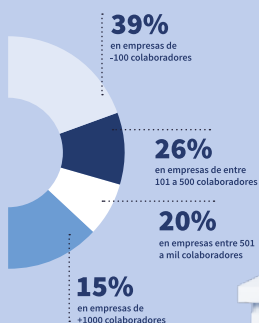
› Situación laboral



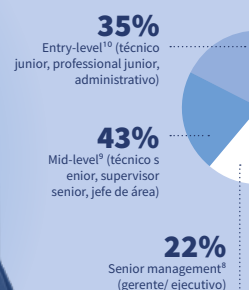
› Países de las organizaciones para las que trabajan:



› Tamaño de las empresas en que trabajan las personas encuestadas



› Rol que desempeña



⁷ En esta radiografía se incluye en la categoría "Mujeres" a mujeres cisgénero y transgénero. Esto, dado el tamaño de la muestra de personas que seleccionaron ser mujer trans no permitió analizarlas como un grupo por separado.

⁸ Gerente, Ejecutivo

⁹ Técnico Senior, Supervisor Senior, Jefe de área

¹⁰ Técnico Junior, Profesional Junior, Administrativo

III.

Resultados

8

3.1 Compromiso de las empresas con la equidad de género: La percepción de los colaboradores

Desde los últimos años las empresas han hecho importantes esfuerzos por promover la equidad de género, como por ejemplo, la incorporación de sus organigramas de áreas específicas para temas de diversidad e inclusión, la integración de variables de género en sus memorias anuales y la adopción de distintas iniciativas para aumentar la paridad dentro de sus equipos, entre otros. ¿Cómo perciben la implementación de estas medidas aquellas personas que son parte de estas compañías? ¿sienten que las iniciativas han traído verdaderos cambios en la cultura organizacional y en sus condiciones laborales?

En general existe una mirada optimista: más de la mitad de las personas encuestadas está de acuerdo o muy de acuerdo con que su empresa está comprometida con la equidad de género. Sin embargo, hay existen matices y 1 de cada 5 colaboradores no está de acuerdo con que su empresa esté comprometida con la equidad de género.

Las mujeres son más críticas: 1 de cada 4 mujeres no está de acuerdo con que su empresa esté comprometida en estos temas, en contraste con los hombres, con un 17%. La siguiente cita representa el sentir de una de las colaboradoras encuestadas:

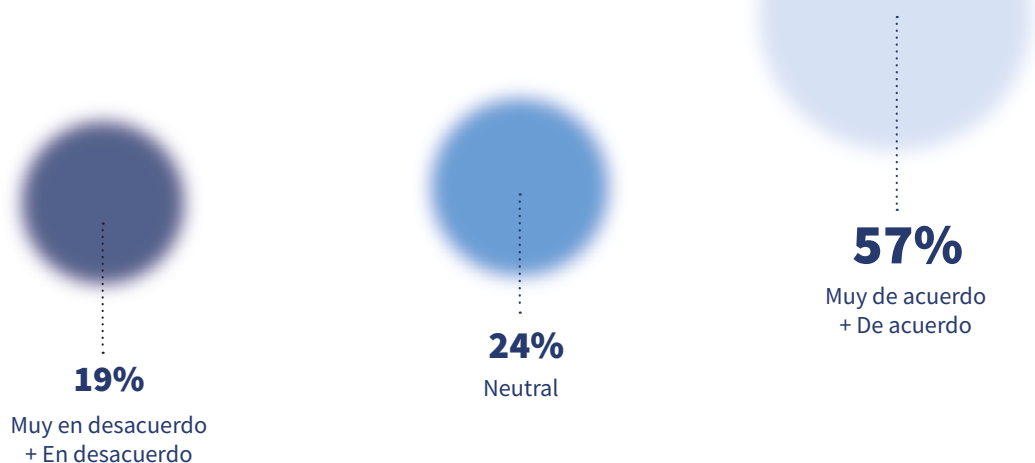
“
 Hablan y promocionan
 todo el tiempo sus
 programas de equidad
 de género hacia el
 exterior, sin embargo la
 práctica es diferente

(Mujer jefa de área,
 41-50 años, México).

”

Figura 01: Una mayoría de las personas encuestadas cree que su empresa está comprometida con la equidad de género

Nivel de acuerdo con que empresa está comprometida con la equidad de género (%)



¿QUÉ DICEN LAS PERSONAS ENCUESTADAS?



“Sí, existen beneficios como 2 meses de postnatal masculino y las jefaturas están lideradas por mujeres. El problema es que si miras a los vicepresidentes y CEO, todos son hombres”

(Hombre profesional, 21-30 años, Chile).



“Creo que la empresa se maneja de manera neutral, se respeta la opinión diferenciada de todos nuestros colaboradores y estamos predispuestos a que sigan aprendiendo y desarrollándose, brindándoles las herramientas necesarias

(Mujer administrativa, 21-30 años, Perú)



“Sí existen políticas de equidad de género pero más allá de eso existen herramientas que ayudan a promover a los equipos, acá trabajamos por talento no por géneros”

(Mujer jefa de área, 21-30 años, Colombia).

Sobre todo, las personas encuestadas destacan que en sus empresas prima el talento y el mérito:



“ En mi caso no escojo profesionales por su género o identidad sexual, los escojo por su inteligencia, capacidad y educación. El género no tiene nada que ver con la inteligencia”

(Hombre gerente, 61 años o más, Chile).



“En esta empresa no importa el sexo, edad, raza, entre otras cosas de la persona, sino mas bien, en las cualidades y valores que esta persona aplique en su día a día”

(Hombre administrativo, 21-30 años, México).

Sin duda estos datos son positivos: más de la mitad de las personas encuestadas perciben que sus empresas están comprometidas con la equidad de género y las distintas iniciativas que se han tomado a lo largo de los años han sido recibidas positivamente por sus colaboradores.

Pero persisten desafíos: Pese a lo positivo de estos datos, cerca de un 20% no percibe que su empresa esté comprometida. Los resultados de los siguientes apartados nos dan algunas luces de cuáles pueden ser estas situaciones que hacen que aún perduren grandes desafíos.

“

Creo que se declara que sí estamos comprometidos con la equidad de género, pero las prácticas que se usan y los estilos de liderazgo son muy anticuados. Se trabaja sólo con las mujeres estos temas y se les da más flexibilidad, pero hay que trabajarlo a nivel cultural y con los hombres

”

(Mujer ejecutiva, 31-40 años, Chile).

3.2 La realidad de las mujeres en el trabajo: Los obstáculos que no vemos

3.2.1 Interrupción de la carrera laboral

La experiencia laboral es un factor relevante en el desarrollo profesional y un indicador que muchas organizaciones consideran a la hora de valorar y contratar a un candidato. Sin embargo esto puede ser perjudicial.

La experiencia laboral es un indicador que muchas veces perjudica a las mujeres pues por distintas razones, ellas suelen tener más vacíos legales que los hombres. En concreto, basado en la muestra de este estudio, el 49% de las mujeres han interrumpido su carrera profesional por más de 6 meses, cifra bastante mayor al 26% de los hombres.

Ahora bien, ¿cuáles son las razones de estas interrupciones laborales? Para las mujeres, la principal razón es el nacimiento de un hijo o hija (58%), seguido por la decisión de estudiar (18%) y en tercer lugar, por el hecho de ser la cuidadora principal de la familia (14%). Y por otro lado, para el caso de los hombres, ellos optan por tener pausas laborales principalmente para estudiar (35%), dedicar tiempo al ocio (26%) o cuidar de su propia salud (11%).

Permisos por maternidad en América Latina

Las regulaciones y licencias a la maternidad de cada país pueden influir en los vacíos laborales que tienen las mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹, en Chile y Colombia la duración de la licencia de maternidad es de 18 semanas, mientras que en Perú es de 14 semanas y en México de 12 semanas. Por otra parte, de acuerdo a cifras de la OCDE, los países latinoamericanos son los que menos otorgan tiempo exclusivo de licencia a los padres.¹²

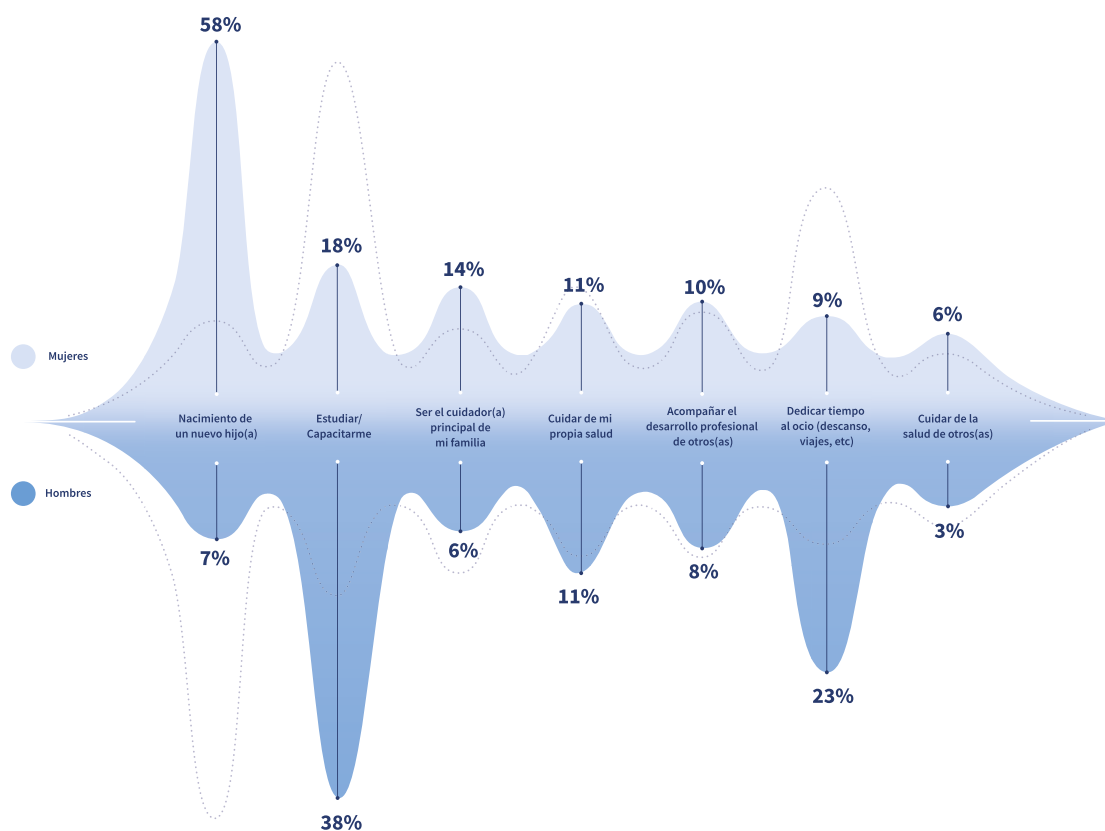
¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023)

¹² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2023)



Figura 02: **Más de la mitad de las mujeres deciden interrumpir su carrera laboral por el nacimiento de un hijo/a, mientras que sólo el 8% de los hombres toma esta misma decisión**

Razones por las que las personas encuestadas interrumpieron su carrera laboral por más de 6 meses según género (selección múltiple) (%)



A partir de estos datos, se desprenden dos observaciones.

Las mujeres interrumpen sus carreras laborales para cuidar hijos, los hombres para estudiar o para destinar tiempo al ocio: Dado que las pausas laborales que se toman las mujeres versus los hombres son por razones muy distintas, éstas conllevan a resultados distintos en el desarrollo de la carrera profesional y puede fortalecer las inequidades de género en el desarrollo profesional.

Medir a los candidatos por experiencia laboral perjudica a las mujeres: si las organizaciones miden experiencia laboral únicamente considerando el indicador tiempo, las mujeres estarían en una posición de desventaja en comparación con los hombres, dado que las labores de cuidado y tener hijos las deja en desventaja respecto a los hombres.

En este aspecto, cabe destacar que si bien los permisos de maternidad son un factor de interrupción laboral en las mujeres, a largo plazo son un motor para retener el talento femenino en las organizaciones y contribuir a la participación laboral femenina. Más concretamente, un estudio con datos de 159 países, muestra que las licencias de maternidad de hasta 30 semanas incrementa la participación laboral femenina en el mercado laboral.¹³

El caso de Google¹⁴

Cuando Google se propuso atraer y retener al talento femenino, vieron que una de las principales razones por las cuales las trabajadoras dejaban la compañía era la maternidad: La tasa de renuncia de las mujeres que recién habían tenido un hijo(a) duplicaba la del resto de empleados. En respuesta, Google amplió el permiso de maternidad de tres a cinco meses y la cobertura la extendió de parcial a total. Como resultado, las renunciaciones se redujeron en un 50%.

¹⁴ The New York Times (2012)

3.2.2 Ascensos y aumentos de salario

Otro obstáculo que enfrentan las mujeres en su camino profesional -que puede estar relacionado con los vacíos laborales producto de la maternidad u otros- es que en general tienen más dificultades para ascender y obtener aumentos salariales.

A la hora de solicitar un ascenso o aumento de sueldo, las mujeres son menos consideradas: Si bien hombres y mujeres suelen pedir en igual medida aumentos de sueldos y ascensos, las mujeres están quedando menos conformes con el resultado de la solicitud, independientemente del cargo.

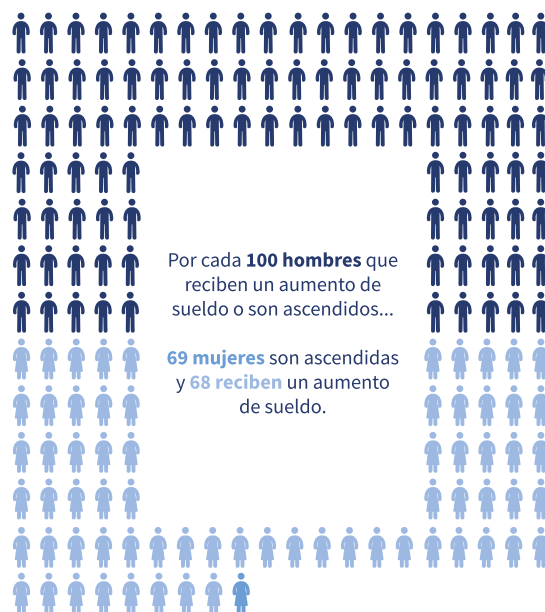
Del total de colaboradores que han solicitado un ascenso, el 36% de las mujeres lo recibieron y quedaron conformes, cifra bastante menor a la de los hombres, que alcanzó un 52%. De igual manera, del total de colaboradores que solicitaron un aumento de sueldo, el 37% de las mujeres lo recibieron y quedaron satisfechas, en contraste con un 54% de los hombres. Cabe destacar que esta tendencia se repite para todos los niveles de cargo.



Figura 03: **Si bien hombres y mujeres piden aumentos de sueldos y ascensos en igual medida, el resultado de la solicitud es más negativo para ellas**

Hombres y mujeres que recibieron un ascenso o aumento de sueldo tras ser solicitado y quedaron conformes (a escala de 100)

Estas cifras podrían explicar, en parte, por qué existe una baja participación femenina tanto en cargos gerenciales como en directorios de empresas. Según un estudio del Banco Internacional de Desarrollo (BID) realizado el 2021 en Latinoamérica, los directorios tienen un 15% de participación femenina y tan solo en el 11% de las empresas tienen a una mujer como gerente general. Por esto, en la región el liderazgo empresarial sigue estando mayoritariamente en las manos de los hombres, y por tanto, las decisiones que se toman podrían estar invisibilizando la visión de las mujeres.



Otras barreras que no vemos: la cultura como una barrera para las mujeres en el trabajo en México y Colombia

México

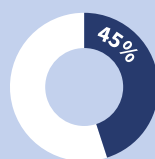


1 de cada 5 personas cree que **los hombres son mejores que las mujeres en cargos ejecutivos**, y que es más importante que los hombres tengan un **grado universitario**.



Además, **1 de cada 4 personas** cree que cuando no hay suficiente trabajo, **los hombres tienen mayor derecho que las mujeres a tener empleo**.¹⁶

Colombia



En **45%** aún piensa que si una mujer gana más que su pareja **puede haber problemas en el hogar**.



Así mismo **la mitad de los encuestados** piensa que cuando una madre trabaja **sus hijos sufren**.¹⁷

¹⁶ ¹⁷ Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.) (2020). World Values Survey Round Seven

3.2.3 Microagresiones; un mal silencioso

definición

¿Qué es una microagresión?

El término remonta a la década de 1970 por Chester Pierce, psicólogo de Harvard que acuñó el término para referirse a aquellas ofensas raciales sutiles (aunque impresionantes) que se realizan de manera diaria, muchas veces incluso de manera automática. Aunque inicialmente el concepto se enfocó a términos raciales, en el último tiempo se ha ido ampliando y se entiende como aquellas acciones, conductas o comentarios que se dan de manera habitual, y que dan cuenta de la hostilidad, el desprecio o el menosprecio hacia personas de grupos marginados u oprimidos.¹⁸

¹⁸ World Economic Forum (2022)

Las mujeres quieren avanzar y desarrollarse en sus puestos de trabajo, pero se enfrentan a mayores obstáculos que los hombres para poder hacerlo. Uno de ellos son las microagresiones a las que muchas veces se ven expuestas a lo largo de sus carreras laborales, y que dan la señal de que para ellas será más difícil avanzar en su carrera profesional que para sus pares. De hecho, algunos autores hoy debaten si el término “micro” sería el más correcto para referirse a este tipo de actitudes, dado que sus consecuencias están lejos de ser pequeñas.

Aunque puedan pasar desapercibidas, las mujeres reciben microagresiones día a día en sus trabajos:

Los resultados de nuestro estudio muestran que las mujeres tienen más probabilidades de haber vivido este tipo de violencia que los hombres. ¿Cuáles son los casos más frecuentes?

1. Que otras personas reciban el crédito de sus ideas o trabajos.
2. Que se les interrumpa constantemente en reuniones, término al que también se le conoce como maninterruption.
3. Que se les cuestione sobre su criterio.
4. Sentir que las características personales han jugado un papel negativo en el avance profesional.

Todos estos tipos de comportamiento son microagresiones que pueden tomar distintas formas y que muchas veces esconden detrás de ellas profundos sesgos de género que pueden terminar por afectar notoriamente el desarrollo de las mujeres en sus lugares de trabajo. Además, al ocurrir a través de formas menos notorias, puede ser más difícil darse cuenta de cuando se está siendo víctima de uno de estos tipos de comportamiento.

Un caso famoso

Uno de los tipos más comunes de microagresiones es el “mansplaining”, que se da cuando los hombres les explican a las mujeres sobre cosas que éstas ya conocen. **Un caso emblemático se dio en 2011 en una conferencia de la NASA**, cuando un hombre le recomendó a una de las mujeres asistentes ir a leer la investigación de “McCarty et.al” para que entendiera mejor el concepto que estaba tratando de explicar. **Resultó que esa mujer era la misma McCarty, creadora de la investigación.**

Figura: **Las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia de vivencia de microagresiones en mujeres**

Vivencia de microagresiones en el trabajo según género (% Poco + a veces + mucho + siempre)



Aunque en muchos casos estas actitudes se dan de maneras sutiles, pueden tener consecuencias directas sobre la seguridad y la confianza de las mujeres en el trabajo.

No solo son las microagresiones, las mujeres se sienten menos cómodas dando su opinión: especialmente en lugares en los que predominan desigualdades de género, o en los que las mujeres son minorías, expresar sus puntos de vista o sus opiniones disidentes puede ser incómodo para las mujeres, al punto que prefieran no hablar.

Figura: **Para las mujeres, dar su opinión es más difícil que para los hombres**

Personas que señalan estar muy de acuerdo con que en el trabajo se siente cómodo(a) dando su opinión, aunque sea distinta a la de los demás (%)



Recibir microagresiones disminuye la seguridad de las mujeres: la vivencia de microagresiones tiene consecuencias directas sobre las personas que las reciben. Los datos de esta radiografía muestran que las mujeres que se sienten menos cómodas dando una opinión distinta, son las que han vivido microagresiones como recibir cuestionamientos sobre su criterio (71%) y ser constantemente interrumpida en las reuniones (65%).

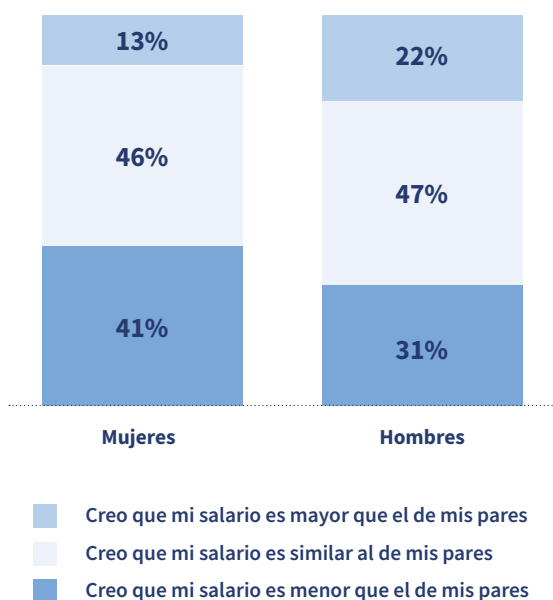
3.2.4 ¿Desarrollo profesional basado en el mérito?

Interrupciones laborales, menor proporción de ascensos y aumentos de sueldos en comparación con los hombres y microagresiones, son algunos de los obstáculos invisibles que están influyendo a las mujeres en el trabajo y a su desarrollo de carrera. Ahora bien ¿Los colaboradores perciben estas desigualdades? ¿Realmente el género se percibe como una brecha en el desarrollo profesional?

Las mujeres sienten en mayor proporción que ganan menos que sus pares: Un 41% de las mujeres cree que su salario es menor al de sus pares, mientras que un 31% de los hombres piensa lo mismo. En el caso de las mujeres, la percepción de desigualdad aumenta en la medida en que aumentan los años de experiencia y se alcanzan cargos medios y altos

Figura 04: **Las mujeres perciben que sus salarios son menores al de sus pares hombres**

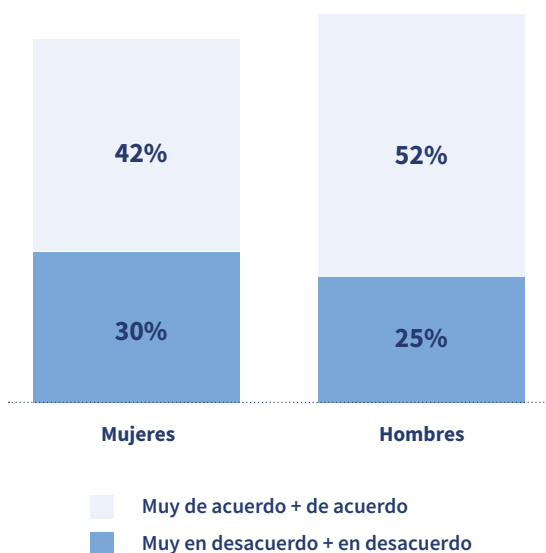
Personas que señalan que su salario es menor que el de sus pares según género (%)



La meritocracia en las organizaciones está puesta en duda: Menos de la mitad de las personas (44%) cree que las oportunidades de crecimiento que se ofrecen a los colaboradores van dirigidas a quienes más se lo merecen, y las mujeres son las más críticas respecto a esto.

Figura 05: **Sólo 42% de las mujeres creen que las oportunidades de crecimiento se basan en el mérito de la persona**

Nivel de acuerdo con que las oportunidades de crecimiento se ofrecen a las personas que más las merecen, según género (%)



NOTA: Barras no suman 100% pues no considera la respuesta “ni de acuerdo ni en desacuerdo”

¿Será entonces, que las mujeres están menos educadas o preparadas que los hombres en términos profesionales? Los datos muestran que no¹⁹. En los últimos años, es mayor la tasa de matriculadas y graduadas mujeres que hombres. Sin embargo, las mujeres se siguen enfrentando a más barreras para desenvolverse en su carrera laboral.

¹⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)(2022)

EL CASO DE CHILE.

Profundizando en las brechas:

Mujeres en en roles de Jefatura son las más perjudicadas por la brechas de género

Una muestra²⁰ de más de 600.000 datos de empresas chilenas deja en evidencia importantes insights:



Las mujeres se incorporan al mundo laboral **en la misma proporción** que los hombres, pero efectivamente tienen muy baja representación en roles de mayor jerarquía.



El mayor gap de representación se da entre el paso de roles de analista a jefaturas, **con una disminución de 15%**.



Las mujeres **en roles de Jefatura** tienen una **brecha salarial hombre-mujer del 35%**, la más alta en comparación con los demás roles.

Rol	Proporción de Mujeres	Brecha salarial de hombre - mujer ²¹
Ejecutivos / Directivos	23%	-22%
Jefe (Mid - level)	33%	-35%
Analista (Entry - level)	48%	-13%



Sin duda, las mujeres en roles de Jefatura tienen un camino cuesta arriba. La brecha en representación y salario además coincide con brechas importantes dentro del hogar como son:

- La proporción de mujeres en roles de Jefatura que dedican **más de 10 horas semanales al trabajo doméstico es 2.2x la de hombres.**
- A medida que las mujeres tienen mayores responsabilidades en el trabajo, también éstas crecen en el hogar. **Un 55% de las mujeres en roles de Jefatura declara tener personas a su cuidado, versus un 45% de los hombres en el mismo rol.**



Todo esto hace que **el caso de las mujeres en roles de Jefatura sea especialmente crítico**, y puede ser un punto importante donde las empresas **pongan foco**.



²⁰ Datos recogidos por Buk

²¹ Brecha salarial calculada como: diferencia de los sueldos base medianos entre hombres y mujeres, dividido por el sueldo base de mujeres, dividido por la mediana del sueldo de hombres.

3.3 A la vida laboral de las mujeres se les suma una segunda jornada: el trabajo doméstico no remunerado

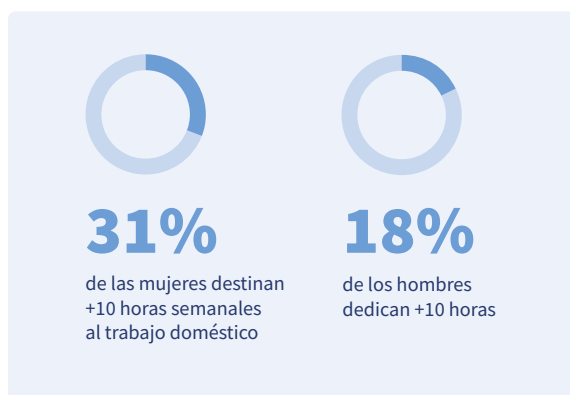
3.3.1 Las mujeres dedican más horas al trabajo doméstico no remunerado

Las mujeres no solo trabajan las horas de sus contratos laborales. Además deben dedicar una importante cantidad de horas a todas las tareas domésticas, un trabajo no remunerado que contempla actividades como cocinar, hacer las compras, cuidar de los hijos y limpiar. Y si bien hombres y mujeres realizan este tipo de labores, lo cierto es que han sido las mujeres quienes históricamente han debido llevar la mayoría (o toda) la responsabilidad de este tipo de trabajo usualmente invisibilizado.

Las división de las tareas domésticas está lejos de dividirse equitativamente: Desde que la entrada de las mujeres al mercado laboral se ha ido masificando, la distribución de este tipo de tareas no se ha equiparado dentro de los hogares y pese a tener jornadas laborales iguales, las mujeres siguen siendo las encargadas de las tareas de la casa. Un 11% de los hombres encuestados dijo destinar menos de una hora semanal a hacer tareas del hogar, en contraste con un 7% de las mujeres.

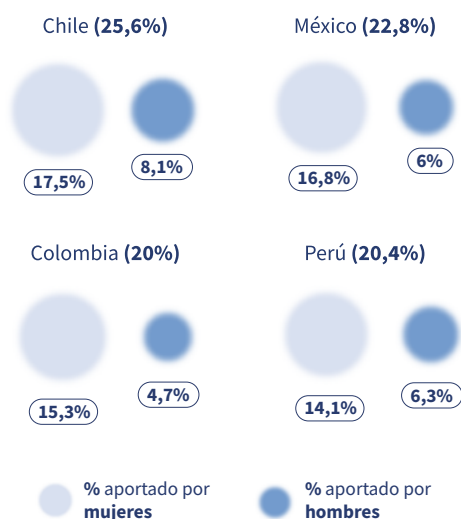
Figura 06: **A muchas mujeres se les suma una segunda jornada laboral, dedicada al trabajo doméstico**

Personas que declaran dedicar +10 horas al trabajo doméstico, según género



Un estudio interesante sobre el aporte del trabajo doméstico no remunerado:

¿Cuál es el aporte que las horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado hacen al PIB? De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)²², este tipo de trabajo conformaría el 20% del PIB, del cual las mujeres aportan un 70%. En específico:



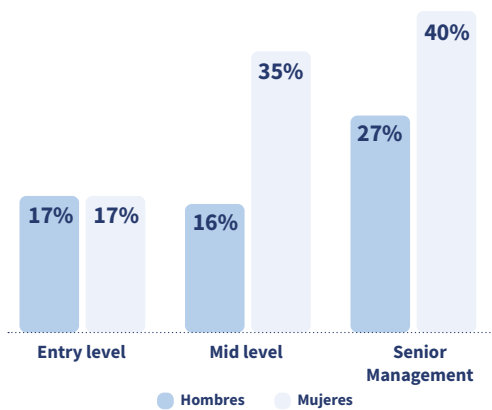
A medida que avanzan en sus carreras, los hombres mantienen relativamente estables la cantidad de horas que dedican al trabajo doméstico. A las mujeres sólo se les agrega más carga. Mientras que quienes tienen roles de entrada destinan una cantidad similar de horas a hacer trabajo doméstico, a medida que aumentan los niveles de cargo las diferencias por género son notorias.

Los datos de esta radiografía muestran que las mujeres en cargos de liderazgo que deben dedicar más de 10 horas semanales a las labores domésticas es casi el doble a la de hombres que dedican esta cantidad de tiempo. Por esto, a las mujeres progresivamente se les va agregando cada vez más carga, y la carrera se les hace más extenuante que a sus pares.

²² CEPAL (2021)

Figura 07: **Para las mujeres, a medida que asumen cargos de más responsabilidad en la empresa también aumenta su carga de trabajo doméstico. En el caso de los hombres la carga se mantiene relativamente estable**

Personas que dicen dedicar más de 10 horas semanales al trabajo doméstico según género y rol (%)



Además de limpiar, hacer las compras y cocinar, el trabajo doméstico también implica el trabajo de cuidados que debe hacer una persona hacia niños, adultos mayores u otra persona que lo requiera. Las mujeres suelen ser quienes se encargan de estas labores de cuidados, una tarea altamente demandante e invisibilizada que muchas veces puede llegar a impedir que una mujer pueda entrar al mercado laboral.

Como muestran los datos, las mujeres son las principales encargadas de hacer estas tareas. Durante los últimos años se han generado distintas campañas y cambios culturales que se orientan a cambiar esta realidad, y se ha ido incorporando cada vez más la importancia de avanzar hacia una distribución equitativa de este tipo de trabajos.

Las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras, pero poco a poco los hombres se están haciendo partícipes: Mientras que hasta hace sólo unas décadas atrás las mujeres eran generalmente las únicas encargadas de realizar los trabajos de cuidados a hijos, personas mayores o enfermas. Los datos de esta radiografía plasman un cambio que se está empezando a hacer más evidente. Hoy, una alta proporción de hombres declara tener personas a su cuidado.

Figura 08: **Aunque la brecha podría ser más alta, las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras:**

Personas encuestadas que dicen tener personas a su cuidado, según género (%)

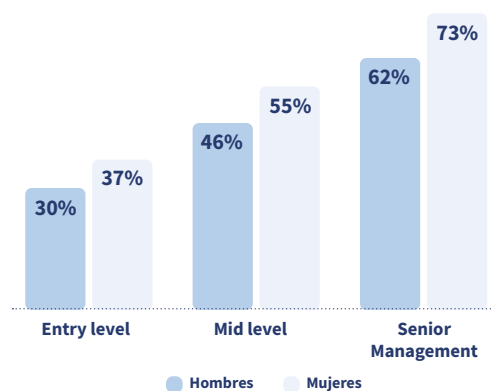


Las mujeres líderes están sobrecargadas: A medida que progresan en su carrera laboral y van asumiendo cargos de mayor responsabilidad, las tareas de trabajo doméstico no disminuyen. Todo lo contrario, las mujeres líderes son también las que tienen más responsabilidades de cuidados.

Este desequilibrio entre la repartición de los roles de cuidado entre hombres y mujeres es aún mayor en los puestos de liderazgo: en el caso de los cargos de ejecutivo o directivo, un 73% de las mujeres dice tener personas a su cuidado, en contraste con un 63% de los hombres.

Figura 09: **Para todos los niveles de cargo las mujeres siempre son quienes tienen más labores de cuidados**

Personas encuestadas que dicen tener personas a su cuidado según género y rol (%)



3.4 ¿Cómo retener el talento de las mujeres?

3.4.1 Cómo comprometer el talento de las mujeres

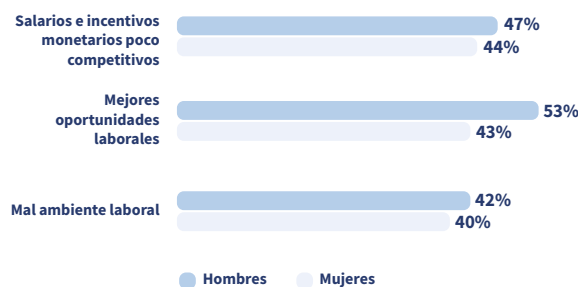
Mujeres y hombres comparten sus razones principales por las que renunciarían o han renunciado:

Tanto para hombres como para mujeres, tener un salario poco competitivo, tener mejores oportunidades laborales y un mal ambiente laboral son los principales factores por los que renunciarían o han renunciado a un puesto de trabajo.

Para las mujeres, la razón más elegida por la que renunciarían o han renunciado es por un salario incentivos monetarios poco competitivos, en el caso de los hombres, en cambio, la razón número uno es por mejores oportunidades laborales.

Figura 10: Las principales 3 razones por las que renunciar a un puesto de trabajo son las mismas entre hombres y mujeres:

Razones por las que las personas encuestadas renunciaron o renunciarían a un puesto de trabajo según género (selección múltiple) (%)



Mientras que las razones de los hombres se enfocan al desarrollo de carrera, para las mujeres son clave los factores que permiten conciliar el trabajo con la vida personal:

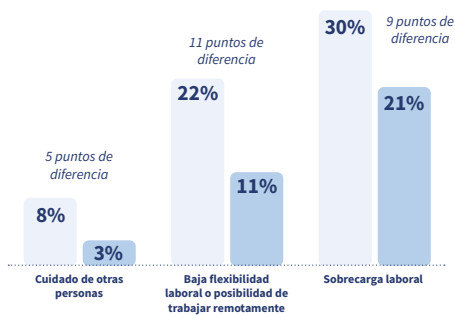
Más allá del orden de prioridades, otra de las grandes diferencias entre ambos géneros es que una mayor proporción de hombres dice que renunciaría por falta de oportunidades de desarrollo y por mejores oportunidades laborales. En contraste, es mayor el número de mujeres que renunciaría por sobrecarga laboral y por flexibilidad laboral. De hecho, el porcentaje de mujeres que renunciaría por este último motivo es más del doble que el de hombres.

Estos datos muestran que las mujeres, al ser las responsables de los cuidados y de la mayoría del trabajo doméstico, estar en puestos que no les permita conciliar ambos tipos de trabajo es un factor decisivo para permanecer o no en una organización. Por el contrario, en el caso de los hombres los elementos clave para renunciar se relacionan con ir por más, buscar nuevas oportunidades y nuevas opciones de desarrollo de sus carreras.

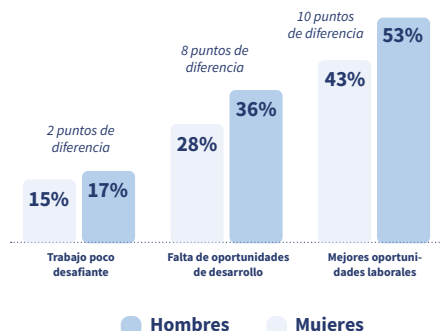
Figura 11: Los hombres priorizan el desarrollo de carrera. Las mujeres no siempre pueden elegir por esta opción

Razones por las que las personas encuestadas renunciaron o renunciarían a un puesto de trabajo según género (selección múltiple) (%)

Las mujeres priorizan el balance entre el trabajo remunerado y no remunerado:



Las razones de los hombres se centran en el desarrollo laboral:



Participación laboral femenina: La realidad de Perú²³

Perú muestra una alta participación laboral femenina (74%), superando no sólo a sus países vecinos, sino también al promedio de la OECD (65%). Sin embargo, ¿qué subyace a esta realidad?



Por un lado, si bien la participación femenina es alta, sólo la mitad de estos cargos corresponden a trabajos de jornada completa.

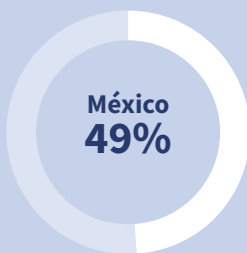
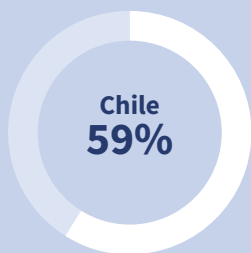
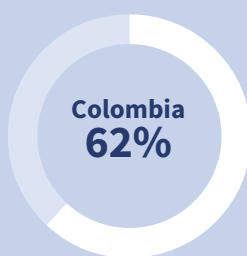


Asociado a lo anterior, el trabajo de las mujeres suele asociarse a labores de baja calidad



La gran mayoría de las mujeres trabajan de manera informal (75%), cifra superior a la de Chile, Costa Rica y Colombia.

Participación Laboral



²³ Banco Mundial (2019)

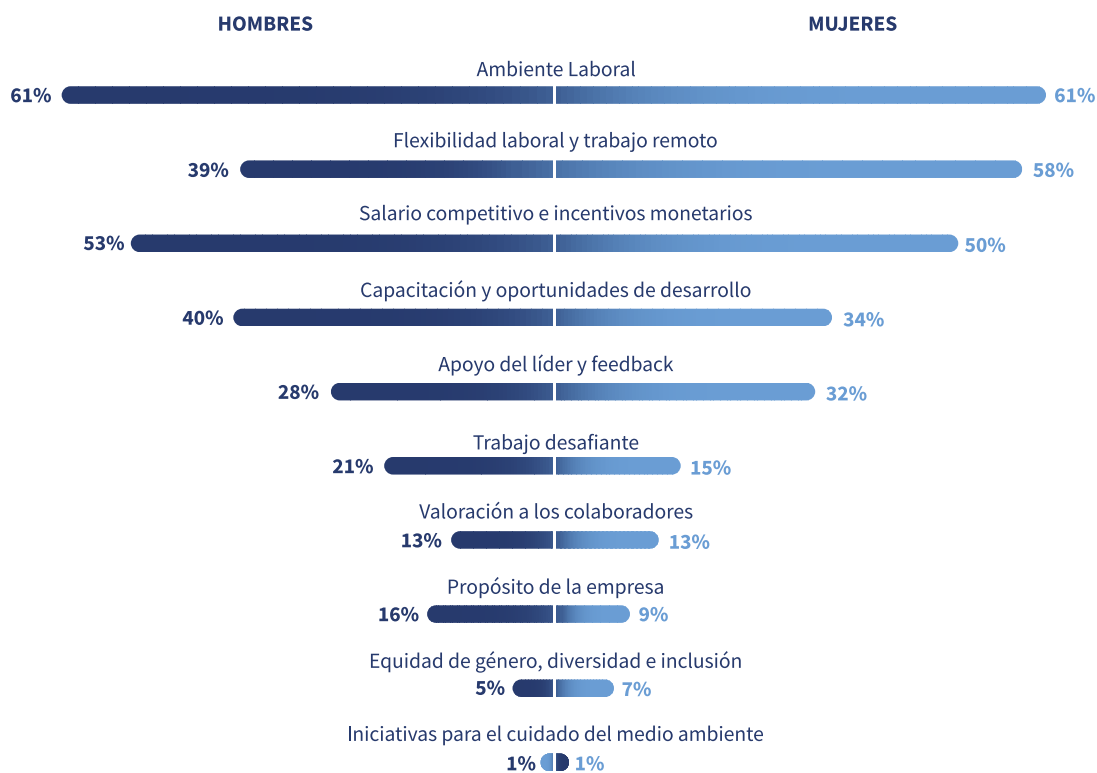


3.4.2 ¿Cuáles son los elementos más importantes en una organización?

Un buen ambiente laboral, la flexibilidad y el salario competitivo son claves para comprometer al talento, tanto para hombres como mujeres. Sin embargo, existen algunas diferencias según género: Si bien la primera prioridad para ellos es el ambiente laboral (61%) al igual que el caso de las mujeres, los hombres valoran más el salario competitivo (53%) y las capacitaciones (40%), y por otro lado valoran menos la flexibilidad laboral (39%).

Figura 12: **Hombres y mujeres coinciden en cuáles son los elementos más importantes de una organización**

Selección de tres elementos más importantes de una organización según género (selección múltiple) (%)



No todo es dinero. 3 de cada 5 colaboradores considera que el ambiente laboral es de los elementos más importantes en una organización. Si bien este concepto puede ser muy amplio, algunos de los elementos que deben ser considerados para la construcción de un buen ambiente laboral son: la confianza entre las personas, buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, los beneficios a colaboradores y el liderazgo.

La flexibilidad laboral es más importante para las mujeres que para los hombres. Esta diferencia puede ser entendida a partir de las labores domésticas que tiene la mujer, las cuales como vimos anteriormente, no están distribuidas equitativamente. Por esto, tener flexibilidad laboral y opción de trabajo remoto hacen posible que las mujeres puedan manejar más eficientemente sus tiempos para poder cumplir con sus responsabilidades tanto profesionales como domésticas, permitiéndoles conciliar de mejor manera la vida laboral con la personal.

El salario es igualmente importante para hombres como para mujeres. Hace ya varios años, las teorías sobre las motivaciones han demostrado la importancia del salario y los incentivos para motivar a los colaboradores. Sin embargo, los resultados de esta radiografía muestran que por sobre el salario, es aún más importante el ambiente laboral.

3.4.3 Teletrabajo: La flexibilidad en el trabajo como una herramienta clave para atraer y retener talento femenino

La llegada de la pandemia aceleró un proceso que creíamos ocurriría en muchos años más: la posibilidad de trabajar remotamente. A 3 años de que esto comenzara a ocurrir, el trabajo híbrido se ha instalado en una porción importante de las empresas que puedan ofrecer este tipo de modalidad, pero aún muchas empresas dudan si continuar o no con este modelo.

Pese a que la flexibilidad se ha instalado, para muchas organizaciones este aún es un tema en evaluación, y varias han optado por hacer volver a la oficina a sus colaboradores durante algunos días a la oficina, o incluso los 5 días de la semana.

Ofrecer modalidades híbridas es clave para atraer y retener el talento femenino: Cuando los empleadores estén pensando sobre qué modalidad de trabajo implementar, es importante que tengan en mente que dar la opción de tener jornadas híbridas con opciones de teletrabajo es clave para atraer y retener el talento femenino. Esto porque para las mujeres, tener la opción de teletrabajar algunos días de la semana puede ser determinante para decidir si renunciar o no a un trabajo, mientras que en los hombres este factor puede no ser tan importante.



Chile, Colombia y Perú muestran preferencias similares en relación a los aspectos más importantes en las organizaciones. Sin embargo, México muestra preferencias un poco distintas: **quienes trabajan en empresas mexicanas muestran como primera prioridad los salarios competitivos (64%), seguido por tener oportunidades de desarrollo (49%) y flexibilidad laboral (49%).**

Figura 13: **Para las mujeres tener flexibilidad laboral es un factor decisivo**

Personas encuestadas que señalan que la flexibilidad laboral es un elemento por el que renunciarían o renunciaron a su trabajo, según género (%)



Además de la pregunta sobre qué modalidad de trabajo tener (híbrida, teletrabajo o totalmente presencial) los empleadores también se enfrentan a la pregunta de cuántos días a la semana presenciales o desde casa son el ideal para lograr un equilibrio. Los datos de esta radiografía dan algunas luces sobre cuáles son las preferencias de los colaboradores.

Las personas quieren volver a la oficina, pero solo algunos días a la semana: Mientras que el 26% de las personas encuestadas dice que su empleador le exige ir a la oficina todos los días, lo cierto es que sólo un 8%, de poder escoger, elegiría ir los 5 días de la semana al trabajo.

Las mujeres quieren ir menos días a la oficina de manera presencial: Mientras que un porcentaje importante de los hombres dice que iría los 5 días a la semana a la oficina, el caso de las mujeres es distinto. Si se considera la alta carga de trabajo doméstico no remunerado que cae sobre las mujeres, entonces no es de extrañar que para ellas sea más importante tener la opción de trabajar algunos días desde casa.

Figura 14: La proporción de hombres que irían todos los días a la semana es más del doble que la de mujeres que elegiría esta opción

Días que los encuestados quisieran ir presencialmente a la oficina, según género (%)



La importancia que tiene para las mujeres la flexibilidad no es de extrañar si se considera la carga de cuidados y de trabajo no remunerado que recae sobre ellas. Para las mujeres, los beneficios y las razones de querer trabajar en modalidades mixtas van más allá solamente de poder trabajar desde casa:

- Permite conciliar las labores de trabajo doméstico no remunerado
- Permite conciliar los cuidados. Sin embargo, es importante destacar que una jornada de trabajo híbrida debiera ser beneficiosa tanto para hombres como para mujeres para poder conciliar la vida laboral con los cuidados y la vida familiar.
- Disminuye la vivencia de episodios de microagresiones:

Figura 15: Las mujeres que van más días a la oficina reciben más microagresiones que las que teletrabajan

Mujeres que declaran que otras personas han comentado sobre su apariencia física en el trabajo según cantidad de días que asisten a la oficina (%)



3.4.4 Aspiraciones laborales y la importancia del propósito en el trabajo

Los factores organizacionales como el clima laboral, el salario y sobre todo la flexibilidad laboral son claves para los colaboradores. Sin embargo, más allá de estos elementos externos que las organizaciones ofrecen, ¿cuál es la motivación interna de las personas para trabajar? ¿Qué es lo que las mueve y a qué aspiran?

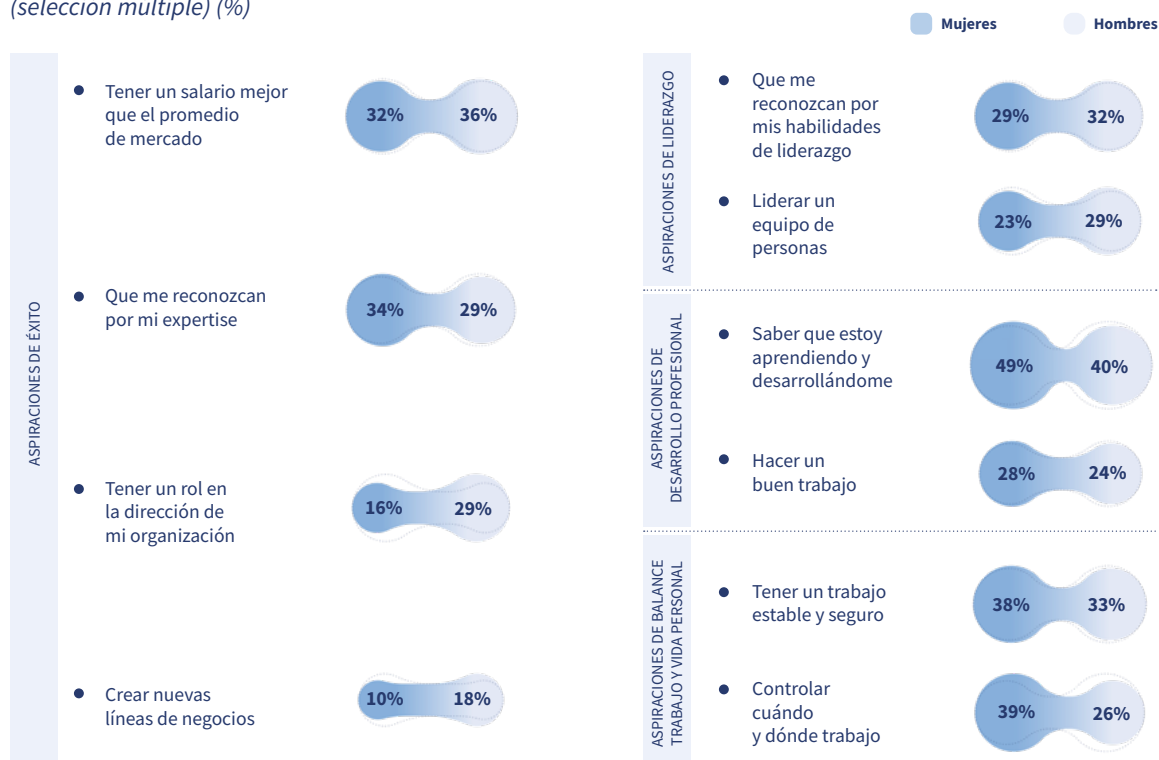
Aprender y desarrollarse en los lugares de trabajo es una aspiración compartida entre hombres y mujeres: 49% de las mujeres y 40% de los hombres mencionan esta aspiración como una de las tres más importantes, dando cuenta de la importancia que tiene el desarrollo profesional para ambos géneros y la sensación de seguir formándose y creciendo al interior de una organización.

Las mujeres tienen aspiraciones más asociadas a lograr un balance entre trabajo y vida personal: En concreto, el 39% de las mujeres señala aspirar a poder controlar cuándo y dónde trabaja, mientras que sólo 1 de cada 4 hombres posee esta aspiración. Además, el 38% de las mujeres desean tener un trabajo estable y seguro, 5 puntos porcentuales más que los hombres.

Los hombres tienen mayores aspiraciones en relación al liderazgo y al éxito profesional: 36% desea tener un salario mejor que el promedio de mercado y el 29% aspira a tener un rol en la dirección de mi organización, cifra 13 puntos porcentuales por sobre las colaboradoras mujeres.

Figura 16: Hombres y mujeres aspiran aprender y desarrollarse en sus lugares de trabajo

Selección de tres aspiraciones laborales según género (selección múltiple) (%)

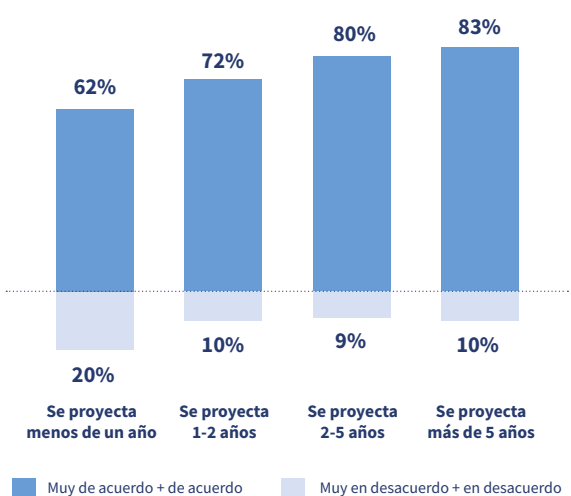


Las aspiraciones que tienen los colaboradores son, al final del día, motivaciones intrínsecas que moldean las actitudes y acciones de las personas en pos de un objetivo o propósito: para algunos, éste se puede asociar al aprendizaje, y para otros, al éxito profesional. Sin embargo, ¿qué elemento distintivo diferencia a los colaboradores que se proyectan en sus organizaciones a largo plazo?

Las personas que más se proyectan en sus organizaciones son quienes en mayor proporción sienten que su trabajo tiene un propósito relevante. En concreto, los datos muestran que del total de mujeres que tienen expectativas de quedarse en sus trabajos más de 5 años, el 83% siente que su trabajo tiene un propósito relevante. No obstante, quienes están pensando en dejar sus lugares de trabajo en menos de 1 año, son quienes consideran en menor medida que su labor tiene un propósito. De esta manera, resulta clave que las organizaciones y los líderes en particular, visibilicen cómo el trabajo de cada colaborador influye en el negocio y contribuye al propósito de la organización.

Figura 17: **Para las mujeres, sentir que sus trabajos tienen un propósito relevante es crucial para proyectarse en el tiempo en sus organizaciones**

Nivel de acuerdo de las mujeres encuestadas con que su trabajo tiene un propósito relevante (%)



NOTA: Barras no suman 100% pues no considera la respuesta "ni de acuerdo ni en desacuerdo"



IV.

Recomendaciones

28

A partir de los resultados y las cifras expuestas en este estudio, recogimos algunas de las recomendaciones que pueden ayudar a las organizaciones a construir lugares de trabajo más felices para sus colaboradoras mujeres.

Estas recomendaciones se basan en los resultados de este estudio, pero cada organización tiene su propia identidad, composición y realidad. Por eso, la primera gran recomendación es que los equipos de personas estén cerca de sus colaboradores, y sean capaces de identificar sus opiniones, sentires y las necesidades de su propia organización para aplicar estas recomendaciones considerando cada contexto.

1.

Usar los datos a favor de la organización

- **Identificar el potencial del talento femenino** e invertir en su desarrollo a través de capacitaciones, así como coaching o programas específicos de mentoría para mujeres líderes
- **Recopilar datos sobre las razones y momentos en los cuales las mujeres deciden renunciar al trabajo:** ¿existen patrones comunes? ¿puede hacer la empresa algo al respecto? Esta información permitirá profundizar en las causas y averiguar qué está sucediendo, para luego poder buscar soluciones y métodos para retener el talento femenino.

2.

Foco en los incentivos: Es necesario achicar la brecha de género en términos de ascensos y aumentos de sueldos

- **Asegurar procesos equitativos en el ciclo laboral** y trabajar por lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres
- **Impulsar la flexibilidad laboral** para atraer y retener a las mujeres, pues este beneficio es el más determinante para ellas en su conciliación de vida personal y laboral.
- **Analizar los indicadores que se utilizan para evaluar ascensos y aumentos de sueldos:** ¿son éstos justos y transparentes?

3.

Crear una cultura de cero tolerancia a las microagresiones

- **Visualizarlas cuando ocurran:** las microagresiones se caracterizan por ser sutiles. Por lo mismo, es importante notificar cuando ocurran
- **Educar:** concientizar sobre los tipos de microagresiones y promover la empatía
- **Generar protocolos para cuando ocurran:** a este tipo de comportamientos
- **Generar instancias de soporte:** como un encargado de estos temas, grupos de soporte o consejeros.

4.

Impulsar la diversidad y equidad de género como tema estratégico y cultural

- **Establecer un plan** de diversidad y equidad de género a corto, mediano y largo plazo, para así generar un compromiso real con el desarrollo del liderazgo femenino y crear una cultura laboral integradora.
- **Escuchar activamente,** generar conversatorios y focus groups, analizar brechas, implementar indicadores y KPIs con perspectiva de género, y ofrecer oportunidades que consideren las aspiraciones de las mujeres, para así trazar la promoción profesional que las mujeres desean y merecen.





v.

Zoom por países

Las secciones anteriores mostraron los resultados de la Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2023 para todos los países. Desde Buk, queremos crear lugares de trabajo más felices y para eso, creemos que también es importante conocer la radiografía de las colaboradoras de los países en los que estamos presentes: Chile, Colombia, México y Perú, y así conocer cuáles son los desafíos que hoy existen para que las mujeres de estos países puedan ser más felices en sus lugares de trabajo.

La siguiente sección presenta algunos de los principales resultados para cada uno de estos países. Para hacerlo, se seleccionaron los resultados más relevantes. Los datos reflejan las opiniones de los colaboradores que trabajan en empresas de cada país. De este modo, por ejemplo, al hablar de México no se habla necesariamente de personas mexicanas, sino de aquellos colaboradores que trabajan para una empresa que está en dicho país.

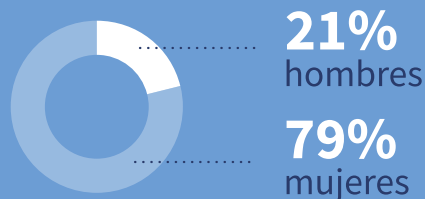
Chile: Mujeres en el trabajo

En esta Radiografía de las Mujeres en el Trabajo, se encuestaron a 771 personas que trabajaban en empresas en Chile, de las cuales un 79% fueron mujeres y un 21% hombres.

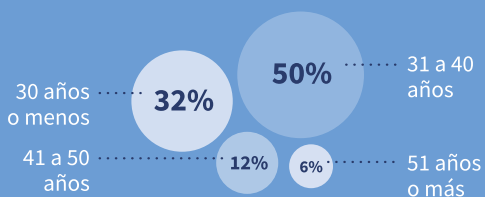
TAMAÑO MUESTRA



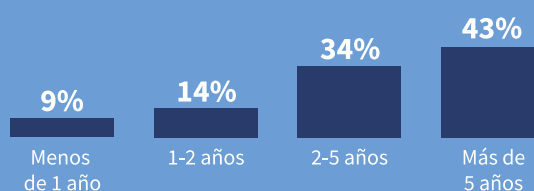
GÉNERO



EDAD



¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA ESTAR EN TU TRABAJO?

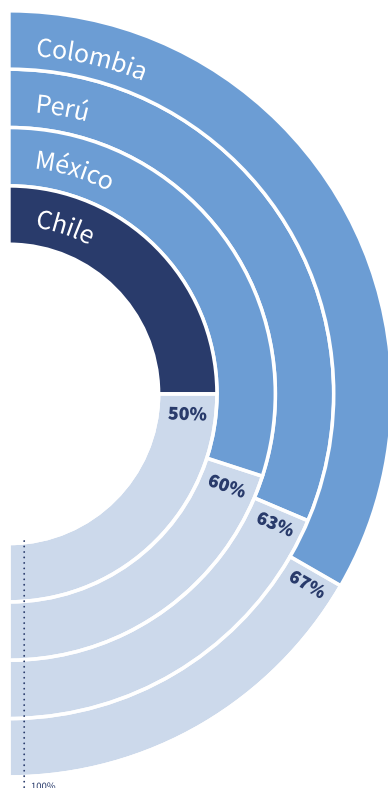


Compromiso de la empresa con la equidad de género

A los encuestados hombres y mujeres se les preguntó su nivel de acuerdo con la siguiente afirmación “Mi empresa está comprometida con la equidad de género”. **Frente a esto, las personas encuestadas que trabajan en empresas en Chile son las más críticas.**

Figura 17: **Los encuestados que trabajan en empresas chilenas son más críticos respecto al compromiso de sus empresas con la equidad de género**

Nivel de acuerdo con que empresa está comprometida con la equidad de género (% Muy de acuerdo + de acuerdo)

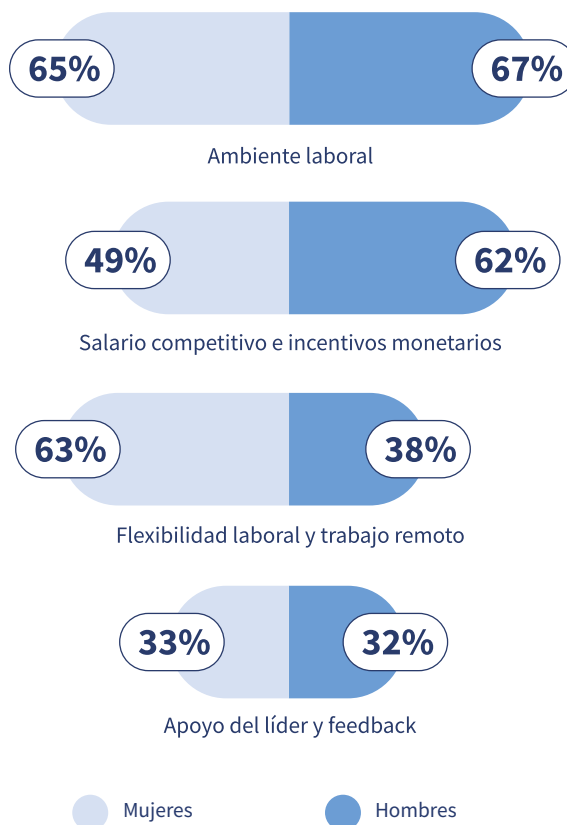


Elementos más importantes en una organización:

Respecto a la pregunta ¿Cuáles son los elementos más importantes para ti en una organización? Tanto hombres como mujeres consideran que el aspecto más importante es el ambiente laboral. Sin embargo, las mujeres valoran en mayor medida la flexibilidad laboral, mientras que los hombres le dan mayor importancia a tener un salario competitivo. Junto con Colombia, las personas encuestadas que trabajan para Chile son de las que dan más importancia a la flexibilidad.

Figura 18: **Hombres y mujeres coinciden en que el ambiente laboral es más importante, y para las mujeres la flexibilidad es clave**

Elementos más importantes de una organización según género (Selección múltiple) (%)



Aspiraciones

Hombres y mujeres aspiran aprender y desarrollarse en sus lugares de trabajo. Sin embargo, las mujeres también desean poder controlar cuándo y dónde trabajar, lo que se condice con la importancia que le dan a la flexibilidad laboral en el trabajo. De hecho, de los 4 países que forman parte de este estudio, las mujeres que trabajan para empresas chilenas son las que dan más importancia a esta aspiración. Le siguen las mujeres que trabajan para México, con un 39% que seleccionan esto como muy importante.

Figura 19: **La mayor aspiración es saber que se está aprendiendo día a día. Para las mujeres la flexibilidad laboral también se presenta como una aspiración fundamental:**

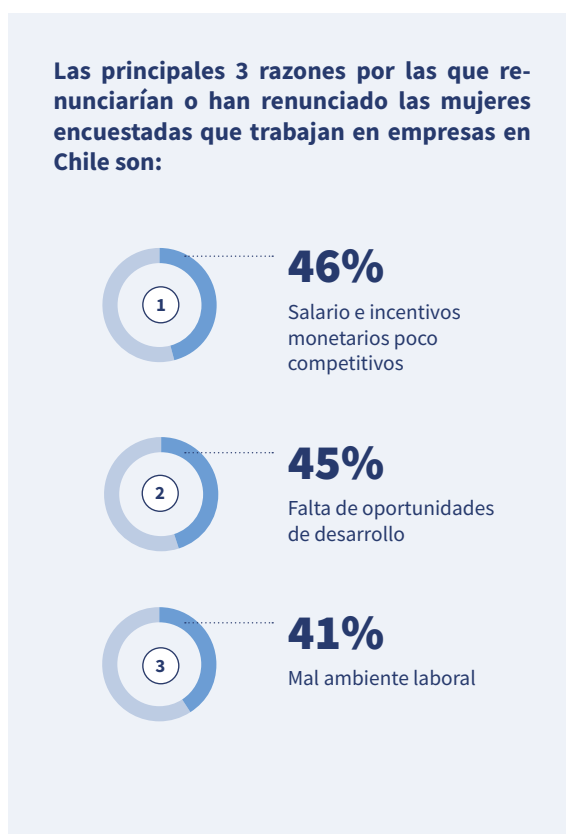
Aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Razones por las que renunciaste o renunciarías:

Figura 20: **Las mujeres buscan salarios competitivos y oportunidades de desarrollo**

Principales aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Interrupciones laborales:

La radiografía incorporó una serie de preguntas relacionadas con el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres.

Los datos muestran que las mujeres han interrumpido en mayor proporción sus carreras laborales que los hombres. De hecho, las mujeres que trabajan para empresas en Chile son las que más declaran haber tenido que interrumpir su carrera. Las razones según género son muy distintas: mientras que una mayoría de las mujeres han debido hacerlo por el nacimiento de un hijo, la mayoría de los hombres lo ha hecho por estudios o por ocio.

En cuanto al salario, la proporción de hombres que reciben un ascenso y quedan conformes es casi el doble que la de mujeres que quedan conformes.

Figura 21: Mujeres interrumpen más su carrera laboral que los hombres: La principal razón para ellas es la maternidad, mientras que para ellos es estudiar y capacitarse

Proporción de personas que interrumpen su carrera laboral según género (%)

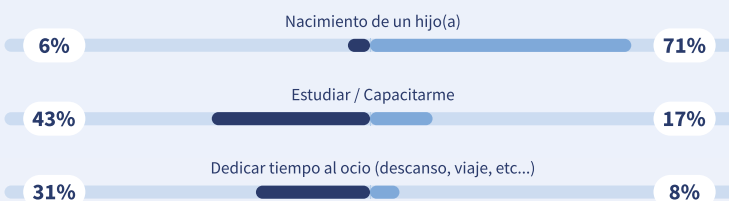
Razones de la interrupción laboral según género (Selección múltiple) (%)

Proporción de personas que solicitaron ascenso y/o aumento de sueldo y quedaron conformes según género (%)

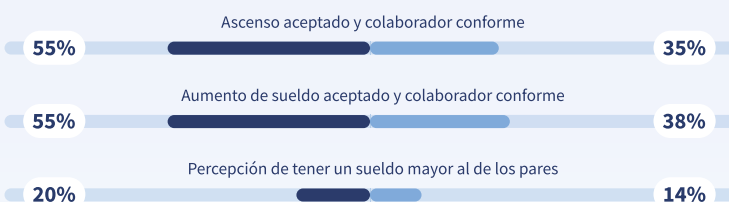
- % de personas que declara haber interrumpido su carrera por más de 6 meses.



- Razones de la interrupción laboral



- Tras solicitud de ascenso y/o aumento de sueldo



● Hombres ● Mujeres



CASO DE ESTUDIO / CHILE

Claudia Castro Hruska

GERENTE DE PERSONAS / SODIMAC

¿Cómo Sodimac logró posicionarse dentro de los 5 mejores lugares de trabajo para mujeres en Chile?

Sodimac, empresa líder de proyectos para el hogar y construcción, cuenta con más de 15.000 colaboradores a lo largo de todo Chile y desde el 2015 ha impulsado una Política de Inclusión, Diversidad y no Discriminación que le ha permitido posicionarse dentro de los mejores lugares de trabajo para mujeres en Chile.

Lo que hizo Sodimac para alcanzar este lugar:

- 1. Posicionar el valor de la Diversidad y Equidad como gestión estratégica:** Mediante su Política de Inclusión, Diversidad y no Discriminación (2015) y posterior Política de Equidad de Género (2022), Sodimac ha elaborado y gestionado un plan que parte desde el proceso de reclutamiento y selección, y se mantiene a lo largo de todo el journey del colaborador. Así, se promueve el desarrollo del talento femenino interno, apalancado en indicadores de desempeño y metodologías robustas que se hacen cargo de medir y gestionar cualquier potencial brecha de género al interior de la organización. En el mismo sentido, su sistema de remuneraciones no distingue variables ajenas al aporte profesional, por lo que no existen brechas salariales por un factor de género o de ningún otro distinto a las capacidades y potencialidades de cada uno.

- 2. Ofrecer una formación integral mediante capacitación y mentorías:** La formación en temas de diversidad, equidad e inclusión inicia desde el proceso de inducción y continúa tomando distintas formas, con el objetivo de promover el talento de los trabajadores. Por un lado, la empresa capacita a las mujeres que son parte del Círculo de Especialistas de Sodimac (CES). Por otro lado, el programa de mentorías “*Vamos por más: mujeres líderes*” ha promovido el acceso de mujeres de mandos medios y con potencial a puestos de liderazgo, entregándoles herramientas a través del acompañamiento de mentores hombres y mujeres ejecutivas de la compañía, junto con talleres de liderazgo, apoyándolas así en su desarrollo de carrera.

- 3. Establecer protocolos contra la violencia de género:** Para impulsar una cultura de cero acoso, se implementó un canal de integridad donde las y los trabajadores pueden realizar denuncias relativas al acoso laboral, sexual, malos tratos o discriminación; Y además, Sodimac activó un Protocolo de Violencia de Género, el cual busca entregar contención y red de apoyo a cualquier mujer que haya sido víctima de violencia de género en su ámbito personal.

Como resultado de toda esta gestión, la dotación femenina en Sodimac alcanzó el 43%, porcentaje que contempla 13 nacionalidades distintas aparte de la chilena. Además, en cargos de liderazgo a nivel ejecutivo, la representación alcanza un 28%, lo que representa un alza en relación a 2021 (26%). Adicionalmente, de un total de 23 ingresos a cargos ejecutivos en 2022, 15 fueron mujeres, representando un 65% del total de los ingresos en ese nivel.

Colombia: Mujeres en el trabajo

En esta Radiografía de las Mujeres en el Trabajo, se encuestaron a 170 personas que trabajaban en empresas en Colombia, de las cuales un 76% fueron mujeres y un 24% hombres.

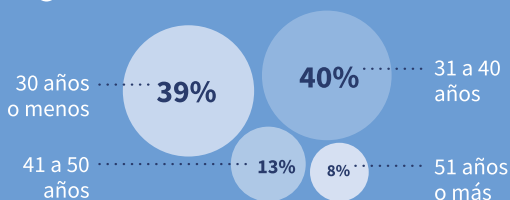
TAMAÑO MUESTRA



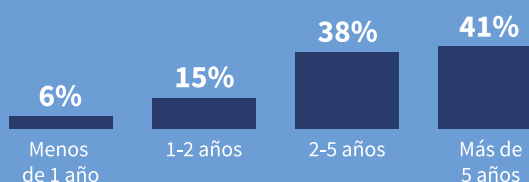
GÉNERO



EDAD



¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA ESTAR EN TU TRABAJO?

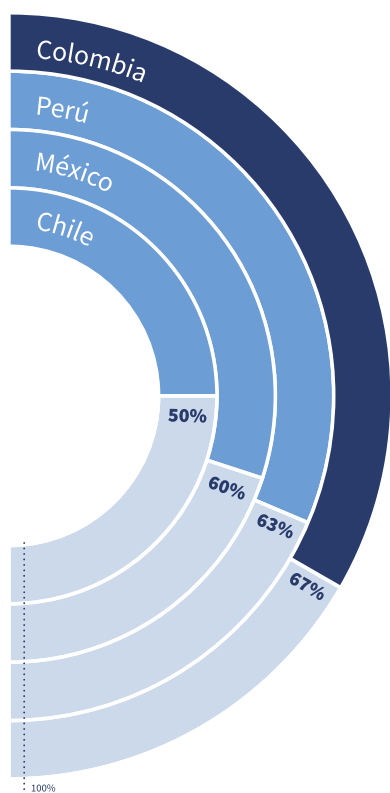


Compromiso de la empresa con la equidad de género

A los encuestados hombres y mujeres se les preguntó su nivel de acuerdo con la siguiente afirmación “Mi empresa está comprometida con la equidad de género”, y los colaboradores que trabajan para empresas en Colombia son las que están más de acuerdo con esto, en contraste con aquellas que trabajan para México, Chile y Perú.

Figura 22: **Los colaboradores que trabajan para empresas colombianas están más de acuerdo con que sus empresas están comprometidas con la equidad de género**

Nivel de acuerdo con que empresa está comprometida con la equidad de género (%)



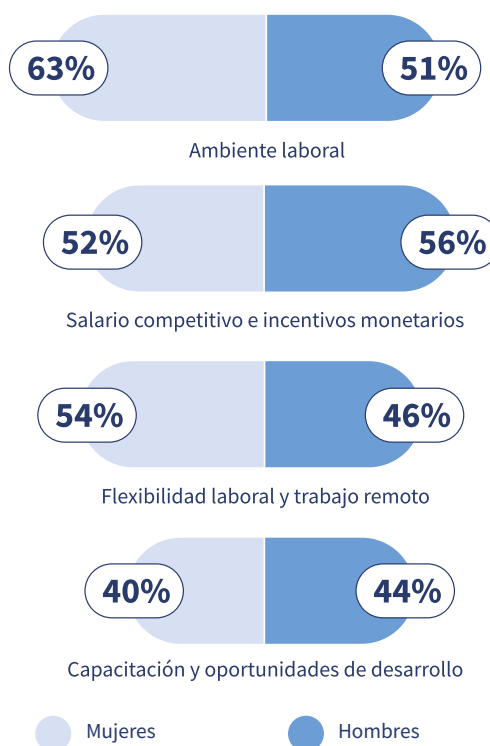
Elementos más importantes en una organización:

Respecto a la pregunta ¿Cuáles son los elementos más importantes para ti en una organización? Tanto hombres como mujeres consideran que el aspecto más importante es el ambiente laboral (Al igual que los colaboradores para empresas de Chile y Perú).

Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres que trabajan para empresas colombianas valoran en mayor medida la flexibilidad laboral, mientras que los hombres le dan mayor importancia a tener un salario competitivo. Además, junto con Chile, las mujeres que trabajan para Colombia son las que dan más importancia a la flexibilidad laboral.

Figura 23: **Por sobre el salario, para las mujeres que trabajan para Colombia es fundamental el ambiente laboral:**

Elementos más importantes de una organización según género (Selección múltiple) (%)



Aspiraciones

La principal aspiración de las mujeres que trabajan para empresas en Colombia es saber que están aprendiendo cada día. Si bien esta es una opción importante para los hombres, para ellos su mayor aspiración es ser reconocidos por sus habilidades de liderazgo. Además, las mujeres son las que dan más importancia a tener un empleo estable y seguro en comparación con el resto de los países encuestados.

Figura 24: La mayor aspiración de las mujeres que trabajan para empresas colombianas es el aprendizaje, los hombres buscan ser líderes:

Aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Razones por las que renunciaste o renunciarías:

Figura 25: Las mujeres buscan salarios competitivos y oportunidades de desarrollo

Principales aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Interrupciones laborales:

La radiografía incorporó una serie de preguntas relacionadas con el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres.

Las mujeres que trabajan para empresas colombianas son las que menos reportan haber tenido que interrumpir su carrera laboral y las diferencias entre hombres y mujeres son pocas. Sin embargo, las razones de hombres y mujeres para interrumpir sus carreras son muy distintas: mientras que una mayoría de las mujeres han debido hacerlo por el nacimiento de un hijo, la mayoría de los hombres lo ha hecho por estudios.

En cuanto al salario, la proporción de hombres que reciben un ascenso y quedan conformes es 17 puntos más alta que la de las mujeres que han recibido ascensos y quedan conformes. Además, a un 35% de las

mujeres les han aceptado un aumento de sueldo y han quedado conformes. Esto último convierte a las mujeres en las que están menos satisfechas con sus aumentos de sueldo en contraste con el resto de los países.

Figura 26: **Hombres y mujeres interrumpen su carrera laboral en una proporción similar. La principal razón para ellas es la maternidad, mientras que para ellos es estudiar y capacitarse**

Proporción de personas que interrumpen su carrera laboral según género (%)

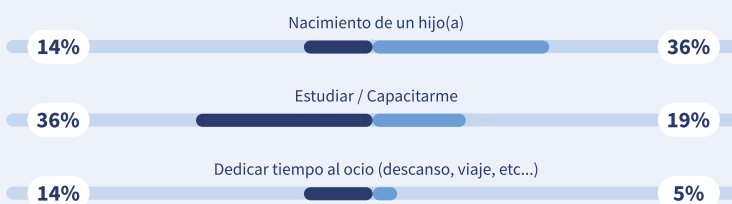
Razones de la interrupción laboral según género (Selección múltiple) (%)

Proporción de personas que solicitaron ascenso y/o aumento de sueldo y quedaron conformes según género (%)

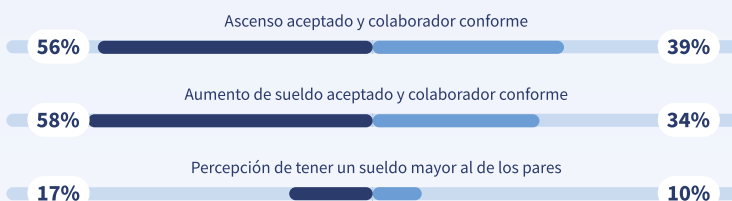
● % de personas que declara haber interrumpido su carrera por más de 6 meses.



● Razones de la interrupción laboral



● Tras solicitud de ascenso y/o aumento de sueldo



● Hombres ● Mujeres

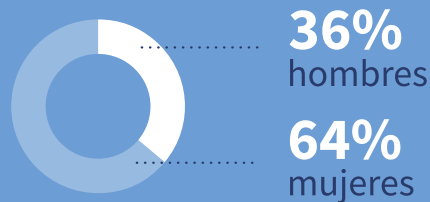
México: Mujeres en el trabajo

En esta Radiografía de las Mujeres en el Trabajo, se encuestaron a 195 personas que trabajaban en empresas en México, de las cuales un 64% fueron mujeres y un 36% hombres.

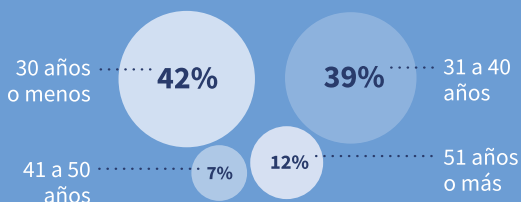
▶ TAMAÑO MUESTRA



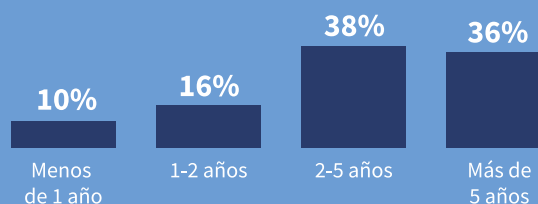
▶ GÉNERO



▶ EDAD



▶ ¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA ESTAR EN TU TRABAJO?

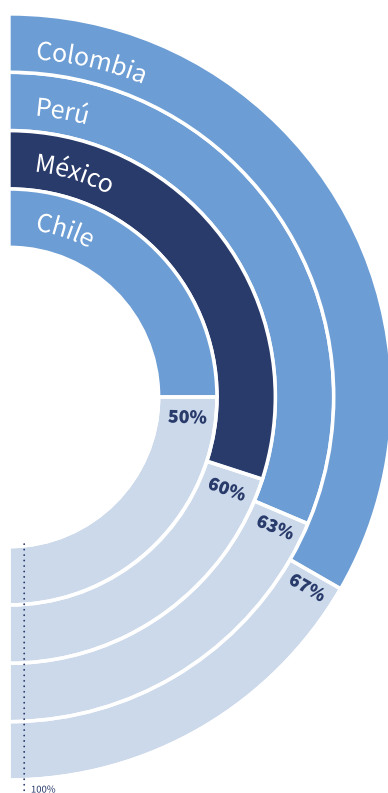


Compromiso de la empresa con la equidad de género

A los encuestados hombres y mujeres se les preguntó su nivel de acuerdo con la siguiente afirmación “Mi empresa está comprometida con la equidad de género”. Frente a esto, quienes trabajan para empresas mexicanas son los más críticos a esta afirmación después de Chile.

Figura 27: **Una mayoría de las personas que trabajan para empresas mexicanas cree que su empresa está comprometida con la equidad de género**

Nivel de acuerdo con que empresa está comprometida con la equidad de género (%)

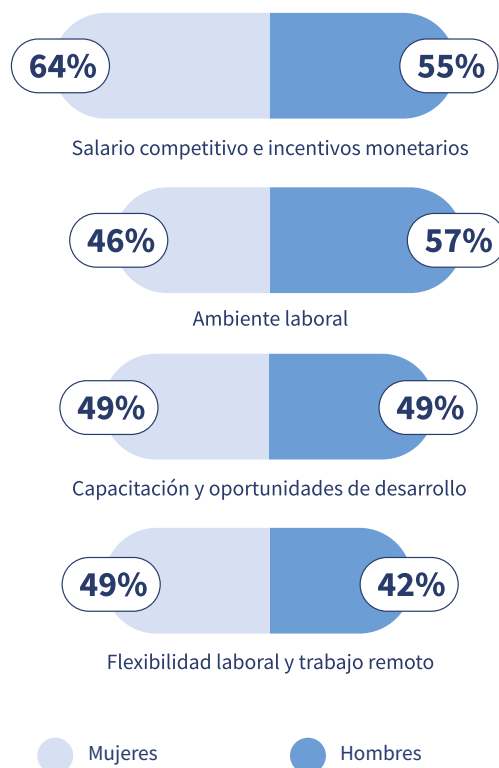


Elementos más importantes en una organización:

Respecto a la pregunta ¿Cuáles son los elementos más importantes para ti en una organización?, la primera preferencia para las mujeres es el salario competitivo e incentivos monetarios (64%) y para los hombres es el ambiente laboral (57%). El resultado de las mujeres es especialmente interesante pues, las colaboradoras para México son las únicas que no señalan el ambiente laboral como el aspecto más importante. Por otro lado, llama la atención que tanto hombres como mujeres valoran en igual medida la existencia de capacitaciones y oportunidades de desarrollo dentro de la organización.

Figura 28: **Para las mujeres en empresas de México, el salario es lo más importante. Para los hombres el ambiente laboral**

Elementos más importantes de una organización según género (Selección múltiple) (%)



Aspiraciones

Tanto hombres como mujeres tienen en primer lugar el anhelo de aprender y desarrollarse cada día, siendo esa aspiración más mencionada por las mujeres (52%) que por los hombres (44%). La segunda aspiración más presente en los colaboradores es tener un salario mejor que el promedio, lo que se condice con la importancia que le dan a tener un salario competitivo e incentivos monetarios en el trabajo.

Figura 29: **Hombres y mujeres de empresas en México coinciden en que su mayor aspiración es saber que aprenden día a día. Los hombres buscan mejores salarios:**

Aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Razones por las que renunciaste o renunciarías:

Figura 30: **Las mujeres buscan salarios competitivos y oportunidades de desarrollo**

Principales aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Interrupciones laborales:

Los colaboradores encuestados que trabajan para empresas mexicanas, en contraste con aquellos que trabajan para Colombia, Perú y Chile son los que menos han reportado haber interrumpido alguna vez su carrera laboral.

A pesar de esto, las mujeres que trabajan para empresas mexicanas han interrumpido en mayor proporción sus carreras laborales que los hombres (28% vs 15% de los hombres). Ahora bien, las razones para hacerlo son muy distintas según género: mientras que una mayoría de las mujeres han debido hacerlo por el nacimiento de un hijo(a), la mayoría de los hombres lo ha hecho por dedicar tiempo al ocio o estudiar.

Por otro lado, tras una solicitud de ascenso o aumento de sueldo, una mayor proporción de hombres queda conforme con la respuesta de su organización y en ge-

neral, una mayor proporción de hombres -comparado con las mujeres- cree tener un sueldo mayor al de sus pares. Esta tendencia se replica tanto para quienes trabajan para Chile, Colombia y Perú.

Figura 31: Mujeres interrumpen más su carrera laboral que los hombres: La principal razón para ellas es la maternidad, mientras que para ellos es dedicar tiempo al ocio y estudiar

Proporción de personas que interrumpen su carrera laboral según género (%)

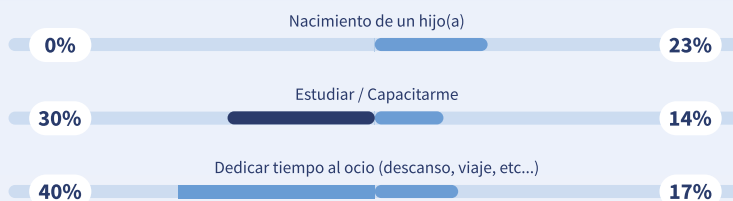
Razones de la interrupción laboral según género (Selección múltiple) (%)

Proporción de personas que solicitaron ascenso y/o aumento de sueldo y quedaron conformes según género (%)

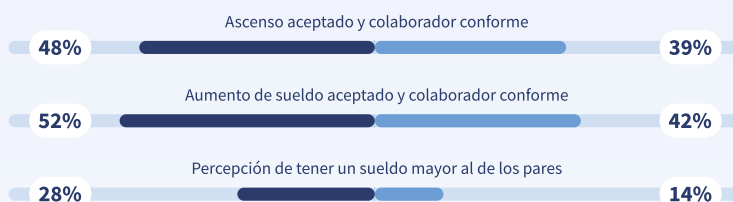
● % de personas que declara haber interrumpido su carrera por más de 6 meses.



● Razones de la interrupción laboral



● Tras solicitud de ascenso y/o aumento de sueldo



● Hombres ● Mujeres

Perú: Mujeres en el trabajo

En esta Radiografía de las Mujeres en el Trabajo, se encuestaron a 222 personas que trabajaban en empresas en Perú, de las cuales un 64% fueron mujeres y un 36% hombres.

TAMAÑO MUESTRA



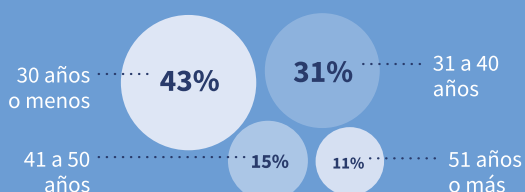
222
participantes

GÉNERO

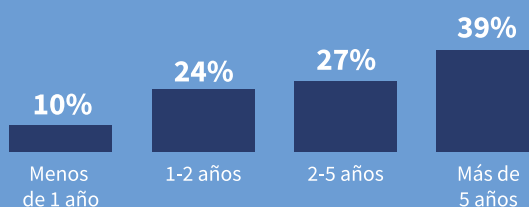


36%
hombres
64%
mujeres

EDAD



¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA ESTAR EN TU TRABAJO?

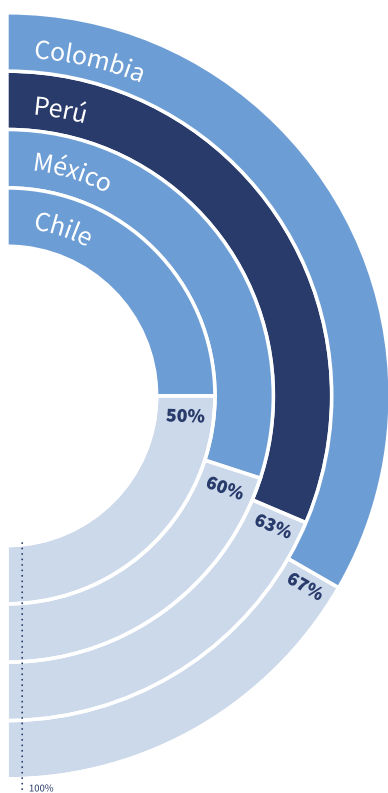


Compromiso de la empresa con la equidad de género

A los encuestados se les preguntó su nivel de acuerdo con la siguiente afirmación “Mi empresa está comprometida con la equidad de género”. Quienes trabajan para empresas peruanas son quienes están más de acuerdo con esto (en contraste con Perú, México y Chile) y 3 de cada 5 colaboradores de empresas peruanas cree que su empresa está comprometida con la equidad de género.

Figura 32: **Una mayoría de las personas encuestadas cree que su empresa está comprometida con la equidad de género**

Nivel de acuerdo con que empresa está comprometida con la equidad de género (%)



Elementos más importantes en una organización y aspiraciones de los trabajadores:

Respecto a la pregunta ¿Cuáles son los elementos más importantes para ti en una organización? Tanto hombres como mujeres consideran que el aspecto más importante es el ambiente laboral (Al igual que en Chile y Colombia).

Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres valoran en mayor medida la flexibilidad laboral, mientras que los hombres le dan mayor importancia a tener capacitaciones y oportunidades de desarrollo.

Figura 33: **Uno de los elementos más importantes que buscan los hombres es capacitarse, mientras que las mujeres buscan flexibilidad y buen ambiente laboral:**

Elementos más importantes de una organización según género (Selección múltiple) (%)



Aspiraciones

Al preguntarles a hombres y mujeres cuáles son sus mayores aspiraciones en el ámbito laboral, por un lado, hombres y mujeres coinciden en que tener un salario mejor que el promedio de mercado (44% y 45% respectivamente), siendo los colaboradores de empresas peruanas los que más presentes tienen esta aspiración, en comparación con los otros países de la región. Por otro lado, los colaboradores peruanos buscan aprender y desarrollarse cada día en sus trabajos.

Figura 34: La mayor aspiración de las mujeres es saber que aprenden día a día. Los hombres buscan mejores salarios:

Aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Razones por las que renunciaste o renunciarías:

Figura 35: Las mujeres buscan salarios competitivos y oportunidades de desarrollo

Principales aspiraciones laborales según género (Selección múltiple) (%)



Interrupciones laborales:

La radiografía incorporó una serie de preguntas relacionadas con el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres.

Los datos muestran que las mujeres han interrumpido levemente en mayor proporción sus carreras laborales que los hombres (37% vs 34% de los hombres). Sin embargo, las razones de esta interrupción son muy distintas según género: mientras que una mayoría de las mujeres han debido hacerlo por el nacimiento de un hijo(a), la mayoría de los hombres lo ha hecho por estudiar o dedicar tiempo al ocio.

Por otro lado, tras una solicitud de ascenso o aumento de sueldo, una mayor proporción de hombres queda conforme con la respuesta de su organización y en general, una mayor proporción de hombres -comparado con las mujeres- cree tener un sueldo mayor al de sus pares. Esta tendencia se replica tanto en colaboradores de empresas de Chile, como en Colombia y México.

Figura 36: **Hombres y mujeres interrumpen su carrera laboral en una proporción similar: La principal razón para ellas es la maternidad, mientras que para ellos es estudiar y dedicar tiempo al ocio**

Proporción de personas que interrumpen su carrera laboral según género (%)

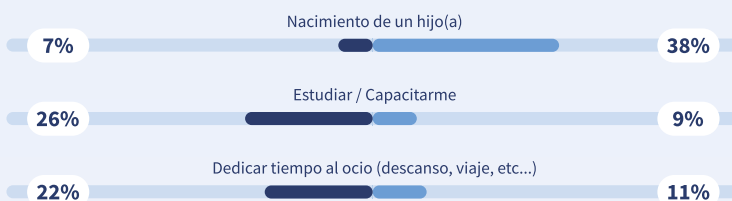
Razones de la interrupción laboral según género (Selección múltiple) (%)

Proporción de personas que solicitaron ascenso y/o aumento de sueldo y quedaron conformes según género (%)

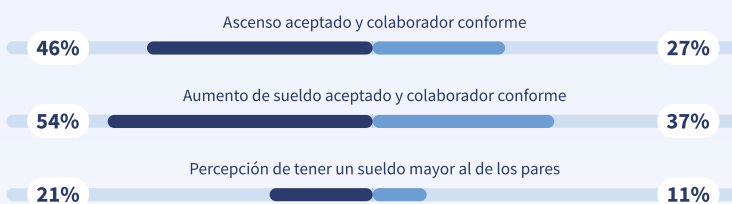
- % de personas que declara haber interrumpido su carrera por más de 6 meses.



- Razones de la interrupción laboral



- Tras solicitud de ascenso y/o aumento de sueldo



● Hombres ● Mujeres



CASO DE ESTUDIO / PERÚ

Carolina Charun

GERENTE DE CULTURA Y COMUNICACIÓN INTERNA / MI BANCO

48

Mibanco es una empresa con más de 9.500 colaboradores con presencia en todo el Perú que nació hace 25 años con el propósito de transformar la vida de las personas, y aportar al crecimiento del país. Así, la empresa tiene la convicción de que para nivelar la cancha, hay que trabajar activamente por una real igualdad de oportunidades, creyendo genuinamente en una sociedad inclusiva donde todos y todas puedan progresar.

¿En qué consiste el programa de Equidad de Género que Mibanco ha implementado?

En el 2021 iniciaron el *programa corporativo “Equidad Ahora”*, que contiene cuatro frentes estratégicos con metas al año 2028: (I) Balance de género, (II) Brecha salarial, (III) Ocurrencias de Hostigamiento Sexual Laboral y (IV) Conciliación laboral, familiar y personal. Estos objetivos, apuntan a que hombres y mujeres puedan equilibrar su vida personal y laboral por igual, lograr la tolerancia cero ante casos de hostigamiento sexual laboral, mantener controlada la brecha salarial y la paridad entre hombres y mujeres.

¿Cuáles han sido los elementos centrales en la implementación del programa?

Para tener una mayor claridad de cuál sería el punto de partida, en primer lugar se realizó un diagnóstico y los hallazgos marcaron la ruta para la implementación de iniciativas en cada uno de los frentes estratégicos del programa. Se establecieron pautas de conductas específicas, las cuales fueron incorporadas en la evaluación de desempeño, se formaron mesas de trabajo en el equipo de Gestión y Desarrollo Humano que permitió intervenir algunos procesos internos en Selección, Desempeño, Inducción, Capacitación y Beneficios para así, asegurar la apropiación del programa a través de mecanismos de refuerzos.

Entre las principales iniciativas transversales se encuentran:

- Conformación del comité de equidad de género.
- Elaboración de un manual de comunicación interna con enfoque de género.
- Creación de un programa de comunicación llamado “Hablemos de Equidad” en donde se tratan temas tales como hostigamiento sexual laboral, equilibrio de vida, sesgos inconscientes, corresponsabilidad, entre otros.
- Incorporación dentro del proceso de inducción de los colaboradores un módulo de capacitación de equidad de género y hostigamiento sexual laboral.
- En los procesos de selección de personal, se creó una guía de entrevista de selección libre de sesgos y se implementó un lineamiento en el cual los candidatos finales en los procesos deben conformarse por al menos un hombre y una mujer.
- Implementación de una guía para líderes donde se sensibilizan los sesgos inconscientes de género que pueden afectar la experiencia del colaborador.
- Creación de beneficios de equilibrio de vida, como retorno progresivo para madres, y paternidad extendida, en la oficina principal viernes de verano todo el año y en la red de agencias tickets de tiempo libre, entre otros.
- Relanzamiento de los productos financieros “Crédito Mujer”, para que la mujer microempresaria tenga libertad financiera de iniciar su ciclo de empoderamiento.

Junto con lo anterior, también realizan seguimientos minuciosos a los indicadores y KPIs de cada frente con el objetivo de conocer avances e impactos, incorporando variables con perspectiva de género en el análisis. Además, involucran a los líderes para que los valores asociados a la equidad y a la diversidad permeen a toda la organización y logren una capilaridad a nivel nacional en Perú. Comprometer a las jefaturas e impulsar que comuniquen y lideren con el ejemplo, genera vínculo y mayor conciencia.

¿Qué impacto ha tenido la implementación del plan de Equidad de Género?

Al cierre del 2022, el balance de género entre mujeres y hombres en Mibanco fue de 49%- 51% respectivamente, han capacitado a más de 8.500 colaboradores en temas de equidad de género y hostigamiento sexual laboral y gracias a ello, los niveles de entendimiento sobre el concepto de hostigamiento sexual laboral y sus principales manifestaciones han mejorado. El 92% de los colaboradores afirma que en Mibanco existe equidad de género, y el 87% reconoce que se brindan las condiciones necesarias para mantener equilibrio entre la vida personal y laboral, sin brecha de género.



VI.

Zoom: Mujeres en la industria tecnológica

50



Columna de Opinión

Teresita Morán

COUNTRY MANAGER CHILE

Desde las últimas décadas y cada vez con más fuerza, la industria tecnológica se ha convertido en un motor y agente de cambio para las mujeres en el mundo laboral. Gran parte de este cambio ha sido promovido por startups, que han buscado cambiar los paradigmas clásicos del mercado laboral para erigir una cultura laboral más horizontal, enfocada en lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal y con mayor flexibilidad en el trabajo.

Así, las condiciones de trabajo que se ofrecen en esta industria pueden ser sin duda muy atractivas para atraer el talento femenino: la opción de poder trabajar remoto, con horario flexible y orientación a objetivos es una gran oportunidad para las mujeres de conciliar la alta carga de trabajo doméstico y de cuidados con nuestro desarrollo profesional. Además, al caracterizarse por ofrecer puestos de trabajo bien pagados, la industria tech también podría darnos la posibilidad de emparejar la cancha entre las brechas de ingresos entre hombres y mujeres.

A pesar de este escenario, aún estamos muy lejos de lograr una equidad de género: se estima que globalmente la representación de las mujeres en la industria tecnológica a nivel mundial es de tan solo un 22% y menos de un 20% de las startups tecnológicas tienen al menos a una mujer como cofundadora. Además, aún persisten prejuicios y estereotipos que limitan las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en este campo.

¿Por qué deberíamos hacer algo al respecto? No sólo se trata de responsabilidad social, promover la equidad también es beneficioso para las empresas: contar con equipos diversos, con multiplicidad de pensamiento y de puntos de vista puede ayudar a generar ideas y soluciones innovadoras, desde nuevas perspectivas que no habíamos imaginado. Además, hay cada vez más evidencia que muestra cómo la inclusión de mujeres contribuye a la productividad, atracción y compromiso del talento. Por estas razones y muchas más, los empleadores ya no pueden darse el lujo de dejar fuera al 51% del talento.

Este estudio de Radiografía de las Mujeres en el trabajo nos da algunas luces de cuáles son los caminos que las empresas pueden tomar para avanzar en este compromiso. En primer lugar, por sobre lo monetario las mujeres buscan lugares de trabajo con buen clima laboral. Para esto, una primera clave es la construcción de ambientes laborales inclusivos y respetuosos, donde los colaboradores se sientan aceptados y respetados.

En segundo lugar, es fundamental implementar prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Algunas de ellas son el establecimiento de políticas de igualdad salarial, el fomento de la diversidad en la contratación, el establecimiento de programas de capacitación y mentoría para mujeres y la promoción de liderazgos femeninos. Esto último es fundamental para promo-

ver también la inclusión de más mujeres dentro de la industria. Esto, considerando que existe una serie de evidencia que muestra que para las mujeres, ver que hay liderazgos femeninos dentro de una organización puede ser un motor de motivación para postular a estas organizaciones y desarrollarse dentro de ellas.

En la medida que los colaboradores sientan que sus empresas tienen un compromiso con la equidad de género, se sentirán más valorados, aceptados y comprometidos con sus organizaciones, y estarán por lo tanto dispuestos a dar lo mejor de sí en sus lugares de trabajo. Si se implementan políticas y prácticas efectivas en este sentido, se pueden lograr beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa en su conjunto, y crear así lugares de trabajo más felices para todos.



Resultados Zoom industria tecnológica

Si bien la participación femenina en la industria tecnológica va en aumento, esta sigue siendo escasa: en América Latina, el 20% de los cargos en la industria o áreas de TI son ocupados por mujeres y a su vez, las mujeres representan sólo el 35% de quienes cursan estudios en STEM,.

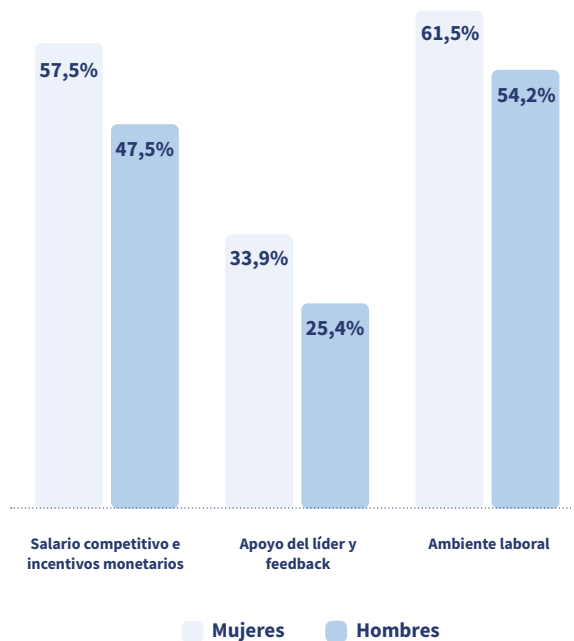
De esta manera, es claro que aún queda mucho por avanzar en la disminución de brechas de género en esta industria y desde Buk -siendo una empresa de tecnología- existe un interés especial por profundizar en la realidad de las mujeres en la industria tecnológica, para así contribuir a visibilizar sesgos y aportar en la construcción de lugares de trabajo más justos y felices, tanto para hombres como mujeres.

- **Compromiso empresa con equidad de género:** 69% está muy de acuerdo o de acuerdo con que su empresa está comprometida con la equidad de género
- **Género:** 74% mujeres; 26% hombres
- **Edad:** 41% tiene menos de 30 años
- ¿Cuáles son los elementos más importantes que debe tener una empresa según los colaboradores de la industria tecnológica? Los datos muestran que hombres y mujeres de la industria tecnológica priorizan los siguientes elementos:
 1. Ambiente laboral
 2. Apoyo del líder y feedback
 3. Salario competitivo

Sin embargo, hay ciertos elementos que las mujeres priorizan más que los hombres como más importantes en una empresa: tener un salario competitivo, el apoyo de los líderes y el ambiente laboral.

Figura 37: **En la industria tecnológica las mujeres buscan salarios competitivos, apoyo de sus líderes y buen ambiente laboral:**

Elementos más importantes que debe tener una empresa según género (%)



- Aspiraciones: hombres y mujeres también coinciden entre sus 3 aspiraciones más señaladas:

1. Tener un salario mejor que el promedio de mercado
2. Que me reconozcan por mis habilidades de liderazgo
3. Saber que estoy aprendiendo y desarrollándome cada día

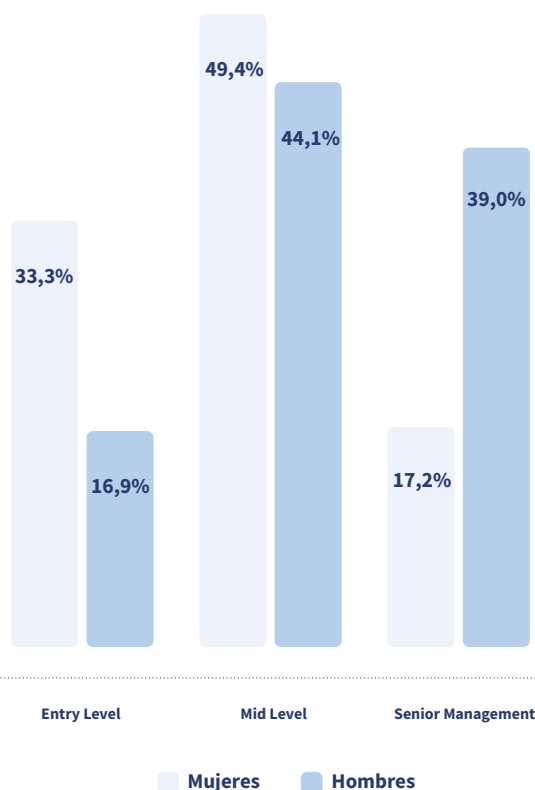
Aunque al igual que en el caso de los elementos más importantes en la organización, hay algunas aspiraciones que difieren notoriamente entre ambos géneros:

- 33% de las mujeres prefieren tener un trabajo estable y seguro vs un 24% de los hombres
- Los hombres prefieren más ser reconocidos por sus habilidades de liderazgo que las mujeres: mientras que un 42% de los hombres señaló tener esta aspiración, un 34% de las mujeres también aspira a ser reconocida por sus habilidades como líder.

- Rol en la organización y género
- Salario: percepción si es igual o no al de tus compañeros

Figura: **Las mujeres tienen mayor representación en todos los roles, menos en los cargos ejecutivos o directivos**

Distribución de hombres y mujeres según rol en la empresa (%)





COLUMNA DE OPINIÓN

Javiera Correa

CHIEF PEOPLE OFFICER EN BUK

54

La evolución del rol de la mujer en el trabajo

A lo largo de mi experiencia profesional he trabajado en distintas organizaciones y he tenido la suerte de relacionarme con personas de diferentes países y culturas, lo que me ha permitido ver cómo han evolucionado los roles de las mujeres y su participación en el ámbito laboral.

Muchas mujeres lo que buscábamos era un trabajo que nos permitiera compatibilizar nuestra vida profesional con nuestro rol maternal. Un trabajo con menos responsabilidades para no tener tanta carga laboral, lo que se explicaba en parte por la desigual distribución en la asignación de trabajo doméstico no remunerado, relativo al cuidado de la familia (CEPALI, 2009).

Si bien esta desigualdad en el uso del tiempo en trabajo remunerado y trabajo no remunerado persiste, desde hace ya unos años, el rol de las mujeres en las organizaciones está cambiando. Desde el área de Personas nos toca entrevistar a cientos de candidatos/as y lo que buscan hoy mujeres y hombres en un trabajo puede variar en función de la edad o personalidad, pero no del género.

Hoy lo que buscan tanto hombres como mujeres es encontrar un trabajo que tenga un propósito alineado con el personal. Un lugar donde puedan generar impacto y tomar desafíos y decisiones de forma autónoma. Buscan un entorno laboral que les permita un equilibrio laboral/personal, un equipo humano que confíe en ellos, que les permita crecer y tomar nuevas responsabilidades. En fin, buscan un trabajo que los haga felices.

Y así como ha ido evolucionando lo que buscamos, también ha ido cambiando el lugar que ocupamos las mujeres en nuestras organizaciones. Hace 20 años era poco común ver a mujeres en roles de liderazgo y para qué decir en cargos directivos. A modo de ejemplo, entre los años 1980 y 2000, es decir, en 20 años, sólo hubo 11 Presidentas mujeres en el mundo. Y hoy, hay 24 Mujeres que actualmente tienen ese rol. A nivel empresarial, hoy, en el mundo, 20% de los cargos directivos lo ocupan mujeres, lo que si bien sigue siendo bajo, hace 20 años lo era aún más, siendo la cifra menor a 5%. En Chile, la participación de mujeres en los directorios de las empresas IPSA pasó de 15,3% el 2021 a 19,4% el 2022, lo cual marca una mejora significativa, si bien dista mucho de alcanzar la igualdad de género en posiciones ejecutivas.

El nuevo escenario laboral ha ido favoreciendo la promoción de la mujer en posiciones directivas ya que se ha comprobado que tienen amplias capacidades de adaptación y flexibilidad a la hora de gestionar equipos, sobre todo en tiempos de incertidumbre económica y social. La presencia femenina en cada nivel organizacional está siendo clave, ya que aportan una mirada distinta; las mujeres se caracterizan por potenciar el trabajo en equipo, optimizar la comunicación interna, mejorar la articulación de una organización y facilitar una visión global de la empresa. Es así como la diversidad de género en la empresa, sin duda conlleva no sólo un mejor ambiente laboral, sino también una mayor productividad.

Cada vez son más las mujeres que están asumiendo un rol de liderazgo en sus organizaciones, cada vez están

más empoderadas y dispuestas a asumir posiciones de mayor responsabilidad.

No obstante lo anterior, a pesar de la evolución que hemos tenido como sociedad, aún nos falta superar una serie de obstáculos para lograr realmente que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades y seamos tratados de igual forma. Algunas de las principales barreras encontradas por mujeres para lograr el ascenso en las empresas tienen relación con aspectos culturales, resistencia al liderazgo femenino, rigidez en horarios y condiciones laborales, y expectativas excesivas en relación a las mujeres que no solo son evaluadas por su desempeño si no por otros factores como su apariencia y su capacidad para compatibilizar el trabajo con su vida personal.

Las organizaciones que sean capaces de enfrentar estas barreras y entender la relevancia que tiene la equidad de género, tendrán, sin duda alguna, una gran ventaja competitiva y un futuro con mejores perspectivas.



Referencias

Banco Mundial (2021). La participación Laboral de la Mujer en México. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>

Instituto Peruano de Economía (2022). Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/brecha-salarial-se-incremento-fuertemente-y-se-cerraria-dentro-de-50-anos/>

Banco Mundial (2022). Gender Data Portal. Disponible en: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-actis/?year=2019>

Organización Internacional del Trabajo (2022). América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia

Instituto Peruano de Economía (2022). Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/brecha-salarial-se-incremento-fuertemente-y-se-cerraria-dentro-de-50-anos/>

Gallup (2018). Three requirements of a diverse and inclusive culture - and why they matter for your organization. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/242108/diversity-inclusion-perspective-paper.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (2023). Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidado. Disponible en: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=es#home>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2022). Parental leave systems. Disponible en: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Del Rey, E., Kyriacou, A. & Silva, J.I. (2020). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 34, pp. 803-824.

The New York Times (2012). In Google's Inner Circle, a Falling Number of Women. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2012/08/23/technology/in-googles-inner-circle-a-falling-number-of-women.html>

Banco Internacional de Desarrollo (BID) (2021). Una olimpiada desigual. La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/una-olimpiada-desigual-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-latinoamericanas-y-del-caribe>

Haerper, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.) (2020). *World Values Survey: Round Seven - Country-Pooled Datafile*. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat. doi.org/10.14281/18241.1

World Economic Forum (2022). Here are 4 ways to handle microaggressions at work. https://www.weforum.org/agenda/2022/11/microaggressions-work-office-women-equality-culture/?DAG=3&gclid=CjwKCAiAu5a-gBhBzEiwAdiR5tBelwBgDV50wn1qwsQVBtVUle-qk2cn608uZ-_1aAosTjeXW_cGAl8xoCY88QAvD_BwE

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2022). Education at a glance 2022: OECD indicators. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3197152b-en/1/3/3/5/index.html?itemId=/content/publication/3197152b-en&csp=7702d7a2844b0c49180e6b095bf85459&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

CEPAL (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/valorizacion-economica-trabajo-no-remunerado-hogares-cepal-2021.pdf>

Banco Mundial (2019). Tasa de participación laboral, mujeres (% de mujeres de 15 a 64 años). Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=CL-CO-MX-PE-OE>

Michael Page (2021). Women in Technology: ¿Qué están haciendo las organizaciones para romper barreras?. Disponible en: <https://www.michaelpage.cl/estudios-y-tendencias/women-in-tech>

ONU Mujeres (2022). Necesitamos más mujeres en carreras STEM. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/02/necesitamos-mas-mujeres-en-carre-ras-stem>

Sobre Buk

Buk es un software integral para la gestión de personas, con soluciones para simplificar desde tus procesos de selección, remuneraciones y documentos, hasta la evaluación, capacitación, beneficios y mucho más para tus colaboradores. **Todo en la misma plataforma.**

Modular, eficiente, sin papeles, desde cualquier dispositivo y con un equipo humano preocupado de darte la mejor experiencia desde la implementación, para que puedas optimizar tu tiempo y dedicarlo a lo realmente importante: **el bienestar de las personas.**

Con Buk, podrás atraer talento, gestionar tareas administrativas, potenciar las capacidades de tus colaboradores y fortalecer su compromiso con tu organización.



Atrae
el mejor talento
para tu empresa



Gestiona
a las personas y
automatiza tareas
administrativas



Potencia
ahorra tiempo en las
tareas administrativas



Compromete
a tus colaboradores y
fortalece la cultura en
tu organización

Contáctanos

Chile
buk.cl

México
buk.mx

Perú
buk.pe

Colombia
buk.co

·buk· Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**