

BRECHA DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL

¿Cómo resolverla?

Paola Palma

Diversas medidas de progreso social muestran que, a nivel internacional, las brechas de desarrollo entre hombres y mujeres en áreas como educación y salud se están cerrando. Cada año, más niñas y mujeres tienen mayor acceso a servicios médicos y también, pueden educarse y permanecer más tiempo en la escuela.

Sin embargo, hay muy pocos cambios en la brecha de desigualdad laboral entre hombres y mujeres. De hecho, las mejoras en este rubro son tan pequeñas que, según datos del *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial, tardaremos 217 años para alcanzar plena igualdad de género.

En un intento por comprender la brecha de género laboral y cómo puede reducirse, el Foro Económico Mundial se dio a la tarea de clarificar la situación de las mujeres trabajadoras con datos empresariales en tiempo real provenientes de la aplicación LinkedIn.

Analizando 12 sectores económicos, los resultados son contundentes. La participación femenina en posiciones de liderazgo es baja en la mayor parte de las industrias analizadas. Al mismo tiempo, la tasa de crecimiento de mujeres en puestos de liderazgo ha aumentado apenas 2% durante la pasada década.

El estudio muestra que únicamente tres industrias registran un liderazgo corporativo femenino por arriba del 40%: la industria del cuidado de la salud, la educación y las actividades no lucrativas. En industrias como la manufactura o la energía, el liderazgo femenino no llega ni al 20%. Como puede apreciarse, los sectores donde el rol de la mujer ha sido mayor históricamente, son los que continúan ofreciendo mayor posibilidad de acceso a roles de liderazgo.

¿Qué hacer para mejorar esta situación?

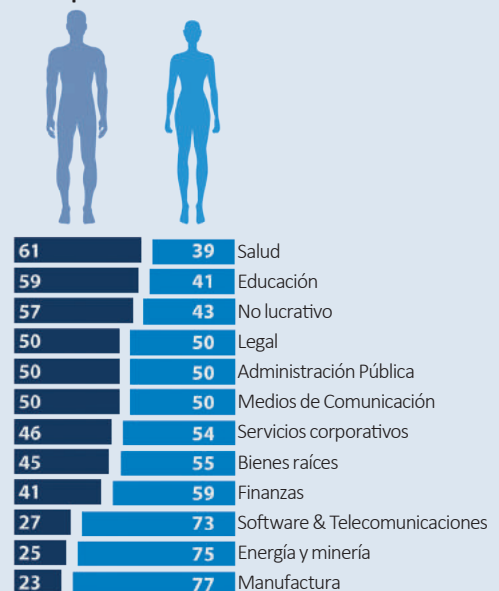
Existe evidencia que demuestra que, cuando hay más mujeres en posiciones de liderazgo, las oportunidades para incorporar a más profesionales femeninas aumenta dentro de las industrias y empresas. De hecho, existen datos que corroboran que las CEO favorecen salarios mayores para las mujeres empleadas frente a los ofrecidos por CEO masculinos.

Esto nos habla de un círculo virtuoso a favor de la igualdad. A mayor número de mujeres en posiciones de liderazgo, menor brecha salarial y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El camino para reducir la brecha de género laboral aún es largo y no podrá revertirse en el corto plazo. Sin embargo, es responsabilidad de las empresas promover una mayor equidad en sus equipos laborales, tanto en el acceso a posiciones de liderazgo como en los ingresos salariales por trabajos similares.

Promover la equidad y la inclusión como valores dentro de las empresas es una responsabilidad global que implica una transformación de códigos culturales y formas de pensamiento. Si queremos brindar condiciones de bienestar a la sociedad y alcanzar una economía sana y sostenible, la discriminación laboral hacia la mitad de la población no puede ni debe continuar. ●

Total de empleados por industria



La grandeza
no es definida
por el **SEXO**, se logra
por la capacidad de
asumir riesgos.

El 90% del personal de ACCSE
–agencia # 1 en consultoría de
responsabilidad social–
SON MUJERES.