

Estudio:

Facilitadores y obstaculizadores de las mujeres para acceder a puestos directivos en Chile

www.imagineconsulting.cl



REDEG

RED DE EMPRESAS POR
LA EQUIDAD DE GÉNERO

Patrocinado por:



Objetivo

Conocer los **facilitadores y obstaculizadores** que tienen las **mujeres** en el ámbito laboral para acceder a **puestos directivos**, desde distintos niveles de análisis, en **Chile**.

Los resultados permiten reconocer **brechas de percepción** a nivel de **género (mujer y hombre)**, así como de las diferentes **generaciones** involucradas (**baby boomers, generación X y millenials**).



Metodología

UNIVERSO

Colaboradores (as) de organizaciones públicas, privadas, universidades y ONG de Chile.

MUESTRA

No probabilística, por conveniencia
657 colaboradores (as)

GÉNERO

48,2% hombres
51,8% mujeres

GENERACIONES

9,6% Baby boomers
36,7% Gen X
53,7% Millenials

CLUSTER ANALYSIS

RESPUESTAS

Anónimas y confidenciales

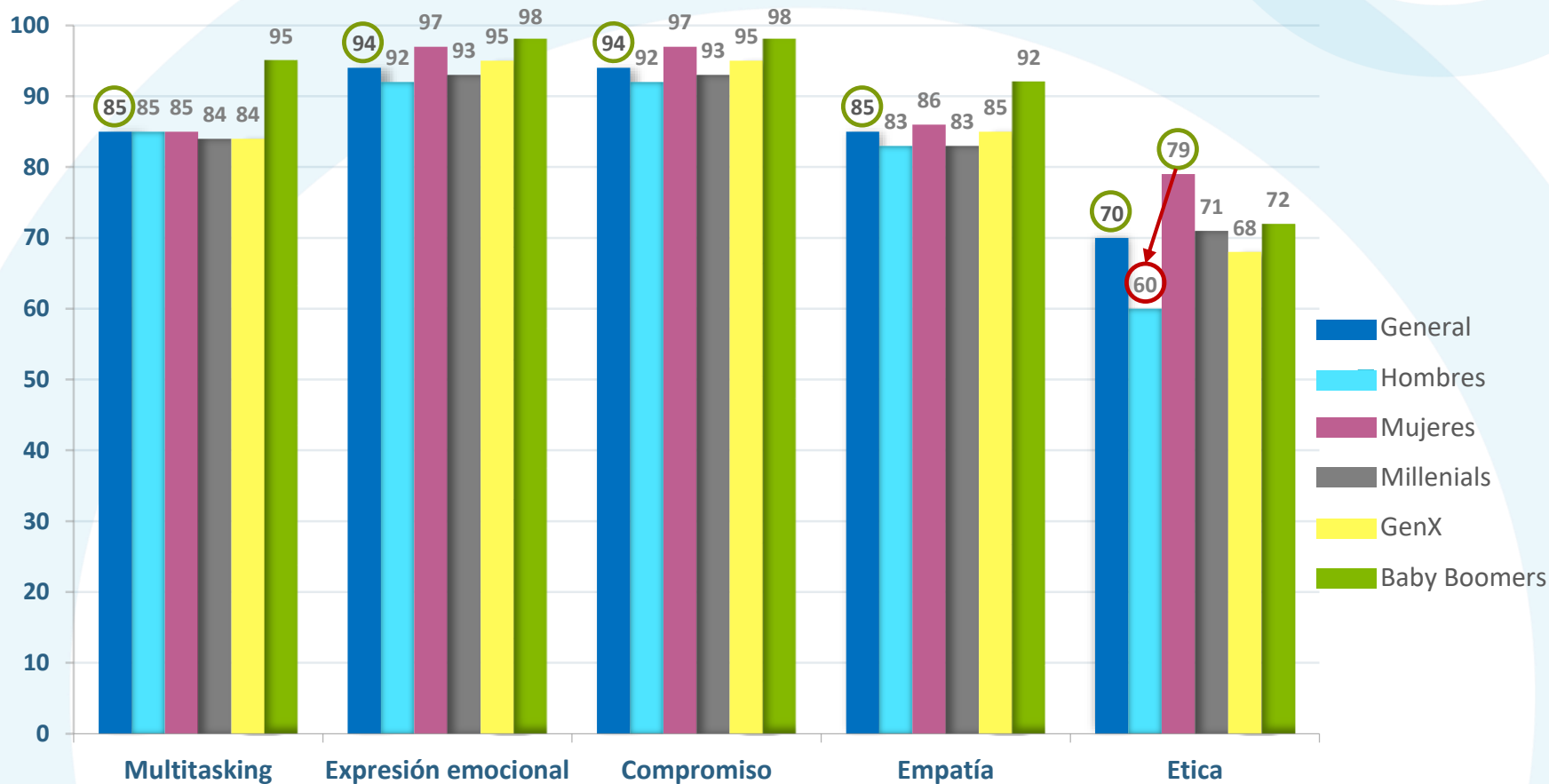


Resultados



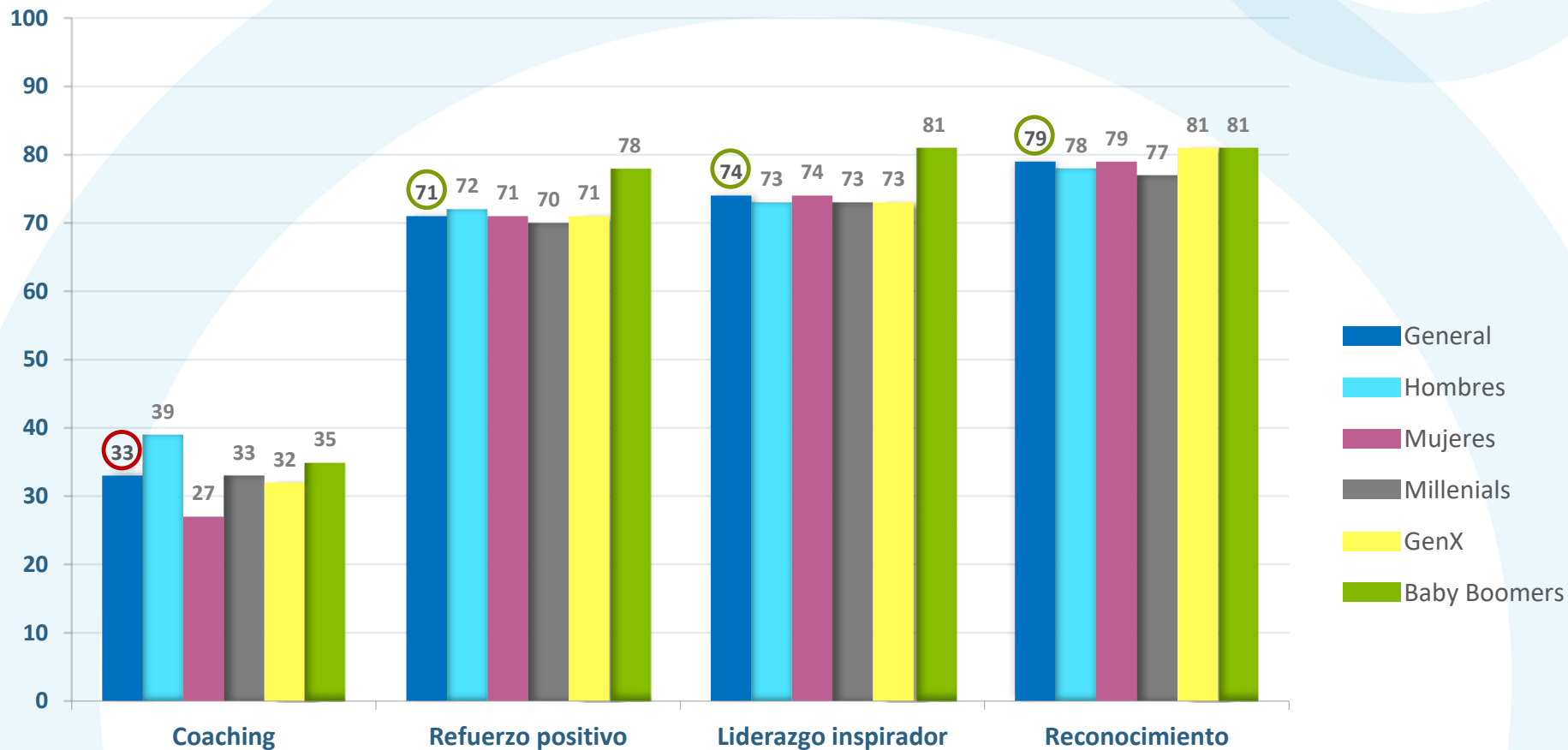
Facilitadores individuales

Grado de acuerdo (%)



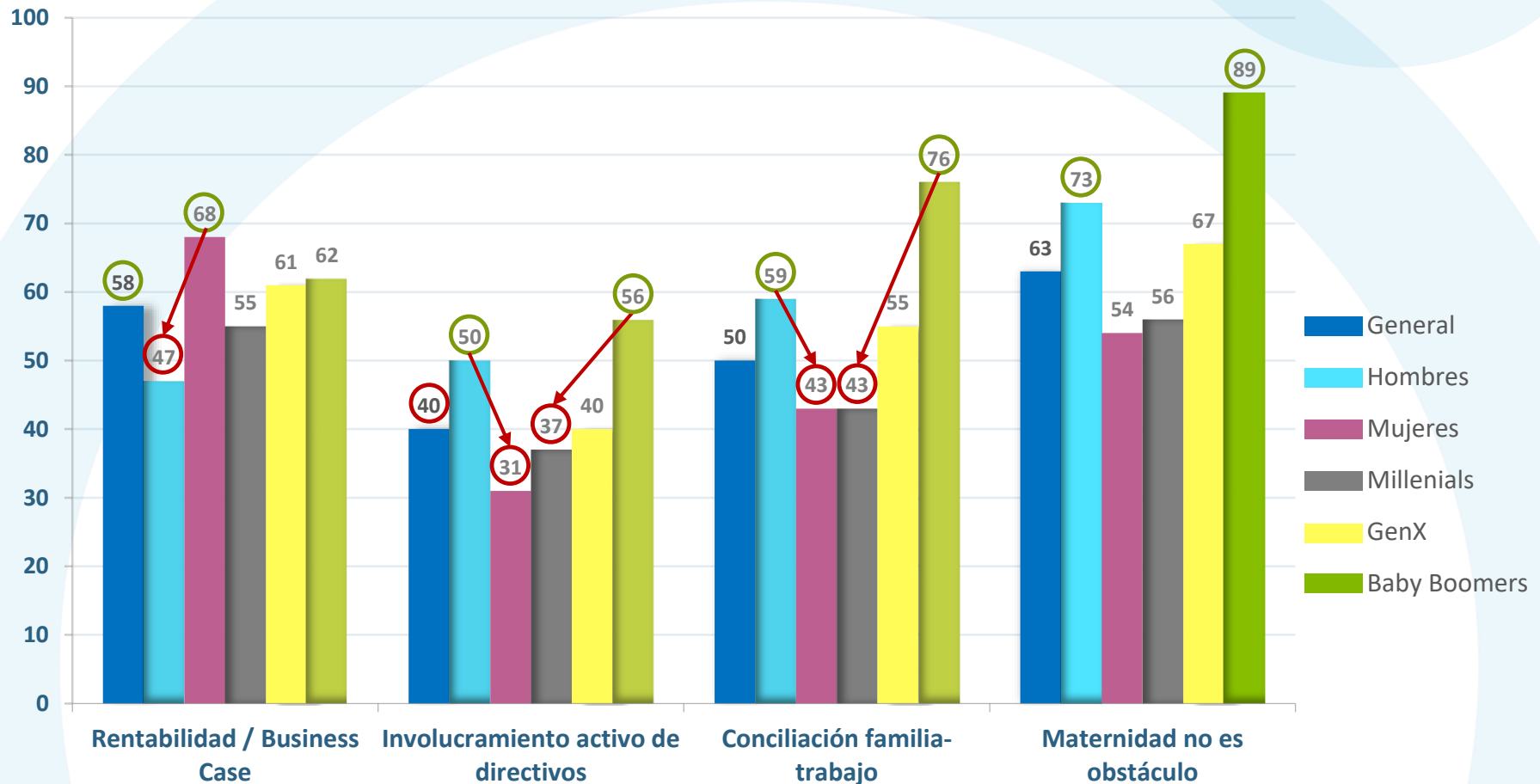
Facilitadores grupales

Grado de acuerdo (%)



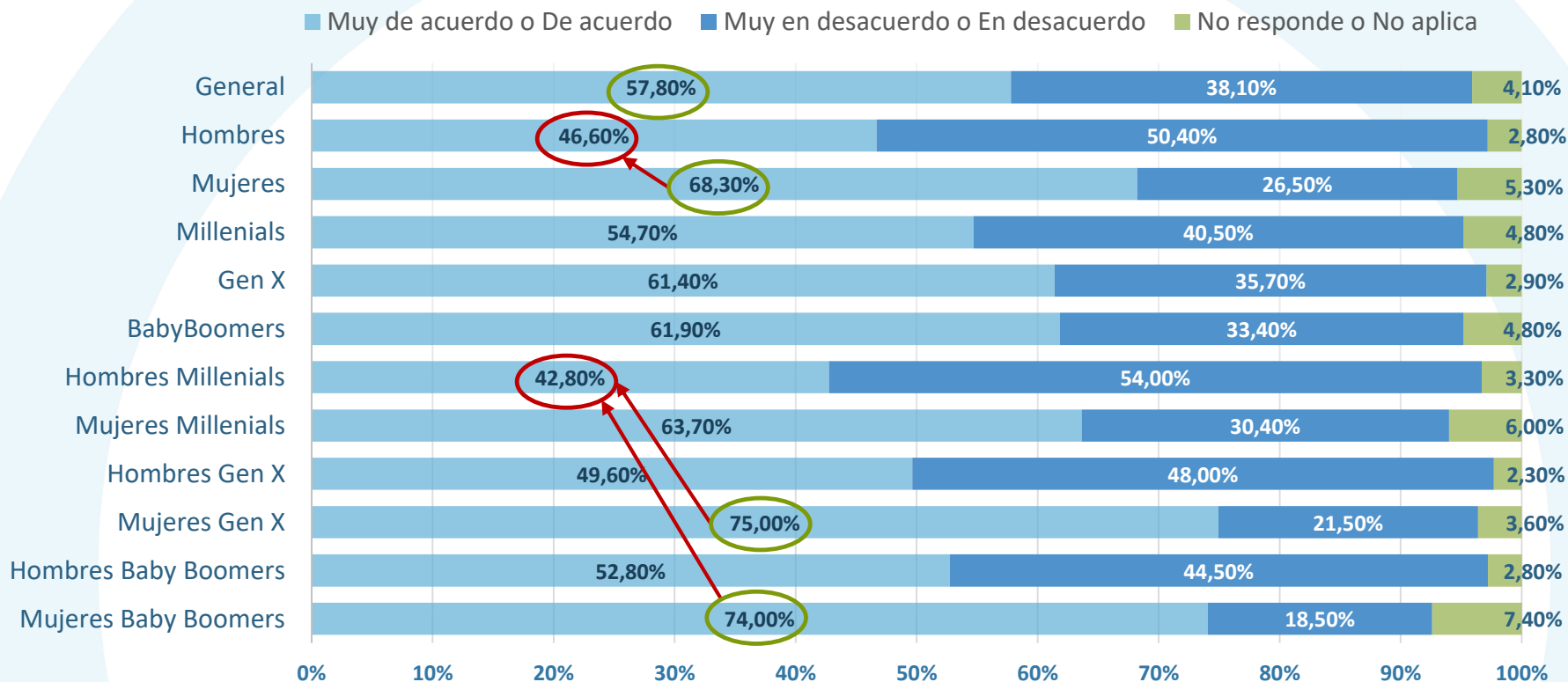
Facilitadores organizacionales

Grado de acuerdo (%)



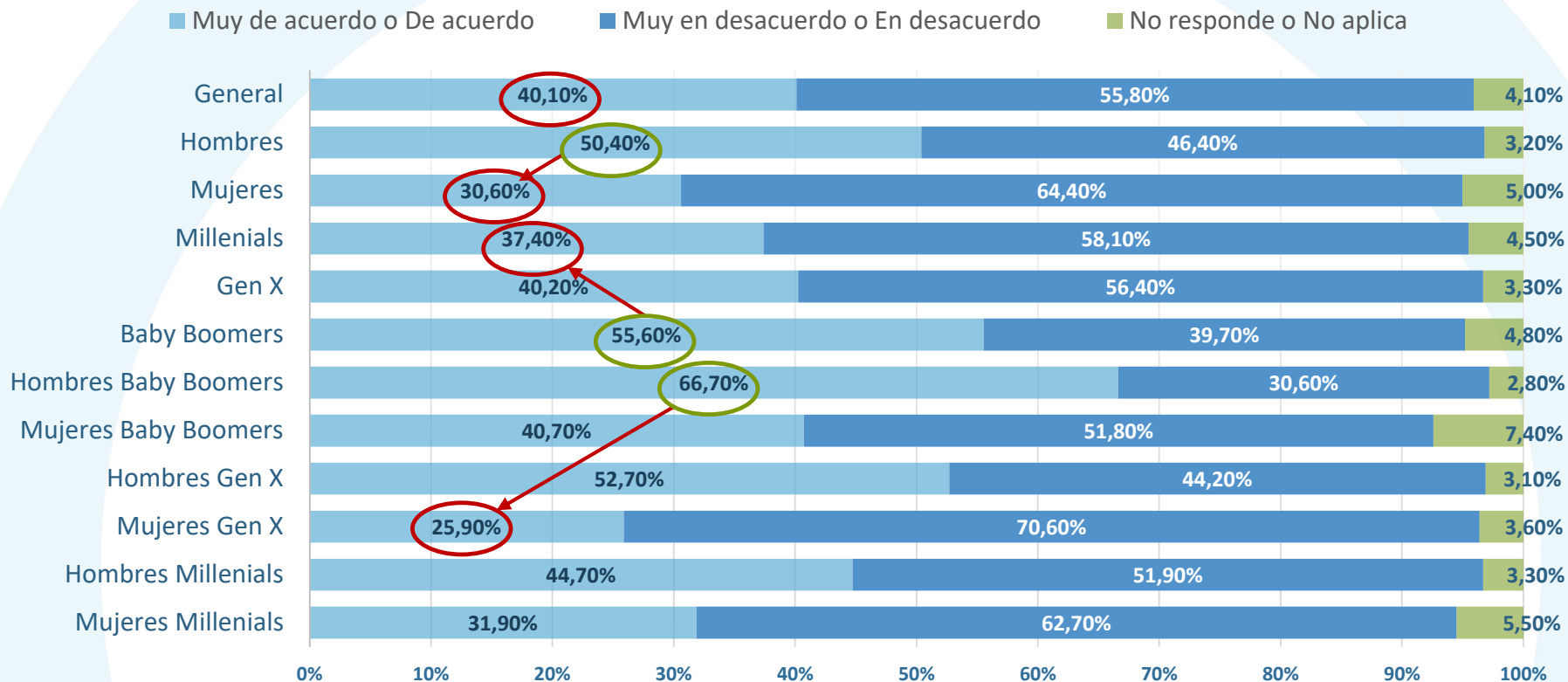
Facilitador organizacional N°1

Existen numerosas evidencias que señalan que aquellas empresas que tienen **mujeres en altos cargos corporativos** tienen un **aumento de rentabilidad**.



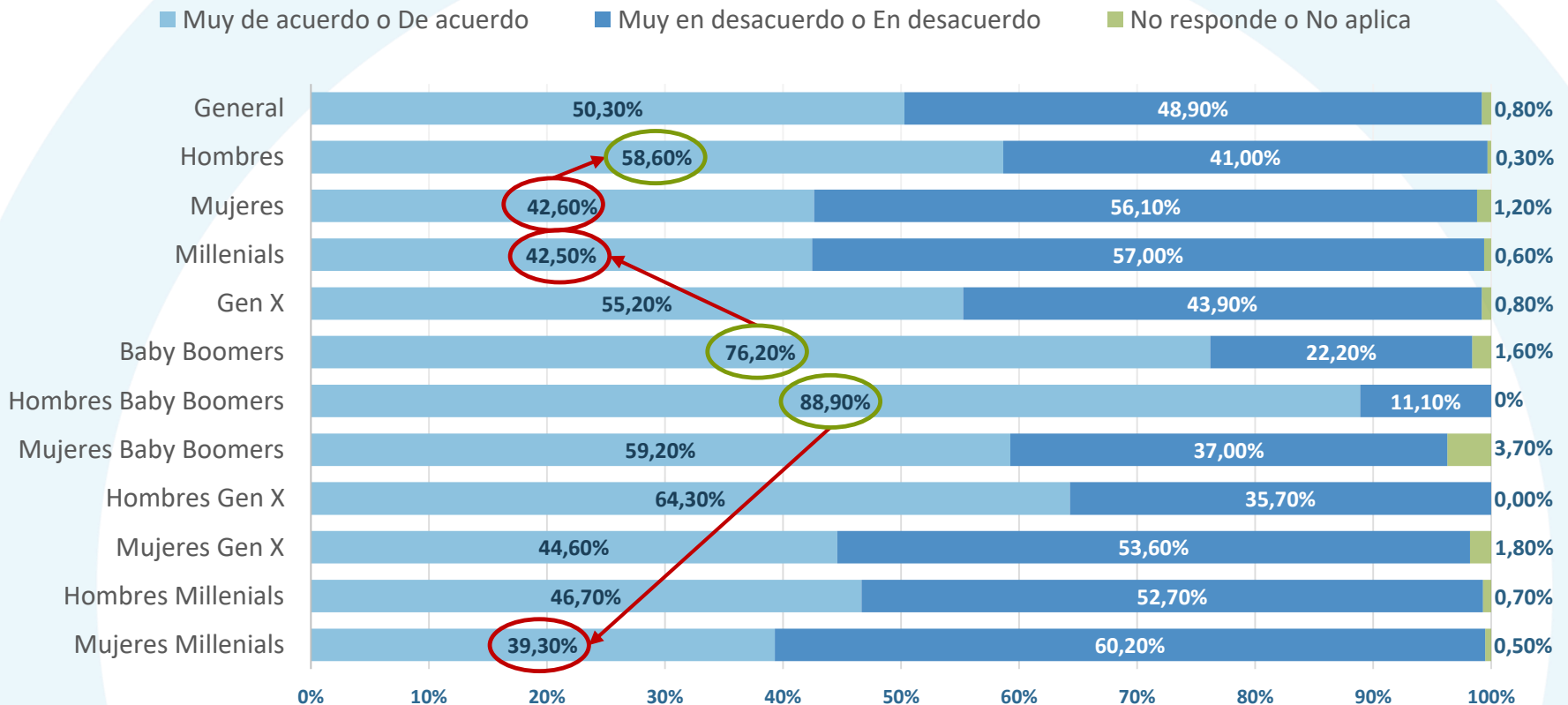
Facilitador organizacional N°2

Las personas con cargos directivos en mi organización se **involucran activamente** en los programas de **equidad de género** de mi organización.



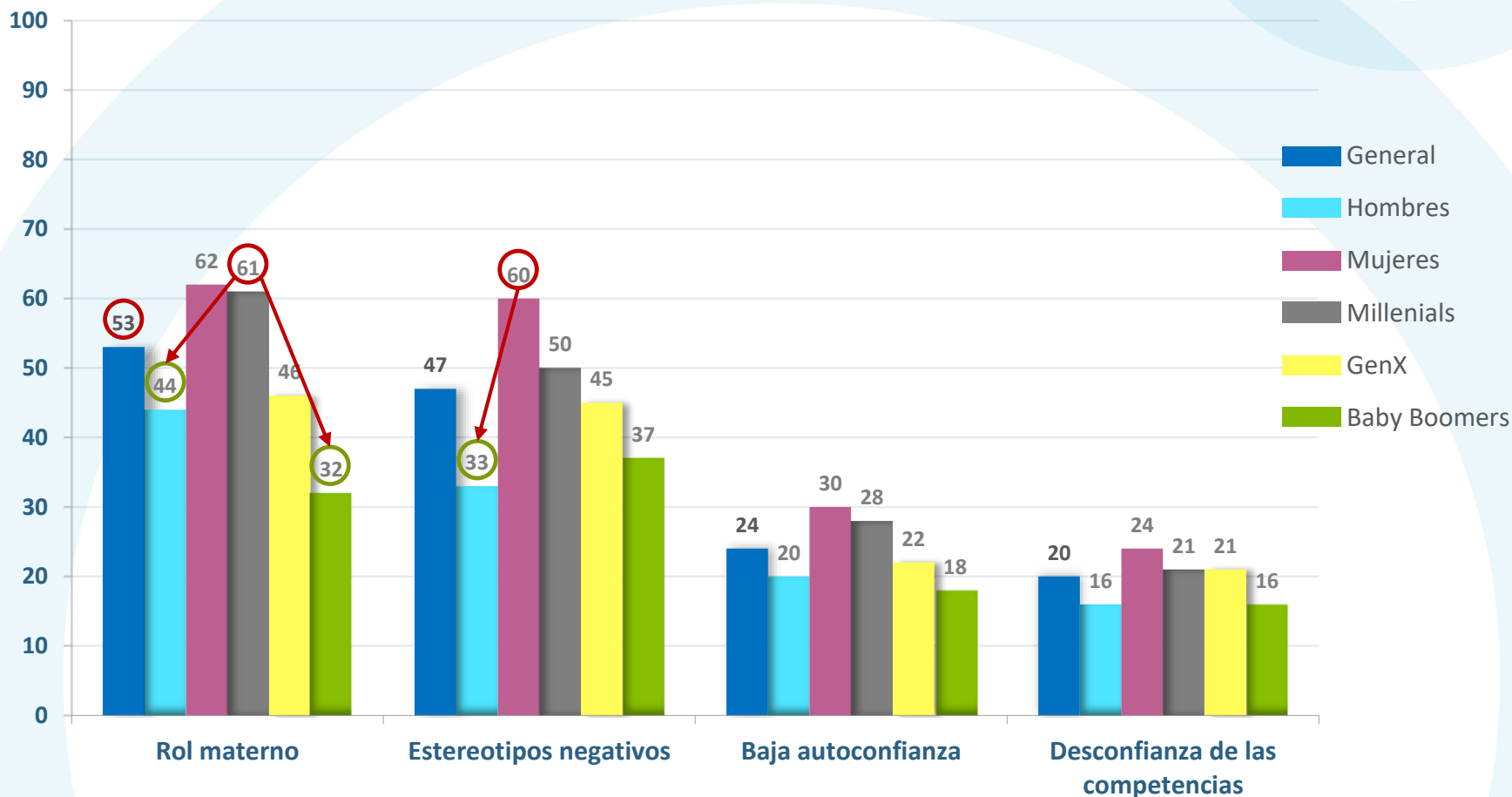
Facilitador organizacional N°3

Mi organización posee **políticas efectivas** para que sus colaboradores **concilien la familia y su trabajo**.



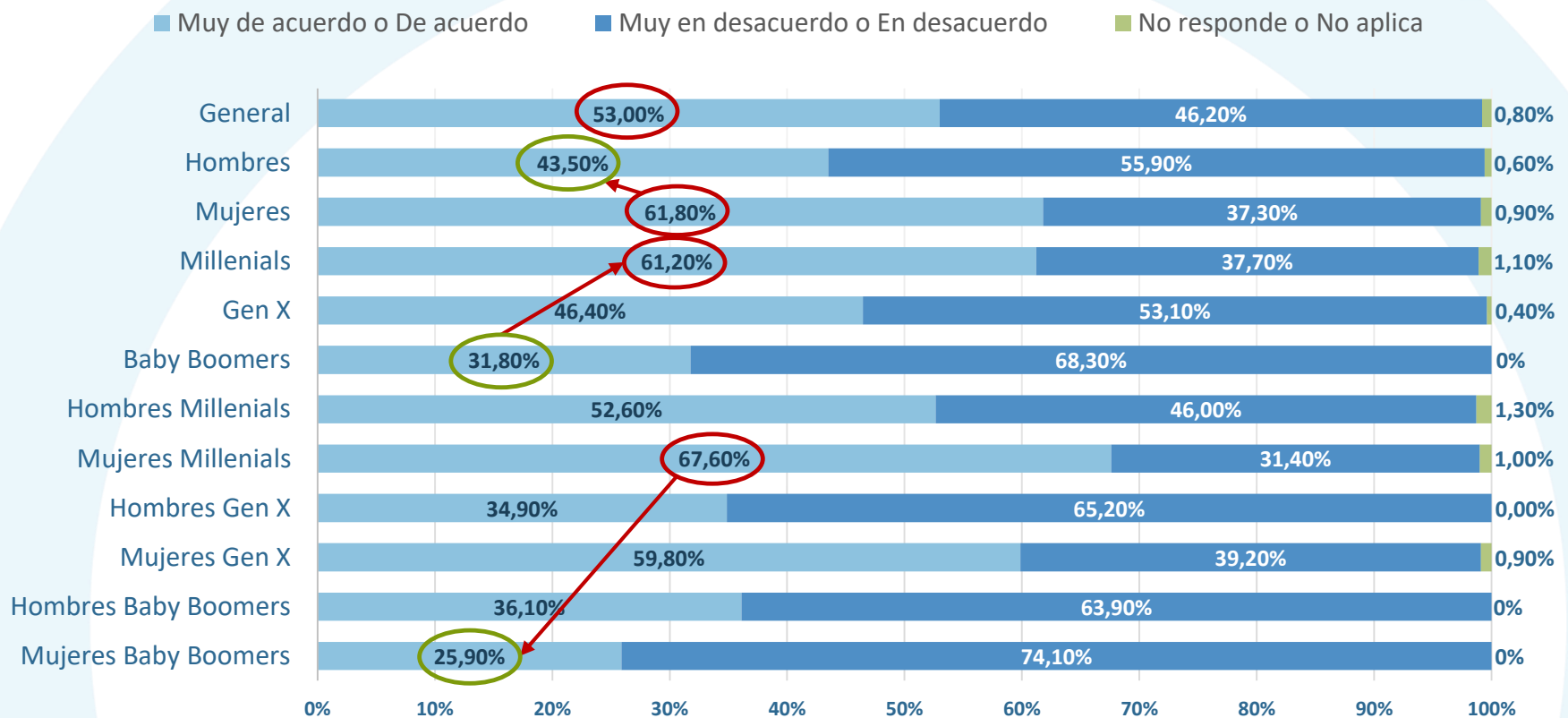
Obstaculizadores individuales

Grado de acuerdo (%)



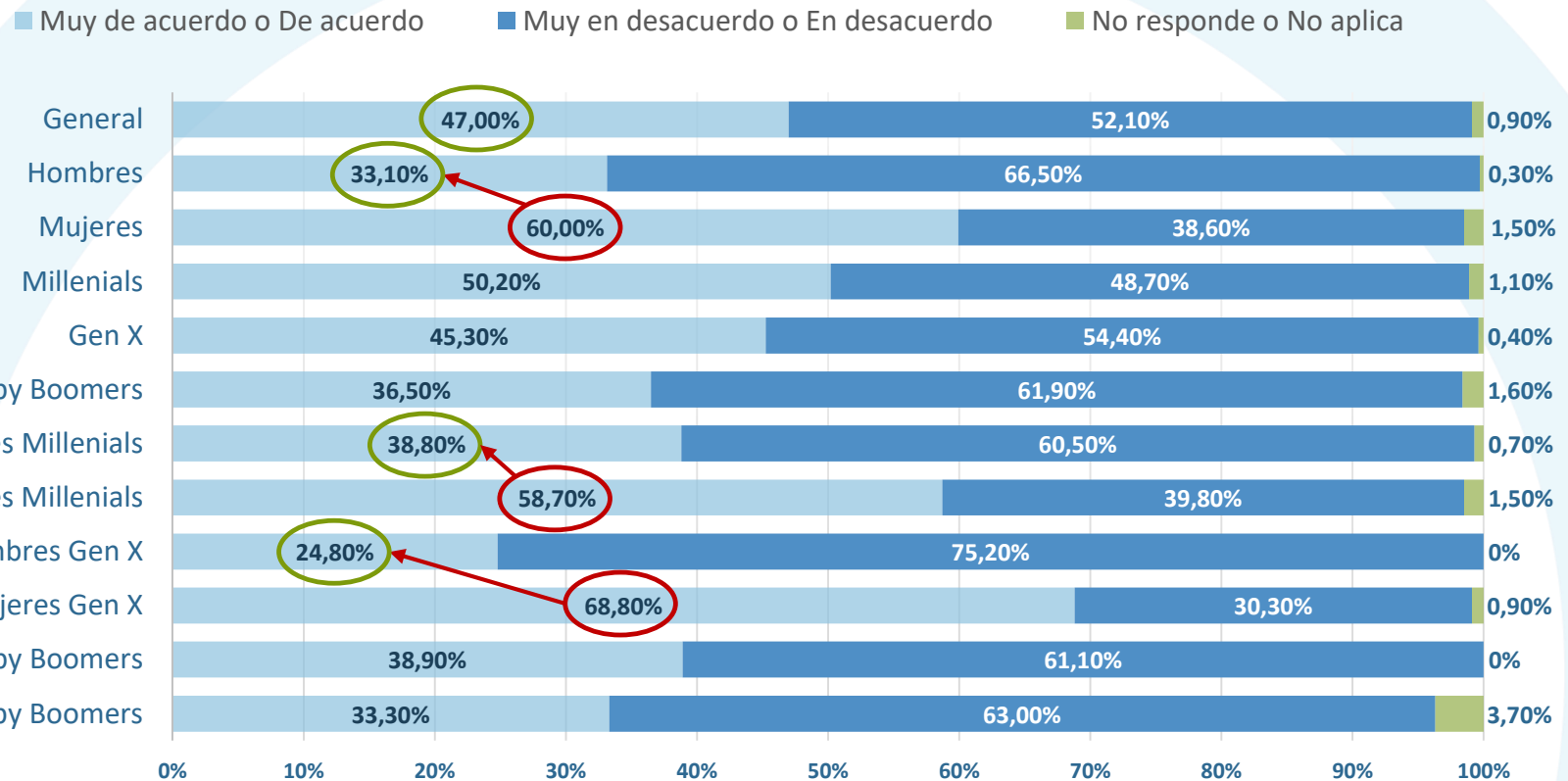
Obstaculizador individual N°1

El **rol materno** es un factor que **dificulta a las mujeres** para acceder a puestos directivos en mi organización.



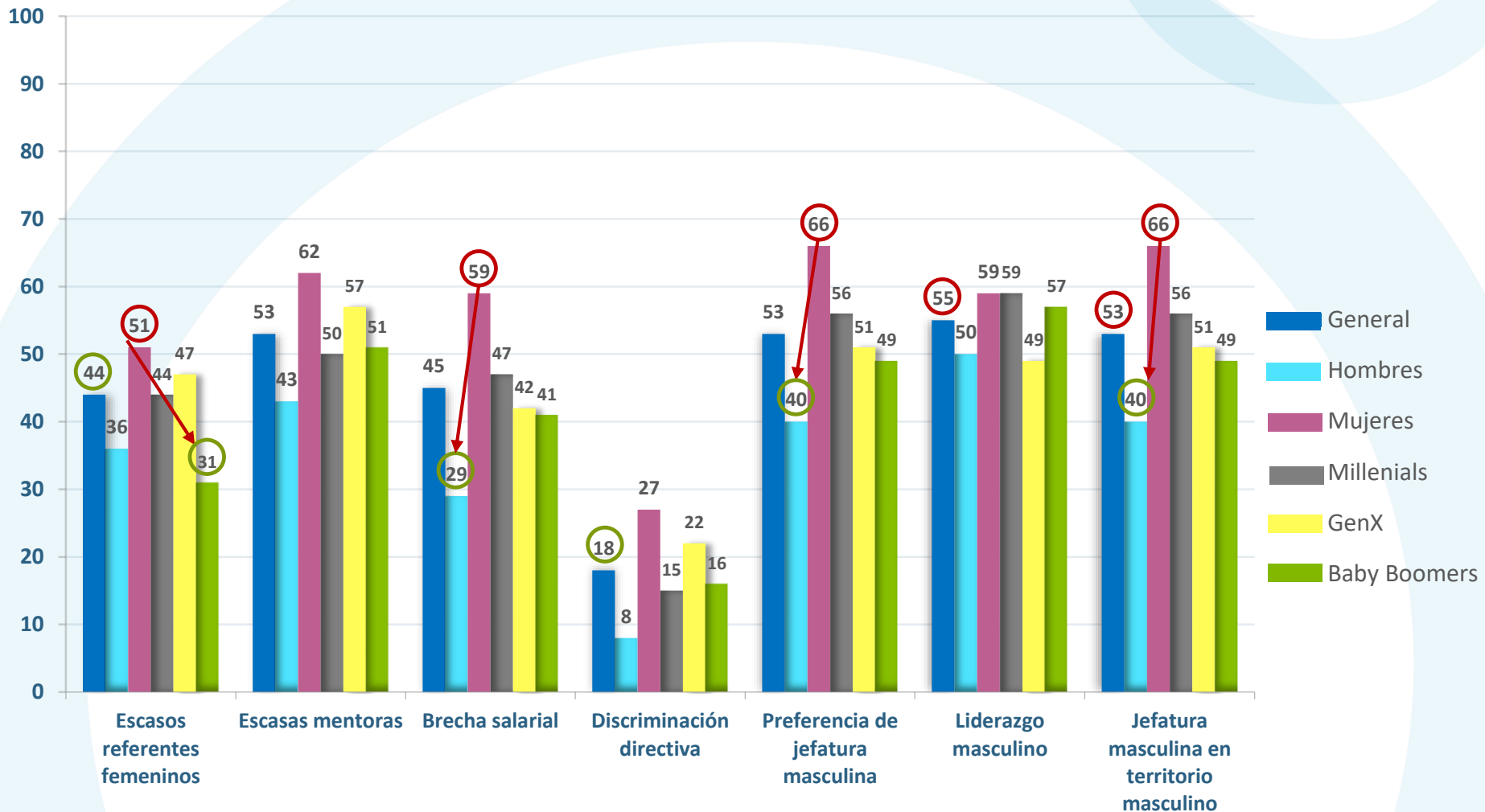
Obstaculizador individual N°2

Los **estereotipos negativos** hacia las **mujeres** dificultan que puedan acceder a **puestos directivos** en mi organización.



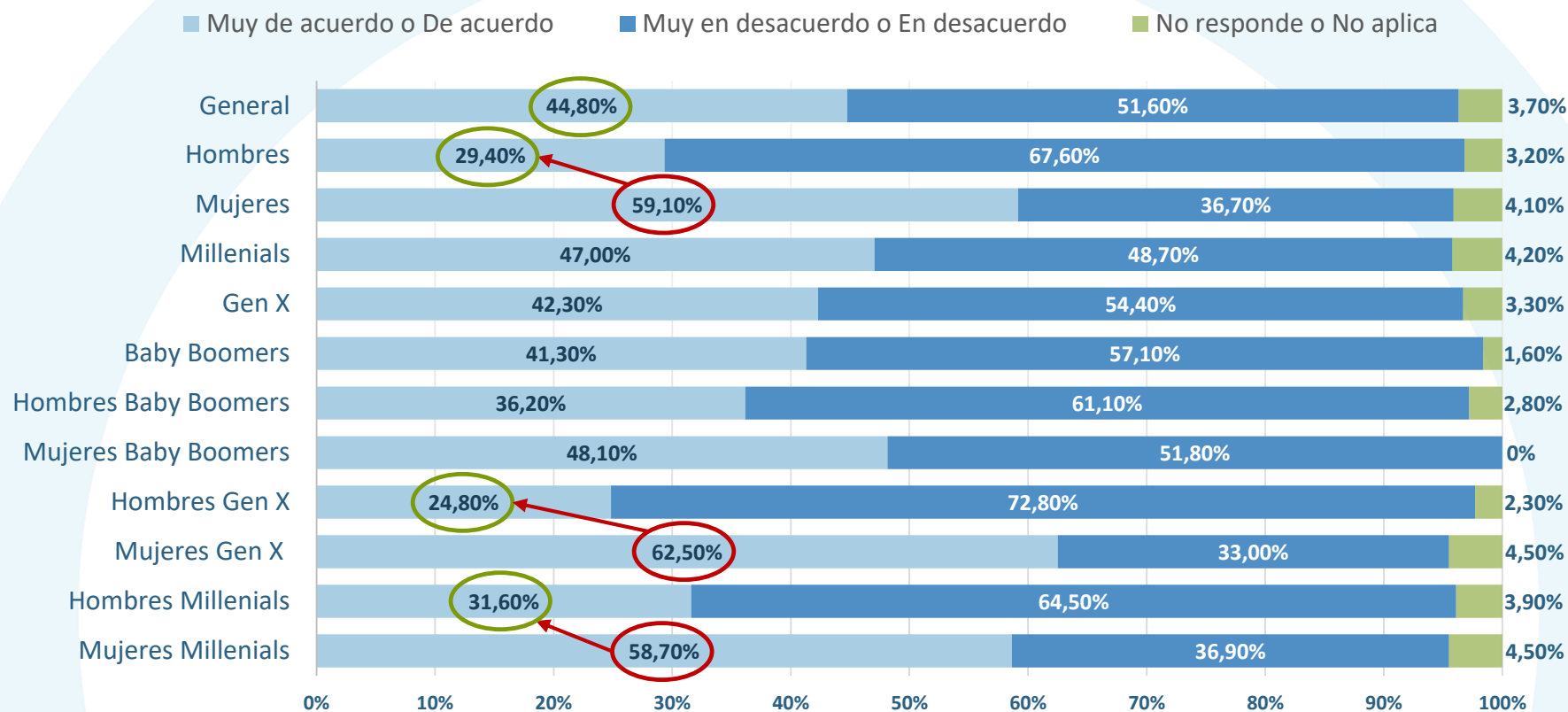
Obstaculizadores grupales

Grado de acuerdo (%)



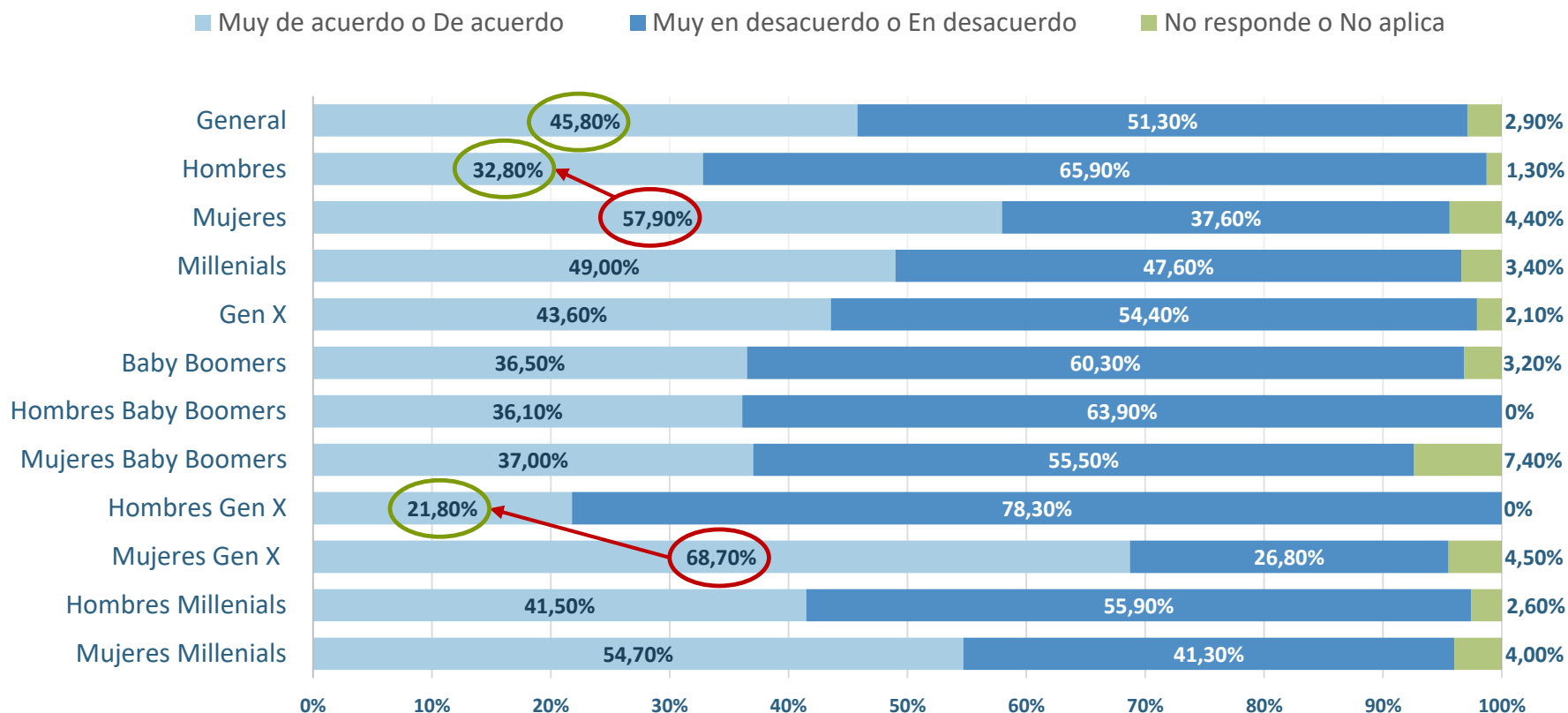
Obstaculizador grupal N°3

En mi organización, ante un **mismo trabajo desempeñado** por un hombre y una mujer, **recibe un mayor salario un hombre.**



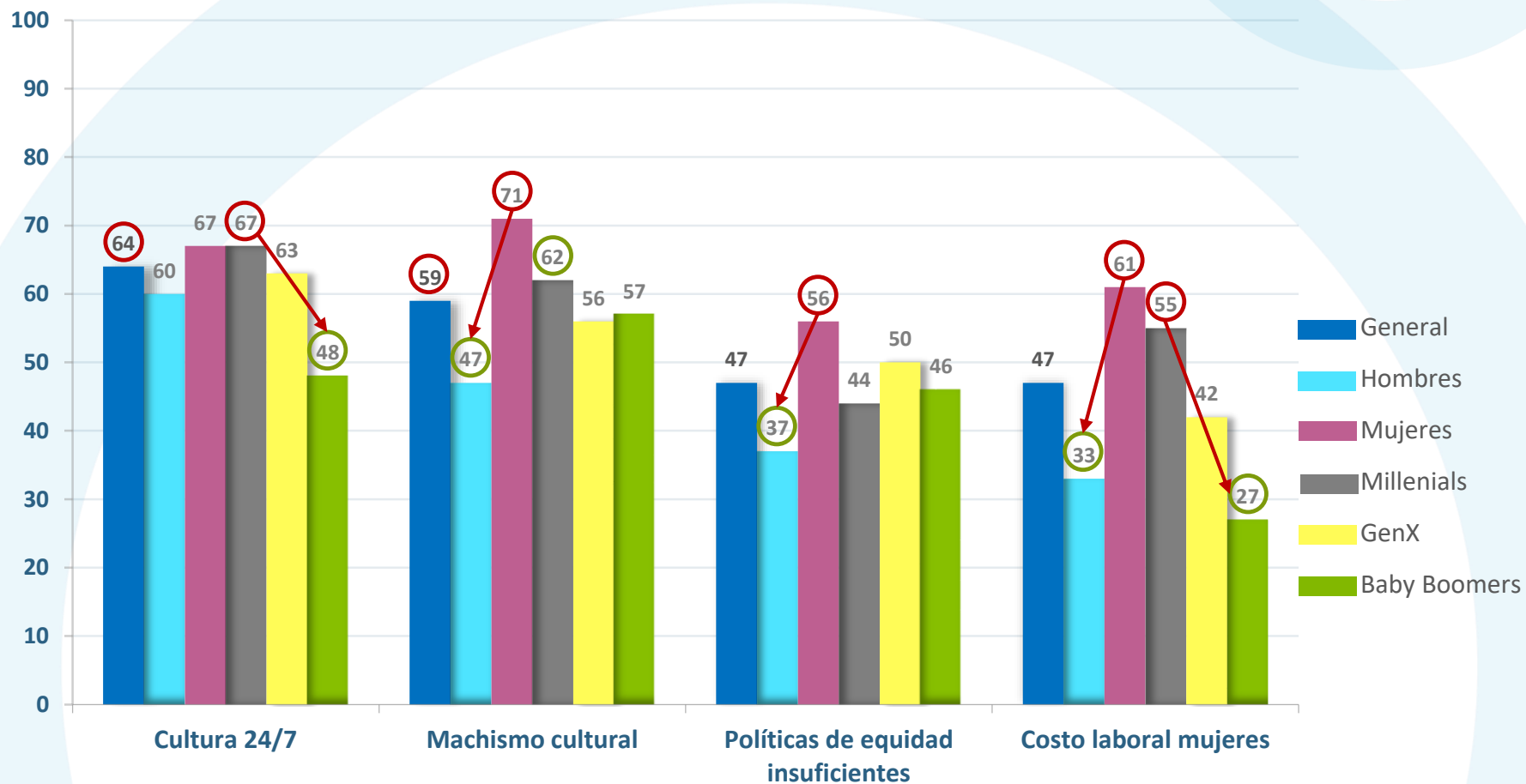
Obstaculizador grupal N°5

En mi organización, los hombres en general prefieren tener una **jefatura masculina que una femenina.**



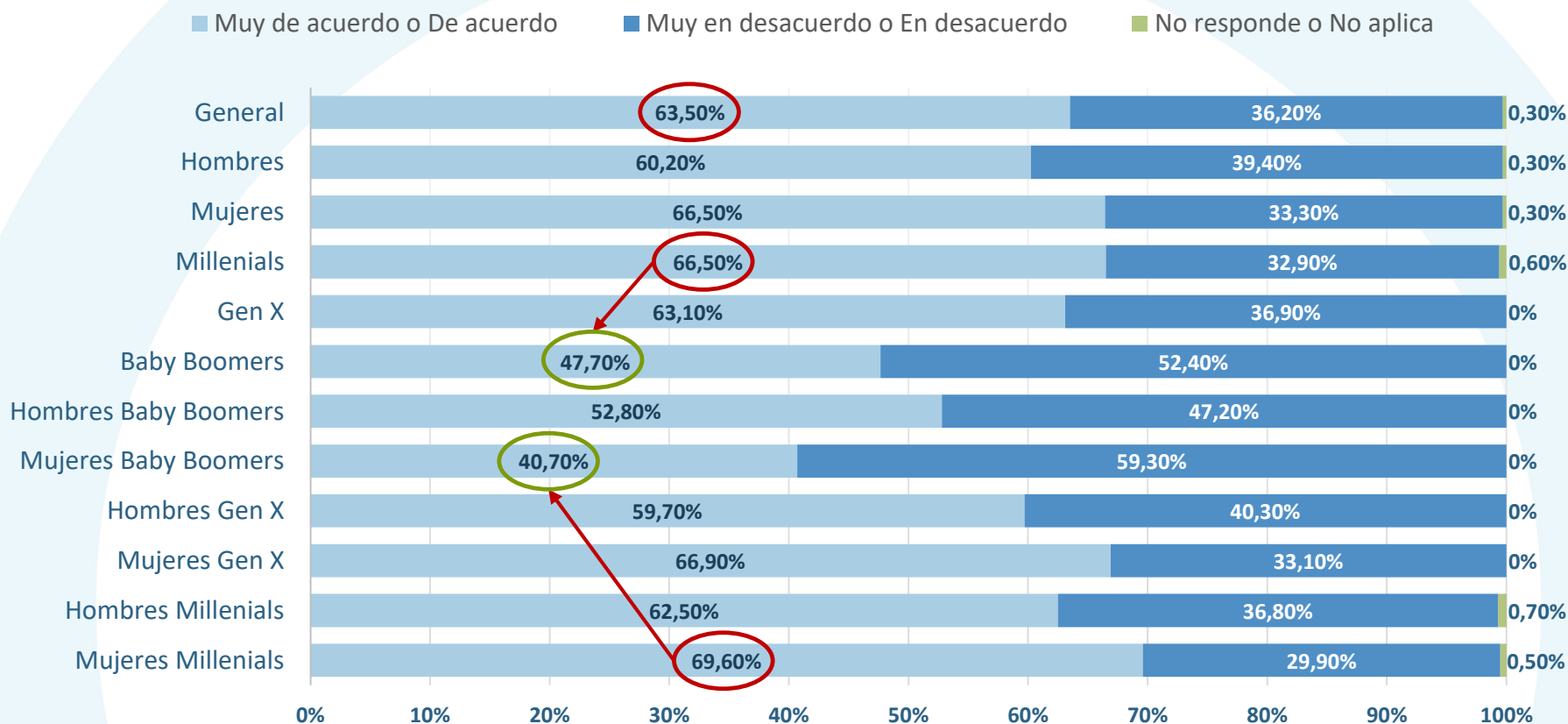
Obstaculizadores organizacionales

Grado de acuerdo (%)



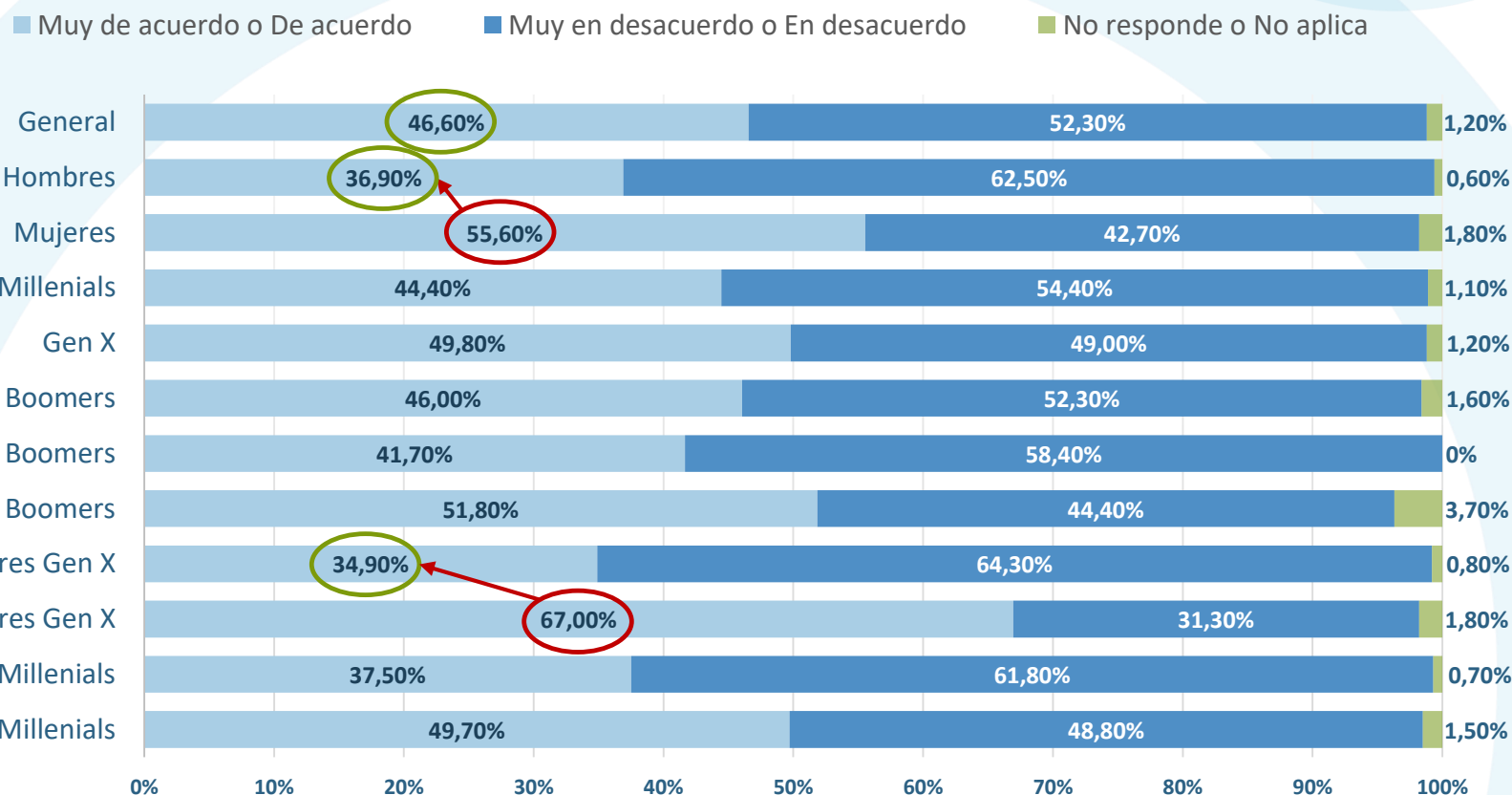
Obstaculizador organizacional N°1

Mi organización posee una **cultura que privilegia finalmente el trabajo por sobre la familia.**



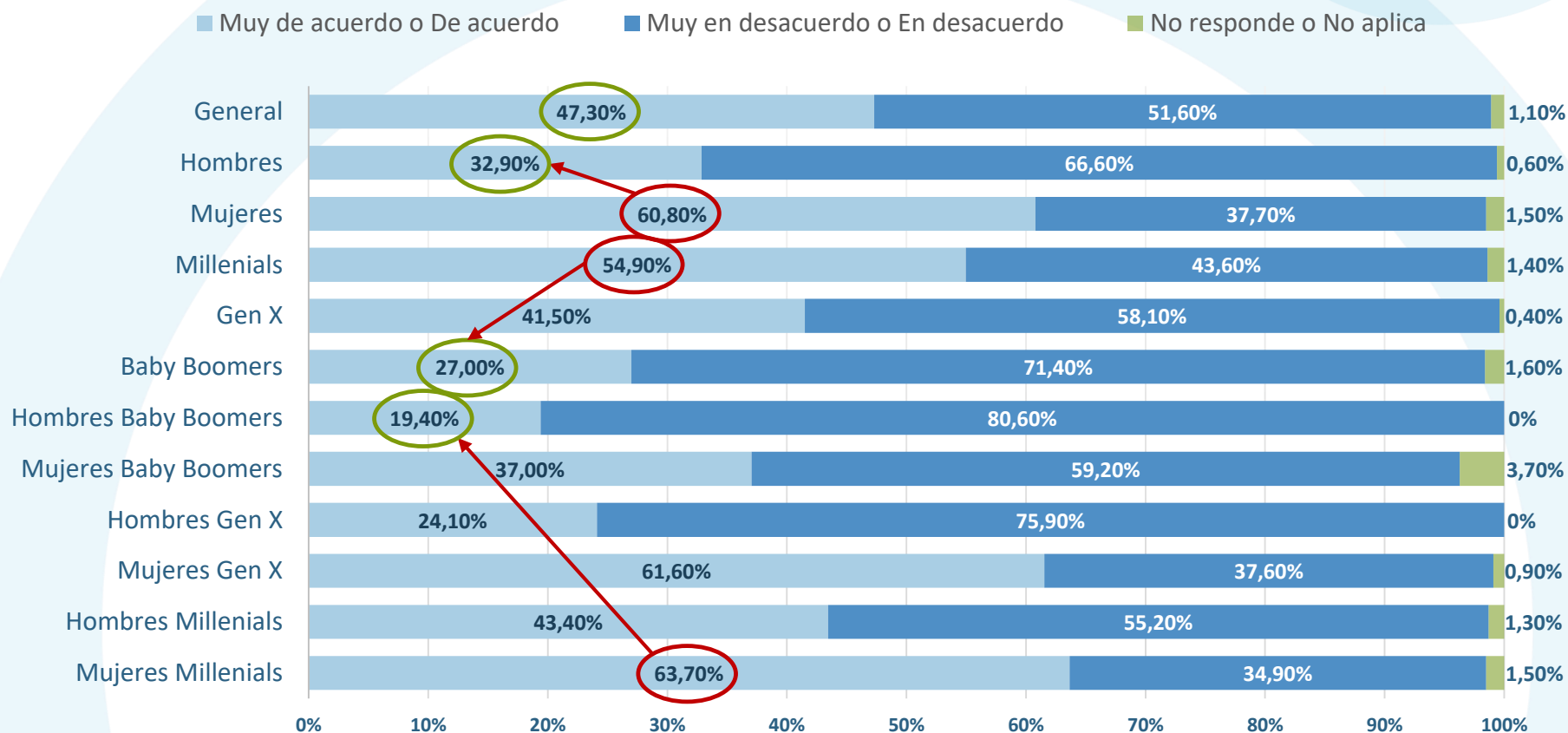
Obstaculizador organizacional N°3

Mi organización **no posee las políticas** suficientes para lograr la **equidad de género**.



Obstaculizador organizacional N°4

Para mi organización, las **mujeres representan un costo económico más alto que los hombres.**



Barreras identificadas

NIVEL DE ANALISIS	BARRERAS IDENTIFICADAS	Hombres Baby Boomers	Hombres Generación X	Hombres Millenials	Mujeres Baby Boomers	Mujeres Generación X	Mujeres Millenials
IND	Rol materno			●		●	●
IND	Estereotipos negativos hacia la mujer					●	●
GRU	Falta role models					●	
GRU	Falta de coaching	●	●	●	●	●	●
GRU	Falta de mentoras mujeres				●	●	●
GRU	Brecha salarial percibida					●	●
GRU	Jefaturas masculinas				●	●	●
GRU	Liderazgo masculino	●		●	●	●	●
ORG	Falta de evidencia de un aumento en rentabilidad		●	●			
ORG	Falta de involucramiento activo de directivos		●	●	●		●
ORG	Insuficientes políticas de equidad de género				●	●	
ORG	Cultura 24/7	●	●	●		●	●
ORG	Machismo cultural	●		●	●	●	●
ORG	Costo económico más alto el ser mujer					●	●
%	BARRERAS IDENTIFICADAS	29	29	50	79	86	79

Análisis Cluster



LOS AGENTES DE CAMBIO

- Mujeres Millenials y GenX (algunos hombres millennials)
- Identifican las habilidades personales que tienen las mujeres
- Reconocen las barreras que poseen las mujeres

LOS PUNTO CIEGO

- Baby boomers, Hombres (gen x y millennials)
- Identifican las competencias en equipo de las mujeres
- No reconocen la gran mayoría de las barreras

LOS CRÍTICOS

- Hombres (millennials y gen x)
- Cuestionan las competencias de las mujeres
- No reconocen la brecha salarial

Conclusiones

Brechas de percepción de género y generaciones en varios obstaculizadores.

- **Hombres y baby boomers** requieren ser mayormente sensibilizados y ser agentes activos en esta temática.
- Debe ser abordado de forma específica en **pos de potenciar los facilitadores y disminuir y erradicar las barreras** en los distintos niveles de análisis de acuerdo a las percepciones y brechas identificadas.

Conclusiones y Desafíos

Perception gap at the heart of gender debate

by Alexandra Cain | 24 Aug 2017

New research by FINSIA has uncovered a persistent gap in the way men and women perceive gender equality in the workplace.

IS A PERCEPTION GAP CAUSING THE GENDER GAP?

We've all read the stats. We've read them until we're blue in the face: women working full-time in Canada still earn 74.2 cents for every dollar that full-time male workers make, and in two decades that needle has barely budged, even though women's education levels have outpaced men's. So it's probably not going to come as a shock that we're a long way from achieving gender equality in the workplace.



Estudio:

Facilitadores y obstaculizadores de las mujeres para acceder a puestos directivos en Chile

www.imagineconsulting.cl



REDEG

RED DE EMPRESAS POR
LA EQUIDAD DE GÉNERO

Patrocinado por:

