

Adecco



**La mujer en el mercado laboral chileno:
Disminuyamos la brecha**

Índice

Introducción	2
La mujer y el trabajo	4
Mujeres y cargos directivos	6
Evitar la fuga de talento femenino	8
La participación de Adecco en la igualdad de género	10
Conclusión	13
Bibliografía	15



Introducción

Nos encontramos a mediados del año 2022, tras 2 años de retos, escenarios sin precedentes y un sinnúmero de cambios en muchos de los ámbitos de la vida de las personas; desde el día a día en casa, hasta la forma de trabajar o de asistir a una oficina.

Sin embargo, a pesar de que en algunas áreas se pudieron ver y vivir este tipo de cambios, no todos fueron positivos, y este es el caso de la situación de las mujeres en el ámbito profesional.

Según estimaciones publicadas por ONU Mujeres, el PIB anual global podría aumentar un 26% al 2025 si la participación femenina en la economía fuese igual en proporción a los hombres. Pero a raíz de la pandemia, esta brecha ha aumentado enormemente, ya que muchas mujeres se han visto en la obligación de dejar sus trabajos en los últimos 2 años, un aproximado de 23,6 millones de mujeres a nivel mundial.

Pese a que este último trimestre móvil ha señalado que la participación femenina en Chile ha crecido un 12,5% según el INE, aún continúa muy por debajo de la participación masculina.

La igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral son el núcleo de un trabajo decente. Desafortunadamente, las mujeres en todo el mundo aún enfrentan obstáculos adicionales para acceder al empleo, y una vez en el empleo, para acceder a puestos de toma de decisiones y trabajos en ciertos sectores o de ciertas características. Esta segregación del empleo, combinada con la distribución desigual del trabajo no remunerado (incluidas las actividades del hogar y el cuidado de los niños), da como resultado diferencias en las condiciones de trabajo, como la **brecha salarial de género** y la **sobrerrepresentación de mujeres en trabajos a tiempo parcial**.

La igualdad de género es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, lo que es representado y reconocido por la OIT en la Agenda de Trabajo Decente como un objetivo transversal; además, es un punto clave dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

Porque en Adecco, luchamos por la igualdad de género, y por cumplir con nuestro lema:

“Hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas”.



Brenda Herrera
Gerente General
Adecco Chile

Claramente, durante los últimos años hemos observado varios cambios positivos en términos de oportunidades y representación de las mujeres en el mundo de los negocios.

Cada vez estamos menos limitadas por los roles y estereotipos impuestos a lo largo de la historia. Asimismo, hemos avanzado hacia una sociedad más equitativa y equilibrada entre hombres y mujeres, donde existe un mayor equilibrio entre vida familiar y laboral. La combinación de estos factores nos ha permitido desarrollar mejor nuestras carreras profesionales, pero aún hay muchas barreras y estereotipos que debemos derribar y conquistar. Entonces, ¿cómo seguimos avanzando?

Personalmente considero que debemos poner énfasis en no generar más limitaciones y empoderar a las siguientes generaciones. Las mujeres debemos ser conscientes de las oportunidades que tenemos e ir por ellas sin miedo y las empresas deben terminar de comprender que a medida que las mujeres se empoderan e influyen más en el mundo de los negocios, traen consigo estilos de liderazgo complementarios y mucha innovación. Con pensamiento estratégico, los altos mandos debemos potenciar a líderes femeninas, teniendo en mente los excelentes resultados que consiguen, comprobado a través de cientos de estudios, y así, abrimos paso a nuevas oportunidades como sociedad.

Creo firmemente que el rol de nosotras, mujeres en el mundo de los negocios, seguirá evolucionando y tomando fuerza. Y creo también, que somos nosotras mismas las que construimos nuestro propio camino y lo habilitamos para las que siguen. No olvidemos nunca que: *“El proceso comienza comprendiendo que, en realidad, no tenemos limitaciones y nada está prohibido. Todo está dentro de nuestras capacidades. Podemos aprender cualquier habilidad, podemos hablar con cualquier persona y podemos ser lo que nosotras queramos ser”.* **¡Sigamos construyendo!**

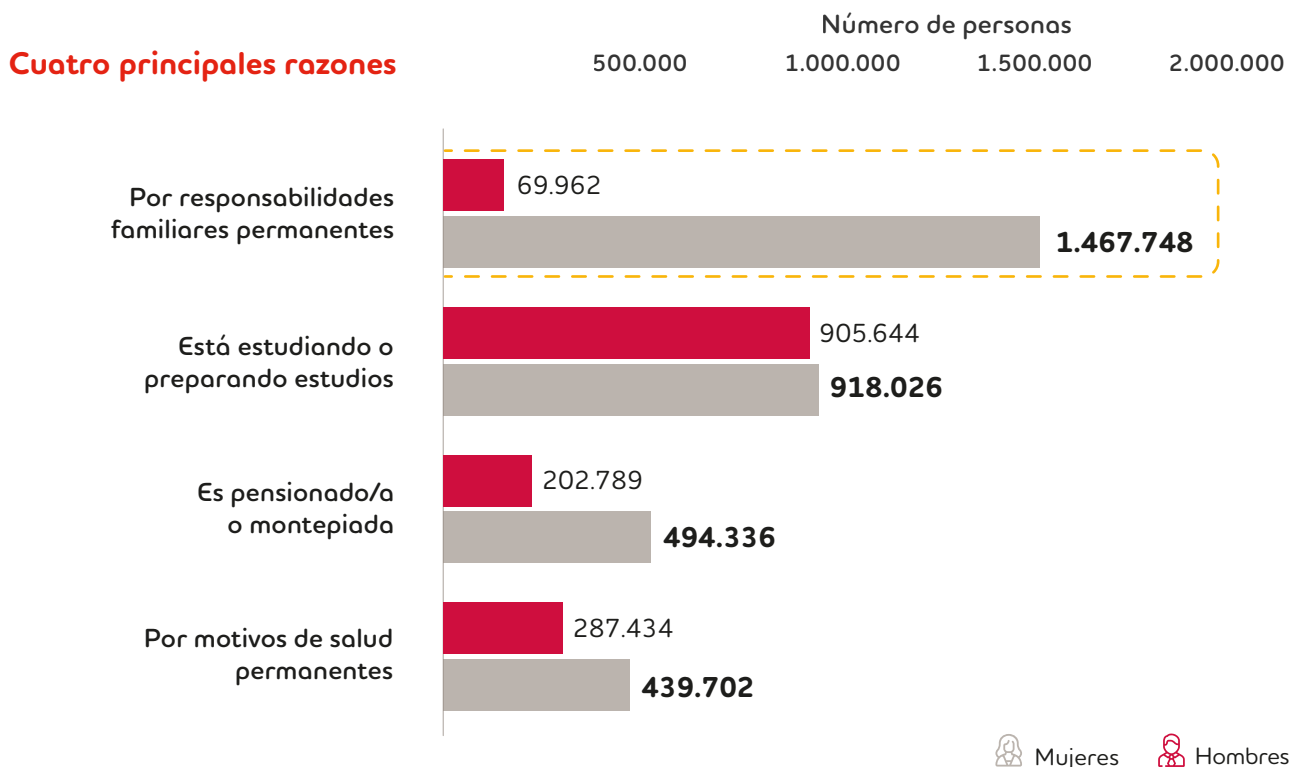
La mujer y el trabajo

En Chile la inserción de las mujeres al mercado del trabajo es una de las más bajas de América Latina, representando **un tercio de la masa laboral (36,2%)** y **concentrándose en empleos de menor calificación y remuneración.**

La división de género del trabajo aún se expresa en el tipo de ocupaciones que desarrollan las mujeres, tales como: servicios, comercio y en menor medida industria, además de, recibir una remuneración inferior que los hombres por la misma labor (70%).

Importante señalar que las mujeres se han incorporado al mundo laboral sin abandonar los roles que tradicionalmente se le han asignado, por tanto, deben compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos y de la casa, derivando a que muchas deban desempeñarse en jornadas parciales, las que generalmente no están sujetas a ningún tipo de regulación, junto con generar menores ingresos.

En relación a lo anterior, la principal razón por la que las mujeres no se han reintegrado al mundo laboral o no han buscado trabajo y que concentra el mayor número, es por responsabilidades familiares, según el INE.



Como ya mencionamos, las mujeres suelen desempeñarse en acotados sectores, ya que muchas otras están designadas socialmente como áreas y trabajos de hombres; por lo tanto, sus condiciones de trabajo no son similares.

Actividades en las que se concentran las mujeres:



Servicios (comunales, sociales y personales):

Un **46%** de las mujeres se desempeña en estas actividades, principalmente en servicio doméstico y en sectores de salud y educación.



Comercio:

Un **25%** trabaja en este sector, tanto en el comercio detallista como mayorista, grandes tiendas, malls, supermercados, entre otros. Las mujeres son aproximadamente la mitad de trabajadores del sector.



Industria manufacturera:

Solo el **11%** se encuentra en este sector, donde los trabajadores hombres son 3 veces más que las mujeres. Se desempeñan principalmente en las industrias textiles de confección de vestuario y calzado, en la industria alimenticia y en cantidades menores trabajan en la industria química y metalúrgica.



Agricultura:

Alrededor de un **6%** trabaja en este sector, en actividades agrícolas, ganadería, pesca y caza y forestal. En mayor medida, se concentran en actividades agrícolas de temporada, en cultivos de exportación y en el cultivo de productos marinos. En esta industria, los hombres superan en 6 a 7 veces la cantidad de mujeres.



Establecimientos financieros:

Un **7%** de las mujeres se encuentran en este sector, siendo un tercio de los trabajadores hombres.



Mujeres y cargos directivos

Hoy, las mujeres están más instruidas y más activas en el mercado laboral, y cada vez con mayor frecuencia desempeñan funciones directivas. Pese a estos logros, **su presencia en cargos directivos en empresas sigue siendo inferior a la de los hombres.**

El porcentaje de mujeres tiende a reducirse a medida que se asciende en el escalafón directivo, lo cual equivale a que los hombres siguen predominando en los cargos ejecutivos y los consejos de administración.

Cuando las mujeres no están presentes en los cargos empresariales más altos, carecen de la influencia necesaria para alterar la cultura del lugar de trabajo, y el círculo vicioso que permite mantener la brecha de desigualdad. Mientras la presencia femenina sea insuficiente en las esferas de toma de decisiones, la fuga de mujeres en el escalafón corporativo seguirá existiendo.

Según datos de la OIT, la segregación ocupacional que evidencian las mujeres con un cargo directivo tiende a concentrarse en funciones de apoyo administrativo, tales como **recursos humanos, finanzas y administración**, similar a lo antes visto a nivel macro en el mercado laboral. El porcentaje de participación que tienen en otras áreas, disminuye notoriamente, como sería en I&D, contabilidad y sectores industriales.

Proporción de empresas con mujeres en puestos directivos de nivel superior



17%

Contabilidad



19%

Investigación
y desarrollo



25%

Operaciones



29%

Gestión
general

Funciones de gestión estratégicas



36%

Comunicaciones
y relaciones públicas



38%

Mercadotecnia
y ventas



50%

Finanzas y
administración



52%

Recursos
Humanos

Funciones de apoyo administrativo

(Encuesta Empresarial, OIT)

En Chile, la participación femenina en cargos directivos es baja, pero ha aumentado notoriamente los últimos años según señala un estudio de la Universidad Católica de Chile, donde se refleja que en el período 2017-2021, **pasa de 13% a 22%** la presencia femenina en la línea ejecutiva principal y de **9% a 20%** su acceso a directorios.

Por otro lado, y celebrando las oportunidades, un momento esperanzador se ha vivido este año a nivel mundial, dejando entrever el empoderamiento femenino y el constante trabajo para disminuir las brechas de género. **El ranking Fortune 500 alcanzó el número más alto de mujeres líderes de grandes empresas en toda su historia**, 44 directoras, siendo solo el 8,8% de mujeres en el listado. Si bien no es número alto, brinda esperanzas sobre el camino que estamos trabajando para lograr la igualdad y equidad.

Las ventajas del equilibrio de género

La importancia comercial de un lugar de trabajo equilibrado entre los géneros está reforzándose continuamente. Empresas encuestadas por la OIT señalan los beneficios que se han evidenciado desde que disminuyeron la brecha de género en sus nóminas, cambiando a una cultura empresarial inclusiva y políticas de inclusión.

Las empresas han logrado:

- **63%** de mayor rentabilidad y productividad.
- Aumentar su capacidad de atraer y retener el talento en un **60%**.
- Impulsar su creatividad, innovación y apertura en un **59%**.
- Mejorar la reputación de la empresa en un **58%**.
- Incrementar su capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores a un **38%**.



Evitar la fuga de talento femenino



Estamos de acuerdo que, para transitar hacia una sociedad más equitativa, debemos abordar las barreras que dificultan la empleabilidad de las mujeres. En este sentido, conociendo las variables clave que determinan la participación laboral femenina, podemos crear una ruta de trabajo.

1. Promover estudios superiores y carreras científicas e industriales

Socialmente, existen algunas carreras a las cuales se les ha puesto la etiqueta de ser “masculinas”, es decir, que es más probable que las estudien los hombres a comparación de las mujeres.

Es momento de romper con este tipo de prejuicios, y dejar que las niñas de Chile estudien lo que deseen, y que tengan la seguridad de tener un buen futuro laboral al elegir sus carreras.

De acuerdo con UNESCO, en el mundo, las mujeres representan **solo 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM**, las siglas en inglés para referirse a las carreras enfocadas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Promover entre las mujeres, desde corta edad, el incorporarse a estas áreas, permite que el mundo científico se renueve y **tenga nuevas perspectivas que permitan ir más allá en el campo de la investigación**. Ofrecer orientación libre de estereotipos de género y abrir espacios educativos liderados por mujeres para aprender sobre informática, ciencias, minería, entre otras, será el primer paso para lograr una paridad.

2. Promover el equilibrio entre trabajo y vida privada

En la era digital, las empresas tienen que adelantarse más que nunca a dismantelar la cultura de la disponibilidad permanente, tanto para hombres como mujeres.

Contar con **políticas de horario flexible, trabajo a distancia, licencia de maternidad y de paternidad, junto con programas de reincorporación al trabajo**, ayuda a equilibrar la situación de desventaja femenina en el trabajo a causa de

responsabilidades domésticas. Además de beneficiar a todos los trabajadores, reducen el estrés y el desgaste laboral, y propician una **productividad más sostenible a largo plazo**.

3. Captar la atención para las políticas

Las políticas no lo solucionan todo, pero representan un excelente punto de partida para solucionar el desequilibrio de género.

El estudio indica que las empresas con políticas activas de igualdad de oportunidades e inclusivas respecto a la igualdad de género, cuentan con más mujeres en todos los niveles directivos. Sin embargo, las políticas que no reciben la atención de los administradores quedan arrumbadas en un cajón. Para que las políticas se traduzcan en realidades en el lugar de trabajo, **es decisivo formar a los directivos**.

4. Aprovechar el factor de atracción

Las mujeres que ocupan cargos de máximo nivel atraen a más mujeres a todos los niveles de la empresa. Según estudios de la OIT, **las mujeres en cargos de liderazgo tienen un 12.6% más de probabilidades de atraer mujeres a puestos directivos superiores**, aportando al equilibrio de género entre el personal directivo de nivel intermedio. Este factor de atracción es la clave para resolver la fuga de talento femenino.

5. Olvidarse de los prejuicios sociales

Es imposible que las empresas por sí solas dismantelen los prejuicios de género implantados en toda la sociedad, pero pueden plantarle cara reconociendo que existe, observando cómo se manifiesta, y contrarrestándolo en la cultura del lugar de trabajo. Los **programas de orientación, las campañas de sensibilización y las políticas de transparencia** son eficaces para eliminar los sesgos de género más generales.

La participación de Adecco en la igualdad de género

En Adecco participamos activamente en temas de **diversidad e inclusión y la equidad e igualdad de género** forma parte de estos esfuerzos.

En este sentido, el empoderamiento femenino es una de nuestras principales metas, y es por eso, que nos enorgullecemos de compartir las siguientes cifras:



68%
de las trabajadoras en Adecco, **son mujeres.**



48%
cuentan con una **jefatura.**



59%
son **directoras.**



42%
del personal externo, **son colaboradoras.**

Industria y % de mujeres



71%
Salud



55%
Retail



49%
Logística
y Distribución



43%
Agricultura,
Silvicultura y Pesca



39%
Manufactura
(Consumo Masivo)



33%
Tecnología y
Telecomunicaciones



21%
Minería



16%
Energía



15%
Manufactura
(Industrial)



13%
Construcción

Buscamos aumentar estos porcentajes año con año, siempre teniendo en mente que las mejores ideas y proyectos, surgen cuando existe una verdadera equidad de género.

Es por eso, que ofrecemos las mismas oportunidades laborales, de crecimiento y de desarrollo, pero además, implementamos diversos programas y proyectos para que nuestros objetivos de D+I no se queden en simples planes, sino que podamos medir el progreso, y así, lograr una cultura de equidad laboral en Chile.



Programas de Training

En **Adecco Training** estamos seguros de que una de las formas más eficaces de apoyar a las mujeres chilenas y empoderarlas para ganar terreno en el mercado laboral, es la Capacitación.

El objetivo primordial de capacitar a las mujeres, es ayudarlas a adquirir y actualizar conocimientos y habilidades, para cubrir nuevos puestos de trabajo en las empresas. De esta forma, se contribuye a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y alcanzar una verdadera igualdad, disminuyendo por fin la brecha de género.

Es solo a través de la capacitación y formación constante, que podremos acercar a las mujeres a aprender nuevas habilidades que vayan de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, o por qué no, a conocer nuevos campos de estudio e investigación que no hayan experimentado, y en donde puedan incursionar.

Contar con mujeres con conocimientos teóricos y prácticos calificados, es el primer paso para que puedan postular y ocupar puestos de trabajo que refuercen su presencia en el mercado laboral.

Casos de Iniciativas de Adecco Training

Caso BOSCH

En Adecco, junto a nuestro cliente BOSCH, trabajamos en un programa para aumentar la participación laboral femenina, **“Mujeres Inspiradoras”**.

Reclutamos a 30 mujeres con poca o sin experiencia, con nivel educativo Profesional o Técnico Profesional, para ser parte un curso de pre-contrato, donde son capacitadas en Electricidad. Se realiza en la Región Metropolitana y Antofagasta.

Luego de la capacitación son contratadas por BOSCH.

Este proyecto consta de 4 etapas muy importantes:

- Onboarding, para interiorizar la cultura y valores de la empresa.
- Charla de empoderamiento femenino.
- Capacitación de condiciones técnicas y contractuales.
- Charla de concientización para reducir el nivel de resistencia de los colaboradores más antiguos.



Instaladoras/es de redes de telecomunicación

Este proyecto tuvo como finalidad cubrir más de 140 puestos de trabajo en la Región de Valparaíso, cuyos postulantes fueron capacitados previo a su selección final, y de esta forma, quienes lograron concluir el proceso de formación con éxito, obtuvieron una base de conocimiento para seguir creciendo profesionalmente e insertarse al mercado laboral.

Todas estas instancias aportan fuertemente al desarrollo laboral de la sociedad, y que, destinando la Franquicia Tributaria a estos proyectos, se ayudará a formar personas cesantes y/o de la población más vulnerable, entregando a las organizaciones la posibilidad de destacar por su Responsabilidad Social, reorganizando y desarrollando capital humano, disminuyendo brechas de género, incrementando las oportunidades laborales y mejorando la calidad de vida de las personas que más lo necesitan.

Repostería mujeres - Bredenmaster

Este proyecto contó con 40 horas de clases online para mujeres beneficiadas, que, en este caso particular, fueron familiares de los propios trabajadores de la empresa, siendo una importante instancia de fidelización interna. Con esto **Bredenmaster** quiso ayudar a entregar los conocimientos necesarios para que las alumnas puedan comenzar con su propio emprendimiento y así abrirse paso al mercado laboral.

Además de la formación profesional, los materiales de cada clase fueron entregados por la empresa para que las alumnas no tuvieran que costear su aprendizaje.



Conclusión

Vivimos un momento clave, en el cual, las empresas en Chile pueden marcar la diferencia en cuestiones de empoderamiento femenino y equidad de género.

Como pudimos ver a lo largo de las cifras presentadas en este estudio, las estadísticas en cuanto al mercado laboral son muy distintas para las mujeres; ya sea porque se hacen cargo en su mayoría de las responsabilidades familiares, porque algunas carreras y trabajos están bajo el estereotipo de ser “masculinas” o por el simple hecho de no contar con la suficiente capacitación y formación; las mujeres en Chile están en desventaja.

Uno de los primeros pasos para terminar con esta situación, es romper el techo de cristal; este techo que pareciera que no existe pero que está presente en la mayoría de las empresas. Éste se refiere al hecho de que existe un límite en el ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones y que no permite el avance de sus carreras profesionales. Se ha observado que cuanto más grande es una empresa, menos probabilidades existen para que las mujeres accedan a cargos importantes.

Sin embargo, el objetivo primordial de Adecco al presentar su estudio de la mujer en el mercado laboral chileno, es **poner en marcha las soluciones planteadas a lo largo de éste, para mejorar su situación actual y su futuro profesional.**

Cuando existe una verdadera equidad de género en el mercado laboral, se ayuda a romper con prejuicios sociales y se abre paso a empresas más diversas e inclusivas.

En Adecco sabemos que podemos lograrlo.



Macarena Pérez
Directora Comercial
Adecco Chile

Desde mi trayectoria y experiencia, uno de los puntos fundamentales para aumentar la inclusión de género y participación laboral femenina, es la capacitación, principalmente en rubros que tradicionalmente son masculinos. En la capacitación podemos encontrar un sinnúmero de oportunidades para mejorar el desempeño y habilidades y, donde las nuevas tecnologías son la clave.

Desde Adecco junto a nuestros clientes, hemos desarrollado una serie de estrategias y capacitaciones, transformándose en un importante mecanismo de atracción de profesionales en sectores industriales, destacando los cursos e-learning, que dado el contexto actual, ha representado una oportunidad para que más mujeres se interesen en la oferta formativa disponible para incorporarse a diferentes empresas.

Por otro lado, un gran diferenciador y que predomina en las mujeres, son las habilidades blandas, transformándolas en un gran aporte en los equipos. Estas habilidades combinan atributos que nos permiten desarrollar una interrelación socioemocional efectiva y establecer relaciones sólidas en el mediano y largo plazo; imprescindibles si se quiere optar a posiciones de jefaturas, más en el mundo actual.

Las mujeres, en regla general, tenemos más desarrollada la **inteligencia emocional, la empatía, las destrezas comunicativas y de relacionamiento**. Debemos dejar de observar esto como una debilidad y utilizarlo a nuestro favor como un distintivo de nuestra marca personal.

Bibliografía

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Nota de Prensa: ¿Cuál es la realidad actual de las mujeres en Chile en el ámbito laboral? INE.
<https://www.ine.cl/prensa/2022/03/04/cu%C3%A1l-es-la-realidad-actual-de-las-mujeres-en-chile-en-el-%C3%A1mbito-laboral>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). Boletín Estadístico: Las mujeres en el mercado laboral. INE.
https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-de-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-encuesta-nacional-de-empleo-noviembre-2021-enero-2022.pdf?sfvrsn=e5d8603b_2

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Nota de Prensa: Más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe. OIT.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_838551/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. OIT.
<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#beyond>

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. (2022). La Mujer y el Trabajo. DT.
<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-59923.html>

Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias. (2021). Ranking IMAD 2021.
<https://me.cl/estudios/>