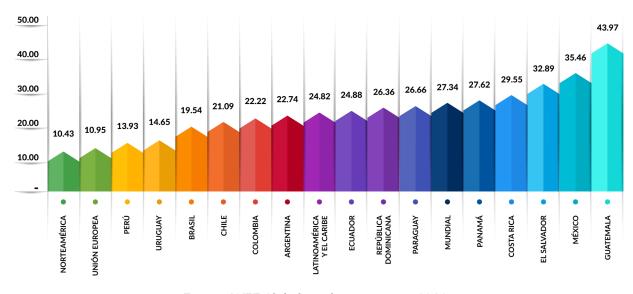


## La igualdad de género en el mercado laboral no es un tema de mujeres. Es de todos.

En todo el mundo y en especial los países desarrollados, estamos viendo claros avances en términos de la representatividad y participación de las mujeres en el mundo laboral. Sí, los cambios son palpables, pero aún hay mucho por hacer, sobre todo en los escalafones más altos de la pirámide de las organizaciones. En el último año vimos a General Motors elegir una CEO y una CFO; Air France también apostó por una mujer para ser su CEO, y la mexicana Mayra González es la nueva *Division General Manager* de *Global Sales* en Nissan. En contraste, tan sólo 23 de las compañías del Fortune 500 (4.6%) tienen a una mujero como CEO.

En los últimos 20 años, la participación femenina en el mercado de trabajo en América Latina se ha incrementado de 42 a 57%. Sin embargo, la región muestra un *gap* de participación de hombres y mujeres de casi 25%, mientras que dicho indicador es de 11% en América del Norte y la Unión Europea. Conforme escalamos en los niveles organizacionales, vemos que la representatividad femenina se va reduciendo y en LATAM, observamos que solamente 20% de las empresas tienen mujeres como *top managers*.

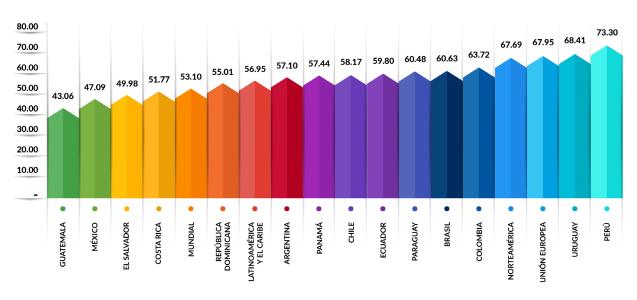
## **GAP ENTRE PARTICIPACIÓN MUJERES Y HOMBRES**



Fuente: WEF Global gender gap report, 2018



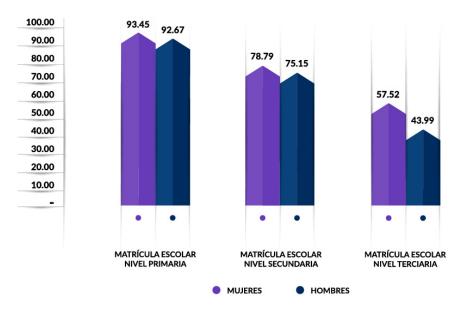
## PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MERCADO LABORAL



Fuente: WEF Global gender gap report, 2018

Desechemos temprano la idea errónea que dice que el problema es falta de ambición por parte de las mujeres. Si la participación y preparación académica es buen *proxy* para indicar la intención de las mujeres de ingresar y desarrollarse en el mercado laboral, quedemos tranquilas con que estamos haciendo nuestra parte. En niveles primario, secundario y terciario, los porcentajes de matriculación de mujeres en las escuelas de LATAM superan a los de los hombres. Es decir, el tamaño del *pool* de talento femenino disponible para ingresar al mercado laboral ya no es excusa.

## **% DE MATRÍCULAS ESCOLARES LATAM**



Fuente: WEF Global gender gap report, 2018



Las barreras impuestas por la sociedad y las corporaciones que hacen más difícil el camino para las mujeres son otras. El verdadero obstáculo es combinar la vida de casa, hijos y trabajo; y aquí nos pesa el estereotipo impuesto, porque nos han hecho creer que tenemos que destacar en todo y hacerlo solas. Para mitigar este *double burden*, los gobiernos y las empresas deben hacer su parte.

A nivel gobierno, debemos avanzar al promover políticas de inclusión. esto significa desde habilitarles una maternidad segura hasta asegurar el empleo de esa mujer que decidió ser madre cuando regresa al mercado laboral. En varios de los países de LATAM hay mucho por hacer para garantizar nuestros derechos plenos. Todavía es común ver el uso de pruebas de embarazo como filtros de contratación o la solicitud de firmas de compromiso de no embarazarse mientras una mujer está empleada. Dar garantías desde el marco legal permite que seamos más productivas porque dejamos de trabajar con miedo y nos enfocamos en los resultados. Es rol de los gobiernos proporcionar infraestructura para cuidados infantiles, políticas básicas de maternidad y protección social, escuelas con horarios extendidos y leyes contra la violencia doméstica.

# LICENCIAS DE MATERNIDAD EN 6 PAÍSES DE AMÉRICA LATINA



Por su parte, **las empresas** deben tomar acciones decisivas para habilitar la participación femenina. Este trabajo implica una profunda transformación y parte de realmente cimentar una cultura organizacional de respeto e inclusión. Las empresas deben aspirar a tener una cultura más inclusiva que la que se vive a nivel sociedad del país en que operan. Deben volverse el ejemplo y dejar de escudarse con la excusa contextual latinoamericana. Adicionalmente, deben revisar sus procesos de contratación y promoción de empleados para lograr un verdadero avance. La meta debe de ser una transparente meritocracia fundada en la equidad de oportunidades. El *flextime*, las políticas de maternidad y paternidad y contar con un programa de regreso al trabajo son otras formas en que las organizaciones pueden ayudar, al mismo tiempo que abonan a su clima organizacional y por ende, a su productividad.



Transformar una empresa... Se dice fácil y en mi experiencia, la mayoría de los líderes de las organizaciones están de acuerdo cuando se habla de las cosas que tienen que cambiar para volvernos más inclusivos. El problema está en el paso de la intención a la acción. En un tema tan arraigado como la cultura de una compañía, pensar que la transformación se dará de manera orgánica o simplemente poniendo a un par de mujeres en puestos de liderazgo para dar *check* a una caja, es ingenuo. Necesitamos detonar y gestionar el cambio.

### Gestión de cambio para habilitar la participación de mujeres

- **1** Evaluar la situación actual de la empresa: conocer, diagnosticar y manejar los riesgos asociados a la capacidad de cambio de los diferentes grupos de personas en la empresa.
- 2. Obtener el patrocinio del liderazgo de la empresa: promover apoyo visible de la Alta Dirección y evaluar la disposición al cambio de las personas clave.
- Diseñar e implementar un plan de comunicación, definiendo los impactos de la transformación en procesos, estructura y gente. Es importante involucrar a los colaboradores en la transformación y dar claridad a lo largo del proceso para vencer resistencias.
- Diseñar e implementar un plan de capacitación. Hay que preparar a las personas en la nueva forma de trabajar por procesos y con nueva tecnología, desarrollar habilidades y conocimientos requeridos y dar seguimiento a las iniciativas propuestas.

¿Y por qué querría la empresa transformarse y volverse más inclusiva? Dejando de lado el hecho de que es lo correcto, la respuesta es: porque le conviene. En la medida en que entendamos que la igualdad de género en el mercado laboral es un problema de todos, nos empezará a beneficiar también en colectivo. Si las mujeres avanzamos, la sociedad avanza; al promover empleos de calidad para nosotras se genera también un círculo virtuoso en el que el empoderamiento, la auto suficiencia y la seguridad económica detonan reducción del nivel de pobreza e incremento del PIB. Hagamos equipo, unamos nuestras capacidades y abramos la mente a un sistema verdaderamente inclusivo en donde importe más dar oportunidades al talento que nuestro género. Queremos llegar a un plano de meritocracia, pero para llegar, tenemos que tomar una serie de acciones para que las mujeres puedan tener la misma oportunidad de unirse a esa meritocracia.

#### Acerca de las autoras



Cecilia Vargas, Socia Oficina CDMX cecilia.vargas@sintec.com

Cuenta con más de 15 años de experiencia en consultoría, ha liderado procesos transformacionales en empresas líderes de LatAm generando valor en la industria de consumo, construcción y retail. Ha ocupado puestos de liderazgo en las oficinas de Monterrey, Sao Paulo y Ciudad de México, desarrollando para los clientes estrategias innovadoras en la cadena de valor. Es Ingeniera Química, graduada en el Instituto Tecnológico de Monterrey, con Maestría en Administración de Empresas del EGADE Business School, así como diplomados de innovación y cadena de suministro en Penn State University y estudios en UC Berkeley. Pionera en Sintec en el desarrollo de estudios e investigaciones.





Larissa Vieira, Gerente de Desarrollo Comercial, CDMX larissa.vieira@sintec.com

Gerente con 9 años de experiencia en soluciones de supply chain, estrategia comercial y sustentabilidad. Ha trabajado en el asesoramiento de empresas líderes en Latinoamérica en industrias de bienes de consumo, farmacéutica y construcción. Ha participado en más de 15 proyectos en países como Brasil, México, Colombia, Costa Rica y Honduras. Es Ingeniera Industrial, graduada en Universidade de São Paulo.

### Referencias:

- Bustelo, Monserrat y Marchionni, Mariana. "Participación laboral femenina en América Latina: más y mejor es posible". EL PAIS (2019) https://elpais.com/elpais/2019/03/05/planeta futuro/1551784280 188003.html
- Granados, Oscar. "La mujer latina sigue a la cola del mercado laboral". EL PAIS. (2019) https://elpais.com/ economia/2019/03/07/actualidad/1551949955 972742.html
- Marchioni, Mariana. "Brechas de género en América Latina". Banco de Desarrollo de América Latina (2018) http:// scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20 Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- s/a "100 Women: Do women on boards increase company profits?". BBC (2017) https://www.bbc.com/ news/41365364
- s/a "The global gender gap report 2018". World Economic Forum (2018) http://www3.weforum.org/docs/ WEF\_GGGR\_2018.pdf

### CIUDAD DE MÉXICO / MONTERREY / BOGOTÁ / SÃO PAULO / SANTIAGO DE CHILE

www.sintec.com informes@sintec.com





