

CULTURA EMPRESARIAL [ INCLUSIÓN ]

# Escasez de talento femenino en las empresas

MÁS QUE FALTA DE TALENTO, EN LAS COMPAÑÍAS CHILENAS, DE ACUERDO CON LA OPINIÓN DE ALGUNAS EXPERTAS, AÚN QUEDA CAMINO POR RECORRER PARA TERMINAR CON AMBIENTES LABORALES RÍGIDOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

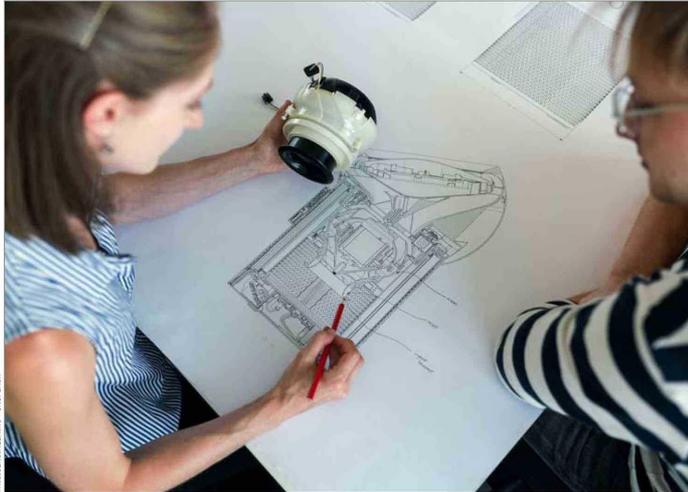
ROSA MARTÍNEZ

Según datos del World Economic Forum, la brecha de género a nivel global llegó al 68,4% el año pasado y Chile se sitúa en el puesto 27, con una puntuación de 77,7%. Asimismo, de acuerdo con el V Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile, la presencia de mujeres es escasa en cargos de mayor responsabilidad, peor aún en industrias como la minería, la construcción o tecnologías de la información (TI) que, históricamente, han tenido una mayor presencia de personal masculino. En esta última, de hecho, la presencia femenina es de apenas un 18% en el país.

Macarena Molina, líder de desarrollo de talento y cultura en Defontana, dice que el problema no es la escasez de talento femenino, sino que el entorno laboral actual no es lo suficientemente inclusivo para aprovecharlo y darle su lugar.

“En muchas organizaciones aún predominan estructuras rígidas y tradicionales que siguen normas sociales y estereotipos de género. Las responsabilidades del cuidado familiar, la crianza y el cuidado de los hogares todavía recaen principalmente sobre las mujeres, limitando su capacidad para asumir trabajos formales o de tiempo completo y, por consecuencia, cargos de mayor responsabilidad. Ello fomenta su participación en trabajos informales que sí sean compatibles con su realidad”, explica la ejecutiva.

A esto se suma que la brecha salarial entre hombres y mujeres hace que, en un número no menor de casos, dentro del



**NECESARIO.**— Las empresas necesitan implementar políticas que favorezcan la retención y desarrollo de talento femenino.



María José Moreno, head of Human Resources en SCM Latam.



Liz Horstmeier, socia fundadora de HunTI Consultores.



Macarena Molina, líder de desarrollo de talento y cultura en Defontana.

grupo familiar se priorice el trabajo del hombre por sobre el de la mujer.

“Aspectos como la maternidad siguen siendo vistos por algunas empresas como una

desventaja, lo que lleva a la percepción errónea de que contratar a mujeres es más costoso. Y aunque se reconoce su capacidad y responsabilidad, persiste la idea de que los te-

mas domésticos interferirán en su rendimiento. Esta visión mantiene arriba las barreras para su plena participación y desarrollo profesional. La mayoría de las iniciativas o políti-

cas de equidad e inclusión se dirigen a mejorar la situación de la fuerza laboral femenina existente, pero no necesariamente a atraer o desarrollar talento nuevo”, sostiene Molina.

### FALTAN LÍDERES FEMENINOS

Liz Horstmeier, socia fundadora de HunTI Consultores, apunta que, en términos estructurales, aunque hay esfuerzos notables en igualdad de género, las políticas actuales no han sido suficientes para transformar radicalmente la situación.

“La ausencia de referentes femeninos en puestos de liderazgo crea un ciclo que desmotiva a las jóvenes a aspirar a roles de responsabilidad y las brechas salariales persisten, afectando la competitividad y el crecimiento de las empresas”, añade.

### DESAÍOS PENDIENTES

María José Moreno, head of Human Resources en SCM Latam, considera que uno de los principales retos es cambiar la cultura organizacional. Para ello, considera importante hacer cambios profundos y culturales que permitan una mayor diversidad, promoviendo un ambiente donde las mujeres puedan crecer sin barreras. Según Moreno, otro gran desafío es el de las políticas de conciliación laboral y familiar.

“Aquí es clave ofrecer más flexibilidad laboral, como horarios adaptables, teletrabajo y políticas de licencias parentales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres”, precisa.

La ejecutiva plantea, además, que es clave crear programas de mentoría y redes de apoyo para acortar la brecha de habilidades.

“Es esencial invertir en programas de capacitación para mujeres, especialmente en tecnología e ingeniería, para que puedan tener las mismas herramientas y competir en igualdad de condiciones”, enfatiza.

### SALARIO

Las tres expertas concuerdan en la necesidad de que las empresas se comprometan con la igualdad salarial y de oportunidades. Según su criterio, las brechas salariales y la falta de transparencia en los procesos de contratación y promoción siguen siendo un obstáculo; por esto, dicen que deben existir medidas que garanticen un monitoreo real de la equidad en las empresas para que las mujeres puedan avanzar y desarrollar sus carreras sin toparse con techos de cristal.

“Tanto el sector público como el privado deben comprometerse seriamente con la inclusión. Las empresas necesitan implementar políticas que favorezcan la retención y desarrollo de talento femenino, desde el reclutamiento hasta la creación de ambientes laborales flexibles que permitan un equilibrio entre la vida personal y profesional. La equidad salarial, los programas de mentoría y la promoción de modelos femeninos en posiciones de liderazgo son claves para cerrar la brecha de género y fomentar el crecimiento en todos los sectores”, concluye Liz Horstmeier.