



www.clarochile.cl/empresas/

Claro empresas

Pese a que mujeres y hombres valoran por igual el desarrollo profesional, persisten brechas, reveló estudio de REDMAD

Un estudio realizado por REDMAD con la colaboración de Critería evidenció también brechas entre los géneros en relación con la disposición a asumir desafíos y responsabilidades adicionales.

"Abriendo la caja negra 2.0: Factores que impactan en el desarrollo profesional" es el nombre del estudio con el cual la Red de Mujeres en Alta Dirección, REDMAD, en conjunto con Critería, buscaron desentrañar los aspectos que frenan el desarrollo de mujeres y hombres profesionales en sus carreras.

"Este estudio tiene directa relación con el propósito de REDMAD, que es inspirar y acelerar la transformación de las empresas y organizaciones para el desarrollo de una sociedad sostenible con la visión de las mujeres en alta dirección", dice María Ana Matthias, presidenta de la corporación.

El estudio evidenció que no hay diferencias en cómo mujeres y hombres valoran el desarrollo profesional: Un 77% y 74%, respectivamente, respondieron que este es bastante o muy importante. Coinciden también en su importancia al compararlo con otras facetas vitales: "Estos datos son concluyentes en cuanto a la relevancia que este ámbito tiene para las mujeres, quienes están dispuestas para avanzar en su carrera profesional. Talento femenino hay y está disponible, pero hay trabas que impiden que se despliegue en su

totalidad", dice Matthias.

Las brechas comienzan a manifestarse al analizar las vivencias propias del desarrollo profesional. La satisfacción con este crece con los años sin diferencia de género, pero existe una brecha intergeneracional en hombres y mujeres. En los primeros, esta es significativamente mayor (25 puntos porcentuales o pp) que en las segundas (11 pp). También se perciben brechas en la capacidad de autogestionar la carrera. Así, ante la afirmación "Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales en el trabajo", hay una distancia de 11 pp en desmedro de las mujeres, y frente a la declaración "Me gusta asumir desafíos y trabajar en proyectos difíciles", 9 pp. "Estas diferencias tienen directa relación con la dimensión de cuidados, que aún recae fuertemente en las mujeres y que opera como un freno a la hora de sentirse con la libertad de tomar más responsabilidades", comenta Matthias.

Sobre las políticas de promoción del desarrollo profesional implementadas por las organizaciones, si bien la evaluación es buena en general, la mirada de las mujeres es significativa y sis-



Francisca Pérez Veyl y Magdalena Aninat, ambas de la Escuela de Negocios de la UAI; María Ana Matthias, presidenta de REDMAD; Cristián Valdivieso, socio fundador de Critería y Paula Figari, de Promociona.

temáticamente más baja que la de los hombres, en temas como que exista transparencia en las políticas de ascenso (brecha de 15 pp), que todas las personas puedan acceder equitativamente a puestos de jerarquía (16 pp) y que las personas trabajen en función de objetivos más que por jornada (brecha de 18 pp).

Desafío social

El estudio fue presentado en la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez e incluyó un conversatorio con Cristián

Valdivieso, socio fundador de Critería; la académica de la UAI Francisca Pérez y María Ana Matthias, presidenta de REDMAD.

En la oportunidad, Valdivieso afirmó que "este es un desafío que no tiene que ver solo con las mujeres, sino con la sociedad en su conjunto, pero ha recaído más en las mujeres que en la sociedad. En la medida en que los hombres no se involucran en esto es difícil que las cosas avancen más rápido, porque tienen mucho que decir". También se discutieron mecanismos como

las cuotas de género en directivos. Al respecto, Matthias señaló que este es efectivo para apurar cambios culturales; sin embargo, precisó que "la fórmula ideal es que las cuotas sean transitorias". Francisca Pérez, por su parte, planteó que las organizaciones tienen un rol importante en crear las condiciones para que quienes quieran avanzar en su carrera profesional puedan hacerlo: "Hay que efectuar un trabajo desde las organizaciones para que haya un 'pipeline' de mujeres llegando arriba".



Ornella Bono, socia directora de Humanitas / Cornerstone Chile; Dina Mex, miembro de Chapter Zero Chile; Matías Chaparro, director de Asuntos Públicos de Critería, y Iarhemy Figueroa, directora de REDMAD.



Viviana Campos, Patricia Barrientos y Lilian Ross, socias de REDMAD, junto a Diana Mc Allister, consultora independiente, y Telma Otero, socia de REDMAD.