



La brecha en Latinoamérica

MUESTRA: 819 PARTICIPANTES DE 126 EMPRESAS DE CHILE, BOLIVIA, BRASIL, COLOMBIA, ECUADOR, MÉXICO Y PERÚ

SUELDOS

24% menos ganan las mujeres en promedio en roles tecnológicos

31% de las mujeres recibe salarios más bajos en puestos de alta gerencia

CONTRATACIÓN

58% de las empresas dijo que las mujeres ocupan menos de 30% de los puestos directivos

25% Contrató mayoritariamente mujeres en todos los niveles entre 2021 y 2024

ASCENSOS

*EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

24% del total de ascensos en las empresas fueron otorgados a mujeres en puestos iniciales

20% en puestos intermedios

17% en puestos de alto mando

La alerta de McKinsey:

brechas de género en industria tech se acentúan en altos cargos en la región

■ Estudio de la consultora global y Laboratorio reveló que a medida que las mujeres avanzan en sus carreras tecnológicas en Latinoamérica, su representación en roles altos, salarios y oportunidades de ascenso disminuyen.

POR MARCO ZECCHETTO

En la última década, la equidad de género en la industria tecnológica en América Latina había mostrado avances graduales. Sin embargo, según el Foro Económico Mundial, esa tendencia se revirtió en 2022, cuando la brecha en niveles de liderazgo comenzó a crecer por primera vez desde 2016.

Con esta premisa, el estudio "Un desafío pendiente: la brecha de género en tecnología en Latinoamérica", elaborado por la consultora internacional McKinsey y Laboratorio, evidenció que las principales brechas de género en roles tecnológicos en las compañías de la región se acentúan a medida que se asciende en la jerarquía.

El informe, publicado a fines de abril, consideró encuestas a 511 hombres y 285 mujeres de empresas de tecnología y comunicación en Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú; además de 126 compañías en esos países (excepto Bolivia); y 23 líderes tecnológicos de distintos sectores.

El informe analizó aspectos como contratación, promoción, permanencia laboral y condiciones salariales de las mujeres en cargos tecnológicos en tres niveles: puestos iniciales (pasantes, asistentes y

analistas); intermedios (gerencias medias o líderes de áreas específicas); y altos mandos (alta dirección, líderes organizacionales, gerentes o directores).

El socio y *managing partner* de McKinsey Chile, Jaime Szigheti, dijo que, a pesar de que existe mayor compromiso empresarial en torno a la equidad de género, tras años de avance, "en 2023 la brecha de género en contrataciones volvió a crecer por primera vez desde 2016. Y esa desigualdad se vuelve más evidente a medida que las mujeres progresan en sus carreras: en mandos intermedios y gerenciales, los hombres siguen recibiendo casi cinco veces más ascensos que las mujeres. En puestos de alta dirección, solo una de cada cinco contrataciones es para una mujer".

El informe también reveló que una de cada cuatro firmas contrató mayoritariamente mujeres en todos los niveles en los últimos tres años, en tanto, del total de ascensos, un 24% se otorgaron a mujeres en puestos iniciales, un 20% a cargos intermedios y solo un 17% a mujeres en altos mandos.

La desigualdad también se refleja en la remuneración. En promedio, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres en la región, lo que, según el reporte, aumenta con la

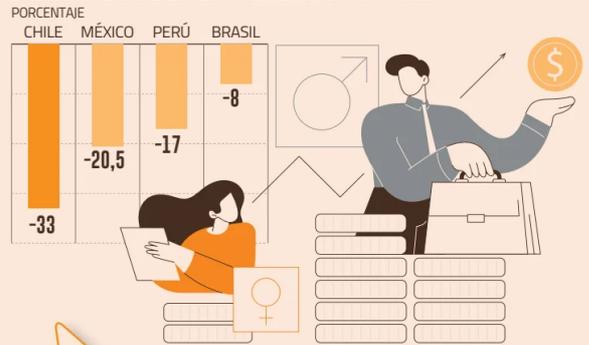
experiencia y en roles con mayores niveles de responsabilidad y "podría deberse" a la falta de políticas internas efectivas para la igualdad salarial en las empresas. Además, menos de la mitad ofrece licencia de maternidad y otras políticas de equidad de género (además de las exigidas por ley), lo que se acentúa en el caso de grandes compañías.

En tanto, en altos mandos, solo un 21% de las mujeres tiene intención de cambiar de empresa, versus el 49% en posiciones iniciales. Una diferencia, según el informe que "podría deberse a una mayor estabilidad y satisfacción en puestos de mayor responsabilidad".

Por otro lado, Szigheti destacó que "cada vez son más" las mujeres que optan por las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), tanto en etapas formativas como en cambios de carrera futuros. "Un dato clave: en el estudio, el 31% de las mujeres en tecnología provienen de otras disciplinas como ciencias sociales, educación o salud. Esto muestra no solo interés, sino también una clara voluntad de reconversión profesional", afirmó.

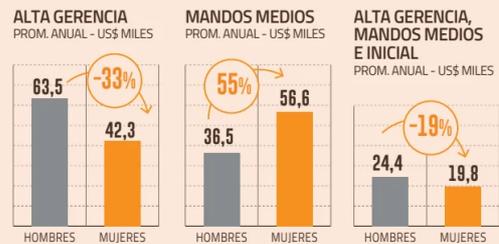
No obstante, en tres de cada cuatro de las empresas encuestadas, los hombres constituyen la mayor parte de la fuerza laboral,

BRECHA SALARIAL EN ALTAS GERENCIAS POR PAÍSES



Zoom a Chile

BRECHA EN LOS SALARIOS



lo que se acentúa en cargos de alto mando, con una distribución de 75% hombres y 25% mujeres.

Panorama local

En Chile, las cifras muestran una brecha salarial de 33% en puestos tecnológicos de alta gerencia: las mujeres ganan en promedio US\$ 42.300 anuales, frente a US\$ 63.500 en hombres. Esto sitúa al país detrás de México (-20,5%), Perú (-17%) y Brasil (-8%).

Las cifras locales en cargos altos no reflejan brechas en cambios de carrera, pero a nivel general el 27% de las mujeres en tecnología ha tenido un cambio, versus un 11% de los hombres.

Szigheti indicó que el país enfrenta "un nivel significativo" de desertión en el sector, y "aunque

más hombres que mujeres expresaron intención de salir del rubro (38% versus 27%)", la razón principal en ambos casos es la misma: falta de oportunidades de crecimiento.

"A esto se suma un contexto cultural desafiante a nivel global en donde la maternidad continúa siendo un punto de inflexión crítico en las trayectorias laborales", comentó el ejecutivo.

En otro ámbito, comentó que Chile ocupa el cuarto lugar en la región en la implementación de políticas de género en las compañías, superando solo a Brasil y Colombia.

"Además, es el país con el menor porcentaje de empresas que reportan ofrecer apoyo en licencias de maternidad y políticas de igualdad de oportunidades", afirmó. *