

Head hunters advierten problemas para encontrar mujeres para altos cargos

■ La última edición del Panel Laboral UNAB arrojó que para un 46% de los encuestados la disponibilidad de talento femenino está "muy por debajo o debajo de lo requerido".

POR CAROLINA LEÓN

Chile ha mostrado avances en materia de equidad de género. Una prueba de ello es la legislación que busca asegurar la presencia de mujeres en directorios de empresas del país, la cual desde la lupa de los reclutadores locales ha enfrentado algunos lomos de toro.

Decidor, un 46% de los 30 *head hunters* que reúne el Panel Laboral UNAB opinó que la disponibilidad de talento está "muy por debajo o debajo de lo requerido", mientras que un 42% estimó que está "en línea con lo requerido" a la hora de atender los requerimientos de cargos directivos.

La medición, que es coordinada por el Instituto UNAB de Políticas Públicas junto a la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Alumni de la Universidad Andrés Bello, mostró que solo un 12% dijo que existe talento "muy por sobre o sobre lo requerido".

"Hay disponibilidad de talento femenino en el mercado, el desafío radica en que las empresas y sus líderes generen las condiciones para que ese talento asuma posiciones donde pueda desplegar y potenciar plenamente sus capacidades, del mismo modo en que se promueve y desarrolla a los ejecutivos con alto desempeño", dijo Ornella Bono, de Humanitas.

De la firma Grupo Cinco, María José Greene, agregó que, en general, especialmente para algunas áreas funcionales, el porcentaje de mujeres con mayor nivel de responsabilidad es menor a lo que busca el mercado.

"Las áreas en las que es más habitual encontrar mujeres en cargos de liderazgo, son recursos humanos y marketing", afirmó.

Los sesgos presentes

De acuerdo con los encuestados, los sesgos de género en los proce-



sos de selección existen y tienen un impacto importante, aunque no necesariamente estructural o permanente.

Un 38% los calificó como "relevantes, pero no sistemáticos", en tanto que un 31% los considera "ocasionales".

En conjunto, casi siete de cada 10 encuestados (69%) reconoció la presencia de sesgos con algún grado de incidencia en los procesos de contratación y promoción.

En contraste, un 15% los ve como "marginales" y solo un 4% consideró que son "inexistentes".

Para la vocera de Global Jobs, Patricia Codecido, los sesgos de género en los procesos de selección siguen estando presentes, aunque -señaló- no siempre se manifiestan de forma explícita. "Aparecen de manera más sutil, especialmente en etapas de evaluación de potencial, disponibilidad, liderazgo o compatibilidad con la cultura organizacional, influyendo en la toma de decisiones finales, sobre todo en cargos de mayor *seniority*", expresó.

Con relación a los procesos de reclutamiento, los encuestados fueron consultados respecto a la

frecuencia con que las candidatas se autoexcluyen antes de llegar a la etapa final.

Sobre esto, el panel arrojó que dicha dinámica en etapas avanzadas del proceso de reclutamiento no es un fenómeno estructural, pero está presente de manera ocasional.

De hecho, un 69% de los encuestados dijo que ocurre "ocasionalmente/rara vez", mientras que un 16% la ve de manera "muy frecuentemente / frecuentemente". Y solo un 15% indicó que "nunca" ocurre.

Las barreras

Los resultados también evidenciaron que las principales barreras para el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo no se relacionan con la disponibilidad de talento, sino con factores más bien de carácter estructural y cultural al interior de las organizaciones.

La opción más mencionada por los *head hunters* fue la cultura organizacional y los estilos de liderazgo predominantes (34,1%), lo que -a ojos del informe- "sitúa el problema en el plano de las

normas informales, los modelos de autoridad y las expectativas implícitas sobre quién "encaja en posiciones directivas".

En segundo lugar, fueron señaladas las trayectorias laborales interrumpidas por responsabilidades de cuidado (25%), lo que confirmaría que la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado sigue impactando la progresión profesional femenina.

Aquí, de acuerdo con el Panel,

seguido por el fortalecimiento y universalización del acceso a sala cuna y cuidados infantiles, con un 23,1%.

Para la economista e investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Sandra Bravo, los hallazgos muestran que, desde la perspectiva de los *head hunters* "el principal obstáculo para el liderazgo femenino no es la falta de talento, sino las condiciones que dificultan la continuidad y proyec-

De acuerdo con los encuestados, los sesgos de género en los procesos de selección existen y tienen un impacto importante, aunque no necesariamente estructural o permanente.

la barrera no es necesariamente el acceso inicial, sino la continuidad y acumulación de experiencia estratégica.

Desde la perspectiva de políticas públicas para revertir este escenario, la medida con mayor respaldo entre los consultados se relaciona con incentivar la corresponsabilidad parental en las empresas, sugerida por el 42,3% de los participantes,

ción de las trayectorias laborales de las mujeres".

Esta situación, desde su perspectiva, refuerza que para avanzar hacia una paridad sostenible es necesario "intervenir los factores estructurales del mercado laboral, especialmente la organización social del cuidado y los incentivos que moldean la experiencia profesional".