



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.  
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

## Rompiendo techos y arreglando escalones

**Diario Financiero**  
**28 de Julio 2021**

Este 13 de julio se dio a conocer el primer estudio de Igualdad de Género en Chile desarrollado por la OECD. Un estudio muy completo el cual detalló causas condicionantes de las brechas de género de nuestro país, como también las propuestas para avanzar.

Por otra parte, el 18 de este mes, la Federación europea de voleibol multó al equipo noruego por jugar con short, en lugar de bikini.

Finalmente, la semana pasada Great Place to Work premió por primera vez a las mejores empresas para trabajar para mujeres. Destacando en la ceremonia el impacto de la pandemia en el mercado laboral femenino.

Es curioso como por una parte avanzamos en una mayor representatividad de las mujeres en distintas esferas, pero luego siempre tenemos recordatorios que aún nos queda mucho trabajo por delante.

En las empresas todavía podemos avanzar. Por ejemplo, todavía existe el techo de cristal. Esta barrera por mucho tiempo se consideró el principal obstáculo que enfrentaban las mujeres para llegar a la alta dirección. El techo de cristal se refiere al conjunto de valores y normas inscritas de manera invisible en la cultura de la empresa que provocan una serie de barreras que le impiden a las mujeres dar ese salto de progreso en su carrera.

Este fenómeno se ve reflejado en los números de mujeres en la alta dirección. El cual todavía es bajo en Chile si nos comparamos con la región, esto fue reforzado en el estudio presentado por la OCDE y en la premiación de GPTW. Necesitamos más mujeres en la alta dirección, por un tema de representatividad, pero también para acelerar los cambios.

Pero nuestro desafío no solo está en la alta dirección. Existe otro paso donde tenemos que poner atención, el cual está muy bien explicado en el informe de McKinsey “Women in the Workplace”. El

problema también lo encontramos durante la carrera de las mujeres, especialmente en los procesos de promoción a los primeros puestos gerenciales.

En este informe se muestra que las mujeres parten su vida laboral en una proporción equivalente a los hombres con cargos y sueldos similares. A nivel de entrada la brecha de género solo es de un 4,0%. Esta diferencia aumenta a un 24,0% en el primer escalafón gerencial. Este fenómeno no es un hecho aislado, sino que se repite como patrón en todas las industrias estudiadas y se encuentra en el principio de la carrera de las mujeres.

A partir del análisis anterior, McKinsey advierte que la llegada al primer ascenso laboral tiene un escalón roto para las mujeres, lo que no les permite seguir ascendiendo a cargos con mayor responsabilidad, impacta la experiencia y se convierten en la base del problema para la posterior existencia de un techo de cristal.

En Chile, aún tenemos el desafío tanto de seguir rompiendo los techos de cristal para tener más mujeres en la alta dirección, como también arreglando los escalones rotos que enfrentan las mujeres en sus trayectorias. Quizás en algunos años logremos que esto ya no sean tema, como tampoco si se usa short o bikini para hacer deporte.