

There are no translations available.

Circular 2604-2024 Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los obstáculos de las mujeres en el trabajo. El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 08 marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”. Sueldo, desarrollo y pertenencia, los mayores obstáculos de las mujeres en el trabajo

La compensación, el desarrollo de carrera y el sentido de pertenencia no son iguales para mujeres y hombres. No es un mito, es la realidad que enfrenta el talento femenino en todo el mundo, y esto complica su permanencia y crecimiento en el mundo del trabajo.

El reporte Más allá del empoderamiento: promoción de la mujer para que obtenga mejores empleos de Indeed, muestra que el 56% de las mujeres a nivel global considera que su sueldo es bajo. Esa proporción es similar entre las trabajadoras que perciben una brecha salarial con los hombres muy grande. De hecho, el 41% no cree que esta diferencia en las remuneraciones se elimine en los próximos 10 años.

La satisfacción con las medidas para reducir la brecha salarial de género varía entre economías, pero en términos generales, sólo 36% de las mujeres está conforme con las acciones adoptadas por su empresa, esa proporción disminuye a 25% entre la percepción por sector y 16% cuando se trata de las estrategias encabezadas por los gobiernos.

“Las empresas y los gobiernos tienen una gran oportunidad de desarrollar y aplicar planes viables para reducir y, en última instancia, eliminar la brecha de género en todo el mundo”, señala Indeed en el reporte.

Aunque el talento femenino es consciente de su contribución a sus empresas, sólo 43% solicitó un incremento salarial. No tener suficiente seguridad en sí mismas, preocupación por las consecuencias negativas o no tener claridad en cuánto solicitar de aumento, son algunos motivos reportados por las mujeres para no buscar una mejora en su remuneración.

“En todo el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a grandes obstáculos para progresar en el lugar de trabajo. Muchas mujeres contribuyen cada día a sus empresas u organizaciones a la vez que cumplen con sus responsabilidades familiares y otras responsabilidades desiguales en el hogar, todo lo anterior sin recibir el sueldo que merecen por el trabajo que realizan”, afirma Jessica Jensen, directora de Marketing de Indeed.

El otro obstáculo que enfrentan las trabajadoras se relaciona con el desarrollo de carrera. Tres cuartas partes de las encuestadas desean una mayor representación femenina en puestos directivos, sólo el 49% está conforme con el número de mujeres

líderes en sus compañías.

La baja presencia femenina en la alta dirección es atribuible a factores como los sesgos inconscientes, las tareas de cuidado que caen desproporcionadamente en ellas y las políticas de licencias de maternidad y paternidad. Por lo menos cuatro de cada 10 trabajadoras consideran que los hombres tienen mayores posibilidades de progresar en su carrera laboral.

Este contexto se refleja en un bajo sentido de pertenencia, otro reto en la vida laboral de las trabajadoras. Sólo 46% de las encuestadas está satisfecha con el enfoque de su empresa respecto a la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. El 40% de las mujeres asegura que su empleador no ha tomado ninguna acción en esta materia.

“La creación y el mantenimiento de un entorno diverso, equitativo e inclusivo en el que los empleados tengan un sentido de pertenencia no solo es una tendencia, sino una necesidad estratégica de las empresas que reconocen que los lugares de trabajo diversos impulsan la innovación y ayudan a las organizaciones a prosperar”, apunta Misty Gaither, vicepresidenta de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia Global de Indeed.

Demanda por mayor flexibilidad

Son muchos los aspectos que pueden ayudar a la incorporación, permanencia y crecimiento de las mujeres en el mundo del trabajo, una de esas demandas es en torno a la flexibilidad laboral. El estudio evidencia que el 60% de las encuestadas desea hacer home office de alguna manera, también hay un deseo por trabajar menos horas.

“Es responsabilidad de cada organización ofrecer tiempo libre remunerado flexible, trabajo híbrido, permisos parentales, permisos para prestar cuidados y permisos por motivos médicos familiares. Además, profesionalmente, se beneficiarán de una mayor orientación y tutoría, y se les incluirá en proyectos de gran impacto y visibilidad, entre otros”, dice Lori Aiken, directora de Gestión de Talentos de Indeed.

Para mejorar su situación laboral, las trabajadoras encuestadas también consideran acciones como:

- **Transparencia de los procesos de ascenso, remuneración y retribución**
- **Reformas legislativas que establezcan igualdad salarial**
- **Claridad en lo que se necesita para ascender**
- **Planificación y desarrollo de carreras profesionales**
- **Capacitación sobre sesgos inconscientes**

- **Programas de tutorías y alianzas**
- **Grupo de trabajo de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia.**

“Las empresas pueden hacer frente a las desigualdades relacionadas con el sueldo y el desarrollo profesional y apoyar el bienestar y el sentido de pertenencia de las mujeres para un futuro más prometedor e inmediato. Las empresas tienen una oportunidad única de apoyar y promover a las mujeres en el mundo laboral”, concluye la plataforma de búsqueda de empleo en el estudio.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”