



## El desempleo baja en Chile

El desempleo en Chile se situó en un 6,8 % entre julio y septiembre de este año, con un descenso de una décima respecto del período junio-agosto, informaron la semana pasada fuentes oficiales. El dato estuvo por debajo de las expectativas del mercado y los expertos, que preveían un 7% de desempleo. EFE



# La brecha de género se combate desde la empresa



En las empresas todavía se presenta inequidad laboral entre hombres y mujeres. Cargos y sueldos son los primeros indicadores de este patrón.

REDACCIÓN QUITO (1)  
redaccion@revistalideres.ec

La brecha de género en el mundo laboral todavía persiste. Pese a los intentos de incorporar a mujeres en altos cargos gerenciales, todavía existe un gran abismo para obtener igualdad de oportunidades en el trabajo, con énfasis en las áreas tecnológicas.

Por ejemplo, en la lista de Mujeres CEO de Fortune del 2016, hubo una caída del 4,2% de mujeres en altos cargos directivos. Es decir que solo 21 de las 500 empresas más grandes de EE.UU. ubicaron en este año a mujeres en estos puestos; mientras que el año pasado fueron 24 firmas.

Y en el mismo estudio, enfocado solo a 28 empresas de tecnología, casi el 88% de las mujeres recibió una retroalimentación más crítica, menos constructiva y más personal sobre su desempeño, frente al 59% de los hombres.

Con base en estos resultados, Capabilia -una plataforma global de capacitación en línea- realizó este año un estudio para analizar la situación. La información del análisis promueve a que las empresas implementen cuatro características para promover un entorno laboral más equitativo.

Estas son: conocer las aspiraciones y necesidades de cada mujer de manera individual; ayudar al desarrollo de habilidades y potencial liderazgo; ofrecerles tareas más desafiantes; y facilitar la conexión entre líderes.

Diego Alejandro Jaramillo, rector de la Universidad de los Hemisferios y analista de temas empresariales, señala que a pesar de vivir en el siglo XXI, la brecha es "gigantesca". Y pese a los cambios que se han impuesto todavía no es

**RRHH** Ecuador está en el puesto 40 -entre 145 países- en el informe de brecha de género del Foro Económico Mundial. Cada firma es responsable.

suficiente, asegura Jaramillo.

Estudios indican que en América Latina y en Ecuador todavía persiste el machismo. Y este factor, en algunos casos, influye en el entorno laboral. Por tal razón, a las mujeres se paga un salario menor al de los hombres.

Por eso Jaramillo menciona que dentro de las empresas uno de los primeros pasos para reducir la brecha de género empieza por reconocer las cualidades profesionales: "No se debe contratar a alguien por ser mujer o por ser hombre, sino porque tiene capacidades suficientes para ejercer el cargo que está disponible".

Asimismo, el tema del sueldo no debe ir en función del género. Sino que debiera aplicarse en función de los cargos que debe desempeñar y a las prioridades de los profesionales para su crecimiento personal como laboral.

Para lograr una equidad de género dentro del trabajo, la mujer también debe aportar. Exigir sus derechos, capacitarse constantemente es el valor agregado. Para esto no es necesario competir con los hombres, sino encontrar sus prioridades laborales; ejercer sus capacidades profesionales, sostiene Jaramillo.

En el informe de brecha de género del Foro Económico Mundial 2016, Ecuador se encuentra en el puesto 40 de 145 países. Es decir, retrocedió siete puestos en comparación con el año pasado.

Para Paola Ochoa, profesora de

Comportamiento Organizacional en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, pese a estos resultados, el país está mejor posicionado que otras naciones como Perú o Guatemala; tomando en cuenta que para este 'ranking' se evaluaron aspectos como participación económica y oportunidades, nivel de instrucción, salud y empoderamiento político.

"La sociedad ecuatoriana avanza en la reducción de la brecha entre hombres y mujeres en el

ámbito laboral, pero aún persisten desigualdades" señala Ochoa.

Por lo tanto, el papel de las organizaciones es vital. Para la catedrática, las empresas deben promover la diversidad, ampliar sus niveles de participación y evitar discriminaciones por género, etnia, orientación sexual o religión. Además, cada compañía debe tener la capacidad de hacer su propia "revolución cultural" en la que se impulse a que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades.

En cuanto a políticas de talento humano, las empresas deben revisar sus planes de atracción, desarrollo, formación y retención de empleados, así como los programas de conciliación trabajo-familia. Esto, con miras a crear condiciones óptimas para la mujer y el hombre, indica la docente.

El estudio de Capabilia no solo se centra en qué deben hacer las empresas para reducir la brecha de género. También empodera a las mujeres a tomar las riendas de este problema. Por eso se establecen algunos parámetros que la mujer debe realizar, como: aceptar que no se puede simpatizar con todas las personas -más en el trabajo-; poder de negociación; atreverse a estudiar habilidades consideradas "masculinas"; y dejar de ser sobreprotectoras.

Para Ochoa esto incide en que a las mujeres hay que promoverlas en roles y carreras no tradicionales. Esto porque son estrategias aplicadas que permiten alinearse a los planes de diversidad de la organización, y porque incentivan a que tanto hombres como mujeres participen en la reducción de las brechas de género.

Aunque el primer cambio cultural siempre deberá ser propiciado por la propia mujer.



**ARTURO CASTILLO**

Profesor de yoga y experto en RR.HH.

**ESPECIALISTA**

## Femenino, ¿es carencia?

El trabajo femenino y su repercusión en la sociedad contemporánea, es un tema que necesita ser revisado a la luz de una nueva comprensión. Es evidente que la presencia de la mujer en el escenario laboral difiere enormemente de la que caracterizó a la etapa pretecnológica.

Aunque todavía con vergonzosas brechas de inequidad, la fuerza laboral de la mujer tiene influencia decisiva en el crecimiento económico del mundo globalizado. Pero entonces, ¿por qué persiste la 'inferioridad' femenina, que le condena a mantenerse por debajo de los privilegios masculinos?

Karen Horney, en su obra 'Psicología femenina', echó por tierra algunos prejuicios, largamente sostenidos como verdades incuestionables. La supuesta inferioridad se creía explicable en la evidencia biológica del organismo femenino.

A partir de ello, el poder masculino construyó un mundo en específico, un mundo unilateral, donde la mujer sigue sin tener del todo cabida. De otra parte, las reivindicaciones feministas han perdido vigencia en el escenario de la sociedad consumista. En buena medida, la mujer de hoy lucha por la equidad del consumo, por el acceso al dinero. Liberada de los tabúes sexuales, ahora va tras el poder, tras el control compartido del mercado.

La psicología del torneo como forma de relación parecía concernirle más al hombre que a la mujer.

Sin embargo, ella se ha visto exigida de entrar en la disputa usando la fuerza intelectual. La mujer se ha vuelto fuerte intelectualmente, con una preparación sistemática, invirtiendo importantes recursos, multiplicando su tiempo y sus energías. Penosamente, todo ese esfuerzo no es bien retribuido.

Entonces el fantasma de la inferioridad reaparece, haciendo retroceder la historia a tiempos oscurantistas.