esade

Esade Gender Monitor
Latinoamérica 2019

Do Good. Do Better.

01 – Perfil personal

02 – Perfil profesional y laboral

03 – Barreras de género

04 – Barreras financieras en emprendedoras

05 – Equilibrio entre vida personal, familiar y professional

06 – Corresponsabilidad y apoyo

07 – Maternindad

08 – Asociacionismo y redes sociales

09 – Ámbito público y debate social

10 – Ficha técnica

01
Perfil personal

Perfil personal

Edad

60 años o más: 4,60%
Entre 50 y 59 años: 19,36%
Entre 40 y 49 años: 30,93%
Entre 30 y 39 años: 34,59%
Entre 20 y 29 años: 10,51%

Pareja

Sí: 72,26%

No: 27,74%

Hijos

Sí: 61,44%

Uno: 23,47%
Dos: 25,99%
Tres: 11,38%

No: 38,56%%

Familiares dependientes

No: 71,21%

Sí: 28,79%

02

Perfil profesional y laboral

Perfil profesional y laboral

País

Chile: 30,92%
Perú: 26,34%
México: 22,52%
Colombia: 20,23%

Experiencia

De 5 a 9 años: 20,10%
De 10 a 14 años: 23,72%
15 años o más: 56,18%%

Situación

Empleada independiente: 12,92%
Empleada dependiente: 80,12%
En búsqueda de empleo: 2,24%
Otros: 4,72%

Cargo

Jefe o Coordinadora de departamento: 22,62%
Profesional / Analista / Especialista: 14,88%
COO / CFO / CTO / CIO / CMO, reportando a CEO: 12,02%
Fundadora de mi propia empresa: 8,10%
CEO / Presidente / Directora General: 6,43%
Asistente u otro cargo profesional: 4,29%
Consultora / Asesora: 3,81%
Miembro del Board / Consejo de Administración o similar: 2,74%

Perfil profesional y laboral

Empresa

Tamaño

250 trabajadores o más: 54,08%
De 50 a 249 trabajadores:18,95%
De 11 a 49 trabajadores:15,31%
Hasta 10 trabajadores: 11,67%

Tipología

Multinacional: 29,82%
Nacional: 27,57%
Local o pyme: 22,06%
Multilatina: 11,40%
Estatal/municipal: 9,15%

Naturaleza

Sociedad anónima, administración profesional, privada: 43,95%
Familiar: 17,88%
Empresa listada en bolsa: 17,88%
Estatal / Municipal: 10,20%
Organización no gubernamental / sin ánimo de lucro: 10,08%

Sector

Comercio: 21,51% · Función pública: 12,35% · Medios de comunicación, cultura, gráficos: 11,05% · Educación: 11,05% · Servicios de correo y telecomunicaciones: 6,69% · Construcción: 4,51% · Transporte (incluyendo aviación civil, ferrocarriles, transporte por carretera): 4,36% · Alimentación, bebidas, tabaco: 4,22% · Minería (carbón, otra minería): 4,07% · Industrias químicas: 3,49% · Agricultura, plantaciones y otros sectores rurales: 2,76% · Servicios públicos (agua, gas electricidad): 2,47% · Ingeniería mecánica y eléctrica: 2,47% · Petróleo, producción de gas: 2,03% · Hotelería, restauración, turismo: 2,03% · Fabricación de material de transporte: 1,74% · Textiles, vestido, cuero, calzado: 1,45% · Transporte marítimo, puertos, pesca, transporte interior: 0,87% · Silvicultura, madera, celulosa, papel: 0,58% · Producción de metales básicos: 0,29%

03

Barreras de género

Barreras de género

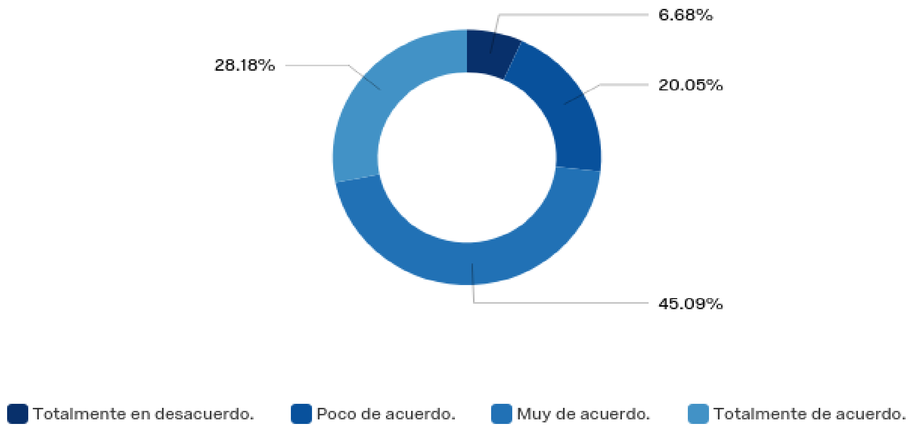
Promoción

El 73,3% opina que en el país donde trabaja hay un **trato desigual a favor del hombre** para ocupar puestos de alta dirección. Las directivas chilenas son las que más acusan esta situación, en un 84,3%, seguidas de las mejicanas (73,5%) y las peruanas (70,82%). La menor proporción se registra en Colombia, donde un 69,6%, es de esta opinión.

Obstáculos

Los principales obstáculos para la promoción de la mujer a puestos directivos son la **cultura empresarial** (16,8%), la **poca o nula eficacia de políticas de igualdad de género** en la empresa (16,6%), y **la dificultad real para combinar el cuidado de los hijos** con las exigencias de un puesto de responsabilidad (16,4%).

¿Consideras que en el país donde trabajas hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos de alta responsabilidad en las empresas?



En tu opinión, los mayores obstáculos para que las mujeres lleguen a la alta dirección son:

Respuesta	%
La cultura empresarial da por hecho que las mujeres no están comprometidas con su carrera profesional.	16.78%
La falta o poca eficacia de políticas de igualdad de género en la empresa.	16.61%
La dificultad real para combinar el cuidado de los hijos con las exigencias de un puesto de responsabilidad.	16.44%
La mujer no genera redes formales e informales de apoyo que le ayuden a llegar a puestos de responsabilidad.	10.82%
La falta de mujeres referentes en la alta dirección.	10.53%
La mujer no se identifica con los valores de la alta dirección y opta por funciones de apoyo que le permitan un mejor balance de vida personal y profesional.	8.04%
La falta de formación en habilidades y liderazgo para mujeres.	6.13%
Considero que no existen obstáculos.	5.56%
La falta de autoestima por parte de la mujer.	4.75%
Leyes contra la discriminación inadecuadas.	4.34%

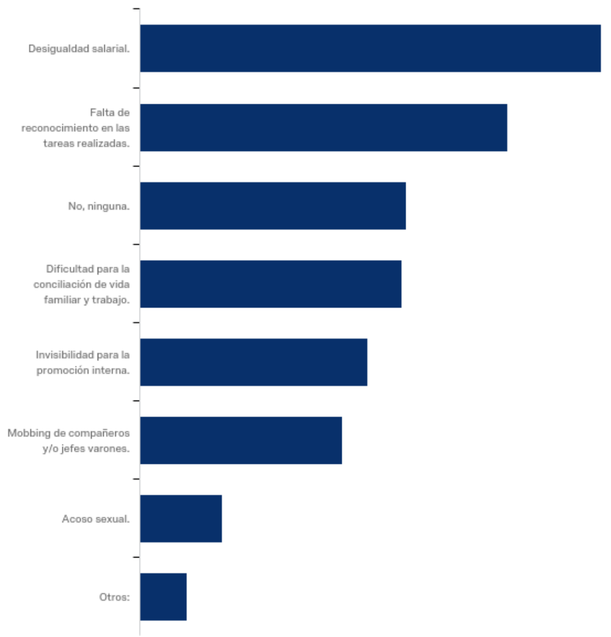
Barreras

Las barreras que más han encontrado a lo largo de su trayectoria profesional son la **desigualdad salarial** (24,8%) y la **falta de reconocimiento** de las tareas que realizan (19,2%). Ésta última es la principal barrera para las directivas sin hijos y las mayores de 60 años.

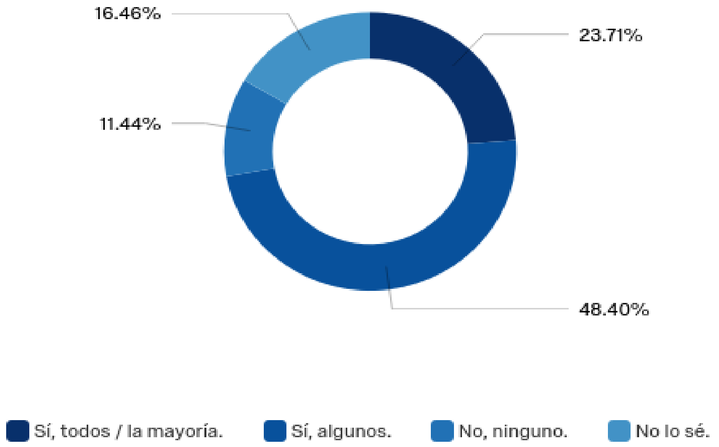
Compromiso

La mayoría de las directivas piensa que algunos (48,4%) o todos (23,7%) los compañeros varones de su empresa **se encuentran comprometidos con la igualdad de género.**

¿Has encontrado barreras en tu carrera profesional que atribuyas al hecho de ser mujer?



¿Están los trabajadores varones de tu empresa / empresa para la que trabajas comprometidos con el equilibrio de género?

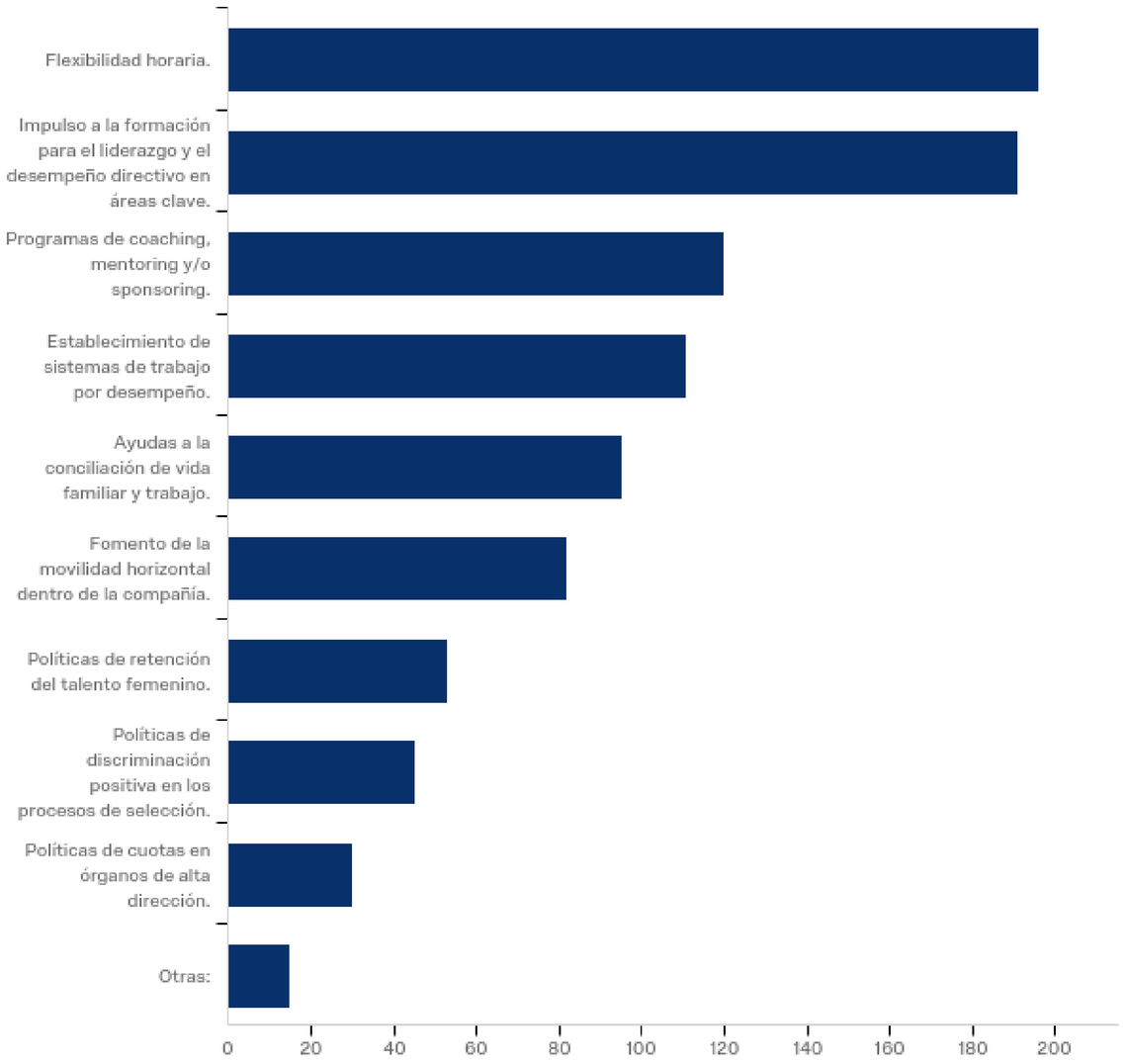


Medidas

El 56,9% de las directivas comenta que la empresa en la que trabaja **aplica medidas para favorecer la igualdad** —proporción que desciende hasta el 40,2% entre las ejecutivas chilenas—, y un 78,13% de éstas afirma que **dichas políticas forman parte de la estrategia** de la compañía.

Las políticas más habituales en sus empresas son la **flexibilidad horaria** (20,9%) y el impulso a la **formación para el liderazgo** y el **desempeño directivo en áreas clave** (20,36%), aunque, en su opinión, más efectiva que éstas, sería la **implantación de indicadores que midieran la igualdad de oportunidades o la flexibilidad horaria y el teletrabajo**. Esta última es la opción que más les encaja a las directivas sin hijos o a aquellas con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años.

¿Cuáles son las medidas más importantes que aplica tu empresa / la empresa para la que trabajas con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a puestos de alta responsabilidad?



Barreras de género

Objetivos

Los objetivos que las sondeadas creen que tienen sus empresas al desarrollar políticas de igualdad de género son: **aplicar la cultura y valores** de la empresa (19%), atraer y retener el **talento** (16,9%) y aumentar la **productividad** (16,1%).

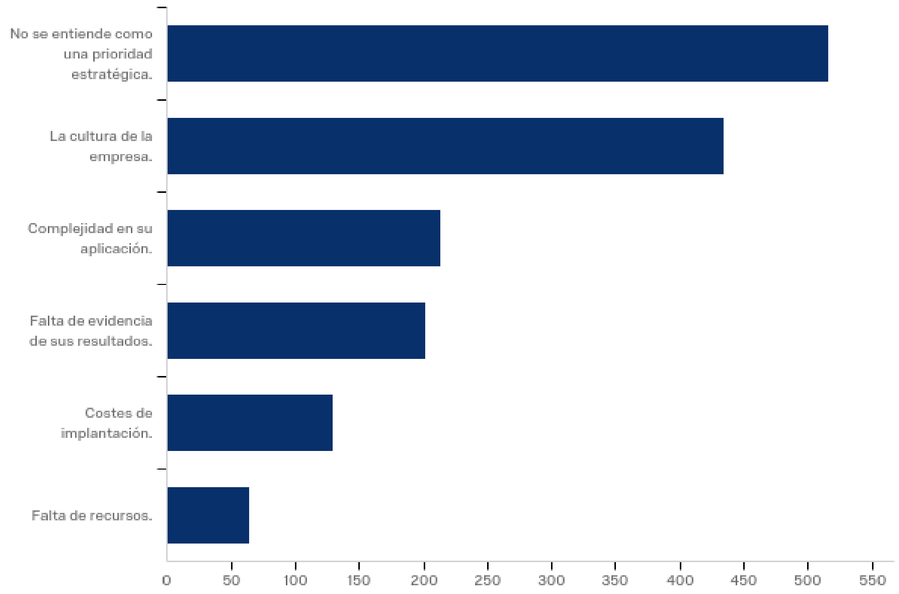
Dificultades

Sin embargo, la mayoría opina que sus compañías no las implementan como debieran porque, bien **no las entienden como prioridad estratégica** (33%), bien **no están alineadas con la cultura empresarial** (27,82%).

¿Qué objetivos prioritarios crees que persigue tu empresa / la empresa para la que trabajas con estas medidas?

Respuesta[1]	%
Aplicar la cultura y valores de la empresa.	19.04%
Atraer/retener talento.	16.93%
Aumentar la productividad.	16.13%
Contribuir a un mayor bienestar e igualdad entre los empleados.[2]	15.53%
Incrementar su ventaja competitiva.	11.72%
Mejorar su imagen pública.	8.22%
Satisfacer las expectativas y demandas de la sociedad en el ámbito de igualdad en la participación en posiciones de dirección.	6.51%
Cumplir con la normativa del gobierno.	4.81%
Otros objetivos.	1.10%

¿Cuáles crees que son las principales dificultades que tienen las empresas para establecer las políticas de equilibrio de género?



04

Barreras financieras en emprendedoras

Barreras financieras
para emprendedoras

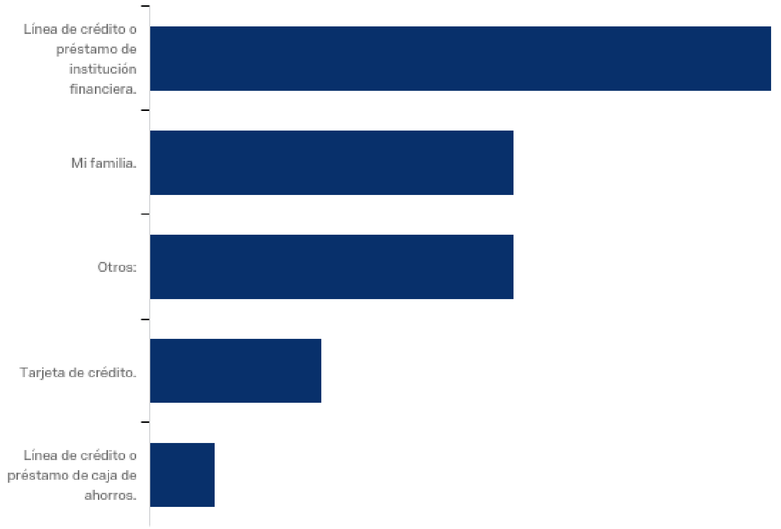
Canales

El 39,2% de las emprendedoras latinoamericanas ha fondeado su empresa con **una línea de crédito o préstamo de institución financiera** (especialmente las colombianas, que han recurrido a este método en la mitad de los casos) y, el 23% lo ha hecho a través de los **ahorros de su familia** (el 36,6% en el caso de las emprendedoras mejicanas).

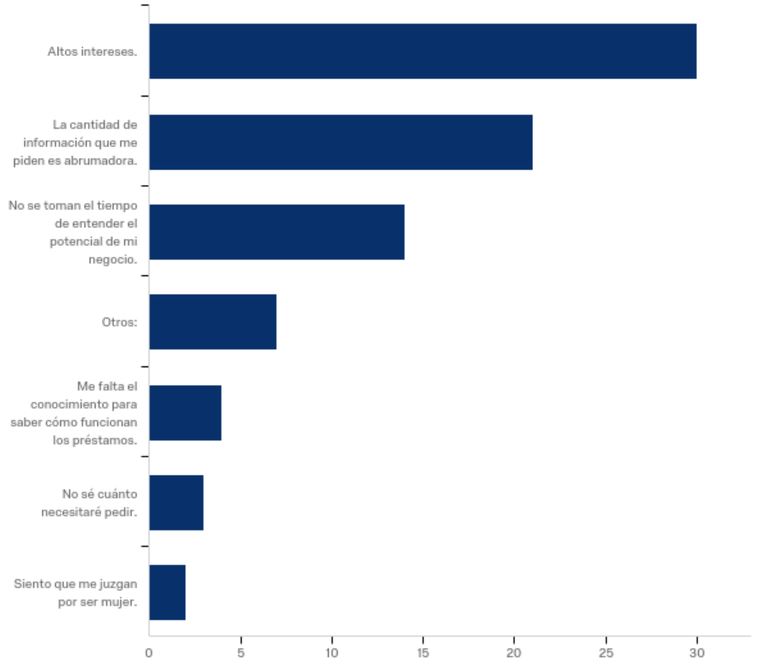
Barreras

Las mayores barreras que detectan en este ámbito son los **altos intereses** (37%), la excesiva **burocracia** (25,9%) y el hecho de que los interlocutores **“no se toman tiempo para entender el potencial de sus negocios”** (17,3%).

¿Qué canales utilizas para fondear tu negocio?



¿Qué barreras encuentras cuando buscas fondeo de las instituciones financieras para tu negocio?

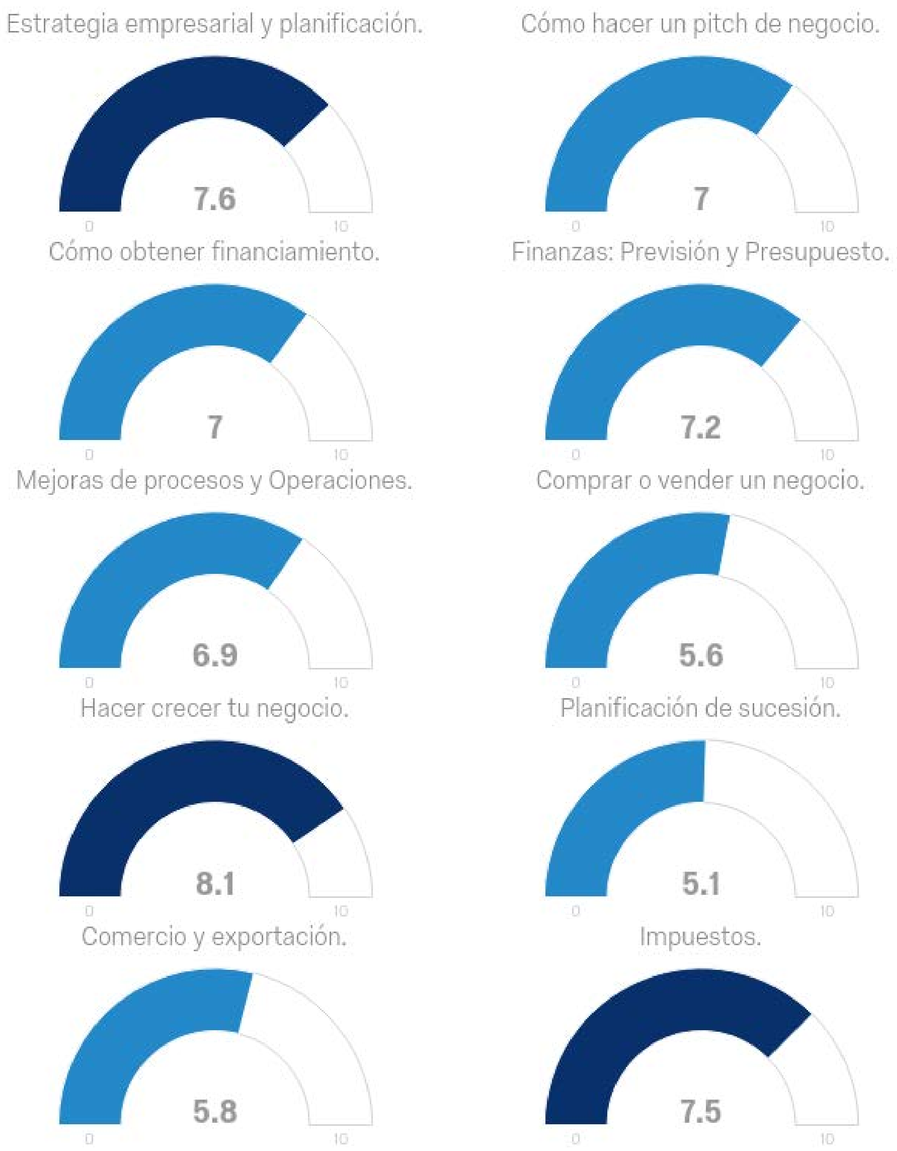


Barreras financieras
para emprendedoras

Necesidades

La mayoría de las directivas consultadas coinciden en que las mejores herramientas para ellas en el ámbito de la financiación son aquellas que impulsan el **crecimiento del negocio** y las que ayudan a desarrollar mejor su **estrategia y planificación**.

Valora del 1 al 10 (donde 1 es nada y 10 es mucho) qué temas te gustaría conocer para hacer crecer tu negocio?



05

Equilibrio entre vida personal, familiar y profesional

Equilibrio entre vida personal, familiar y profesional

Concepto

Cerca de la mitad de las directivas piensa que su empresa concibe el balance de vida personal, familiar y profesional, como una manera de **proporcionar mayor bienestar y equilibrio entre sus empleados**.

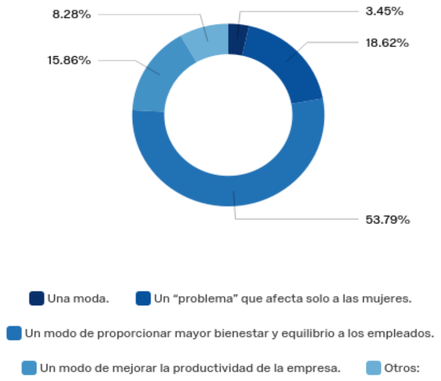
Flexibilidad

Sin embargo, una tercera parte reconoce que **en sus compañías prima la cultura del ‘presencialismo’.**

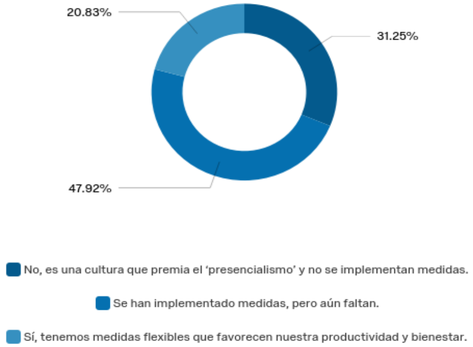
Conciliación

Cuatro de cada diez directivas consultadas opina que tiene **las mismas dificultades** que sus compañeros varones para conciliar.

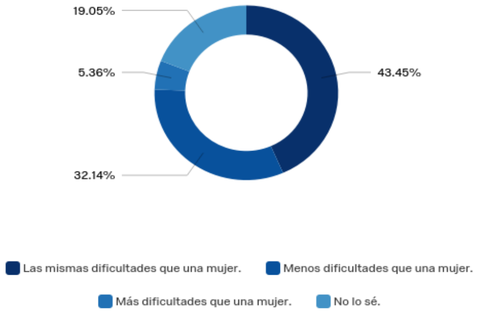
En tu empresa / la empresa para la que trabajas, el equilibrio de género entre vida personal, familiar y profesional se considera:



¿Tu empresa / la empresa para la que trabajas favorece el trabajo flexible en tiempo y espacios?



En tu opinión y experiencia, en tu empresa / la empresa para la que trabajas, cuando un hombre en una posición relevante manifiesta que quiere pasar más tiempo con su familia, encuentra:



06

Corresponsabilidad y apoyo

Corresponsabilidad y apoyo

Tareas

La mitad de las encuestadas reconoce que comparte las tareas domésticas con su pareja, frente **al 47% que se ocupa de ellas en solitario** —este porcentaje sube al 58,2% en el caso de las directivas chilenas—.

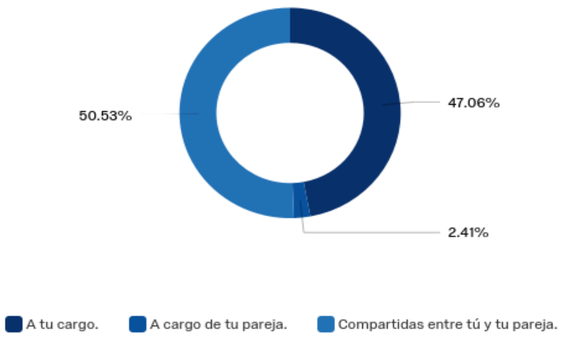
Apoyo

El 54% se siente **completamente apoyada** por sus parejas en sus decisiones y el 31%, muy apoyada.

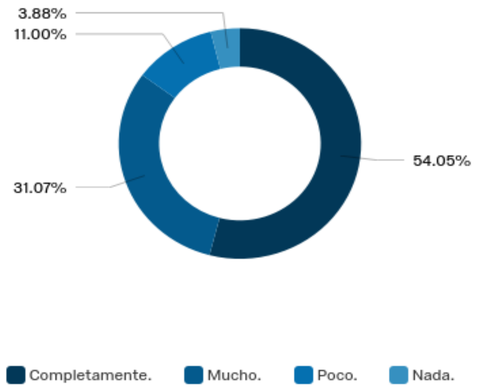
Hijos

El 59,3% piensa que, para sus cónyuges, **dedicar tiempo a los hijos es tan importante como su trabajo**. La proporción se eleva hasta el 64,6% entre las directivas peruanas.

¿Las tareas domésticas y cuidado de la familia (tengas o no ayuda externa) están, principalmente:



¿En qué medida sientes que tu pareja respalda tus decisiones profesionales?



Para tu pareja, dedicar tiempo a vuestros hijos es:

07

Maternidad

Maternidad

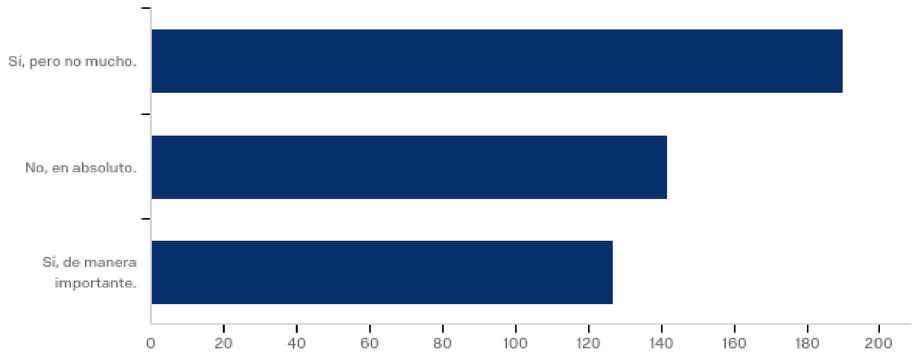
Efectos

Para el 69% de los casos, **la maternidad ha repercutido en su trayectoria profesional**, aunque en diferente proporción: *“Sí, pero no mucho”* (41,4%) y *“Sí, de manera importante”* (27,7%). La proporción de consultadas que dio esta respuesta aumenta en el caso de Chile (78,6%) y desciende hasta el 59,3%, en el de Colombia.

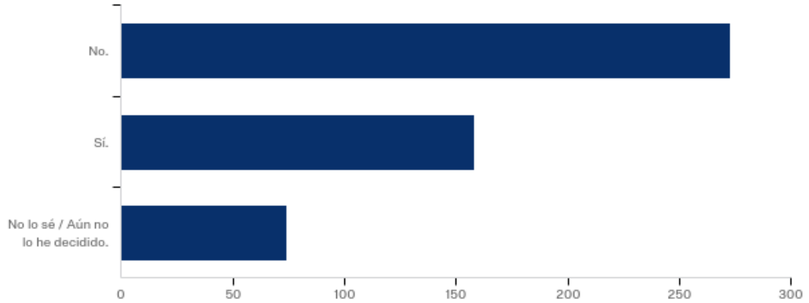
Decisiones

Del total de las directivas con hijos sondeadas para este estudio, un 31,3% confirma que se ha llegado a plantear **no tener más descendencia** para favorecer su carrera profesional y, de las que no son madres, el 25,3% asegura que ha llegado a pensar en no formar familia por este motivo. Esta proporción cae al 19,09% en el caso del Perú.

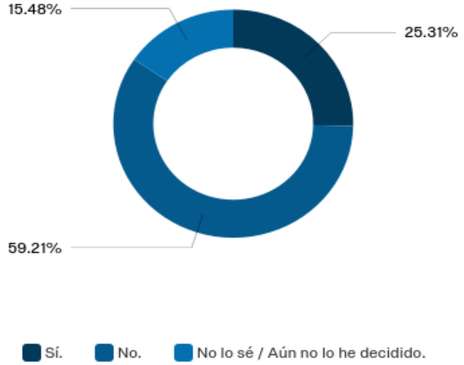
Si tienes hijos, ¿cómo afectó a tu carrera profesional?



Si tienes hijos, ¿te has planteado no tener más hijos para favorecer tu carrera profesional?



Si no tienes hijos, ¿te has planteado no tenerlos para favorecer tu carrera profesional?

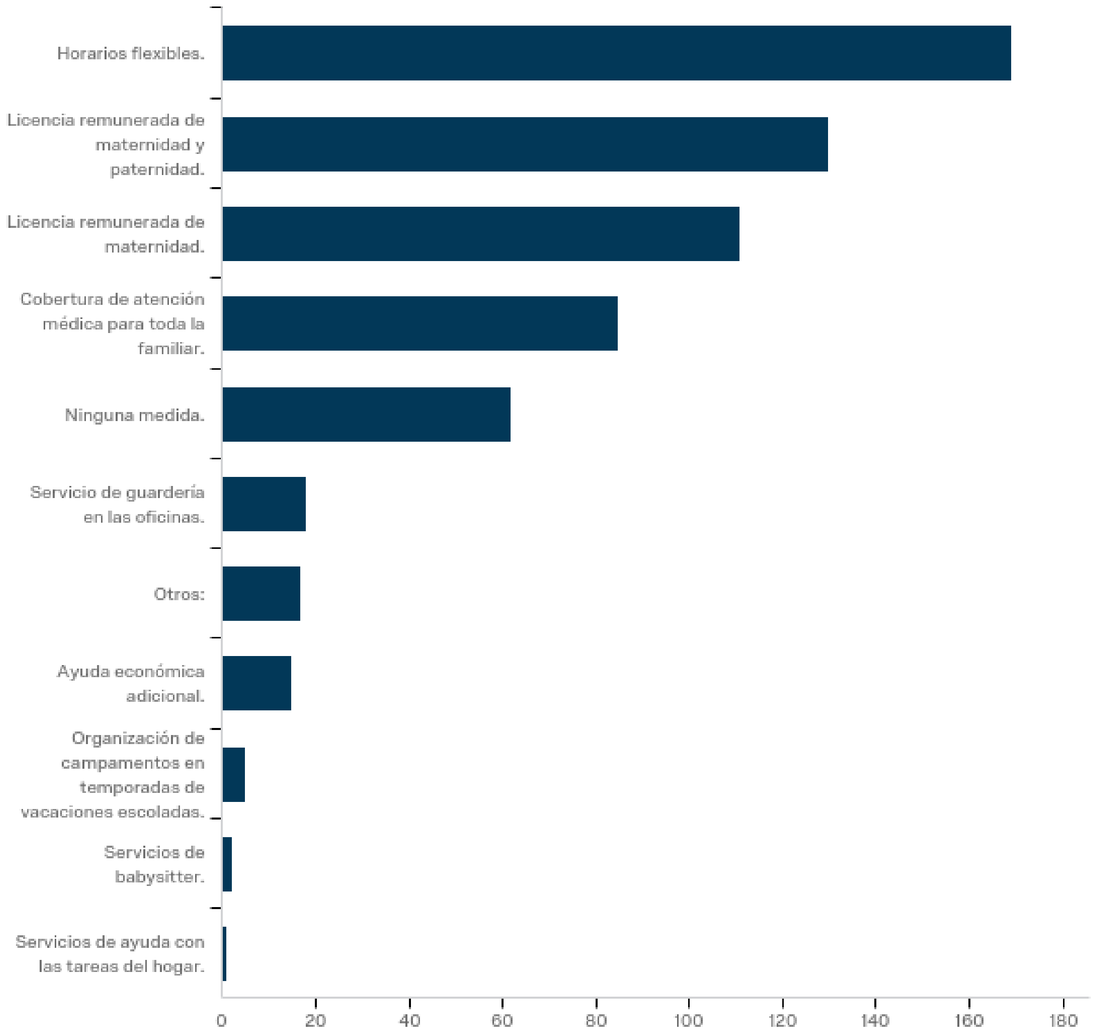


Maternidad

Medidas

Entre las medidas más habituales para ayudar a la conciliación, destacan los **horarios flexibles** (27,5%) y la **licencia remunerada** de maternidad y paternidad (21,1%). En el caso de las ejecutivas chilenas, cabe destacar que el 18% afirma no tener medidas que les ayude.

¿Qué medidas de apoyo a la conciliación de vida personal y familiar pone tu empresa / la empresa donde trabajas a tu disposición?



08

Asociacionismo y redes profesionales

Asociacionismo y redes profesionales

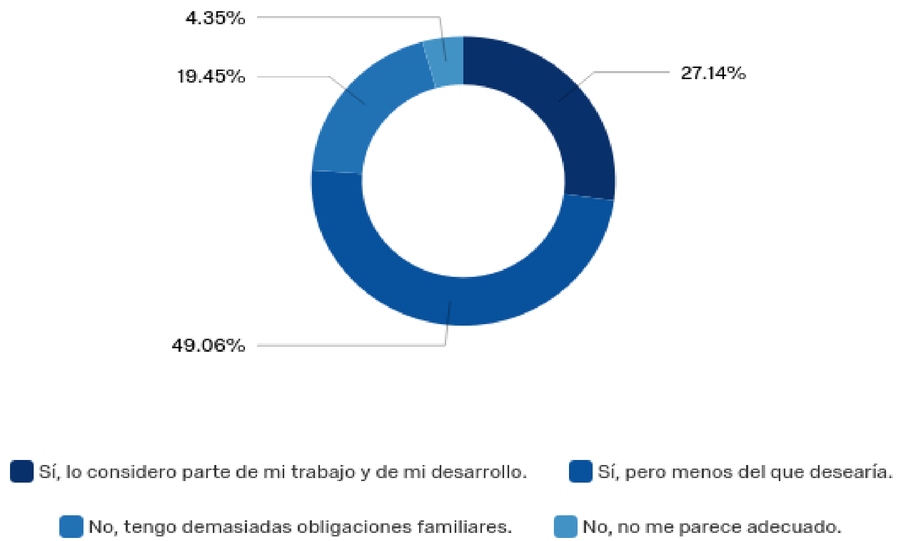
Networking

Cerca de la mitad de las directivas latinoamericanas **no dedica el tiempo que desea a cultivar sus redes profesionales** de apoyo. Solo las fundadoras, consejeras delegadas o presidentas y las miembros de consejos sondeadas para este estudio, consideran que sí dedican el tiempo necesario a cultivar sus redes profesionales de apoyo.

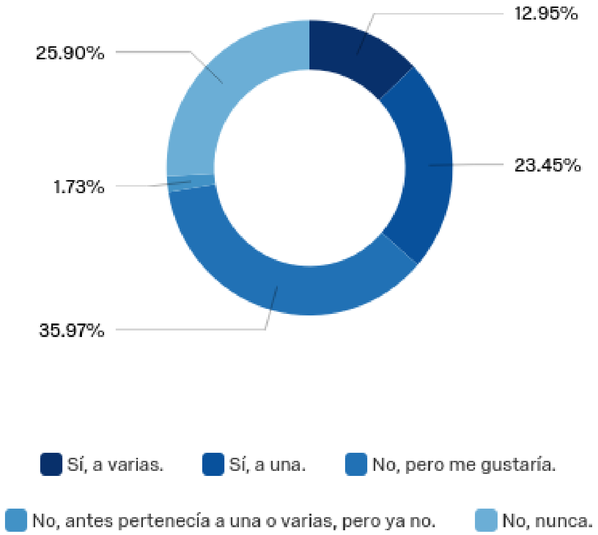
Asociaciones

Un 36,4% forma parte de **una o varias asociaciones de mujeres**. Las más asociativas son las directivas chilenas; un 66,6% del total de consultadas en este país pertenece a una o varias asociaciones. Entre las mejicanas, este porcentaje desciende al 22,7%.

¿Dedicas tiempo presencial –almuerzos, desayunos, encuentros– a cultivar tus redes profesionales de apoyo?



¿Perteneces o has pertenecido a alguna asociación de mujeres profesionales?



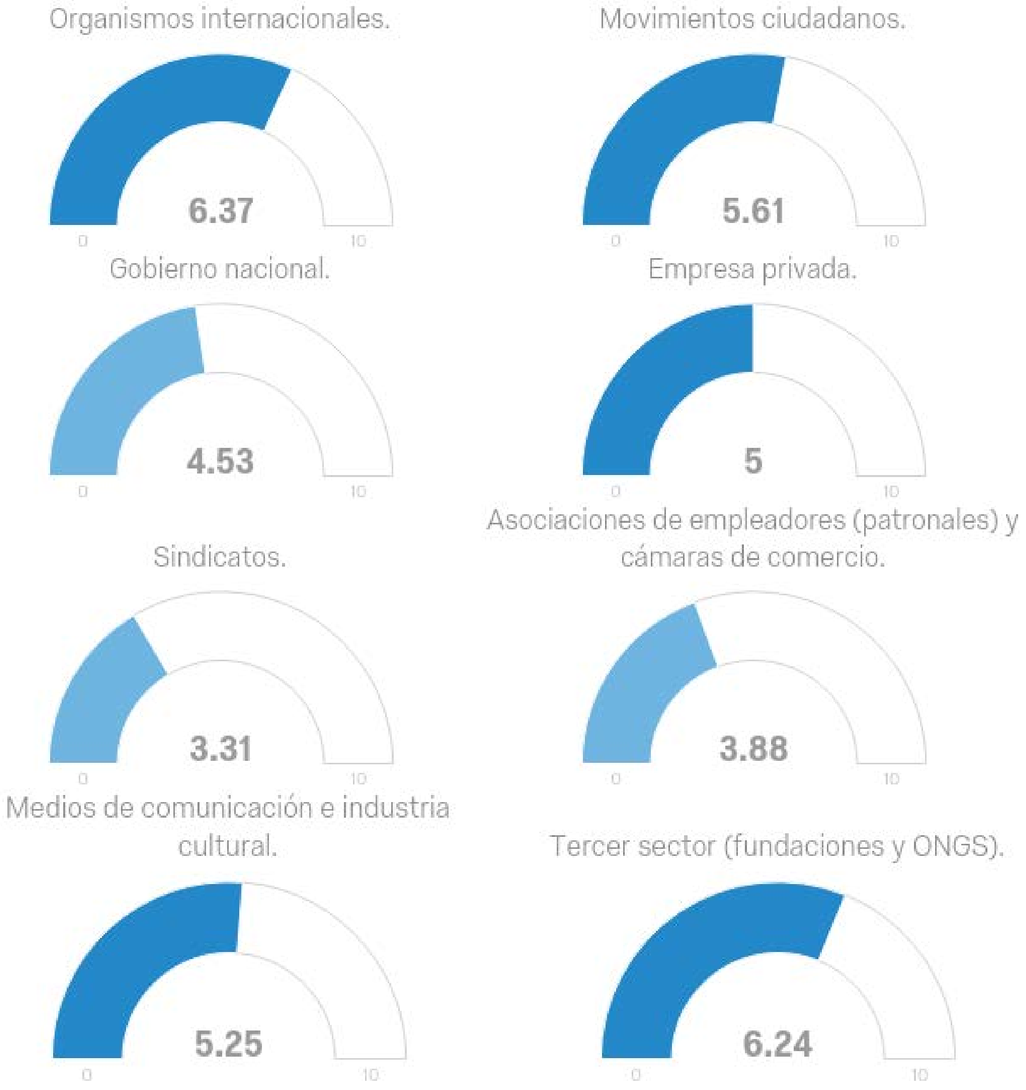
09
Ámbito público y debate social

Ámbito público y debate social

Contribución

Para las encuestadas, los actores sociales que más contribuyen al equilibrio de género en su país son: los **organismos internacionales** (con una valoración de 6,37 sobre 10), las **organizaciones no gubernamentales** (6,24) y los **movimientos ciudadanos** (5,61). Una terna en la que las directivas mejicanas incluyen también a los medios de comunicación e industria cultural.

Valora del 1 al 10 (donde 1 es nada y 10 es mucho), el grado de contribución actual al equilibrio de género de los siguientes actores sociales:



Ámbito público y debate social

Demanda

Entre los actores sociales que, en su opinión, deberían trabajar más por el equilibrio de género en sus regiones, se encuentran el **gobierno nacional** (9 sobre 10), la **empresa privada** (8,9) y las **asociaciones de mujeres profesionales** (8,9). En este apartado, las directivas colombianas y las mejicanas también hacen referencia al papel que deberían tener sus respectivos gobiernos.

Valora del 1 al 10 (donde 1 es nada y 10 es mucho), el grado de intervención que deberían tener los diferentes actores sociales en la búsqueda del equilibrio de género:

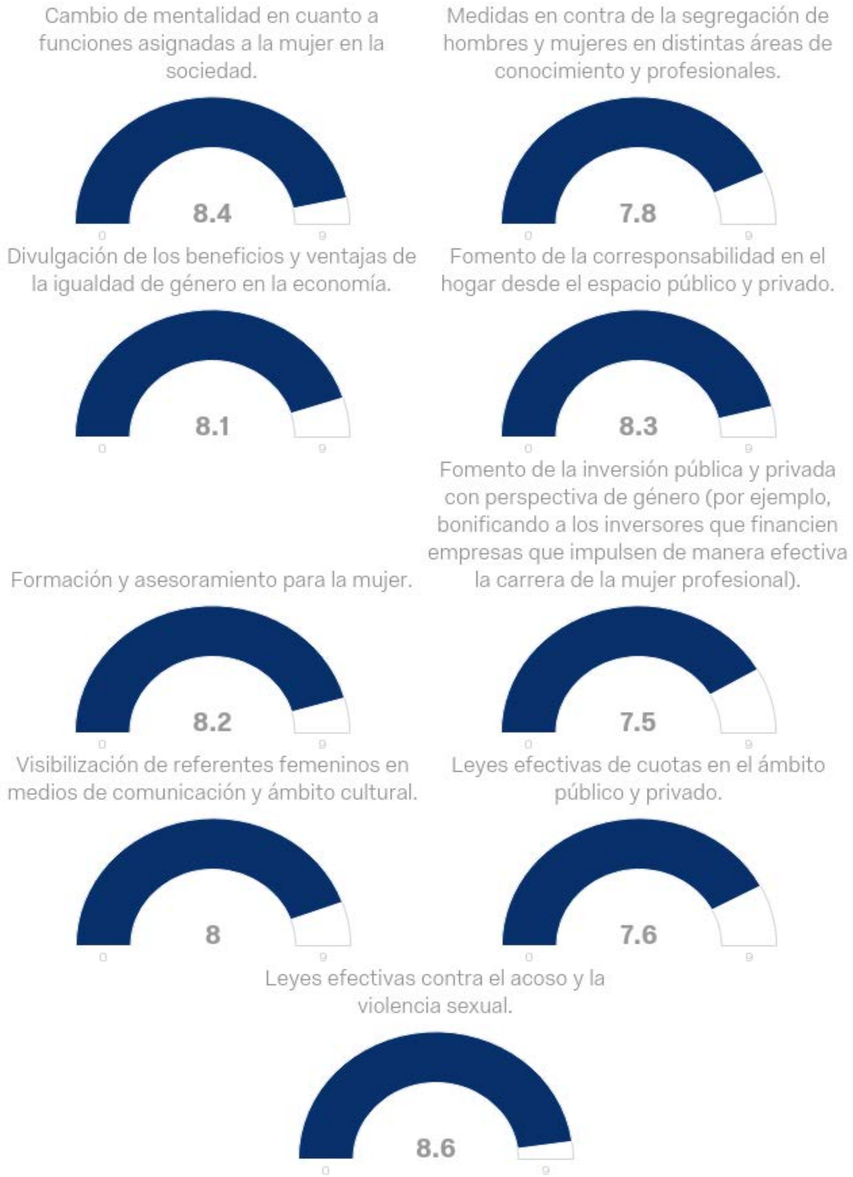
Ámbito público y debate social

Claves

En general, las directivas consultadas para este estudio creen que, entre los factores que más podrían ayudar a conseguir el equilibrio de género en su región, se encuentran: las **leyes efectivas contra el acoso y la violencia sexual** (8,6 sobre 10), el **cambio de mentalidad** en cuanto a las funciones asignadas a la mujer en la sociedad (8,4) y el **fomento de la corresponsabilidad** desde el espacio público y privado (8,3).

En este apartado es donde más diferencias se registran según el país en el que trabajan las consultadas. Para las ejecutivas chilenas, también es clave **el fomento de la inversión pública y privada** con perspectiva de género; las colombianas, apuestan más por una mayor **visibilidad de referentes femeninos** en los medios de comunicación cultural, y las mejicanas, piden mayor **formación y asesoramiento** para la mujer.

Valora del 1 al 10 (donde 1 es nada y 10 es mucho), el grado de influencia que, en tu opinión, tienen los siguientes factores para conseguir la igualdad de género en tu país:



10
Ficha técnica

Ficha técnica

Datos y cifras

ESADE Gender Monitor LATAM se ha elaborado a partir de una encuesta de 41 preguntas, de opción múltiple, realizada entre los días 3 y 30 de septiembre de 2019, a través de la plataforma Qualtrics, a 909 mujeres ejecutivas:

- Chile: 243
- Colombia: 159
- México: 177
- Perú: 226

(103 sin acreditar procedencia)

Autoras

- **Eugenia Bieto**, profesora de Esade y directora de Esade Women Initiative
- **Patricia Cauqui**, profesora de Esade y directora académica del Proyecto Promociona*

(*) Iniciativa de la patronal española CEOE y el Instituto de la Mujer del Gobierno de España, en calidad de directoras ejecutivas

esade

Do Good. Do Better.