



RADIOGRAFÍA DE LAS MUJERES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO EN CHILE: DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES



RADIOGRAFÍA DE LAS MUJERES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO EN CHILE: DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES



ONU MUJERES
2021

PRÓLOGO

La ciencia y la tecnología son sectores que están en rápido crecimiento, son vitales para las economías nacionales y, en consecuencia, las habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemática por sus siglas en inglés) han sido identificadas como necesarias para que un país siga siendo económicamente competitivo. En los últimos años, el aumento de la digitalización ha provocado una creciente demanda de profesionales en áreas tecnológicas, aunque se estima que estos puestos serán ocupados mayoritariamente por hombres.

A pesar de su relevancia, las mujeres han estado persistentemente subrepresentadas en varios campos STEM, especialmente en tecnología. Esta disparidad comienza en las aulas desde edades tempranas y abarca ámbitos tan amplios como la investigación, el desarrollo de las carreras profesionales y el acceso a los empleos generados en estas áreas. Los estereotipos de género marcados socialmente tienen una incidencia importante en el tipo de carreras que las mujeres siguen prioritariamente. Asimismo, los sesgos conscientes e inconscientes, que presentan tanto hombres como mujeres sobre todo en los espacios de trabajo, también constituyen un factor clave para la incorporación de mujeres en los espacios laborales tecnológicos.

En este contexto, y bajo el marco del programa global de ONU Mujeres, Tu Oportunidad – Second Chance Education, ONU Mujeres gestiona la realización del “Estudio sobre la demanda de mujeres en la industria tecnológica en Chile; diagnóstico y recomendaciones”, con el objetivo de proporcionar información relevante sobre la participación de mujeres en el área de tecnología e identificar las capacidades requeridas, teniendo en consideración el contexto actual de crisis económica producida por el COVID-19. Para ello, se realizó una revisión de la literatura y normativa relevante sobre inclusión laboral de mujeres en el sector tecnológico

chileno. Posteriormente se desarrolló, aplicó y sistematizó una encuesta dirigida a empresas que utilizan tecnología en Chile, y en base en los resultados obtenidos, se presentan recomendaciones en cuanto a las competencias que son necesarias desarrollar, a través de capacitación y recomendaciones a las empresas. Lo anterior con el objetivo de fomentar la contratación de mujeres en la industria tecnológica, implementar políticas de género y reforzar la importancia de la igualdad de género en todos los ámbitos, considerando, además, el contexto de crisis actual, el rol del trabajo a distancia y las economías 4.0.

Este estudio forma parte de las iniciativas que ONU Mujeres promueve en el marco del empoderamiento económico y social de las mujeres, para la disminución de las brechas de género y el empleo a través de su oferta programática, entre ellas están el Proyecto Respuesta inmediata para la reintegración económica y sostenible de jóvenes mujeres en Chile; la implementación Programa Win Win, “la igualdad de género es un buen negocio” que promueve la igualdad de género en el sector privado; el Programa Originarias, cuyo propósito es el empoderamiento económico y social de las mujeres indígenas para el desarrollo sostenible; y el Programa Tu Oportunidad - Second Chance Education (SCE), una iniciativa pionera y mundial de ONU Mujeres, que busca entregar una solución integral para aquellas mujeres que, por distintas razones, han quedado marginadas de recibir una educación formal, entregando herramientas de formación para la autonomía y empoderamiento económico.

Asimismo, es pertinente mencionar que ONU Mujeres ha desarrollado una serie de herramientas para mediar las brechas de género en las instituciones, así como también otras para mejorar la implementación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Una de ellas es la herramienta “Diagnóstico de Igualdad de Remuneración” (DIR), que

ONU Mujeres ha puesto a disposición para que cada organización pueda medir, de manera autónoma y sin intermediarios, si está aplicando el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, entendiendo que la igualdad de remuneración es uno de los pilares para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres en los espacios laborales.

Desde ONU Mujeres hacemos un llamado a fomentar la inversión y las oportunidades para mujeres y niñas a fin de que ellas puedan aprender, crecer e innovar en ciencia y tecnología; además, convoca a las empresas de todo el mundo a adoptar los Principios para el empoderamiento de las mujeres que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

María Inés Salamanca

Especialista en Alianzas y Movilización de Recursos para América Latina y el Caribe

[Coordinadora de ONU Mujeres en Chile \(a.i.\)](#)

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Megatendencias	12
1.2 Perspectiva y Ecosistema Nacional	13
1.2.1 Organismos Internacionales	14
1.2.2 Gobierno y Sector Público	15
1.2.3 Sector Educativo	17
1.2.4 Sector Empresarial	18
1.3 Mujeres y Covid-19	19
II. ENTENDIMIENTO ESTADO ACTUAL	21
2.1 Segmentación y Demanda	22
2.2 Políticas y Estrategias Empresariales	24
2.3 Educación y Formación	25
2.4 Herramientas y habilidades clave	26
2.5 Principales barreras y limitaciones	27
III. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES SOBRE EL CONTEXTO	29
3.1 Segmentación preliminar de la encuesta	30
3.2 Estructura de la encuesta	30
3.3 Buenas prácticas empresariales	31

IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO	33
4.1 Perfil de personas encuestadas	35
4.2 Participación de Mujeres en las empresas	36
4.3 Nivel de Participación de las Mujeres en Tecnología	37
4.4 Políticas de Reclutamiento y Selección	40
4.5 Políticas Empresariales	45
4.6 Enfoque Covid-19 / Future of Work	47

V. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	51
------------------------------------	-----------

VI. RECOMENDACIONES	55
1. Formación de capacidades técnicas a mujeres: alianzas intersectoriales para potenciar el talento.	57
2. Políticas de Recursos Humanos con enfoque de género: capacitación a quienes participan en procesos de selección	58
3. Políticas de Diversidad e Inclusión en las Empresas: revisión de indicadores	59
4. Programas de promoción de mujeres en tecnología: generación de redes y mentorías.	60

VII. REFLEXIONES FINALES	61
---------------------------------	-----------

VIII. REFERENCIAS	65
--------------------------	-----------

LISTA DE ACRÓNIMOS

Organización para a Cooperación y el Desarrollo Económicos	OCDE
Instituto Nacional de Estadísticas	INE
Producto Interno Bruto	PIB
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)	STEM
STEM and Gender Advancement	SAGA UNESCO
Project Management Office – Oficina de Gestión de Proyectos	PMO
Norma Chilena	Nch
Principios para el empoderamiento de las mujeres	WEPS
Objetivos de Desarrollo Sostenible	ODS
HyperText Markup Language – Lenguaje de marcas de hipertexto	HTML
Cascade Style Sheets – Hojas de Estilo Cascada	CCS
Development and Operations – Desarrollo y Operaciones	DevOps
Recursos Humanos	RRHH
User Interface – Interfaz de Usuario	UI
Curriculum Vitae	CV
Diversidad e Inclusión	D&I
Key performance indicators – Indicadores clave de rendimiento	KPI

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de empresas por tipo	34	Gráfico 11: Cargos de mayor dificultad en el reclutamiento	39
Gráfico 2: Cantidad de Entidades colaboradoras en la empresa	34	Gráfico 12: Cargos de menor dificultad en el reclutamiento	39
Gráfico 3: Cantidad de Entidades colaboradoras en empresas de base tecnológica	34	Gráfico 13: Nivel de experiencia con más requerimientos	40
Gráfico 4: Nivel de cargo de personas encuestadas	35	Gráfico 14: Solicitud de título acreditado	40
Gráfico 5: Área laboral de personas encuestadas	35	Gráfico 15: Contrataciones con título no acreditado	41
Gráfico 6: Nivel de cargo de personas encuestadas de empresas de base tecnológica	35	Gráfico 16: Oferta laboral indica que no se requiere título	41
Gráfico 7: Porcentaje de mujeres en la organización	36	Gráfico 17: Políticas de igualdad de género en reclutamiento y selección	42
Gráfico 8: Porcentaje de mujeres en empresas de base tecnológica	37	Gráfico 18: Motivos para no seleccionar mujeres en tecnología	43
Gráfico 9: Porcentaje de mujeres en tecnología	37	Gráfico 19: Métricas de contratación de mujeres	43
Gráfico 10: Cargos de tecnología más requeridos	38	Gráfico 20: Porcentaje de contratación de mujeres definido	44

Gráfico 21:	Porcentaje de mujeres que postula a cargos de entrada en tecnología	44	Gráfico 31:	Políticas para el cuidado de personas dependientes	49
Gráfico 22:	Resultado del proceso de búsqueda	44	Gráfico 32:	Políticas para la reincorporación de mujeres post pandemia	49
Gráfico 23:	Certificaciones relacionadas con igualdad de género	45	Gráfico 33:	Porcentaje de mujeres según el tamaño de la empresa	52
Gráfico 24:	Políticas de diversidad de género implementadas	45	Gráfico 34:	Nivel de cargo de mujeres en tecnología en grandes empresas	52
Gráfico 25:	Existencia de brecha salarial	46	Gráfico 35:	Mujeres en tecnología cuando hay línea anónima de denuncias	53
Gráfico 26:	Monitoreo de brecha salarial	46	Gráfico 36:	Mujeres en tecnología cuando hay línea de denuncias y lenguaje inclusivo	53
Gráfico 27:	Iniciativas como propuesta de valor al colaborador	47	Gráfico 37:	Mujeres en tecnología cuando se implementan programas de talento de mujeres	53
Gráfico 28:	Subsidio al empleo de la mujer	48			
Gráfico 29:	Subsidio al empleo joven	48			
Gráfico 30:	Percepción de variación en el porcentaje de renuncias	48			

INTRODUCCIÓN



En el contexto de la ejecución del programa Second Chance Education, cuyo objetivo es el de ofrecer una solución integral a aquellas mujeres que por distintos motivos han quedado marginadas de recibir una educación formal, ONU Mujeres decidió, tras analizar y determinar que la propuesta presentada ofertó la mejor relación precio-calidad, contratar los servicios de EY para realizar un diagnóstico de la situación actual de las mujeres en el área de tecnología. Se desarrolló un informe inicial en el que se refirió al contexto, actualidad y tendencias relativas al acceso y desarrollo de las mujeres en la industria. Este primer estudio se basó en fuentes primarias y secundarias, incluyendo a personas clave del ecosistema.

A partir de la revisión de bibliografía y entrevistas en profundidad con actores relevantes del ecosistema, se identificaron ciertas dimensiones clave que impactan el ecosistema, las cuales fueron usadas como fuente en la construcción de un instrumento consistente en una encuesta virtual autoadministrada, cuyo objetivo era el de recabar la información necesaria para entender el panorama actual sobre la demanda de mujeres en empresas en el área de tecnología para poder desarrollar recomendaciones y sugerencias en este ámbito.

Dada la diversidad de instituciones que componen el mercado laboral chileno y bajo la consideración de que la tasa de respuesta en este tipo de estudios suele ser de hasta un 7%, con el fin de obtener un margen de error cercano al 5% con un nivel de confianza del 95%, se recopilamos varias bases de datos para finalmente dirigir esta encuesta a 3, 500 empresas a través del contacto con 4, 000 personas, con lo que se obtuvo una muestra de 140 empresas, cuyos resultados podremos observar a continuación.

Una vez que se obtuvieron los resultados y fueron analizados, se llevó a cabo una sesión de trabajo en conjunto entre ONU Mujeres y EY para levantar diversas iniciativas que tuviesen por objetivo potenciar de alguna forma la inclusión de mujeres en la industria tecnológica en Chile.

En este documento se encuentra consolidado todo el análisis, tanto de documentación como de entrevistas y de los resultados de la encuesta, se incluye también el desarrollo de iniciativas y planes de acción para potenciar la representación de mujeres en la industria tecnológica en Chile.

1.1

MEGATENDENCIAS

La incorporación laboral de mujeres ha sido desde siempre un desafío, pero hoy más que nunca es necesario hacer frente con políticas y acciones concretas, esta incorporación laboral ha demostrado tener una incidencia directa en las economías locales y globales, así como en la calidad de vida y educación de las familias.

¿Por qué se necesita mayor participación de mujeres en el mercado laboral tecnológico?

Existen múltiples estudios que respaldan y destacan la importancia de tener una mayor tasa de participación la-

boral de mujeres. Actualmente, Chile cuenta con la más baja tasa de participación de mujeres en el empleo que se ha registrado desde 2010, con sólo un 41,7% contra un 62,7% según la última encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas - INE 2020, ubicándose Chile en los puestos más bajos en relación con el resto de los países de la OCDE.

Con respecto al mercado laboral tecnológico, según el reporte de N12, 81% de las compañías tiene interés de incorporar mujeres en área de tecnología, pero 69% declara que estas forman el 10%, o menos del equipo,

por lo que existe una oportunidad en el área para potenciar e impulsar la participación de mujeres.

La crisis sanitaria causada por el COVID 19 ha tenido sus efectos en el mundo laboral. El aumento de la digitalización ha provocado una creciente demanda de profesionales en tecnologías de la información, aunque se estima que estos puestos serán usados mayoritariamente por hombres. Además, la evidente crisis económica, ha vulnerado 1.8 veces más los trabajos de mujeres que los de hombres. Si no se aplican medidas drásticas para garantizar la igualdad de género, 33 millones de mujeres podrían no encontrar empleos para el año 2030.

Corresponsabilidad como eje crítico:

- Previo a la pandemia, las mujeres dedicaban en promedio tres horas al día más que los hombres en tareas de trabajo doméstico no remunerado y de cuidados. Hoy, este tiempo se ha duplicado.

- Las Mujeres están cumpliendo con responsabilidades profesionales, educación de los hijos e hijas, cuidado de adultos mayores y enfermos, así como la realización de labores domésticas, en total 4,6 veces más que los hombres.
- Las mujeres están ubicadas en la primera línea de la respuesta y asumen mayores costos físicos y emocionales.

Impacto económico¹

Lograr una proporción equitativa de hombres y mujeres **umentaría el PIB mundial en 26% para el 2025** (contribuiría con 12 trillones de dólares). Esta proporción equitativa **umentaría el PIB anual de América Latina en un 34%**. Tomar acción frente a las brechas de género en el 2020, en Chile, aumentaría la participación laboral de mujeres de 0.61 (2020), a 0.71 (2030), **creando 230 millones de empleos** para mujeres. Las empresas con mayor diversidad de género **rentan un 15% más**. Empresas con mayor presencia de mujeres tienen un **resultado operacional de un 55 % mayor**.

1.2

PERSPECTIVA Y ECOSISTEMA NACIONAL

Provisión de contexto nacional: Para complementar el estudio, la literatura y la data recopilada, se generaron entrevistas individuales pertinentes al ecosistema definido para este estudio

En este capítulo se presenta una síntesis de las entrevistas realizadas a los distintos actores claves que son parte del contexto y ecosistema objetivo de este estudio.

Este ecosistema, fue agrupado en cuatro clústeres para fines de este de análisis: **Organismos internacionales, sector académico, sector privado y sector gubernamental**.

1. Fuente: Fundación ChileMujeres (agosto, 2020) La Importancia del Trabajo Remunerado de las Mujeres para la Recuperación de la Economía

Figura 1.
Clústeres para el análisis



A continuación, describiremos los resultados y hallazgos generales del ecosistema del estudio.

1.2.1 Organismos Internacionales

- Plantean que existe un fenómeno que prevalece en todos los grupos socioeconómicos, en todos los niveles de instrucción y a nivel global, es el hecho de que las mujeres en comparación con los hombres, bajo las mismas condiciones (educacionales, edad, número de hijas e hijos, etc.), tienen un porcentaje significativamente menor de inserción laboral. La percepción del cuidado de los hijos y la asimetría en la distribución de las tareas domésticas se constituyen como barreras transversales.
- Enfatizan adicionalmente, que la baja participación laboral de mujeres nacional en el área de tecnología, específicamente, se explica en parte porque la oferta de mujeres activas en la búsqueda de oportunidades laborales posee en su mayoría estudios informales,

pero además se conjuga con los requerimientos técnicos formales solicitados de manera generalizadas por las empresas y empleadores, entre otros aspectos.

- Según la perspectiva del ecosistema y un estudio del Centro de Estudios Públicos de 2018, hay un promedio en Chile de un 20% de brecha salarial por trabajos de igual valor, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, promueve que las legislaciones y los estados garanticen igual remuneración por trabajo de igual valor.

La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral en Chile ha sido siempre por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, (el promedio OCDE en el 2018 era de 53,8%, mientras que la cifra para Chile era de 49,1%), pero también por debajo del promedio de la región. La cifra de incorporación de mujeres después de la pandemia se ha retraído enormemente en una cifra de gran preocupación, porque las mujeres pasaron de la fuerza laboral a la inactividad, no pasaron a la desocupación.

Los expertos reconocen que existen varias iniciativas, como la flexibilidad de horarios, para potenciar el trabajo de las mujeres en todas las industrias y en empresas, sin embargo, perciben que existe una baja integración y trabajo colaborativo entre todos los actores claves, se está trabajando en forma de silos. Debiese ser primordial realizar un trabajo conjunto entre el estado, las grandes empresas, Pymes, instituciones no gubernamentales (ONG) e institutos educacionales.

Barreras percibidas²:

Entre las barreras que enfrentan las mujeres para el ingreso, desarrollo y permanencia en la carrera científica se destacan las siguientes:

- **La conciliación trabajo, cuidados y trabajo no remunerado**, especialmente la maternidad y el cuidado, cuando este momento coincide con la incorporación de las mujeres en el campo de la investigación.
- El **predominio de hombres en la estructura de poder** de la ciencia, construcción androcéntrica que no valora de igual modo la producción de conocimiento generado por las mujeres.
- La permanencia de **estereotipos de género** arraigados en las comunidades académica y científica.

1.2.2 Gobierno y Sector Público

Desde el punto de vista del gobierno, existe una percepción de que la normativa vigente es un buen comienzo para impulsar el balance de género y ha tenido mejoras cuantitativas y objetivas

Se percibe que el contexto de la pandemia del COVID-19 ha hecho retroceder los avances alcanzados, por lo cual

ahora su foco está centrado en fortalecer las oportunidades para recuperar la ocupación del trabajo de la mujer, y se está trabajando en desarrollar acciones enfocadas a las mujeres cuidadoras.

Puntualmente, en el sector de tecnología, se reconoce que no se ha trabajado para obtener datos y comparaciones respecto de la participación de mujeres, pero sí a nivel global. Se conoce que, para incorporar a las mujeres en cualquier área, es necesario desarrollar políticas públicas para que sus hijas e hijos puedan recibir cuidados

Otro aspecto importante a destacar es que perciben que las grandes empresas y los gremios se están movilizandando de forma primordial en temas de igualdad de género y que muchas normativas impulsadas por grandes empresas están siendo potenciadas desde un trabajo colaborativo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todas estas dinámicas, programas o iniciativas, en menor medida han tenido cabida en las empresas medianas o de menor tamaño, por lo que el foco de la OIT es accionar y buscar soluciones y sensibilizar a estas organizaciones con el objetivo de que adapten sus procesos y cultura a un enfoque de igualdad de género.

En materias de políticas con “balance de género”, estas se encuentran escasamente reguladas en el medio nacional, y no solo esto, sino que aún queda un largo camino por recorrer en cuanto a la implementación de estas políticas. Dado esto, adquiere relevancia y se debe prestar especial atención a los principios y lineamientos emanados de organizaciones -gubernamentales y privadas, nacionales y extranjeras - que lideran la discusión de estas temáticas.

Normativa Aplicable:

A nivel nacional es posible encontrar estas materias expuestas en los siguientes textos normativos:

Constitución Política de la República

- Es posible entender la diversidad e inclusión contenidas dentro de la garantía constitucional de libertad del

2. Fuente: ONU Mujeres (mayo, 2020) Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) en América Latina y el Caribe

trabajo regulada en el artículo 19, numeral 6 de la mencionada norma. En este sentido, la garantía constitucional reconoce a toda persona el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, al mismo tiempo que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación o “Ley Zamudio”

- Corresponde a la instauración de un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el debido derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. En lo concreto, permite al individuo exigir que se respeten sus derechos ante toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o por particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza de alguno de sus derechos fundamentales.
- Dicha norma aplica especialmente cuando la discriminación arbitraria se funda en motivos tales como la raza, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones

- Establece la obligación del empleador de cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Ley 20.940 que moderniza el sistema de Relaciones Laborales

- Establece sistemas de cuotas de participación de mujeres en el directorio sindical y también en la comisión negociadora.

Ley 20.595 Crea el ingreso ético familiar que establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer

- Es un subsidio al empleo de las trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo y al de las trabajadoras independientes, que paga el Estado de Chile a aquellas trabajadoras que tengan entre 25 y 60 años de edad y que pertenezcan al 40% socioeconómicamente más vulnerable de la población, así como sus respectivos empleadores.

Código del Trabajo

- Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual

- El acoso sexual se refiere a los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Ley 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral

- Tipifica el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afec-

tados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Norma de Carácter General N°341

- En junio de 2015, la entonces Superintendencia de Valores y Seguros- ahora Comisión para el Mercado Financiero (“CMF”)-, emitió un informe en que explicaba la necesidad de perfeccionar y actualizar las prácticas recomendadas y contenidas en dicha norma.
- El objetivo fue encontrar mayores y mejores incentivos para que las sociedades anónimas abiertas, y cualquier otra entidad que quiera someterse voluntariamente a las disposiciones de la nueva normativa, eleven sus estándares en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social y desarrollo sostenible. En este contexto, se propuso incorporar una nueva práctica en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible, referida a la diversidad en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos principales.
- Con esta medida, se lograría fomentar la adopción de políticas en materia de diversidad, en atención a la relación positiva que existe entre la participación de distintos géneros, etnias, profesiones, ideologías y culturas, entre otros, en los distintos niveles de la organización y en el desarrollo sostenible de la sociedad.

Norma Chilena 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Para incorporar la perspectiva de género en las empresas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) recomendó a todos los países la generación de programas que cuenten con certificación de sistema de gestión de equidad de género.
- En el caso particular de Chile, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (“SernamEG”) mandató al Instituto Nacional de Normalización desarrollar una Norma que promoviera la detección y superación de las brechas de género en las organizaciones, dando origen a la Norma Chilena

NCH 3262. Hoy en día, esta norma es la base para la obtención del “Sello Igualdad-Conciliación”.

- De dicha norma nace el concepto de Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (“SIGIGC”), el cual consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, para reducir las brechas de género mediante la adopción de medidas que promuevan: 1) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y 2) la conciliación de la vida laboral y personal.

1.2.3 Sector Educativo

En un contexto en el que las habilidades necesarias para desempeñarse en el mundo digital escasean, se estima que el déficit de profesionales en las áreas de tecnología en Chile es de un 25%³.

- Adicionalmente, las/os entrevistadas/os de este estudio manifiestan que, como tendencia nacional e internacional, las instituciones educativas están trabajando activamente en incorporar el enfoque de balance de género y en particular el tema de inclusión de las mujeres en sus instituciones y programas de formación.
- Agregan, que se debe potenciar el desarrollo de herramientas tecnológicas, como los lenguajes de programación de distintas plataformas, tempranamente desde la formación primaria y consolidarla en la secundaria.
- Como medida para acortar las brechas educativas y ocupar la demanda del mercado laboral, se ha generado un fuerte crecimiento de Bootcamps o cursos cortos para el desarrollo de habilidades tecnológicas.

3. ACTI Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A.G. (2017). Chile necesita profesionales dedicados a tecnología y no los encuentra en ninguna parte. Recuperado de <http://www.acti.cl>

- De igual modo manifiestan que se han creado instituciones que nacen a partir de la necesidad de impulsar y sensibilizar el balance de género en los equipos de trabajo de las empresas y también en las áreas tecnológicas.

Instituciones como Laboratoria, Mujeres Programadoras, Fundación Kodea, Talento Digital para Chile, entre otras, están generando espacios de formación especializados para mujeres que quieren ingresar al mundo laboral tecnológico.

En nuestro país, de acuerdo con cifras del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en 2018, solo una de cada cuatro matrículas de educación superior en áreas STEM corresponden a mujeres, y solo un 5% de la fuerza laboral es ocupado por ellas⁴.

Históricamente los que más han contratado alumnas de Laboratoria son consultoras tecnológicas (Accenture, Everis, Deloitte, IBM), en los últimos 2-3 años el retail incrementó las contrataciones (Falabella, Sodimac, Cencosud), sectores de Banca (Santander, Citibank). (Entrevista Laboratoria)

El Programa SAGA UNESCO, se implementará en la administración pública como una herramienta de gestión, que permitirá corroborar diferencias entre hombres y mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. (Entrevista UNESCO)

1.2.4 Sector Empresarial

- A nivel general las empresas entrevistadas reconocen que existe una brecha de género en el área de tecnología, y manifiestan que es un tema relevante incorporar talento de mujeres en esta área para acortar la brecha existente.
- Las hipótesis de este fenómeno son varias:
 - Producto de las desigualdades de género, reforzadas por aspectos culturales, las mujeres tienden a no optar por estudios ni áreas laborales relacionadas con tecnología

- Baja representación de oferta del mercado de talento de mujeres con los estudios y/o competencias requeridos para cargos especializados en tecnología

- Las mujeres, debido a los periodos de embarazo, suelen tener menos experiencias que sus pares al estar más tiempo ausentes, lo que las pone en situación de desventaja.

- Al ser un entorno masculinizado y con falta de políticas respecto a la discriminación de género y al acoso sexual, se ha forzado la implementación de modificaciones para incorporarlas en el entorno laboral, (ej: uniformes de overoles, construcción de vestidores, etc.)

- Adicionalmente, en distintos grados y maneras, se manifiesta una tendencia a instaurar métricas y políticas que incentivan, y tienen como intención, la adquisición de talento de mujeres. No obstante, reconocen en su mayoría, que es un proceso de mediano a largo plazo para cerrar las brechas, y que la mayoría si bien mide, no cuenta con un objetivo claro y definido establecido, ni tiempo específico para establecer el balance de género a nivel corporativo, transversal y/o en el área de tecnología.

Voz del Mercado:

- Según un estudio realizado en abril de 2020 por N12, el **82% de las empresas** encuestadas veían la incorporación de mujeres como un tema relevante, sin embargo, cuando se analizó la intencionalidad, **menos de la mitad de las compañías** tenían políticas inclusivas.
- En Mercado Libre a nivel de liderazgo cuentan con 24% de mujeres y a nivel central un 38%, sin embargo, en el **área Tecnología, solo un 13% de los puestos son cubiertos por mujeres.**
- Estudio de Clapes UC señala que el aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral podría aportar hasta **US\$27 mil millones al PIB** chileno.

4. Conicyt, 2019

1.3

MUJERES Y COVID-19

“Actualmente, se ve un cambio en la inclusión de la tecnología en la vida de las personas, hay un antes y un después de la pandemia. Esto basado en las creencias de las empresas, se comenzó a confiar en las personas, en la autogestión, en la responsabilidad de sus funciones y llegó para quedarse y aportar a la incorporación de más minorías que han sido excluidas históricamente”⁵

La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral en Chile ha sido siempre por debajo del promedio de la OECD, pero también por debajo del promedio de la región. La cifra de incorporación de mujeres después de la pandemia ha disminuido, entre otros aspectos, debido a la dificultad de compatibilizar el trabajo con tareas del hogar, según el estudio “El Chile Que Viene” (sept, 2020), las mujeres declaran dedicar 8 horas al cuidado de sus hijos, mientras que los hombres solo 4.

Por otro lado, según las organizaciones consultadas, las contrataciones se han visto afectadas tanto para hombres como mujeres, principalmente en posiciones de entrada y perfiles menos experimentados en todas las áreas, **siendo el área de tecnología y desarrollo de canales digitales el menos impactado.**

A pesar de tener en vista planes de reactivación laboral general, las organizaciones no ven planes de recuperación específica para mujeres.

Participación laboral de mujeres en Chile:

- La emergencia sanitaria ha forzado a más mujeres a salir del mundo laboral, enfrentándose al escenario de una tasa de desempleo decaída, lo que las sitúa en una porción más vulnerable y compleja en el contexto actual, según las últimas cifras de mayo 2020 reportadas por el INE en Chile.
- La participación laboral de mujeres en Chile registró un retroceso en promedio de 10 años (Cepal, 2020).

Figura 2.

Participación laboral de mujeres en Chile



“Reconocer el impacto del COVID-19 en las mujeres y niñas, y asegurar una respuesta que aborde sus necesidades y garantice sus derechos es central para fortalecer los esfuerzos de prevención, respuesta y recuperación”⁶

Flexibilidad y Teletrabajo como herramientas claves de reactivación

La flexibilidad y el teletrabajo aparecieron como herramientas concretas que potencialmente puedan permitir la inclusión de grupos minoritarios al mundo laboral, siendo las mujeres uno de los que más impacto puede tener en el corto plazo.

5. Extracto de entrevista con actor del sector privado

6. ONU Mujeres (2020) COVID-19 en América Latina y el Caribe

ENTENDIMIENTO ESTADO ACTUAL



En este segundo apartado del informe, daremos una mirada a cada uno de los ejes planteados como parte de este estudio preliminar, presentando la información transversal del ecosistema en estudio.

Los ejes que se presentaran son:

Figura 3.
Ejes del estudio



2.1

SEGMENTACIÓN Y DEMANDA

Con el propósito de facilitar la conceptualización, utilizaremos el criterio del estudio de ONU Mujeres: *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe* (2017), para segmentar el perfilamiento de las mujeres, público objetivo del estudio como, **Escaleras rotas:** mujeres con educación secundaria y de hogares de

ingresos intermedios que activamente quieren ingresar al mercado laboral en las áreas de tecnología. Las mujeres de este grupo pueden estar insertas en el mercado laboral, pero carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento y posiciones de mayor liderazgo y responsabilidad.

En este escenario, de acuerdo con los hallazgos del estudio, y según las fuentes de reclutadores de talento tecnológico y áreas de tecnología, los perfiles más demandados en la industria chilena hoy están relacionadas con las diferentes subespecialidades del programador:

1. Fullstack: maneja todos los aspectos de creación y mantenimiento de la web.
2. Front End: aspectos visuales, diseño, lenguaje.
3. Back End: desarrollo de código para el funcionamiento de la página.
4. Data Analysis analizar la información para mejorar los procesos.
5. UX (user experience): crear una experiencia óptima en la interacción.
6. QA (quality assurance): gestión de calidad del producto/servicio.
7. Gestión (PMO, jefe/a de proyecto): lograr una implementación exitosa.

Adicionalmente, existen otros perfiles no mencionados por las/os entrevistadas/os que se propone que sean parte del perfilamiento del estudio:

8. Infraestructura Cloud.
9. Ciberseguridad.
10. Arquitectos/as.
11. DevOps.
12. Redes.
13. Innovación y Agilidad.

Existe una hipótesis dentro de las/os entrevistadas/os, relacionada con los perfiles de cargos y el género. Mientras más cerca esté el cargo a **Desarrollo e Infraestructura**, mayor es la demanda del mercado, y menor es la oferta de mujeres disponibles, dado que en general se suele solicitar estudios formales. Según estudio de N12 (abril, 2020), las mujeres superan a los hombres en cargos UX.

La dificultad de encontrar desarrolladoras también depende del stack⁷ tecnológico.

7. Un stack tecnológico, también llamado stack de soluciones o ecosistema de datos, es un listado de todos los servicios tecnológicos utilizados para construir y ejecutar una sola aplicación.

Adicionalmente, se perciben diferencias en el porcentaje de ocupación de mujeres en los tipos de cargos de desarrollo/developers.

- **Desarrollo de software Front End:** A pesar de que las mujeres sean una minoría en estos cargos, se percibe que existe mayor presencia de mujeres en comparación a otros cargos de desarrollo. La hipótesis es que se enfocan en diseño, con menos habilidades y estudios técnicos / universitarios.
- **Desarrollo Back End:** Son percibidos cargos más técnicos, que requieren mayor experiencia y estudios técnicos / universitarios, ya que tiene relación con la posibilidad de que un error en back end podría generar mayores impactos y consecuencias desfavorables en el desarrollo de un sistema.

Se percibe una voluntad generalizada por parte de las/os entrevistadas/os de no generar sesgos ni discriminaciones de género para atraer talentos en los cargos de entrada/entry level, argumentando que se desarrollan ofertas basándose en dos escenarios: expectativa de renta del candidato y la recomendación estándar. Sin embargo, puntualmente se hace referencia de la intención de inclusión de mujeres, por ejemplo, que en la convocación de oferta vacante se explicita la posición en ambos géneros (ejemplo: desarrolladora o desarrollador), o que en la terna de candidatos sea requerimiento de la empresa que haya paridad de género, o al menos la presentación de una candidata.

Recomendaciones de las/los entrevistadas/os:

Difundir publicaciones de cargos incluyendo lenguaje inclusivo (por ejemplo: “programador/a”), forzar que en la terna haya como mínimo una mujer, acordar paridad de género en el panel entrevistador. Se recomienda que el panel no tenga más de 5 puntos de contacto y se sugieren rúbricas para que así puedan implementar sus propios procedimientos.

2.2

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Las empresas cumplen un rol fundamental a la hora de garantizar la igualdad de género, puesto que, según la investigación del Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”, éstas representan aproximadamente 90% de oportunidades de trabajo.

En la búsqueda de una mayor participación de mujeres, las empresas se han acogido a distintas normas, como la Nch 3262 mencionada anteriormente en este documento, e iniciativas para erradicar la violencia de género, el acoso sexual así como eliminar los sesgos y estereotipos de género.

75 empresas chilenas han firmado la declaración de apoyo a los WEPS (Women Empowerment Principles) cuyo propósito es fomentar el crecimiento sostenible a través del empoderamiento económico y liderazgo de mujeres. Este programa promueve la igualdad de género desde el liderazgo, busca aumentar la formación y desarrollo profesional de las mujeres e intenta alcanzar la igualdad mediante iniciativas comunitarias, entre otros principios

97 empresas adheridas a la Red Pacto Global Chile, Iniciativa que promueve, entre otras cosas, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. Con respecto al ODS 5: Igualdad de Género, algunas de las principales líneas de acción son la participación laboral, brecha salarial, post natal y permiso parental, así como flexibilidad laboral.

+170 empresas adheridas a la Iniciativa Paridad de Género con la intención de implementar buenas prácticas para cerrar las brechas de género, a través de la auto-aplicación de un instrumento de medición. IPG promueve

diversas medidas, por ejemplo, la implementación de enfoque de género en las políticas de recursos humanos y la promoción de programas de desnaturalización de estereotipos de género

+200 empresas han participado en actividades RED EG. La Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión tiene una agenda que incluye el diagnóstico y la implementación de acciones, además de eventos de formación y aprendizaje, charlas y conversatorios, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, orientando así a las empresas hacia la igualdad de género.

El ecosistema coincide que al interior de cada industria existen buenas y malas prácticas dentro de las empresas, las cuales si bien cuentan con políticas internas no siempre son accionables en una métrica y tiempo definido. Perciben que para que estas políticas ocurran, deben provenir del Estado y ser promovidas desde el directorio o liderazgo ejecutivo, siendo un proceso que requiere tiempo y que dependerá de la madurez y tamaño de la organización.

Hipótesis:

Las multinacionales y grandes empresas llevan la delantera en políticas accionables de balance de género.

Las empresas que tienen una fuerte implementación de políticas y estrategias de balance de género son las grandes corporaciones y multinacionales.

Desde el gobierno, se considera que se debiese adicionar a las Pymes y permear lo que están estableciendo las grandes organizaciones, establecer conversaciones entre todos.

Las Pymes no tienen los recursos o los conocimientos para implementar estas estrategias.

Sensibilizar a través del liderazgo visible y el *modelo de conducta*.

La igualdad de género debe permear desde las posiciones de liderazgo hacia abajo, generando un cambio de paradigma, potenciando el rol de la mujer y las habilidades que ella puede aportar a los equipos de trabajo. Por esto existe una escasez de oferta y alta

demanda de mujeres en posiciones de liderazgo en áreas de tecnología.

El área de tecnología aparentemente no difiere de las políticas y estrategias corporativas

No se perciben mayormente políticas ni estrategias específicas en cuanto al balance de género para áreas de tecnología, más allá de intentar acortar la brecha mediante procesos de reclutamiento más inclusivos, y gestión de talento interno inclusivo, dotación de uniformes e infraestructura como salas de lactancia, vestidores, etc.

2.3

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

- Existe una percepción general de las/os entrevistadas/os, sobre la existencia cultural en Chile sobre estereotipos de género relacionados con profesiones, siendo categorizadas típicamente como “masculinas” o “femeninas”.
- Uno de los factores críticos que pueden estar incidiendo, según las/os entrevistadas/os, es que perciben que existe una correlación entre las preferencias por el ámbito de estudio y género, siendo los ámbitos de salud, educación y ciencias sociales, mayormente preferidas por mujeres, y ámbitos más científicos, matemáticos, de las ingenierías y tecnologías (STEM), preferidos mayormente por hombres.
- Dado lo anterior, concluyen que existe una necesidad de cambiar los paradigmas en la educación chilena, reorientando los programas de formación desde la etapa escolar hasta la superior, específicamente en el área tecnológica para fomentar el balance de género desde el comienzo de la educación en Chile.
- “La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, y específicamente en el área tecnológica, debe ser apalancado desde la educación escolar para generar la motivación y la curiosidad de las mujeres en elección de carreras o trabajos que se consideran más masculinizados”.
- Se perciben diferencias entre las empresas de tecnología y empresas de otros rubros que sí utilizan tecnología relacionada a los requisitos de educación para ocupar cargos de tecnología.
- Las primeras aceptan personas sin título profesional, pero que demuestren sus habilidades. Por otra parte, las organizaciones tradicionales, no tienen implementadas estas iniciativas, sino que requieren el título universitario.
- Los bootcamps son una alternativa cada vez más positiva, y una gran cantidad de empresas están tomando iniciativas con universidades o institutos técnicos para incorporar mujeres que se formen en programación web con el fin de generar oportunidades para mujeres que no han tenido la posibilidad de tener estudios ni trabajos de calidad.

Factores que influyen en la participación, el rendimiento y la progresión de mujeres⁸:

Nivel familiar y de pares: Creencias de los padres y sus expectativas, el nivel educacional y el nivel socioeconómico y otros factores del hogar, así como las influencias de los pares.

Nivel escolar: Factores dentro del ambiente escolar, incluyendo el perfil de los profesores, su experiencia, sus creencias y expectativas, el plan de estudios.

Nivel social: Las normas sociales y culturales relacionadas con la igualdad de género y los estereotipos en los medios de comunicación.

2.4

HERRAMIENTAS Y HABILIDADES CLAVE

Como parte del estudio se identificó como ámbito clave, el contar con herramientas y habilidades claves específicas, que son independientes a los conocimientos técnicos requeridos a través de una certificación formal.

Actualización constante de herramientas y programas:

- De modo general, se percibe por las/os entrevistadas/os que existe una distinción entre herramientas y habilidades claves.
- En el caso de desarrolladoras/es, en general las herramientas requeridas por las empresas están orientadas al conocimiento de sistemas tecnológicos y son muy específicas según el perfil requerido, por lo que las personas deben constantemente actualizar sus conocimientos y certificaciones, para cumplir con los perfiles solicitados por las organizaciones.

Ejemplo de herramientas:

- Existen varios tipos de Front End, como las preparadas por Laboratoria, hecho para desarrollar, aplicaciones web programadas en un lenguaje HTML y perfiles de desarrolladores nativos para programar aplicaciones móviles.
- En lo que respecta a habilidades mínimas a nivel de Front end son HTML, JavaScript y CCS. La mayoría de este perfil se programa con un framework, en donde los dominantes son Angular, View y React.

Habilidades sociales y de adaptación importantes:

Algunos participantes de este ecosistema le dan importancia a habilidades como lo son proyectar confianza personal, motivación, gestión de equipos, organización y gestión de proyectos, resolución de problemas y aprendizaje continuo como habilidades requeridas en el área de tecnología.

Requerimientos varían según tipo de empresa:

- Empresas multinacionales como Mercado Libre y Microsoft no solicitan como requerimiento estudios for-

⁸. Fuente: UNESCO (2017) Descifrar el Código: La educación de las niñas y las mujeres en STEM.

males, sino más bien que sepan llevar a cabo las funciones que se necesitan. Puede ser una desarrolladora con estudios o autodidacta, aunque es ideal tener alguna certificación para validarlo. Para competir por puestos de entrada no hay criterios excluyentes, se

solicitan más estudios y certificaciones a medida que la posición se hace más específica.

- Empresas más tradicionales dicen solicitar estudios universitarios para el área de tecnología.

2.5

PRINCIPALES BARRERAS Y LIMITACIONES

Estereotipos de género:

Se percibe que los estereotipos de género marcados socialmente tienen una incidencia importante en el tipo de carreras que las mujeres eligen prioritariamente, siendo aquellas asociadas a STEAM menos preferidas por mujeres, a pesar de existir opciones en el mercado. Asimismo, la falta de referentes en las industrias más masculinizadas hace que la incorporación de mujeres en el mercado laboral sea más difícil.

Sesgos Inconscientes de género:

Los sesgos inconscientes que presentan hombres y mujeres en los espacios de trabajo también tienen un peso específico y son factor clave en la incorporación de mujeres en los espacios laborales.

Principalmente aquellos asociados a los procesos de reclutamiento y selección donde se tiende a exigir más méritos y logros a las mujeres para obtener un trabajo.

Lenguaje y construcción de realidad

El ecosistema completo coincide que el lenguaje que se utiliza en los entornos laborales y particularmente en los procesos de selección, son los que más presentan dificultades para las mujeres.

El cómo se hace referencia al cargo y los adjetivos que se utilizan al momento de hacer una búsqueda, son en su mayoría de connotación masculina.

Principales estereotipos y sesgos que afectan negativamente la participación de mujeres:

- Las mujeres deben dedicarse al cuidado de los hijos y el hogar.
- Los hombres son mejores para las carreras STEM.
- Las mujeres tienen más dificultades para cumplir con el trabajo ya que deben cuidar a los hijos.
- Efecto de exposición simple: Cuando seleccionamos históricamente algún sexo para algún cargo, industria o área.
- Sesgo de estereotipo: Cuando asumimos que una mujer no podrá responder al trabajo por otras cargas que atiende en su vida laboral o personal.

HALLAZGOS Y CONCLUSIONES SOBRE EL CONTEXTO

The image features a solid blue background at the top and a solid green background at the bottom. Three vertical bars of varying shades of blue and green are positioned in the center, extending from the top to the bottom of the page. The text is white and centered in the blue section, with each line underlined.

3.1

SEGMENTACIÓN PRELIMINAR DE LA ENCUESTA

A través de la recopilación de documentos, estudios, data, publicaciones y entrevistas realizadas, se generaron las siguientes hipótesis sobre la demanda de mujeres en áreas tecnológicas:

1. ¿Existe una relación entre el tipo, tamaño y características de las empresas que pudieran incidir en la demanda de mujeres en el área de tecnología?
2. ¿Existen diferencias significativas de requerimientos entre los distintos perfiles y niveles organizacionales encuestados?
3. ¿Hay alguna correlación entre la cantidad de mujeres en el área tecnológica, cantidad de mujeres por cargo y el interés de participación femenina en áreas tecnológicas?
4. ¿Hay una relación entre los perfiles de cargo tecnológicos necesarios para las empresas y la participación de las mujeres en esos puestos?
5. ¿El nivel de madurez de políticas y el tipo de políticas respecto a la equidad de género pueden influir en la demanda de mujeres en el área de tecnología?
6. ¿Las propuestas de valor para atraer y retener talentos pueden contribuir en la participación femenina en las empresas?

En este contexto, desde estas creencias, se plantean los siguientes elementos de segmentación para corroborar e implementar un instrumento encuesta que sistematice la información y responda las hipótesis planteadas en este documento.

3.2

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

I. Información de la Empresa

- Industria (tecnología, telecomunicaciones y entretenimiento, financiera, retail y consumo masivo, productivo, energía y minería, salud, gobierno, otras).
- Tipo de empresa (multinacional/nacional).
- Tamaño de empresa (gran empresa, mediana empresa, pequeña empresa, microempresa).
- Sector económico (sector primario, sector secundario, sector terciario, sector cuarterio).
- Localización (Santiago/Regiones).
- Cantidad de empleados.
- Cantidad de mujeres en la empresa.
- Cantidad de mujeres en el área tecnológica.
- Sueldo promedio por nivel en área tecnológica.

II. Perfil de personas encuestadas

- Área a la que pertenecen las personas encuestadas (Recursos Humanos, Tecnología, Operaciones).
- Nivel organizacional al cual pertenecen (gerencial, subgerencias o jefaturas).

III. Nivel de participación de mujeres en sus áreas de tecnología.

- Porcentaje de mujeres en áreas de tecnología.
- Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales, mandos medios y cargos de entrada.

IV. Cargos que han tenido 'mayor dificultad' para encontrar profesionales requeridos por su compañía

- Tipo de cargos que existen en su empresa y porcentaje de mujeres en estos cargos (programadoras/es o desarrolladoras/es, user experience, gestión, análisis).

- Cargos más difíciles de encontrar: desarrolladores (fullstack, backend, frontend), Data Analysis, UX, QA, infraestructura Cloud, gestión, ciberseguridad, arquitectos/as, DevOps, redes, innovación y agilidad.

V. Políticas de balance de género

- Nivel de madurez de Políticas (política + Incentivos, políticas, Incentivos informales, no es relevante, no existen, desconozco).
- Tipos de políticas de alcance de género (reclutamiento y selección inclusivas, políticas de retención y desarrollo inclusivas, regulación de cuotas en la organización, Comité de Diversidad e Inclusión, mentoría a mujeres, otras).

VI. Propuesta de valor para atraer y retener talento

- Teletrabajo, desarrollo de carrera, trabajo flexible, dress code, snacks, celular, internet, tecnología vanguardia, plan carrera, financiamiento de estudios, gimnasio, actividades familia, bonos, planes de salud, y otros.

3.3

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Adicionalmente, hemos incorporado una recopilación de las principales buenas prácticas mencionadas por las/os entrevistadas/os, con relación a prácticas inclusivas de género en el entorno laboral.

1. Intencionar cuotas de género para áreas y niveles organizacionales y dar cuenta en informe RSE.
2. Intencionar búsqueda de mujeres para las posiciones vacantes e incluirlas en la terna para que exista igualdad de oportunidades

3. Generación de política de lenguaje inclusivo: tanto para la búsqueda de candidatas, como dentro de la misma empresa.
4. Estrategias de flexibilidad en la modalidad de trabajo y horarios para los cuidados del hogar.
5. Políticas de balance de género en los distintos procesos de recursos humanos como: reclutamiento

y selección, gestión de desempeño, perfiles, KPI's⁹ de medición, que todos tengan un enfoque inclusivo.

6. Revisión de descripciones de cargo y requisitos necesarios con enfoque de género para atraer talento de mujeres en áreas tecnológicas.
7. Incorporar certificación de la Norma Chilena, Nch 3262.
8. Generar comités de diversidad e inclusión liderados por la alta gerencia.
9. Planes de *Mentoring* para mujeres desde el nivel gerencial hacia abajo.
10. Diseño de espacios, y herramientas de trabajo con enfoque de género.
11. Convenios con institutos de formación y universidades para potenciar el talento de mujeres en ámbitos tecnológicos

9. Key Performance Indicators

RESULTADOS DEL ESTUDIO



Tomando en cuenta que el objetivo de este estudio es el de generar recomendaciones y buenas prácticas para la inclusión de mujeres y el potenciamiento de la participación de mujeres en el área de tecnología, se segmentaron las empresas que participaron según dos criterios iniciales:

Primero, la cantidad de colaboradores como una medida aproximada del tamaño de esta muestra y de su madurez.

Gráfico 2
Cantidad de Entidades colaboradoras en la empresa

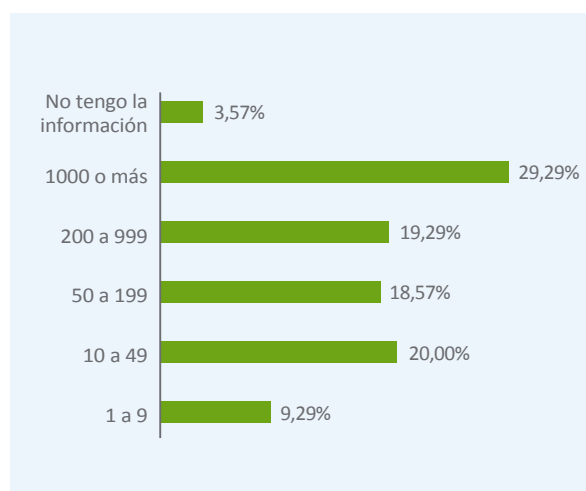
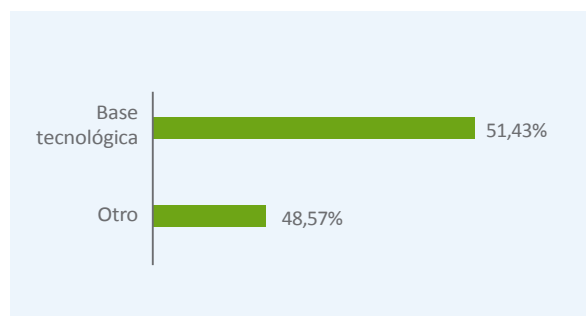
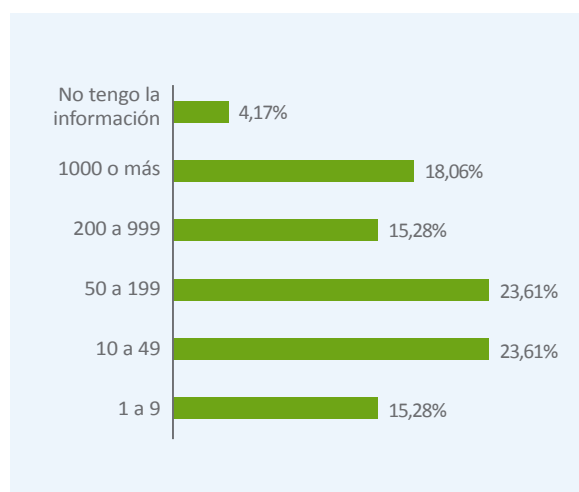


Gráfico 1
Porcentaje de empresas por tipo



El segundo criterio de segmentación corresponde al tipo de empresa en el que se formaron dos grandes grupos: por un lado, las empresas de base tecnológica, se incluyen aquellas que corresponden a la industria de internet, desarrollo de software y tecnologías de información entre otras, y por otro lado, están las empresas que, sin ser de base tecnológica, puedan tener áreas de tecnología relevantes, por ejemplo: organizaciones de retail que cuentan con e-commerce, consultoras con líneas de tecnología, empresas de telecomunicaciones, entre otras.

Gráfico 3
Cantidad de Entidades colaboradoras en las empresas de base tecnológica.



Para facilitar el entendimiento de los resultados y hallazgos del estudio, este apartado del informe se estructuró acorde con las secciones en que se dividió la encuesta correspondiente a las dimensiones que se identificaron anteriormente como claves y de impacto en el ecosistema:

- Perfil de las personas encuestadas
- Información de la empresa
- Participación de las mujeres en tecnología
- Políticas de reclutamiento y selección
- Políticas empresariales
- Enfoque Covid-19

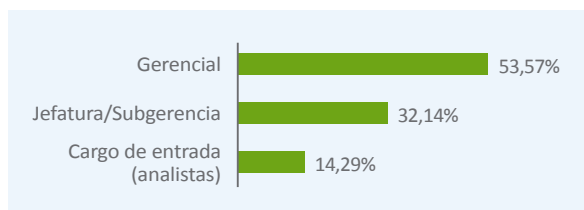
4.1

PERFIL DE PERSONAS ENCUESTADAS

Al diseñar el estudio y depurar la base de datos, se tuvo como objetivo llegar a perfiles determinados de personas: personas de cargos gerenciales, líderes y tomadores de decisiones, puesto que hay una mayor probabilidad de que tengan el manejo de información necesaria para responder. Se buscaron personas del área de recursos humanos o del área de tecnología.

A partir de esto, se obtuvo una muestra de personas encuestadas de los cuales el 53,6% pertenece a nivel gerencial. Es destacable que, de las 140 respuestas, el 50% corresponden a hombres y 50% a mujeres. De las mujeres, el 38,6% ocupan cargos gerenciales y 40% cargos de jefatura o subgerencia; en cambio, de los hombres, el 68,6% ocupa cargos gerenciales y 24,3% de jefatura. Además, es relevante que solo el 14,3% de la muestra se compone de cargos de entrada.

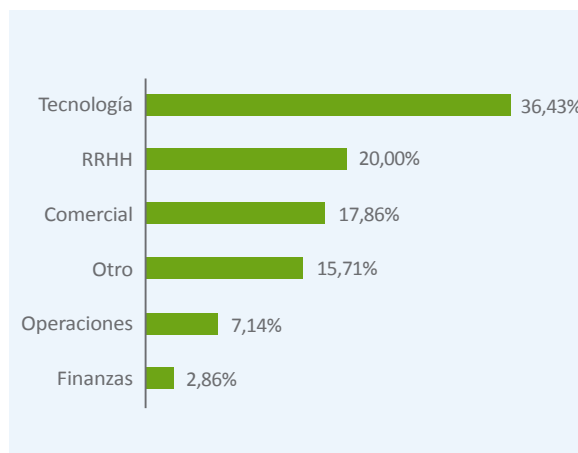
Gráfico 4
Nivel de cargo de las personas encuestadas



Además, del 15,7% que pertenece a otras áreas, 68,2% corresponden a cargos dentro de la administración o dirección general de la empresa.

En el caso de las empresas de base tecnológica el grupo de personas encuestadas también es heterogéneo, pues se compone de un 56,9% de hombres y un 43,1% de mujeres. Un 41,9% de las mujeres encuestadas de la industria tecnológica ocupa cargos gerenciales y otro 41,9% cargos de jefatura o subgerencia. En cambio, un 73,2% de los hombres encuestados en este segmento ocupa cargos gerenciales.

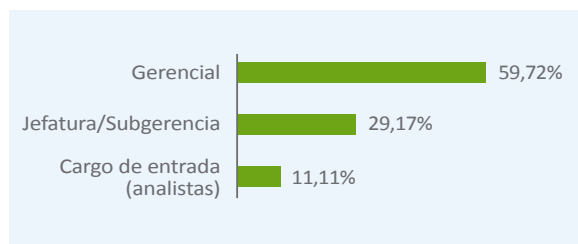
Gráfico 5
Área laboral de personas encuestadas



Del 22,2% de las personas encuestadas de empresas tecnológicas que responde que se desempeña en otra área laboral, el 75% lo hace en cargos de administración o dirección general de la empresa.

En el grupo de personas encuestadas de empresas tecnológicas que se desenvuelve en el área de recursos humanos, el 66,7% son mujeres, mientras que en áreas de tecnología solo el 34,6%.

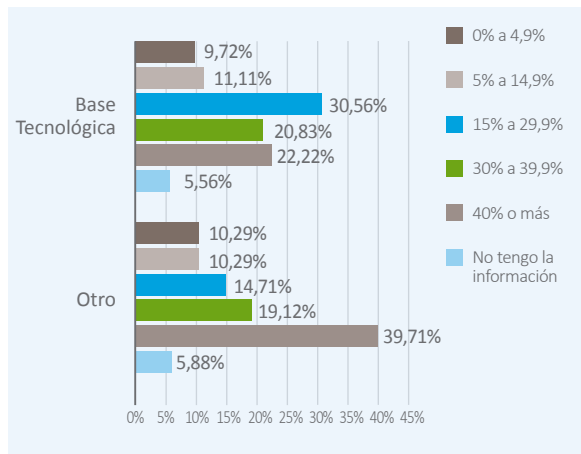
Gráfico 6
Nivel de cargo de personas encuestadas de empresas de base tecnológica



4.2

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS EMPRESAS

Gráfico 7
Porcentaje de mujeres en la organización



Esta matriz corresponde a tres preguntas que se hicieron dentro de una misma: ¿cuál es el porcentaje de mujeres en cargos de entrada en su organización?, ¿cuál es el porcentaje de mujeres en cargos de jefatura y/o subgerencia en su organización? Y ¿cuál es el porcentaje de mujeres en cargos gerenciales/directivos en su organización?, dado esto, no necesariamente aquellas empresas que responden tener altos niveles en cargos de entrada son las mismas que tienen altos niveles en cargos gerenciales.

En general, es en los puestos de entrada donde existe una mayor incorporación de mujeres, el 43,6% de las empresas dice tener más de un 30% de participación de mujeres en este nivel. En cambio, para los cargos de jefatura este porcentaje cae a 30,7% de las empresas, y para los cargos gerenciales y/o directivos, cae a 15%. Con estos datos, se puede entender que, si bien se contratan mujeres, estas

El 63,6% de las empresas declara tener menos de un 40% de mujeres como colaboradoras.

El 72,2% de las empresas de base tecnológica declara tener menos de un 40% de mujeres como colaboradoras.

Es en las empresas en el tramo de entre 50 y 199 colaboradoras donde se ve mayor participación de mujeres, el 69,2% dice tener más de un 30% de mujeres en la organización, a diferencia de las empresas con 200 o más colaboradores, entre las cuales solo el 47% tiene más de un 30% de mujeres.

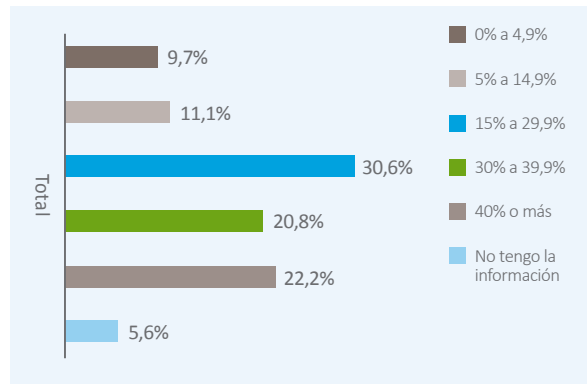
Tabla 1.
Porcentaje de mujeres en la organización según el cargo que ocupan

Porcentaje de Mujeres en Tecnología	Cargos de Entrada	Cargos de Jefatura/ Subgerencia	Cargos Gerenciales/ Directivos
0% a 4,9%	7,9%	24,3%	36,4%
5% a 14,9%	15%	15,7%	17,1%
15% a 29,9%	17,1%	14,3%	12,9%
30% a 39,9%	12,1%	15,7%	4,3%
40% o más	31,4%	15%	10,7%
No tengo la información	16,4%	15%	18,6%

no suelen desarrollar su carrera en las organizaciones, o son bajas las posibilidades de promoción.

En el caso de las empresas tecnológicas, un 43,1% de las empresas declara tener una participación de mujeres de más del 30%. Un 38,9% dice tener más de 30% en cargos de entrada, 27,8% tiene más de 30% en cargos de jefatura y para los cargos gerenciales, el porcentaje de empresas cae a un 12,5% que tienen más de 30% de mujeres. Esto va asociado en línea directa con lo que se observa para el total de las empresas que participaron en la encuesta.

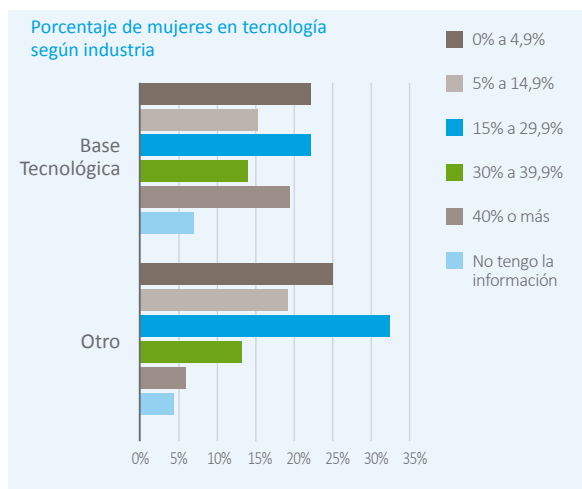
Gráfico 8
Porcentaje de mujeres en empresas de base tecnológica



4.3

NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN TECNOLOGÍA

Gráfico 9
Porcentaje de mujeres en tecnología según tipo de empresa



En el área de tecnología se acentúa evidentemente la baja participación de mujeres.

El 81,4% de las empresas declara tener menos de 40% de mujeres en el área de tecnología, una proporción mucho mayor en comparación al 63,6% de empresas que tienen menos de 40% de mujeres en la organización completa según se vio en el apartado anterior.

Además, hay un 23,6% de las empresas encuestadas que declara tener menos del 5% de mujeres como colaboradoras del área de tecnología.

Dentro del segmento de las empresas con base tecnológica, el 37,5% dice tener menos de un 15% de participación de mujeres en el área de tecnología.

Siguiendo la lógica, las empresas que tienen mayor cantidad de mujeres en el área de tecnología son aquellas que tienen al menos un 40% de mujeres en la organización.

Tabla 2.
Porcentaje de mujeres en el área de tecnología de la organización según el cargo que ocupan

Porcentaje de Mujeres en Tecnología	Cargos de Entrada	Cargos de Jefatura/ Subgerencia	Cargos Gerenciales/ Directivos
0% a 4,9%	23,6%	40,7%	57,1%
5% a 14,9%	19,3%	15%	7,9%
15% a 29,9%	12,9%	13,6%	7,9%
30% a 39,9%	4,3%	5%	1,4%
40% o más	17,1%	6,4%	6,4%
No tengo la información	12,9%	19,3%	19,29%

A todos los niveles de cargo, la mayor cantidad de respuestas se concentra en los tramos de 0 a 4,9% y de 5% a 14,9%. En los niveles más altos es aún mayor el porcentaje de empresas que tienen menos del 5% de participación de mujeres, lo que está en línea con la participación de las mujeres en las organizaciones vista anteriormente, pero de forma mucho más drástica en el área de tecnología.

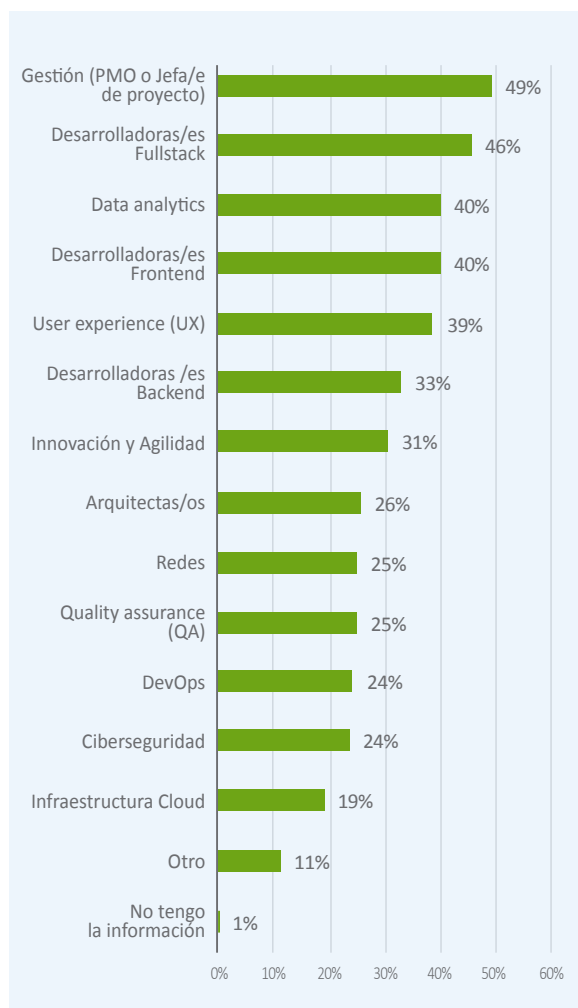
Se le preguntó a las personas encuestadas cuáles eran los cargos del área de tecnología más requeridos, a lo que el 49% respondió que el de Gestión (PMO o jefa/e de proyecto), seguido por un 46% que selecciona el cargo de Desarrolladoras/es Fullstack.

En el caso de las empresas de base tecnológica, los resultados son similares a los generales, con la diferencia de

que los cargos de ciberseguridad y de redes son menos seleccionados que el de infraestructura Cloud.

Algunos de los cargos mencionados por aquellas empresas que responden “otros” son los de marketing digital, soporte, analista de sistemas, integradoras/es y diseño UI. Cabe resaltar que en esta pregunta y las dos que le siguen las personas encuestadas podían seleccionar más de una respuesta, por lo que el porcentaje total de respuestas es mayor a un 100%.

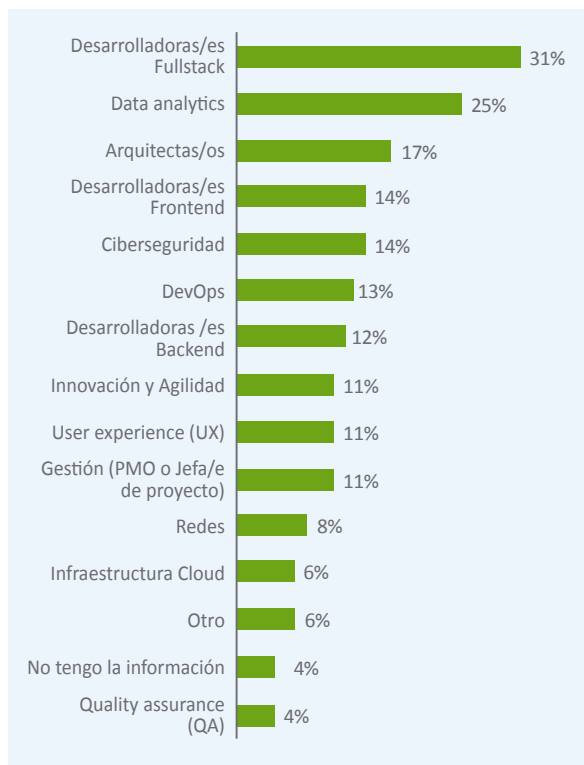
Gráfico 10:
Cargos de tecnología más requeridos



El cargo de Desarrolladoras/es Fullstack no solo es el segundo más requerido por las empresas en general, sino también el cargo con mayor dificultad de reclutamiento. Esto cambia para las empresas con más de 1000 colaboradores, de lo que se puede concluir que aquellas personas que se especializan en esto tienden a buscar trabajo en grandes empresas.

Desde la perspectiva de las empresas de base tecnológica es este también el cargo más difícil de reclutar. Recordemos que este cargo se define como aquel encargado de manejar todos los aspectos de la web, incluyendo su creación y mantenimiento. Además, dentro de los entrevistados inicialmente para el diseño del estudio, existía ya la hipótesis de que mientras más relacionado al desarrollo e infraestructura estuviese el cargo, mayor era la demanda del mercado y menor la cantidad de mujeres disponibles.

Gráfico 11:
Cargos de mayor dificultad en el reclutamiento

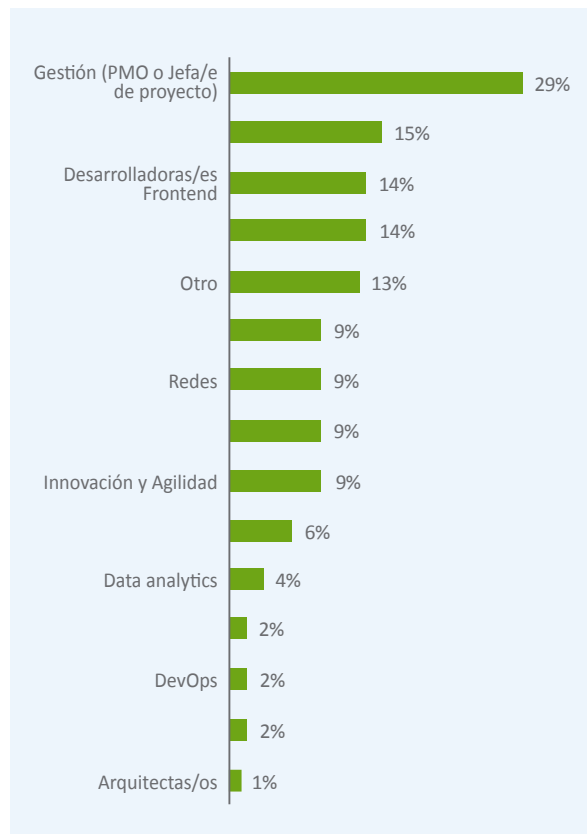


El cargo más requerido, Gestión, es también el que presenta una menor dificultad en el reclutamiento según el 29% de las empresas.

Las personas encuestadas que se desempeñan en el área de tecnología seleccionan en segundo lugar el cargo de desarrolladoras/es Backend, en cambio para los trabajadores de recursos humanos, el segundo lugar se lo lleva el cargo de Redes.

La tendencia que se aprecia en la visión general de las respuestas se mantiene cuando observamos los distintos segmentos, ya sean las empresas de base tecnológica contra las demás o las empresas de 1000 o más colaboradores en contraste con las empresas más pequeñas.

Gráfico 12:
Cargos de menor dificultad en el reclutamiento.



4.4

POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

62,9% de las empresas buscan con mayor recurrencia posiciones de entrada, las que a su vez son también las que tienen mayor presencia de mujeres.

Esto se mantiene igual tanto para las empresas de base tecnológica como para las de otras industrias que cuentan con áreas de tecnología relevantes y no presentan variación dependiendo del tamaño de la empresa y según la cantidad de colaboradores.

En esta sección también se preguntó por la existencia de requerimientos de estudios formales acreditados a la hora de contratar profesionales de tecnología, a lo que el 44% de las empresas respondió que siempre lo solicita.

Gráfico 13:

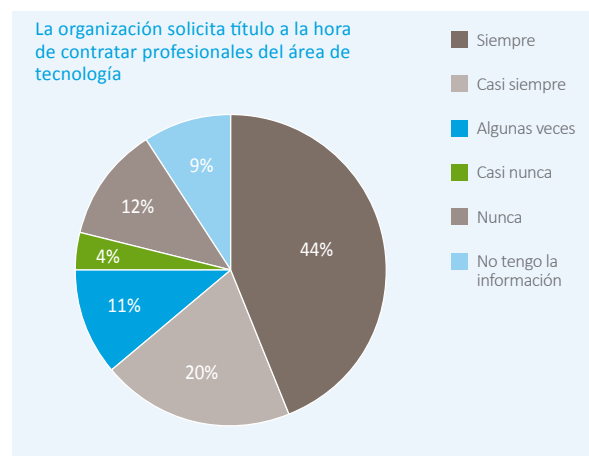
Nivel de experiencia con más requerimientos



Además, como se muestra en el gráfico 14, la suma entre los que responden “Siempre”, “Casi siempre” o “Algunas veces” solicita título profesional o técnico acreditado es del 74,3% de las empresas que participaron del estudio.

Gráfico 14:

Solicitud de título acreditado

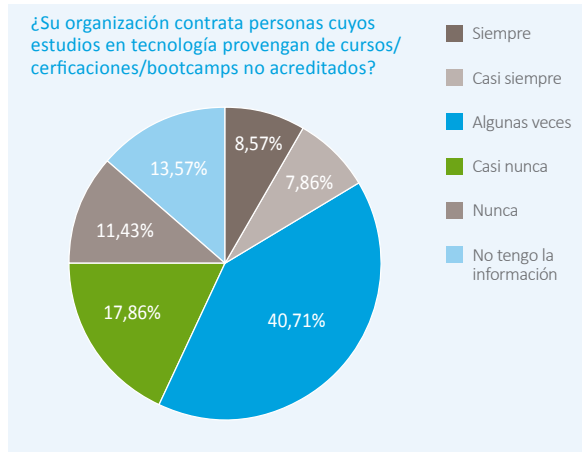


En el caso de las empresas tecnológicas, el 33,3% siempre solicita título acreditado, esto representa una proporción mucho menor a la del resto de las empresas, que marcan 54,4% de las veces que siempre solicitan título acreditado. En este segmento, un 72,2% de las empresas marca “Algunas veces”, “Casi siempre” o “Siempre”.

En la segmentación por el tamaño de las empresas según la cantidad de colaboradores, la proporción que dice “Siempre” solicita título acreditado crece a medida que aumenta el tamaño, llegando al 56,1% para las empresas con 1000 o más colaboradores, contrario a lo que se hubiese esperado, y bajo la consideración de que en otros países las grandes multinacionales como Mercado Libre y Microsoft no solicitan estudios formales, sino que evalúan la capacidad de la persona para cumplir con las funciones que requiere el cargo, se evidencia que esto no se ha replicado en Chile aún.

Solo un 16,4% de las empresas contrata “Siempre” o “Casi siempre” a personas con estudios no acreditados.

Gráfico 15:
Contrataciones con título no acreditado



Comparando esta pregunta con la anterior, del grupo de empresas que responde desde “Algunas veces” a “Siempre” solicitar título profesional acreditado a la hora de contratar personas para el área de tecnología (74,3%), hay un 39,3% que en esta pregunta responden sí a la contratación de personas con estudios no acreditados (tomando las respuestas afirmativas “Siempre”, “Casi siempre” o “Algunas veces”), lo que puede sugerir que poco a poco se están reconociendo y validando estos estudios a pesar de no tener certificación de calidad.

Por otro lado, 23,5% de las empresas que nunca solicitan título acreditado dice que siempre contrata personas cuyos estudios provengan de cursos, certificaciones o bootcamps.

Esto es inversamente proporcional al tamaño de la empresa en esta muestra, el 64,2% de las empresas con menos de 200 colaboradores contrataría con estos estudios, mientras que solo el 50% lo haría en las empresas con 200 o más colaboradores.

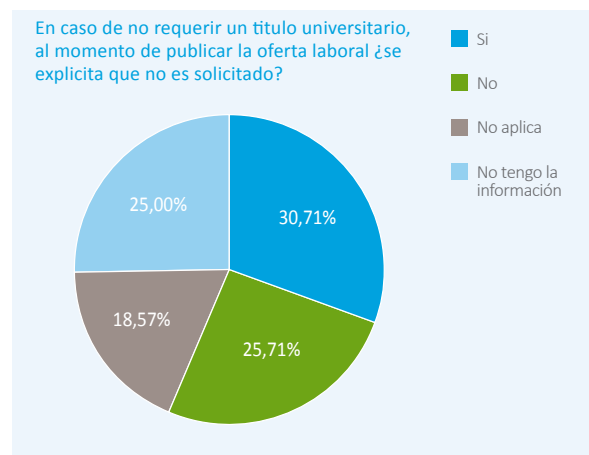
Es relevante también conocer con mayor precisión si aquellas empresas que no solicitan títulos universitarios para contratar a personas en el área de tecnología informan esto a la hora de publicar una oferta laboral, porque podría ocurrir que mujeres con estudios informales no postulen a determinados cargos creyendo que no aplican por el tipo de estudio que tienen.

Respecto de este rubro, solo el 30,7% de las empresas respondió que explicitan esta información en la oferta laboral. El panorama empeora cuando observamos solo las empresas que dicen que nunca solicitan título profesional acreditado, en este caso solo el 23,5% de esas empresas responden que explicitan esta información en sus ofertas laborales.

El 34,7% de las empresas tecnológicas dice explicitar esta información.

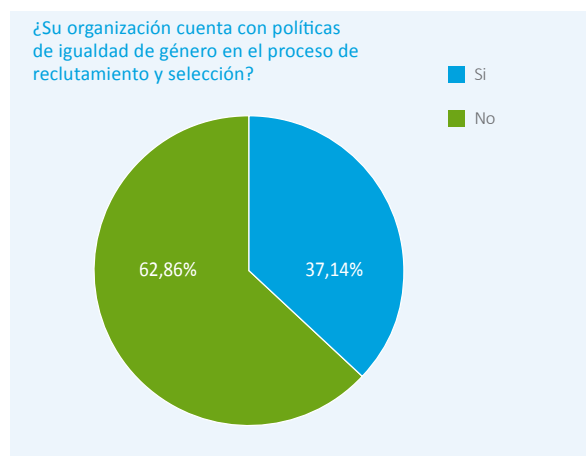
En la segmentación por la cantidad de colaboradores, son las empresas con 200 o más colaboradores las que más lo explicitan, llegando a un 33,8% de las empresas de este segmento, mientras que las empresas con menos de 200 colaboradores solo el 25,4% lo informa.

Gráfico 16:
Oferta laboral indica que no se requiere título



Solo el 37,1% de las empresas encuestadas han implementado políticas de igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección. A estas empresas se les preguntó cuáles eran estas políticas y algunas de las mencionadas se refieren a asegurar un grupo mixto de postulantes y también a tener metas de igualdad de género en todos los cargos. Se menciona también la igualdad salarial y políticas de diversidad, inclusión y no discriminación. Solo una empresa respondió implementar el uso de lenguaje inclusivo al momento de reclutar, a pesar de que en las entrevistas en profundidad que se llevaron a cabo previamente, se percibía una voluntad generalizada de no generar sesgos y de intentar incluir mujeres al convocar explicitando la posición en ambos géneros (“se busca desarrolladora o desarrollador” por ejemplo, y fue una de las recomendaciones que dieron los entrevistados.

Gráfico 17:
Políticas de igualdad de género en reclutamiento y selección



A pesar de que en el estudio participaron algunas de las empresas que firmaron su apoyo a los Principios de Empoderamiento para Mujeres (WEPS), no se hizo referencia a iniciativas que emanen de este acuerdo. Esto es una señal de alerta de que, si bien se firman acuerdos y se participa de iniciativas, grupos, etc., que buscan potenciar la inclusión de mujeres, esto no llega a

concretarse en medidas reales tomadas por las empresas, es decir, aún no es una política de igualdad sustantiva.

Observamos que también se producen variaciones en las respuestas según el tamaño de la empresa. De aquellas con menos de 200 colaboradores, solo el 31,3% cuenta con políticas de igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección, mientras que de las más grandes alcanzan un registro del 44,1%.

El tener estas políticas no representa necesariamente un factor influyente en la cantidad de mujeres que trabajan en la organización, pues de las empresas que responden que sí, solo el 28,5% tiene un 40% o más de mujeres como colaboradoras (por debajo del total de las empresas, donde la cifra es del 30,7%), y a pesar de esto hay un 19,2% que tiene menos de 15% de mujeres en la organización.

Lo que sí cambia al tener estas políticas, es la cantidad de mujeres que ocupan cargos de entrada, el nivel con más requerimientos al año: un 36,5% de las empresas que cuentan con políticas de igualdad de género en el reclutamiento tiene más de 40% de mujeres en cargos de entrada, mientras que las que no han implementado estas políticas, solo el 28,4% tiene más de 40% de mujeres a este nivel de cargo. Además, es relevante mencionar que esto no tiene una gran incidencia en el área de tecnología, casi un 20% de las empresas que cuentan con estas políticas tiene menos de un 5% de mujeres en tecnología, no muy lejano al porcentaje de empresas que están en este tramo cuando consideramos el total de empresas encuestadas.

Uno de los motivos principales por los cuales las mujeres no son seleccionadas para cargos en el área de tecnología es la evaluación de competencias técnicas, pero también hay un porcentaje igual que menciona otros motivos.

Gráfico 18:

Motivos para no seleccionar mujeres en tecnología



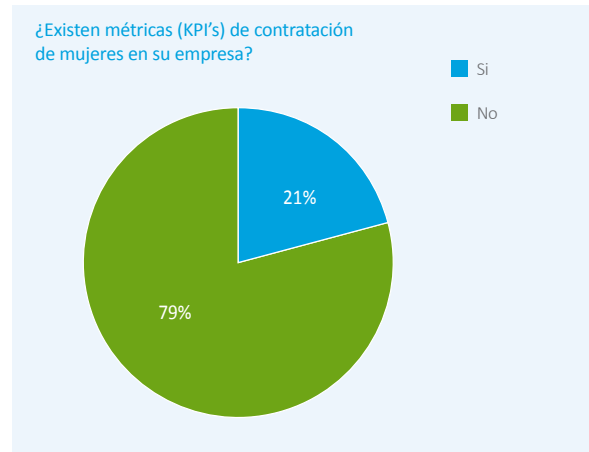
Dentro de esos otros motivos, un 58,1% guardan relación con la baja cantidad de postulantes mujeres para estos cargos. También hay un 14% que responde que no existe discriminación en este sentido, puesto que se selecciona por competencias y no por género. 11,6% de las respuestas de otros motivos hacen alusión a la dificultad de compatibilizar el trabajo con la familia y la poca disponibilidad de tiempo. 9,3% dice que hay preferencia a la contratación masculina o que se eligen hombres por ser referidos, por lo que se entiende que son los mismos hombres los que perpetúan que este sea un ambiente masculinizado. Finalmente, en porcentajes menores se menciona un problema a priori, puesto que las mujeres no eligen este tipo de carreras, no dan confianza o no saben enfrentarse a una entrevista.

Aquellas empresas que cuentan con políticas de igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección también seleccionan la evaluación de competencias técnicas como el motivo más relevante por el que las mujeres no son seleccionadas para ocupar cargos en áreas de tecnología. Además, solo el 30,8% de las empresas que

ha implementado políticas de igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección, ha definido también métricas de contratación de mujeres.

Gráfico 19:

Métricas de contratación de mujeres



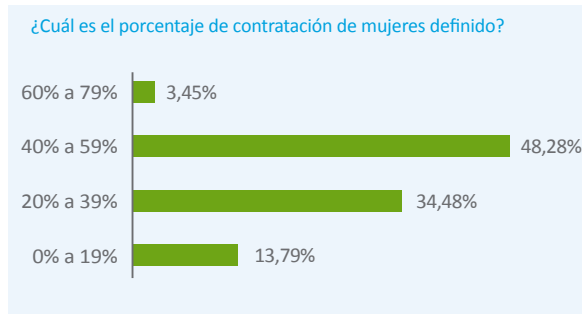
Del total de las empresas, solo el 21% ha definido métricas de contratación de mujeres, y el 22% en el segmento de empresas de base tecnológica.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la proporción de las que cuentan con métricas de contratación de mujeres: 9,8% de las que tienen menos de 50 colaboradores, 15,4% de las que tienen entre 50 y 199, 22,2% de las que tienen entre 200 y 999, y 31,7% de las empresas con 1000 o más colaboradores.

De las empresas que responden que tienen estas métricas de contratación de mujeres, el 34,5% tiene más de 40% de mujeres dentro de la organización, y de ese grupo, todas las empresas cuentan con más de un 40% de mujeres en cargos de entrada y más de 30% en cargos de jefatura. Es relevante mencionar que esto no se replica en el área de tecnología de las empresas.

Gráfico 20:

Porcentaje de contratación de mujeres definido



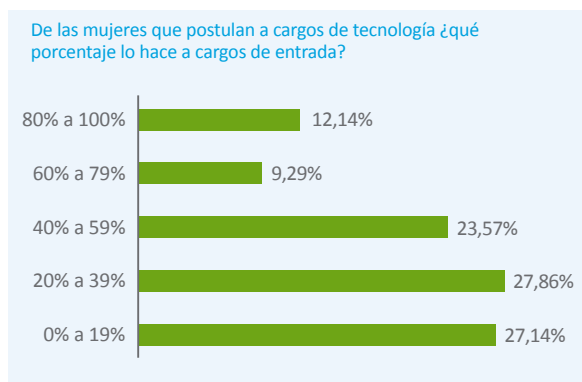
De las empresas que cuentan con estos KPI's, de acuerdo a lo que se observa en el gráfico 20, el 48,3% establece el objetivo entre un 40% y 59%, siendo el tramo más común.

Al evaluar la cantidad de mujeres en las organizaciones, observando el grupo que define como meta el tramo entre 40% y 59%, solo el 50% lo cumple efectivamente, pues el otro 50% tiene una menor proporción de mujeres entre sus colaboradores. Además, el 85,7% de estas empresas tiene menos de un 40% de mujeres en el área de tecnología, con lo que se evidencia que estas métricas suelen aplicarse a nivel general y no por áreas.

De las empresas que fijan el objetivo de contratación de mujeres en tramos menores al 40%, hay un 14,3% que tiene más de un 40% de mujeres en la organización.

Gráfico 21:

Porcentaje de mujeres que postula a cargos de entrada en tecnología



Del 22% de las empresas de base tecnológica que dice tener estas métricas, el 56,3% se ubica en el tramo entre 40% y 59%.

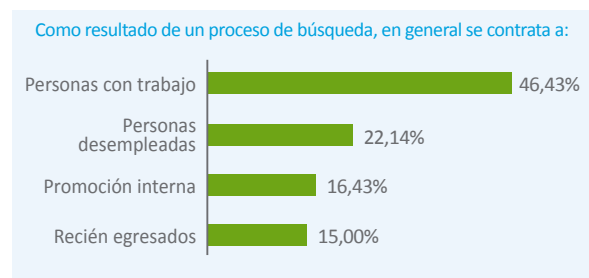
En esta sección se preguntó también acerca de las mujeres que postulan para el área de tecnología, qué porcentaje lo hace a cargos de entrada; del total de las empresas, como se ve en el gráfico 21, un 55% responde que el porcentaje es menor al 40%.

En el caso del segmento de empresas tecnológicas, un 52,8% dice que menos del 40% de las empresas que postulan a áreas de tecnología lo hace a cargos de entrada y un tercio de las respuestas de este grupo se concentran en el tramo de 40% a 59%, aun así, este es el nivel de cargo con mayor presencia de mujeres en las empresas.

Como resultado de un proceso de búsqueda, el 46,4% de las empresas, termina contratando a personas que ya tienen trabajo. Esto resulta preocupante si tenemos en cuenta que el segundo motivo más seleccionado por el cual las mujeres no son seleccionadas para cargos en el área de tecnología son los años de experiencia, pero se evidencia que existe una barrera de entrada al área de tecnología cuando se toma en consideración que el 62,9% de las empresas contrata a personas que ya tienen trabajo ya sea en la misma o en otra empresa, generándose así un círculo vicioso en el que las mujeres que se especializan en tecnología no logran entrar a trabajar por no contar con experiencia y no desarrollan experiencia por no poder entrar a trabajar. Se impide también, de cierta forma, el desarrollo de competencias técnicas, puesto que los adultos aprenden de manera más efectiva al poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Gráfico 22:

Resultado del proceso de búsqueda

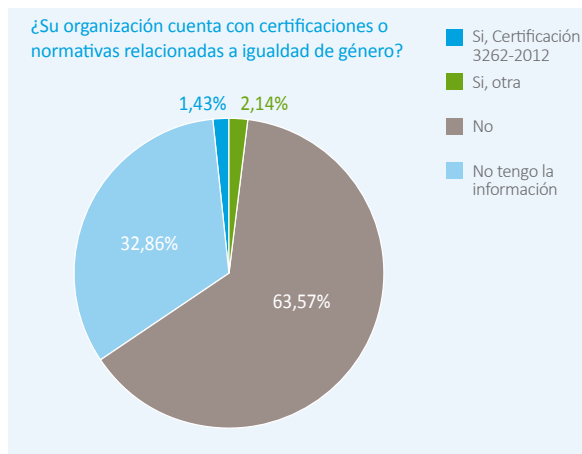


4.5

POLÍTICAS EMPRESARIALES

De las empresas que participaron en este estudio, solo un 3,6% cuenta con alguna normativa relacionada con la igualdad de género, dentro de las cuales 1/3 hace referencia a la norma 3262-2012 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y los otros 2/3 se refieren a certificaciones internas globales de la empresa, aunque se menciona que estas podrían no reflejar lo que ocurre realmente a nivel local.

Gráfico 23:
Certificaciones relacionadas a igualdad de género



Para el segmento de empresas de base tecnológica, el 68,1% responde que no tiene ninguna certificación relacionada con la igualdad de género.

Otro número relevante respecto a esta pregunta es la cantidad de personas que responden que no tienen la información, puesto que de ese 32,9%, el 43,5% son personas que ocupan cargos gerenciales.

El gráfico 24, muestra las políticas de diversidad o igualdad de género implementadas en las organizaciones. Para esta

pregunta se podían seleccionar múltiples alternativas, por lo que el porcentaje total es mayor a 100%.

El trabajo flexible es la política de diversidad o igualdad de género más implementada en las organizaciones, seguida por la línea anónima de denuncias contra el acoso. En el caso de las empresas de industria tecnológica, solo el 29% cuenta con esta línea anónima, en sintonía con una de las hipótesis planteadas por el sector empresarial en el estudio previo: la industria tecnológica es un entorno masculinizado con falta de políticas con respecto al acoso sexual.

Solo el 10% de las empresas de tecnología cuentan con programas de talento de mujeres, por debajo del 25% de las empresas de otras industrias que han implementado estas iniciativas. Las mujeres no solo tienen barreras de entrada al mundo laboral en esta área, sino que además hay un bajo interés por potenciar su desarrollo.

Gráfico 24:
Políticas de diversidad de género implementadas

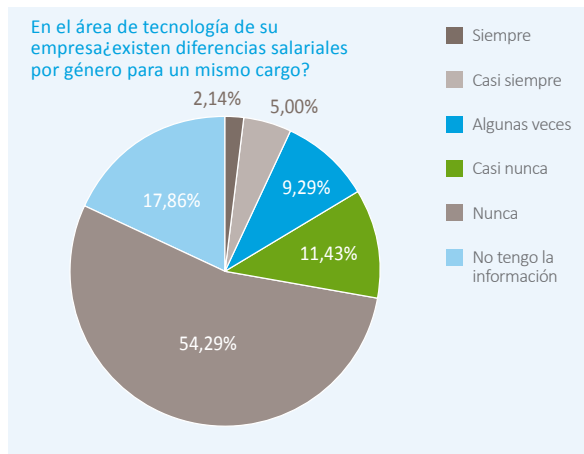


En el caso de las grandes empresas, aquellas con 1000 o más colaboradores, el 61% cuenta con línea anónima de denuncias contra acoso, siendo la medida más implementada por este segmento.

De las empresas que respondieron que se implementan otras políticas o iniciativas, hay un 60% que señala no tener ninguna política formal relacionada con la diversidad e inclusión de género, se menciona entre estas respuestas que contar con este tipo de políticas es una forma de discriminación positiva.

Solo el 16,4% de las empresas responde que “Algunas veces”, “Casi siempre” o “Siempre” existen diferencias salariales por género para un mismo cargo, lo que se mantiene cuando se observa solo el segmento de empresas tecnológicas.

Gráfico 25:
Existencia de brecha salarial

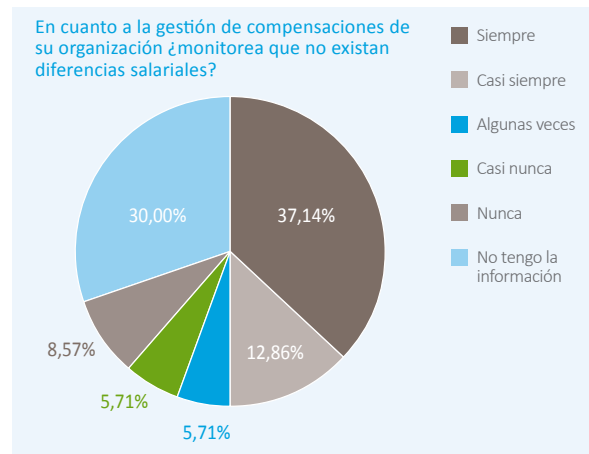


Es en las empresas con mayor cantidad de colaboradores donde esta práctica se hace más común, siendo un 36,6% de las empresas de este segmento las que marcan estas alternativas. Además, en general las mujeres perciben una mayor existencia de brechas salariales, marcando 25,7% de las veces las respuestas de “Siempre”, “Casi siempre” o “Algunas veces”, mientras que los hombres solo marcan un 7,14% de las veces la alternativa “Algunas veces”.

Puede ocurrir que, en relación con esta temática, la gran mayoría de las personas encuestadas responda que “Nunca” o simplemente no tenga la información debido a que generalmente las diferencias no están en el sueldo base, sino que se hacen más patentes en las gratificaciones, bonificaciones, etc. Además de las oportunidades de promoción, que se pueden considerar como otra forma de brecha, dado que un hombre y una mujer probablemente entren a un mismo cargo ganando el mismo salario, pero al cabo de un tiempo el hombre esté ganando más debido a ascensos, mientras que la mujer es más probable que no escale tan rápido en el nivel de cargo.

Del total de empresas, el 65,7% marca que “Siempre”, “Casi siempre” o “Algunas veces”, la gestión de compensaciones monitorea que no existan diferencias salariales.

Gráfico 26:
Monitoreo de brecha salarial



De aquellas que marcaron esas alternativas en la pregunta anterior, el 21,7% dice que “Siempre”, “Casi siempre” o “Algunas veces” esto es monitoreado.

Las respuestas difieren dependiendo del género de las personas encuestadas, 75,7% de los hombres marca las alternativas anteriormente mencionadas, mientras que, de las mujeres, solo el 55,7%.

Independiente del tamaño de las empresas, el gráfico 27 refleja que la modalidad de trabajo flexible se ha implementado en la gran mayoría, alcanzando al 95% de las empresas. En las empresas con menos de 200 colaboradores, la iniciativa más implementada es la vestimenta casual. Con respecto a la formación continua, el porcentaje de implementación aumenta a medida que aumenta la cantidad de colaboradores en la empresa.

Gráfico 27:
Iniciativas como propuesta de valor al colaborador



En las empresas con 1000 o más colaboradores, la iniciativa menos implementada son los beneficios flexibles (34%), para las que están en el rango de entre 200 y 999 colaboradores, es el de tecnología de vanguardia (26%), mientras que, para aquellas de menos de 200, el menos implementado es el sector de relajación en las oficinas (22%).

Dentro de las empresas tecnológicas, se sigue un poco la tendencia general con respecto a la implementación de iniciativas como propuesta de valor al colaborador.

Son pocas las empresas que han desarrollado políticas que promuevan el desarrollo de carrera de mujeres en el área de tecnología, demostrando poco interés en esta temática, puesto que un 16,7% de las que responde que sí, ha implementado políticas que son transversales e independientes del género del colaborador, mostrando poco entendimiento entre la diferencia de oportunidades y las barreras de entrada existentes para las mujeres que quieren desenvolverse en esta área. A esto se le suma un 12,5% que menciona hacerlo a través de alianzas con entidades como Laboratorio u otros bootcamps, externalizando esta misión y mostrando que no hay un compromiso corporativo con el desarrollo interno. También hay un 25% que hace referencia a capacitaciones, aunque no todos explicitan que sean diferenciadas o específicas para mujeres.

4.6

ENFOQUE COVID-19 / FUTURO DEL TRABAJO

Debido a la crisis que ha significado la pandemia este durante 2010 y 2021, han surgido dos beneficios estatales para las empresas: el subsidio al empleo de la mujer y el subsidio al empleo joven. El problema es que solo un

2,14% de las empresas que participaron de este estudio hacen uso del primero y el 2,86% hacen uso del segundo. Quizás esto se explica por lo reciente que es el impacto de la pandemia.

Un tercio de las empresas que actualmente usan el subsidio al empleo de la mujer son empresas de base tecnológica. Dos tercios tienen más de 200 colaboradores, mientras que el tercio restante tiene menos de 50.

Gráfico 28:
Subsidio al empleo de la mujer

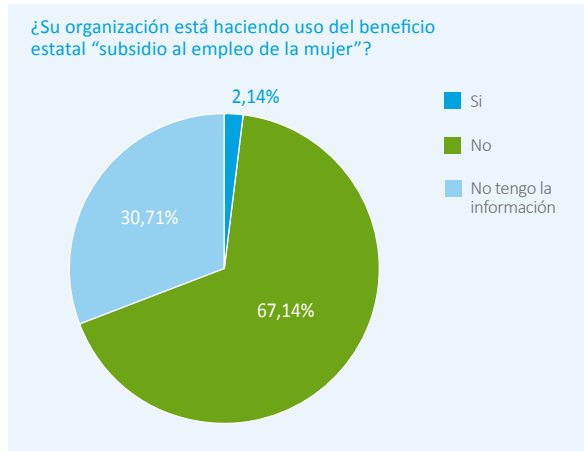
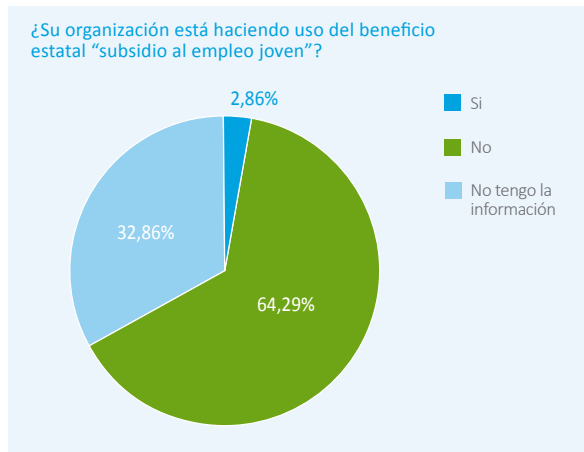


Gráfico 29:
Subsidio al empleo joven

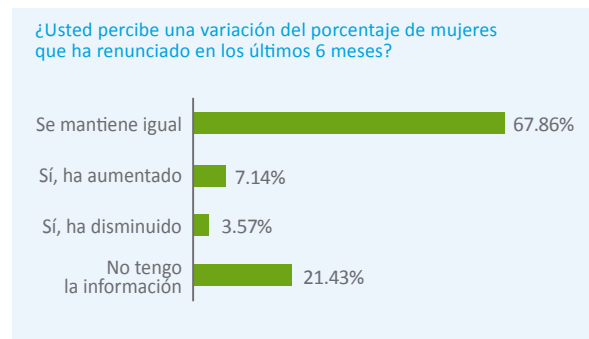


El 100% de las empresas que está haciendo uso del beneficio estatal del subsidio al empleo de la mujer, hace uso también del subsidio al empleo joven.

Un 25% de las empresas que lo usan son de base tecnológica.

Además, 50% de las que usan el subsidio al empleo joven son microempresas compuestas por entre 10 y 49 colaboradores, mientras que el otro 50% son empresas grandes con 200 o más colaboradores.

Gráfico 30:
Percepción de variación en el porcentaje de renuncias



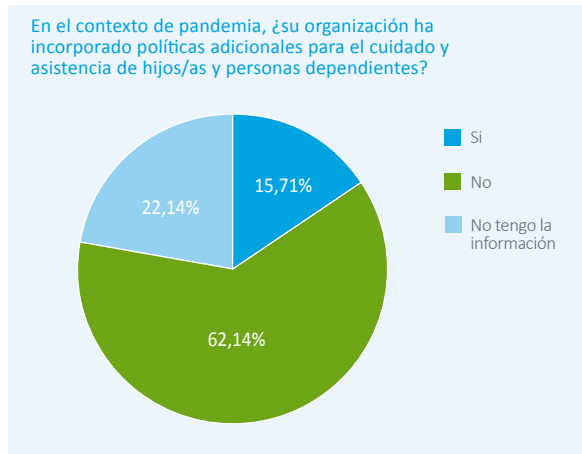
En general, como se puede observar en el gráfico 30, la gran mayoría de las empresas que respondieron la encuesta consideran que el porcentaje de renuncias no ha variado durante los últimos 6 meses, sino que se ha mantenido igual.

Las empresas que hacen uso del subsidio al empleo de la mujer perciben que las renuncias de mujeres se han mantenido igual durante este período.

Son las personas encuestadas del área de recursos humanos los que más tienen la sensación de que las renuncias se han mantenido igual, alcanzando un 75% para esta respuesta, mientras que los del área de tecnología solo la seleccionan en un 56,9% de las veces.

El gráfico 31 nos muestra que solo el 15,71% de las empresas ha incorporado políticas adicionales para el cuidado y asistencia de hijos/as y personas dependientes.

Gráfico 31:
Políticas para el cuidado de personas dependientes



De este grupo, el 81,8% percibe que las renuncias se han mantenido igual.

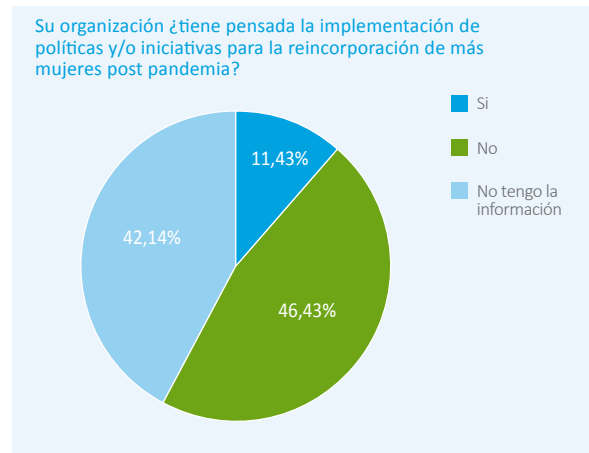
El 27,3% de las empresas que han incorporado políticas en este sentido, el 27,3% hace referencia a sistemas de teletrabajo y flexibilidad horaria, aunque esto, para muchas de las empresas no fue una elección, sino más bien la única forma de seguir operando bajo este contexto. 11,4% hace referencia al apoyo en temas de educación de los hijos: entrega de equipos e internet para que puedan asistir a sus clases virtuales, permisos especiales, tutor remoto, clases virtuales de sala cuna, entre otros.

El 45,5% de las empresas que ha incorporado estas políticas son de base tecnológica.

Con respecto al tamaño de las empresas, son las empresas mayores las que más han implementado políticas para el cuidado y asistencia de personas dependientes, alcanzando un 24,4%, mientras que, de las empresas con menos de 1000 colaboradores, solo el 11,7% responde que sí.

Según muestra el gráfico 32, solo un 11,4% de las empresas tiene pensado implementar iniciativas para potenciar la reincorporación de mujeres después de la pandemia.

Gráfico 32:
Políticas para la reincorporación de mujeres post pandemia



De aquellas empresas que perciben un aumento en las renuncias de mujeres, solo el 30% tiene pensado implementar políticas para su reincorporación.

De estas políticas, el 37,5% guarda relación con el retorno paulatino a las oficinas, considerando mayor flexibilidad para quienes deban cuidar hijos/as y también mantener la flexibilidad horaria.

El 31,3% de las empresas que tienen pensado implementar este tipo de políticas, busca lograr una mayor igualdad de género a través de la construcción de nuevos perfiles, alianzas con bootcamps, entre otras. También se mencionan incentivos a la contratación de mujeres y un cambio en la forma de publicar las ofertas laborales a través del uso de lenguaje inclusivo para atraer más mujeres.

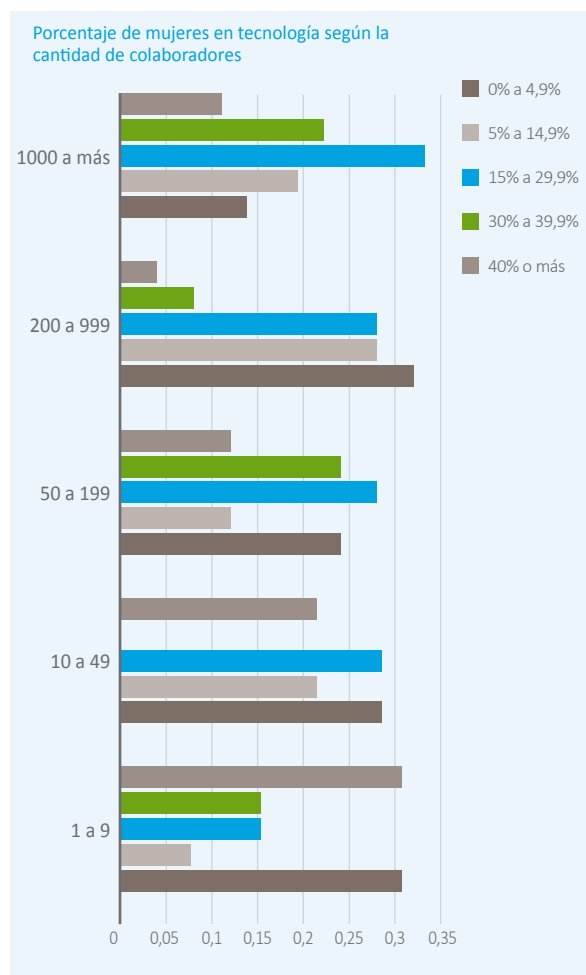
De las empresas de base tecnológica que participaron de la encuesta, el 16,7% tiene pensado implementar políticas para la reincorporación de mujeres.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO



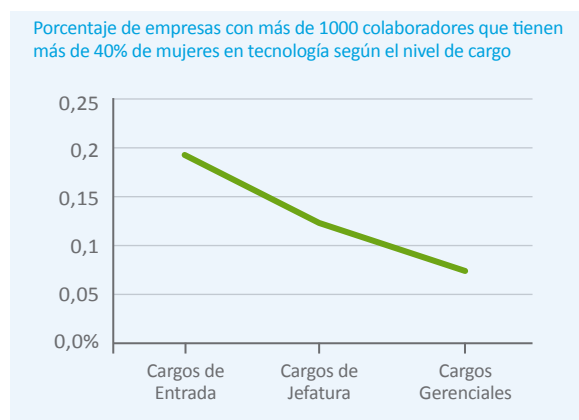
Según lo visto anteriormente, aún falta mucho trabajo para alcanzar una representación igualitaria de género en las empresas, y más aún en el área específica de tecnología. Un 64% de las empresas encuestadas tiene empleadas a menos de un 40% de mujeres, y específicamente en tecnología, aún hay un número importante (24%) que tiene menos de un 5%. Además, la gran mayoría de estas se encuentran en cargos de entrada, por lo que se demuestra que tienen mayor dificultad de crecer y desarrollarse dentro de las organizaciones, no obteniendo, probablemente, las mismas posibilidades de promoción que los hombres.

Gráfico 33
Porcentaje de mujeres según el tamaño de la empresa



Una de las hipótesis que se quiso estudiar fue si acaso el tipo y tamaño de empresa influye en la demanda de mujeres en áreas de tecnología. El siguiente gráfico muestra cómo cambia el porcentaje de mujeres en el área de tecnología dentro de la organización a medida que aumenta el número de colaboradores y se puede ver que en las empresas más grandes son el segmento que menos alcanzan con un 40% o más de mujeres en esta área, no se puede establecer que exista una relación directa entre el tamaño de la empresa y su demanda de mujeres en el área de tecnología. Además de esto, se vio que, a pesar de ser grandes empresas, la mayoría concentra ese porcentaje de mujeres en tecnología en los cargos de entrada. Por lo que se entiende que no por ser más grandes o maduras, estén más evolucionadas que el resto en términos de políticas de balance de género para desarrollar y hacer crecer internamente a las mujeres.

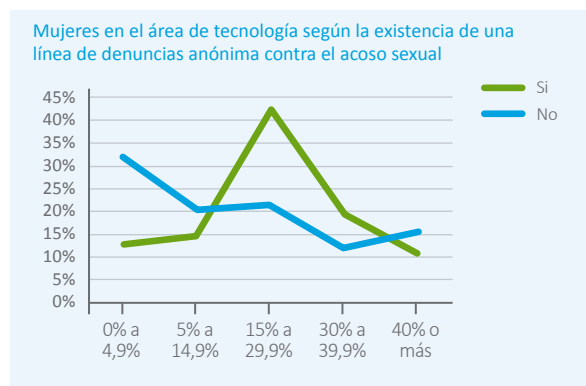
Gráfico 34:
Nivel de cargo de mujeres en tecnología en grandes empresas



El tipo de empresa, según se segmentó, si está directamente relacionado con la demanda de mujeres en el área de tecnología, pues como se vio anteriormente, las empresas de base tecnológica tienen una mayor cantidad de mujeres en el área. Un tercio de estas se ubica en los tramos de entre 30% a 39,9% o 40% o más.

Otra temática que se había considerado y a la cual se puede dar respuesta a través del estudio, es determinar si el nivel de madurez en torno a políticas e iniciativas para la igualdad de género podría influir en la demanda de mujeres en el área de tecnología. Dada la masculinización del área, una política que se considera muy relevante a la hora de intentar incluir mujeres, es la línea anónima de denuncias contra el acoso sexual. Se puede observar que, justamente aquellas empresas que no han implementado este mecanismo, son las que tienen menor representación de mujeres en el área y luego, las empresas que han implementado una línea anónima de denuncias seleccionan más veces los tramos intermedios que las que no la tienen; aun así, no se genera una diferencia importante para el tramo más alto, por lo que se cree que si bien influye en la representación de mujeres, no necesariamente garantiza un aumento en la cantidad de mujeres en tecnología.

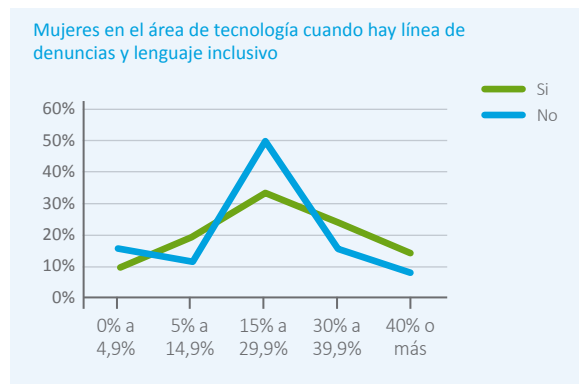
Gráfico 35:
Mujeres en tecnología cuando hay línea anónima de denuncias



Pudimos corroborar que por sí solo, el lenguaje inclusivo no muestra tener incidencia en la cantidad de mujeres incorporadas en el área de tecnología de las empresas, y cuando analizamos el porcentaje para las empresas que han implementado las dos iniciativas mencionadas, ocurre una pequeña variación en los extremos, las que no tienen estas políticas son las que presentan menos de un 5% de representación de mujeres y las que sí las tienen

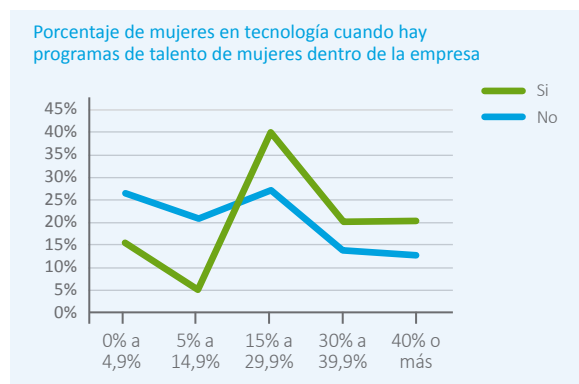
son las que presentan 40% o más, pero en los tramos intermedios la mayoría de las empresas no cuentan con estas políticas, por lo tanto no se puede decir que influyan directamente en la contratación de mujeres.

Gráfico 36:
Mujeres en tecnología cuando hay línea de denuncias y lenguaje inclusivo



Con respecto a los programas de talento de mujeres, que podrían ser una promesa de valor importante para las mujeres a la hora de postular, como se ve en el gráfico 37, sucede que las empresas que lo tienen tienden a ser las que tienen una mayor cantidad de mujeres en el área de tecnología, sin embargo, esta iniciativa solo la ha implementado un 17% de las empresas en la muestra.

Gráfico 37:
Mujeres en tecnología cuando se implementan programas de talento de mujeres



Es necesario enfatizar sobre ciertas problemáticas que se evidenciaron en el desarrollo de este estudio y sobre las cuales se trabajó para poder diseñar iniciativas a futuro que consideren una solución a estas, concluimos que una buena iniciativa puede perder el foco si no ataca los problemas desde la raíz.

La falta de políticas de género en el reclutamiento y selección, sumado a que las políticas de contratación favorecen en general a personas que ya tienen trabajo, constituyen una barrera de entrada importante para las mujeres al área puesto que no se les permite obtener experiencia y esto constituye uno de los grandes motivos por los cuales no son contratadas.

Se evidencia también una falta de sensibilización del liderazgo con respecto a las temáticas de igualdad de género. Si bien hay empresas dentro del estudio que se suscriben diversas iniciativas y normas, muchas de estas no se mencionaron entre las respuestas. Las iniciativas de balance de género que surjan a partir de este estudio tienen que estar diseñadas para que la totalidad de la empresa tenga conocimiento de estas para garantizar que de esta forma lleguen a implementarse de forma integral. Es preocupante que el estudio haya sido contestado por líderes dentro de las organizaciones y exista una falta asertiva en el manejo de información en preguntas realizadas sobre temas laborales actuales tales como si han incorporado o no políticas para el cuidado de personas dependientes, la gran mayoría no cuenta con la información, pues estos líderes son quienes deberían empoderarse con esto y generar cambios y acciones concretas dentro de la empresa.

De manera puntual es necesario recalcar al entorno actual de las mujeres que se encuentran en una situación de desventaja en comparación con los hombres dentro de este rubro, por lo que no basta con tener capacitaciones que sean transversales a hombres y mujeres, ni seleccionar a los candidatos, tanto para contrataciones como promociones, por sus capacidades, sino que es necesario incorporar una perspectiva de género integral para que potencialmente se traduzca en un impacto real. Hay que recordar que, si bien la meritocracia es buena en su intención, para que su aplicación sea efectiva debe haber

una base de oportunidades igualitaria entre hombres y mujeres, de no ser así, la meritocracia solo acentuará las actuales desigualdades. Por otro lado, hay que tener en consideración los efectos psicológicos que tienen para las mujeres el hecho de ser minoría y las únicas ubicadas en un contexto masculinizado, e importante e inaplazable generar iniciativas que puedan fortalecer internamente el pipeline de mujeres para que logren crecer y desarrollarse internamente.

Finalmente, en el contexto del programa Tu Oportunidad - Second Chance Education, se destaca que los perfiles más requeridos por las empresas son el de gestión, el cual no presenta gran dificultad en el reclutamiento, y el de desarrolladoras/es fullstack, que es según la mayoría de las empresas uno de los más difíciles de reclutar. Se presenta un gran desafío para esta iniciativa y también para otros bootcamps puesto que un 44% de las empresas consideradas en este estudio dice siempre solicitar estudios formales acreditados a la hora de contratar personal para sus áreas de tecnología, mientras que solo un 9% contrata siempre con estudios no acreditados provenientes de cursos, certificaciones o bootcamps.

RECOMENDACIONES



A partir de los hallazgos de este estudio, se llevó a cabo una sesión de trabajo conjunto entre ONU Mujeres y EY con el objetivo de revisar iniciativas y planes de acción que pudiesen potenciar la participación de más mujeres en tecnología.

Primero, se amplió la perspectiva presentando temas de contexto y megatendencias, como fue por ejemplo la relación que existe entre la meritocracia y la justicia, desde la hipótesis de que, si bien la meritocracia es buena en su intención, esta no considera que las oportunidades que tienen las mujeres son distintas a las de los hombres, por lo que ser una organización que se define con valores meritocráticos, hace que muchos de sus líderes descansen en esos valores y termina perpetuando estereotipos y desigualdades.

Luego, se presentaron ciertos hallazgos del estudio, que se resumen en la sección anterior, categorizados en tres grandes pilares:

- Participación de mujeres en tecnología
- Políticas de reclutamiento y selección
- Políticas empresariales.

Dentro del primer pilar, los hallazgos se agruparon en dos grandes temas: La baja participación y falta de oportunidades de promoción, donde se estableció que, si bien hay mujeres en las empresas tecnológicas y en áreas de tecnología, estas se encuentran en su mayoría en cargos de entrada. Y, por otro lado, la marginación por falta de estudios, puesto que un 44% de las empresas solicita siempre títulos acreditados para contrataciones en tecnología y solo un 9% contrata con estudios provenientes de cursos, *bootcamps* u otros no acreditados.

Con respecto a las políticas de reclutamiento y selección, se habló de la existencia de altas barreras de entrada, puesto que pocas empresas cuentan con políticas de igualdad de género en estos procesos y solo el 21% define KPI's de contratación de mujeres, que son a nivel general por lo que esto no se ve reflejado en todas las áreas de las organizaciones. Además, como ya se mencionó en este informe, se genera un círculo vicioso debido a que las empresas no seleccionan mujeres por no tener la experiencia suficiente, pero tampoco se les permite

generar experiencia debido a que suelen contratar a personas que ya tienen trabajo, ya sea promoción interna o que provengan de otras empresas.

Sobre las políticas empresariales, se habló de que es necesario sensibilizar al liderazgo de las organizaciones, puesto que muchas veces responden no tener información y también ocurre que se suscriben a diversas iniciativas, pero estas no permean al resto de la empresa ni se traducen en acciones concretas. Y finalmente, el último tema que se consideró relevante para esta sesión es el hecho de que la industria tecnológica es un entorno masculinizado al que actualmente le faltan políticas de igualdad de género para poder fomentar la inclusión de mujeres, puesto que son pocas las empresas que cuentan con, por ejemplo, línea anónima de denuncias, y menos aun las que han implementado políticas de desarrollo de carrera de mujeres en tecnología que efectivamente estén orientadas a las mujeres.

Como resultado del trabajo colaborativo entre los equipos técnicos de ONU Mujeres y EY, se obtuvo un total de 53 iniciativas. Luego de esto, las iniciativas se mapearon en el modelo de trabajo desarrollado por ONU Mujeres en el Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el Acompañamiento y Apoyo a Empresas en Políticas para la Igualdad de Género¹⁰. En este contexto, las iniciativas se agruparon en cuatro grandes áreas para focalizar las recomendaciones:

1. Formación de capacidades técnicas a mujeres: alianzas intersectoriales para potenciar el talento.
2. Políticas de Recursos Humanos con enfoque de género: capacitación a quienes participan en procesos de selección
3. Políticas de Diversidad e Inclusión en las Empresas: revisión de indicadores
4. Programas de promoción de mujeres en tecnología: generación de redes y mentorías.

A continuación se profundiza en las iniciativas contenidas en las cuatro grandes áreas de focalización:

10. Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el Acompañamiento y Apoyo a Empresas en Políticas para la Igualdad de Género

1 FORMACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS A MUJERES: ALIANZAS INTERSECTORIALES PARA POTENCIAR EL TALENTO.

Es necesario generar alianzas que permitan promover la formación de mujeres en tecnología, así como realizar un calce entre lo que requieren las empresas y las capacidades a formar, de modo tal que disminuyan las barreras de entrada. Algunas acciones que se pueden implementar en torno a esta medida, son:

- Generar políticas públicas y planes de acción a corto, mediano y largo plazo, que asegure una estrategia integral de inclusión de mujeres en tecnología, y en las áreas STEM en general
- Potenciar el rol articulador del Gobierno, con apoyo de ONU Mujeres y otras agencias internacionales, en cuanto a la coordinación de universidades los centros de formación y capacitación, sociedad civil, y la demanda de la industria tecnológica, para entregar herramientas, capacidades, apoyo técnico requerido a mujeres.
- Visibilización y promoción de buenas prácticas en materia de formación de mujeres en tecnología.
- Fomentar iniciativas tales como que las empresas vayan a las instituciones de formación a buscar talentos y también a ofrecer charlas sobre lo que implica trabajar en ellas y cómo funcionan.
- Desarrollo de programas de aprendices (*trainee*), en los que las empresas ofrezcan a estos programas en lugar de prácticas, puesto que estos facilitan el desarrollo de ciertas capacidades al cumplir funciones de cargos específicos dentro de las empresas, mientras que a los practicantes se les tiende a delegar funciones muy básicas. Son varias las empresas que han implementado estas metodologías en Chile y obtienen buenos resultados, siendo este una de las principales fuentes de nuevos ingresos.

2 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: CAPACITACIÓN A QUIENES PARTICIPAN EN PROCESOS DE SELECCIÓN.

El objetivo de esta iniciativa es ir eliminando las barreras de entrada a mujeres independiente del tipo de puestos y a todo nivel organizacional, mediante políticas de contratación sin sesgos de género para potenciar la diversidad e igualdad de género. Algunas acciones que se pueden implementar en torno a esta política son:

- Incorporar el lenguaje inclusivo en las publicaciones de ofertas de empleo y entrevistas.
- El entrenamiento al personal, especialmente jefaturas a cargo de personas, en cuanto a inclusión y procesos de reclutamiento y selección inclusivos.
- Revisión de los requerimientos y competencias que se solicitan por cargo con perspectiva de género, preguntas y requerimientos que puedan generar sesgos, y monitorear que se incluyan mujeres en el grupo de preseleccionados para los cargos.
- Se sugiere incorporar estas actividades en los procesos formales de las empresas, como política a nivel corporativo, para fomentar su cumplimiento y debe estar patrocinado por la alta dirección.
- Cabe destacar que el uso de herramientas tecnológicas para hacer filtro de los/as candidatos/as, debe hacerse por separado para hombres y mujeres, puesto que la tecnología aprende del ser humano y, por lo tanto, estará sesgada si no hay una separación.

3 POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS: REVISIÓN DE INDICADORES.

Se recomienda una revisión de KPI's por nivel y función, conectado con las necesidades de cada organización. Esto debido a que se puede apreciar que los compromisos que toman las empresas tienden a quedar como declaraciones de principios y no necesariamente se transforman en acciones concretas. Algunas medidas que se pueden implementar en torno a esta política son:

- Tener sistemas de medición de resultados, con indicadores al respecto, es una buena forma de impulsar determinadas medidas.
- Realizar mediciones constantes (cada trimestre, semestre o anualmente) para observar la evolución de la organización.
- Los indicadores de contratación de mujeres deben ser específicos para cada área organizacional y nivel de cargo, en lugar de generales.
- Considerar el tiempo que ocupan las personas en el cargo es un indicador relevante para medir y monitorear la brecha entre hombres y mujeres generada por las oportunidades de promoción.

4 PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE MUJERES EN TECNOLOGÍA: GENERACIÓN DE REDES Y MENTORÍAS.

Para trabajar en eliminar los estereotipos de género relacionados con las mujeres en el ámbito de la tecnología, es necesario promover, apoyar y conectar a las mujeres en la industria, además de generar conciencia sobre las innovaciones y productos desarrolladas por y para mujeres. Algunas acciones que se pueden implementar en torno a esta área son:

- Trabajo de *self affirmation* de modo que cuando las mujeres egresen de su periodo de formación, sientan la confianza suficiente en sí mismas para postular a cargos en tecnología, aun sabiendo que actualmente es un entorno de hombres y que esto no les afecte su desempeño en el proceso de reclutamiento y selección. Esto puede trabajarse en instancias, talleres o en los *bootcamps*, antes de salir a buscar trabajo.
- Promover instancias de capacitación durante la trayectoria profesional, que se focalicen habilidades “blandas” y de liderazgo , para fomentar el avance de más mujeres a cargos directivos en el sector tecnológico.
- Desarrollar y potenciar iniciativas de mentorías, para conectar a mujeres que inician su carrera profesional, con aquellas que ya tienen una trayectoria más avanzada, para que pueden apoyarlas positivamente en su inserción y progresión laboral.
- Generar, visibilizar y ampliar redes de mujeres en tecnología.

REFLEXIONES FINALES

The image features a solid blue background at the top and a solid green background at the bottom. A large, semi-transparent white letter 'V' is centered vertically, spanning both the blue and green areas. To the right of the 'V', there are two vertical rectangular bars, one in blue and one in green, positioned in the upper half of the image. The text 'REFLEXIONES' and 'FINALES' is written in white, uppercase letters, underlined, and positioned in the upper left quadrant of the blue background.

En el contexto de la cuarta revolución industrial y su impacto en los trabajos del futuro, la ciencia y la tecnología, son sectores vitales para las economías nacionales y, en consecuencia, las habilidades STEM son esenciales para que un país pueda alcanzar un desarrollo sostenible, impulsar la innovación, el bienestar social y el crecimiento inclusivo.

Sin embargo, este estudio ha dejado en manifiesto la brecha de participación en la industria tecnológica entre hombres y mujeres. Si bien se reconoce la presencia de mujeres en las organizaciones, la mayoría está en cargos de entrada en las compañías donde tienen mayor presencia. En este contexto, el 64% de las empresas encuestadas tienen contratadas a menos de un 40% de mujeres; y un 57% de las empresas responde tener entre 0% y 4,9% de mujeres en cargos gerenciales en tecnología.

Entre los factores que propician este escenario se encuentran la ausencia de políticas de igualdad de género en el reclutamiento y selección; y la desvalorización a la experiencia laboral. Solo el 21% de las organizaciones definen KPI's de contratación de mujeres y suelen ser a nivel general y no por áreas, muchas veces las mujeres no son seleccionadas para los cargos de tecnología por no tener suficiente experiencia; y solo un 37,1% de las empresas encuestadas ha implementado políticas de igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección

Es por esta razón que se requiere de acciones multi sectoriales enfocadas en aspectos económicos, sociales, políticos y culturales; y de iniciativas orientadas a potenciar la inclusión integral de mujeres en tecnología desde la infancia, trabajando integralmente en las barreras, estereotipos, normas y prácticas discriminatorias que perpetúan las desigualdades. Es necesario garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades para desarrollar y prosperar en carreras tecnológicas, contribuir a la reducción de la brecha salarial de género, y promover espacios laborales sostenibles vinculados a la economía 4.0.

Aumentar la incorporación de mujeres en las empresas tecnológicas presenta un desafío significativo, en parte porque no hay un entendimiento de la problemática por parte de las organizaciones. La falta de educación y sensibilización en la importancia de tener equipos balanceados e inclusivos dificulta la implementación de acciones concretas que promuevan efectivamente la igualdad de género. Sin duda, el primer paso comienza por generar evidencia que visibilice la brecha existente, resaltando la contribución inequívoca que conlleva la incorporación de más mujeres en este sector.

Frente a los resultados obtenidos en el estudio, se elaboró una serie de recomendaciones en cuanto a las competencias que son necesarias a desarrollar, a través de capacitación y sugerencias a las empresas, para fomentar la contratación de mujeres en la industria tecnológica, implementando políticas de género y recalando la necesidad de que exista igualdad de género en todos los ámbitos.

Desde la perspectiva país, y para poder hacer una inclusión real y sostenible, se requieren políticas nacionales de igualdad de género específicas en tecnología, así como estrategias de largo plazo, que permitan un fortalecimiento de la coordinación entre sector público, privado, centros de formación y sociedad civil. Lo anterior, además debe estar complementado de políticas de cuidado adecuadas, que permitan la plena inclusión de mujeres en el mercado laboral.

En cuanto al sector privado, es imperativo que las políticas y acciones en las empresas cuenten con perspectiva de género. La atracción y retención de talento de mujeres debe trabajarse transversalmente en las organizaciones, desde el Directorio hacia las distintas áreas, como tecnología, finanzas, operaciones y recursos humanos. Estas políticas deben ser monitoreadas y tener indicadores que permitan medir progresos concretos, a fin de lograr un efecto tangible sobre la igualdad de género en el sector tecnológico.

Para ir eliminando las barreras de entrada a mujeres, es necesario capacitar con perspectiva de género a quienes participen en los procesos de selección: incorporar lenguaje inclusivo en las publicaciones de ofertas de empleo y evitar sesgos en las preguntas y requerimientos, son alguna de las medidas que se pueden implementar para potenciar la diversidad e igualdad entre hombres y mujeres.

La industria de la tecnología ofrece oportunidades sin precedentes para reducir las brechas de género. Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2030, fundados en el principio de “no dejar a nadie atrás”, la inclusión de mujeres y niñas en STEM, y en tecnología en específico, exigen cambios transformadores, enfoques integrados y soluciones innovadoras para superar los obstáculos estructurales que generan las desigualdades entre hombres y mujeres. En este contexto, el trabajo de ONU Mujeres, en los distintos niveles, busca garantizar que las innovaciones futuras en la industria tomen un enfoque sensible al género, con el objetivo transversal de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

REFERENCIAS



1. Advancing Woman is an economic imperative. (2020). *Women Fast Forward*.
2. Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. (octubre, 2020). *Instituto Nacional de Estadísticas – Chile*.
3. Chile implementa metodología que mide la participación de mujeres en STEM. (Julio 2019). *CONICYT*. Recuperado de <https://www.conicyt.cl/blog/2019/07/22/chile-implementa-metodologia-que-mide-la-participacion-de-mujeres-en-stem/>
4. Covid-19 en América Latina y el Caribe: Como incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la gestión de la respuesta a la crisis. (2020). *ONU Mujeres*.
5. Covid-19 en América Latina y el Caribe. (2020). *ONU Mujeres*.
6. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2017). Cracking the code: Girls’ and women’s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>
7. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales, CLAPES UC. (septiembre, 2020). Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB. Recuperado de <https://clapesuc.cl/investigaciones/informe-aumento-de-la-participacion-laboral-femenina-estimacion-del-efecto-en-el-pib/>
8. ONU Mujeres. (2020). Impacto de la crisis Covid-19 en mujeres trabajadoras remuneradas de Chile: Diagnóstico y recomendaciones. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/impacto-covid-19-mujeres-trabajadoras-chile>.
9. El Futuro es diverso: Mujeres en la industria tecnológica en México. (febrero 2020). *Laboratoria*. Recuperado de <https://hub.laboratoria.la/el-futuro-es-diverso-mujeres-en-la-industria-tecnologica-en-mexico>
10. Inéditos cursos para fomentar ocupación en trabajos del área tecnológica. (enero 2020). *Talento Digital*. Recuperado de <https://talentodigitalparachile.cl/comienzan-ineditos-cursos-para-fomentar-ocupacion-en-trabajos-del-area-tecnologica/>
11. La educación digital y la brecha de talento. (junio 2019). *Forbes MX*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/la-educacion-digital-y-la-brecha-de-talento/>
12. Las mujeres en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, (STEM), en América Latina y el Caribe. (mayo 2020). *ONU Mujeres*.
13. Legislación asociada a la Inclusión Laboral, Constitución chilena, Ley 20609, Ley 20348, Normativa 3262, Ley 20940, Ley 20595, Código del trabajo, Norma de Carácter general N° 341, Ley 20005, Ley 20607, Estado de Chile
14. EY. (2017). Pulso Balance de Género.
15. EY. (2019). System reset: Highlighting diversity issues in the technology industry.
16. N12. (abril 2020). Tendencias del Ecosistema de Talento Tecnológico y Digital en Chile.
17. UN Women. (Agosto 2020). The Digital Revolution: Implications for Gender Equality and Women’s Rights, 25 Years after Beijing. Recuperado de <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/08/discussion-paper-the-digital-revolution-implications-for-gender-equality-and-womens-rights>
18. World Economic Forum, WEF. (2018). Global Gender Gap Report 2018.
19. Why There Are Still Few Women Leaders in Tech. (enero 2016). *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/elenakvochko/2016/01/04/women-executives-in-tech/?sh=31430dbd55e7>.

20. Women Matter: Time to Accelerate. Ten years of insight into gender diversity. (octubre 2017). *McKinsey & Company*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
21. Fundación ChileMujeres. (2020). La Importancia del Trabajo Remunerado de las Mujeres para la Recuperación de la Economía. Recuperado de <https://chilemujeres.cl/estudios-chilemujeres/>
22. ONU Mujeres. (2020). Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el Acompañamiento y Apoyo a Empresas en Políticas para la Igualdad de Género. Recuperado de <https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2020/08/Mapa-de-iniciativas-p%C3%BAblicas-y-privadas-en-chile-para-el-acompa%C3%B1amiento-y-apoyo-a-empresas-en-pol%C3%ADticas-para-la-igualdad-de-g%C3%A9nero.pdf>



www.unwomen.org

www.lac.unwomen.org

 [@onumujereschile](https://www.instagram.com/onumujereschile)

 [@ONUMujeresChile](https://twitter.com/ONUMujeresChile)

www.tuoportunidad.org