

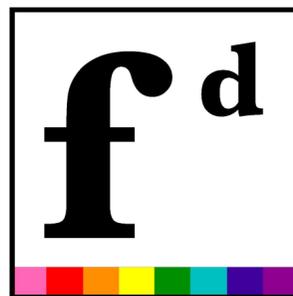
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

TOOLKIT

FACTOR DIVERSO 2023

FACTOR DIVERSO

¿QUIÉNES SOMOS?



Somos una **Agencia de Cambio**. Transformamos las culturas organizacionales para convertirlas en diversas e inclusivas. Vinculando los valores de la empresa con el valor de la diversidad.

Nuestra Experiencia

+95%

Satisfacción de
nuestros clientes.

+80.000

Personas intervenidas en
distintas empresas.

+240

Asesorías entregadas.

14 países

+130

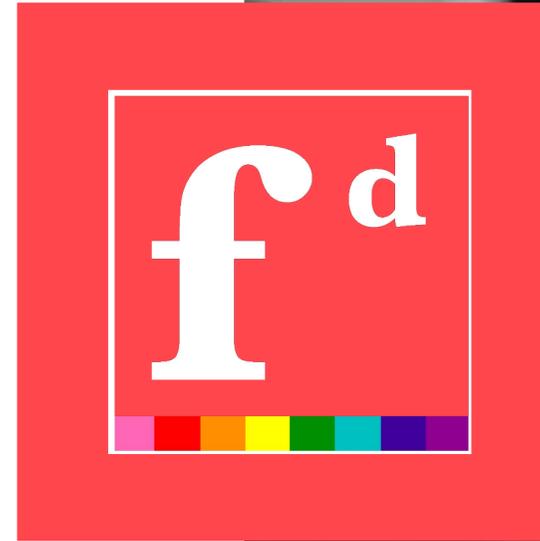
Espacios de
trabajo intervenidos.

¿Sabes qué es la brecha salarial?

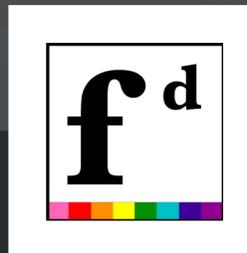
La brecha salarial de género en Chile se refiere a la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares o comparables. Esta disparidad salarial se ha mantenido durante muchos años y representa un desafío significativo para la igualdad de género y el desarrollo económico del país.

Ahora te explicamos con más detalles todo lo que implica la brecha salarial.

Fuente: Reducción de brechas de género mediante el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de mujeres de alta dirección de la industria región del Biobío, Chile (San Martín, 2023)

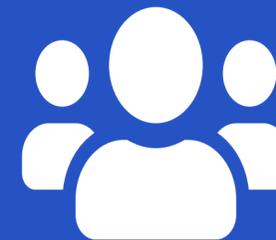


Datos que duelen...



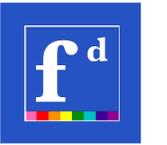
Aumento salarial

Durante el 2022, el género masculino afirma haber recibido un aumento salarial del 62% mientras el género femenino el 52%.



12,7% de quienes componen las mesas directivas en Chile son mujeres

¿Por qué existe la brecha salarial?



01

Estereotipos y roles de género

Estos estereotipos influyen en las elecciones profesionales, conducen a la discriminación en el trabajo y afectan la capacidad de las mujeres para negociar salarios equitativos.

02

Techo de cristal

Refiere a una barrera invisible que impide que mujeres avancen hacia puestos de liderazgo y altos ingresos en el ámbito laboral, lo que contribuye significativamente a la brecha salarial de género.

03

Síndrome del impostor

Es un fenómeno psicológico que hace que las personas nunca se sientan a la altura de las circunstancias o les cueste aceptar que merecen lo que han obtenido como fruto de su trabajo y esfuerzo.

04

Autominusvaloración

Es la idea internalizada de que el trabajo propio vale menos y existe el temor a ser vistas como "ambiciosas" afectan sus negociaciones.

05

Suelo pegajoso

Fenómeno que se denomina cuando mujeres quedan atrapadas en empleos mal remunerados y con pocas oportunidades de progresar en sus carreras.

Y... ¿Qué significa **techo de cristal**?

El "techo de cristal" es una **barrera invisible que obstaculiza el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo o a salarios más altos.**

Este término representa las barreras invisibles, como las normas implícitas, no escritas que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección dentro de sus trabajos..

Frecuentemente, esto se debe a estereotipos de género arraigados y prejuicios que influyen en los procesos de selección y promoción, como por ejemplo: la equivocada idea de que las mujeres son más propensas al ausentismo laboral o la falsa creencia de una falta de capacidad de las mujeres para asumir puestos de dirección.





El "Síndrome del Impostor" surgió en los años 70 y afecta a personas muy preparadas que no se sienten exitosas y atribuyen sus logros a la suerte o factores externos. En mujeres, está vinculado con estereotipos de género y una sociedad patriarcal.



Para superarlo, se recomienda reconocer y expresar los sentimientos, destacar las fortalezas y logros, enfrentar tareas pendientes y fortalecer la confianza en uno mismo.



Existe una dificultad que enfrentan las mujeres para atribuir sus éxitos en comparación con los hombres. Enfocarse en abordar este problema desde la infancia y erradicar los estereotipos de género son aspectos fundamentales para afrontar esta situación de manera efectiva.



¿A qué nos referimos con el síndrome del impostor?

CONCEPTOS CLAVE



Qué entendemos por Auto Minusvaloración...



Este fenómeno se refiere a la tendencia de algunas personas, en particular las mujeres en este contexto, a subestimar su propio valor y competencia en el ámbito laboral. Como resultado, las mujeres pueden ser menos propensas a negociar salarios o a buscar ascensos y oportunidades de carrera, lo que contribuye a que ganen menos que sus colegas masculinos que sí negocian y buscan progresar.

Esta auto-limitación, en parte impulsada por la preocupación de ser percibidas como "demasiado asertivas" o "presuntuosas", perpetúa la brecha salarial de género al mantener a las mujeres en roles menos remunerados y menos reconocidos.



¿Suelo pegajoso?

Se refiere a la situación en la que un gran número de mujeres quedan atrapadas en empleos mal remunerados y con pocas oportunidades de progresar en sus carreras. Esto se debe a factores como la discriminación de género, los estereotipos laborales y la falta de acceso a puestos de liderazgo.



Paridad

Esta involucra un cambio de actitud y aptitud en el trabajo



Actividades

El hecho que las mujeres tengan también una responsabilidad con la casa les afecta diariamente.



Falta del cumplimiento de políticas

El entorno cultural es clave para eliminar el suelo pegajoso y todas las barreras que enfrentan las mujeres día a día en el trabajo

Normativa **y** esfuerzos de cambio



01

Trabajo y sociedad

El entorno laboral no escapa a las disparidades entre géneros, sino que refleja las desigualdades presentes en la sociedad en general.

02

Incentivos

En la actualidad, hay incentivos y pruebas que muestran los beneficios de los cambios, motivando a las organizaciones a ser agentes activos de estos cambios. Por ejemplo aumentar la participación femenina en cargos de liderazgo.

03

Desafíos

Entorno en constante evolución que requiere competencias para adaptarse a circunstancias cambiantes. y con la necesidad de cumplir con normativas vigentes

04

SERNAM

Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) ha implementado intervenciones en el ámbito laboral, incluido el Programa de Buenas Prácticas Laborales

05

SIGIGC

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Este sistema logra plantear los cambios necesarios en base a acuerdos y tratados internacionales que tiene Chile con otros países o ONGs.

06

NCh 3262-2012

Es por eso que se genera la Norma 3262-2012. Como un esfuerzo voluntario para las empresas. Esta busca a través de sistemas de gestión, gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

¿Qué podemos hacer para combatir la brecha de género?



Transparencia Salarial y equidad salarial

La transparencia salarial **ayuda a promover una mayor equidad** entre las personas sin importar el género

Licencia parental equitativa

Todas las personas, independientemente de su género, **tienen la oportunidad y el apoyo para ser participantes activos** en la crianza de sus hijos.

Educación y sensibilización

La educación y sensibilización en los equipos ayuda a **establecer las diferencias** y hace que los miembros tengan conciencia de las diferencias.

Eliminación de sesgos de género

Cuando eliminamos los sesgos de género en un equipo es más fácil combatir con la brecha de género.

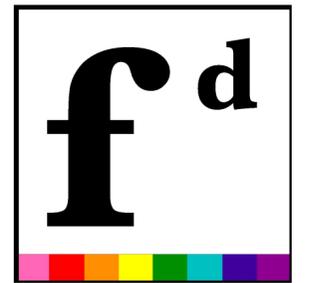
Flexibilidad laboral

Crear un entorno en el que las **mujeres puedan participar plenamente en la fuerza laboral** mientras cumplen con sus responsabilidades familiares

Promoción de mujeres en roles de liderazgo

Tiene un impacto positivo en la cultura organizacional, la toma de decisiones y la creación de un entorno laboral más equitativo y diverso en general.

Eliminar la brecha salarial de género es un objetivo de largo plazo que requiere un compromiso sostenido y acciones concretas. La colaboración de todos los actores involucrados será fundamental para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria en términos salariales.





Contáctanos

Para más información:



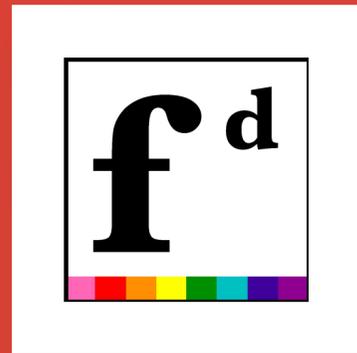
LinkedIn
Factor Diverso



Página web
www.factordiverso.cl



Correo electrónico
contacto@factordiverso.cl



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

TOOLKIT

FACTOR DIVERSO 2023