

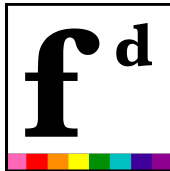
TOOLKIT: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

FACTOR DIVERSO 2024

www.factordiverso.cl

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.

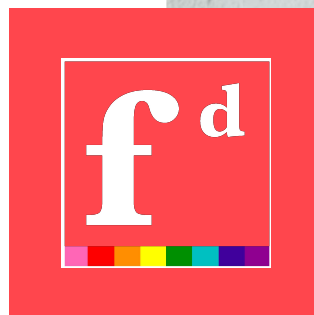


HACIENDO HISTORIA

¿POR QUÉ EL 8 DE MARZO?

El **8 de marzo de 1875** cientos de trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York protestaron para **exigir la igualdad de condiciones laborales** respecto a los trabajadores. Hubo una gran represión policial y más de 100 mujeres muertas.

En las siguientes décadas, distintas organizaciones a nivel mundial, se fueron creando, expresando y uniendo a las reivindicaciones de los derechos de las mujeres durante el mes de marzo. Hasta que en **1975** la **ONU** conmemora por primera vez el **Día Internacional de la Mujer**.





HACIENDO HISTORIA

¿POR QUÉ EL COLOR MORADO?

El 25 de marzo de 1911 se produjo un **incendio en una fábrica textil** de Nueva York. Muchas trabajadoras quedaron atrapadas y 146 perdieron la vida debido a los derrumbes y el fuego. En la fábrica se producían **telas de color morado**, y la leyenda dice que a raíz del incendio se generaron grandes nubes de humo de ese color.





CONMEMORAR, NO CELEBRAR

La intención de este día, es reconocer las luchas y sacrificios históricos de las mujeres para conquistar derechos fundamentales, y simbolizar las luchas pendientes para enfrentar las desigualdades que aún existen en los distintos ámbitos sociales.



Son preferibles acciones de **reflexión y aprendizaje** por sobre las celebraciones, felicitaciones o regalos. Estas últimas expresiones, si bien pretenden ser demostraciones de valor hacia las mujeres o sus roles, reflejan el desconocimiento por la reivindicación de sus derechos y tienden a perpetuar los estereotipos tradicionales de género.

Desigualdad de género: Mercado laboral en Chile



El cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas del 2022 evidencia la importante brecha que aún persiste en Chile para alcanzar la paridad

01

Informalidad

De las mujeres ocupadas en el mercado laboral, **3 de 10** participan manera informal.

02

Remuneración

Las mujeres en Chile perciben ingresos **21,7% inferiores** a los hombres.

03

Directorios

El promedio de mujeres en directorios en la OCDE es de 28%. En **Chile es 15,2 %**, quedando en el cuartil más bajo

04

Roles de cuidado

De las personas desocupadas e inactivas que no buscan trabajo por responsabilidades de cuidado o familia, el **94,7% son mujeres**

Porcentaje sobre la **tasa de participación laboral**



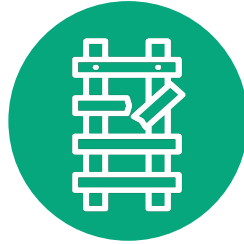
La tasa de participación laboral muestra que solo la mitad de las mujeres está activa en el mercado laboral.

Desigualdad de género: Efectos en nuestro entorno



Piso pegajoso

Dificultades de las mujeres para buscar trabajo o prepararse para conseguirlo. Por los estereotipos de género suelen sentirse inseguras a desplegar sus capacidades y postergan su crecimiento profesional.



Escaleras rotas

Las trabajadoras tienen problemas para ascender porque la estructura que las sostiene es débil. Se carece de redes de apoyo para impulsar su autonomía económica o el mercado castiga sus roles de cuidado adicionales.



Techo de cristal

Las mujeres tienden a mantenerse en cargos con poder de decisión limitado y escaso margen estratégico. Las posibilidades de ascender a cargos más altos se reducen, quedando mayoritariamente en roles administrativos o ejecutivos.



Síndrome de impostor/a

Creencias limitadoras que presentan las mujeres sobre cargos de responsabilidad que ocupan o desean. Creen que no lo merecen, dudan de sus capacidades, lo atribuyen a la suerte, o temen en todo momento que las descubran y juzguen.

Desigualdad de género: Efectos en nuestro entorno



Fuga de mujeres

La cuota de mujeres tiende a disminuir al ir aumentando el nivel en la organización. Sin suficiente representación, las mujeres que lideran, pierden la influencia para alterar la cultura laboral y se mantiene el predominio masculino.



Brecha salarial

Mujeres reciben menor remuneración que hombres en la misma ocupación. El fenómeno se da incluso desde el momento de aceptar o negociar la renta de una oferta laboral.



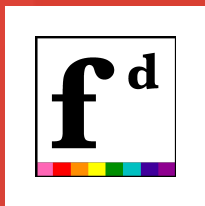
Mansplaining

Cuando un hombre habla condescientemente con alguien, especialmente una mujer, sobre algo de lo que no tiene un conocimiento completo, con la suposición errónea de que sabe más sobre ello que la otra persona.



Micromachismos

Prácticas de violencia en la vida cotidiana que son tan sutiles que pasarían desapercibidas, pero que reflejan y perpetúan las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres.



TOOLKIT: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

FACTOR DIVERSO 2024



www.factordiverso.cl