

Technology
by PageGroup

hub.
leaders

Women in Technology

*¿Qué están haciendo las organizaciones
para romper barreras?*

Contenido

Sobre el reporte.....	02
Tendencias 2021	03
Nuestra visión.....	10
Technology by PageGroup.....	17
Hub Leaders.....	18

SOBRE EL REPORTE

Países participantes



*Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

En Technology by PageGroup nos unimos a Hub Leaders, la iniciativa que busca empoderar a las mujeres para que ocupen más cargos de liderazgo en la industria de tecnología, para traerte un reporte completo sobre qué están haciendo las organizaciones para romper las barreras de género y atraer más talento femenino al sector y a las áreas de TI dentro de las compañías.

Recogiendo la visión de los principales mercados de América Latina, hacemos un recorrido por las iniciativas empresariales y nuestra visión sobre el presente y el futuro de la industria en relación a la disparidad de género, haciendo un llamado a los actores involucrados para generar un cambio transformador que impulse la competitividad e innovación de la región.

Principales Industrias

Tecnología
Servicios Financieros
Retail
Ingeniería y Manufactura

Perfiles Participantes

Presidentes / C-Level
VP's
Directores
Gerentes Generales



72%
**Muje
res**



28%
**Hom
bres**

2021 TENDENCIAS

La discusión sobre la participación de mujeres en cargos de tecnología está hoy más vigente que nunca. Comprender los factores que inciden en su baja participación hará que, como compañías, podamos enfocar esfuerzos de manera estratégica y hacer frente a la carencia en la oferta de talento femenino con formación tecnológica, a la dominancia masculina que se destaca en esta industria, a la igualdad de oportunidades y otras razones, que hacen que todavía sea pertinente generar contenido que permita entender qué están haciendo las organizaciones hoy para poder hacer frente a esta situación que pone a las mujeres en desventaja.

En Latam, menos del 30% de las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres.

A pesar de décadas de progreso hacia la igualdad en las organizaciones, la cantidad de mujeres dentro de la fuerza laboral, en específico dentro de las áreas de tecnología, sigue estando a niveles inferiores, solo alcanzan a ocupar entre un 21 a un 40% del total de las posiciones en la región. Siendo Argentina (37%), Chile (35%) y Brasil (25%)

los países con los menores porcentajes de mujeres dentro de su composición laboral. Es decir, menos del 20% de sus colaboradores son mujeres.

Según la UNESCO, solo el 30% de las mujeres forman parte de la industria o área de tecnología en la actualidad. Por ello, la equidad laboral de género es un aspecto clave no solo en materia económica, sino para el desarrollo de procesos de innovación al interior de las compañías.

Países con la mayor ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de sus compañías:

Chile

73%

México

65%

Argentina

67%

Brasil

60%

Escasez de mujeres líderes en Tecnología, ¿por qué?



38%

Falta de postulaciones por parte de mujeres



37%

Falta de oportunidades para el talento femenino



25%

Escasez de talento femenino con el conocimiento requerido



17%

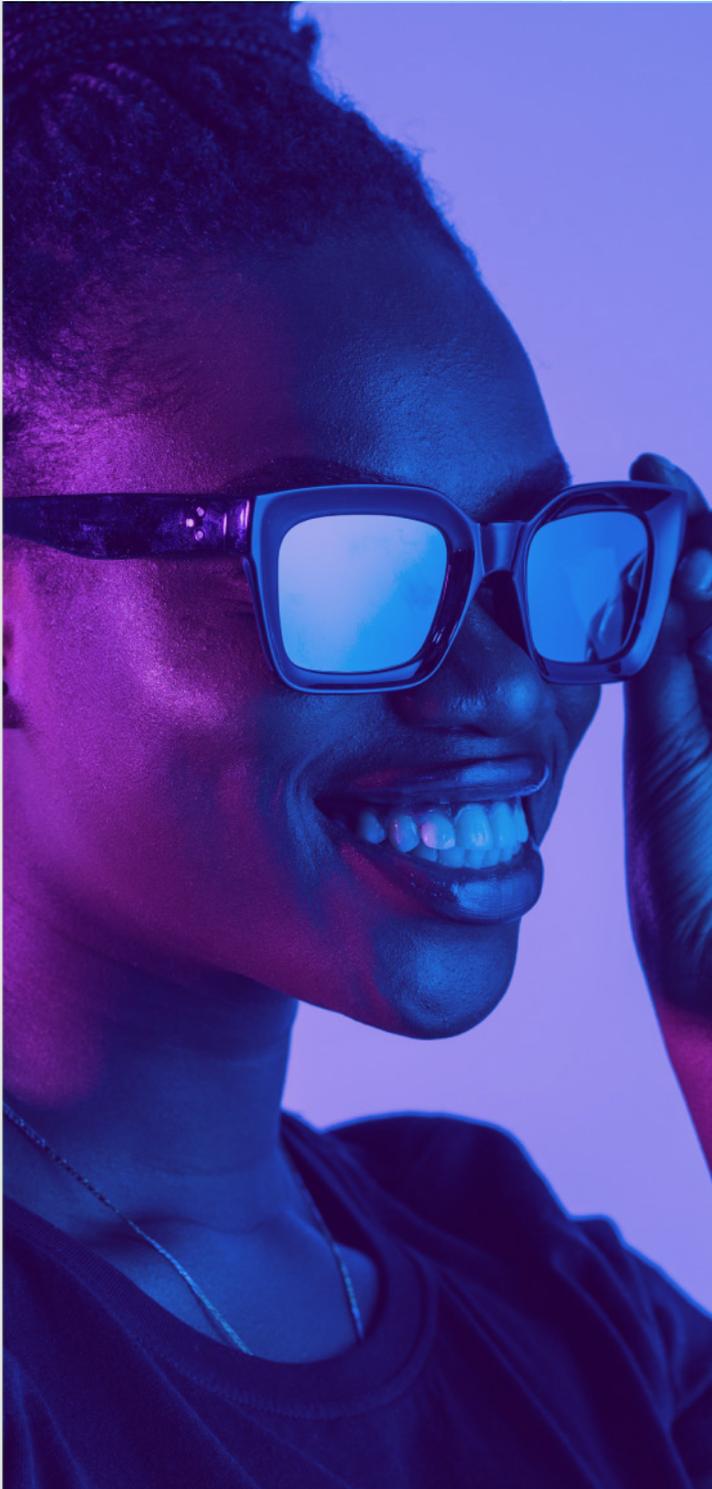
Falta de experiencia necesaria para ocupar el cargo

“En América Latina, el 20% de los cargos en la industria o áreas de TI son ocupados por mujeres”.

Crack The Code



¿Qué están haciendo las empresas en América Latina para promover el liderazgo de mujeres?

**24%**

Programas de inclusión de mujeres en temas de gestión, negocio y liderazgo.

21%

Programas de visibilidad para generar conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión.

20%

Programas de entrenamiento y mentoría específicos para mujeres dentro de la empresa.

15%

Programas de liderazgo femenino.

14%

Apoyos educativos para que más mujeres puedan formarse profesionalmente.

¿Cómo los empleadores pueden incentivar la contratación de mujeres en TI?

El desequilibrio de género en tecnología representa una enorme pérdida para las empresas. Investigaciones recientes han comprobado que la diversidad dentro de los lugares de trabajo permite interactuar con clientes y stakeholders de manera más efectiva y acceder a capacidades mejoradas en áreas donde las mujeres son especialmente fuertes, como la resolución de problemas y la inteligencia emocional. En pocas palabras, la diversidad es una ventaja comercial.

Trabajar hacia el cambio de mentalidad

La mente humana a veces inconscientemente está predispuesta y busca su camino en cuanto a ciertas prácticas de contratación. Los directores de selección de personal y líderes en altos mandos necesitan tener en cuenta estas preferencias para asegurar contrataciones sin sesgos. Aunque estas tendencias se abren camino

cuando los nombres de los cargos tienen especificado un género. **Asma Youssef, Directora de Page Executive**, lo explica: "Aún hoy, los nombres de vacantes con tendencia hacia cierto género existen, como aquellos terminados en directora o director. Exhortamos al personal encargado de la selección y reclutamiento a proponer nombres de puestos neutrales, para adoptar una equidad de oportunidades justa. Defender la diversidad generará un filtro más diverso que afectará al grupo de candidatos para una vacante en específico".

Con esto en mente, las organizaciones están comenzando a implementar una serie de estrategias para incentivar la contratación de mujeres en el sector tecnología, donde el trabajo con las instituciones educativas es clave para motivar a las mujeres a que estudien carreras relacionadas con esta industria.



51%

Emplear a más mujeres mediante procesos de reclutamiento sin sesgos inconscientes

50%

Comunicar a las mujeres desde temprana edad los beneficios de trabajar en este sector para que estudien programas de CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

40%

Dar mayores oportunidades de promoción

38%

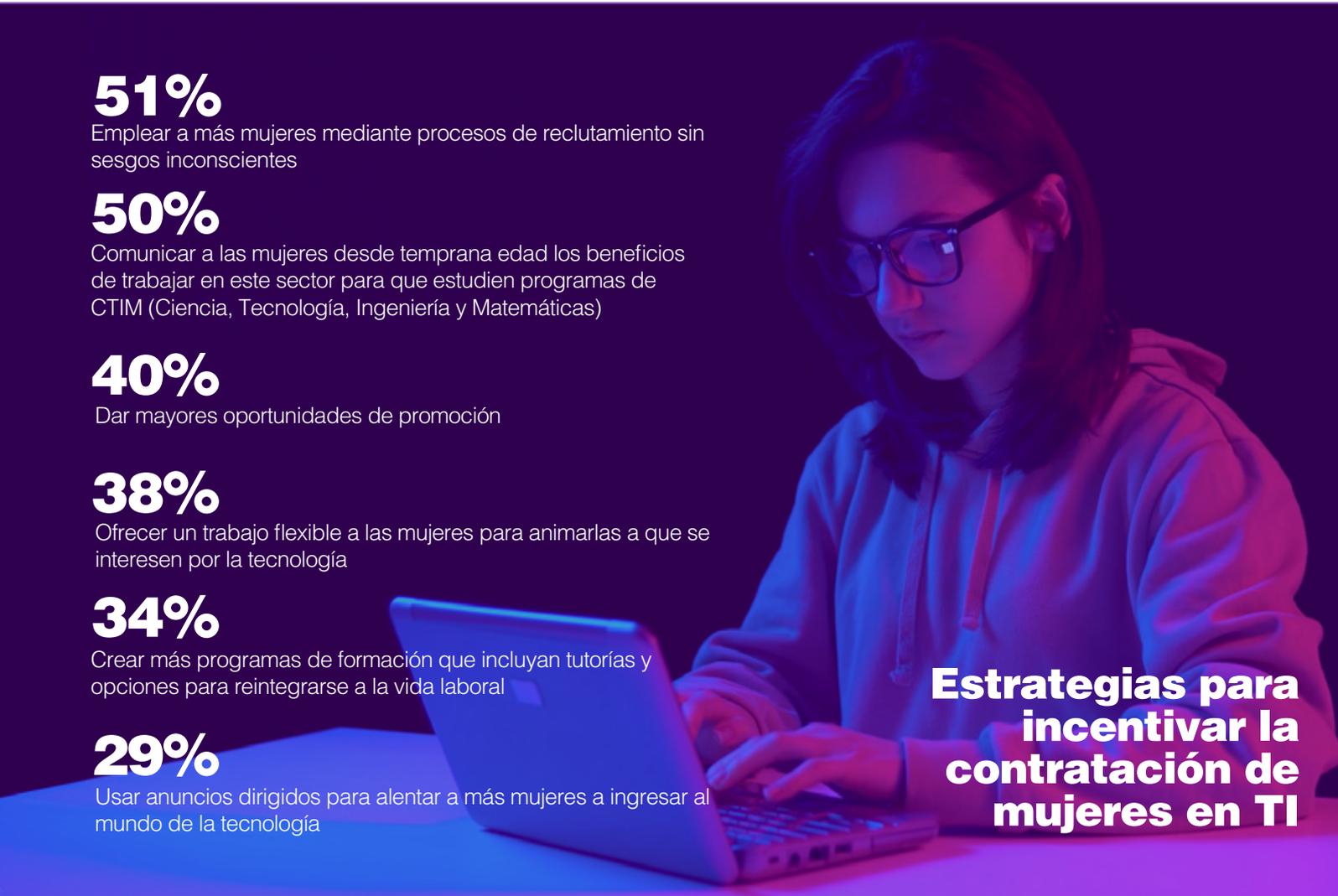
Ofrecer un trabajo flexible a las mujeres para animarlas a que se interesen por la tecnología

34%

Crear más programas de formación que incluyan tutorías y opciones para reintegrarse a la vida laboral

29%

Usar anuncios dirigidos para alentar a más mujeres a ingresar al mundo de la tecnología



Estrategias para incentivar la contratación de mujeres en TI

Según la encuesta de 2019, Women in Tech, realizada en el Reino Unido, el 88% de los candidatos se inclinan más hacia empresas que hablan abiertamente sobre la diversidad. Por ello, las organizaciones están haciendo grandes esfuerzos por implementar distintas estrategias para garantizar la equidad de género en sus búsquedas.

Tanto en Argentina (50%) como en Centroamérica (40%), las empresas utilizan en su mayoría como fuente de reclutamiento banco de candidatos diversos (sin distinción de género, edad o formación) dentro de la organización, mientras que en Chile (52%), Perú (52%), México (49%), Colombia (48%) y Brasil (45%) la utilización de un lenguaje

neutral en sus postulaciones es la estrategia que más está contribuyendo al cierre de las brechas de género en la industria y / o áreas de tecnología.

Entre otras iniciativas dentro de las empresas de la región, se destacan:

24% asegurar un porcentaje de mujeres participantes en la terna de candidatos.

17% el uso de diversas herramientas tecnológicas, como la Inteligencia Artificial (IA), para evitar sesgos y darle más imparcialidad a los procesos.

Beneficios corporativos, atrayendo talento femenino

Las compañías en América Latina reconocen que se deben hacer grandes esfuerzos para reinventar los programas de atracción y retención de talento femenino, sobre todo, para las áreas de tecnología, puesto que han comprendido que la representación equitativa de género garantiza contar con talento diverso en percepciones, capacidades y habilidades, donde hombres y mujeres puedan contribuir desde su máximo potencial al desarrollo y mejora de procesos, a partir de enfoques integrados y soluciones innovadoras.

La brecha de género en tecnología tiene implicaciones importantes para la productividad y la competitividad de la economía de los países. Por lo tanto, para que las empresas y las economías desarrollen todo su potencial, es vital crear una sólida cartera de mujeres en tecnología.

“Si las empresas de Latinoamérica pueden atraer a más mujeres a sectores mejor pagados como el de tecnología, ayudarán a reducir la brecha salarial y aumentará el empoderamiento económico de las mujeres, en beneficio de la economía y la sociedad de la región”, según el último reporte de Women in Work Index 2021 de PwC.

“Cada vez más, las compañías se dan cuenta de la importancia de balancear sus equipos con mujeres que aporten una visión diferente a distintos temas, que contribuyan con sus habilidades y con su estrategia en roles operativos, gerenciales y estratégicos en las organizaciones”.

Catalina Polanco, Manager Michael Page TI





BENEFICIOS MÁS POPULARES

Para atraer mujeres a TI

01

76%

Home Office /
Teletrabajo

02

70%

Oportunidades de
carrera y desarrollo

03

62%

Horarios
Flexibles

04

59%

Programas de
liderazgo femenino

05

49%

Seguro de
salud

06

22%

Auxilio de servicio
de guardería

**Solo el 26% de
las empresas en
Latam tiene
programas de
retención y
atracción de
talento femenino**



Nuestra visión

Es claro que la tecnología es un sector y / o área organizacional que continúa demostrando una marcada inclinación masculina, por lo que las cifras de participación femenina son, aún en 2021, muy bajas. Sin embargo, la brecha existente se remonta a la educación como principal factor para la disminuida oferta de talento femenino en tecnología. Si bien las empresas juegan un rol fundamental para derribar estereotipos y eliminar sesgos, es claro que las mujeres están inclinándose por otro tipo de carreras.

El asunto de la inclinación va mucho más allá de una elección individual, puesto que es claro que la sociedad ha creado estructuras que limitan y cohiben las decisiones de una mujer de elegir una carrera en tecnología.

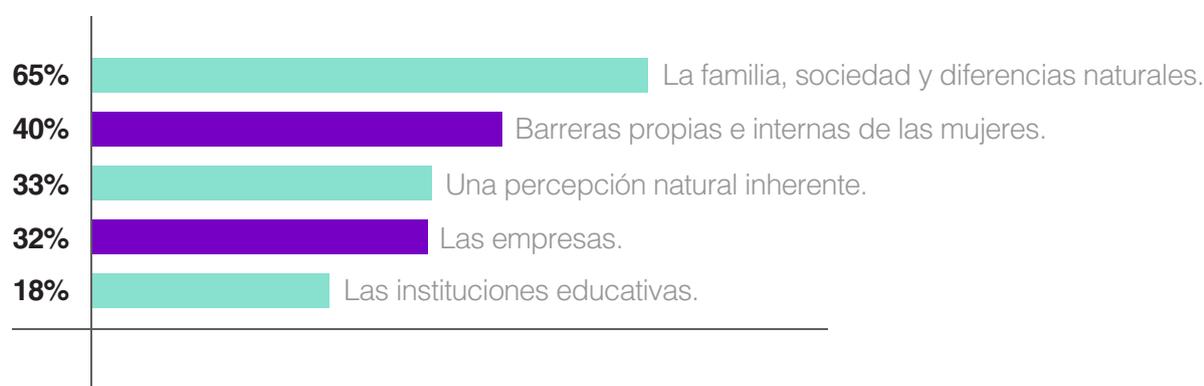
Según cifras de la Unesco, la tendencia internacional es que solo 3 de cada 10 personas en ciencia y tecnología son mujeres. En Estados Unidos solo el 3% de las mujeres que acceden a estudios superiores se deciden por el ámbito de las tecnologías de la comunicación y la información. Asimismo, la cifra se asemeja en disciplinas como las ciencias, ingeniería y matemáticas, donde solo el 35% de las mujeres se matricula en alguna carrera relacionada con estas materias. En América Latina, de acuerdo con Crack The Code, 26% del talento en empresas de tecnología está ocupado por mujeres y esto en parte es porque solo 1 de cada 5 egresados de carreras tecnológicas es mujer.

Por ello, es necesario promover una educación en la que más niñas y jóvenes reconozcan de qué manera pueden proyectar su futuro profesional en un ámbito donde la tecnología y las ciencias son cada vez más importantes. “La clave es motivar a las generaciones más jóvenes e incrementar su interés por el sector, mostrarles cómo la tecnología es un mundo fascinante lleno de conocimiento, de retos y una puerta para las mujeres que quieren tener carreras técnicas,

comerciales y gerenciales. También hay que destacar que las compañías están demandando cada vez más mujeres en estos cargos y las grandes oportunidades que ofrece la industria para nosotras”, expresa Catalina Polanco, Manager Michael Page TI.

Rompiendo las barreras

Y es que el trabajo en educación va más allá de alentar a las mujeres a decidirse por carreras tecnológicas, puesto que según nuestros encuestados, el desequilibrio de género proviene de:



Es interesante notar que el 32% del desequilibrio de género proviene directamente de los empleadores, evidenciando el rol crucial de las organizaciones para fomentar el cambio en la disparidad de género. Lo cual las sitúa en una posición única para impulsar este cambio, ya que el 12% de los encuestados asegura que las organizaciones deben transformarse para superar las brechas existentes.

La tecnología es una parte fundamental de todo lo que hacemos, por lo que es importante que las mujeres tengan tanto peso como los hombres en su evolución. La mitad de los usuarios que la utilizan son mujeres, por lo que su contribución al desarrollo de la tecnología futura es fundamental. Sin embargo, según el estudio, los encuestados creen que podría llevar 5 años (26%) o incluso entre 6 a 10 años (38%) resolver el problema de la diversidad de género. El 19% afirma que puede demorarse más de 11 años.

“Más mujeres en roles de liderazgo, no solo se traduce en mejores resultados para las empresas a través de una visión más diversa e innovadora, sino que tiene un impacto invaluable para la sociedad, pues las condiciones en las que viven las mujeres del mundo mejorarán cuando haya más mujeres desempeñando cargos de liderazgo”, Mauren Bedoya, CEO Hub Leaders.

Educando para el futuro

El 27% de los encuestados establece que el mayor agente de cambio para derribar las disparidades existentes hoy en la industria tecnológica es la Educación. Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

(OCDE) encontró que las niñas aún carecen de la confianza para seguir carreras bien remuneradas en ciencia y tecnología, a pesar de que sus resultados escolares son tan buenos o mejores que los obtenidos por los niños.

En Latinoamérica, la relación de mujeres que estudian carreras CTIM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) vs. hombres ha llegado a 44%. En otras palabras, de cada 100 profesionales en carreras relacionadas con TI, solo 44 son mujeres. En la región, Argentina (55%) lleva el liderazgo en la paridad de género, con respecto a otros países como Colombia (38%), Chile (32%) y México (32%).

A pesar de las oportunidades interesantes que hay en el mercado en cuanto a posiciones de liderazgo dentro de este rubro, las mujeres no están considerando la tecnología como una carrera posible, en parte porque no cuentan con una guía que les proponga la tecnología como una opción viable. Si bien el 33% de los hombres encuestados dice que les han sugerido una carrera en tecnología, la cifra para las mujeres es solo del 16%, una falta de mentoría que está ayudando a reforzar el estereotipo de una industria dominada por hombres.

¿En cuáles de las siguientes habilidades gerenciales y de liderazgo consideras que las mujeres líderes se destacan?

- Empatía** (50%)
- Planeación** (49%)
- Gestión y resolución de conflictos** (42%)
- Relacionamiento** (38%)
- Ejecución y control** (37%)
- Comunicación asertiva** (36%)
- Definición de modelos de negocio** (13%)



Adicionalmente, la falta de inspiración y modelos a seguir para las mujeres (37%) es un factor determinante para que estas no estén eligiendo un camino en TI. Esto a pesar de que el talento femenino actualmente se destaca por sus habilidades gerenciales y de liderazgo.

Aspectos clave para aumentar la participación

Pese a los esfuerzos que se están realizando para atraer, retener y formar a más mujeres en tecnología, todavía hay campos de mejora donde las organizaciones deben enfocarse para acelerar el ritmo de inclusión y lograr impactar positivamente el mercado desde la percepción interna, externa, económica, social y de competitividad. Y es que *¿por qué es bajo el porcentaje de mujeres en TI en los países de la región?*

Argentina

62%

Dominancia masculina en el sector

Brasil

47%

Falta de inspiración y modelos a seguir para mujeres

Chile

52%

Menores oportunidades de cargos de alto nivel y promociones

Colombia

38%

Brecha salarial de género

México

34%

Baja postulación de mujeres

Perú

19%

Falta de flexibilidad para las madres trabajadoras



Juntas Directivas

El 80% de las empresas encuestadas cuenta con una Junta Directiva, pero solo el 5% tiene una participación de más del 50% de mujeres, mientras que el 22% cuenta con entre el 40% al 50% de mujeres y el 73% con una participación menor del 30% de mujeres. Lo cual deja en evidencia la importancia de seguir consolidando el rol de las mujeres líderes en los espacios que marcan la hoja de ruta de las organizaciones, en este caso, las Juntas. McKinsey, en su informe “La Diversidad Importa”, descubrió que las Juntas con diversidad en el cuartil superior se desempeñaron mejor que las menos diversas, con un rendimiento de capital (ROE) 53% mayor que el promedio.

Estas Juntas diversas también contribuyeron a lograr un 14% más de ganancias antes de impuestos y, sorpresivamente, como lo explica Credit Suisse en un reporte similar, empresas con al menos una mujer en la Junta Directiva superaron a sus pares sin mujeres en la Junta por un 26% en los últimos seis años.

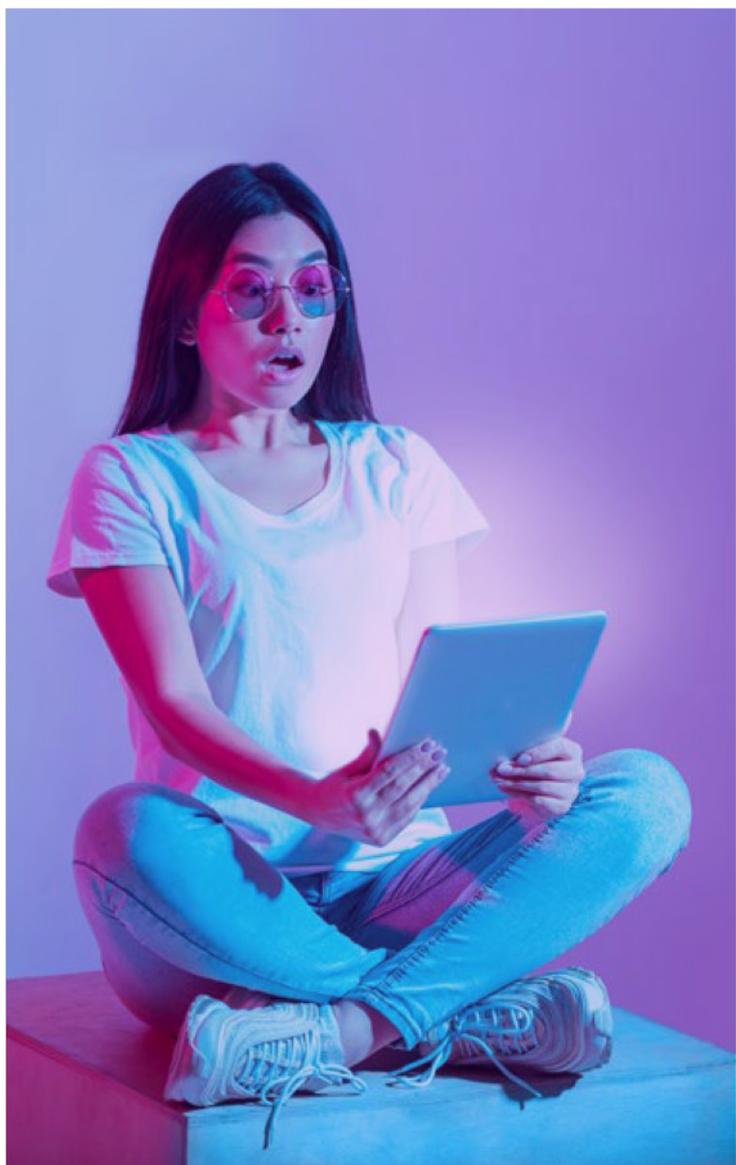
Impacto económico

Una investigación de la Alianza Mundial de Información sobre Tecnología y Servicios (WITSA, por sus siglas en inglés) revela que una mayor participación de las mujeres en la industria de Tecnología representaría un incremento de 9 billones de euros anuales en el PIB mundial.

Además, un informe de la firma de consultoría McKinsey indicó que si en Estados Unidos se lograra garantizar la equidad de género entre hombres y mujeres en el campo de las Tecnologías de la Información (TI), el PIB se incrementaría en un 26% en ese país. *¿Ahora imagina el impacto si lo trasladamos a Latinoamérica?*

“Estamos en medio de una revolución tecnológica a la que le falta la visión femenina para ser realmente transformadora”.

Mauren Bedoya, CEO Hub Leaders



Nuestro llamado...

Industria tecnológica, un actor para la transformación

Teniendo en cuenta que la educación es donde más disparidad de género hay y donde los esfuerzos deben ser grandes para impactar la formación de más mujeres en Ciencia y Tecnología, que a su vez permitirá que haya una oferta mayor de mujeres en TI y que las organizaciones puedan brindar más oportunidades de desarrollo profesional.

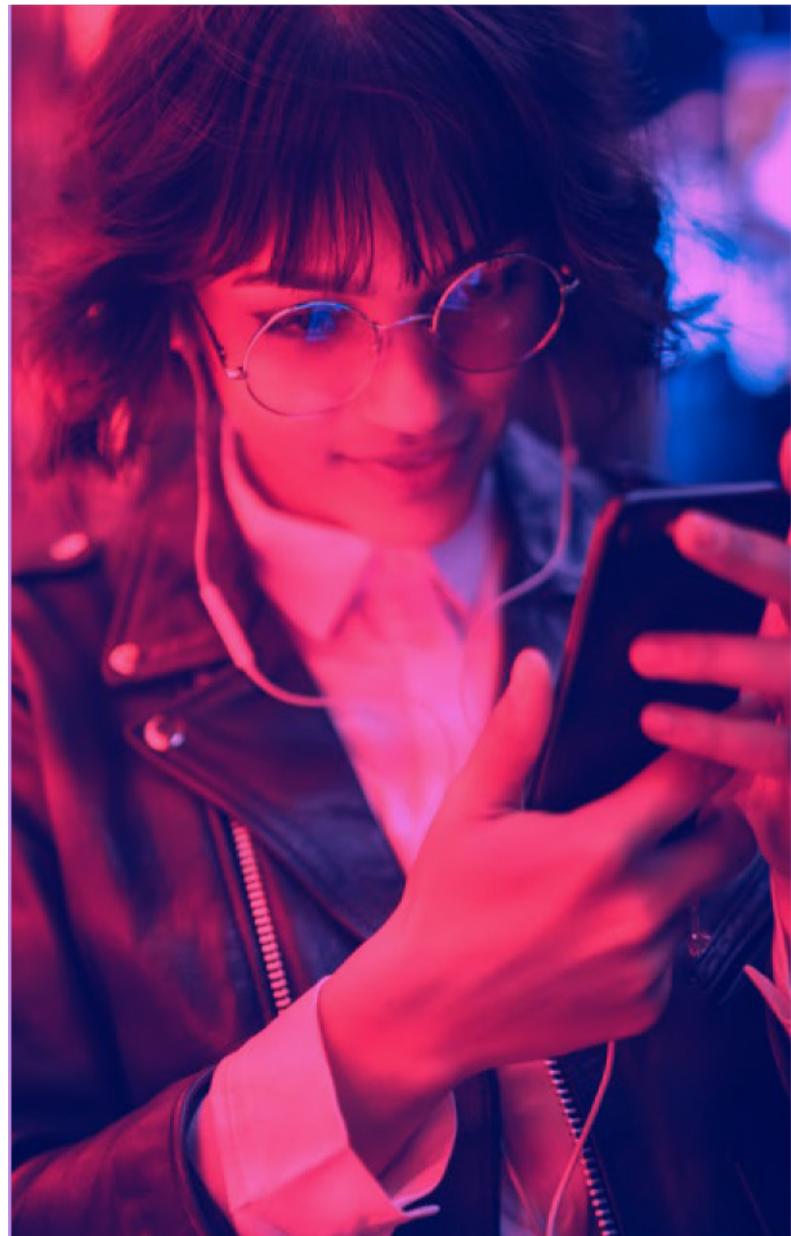
La industria de la tecnología debe trabajar de la mano con los sistemas educativos para desarrollar programas de tecnología enfocados en la demanda del mercado actual. Es importante que estos esfuerzos resalten cómo la tecnología puede ser una fuente de crecimiento profesional para las mujeres, con el fin de llamar la atención de las mismas hacia estos enfoques de formación.

Una mayor interacción entre las empresas de tecnología y las instituciones educativas beneficiará a mujeres y hombres y ayudará a hacer crecer la cartera de talentos tecnológicos que necesitamos en la región.

“Para que más mujeres se interesen en TI como una opción de carrera viable, deben tener acceso a más modelos a seguir”.

Women in Tech, PwC Research

Educar e inspirar a todos los estudiantes sobre carreras tecnológicas a una edad temprana ayudará a los jóvenes a prepararse para el futuro con las habilidades necesarias y contribuirá a construir el flujo de talento necesario para hacer frente a las demandas del mercado. Esto asegurará que la región pueda estar a la vanguardia de la era 4.0.



Cómo fomentar que las mujeres alcancen su máximo potencial en la industria

Todas las organizaciones deben proporcionar entornos de trabajo atractivos e inclusivos de manera integral. Esto significa que el enfoque no debe ser solo en atracción, hay que implementar programas que aseguren también el progreso y crecimiento del talento femenino.

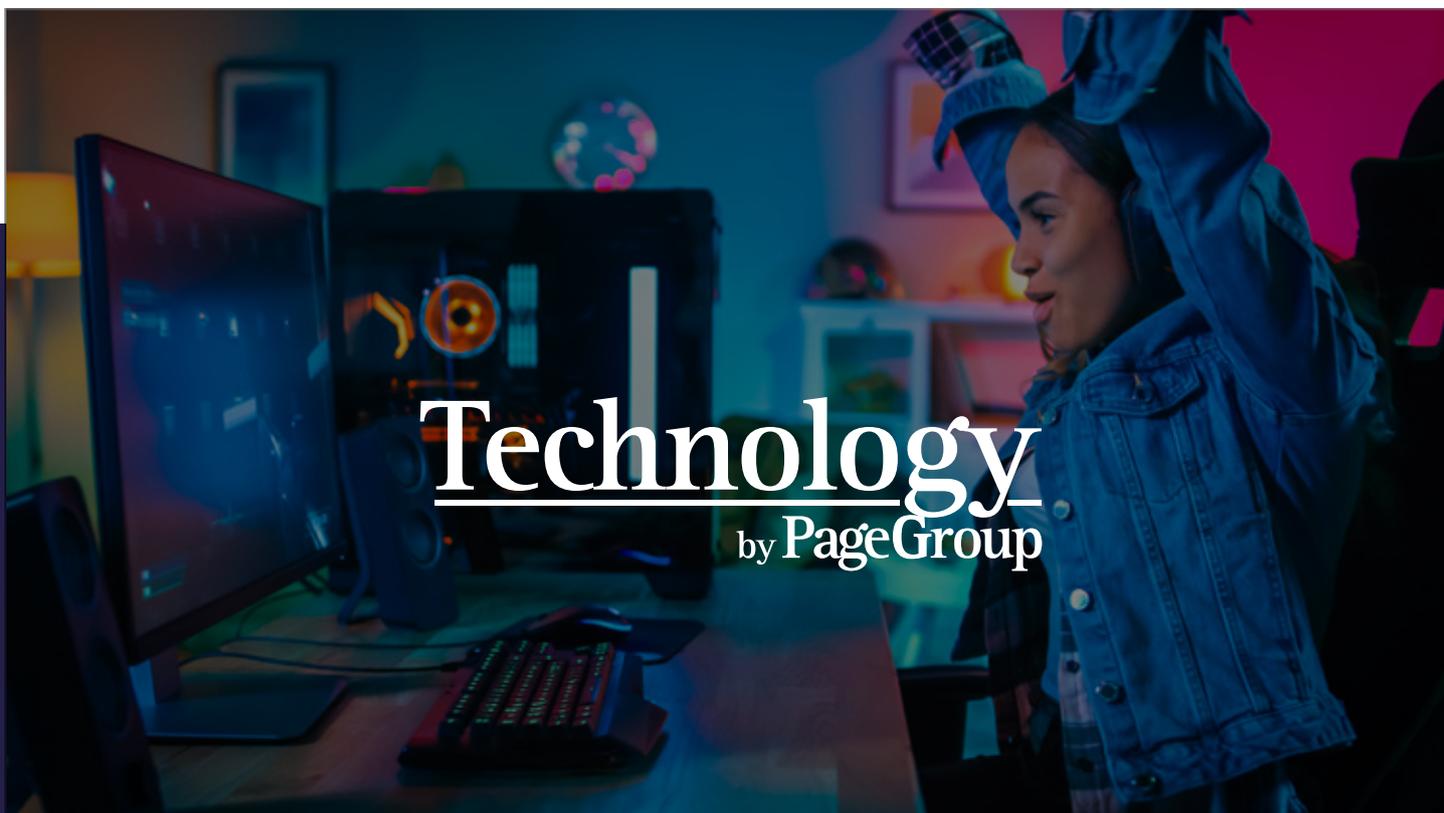
Las compañías deben fijar objetivos de género e iniciativas para ayudar a las mujeres a ascender a puestos de mayor jerarquía. Incluyendo acciones como mentorías, tutorías inversas, esquemas de regreso al trabajo para que las mujeres asuman roles tecnológicos luego de interrupciones de carrera y programas de patrocinio para mujeres de alto desempeño, entre otros. Y aquí hay una oportunidad grande para las empresas de la región, teniendo en cuenta que el 56% de estas no cuenta con políticas de equidad de género, lo cual representa una de las principales barreras para el desarrollo de las mujeres en este sector.

Un ejemplo de esto puede ser la creación de políticas que promuevan el equilibrio entre hombres y mujeres como las

licencias de maternidad / paternidad equitativas, ya que el 67% de los encuestados afirma que en su compañía actual no hay una política de extensión de licencias de paternidad y el 69% asegura que no hay tampoco extensión para la licencia de maternidad.

Hay que trabajar en incentivos para la equidad de género en todos los niveles de la organización y en procesos que mitiguen los sesgos inconscientes, como por ejemplo, en los temas de reclutamiento, adoptar prácticas que incluyan mujeres en el comité evaluador de los candidatos.

Entendiendo que la igualdad de género es un factor clave para la innovación, y aspecto fundamental para el desarrollo del sector tecnológico, las compañías deben ser más conscientes del rol que ocupa la mujer en el mercado laboral, específicamente en el área tecnológica. Así estaremos un paso adelante para enfrentar el futuro del trabajo.



Technology

by PageGroup

Representa la vertical de negocio de reclutamiento de perfiles de Tecnología en PageGroup, headhunter líder mundial de reclutamiento. Actualmente contamos con 21 años en América Latina y hemos cambiado más de 6000 vidas en el último año.

Nuestras marcas: Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Outsourcing y Page Consulting, nos brindan un sólido respaldo para poder atender las necesidades de reclutamiento de distintas organizaciones.

Marcamos la diferencia...

La clave del éxito de nuestro modelo es la orientación al cliente y el servicio especializado.

Nuestra trayectoria

Reclutamiento especializado	+6.500 colaboradores
desde 1976	en el mundo
+45.000 vidas cambiadas	+70 consultores
en el último año	especializados en TI
25 divisiones especializadas	Presencia en
en áreas funcionales	42 países



hub.
leaders
Equity - Mentoring - Community

Conoce Hub Leaders

Hacemos posible la diversidad, equidad e inclusión en el liderazgo de las organizaciones, empoderando a más mujeres profesionales para desempeñarse en roles directivos, de liderazgo y transformación.

Hub Leaders es una comunidad sin ánimo de lucro, compuesta por hombres y mujeres, que tiene como propósito principal reconocer y potenciar el aporte de las mujeres en la sociedad, y específicamente en el mundo empresarial en la industria de tecnología. Nuestro propósito es ayudar en la transformación del liderazgo de las organizaciones, convirtiéndonos en un vínculo estratégico entre la comunidad y las empresas, para que más mujeres puedan tener las mismas oportunidades que hoy tienen los hombres, puedan acceder a posiciones de liderazgo y ocupar altos cargos ejecutivos, no buscamos la equidad por medio de una cuota de género, sino por la importancia que representa contar con diferentes y valiosas visiones en el equipo directivo de las compañías, considerando que Latinoamérica tiene mujeres profesionales con excelente formación, habilidades, conocimiento y experiencia necesaria para desempeñar roles de liderazgo.

Contáctanos



hubleaders



@hubleaders



@hub_leaders



Technology
by PageGroup

hub.
leaders
Equity - Mentoring - Community