

Contemos una nueva historia,  
contemos con #MásMujeres

Analizando las barreras de las mujeres  
para acceder a puestos de liderazgo:  
un vistazo a la fuerza laboral en México

2019

# Índice

1. [Introducción](#)
2. [Metodología](#)
3. [Punto de vista de fuerza laboral](#)
  - 3.1 [Mujeres en puestos de liderazgo en México](#)
  - 3.2 [Soft skills de las mujeres trabajadoras](#)
  - 3.3 [Mitos y realidades en el entorno laboral](#)
  - 3.4 [Balance vida profesional y vida familiar](#)
  - 3.5 [Sesgos de género en el reclutamiento](#)
4. [Punto de vista de reclutadores](#)
  - 4.1 [Atributos de las mujeres líderes](#)
  - 4.2 [Factores de contratación de posiciones ejecutivas](#)
  - 4.3 [Factores de inequidad de género en los puestos directivos](#)
  - 4.4 [Barreras para la equidad de género](#)
5. [Conclusiones](#)

# Introducción

“Contemos con Más Mujeres” es una iniciativa de LinkedIn la cual explora los desafíos que enfrentan las mujeres para llegar a puestos de alta dirección en México, con la intención de amplificar su voz y alentarlas a unirse a la conversación sobre estas problemáticas.

Desde LinkedIn, queremos que esta campaña sea el inicio de un cambio de pensamiento para mejorar las condiciones y reducir los obstáculos que viven las mujeres mexicanas para alcanzar posiciones de liderazgo.

La buena noticia es que los datos son accionables. Como profesional de Recursos Humanos, este reporte te permitirá mejorar tu proceso de reclutamiento en LinkedIn desde cómo posicionas a tu empresa e interactúas con los candidatos hasta cómo medir tus objetivos de diversidad de género en tu industria.

# Metodología

Para tal fin, LinkedIn desarrolló un estudio en México durante abril 2019, con encuestas online a dos públicos objetivo: la fuerza laboral y los reclutadores. Esto, con la intención de evaluar el género de las posiciones directivas e intermedias de las empresas basadas en México, las *soft skills* atribuidas a la fuerza laboral femenina, las experiencias y barreras para la conciliación de la vida profesional y personal, los sesgos de género durante el reclutamiento y los mitos y realidades alrededor de las mujeres en el entorno laboral.

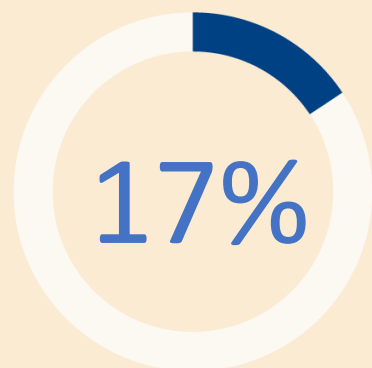
El estudio de la fuerza laboral está basado en 1,022 encuestas (515 mujeres y 507 hombres) a empleados de tiempo completo, de 24 a 45 años de edad, con al menos 1 año de experiencia, residentes en México. El estudio con reclutadores constó de 300 encuestas a profesionales (hombres y mujeres) de RH, tanto reclutadores como de otras funciones, de medianas y grandes empresas de todo el territorio nacional.



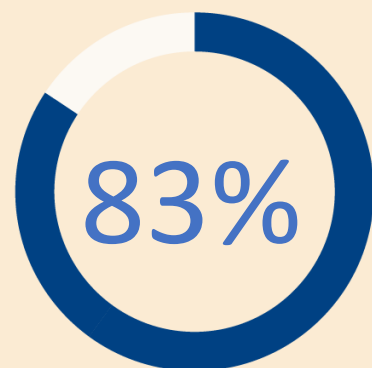
# Punto de vista de la fuerza laboral

## Mujeres en puestos de liderazgo en México





Mujeres



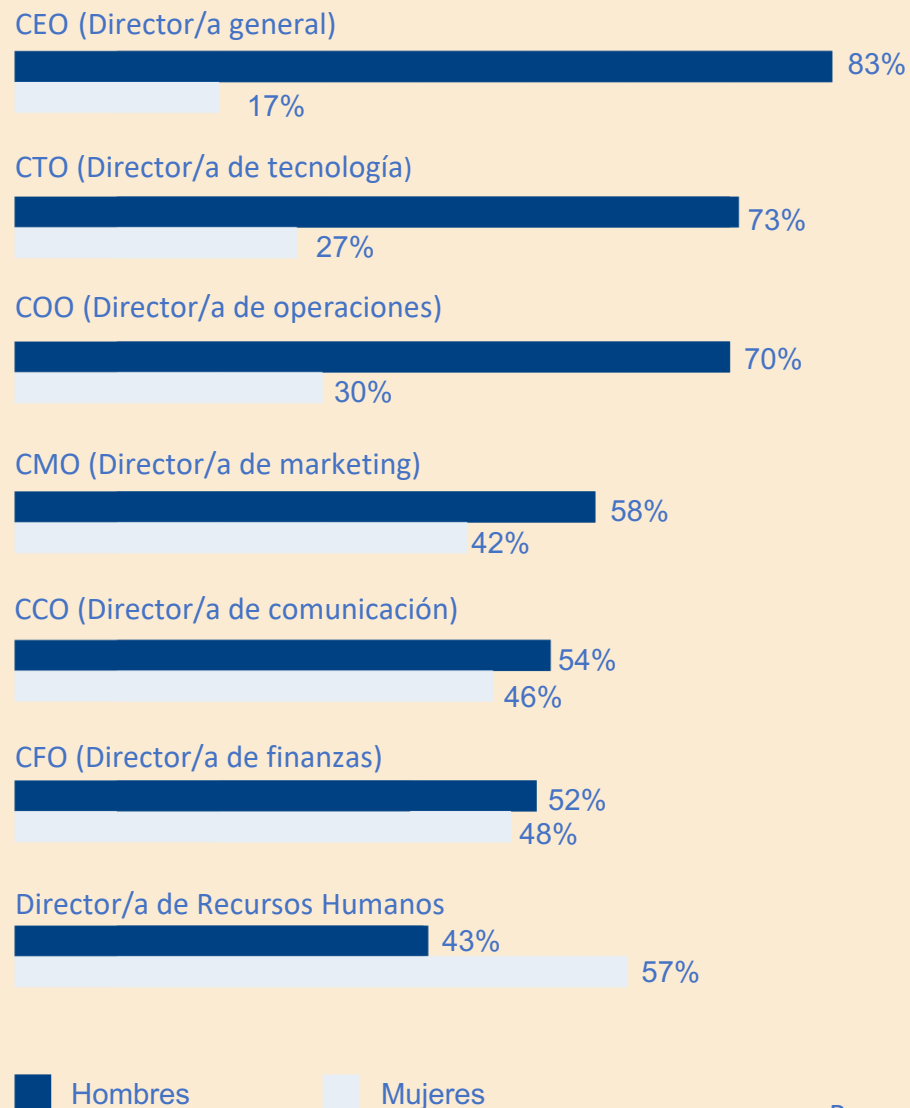
Hombres

Respuestas: 826



## Género de las posiciones del consejo directivo de las empresas

El 83% de los CEO son hombres frente a un 17% de mujeres.



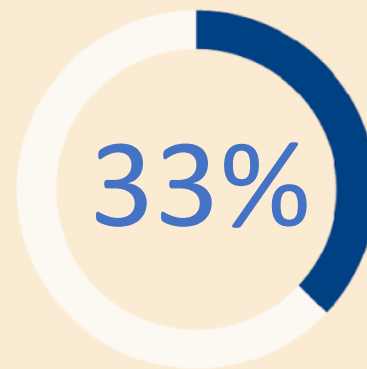
Respuestas: 826

## Género de las posiciones del consejo directivo

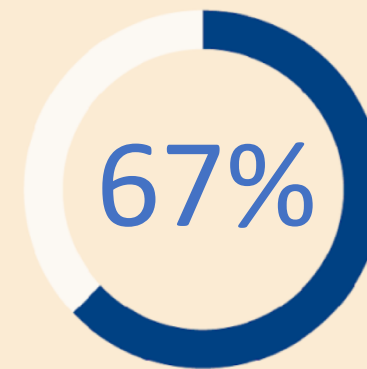
El 83% de los CEO son hombres frente a un 17% de mujeres. COO y CTO son las otras posiciones en las que existe mayor inequidad de género mientras que CCO, CMO y CFO son las posiciones en las que existe mayor paridad. Director de RH es la única posición en la que existe mayor proporción de mujeres líderes.

## Género de los mandos intermedios

Al igual que en las posiciones de dirección ejecutiva, las posiciones de mandos intermedios (líderes de división, managers, gerentes) también están ocupadas en su mayoría por hombres (67%).

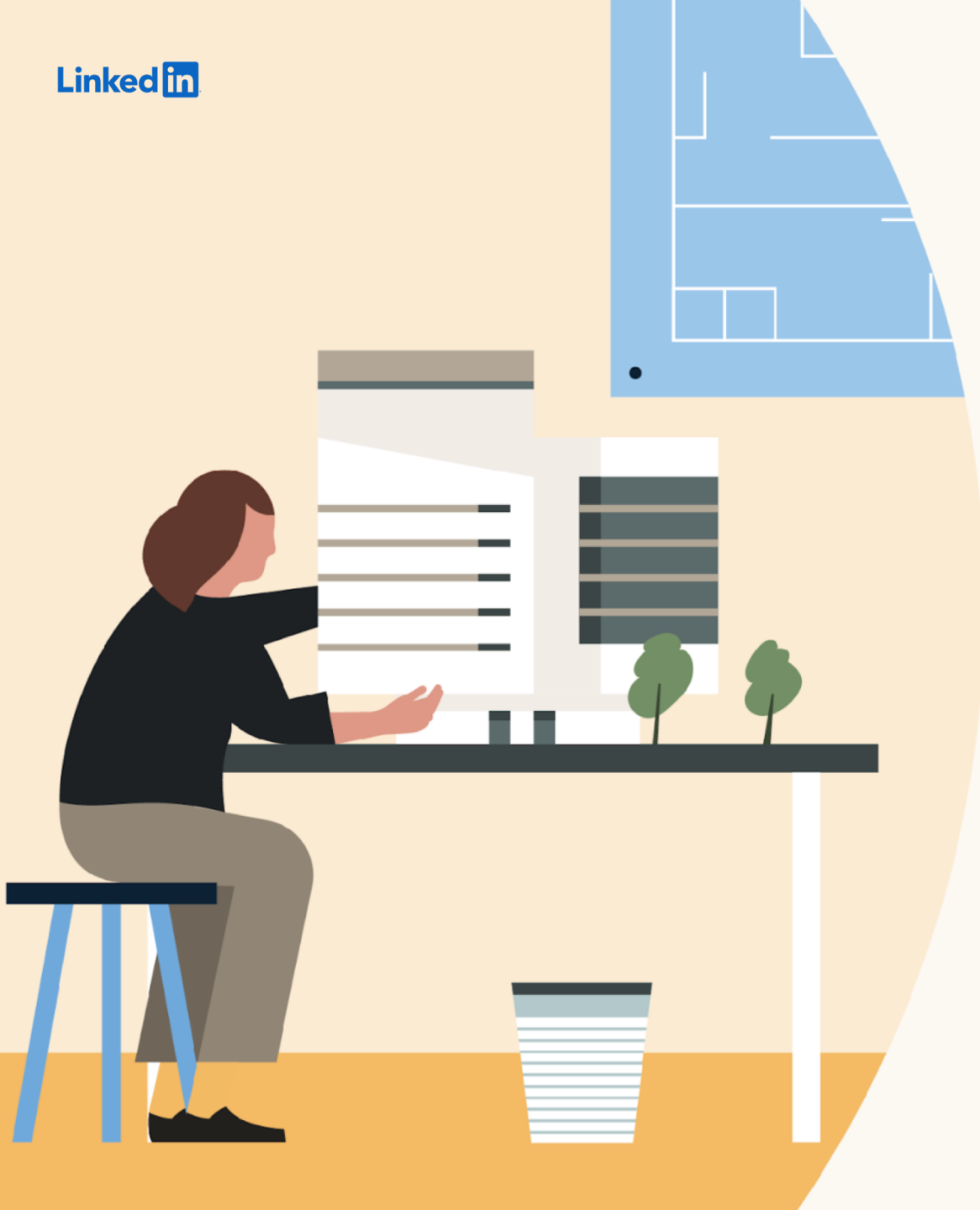


Mujeres



Hombres





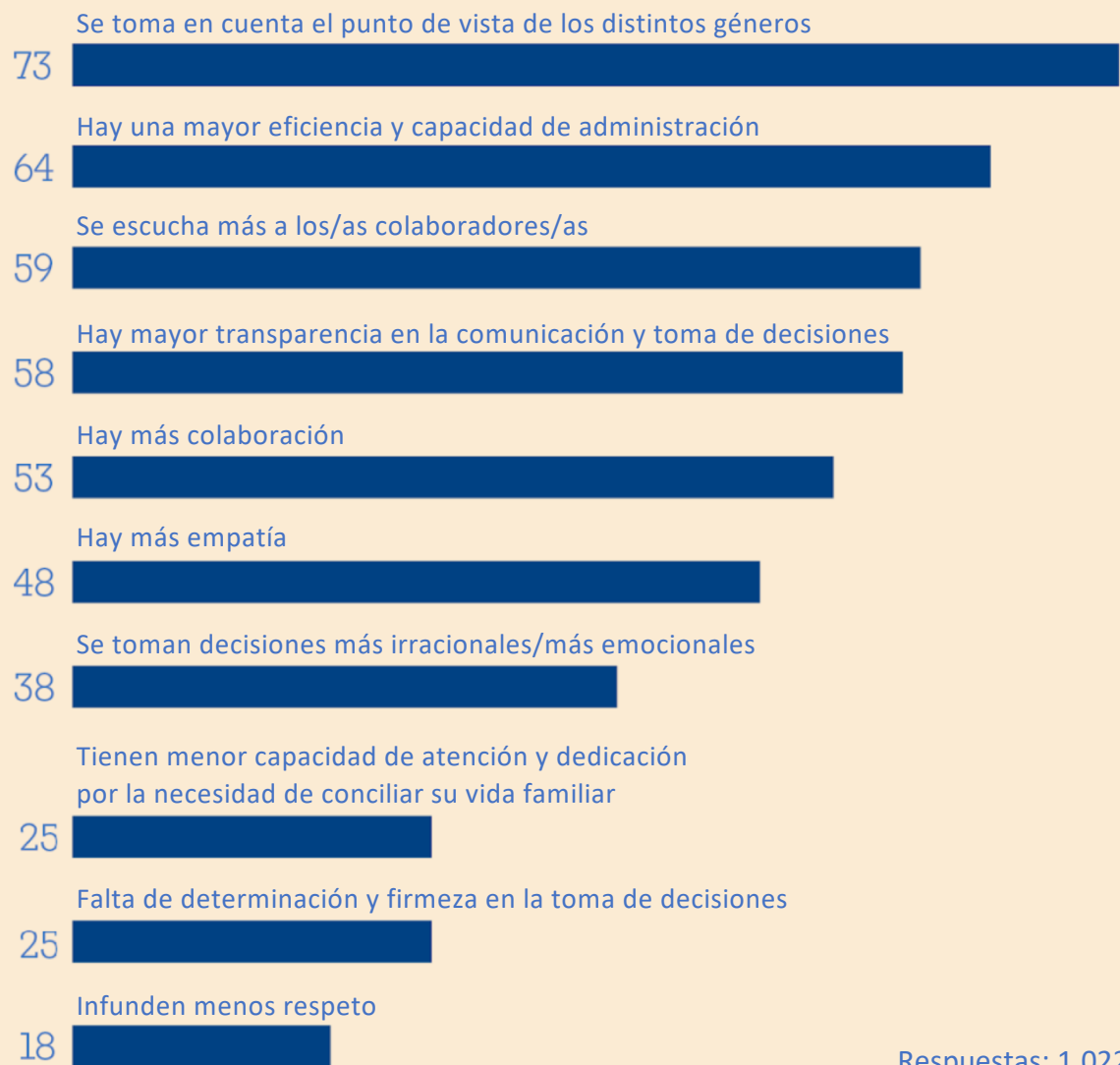
# Punto de vista de la fuerza laboral

*Soft skills* de las mujeres trabajadoras



## Ranking *soft skills* de mujeres líderes

La fuerza laboral de México describe a las mujeres líderes como colaborativas, confiables, que toman en cuenta la opinión de todos, escuchan y son empáticas.



Respuestas: 1,022

P. Cuando trabajas en un equipo en su mayoría compuesto por mujeres... (verdadero o falso)

## Atributos de equipos compuestos en su mayoría por mujeres

En los equipos conformados, principalmente, por mujeres se toma en cuenta el punto de vista de los distintos géneros, hay una mayor eficiencia y capacidad de administración, se escucha más a sus miembros y hay mayor transparencia y colaboración.

# Punto de vista de la fuerza laboral

Mitos y realidades en el entorno laboral







Respuestas: 1,022

P. Tomando en cuenta tu experiencia laboral, responde verdadero o falso a las siguientes situaciones

## Mitos y realidades en el entorno laboral

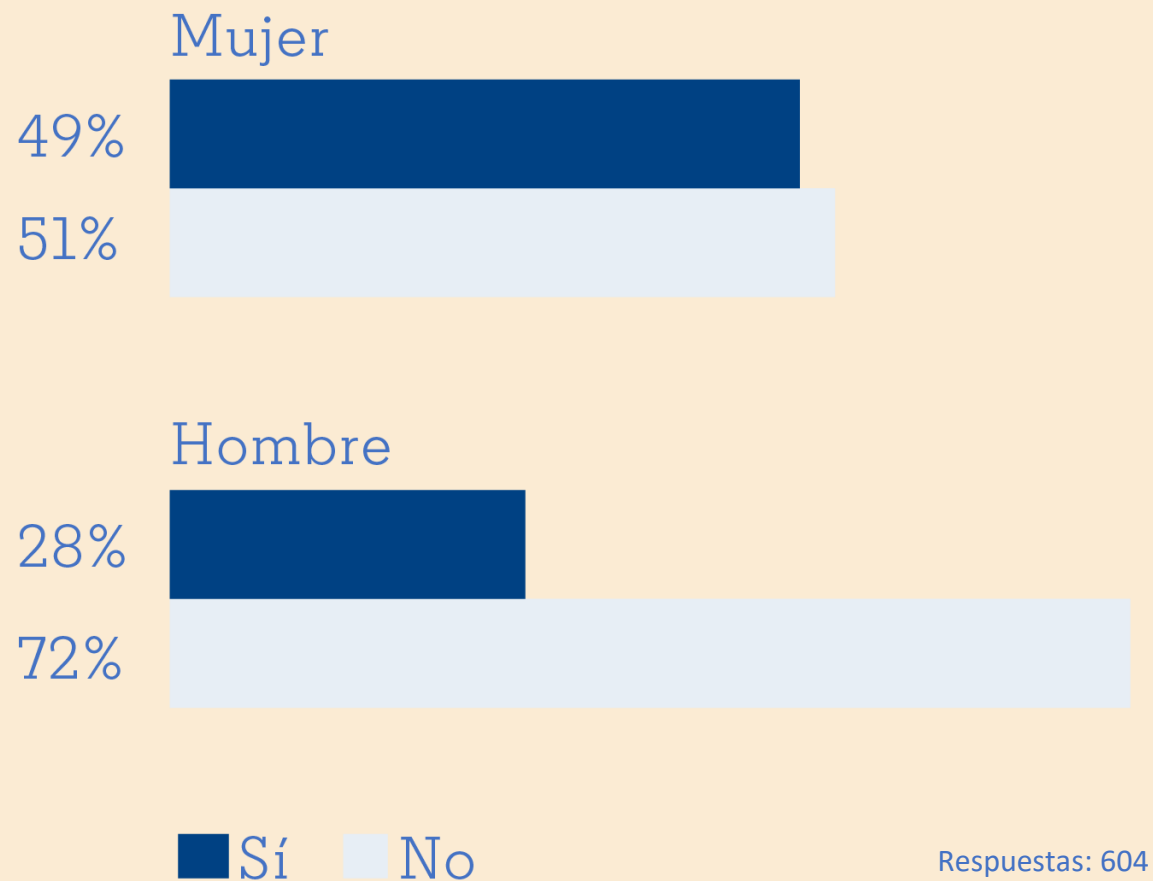
Tanto hombres como mujeres valoran de forma muy similar la necesidad de equiparar en días los permisos de maternidad y paternidad, así como la importancia del aspecto en el desarrollo profesional.

Las posturas en las que más difieren hombres y mujeres es en la escasez de mujeres en puestos de alta dirección, la dificultad de las mujeres de obtener puestos de alta dirección, la disparidad en la retribución salarial y, sobre todo, las experiencias de acoso (45% de mujeres frente al 20% de los hombres).



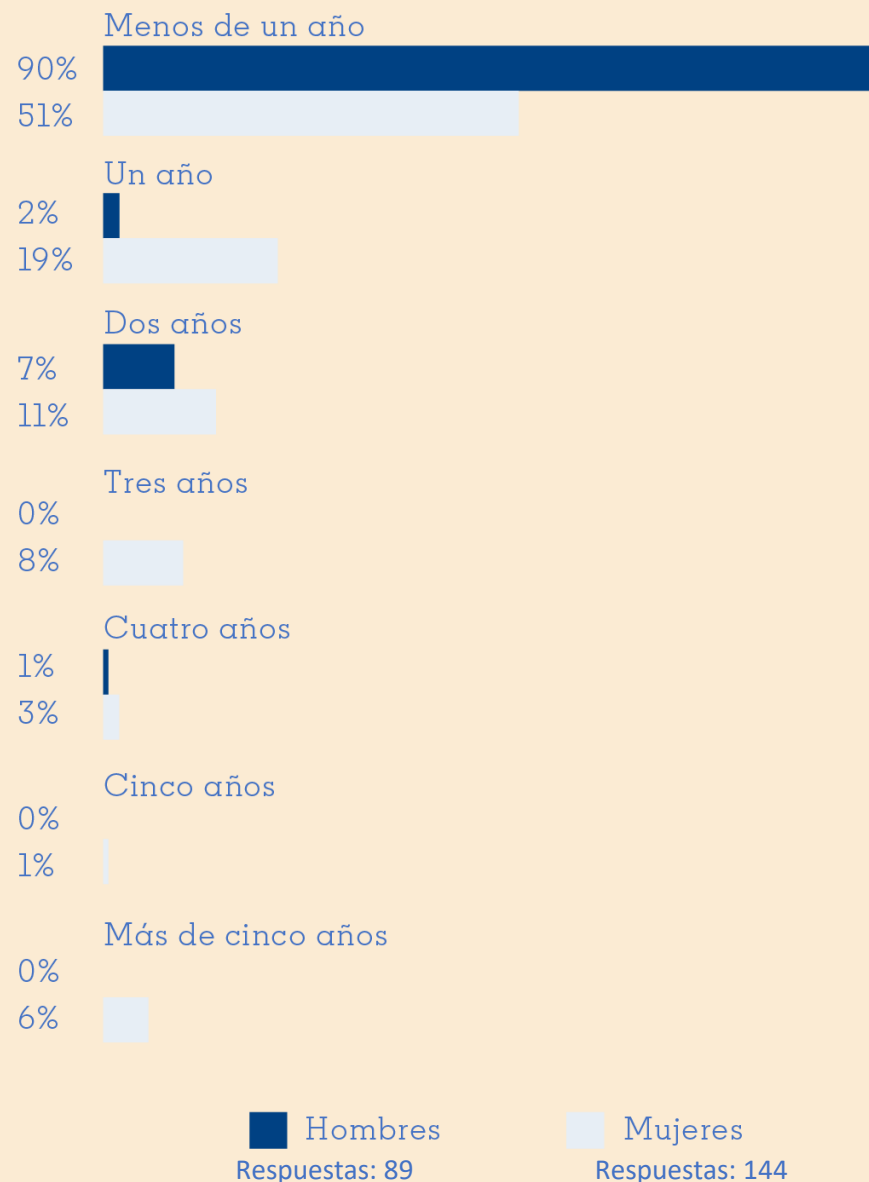
# Punto de vista de la fuerza laboral

Balance vida profesional y vida familiar



## Salida del mercado laboral por maternidad o paternidad

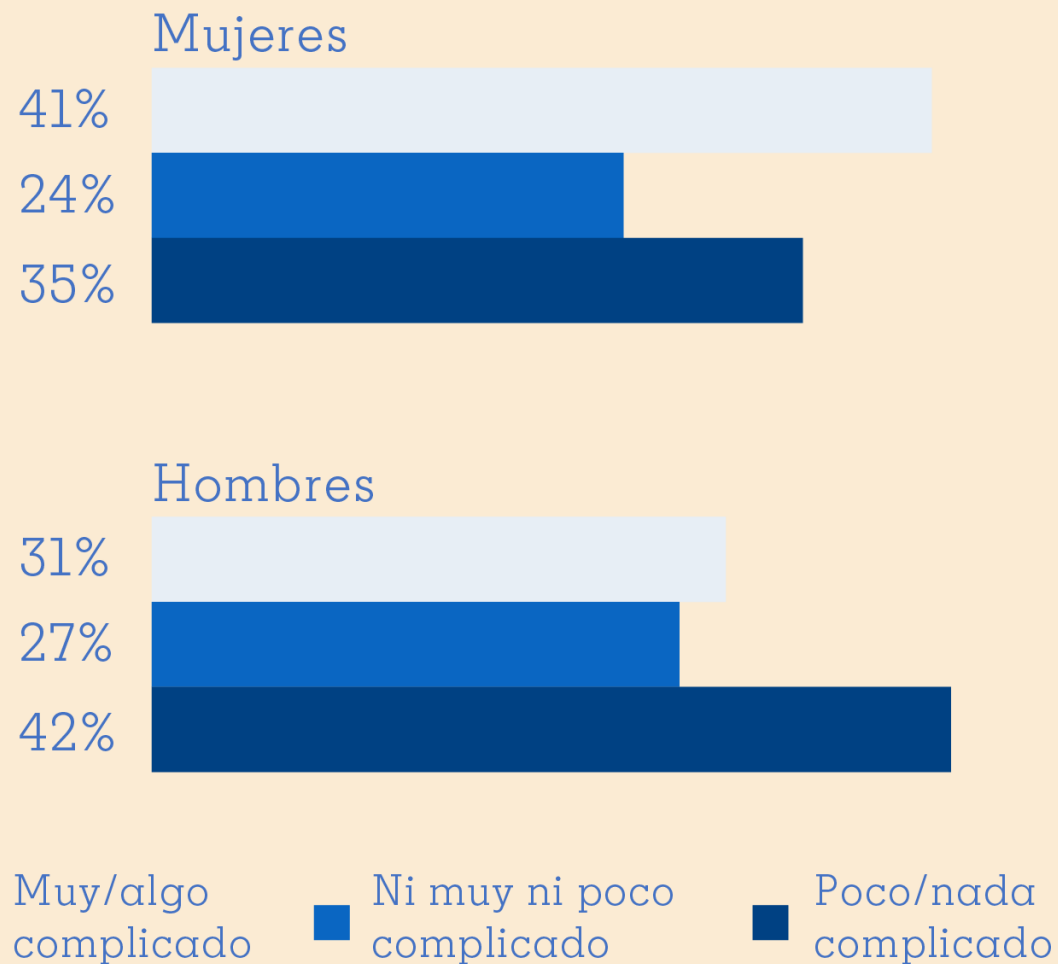
Un 49% de mujeres trabajadoras declararon haber dejado, temporalmente su trabajo para cuidar a sus hijos, frente al 28% de los hombres.



## Salida del mercado laboral por maternidad o paternidad: duración

El 49% de las mujeres que dejaron temporalmente de trabajar para el cuidado de sus hijos, lo hicieron por más de un año. Por el contrario, el 90% de los hombres dejaron de trabajar menos de un año.

P. ¿Durante cuánto tiempo has dejado de trabajar? (Solo a aquellos encuestados que declararon tener hijos)

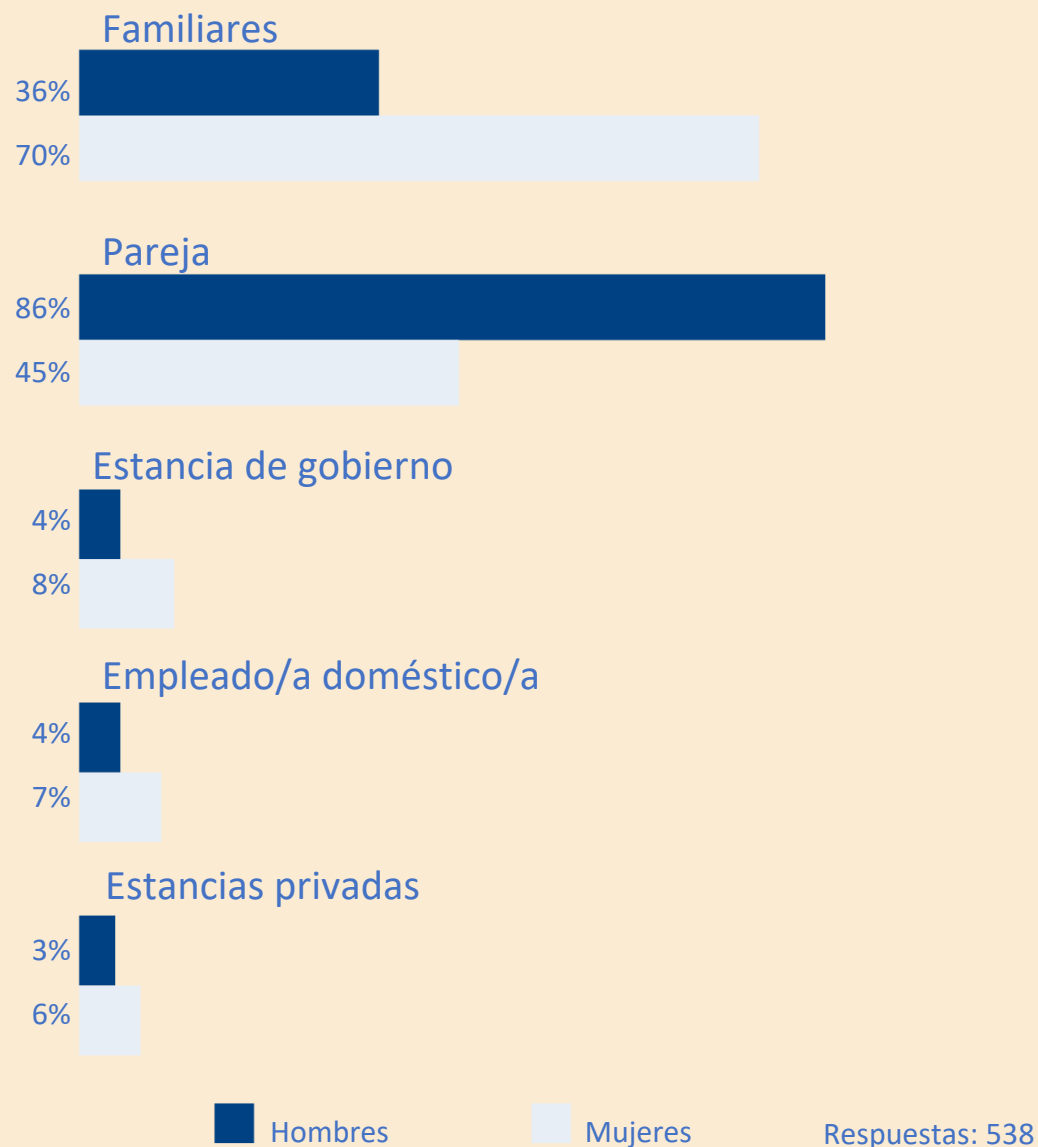


Respuestas: 604

P. ¿Te resulta complicado balancear tu vida laboral con tu vida familiar? (Solo a aquellos encuestados que declararon tener hijos)

## Balance vida laboral y vida familiar

El 41% de las madres trabajadoras consideran complicado balancear su vida profesional con su vida familiar frente al 31% de los hombres.



P. ¿Quién te apoya en el cuidado de tus hijos/as?

## Cuidado de los hijos

Las madres trabajadoras cuentan, principalmente, con la ayuda de sus familiares para el cuidado de sus hijos (70%) y, en segundo lugar, con el de su pareja (45%). Por el contrario, el 86% de los hombres cuentan con su pareja para el cuidado de sus hijos.



P Según tu experiencia, contesta verdadero o falso a lo siguiente. (Solo a aquellos encuestados que declararon tener hijos).

## Maternidad/paternidad como obstáculo para el plan de carrera

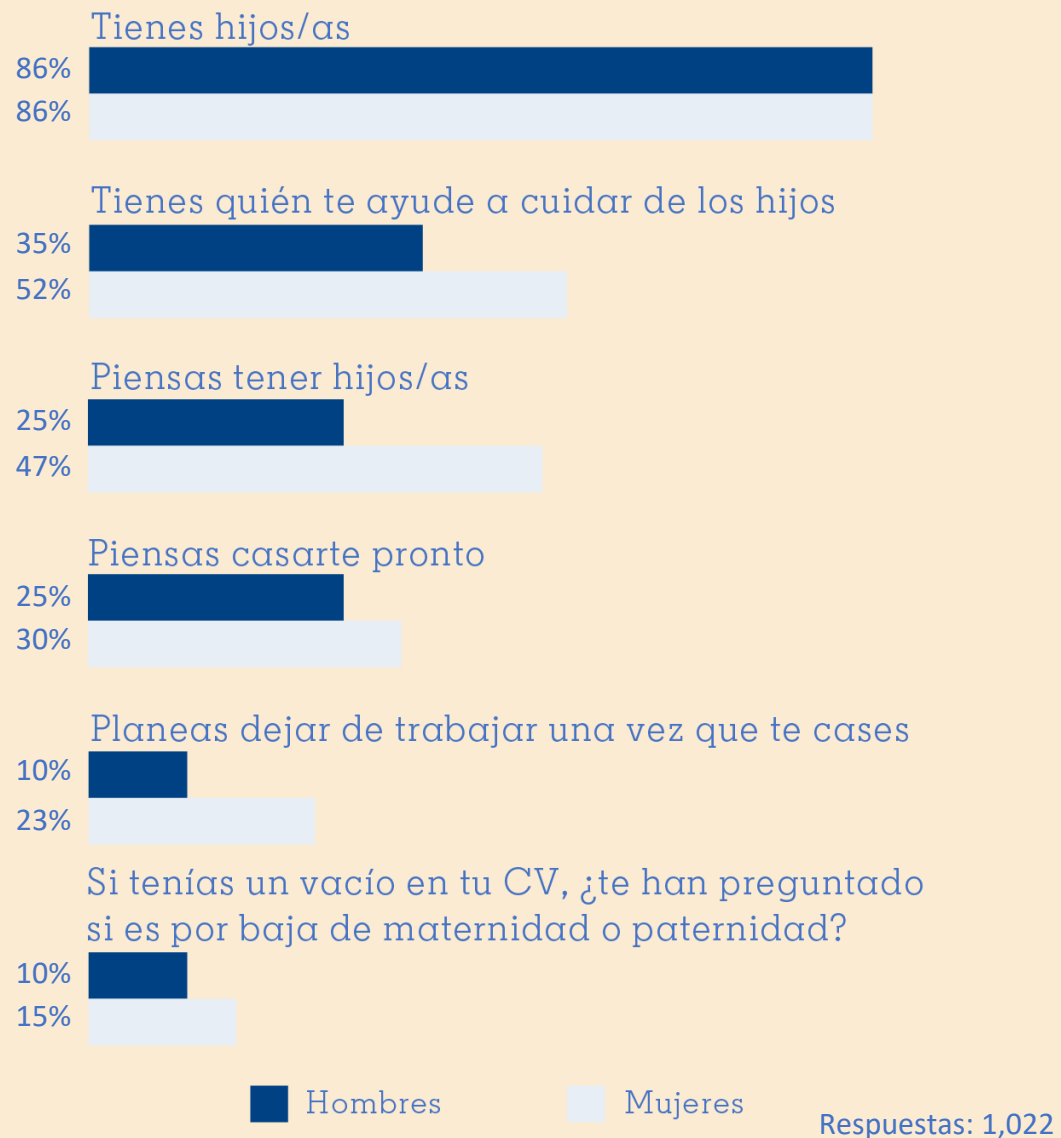
El 40% de las mujeres trabajadoras consideran que tener un hijo limitaría su crecimiento y que tendrían dificultades para conciliar su vida profesional y familiar.

# Punto de vista de la fuerza laboral

Sesgos de género en el reclutamiento







P. En tus entrevistas de trabajo, ¿te han preguntado alguna vez lo siguiente?

## Sesgos de género en el reclutamiento

El 52% de las mujeres trabajadoras declararon que han sido cuestionadas, durante alguna entrevista de trabajo, sobre si tienen quién les ayude a cuidar de los hijos, frente al 35% de los hombres.

Al 47% de mujeres le han preguntado si piensan tener hijos frente al 25% de los hombres.



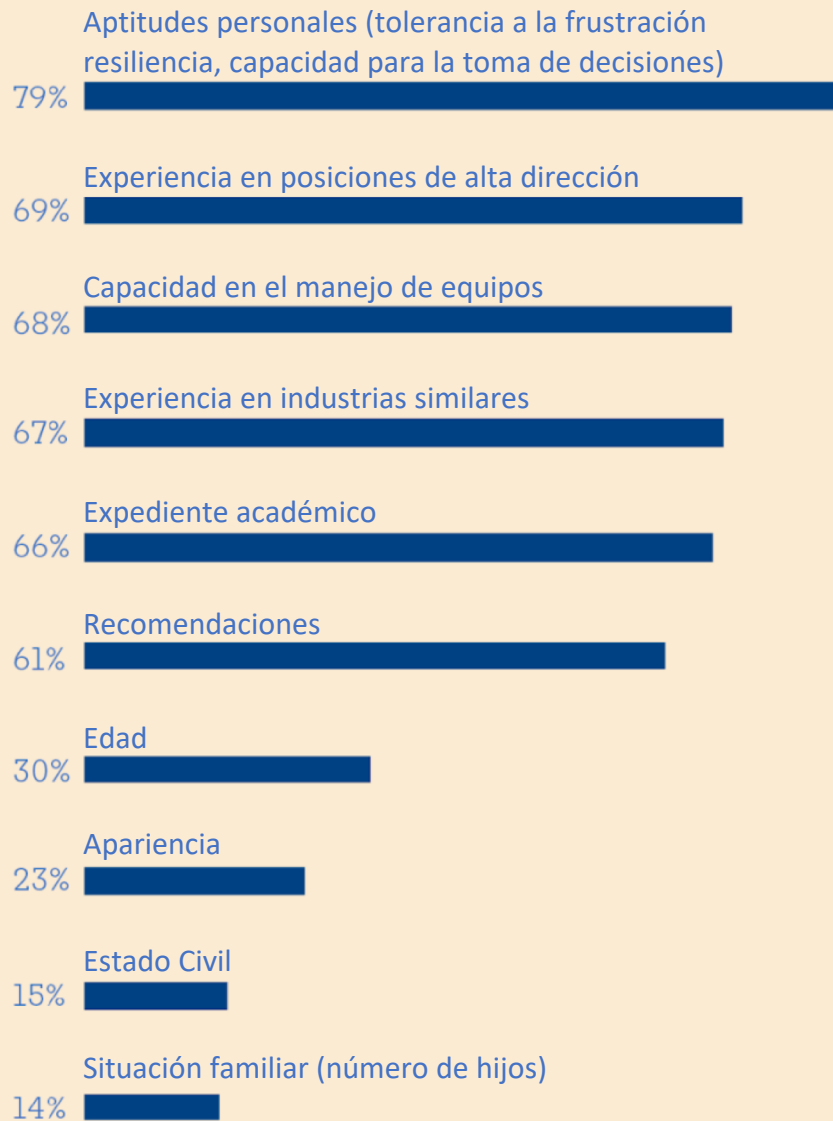
# Punto de vista de reclutadores



Respuestas: 300

## Atributos de las mujeres líderes

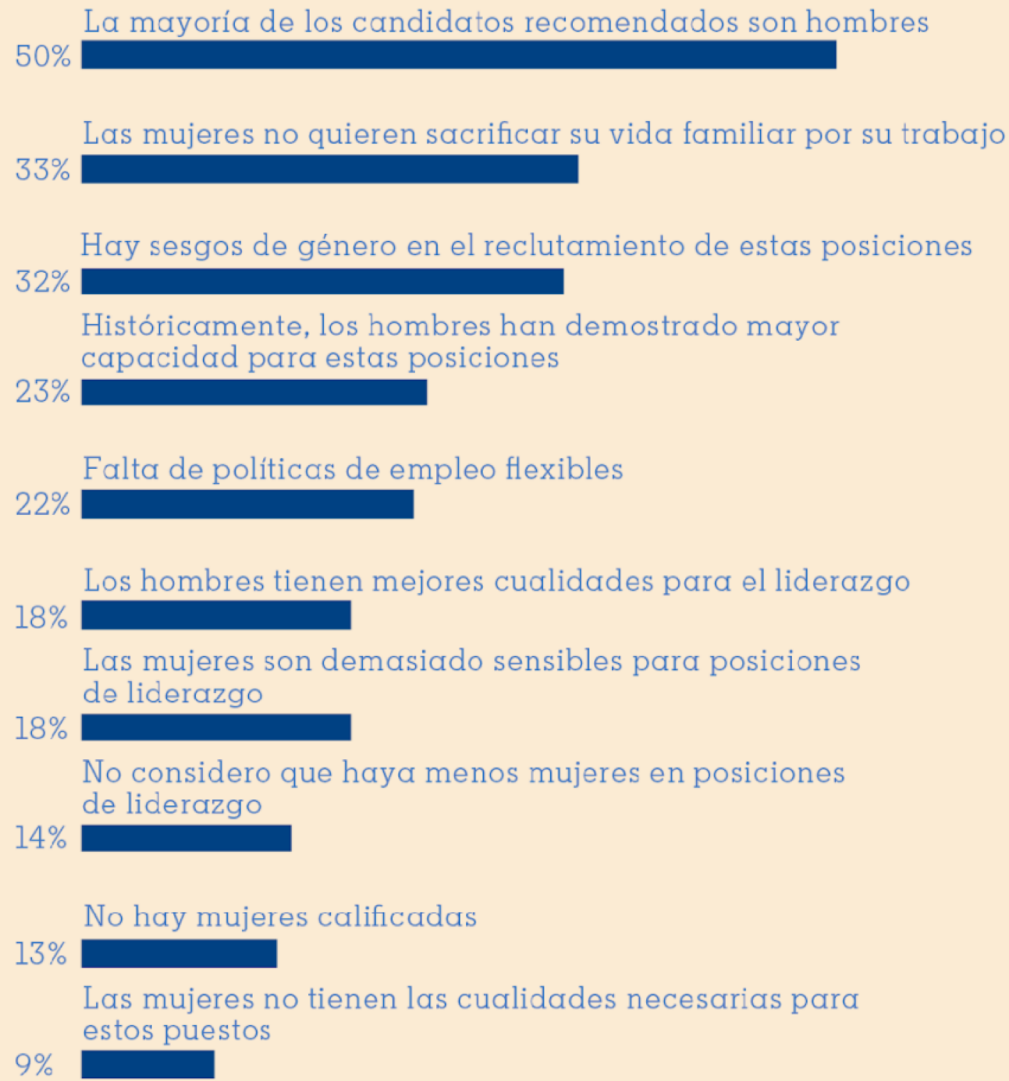
Según los y las reclutadoras, las mujeres líderes confieren mayor transparencia en la comunicación, mayor capacidad de escucha, más colaboración, empatía e intuición en la toma de decisiones.



Respuestas: 300

## Factores de contratación de posiciones ejecutivas

Las habilidades personales, la experiencia en posiciones ejecutivas y habilidades de gestión de equipos son los principales factores que se toman en cuenta para reclutar posiciones ejecutivas.



Respuestas: 300

P. Según tu experiencia, selecciona los motivos por los que consideras hay un menor número de mujeres en puestos de alta dirección

## Factores de inequidad de género en los puestos directivos

Los y las reclutadoras consideran que el principal factor de la inequidad en los puestos directivos es que la mayoría de los candidatos recomendados son hombres.

Otros factores importantes son la falta de disposición de las mujeres a sacrificar su vida familiar y los sesgos de género que existen en el reclutamiento de estas posiciones.



P. ¿Cuáles consideras que son las 5 barreras más importantes para el avance de la equidad de género en el mercado laboral mexicano?

## Barreras para la equidad de género

La falta de determinación por parte de líderes, falta de visibilidad sobre la inequidad, incertidumbre sobre cómo hacer los procesos de reclutamiento más diversos y sesgos inconscientes de género son las principales barreras para la equidad según los reclutadores.

El 57% considera que hay escasez de mujeres con las habilidades y experiencia necesarias.

# Conclusiones

**1** Existe inequidad de género en puestos directivos, así como en puestos intermedios. La disparidad es más acentuada en las posiciones de CEO (dirección general), COO (dirección de operaciones) y CTO (dirección de tecnología) mientras que hay más paridad en posiciones relacionadas con las finanzas, los recursos humanos y la comunicación.

**2** Las mujeres son reconocidas en el ámbito profesional por cualidades como: capacidad de colaboración, administración, escuchar y tomar en cuenta a su equipo, comunicar de forma transparente y tomar decisiones de forma intuitiva.

**3** El balance entre la vida familiar y profesional para las mujeres trabajadoras es un aspecto que podría ser determinante para su desarrollo en condiciones de igualdad en el ámbito profesional.

**4** La falta de impulso en el liderazgo de las empresas para mejorar la paridad de género, falta de visibilidad sobre la inequidad, desconocimiento sobre cómo hacer los procesos de reclutamiento más diversos y los sesgos inconscientes de género, una cultura corporativa anticuada y la falta de políticas de flexibilidad en el trabajo, son las principales barreras para la equidad, según los reclutadores y las reclutadoras.





Si requieres más información, contacta a [@LinkedInMX](https://www.linkedin.com/company/linkedinmx)

