

## Más allá de la brecha salarial: Repensar espacios que nos dividen<sup>9</sup>

**Maria Alicia Campos Rosales**

Estudiante carrera de Sociología

Universidad Católica del Maule

Sin lugar a dudas, estos últimos cuatro años han sido para nuestro país una de las etapas parlamentarias donde más se avanzado en la agenda de género, entendiendo a esta como la asignación de políticas públicas, programas y proyectos enfocados hacia la lucha contra la discriminación y a igualar las condiciones para todos y todas; esto se ha conseguido paulatinamente gracias a la gestión de decenas de organizaciones de la sociedad civil y gubernamentales que se han movilizado para retomar y subir a la palestra la discusión sobre derechos sociales, labores y reproductivos en la cámara legislativa; basta mencionar la nueva legislación que regula la despenalización del aborto en tres causales, la asignación de post natal tanto para hombres y mujeres, haciendo más justa la tarea respecto a la crianza y cuidado de los niños y niñas, también el llamado “criterio de paridad de género de 60-40” el cual consistente en una reforma al sistema electoral, donde se fortalecerá la participación de las mujeres en el Congreso Nacional, dando a las mujeres al menos un 40% de las candidaturas al Congreso, y el mismo porcentaje será aplicado para los integrantes de partidos políticos, y a nivel administrativo del gobierno, uno de los hitos con mayor importancia es precisamente la entrada en vigencia del Ministerio de la Mujer y la Equidad de género, el cual se promulgó el año 2016, con el fin de combatir la discriminación de las mujeres y además de promover proyectos y actividades orientadas hacia la igualdad de derechos y la equidad de género; entre sus programas se encuentra fuertemente el área de mujer y trabajo. En conjunto con el programa de *Mujer, ciudadanía y participación*, se han enfocado hacia la construcción de una participación igualitaria en el ámbito laboral, buscando disminuir la brecha salarial existente.

Sobre este último punto, se han profundizado la mayoría de las investigaciones en Latinoamérica, la desigualdad salarial o el concepto de brecha salarial ha tenido una connotación de género y se ha

---

<sup>9</sup> Este artículo fue desarrollado en el marco de la asignatura Sociología del Trabajo 2017, correspondiente al séptimo semestre de la carrera de Sociología.

definido en términos de las diferencias de retribución existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El concepto se ha extendido en los últimos años más allá del ámbito de las desigualdades de género para entrar en el terreno de las desigualdades en el seno de las empresas y se define, en términos análogos, como la diferencia entre la remuneración media entre los directivos de la empresa y los trabajadores de la misma (Montero, 2012).

Esto ha permitido visibilizar una problemática que fomenta la desigualdad entre géneros y a su vez contribuir a una visión crítica, sobre todo de parte de las mujeres, las cuales han sido las principales perjudicadas por esta brecha. Mucho hemos escuchado de que “la mujer gana menos que un hombre, a pesar de que desempeñe el mismo trabajo”, y nos hemos acostumbrado a leer titulares de investigaciones como “El sueldo de una mujer es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre” esto lamentablemente sigue estando presente con gran fuerza en Chile, ya que para el 2015 fue considerado como uno de los países con mayor brecha salarial, ocupando el quinto lugar en el ranking de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La desigualdad de salarios llegó a ser de un 21.1% entre hombres y mujeres, dejando a este último sector con una discriminación negativa en cuanto a sus remuneraciones<sup>10</sup>.

La maternidad, la carga familiar, estereotipos y problemas sociales son los principales temas a abordar cuando se busca una explicación a la brecha. La mujer, vista tradicionalmente en América Latina está relacionada en un sistema patriarcal dominante desde antes de la colonia, el cual aún es sumamente rígido en muchos países, a pesar de la ampliación de políticas públicas que se especialicen en la inserción laboral femenina, además, se estima que: “las mujeres de América Latina dedican semanalmente 16 horas más que los hombres al trabajo doméstico, labor que por supuesto no es remunerada”<sup>11</sup>.

La relación entre “mujer y madre” es sumamente fuerte e incidente, muchos de los estudios e investigaciones han respaldado la llamada “teoría del techo de cristal”, refiriéndose a las barreras y obstáculos que tienen las mujeres en sus trabajos.

---

<sup>10</sup> Morales, C. (2017, 5 de octubre). “OCDE: Chile es el quinto país con mayor brecha salarial por género”. *La Tercera*. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/ocde-chile-quinto-pais-mayor-brecha-salarial-genero/> (20/01/2018).

<sup>11</sup> El Mostrador (2017, 16 de noviembre). “América Latina se estanca y Chile no es excepción”. *El mostrador*. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/11/16/america-latina-se-estanca-y-chile-no-es-excepcion-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-ubica-en-17/> (20/01/2018).

La idea de este techo se enfoca principalmente en la disminución de posibilidades que tienen las mujeres para ascender a cargos directivos en sus lugares de trabajo, independiente de su salario, se ven limitadas en su carrera profesional por la carga social que conlleva el género. Sin embargo, ¿a qué se refiere realmente la "carga social"?

Existen atributos que son asignados arbitrariamente a las personas, relacionados también a los estereotipos, los cuales responden exclusivamente al género, ya sea, el masculino o el femenino. Estos atributos, son parte del "problema cultural" de la sociedad, ya que uno de los impedimentos que más se repite en los estudios gerenciales para que una mujer ocupe un cargo directivo, es su alta probabilidad de ser madre o que ya sea madre, pues, en esta "condición" o "estado" la mujer tiende a presentar más licencias médicas en caso de enfermedad de sus hijos, ya que es la encargada de su cuidado en la estructura familiar y también en el caso del embarazo está el período asociado al pre y post natal, que se ve como una pérdida de ingresos para la empresa, ya que deben incurrir en un gasto de reemplazo del cargo y además del pago de la licencia médica.

Este tipo de concepciones discriminatorias, más que reproducir la brecha, las han mantenido en distintos niveles del campo laboral.

También es necesario considerar que la brecha no solo está condicionada por las diferencias salariales en nuestro país, uno de los casos que ha sido poco estudiado es lo que revela MERCER consulting, en su estudio "When Women Thrive"<sup>12</sup> en 2017 llevado a cabo con la participación de más de doscientas empresas chilenas, concluye que la brecha salarial de género llega al 17%, pero las diferencias están más concentradas en los puestos directivos dispares, donde "la representación femenina en los directorios y equipos ejecutivos de las empresas sigue siendo extremadamente baja". Esto, a su vez afecta al crecimiento económico de toda Latinoamérica, ya que las mujeres a nivel profesional ocupan el 40% de la fuerza laboral, y de este un 16% solamente ocupa puestos directivos.

Uno de los antecedentes de contexto que da la consultora encargada del estudio, es que las mujeres son el sector mayoritario de la población con título universitario, sin embargo, las carreras a las que ellas optan están relacionadas entre educación, ciencias sociales y salud, mientras que, en las áreas

---

<sup>12</sup> Para mayor información, véase: MERCER (2017). "When Women Thrive. Businesses Thrive". Disponible en: <https://www.mercer.com/content/dam/mmc-web/Files/Gender-Diversity-When-women-thrive-businesses-thrive-Mercer.pdf> (20/01/2018).

de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, las mujeres ocupan una proporción disminuida, donde uno de cada seis egresados en estas carreras, es mujer.

La mantención de este tipo de desigualdades es uno de los temas que son necesarios discutir en los espacios universitarios, repensar la lógica en la cual nos estamos formando como futuros profesionales es uno de los desafíos más complejos que tenemos como estudiantes y, sobre todo, como mujeres que se enfrentaran a este problema cotidianamente.

Gracias a las diversas investigaciones realizadas en el pregrado, en compañía de compañeras y profesoras de la carrera de Sociología, se han planteado diversas aproximaciones a la brecha salarial, sobrepasando las diferencias salariales, e incluyendo el cuestionamiento acerca de la separación entre hombres y mujeres en los espacios universitarios. ¿Cuáles son los lugares en que aun se nos obstaculiza compartir?

Recogiendo experiencias de estudiantes desde diversas carreras y casas de estudios de la región del Maule, se han visibilizado más las diferencias entre hombres y mujeres, las cuales comienzan a aparecer desde el "momento cero" de la carrera universitaria, es decir, la matrícula. La diferencia de matrículas por género es significativa en áreas de ingeniería y en educación, una de las carreras estudiadas fue Ingeniería en Construcción y Educación Diferencial. Este ejemplo polarizado demuestra dos concentraciones, una masculina y la otra femenina respectivamente; a pesar de la disminución de esta brecha en ambas carreras en los últimos años, las investigaciones realizadas han revelado que existe una separación espacial al momento de su egreso, referido especialmente a cómo y dónde se mueven los y las profesionales.

En el último semestre, se dio lugar a una serie de encuentros para compartir experiencias y reflexiones sobre género con las estudiantes de Ingeniería en general, en las cuales se han creado las instancias necesarias donde ellas observan críticamente desde su formación académica hasta su desenvolvimiento en el campo laboral, para ver el modo en que la brecha se ha mantenido naturalizada y cuestionarse sobre su rol para aminorar estas desigualdades.

Una de las observaciones más valiosas fue el trabajo sobre los espacios que aún se dividen entre docentes universitarios de las carreras. Ciertamente todas las universidades han aumentado el interés sobre los estudios de género, organizando y animando a los y las estudiantes de federaciones con la creación de vocalías dedicadas al estudio y difusión de estudios feministas y diversos enfoques a fin,

sin embargo, las planificaciones de base en relación a la malla curricular, es poco modificada, y transmite a su vez una posesión sumamente marcada por género.

Los principales cuestionamientos para llegar a esta separación, es que las estudiantes reconocen la falta de paridad entre los docentes, en el caso de ingenierías, desde el tercer y cuarto año de estudio universitario, son los docentes quienes toman el protagonismo, y las profesoras quedan en un plano secundarios. Así mismo, ocurre en pedagogía en educación diferencial, donde la mayoría son mujeres, y sus profesoras a su vez también lo son a nivel de cátedra. ¿Qué reproducimos, cuando mantenemos la brecha durante el proceso formativo? En primer lugar, se hace ajeno el campo al que es minoría, esto se refleja bien en el área de ingeniería, donde las mujeres no reciben una educación sobre las diferencias de sueldo, hasta que egresan y se mueven en sus lugares de práctica, donde se han denunciado casos de pagos irregulares y discriminatorios, donde a los hombres se les canceló un monto mayor, y al ser relevado por una estudiante el pago disminuyó.

En segundo lugar, también se apoya la normalización de carreras propias de mujeres o de hombres, esto sucede más en educación diferencial donde se cumple más con la paridad docente, pero la diferencia de matrícula por sexo es mucho mayor, por lo que tiende a existir una discriminación a los hombres que la estudian, complejizando sus procesos de práctica, y un cuestionamiento a estar menos capacitados para trabajar con menores.

Estas reflexiones mencionadas, han sido fruto de estudios anteriores y colaboraciones de decenas de estudiantes, las que nutren desde diversas perspectivas el problema de la desigualdad, y dan guías sobre cómo abordar la agenda de género en los espacios universitarios, donde aún queda trabajo que hacer, sobre todo repensar el proceso formativo estudiantil, observar los llamados criterios de paridad y extraer aprendizajes de este, principalmente en el sentido de lo que podría aportar ver a profesionales en un modo más equiparado, desdibujando los espacios que eran mayormente ocupado por hombres o por mujeres.

Teniendo los relatos que han dado forma a las investigaciones, se abre el cuestionamiento no solo a una carrera en especial, sino que, a un sistema desigual, que puede replicarse en cualquier otra área investigativa, incluso en grupos de académicos en diversos departamentos institucionales. Volver a mirar la conformación de las directivas y la lista de docentes de planta, es una de las iniciativas que buscan nuestros estudiantes, además de brindar información real sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el campo laboral, con el fin de preparar de manera adecuada la resolución

de prácticas discriminatorias y la transmisión de herramientas con las cuales apoyarse, como las formas de denuncia en diversas instituciones como la dirección del trabajo.

Uno de los temas que deja al descubierto este cuestionamiento, es, que el trabajo por la paridad de género debe comenzar antes de la entrada de estudiantes a la universidad, utilizando mecanismos como la disminución de la educación sexista en los establecimientos de enseñanza pre básica, básica y media, la cual se reconoce y está caracterizada por dar una malla curricular con metodologías que asignan la perpetuación de capacidades distintas entre hombres y mujeres, por ejemplo, dejando a los varones desarrollar un interés matemático y científico en su aprendizaje y para las mujeres uno de corte más humanista y comprensivo, que la aleja de las llamadas "ciencias duras". Esto, ha puesto en estado de alerta a decenas de organizaciones de educadores y de apoderados que han llamado a revisar los contenidos y los libros que se enseñan para reducir los estereotipos durante la aprehensión de contenidos. La disminución de la educación sexista, reduciría a su vez la ya mencionada vinculación rígida entre mujer-maternidad en la que se le ve sometida o como la encargada de las labores de cuidado y de crianza, siendo a largo plazo un freno para su desarrollo social y profesional, ya que se comparte la idea de un umbral o un techo límite para su crecimiento tanto profesional como de su persona.

La invitación parte con la idea de que como mujeres, estudiantes o no, en nuestros trabajos, oficios y casas de estudios seamos parte influyente de nuestros procesos formativos, en educación media y universitaria, ayudando a difundir información como una red de apoyo, para brindar respaldo en caso de situaciones desiguales y afinar la mirada sobre como seguimos separándonos en los lugares tal vez menos pensados, para cuestionarnos y desnaturalizar las supuestas "capacidades propias" de hombres y de mujeres, darnos cuenta que no solo es la diferencia de sueldo, sino que en las mismas estructuras de poder, gerencial o docente en las cuales aun estamos al debe en paridad de género.

## REFERENCIAS

- Montero Soler, A. (2012) "Brecha Salarial". *Observatorio de Multinacionales en América Latina*. Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article4835> (19/01/2018).

## **Agradecimientos**

De parte del equipo de estudiantes de Sociología, de Alicia Campos y Estefanía Basoalto, agradecemos a las compañeras de Ingeniería Comercial, Ingeniería en Construcción, Ingeniería Civil Informática y de Educación diferencial, quienes se encontraron en distintas ocasiones durante el segundo semestre del 2017 con nosotras para compartir sus experiencias y observaciones de manera abierta y poder realizar la investigación "Brecha salarial: Estudio de caso sobre las desigualdades en espacios universitarios" presentado en el curso de "Sociología del Trabajo", la cual sustentó parte de las reflexiones del artículo.