

Mujer y trabajo: Un largo camino hacia la igualdad de oportunidades

Ivette Durán Seguel

Profesora de la Escuela de Ingeniería Comercial

Universidad Católica del Maule

Fernanda Castro Lara

Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial (IV)

Desde los años noventa, la inserción de la mujer al mercado laboral en Chile ha aumentado de forma sostenida, trabajando incansablemente por obtener un espacio y un reconocimiento de esta labor (Instituto Nacional de Estadísticas –INE–, 2015). Si bien, el país ha avanzado en esta materia mejorando sus indicadores, “desde niveles inferiores al 40% a principios de la pasada década al 55,7% en 2014”, según el informe OCDE (2015, 2), aún la participación es baja. Lo anterior, se constata al comparar Chile con los demás países que conforman la OCDE (34 en total), entre ellos nuestro país ostenta el tercer lugar con mayor brecha de participación femenina, aventajando solamente a México y Turquía. Si bien hay muchas variables que pueden intentar explicar este fenómeno, es sabido que gran parte del grupo de mujeres que aún no se inserta en el mundo laboral, tiene niveles más bajos de educación, habitan en zonas rurales, pertenecen a menores deciles de ingreso, tienen más de 40 años y son las con más hijos/as a su cargo (Arriagada y Gálvez, 2014; Comunidad Mujer, 2016 (a); Berlien et al., 2016; Saracostti, 2017). Todo esto nos da un primer indicio de desigualdad en oportunidades de ingreso al mercado laboral entre hombres y mujeres. Adicionemos a lo anterior, las diferencias en el tipo y calidad de trabajo a los que pueden optar.

Las mujeres que ya participan en el mercado laboral se encuentran con una segunda valla, el nivel de salarios. “Las brechas salariales de género se producen indistintamente de la actividad económica en que se desempeñen las mujeres, la categoría ocupacional donde se insertan o los cargos y empleos a los que acceden” (INE, 2015, p.55). En nuestro país, por un trabajo de características similares, las mujeres ganan un 32,3% menos que los hombres (INE, 2015), mientras que la Fundación Sol (2016) indica que se trata de un 33,1%, en cualquiera de las dos situaciones se puede ver que existe injusticia salarial.

Algunas de las variables que podrían explicar el fenómeno de brecha salarial, son los estereotipos sociales, que la posicionan en tareas asociadas al hogar, cuidados domésticos y familiares, roles que sin duda tienen un costo alternativo alto al momento de buscar un empleo, ya que coarta posibilidades de trabajo fuera del hogar, y limita el tiempo y horarios disponibles para este. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala que, en un día normal las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado, en cambio los hombres solo 2,7 horas de los hombres. Debido a esto, se puede inferir que, la mujer tiene por lo menos el doble de trabajo no remunerado, lo cual repercutiría en su salud física y mental, perdiendo así oportunidades de inserción y avance en el mundo laboral (Saracostti, 2017).

Otro factor que llama la atención es el nivel de escolaridad, el cual siendo mayor en las mujeres y manteniendo todas las demás variables constantes, sigue perpetuando la diferencia salarial. Un ejemplo cercano lo tenemos en la Región del Maule, donde las mujeres ocupadas tienen en promedio un nivel de escolaridad más alto que sus pares hombres, 11,2 años versus 10 años, ellas reciben un menor salario (Observatorio Laboral del Maule, 2016). Ahora, si consideramos la variable nivel de educación al analizar el ingreso medio por género se observa que es mayor en los extremos, según INE (2015) comparando "mujeres y hombres con educación primaria, ellas reciben un 42,0% menos de ingreso que sus pares hombres, mientras que las mujeres con postgrado reciben en promedio un 36,8% menos de ingreso que los hombres con el mismo nivel educativo" (p.83)". Respecto del tamaño de la organización, si bien existe una desventaja para las mujeres en todos los tamaños de empresas, aquellas que tienen entre 50 y 199 trabajadores son las que ostentan un porcentaje más bajo de brecha salarial entre hombres y mujeres alcanzando un 13,5%, las empresas por sobre 200 trabajadores tienen una disminución regresiva del indicador (INE, 2015). Todo lo anterior dificulta la inserción femenina en el mercado laboral.

Un tercer aspecto a considerar, y ya mencionado anteriormente, se refiere a la posición jerárquica de las mujeres que trabajan en organizaciones. Esta variable, es aún más desalentadora. Para realizar la reflexión, se considera el tipo de organización, según origen de propiedad (pública, privada). Si observamos las empresas que transan en bolsa, de las cuarenta que integran el IPSA (Índice de Precios Selectivos de Acciones), el año 2016 la representación femenina alcanza un 6,2%, aumentando el 2017 a un 6,9%, es decir 24 de 330 plazas son ocupadas por mujeres, donde ninguna de ellas ostenta la presidencia. Esta cifra está aún lejos del promedio OCDE que alcanza un 20%, (Comunidad Mujer, 2017). Respecto de los directorios de empresas públicas, el 2016 el porcentaje correspondía a un

30,6%, aumentando ostensiblemente a un 43,6% el presente año, esto debido principalmente a la propuesta presidencial de Michelle Bachelet, para alcanzar el 40% de participación femenina en directorios del SEP (Sistema de Empresas Públicas) (Comunidad Mujer, 2017).

Sin embargo, detrás de esta baja participación de las mujeres en cargos de poder, se ha levantado una teoría que podríamos invocar para complementar el análisis, el llamado “techo de cristal”, acuñada y definida por Hymowitz y Schellhardt en 1986, como “las barreras que enfrentan las mujeres que intentan o aspiran alcanzar altos cargos (así como niveles mayores de salarios), en las empresas, gobierno, educación y organizaciones sin fines de lucro” (Lockwood, 2004, p.1). Se utiliza la metáfora de techo de cristal, porque muchas veces son barreras invisibles, que obstaculizan su ascenso en la organización (Gaete-Quezada, 2015).

Según, Comunidad Mujer, en el Informe de paridad de género, reafirma estas dificultades para acceder a cargos de poder, y reconoce barreras determinantes de las brechas económicas de género en Chile, éstas que se pueden mencionar tres, a saber, culturales, organizacionales y legales e institucionales. Las determinantes culturales, son aquellas que implantan roles tradicionales de género que determinan la división del trabajo, definen al hombre como proveedor, y a la mujer como cuidadora, lo cual se traduce en las elecciones vocacionales, intereses y rendimiento económico. En segundo lugar está el determinante organizacional, el cual en complemento con el determinante cultural, se asocia al hombre con el liderazgo empresarial, argumentando las dificultades de las mujeres para la concentración y el desligarse de sus obligaciones maternas. Por último, los determinantes legales e institucionales, la ley actual atenta contra el equilibrio parental fomentando los antecedentes y puntos antes descritos, debido a que se declara a la mujer como la primer responsable del cuidado de hijos/as (Comunidad Mujer, 2016(b); Saracostti, 2017).

Como se observa queda bastante por avanzar en materia de igualdad de oportunidades para el género femenino, respecto de acceso al mercado laboral, brecha salarial y ascenso jerárquico en las organizaciones. La oportunidad que tenemos hoy para visibilizar estas injusticias sociales nos interpelan a tener un rol más activo y proactivo, para lograr aportar y aspirar a una sociedad más ética y justa.

- Arriagada, I., y T., G. (2014). *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres*. Santiago de Chile.: Centro de Estudios de la Mujer.
- Berlien, K. F. (2016). *Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena*. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.
- Comunidad Mujer. (2017, 03 de octubre). "Comunidad Mujer". Disponible en: <http://www.comunidadmujer.cl/2017/10/comunidadmujer-destaca-empresas-presencia-femenina-directorios/> (18/12/2017).
- Comunidad Mujer. (2016a) *Informe GET, género, Educación y Trabajo: La brecha persiste*. Santiago, Chile: Comunidad Mujer.
- Comunidad Mujer. (2016b) *Iniciativa paridad de género Chile*. Disponible en: http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/04/Brochure_V10_web.pdf (08/01/2017)
- Gaete-Quezada, R. (2015). "El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20.
- Fundación Sol (2016). *Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama Actual del Valor de la Fuerza de Trabajo Usando la NESI 2015*. Santiago de Chile: Fundación Sol.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.
- Lockwood, N. R. (2004). "The glass ceiling: Domestic and international perspectives". Disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf> (18/12/2017)
- Observatorio Laboral del Maule. (2016). *Reporte regional del Maule*. Talca: UCM.
- OCDE. (2015). *Serie Mejores políticas - Chile: Prioridades de políticas para un crecimiento más fuerte y equitativo*. París: OCDE.
- Saracostti, M. (2017). "Liderazgo y Género". *I Encuentro regional: Debates sobre Género en la región del Maule* (22). Talca: UCM.