

Fall 2012

La Brecha Salarial Entre Hombres y Mujeres: La Situación y los Factores que Influyen en la Brecha en los Altos Cargos de Trabajo en Chile

Kaitlin E. Thompson
SIT Study Abroad

Follow this and additional works at: https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection

 Part of the [Family, Life Course, and Society Commons](#), [Growth and Development Commons](#), [Inequality and Stratification Commons](#), and the [Women's Studies Commons](#)

Recommended Citation

Thompson, Kaitlin E., "La Brecha Salarial Entre Hombres y Mujeres: La Situación y los Factores que Influyen en la Brecha en los Altos Cargos de Trabajo en Chile" (2012). *Independent Study Project (ISP) Collection*. 1416.
https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/1416

This Unpublished Paper is brought to you for free and open access by the SIT Study Abroad at SIT Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Independent Study Project (ISP) Collection by an authorized administrator of SIT Digital Collections. For more information, please contact digitalcollections@sit.edu.

La brecha salarial entre hombres y mujeres:

La situación y los factores que influyen en
la brecha en los altos cargos de trabajo en Chile

Kaitlin E. Thompson
Consejera: Ana Bell Jaras
Director académico: Victor Tricot

Índice

I.	Abstract y Resumen	3
II.	La Introducción	4
III.	La metodología	6
IV.	Los términos importantes y los desafíos	6
V.	La situación económica femenina	7
VI.	Los factores que influyen en la brecha salarial	10
	A. Muy pocas mujeres y la influencia de compañeros	10
	B. La valorización del trabajo	11
	C. La discriminación de los empleadores	12
	D. La autodiscriminación	15
	E. La falta de credenciales	17
	F. No saben y la falta de transparencia	18
	G. No hay una forma eficaz para reclamar	20
VII.	La conclusión: el futuro y la importancia	21
VIII.	Bibliografía	25

I. Abstract

Many reports and measurements show gender equality in Chile is very poor and the country is lagging behind on the world and regional scale. Opportunities as well as the number of women in the work force are few. The inequality is obvious in the gender wage gap in which men earn on average 20 to 30% more than women. Furthermore, in upper level positions the wage gap is even more profound, reaching almost 40%. This report investigates the topic of gender in Chilean society and specifically, the factors that influence the profound wage gap in high level job positions. In order to carry out this study, I conducted four interviews with experts in the topic, compiled reports from national and international organizations along with articles from magazines and newspapers. This work intends to convey a general understanding of the gender situation today in Chile through the analysis of factors that influence the gender wage gap in high level job positions and finally, with a look to the future and where Chile is going in respect to diminishing the wage gap and improving the current situation of gender equality.

Resumen

Muchas medidas e informes muestran que la igualdad de género en Chile es muy mala y el país está atrasado comparado con el contexto mundial y regional. La participación femenina laboral es baja y las oportunidades de desarrollo en el mercado laboral para mujeres son pocas. La desigualdad es obvia en la brecha salarial entre hombres y mujeres donde los hombres ganan del promedio 20-30% más que las mujeres. Además, se encuentra una brecha aún más profunda en los altos cargos de trabajo que alcanza hasta casi 40%. Este informe investiga el tema de género en la sociedad chilena y específicamente, los diversos factores que influyen en la gran brecha salarial en los altos cargos. Para llevar a cabo este estudio se utiliza cuatro entrevistas realizadas con expertas en el tema, informes de organizaciones nacionales e internacionales y además, artículos de revistas y diarios. El trabajo intenta comunicar un conocimiento general de la situación del género, hoy en día en Chile a través de un enfoque en la brecha salarial en los altos cargos y al final, da una mirada al futuro adonde va el país al respecto de disminuir la brecha y mejorar la situación actual de la desigualdad de género.

II. La Introducción

La desigualdad de género

Cada sociedad tiene distintas identidades de la mujer, del hombre y además, distintas relaciones entre las personas del sexo opuesto. El tema de género significa más que sólo una cosa biológica pero en cambio, las relaciones entre hombres y mujeres son construcciones de la cultura y penetra en todas partes de la sociedad, la familia, la educación, la amistad y el mercado laboral. Hay diferencias entre hombres y mujeres, por ejemplo, características y tendencias y esto hecho de la vida es normal. Pero, tenemos un problema cuando existe inequidad entre hombres y mujeres sólo debido al género: cuando una persona tiene ventajas económicas, políticas o sociales no por una razón de habilidad sino por razones que la persona no puede controlar.

En todo el mundo existe esto, la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. En algunas partes la situación es peor, por ejemplo: ningún acceso a la educación, frecuente abuso sexual o cuando no hay una posición para la mujer en la esfera pública. Pero, en muchas partes del mundo la desigualdad y la discriminación del género son más sutiles. Los dos casos, situaciones drásticas y las otras sutiles son casos de discriminación, injusticia y violaciones de los derechos humanos porque muchas mujeres no están logrando sus capacidades y no están viviendo en su totalidad.

La situación en Chile

Específicamente, en Chile existe una forma de desigualdad entre hombres y mujeres en una manera más sutil que radical. Las mujeres tienen un papel en la esfera pública, ellas trabajan y hace dos años, el país tuvo la primera mujer presidenta, pero, todavía existen problemas de desigualdad de género. Este trabajo examina esta desigualdad del género en Chile, un país que ha tenido muchos años de gran crecimiento económico y se describe a menudo como el país más rico en América Latina y el más estable políticamente en la región. Aunque muchos digan que el país ha tenido mucho éxito, la situación del género en Chile no es muy buena y la mujer sufre discriminación en muchos lados.

Chile, como otros países de herencia española o portuguesa, tiene una cultura machista, donde se mira al hombre con un rol de superioridad en la sociedad y en la casa porque él es la persona con el esfuerzo y quien gana la vida. Además en Chile existe una cultura maternal muy fuerte donde el rol de la mujer en la sociedad es la madre quien está en cargo de los niños y los quehaceres domésticos (Entrevista, 2012).¹ Por eso, las mujeres

¹ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

experimentan mucha discriminación debido a los roles y los aspectos culturales en la sociedad chilena. En particular, Chile tiene el puesto 87 en el Índice de la brecha de género entre los 135 países el Foro Económico Mundial midió en su estudio (Hausmann, Tyson & Zahidi, 2012). Este puesto obviamente es muy mal y significa que existe desigualdad entre los géneros.

Las influencias de la cultura, los roles de género y por tanto, la discriminación existe en todas partes de la sociedad chilena pero es muy prevalente en el trabajo y el mercado laboral. Específicamente, Chile tiene una clasificación muy baja en la participación económica y oportunidad y el país está ubicado en el puesto 110 de 135 países según el estudio del FEM (Ibídem). Esta cifra es muy sorprendente y preocupante para cualquier país pero especialmente para un país avanzando y con el gran crecimiento económico que Chile ha tenido.

Este trabajo va a profundizar en este tema, la desigualdad en el mercado laboral en Chile y específicamente enfocará en la brecha salarial entre hombres y mujeres en los altos cargos de trabajo donde se ve una brecha más profunda. Este trabajo nació en los Estados Unidos en 2011 en un curso de investigación donde realicé un trabajo sobre el tema de género, específicamente, sobre la constante desigualdad de género en Chile aunque había gran crecimiento económico. El trabajo está basado en el argumento que el crecimiento económico levantó la situación del país y la calidad de vida de la sociedad pero no cambió mucho la situación de la mujer. En efecto, los afectos económicos no transformaron la situación social.

Con mi llegada a Chile, observé el tema de género en la sociedad con mis propios ojos y noté la influencia del machismo y la cultura maternal muy fuerte. Mientras, estudié sobre la economía chilena y pregunté sobre el rol de la mujer en el crecimiento económico y fuerte economía hoy en día. Después de leer algunos artículos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile y profundicé mi conocimiento de la mujer en la sociedad chilena, llegué a mi tema. Me interesa este tema porque tengo un fuerte interés en el fenómeno del género y como afecta a la sociedad. Quería dedicarme a un trabajo en el área de desarrollo internacional y por eso, los estudios del desarrollo de género y como fortalecemos la mujer para avanzar la sociedad son importantes. Yo creo mucho en la importancia de la igualdad de género para fomentar la sociedad y en eso, se ve la importancia del trabajo y del trabajo bueno para la mujer. También, con mi carrera de economía y política, este trabajo es una combinación de los dos temas con una visión del futuro y donde vamos.

III. La metodología

Para llevar a cabo este trabajo se usó una multitud de recursos. Primero, se realizó una investigación sobre el tema del género y la brecha salarial en general en Chile viendo también, recursos sobre el fenómeno en el mundo y donde el país está situado en el contexto global. Segundo, se profundizó en el tema específico de la brecha salarial en los altos cargos y aquí se restringió la investigación a informes e información relacionada con este grupo específico.

En el trabajo se utiliza información que viene de presentaciones realizadas en la USACH en el programa de SIT World Learning y adicionalmente de libros, estudios, encuestas e informes de diversas organizaciones internacionales y nacionales incluyendo el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Dirección del Trabajo, diarios y revistas. Además, el trabajo incluye información de primera mano que viene de cuatro entrevistas se realizó en noviembre de 2012 en Santiago. Las entrevistadas son expertas en el tema quienes trabajan en distintos lugares incluyendo unas ONGs comprometido al tema de la mujer, una empresa grande y el estado en el SERNAM.

IV. Los términos importantes y los desafíos

Existen algunos términos y desafíos que son necesarios explicar para seguir. Es difícil medir la brecha salarial en los distintos niveles por limitaciones estadísticas. En primer lugar, ¿como medir este grupo que se llama “los altos cargos”? Es difícil clasificar este grupo porque se puede definir de muchas maneras, con altos sueldos, títulos específicos o el nivel de educación que los trabajadores recibieron. Se puede hacer un estudio y encontrar estadísticas con estas categorías pero estos grupos no significan necesariamente altos cargos. Por ejemplo, es posible encontrar una mujer con un postdoctorado en un trabajo básico o una persona que gana muy poco dinero pero tiene mucha responsabilidad y dirige su negocio. Para enfrentar este desafío, este trabajo define los altos cargos como: los trabajos donde el trabajador o la trabajadora están en un alto nivel de responsabilidad en el lugar de trabajo y toman una parte en las decisiones. Ya que es difícil a medir estadísticamente este grupo se usa una mezcla de encuestas y estudios con distintas medidas para mostrar una vista lo más completa que se pueda.

En segundo lugar, no existen muchos estudios sobre la brecha salarial en los altos cargos de trabajo en general hoy en día. Primero, porque no es un tema muy popular donde muchos estudios se están enfocando. Investigadores y organizaciones están trabajando más sobre las bajas remuneraciones, las malas condiciones de trabajo o la brecha salarial en

general. El enfoque está más en los trabajos más bajos con mucha precariedad y los pobres. Segundo, es un tema complejo y las expertas han explicado que “no hay una razón teórico, intelectual, conceptual, estadística lo que sea que puedo decir que la brecha se produce por esto” (Entrevista, 2012).² Hay muchos factores que influyen en la realidad de la brecha, no hay una respuesta simple. Finalmente, no hay muchas estadísticas que podemos usar para encontrar la respuesta. Hay una falta de estadísticas debido al hecho que hay muy pocas mujeres en trabajos de altos cargos y por eso, no existe una muestra tan grande para encontrar resultados que se puede examinar, analizar y hacer conclusiones sobre el fenómeno.

Para enfrentar el problema de la falta de muchos estudios y trabajo en este tema se usa lo que existe y se entrevistan algunas expertas en el tema de quienes su conocimiento sirve mucho. Además, este trabajo intenta a añadir la información que se encontró y hacer un camino nuevo en la dirección de entender los factores que influyen en la brecha y porque existe esta brecha salarial tan profunda en los altos cargos con la esperanza de que resolvamos el problema y mejoremos la situación de la mujer chilena.

V. La situación económica femenina

Las mujeres en el mercado laboral

Este estudio del género en la sociedad chilena se enfoca en el mercado laboral. El trabajo es una parte muy importante en la vida. Primero, por razones económicas obviamente, para sobrevivir y mantenerse a si mismo y una familia. Pero de igual importancia, el trabajo le da un significado a la vida porque “es fuente de dignidad, de identidad y de sentido de vida” (Bell, 2012). Por eso, el trabajo es una parte importante en la vida y un espacio influyente en la sociedad. Como todas partes de la sociedad, el género es un tema prevalente en el sector de trabajo y la gran desigualdad entre hombres y mujeres que se ven en el trabajo afecta la subsistencia y la dignidad de las mujeres. Hace muchos años no fue común ver una mujer en el mercado laboral formal, especialmente en cargos profesionales. La mayoría de mujeres no recibía educación universitaria y los roles tradicionales de género fueron muy fuertes. Ahora, Chile y el mundo están en un nuevo tiempo. Todavía existe los roles pero en todo el mundo se encuentran más mujeres en el mercado laboral.

La participación laboral femenina hoy en Chile es 47.5% y la tasa ha crecido en los últimos años, siguiendo la tendencia mundial (Peña, 2012).³ Pero la tasa todavía es muy baja, más que 15 puntos bajo del promedio de los países OECD (Instituto Nacional de Estadísticas

² Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

³ La tasa de participación laboral femenina fue 36,6% en el 2003 y por eso, ha crecido 10,9 puntos en los últimos nueve años.

[INE], 2011). De hecho, Chile tiene la segunda peor tasa de participación laboral femenina entre los 34 países de la OECD (“Female labour participation in Chile: Taking leave of his sense”, 2011).⁴ Además, entre los países de la región, la participación laboral femenina chilena es una de las más bajas en América Latina (PNUD, 2010).

El estudio sobre género que el PNUD publicó en 2010 explica:
el país es líder regional en creación de empleos, reducción de la fecundidad y aumento de la escolaridad... dispone en mayor medida que otros países de importantes factores estructurales que favorecen la incorporación de la mujer en el mercado laboral, y sin embargo su desempeño en esta materia es menos positivo que en aquéllos.” (p.37)

Esto es el punto interesante sobre la situación de la mujer en Chile, muchos avances y éxito económicamente en general en el país pero una mala situación social con mucha discriminación en todas partes de la vida en la mitad de la población.

La baja participación

El primer tema que llama la atención es la tasa muy baja de participación femenina en una economía tan fuerte. Existen algunas respuestas que clarifican y explican este fenómeno muy complejo. Primero, es importante recordar que las cifras de la participación laboral femenina cuenta solamente a las mujeres en el mercado formal y muchas mujeres participan en el mercado informal por ejemplo, venden comida y cosas en la calle o en su casas, tienen un negocio de coser o un taller de tejidas informalmente y más. Por eso, la gran participación femenina en el mercado informal influye en la baja tasa de participación se ve en comparación con la tasa más alta de los hombres quienes casi todos participan en el mercado formal (Entrevista, 2012).⁵

En segundo lugar, la fuerte cultura maternal y machista resulta que muchas mujeres se quedan en casa para cumplir su rol del hogar y criar a los niños entonces, ella no tiene tiempo y otras veces no quiere participar en el mercado laboral. Sus obligaciones en casa toman el tiempo que tiene disponible para trabajar y no hay un fuerte valor del trabajo de la mujer en la sociedad chilena. Estas realidades y la presión de la sociedad viene de muchas generaciones y de la vista sobre los distintos roles de los hombres y mujeres. Además de las normas de la sociedad, para muchas mujeres no hay mucho incentivo económico para trabajar porque las mujeres ganan menos que los hombres. Existe una brecha salarial donde vemos que el trabajo mujer no tiene el mismo valor de lo de los hombres. Porque las mujeres no ganan mucho dinero cuando trabajan, muchas veces no hay sentido para trabajar si necesita pagar por el

⁴ Turquía tiene la tasa más baja de participación laboral femenina entre todos los países de la OECD

⁵ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

cuidado de los hijos porque perderán dinero. En total, no hay incentivo familiar y cultural para que las mujeres trabajen y tampoco existe incentivo económico y por eso, vemos una tasa tan baja de la participación laboral femenina (Ibídem).

La brecha salarial, un problema

Existe una brecha salarial profunda en Chile donde las mujeres ganan entre 20 y 30% menos que los hombres. Las cifras se diferencian dependiendo en la fuente de información y la medición del estudio. En septiembre de 2012, El Mercurio publicó que las mujeres ganan 26,3% menos que los hombres según un estudio de CASEN y del promedio, las mujeres ganan \$128.844 CLP menos que los hombres (Valencia). Esto es una brecha profunda y de hecho, más bajo de la brecha promedia en América Latina donde la mujer gana 91% del salario promedio por hora del hombre (Riquelme & Giagnoni, 2012).

La brecha salarial es un problema en muchas maneras. Primero, es una violación de los derechos humanos y el hecho que los hombres ganen más que las mujeres es injusto. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha dicho que eliminando la brecha es “fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente” (Ibídem: 3). Más, es un dolor económico. De hecho, si se eliminara la brecha salarial entre hombres y mujeres se vería “una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio” (Ibídem: 5). Esta cifra tiene sentido porque el país no está logrando su potencial cuando tiene trabajadores discriminados y desanimados. Además, el hecho de baja participación laboral femenina cuando casi un cuarto de la población de trabajadores no está trabajando es muy doloroso para la economía y el potencial del país.

En general, la discriminación y la brecha, no promueve trabajo eficiente, de buena calidad o avances. También es un dolor social al país porque un grupo está menos valorado en la sociedad. La desigualdad desanima la cooperación entre hombres y mujeres y no promueve el progreso. Según una experta en el tema, en general, la brecha salarial entre hombres y mujeres es una consecuencia de la discriminación de la mujer en la sociedad chilena (Entrevista, 2012).⁶ En efecto, la brecha es sólo una parte de un problema más grande sobre el valor de la igualdad de todos.

En los altos cargos

El lugar donde la brecha salarial es más grande entre la población de trabajadores es en los altos cargos de trabajo. Mientras el promedio de la brecha entre hombres y mujeres es

⁶ Entrevista realizada en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.

alrededor de 20- 30%, la brecha puede aumentar hasta 40% cuando se examina los trabajos de altos cargos. Cuando se ven los números por clasificación de ocupación, según la PNUD hay una brecha salarial más profunda de 8 y 9 puntos para los trabajadores de alta calificación que los de media y baja calificación respectivamente (PNUD, 2010). Con más responsabilidad se ve que la brecha aumenta. La OIT encontró que las ejecutivas ganan 66% del sueldo de sus compañeros (Pizarro & Guerra, 2010). Las mujeres quienes son miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y directivos de empresas públicas y privadas ganan por promedio, 70,2% del sueldo de sus compañeros y para profesionales, científicos e intelectuales aunque más peor, 63,6% (Riquelme & Giagnoni, 2010).

También, con ingresos y niveles de educación más altos se nota una brecha más grande. Por ejemplo, CASEN encontró en un estudio de 2009 que en el último quintil de ingreso autónomo del hogar, las mujeres asalariadas ganan por promedio 70,5% de los sueldos de los hombres. La brecha salarial para los que terminan la educación universitaria y tiene un título es 35,4% mientras personas que sólo tienen educación básica o primaria, la brecha es 13,9% (Ibídem).

VI. Los factores que influyen en la brecha salarial en los altos cargos

La brecha salarial, especialmente en los altos cargos, es un tema complejo; por tanto, los factores que influyen en la brecha también son complejos. Con el tema del género se ve que casi todo está relacionado y no es un tema aislado. De hecho, la desigualdad de género es muy evidente en todas partes de la sociedad y afecta a todo. Por eso, los factores que influyen en la brecha son interrelacionados y complementarios. No hay una sola respuesta que explique porqué existe la brecha y, con esta multitud de factores se buscan más respuestas. Este trabajo intenta explicar los factores que influyen en la realidad de la brecha salarial tan profunda entre hombres y mujeres en la sociedad chilena, específicamente, en los altos cargos.

A. Muy pocas mujeres y la influencia de compañeros

Es importante entender que hay muy pocas mujeres en los altos cargos. El PNUD encontró 16,8% mujeres de los 8.403 clasificados altos puestos de poder en Chile. Esto incluye puestos de poder en los sectores político, económico, social y simbólico.⁷ La presencia de mujeres en algunos sectores es más alta que otros. Por ejemplo, el estudio muestra una participación femenina de 22% en ambos sectores político y simbólico, pero

⁷ El poder social incluye los actores sociales en la sociedad civil como organizaciones no gubernamentales, sindicatos y más. El poder simbólico significa la capacidad de personas o instituciones de influir sentidos o valores en una manera colectiva. Por ejemplo, en este grupo se encuentra la iglesia, medios de comunicación y distintas niveles de educación.

existe otros sectores muy deficientes, como el económico, donde solamente 5% del poder está ubicado en mujeres (PNUD, 2010).

Un estudio de Andrea Tokman del SERNAM (2011) encontró que entre 155 directorios de empresas IPSA, IGPA y del estado que el estudio analizó, sólo 31 tienen a lo menos una mujer, o 20% de las empresas tienen representación femenina en este alto nivel. Y pero aún, solo cuatro empresas IPSA (Banco Santander, Cencosud, Fallabella y Masis) tienen mujeres en sus directorios. Hay una nula participación de mujeres en muchos directorios de empresas muy conocidas en Chile por ejemplo: Parque Arauco, Ripley Corp, Endesa, Banco de Chile, Entel, Vina Concha y Toro. Entonces, entre casi 1200 cargos de directores de las empresas IPSA, IGPA y del estado analizado solo 34 o 3% son mujeres (Tokman, 2011). Muchas veces, no se encuentra una mujer en los dos o tres primeros niveles del liderazgo en una empresa grande. Con este hecho se nota un desafío de acceso para las mujeres a trabajos de altos cargos. Muchas de las razones que explican porqué hay muy pocas son los mismos factores que influyen en la brecha salarial y los que se profundizan en las próximas secciones: la discriminación de las empresas, la maternidad, las obligaciones en la casa, la visión de la sociedad, la autodiscriminación y más. También, un factor que influye la brecha salarial en los altos cargos es el hecho que hay muy pocas mujeres en este ámbito.

Con muy pocas mujeres es difícil obtener un sueldo muy alto o reclamar porque no hay nadie quien se puede comprobar su situación con suyo porque está la única mujer. En otras palabras, existe una influencia de compañeros donde si se conoce las situaciones de otros y además, se sabe cuánto ganan sus compañeros, es más posible que vayan organizarse para la misma meta (Entrevista, 2012).⁸ Pero para las mujeres, muchas veces no existe este escenario porque son las únicas en su posición de alto cargo. También, es probable que ya haya trabajado mucho para alcanzar este cargo y un buen salario en comparación con antes y por eso, la probabilidad de preguntar por más dinero es muy poca. Ella se va a quedar aquí feliz y orgullosa por lograr la posición en primera instancia y además tan autónomamente (Ibídem).

B. La valorización del trabajo

En primer lugar, los trabajos que las mujeres realizan generalmente están en ciertos sectores y estos trabajos son menos pagados. Esto es un hecho en todos los niveles de trabajo y es una explicación principal porque tenemos una brecha salarial en general. También, se ve una feminización del trabajo en los altos cargos, porque se encuentran más mujeres en ciertos

⁸ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 15 de noviembre 2012.

sectores que otras. Una encuesta del PNUD encontró que los sectores donde hay más participación femenina incluyen: recursos humanos (19%), comercial (14%) y la división corporativa (14%) mientras no había ninguna población femenina en contabilidad, comunicación y/o RSE, desarrollo organizacional, informática y/o tecno, riesgo y estudios (PNUD, 2010). Cuando se habla de la igualdad de remuneraciones hoy en día muchas llaman obviamente para un mismo salario por el mismo trabajo, pero también, por un trabajo de igual valor, porque se dan cuenta que existe estos sectores predominantes masculinos y otros femeninos. Muchas veces las mujeres no hacen el mismo trabajo que los hombres.

Se encuentran con un problema a la idea de un sueldo igual por un trabajo del mismo valor porque no hay un código o una norma que defina el valor de trabajo y en vez, la sociedad lo decide. Se encuentra menos valor para trabajos en los sectores con más habilidades sociales, lenguajes y estereotípicamente feminizados mientras más valor en los sectores con más matemáticas y habilidades técnicas (Entrevista, 2012).⁹ Entonces, ocurre que un directorio que trabaja en el sector de recursos humanos puede ganar menos que otro directorio en contabilidad debido al valor de la sociedad para ciertos trabajos. Muchas veces en este escenario, la persona en recursos humanos es una mujer y la persona en contabilidad es un hombre. Con este fenómeno, la valorización del trabajo en la sociedad, hay dos lados donde viene y sigue la división de trabajos y valorización: uno, el trato de los empleadores, porque ellos discriminan en la forma de pagar menos a ciertos trabajos donde existen más mujeres y segundo, la división viene de las mujeres, ellas mismas siguen eligiendo estos sectores de trabajo. Por tanto, existe discriminación que viene del empleador y de la autodiscriminación de las mismas.

C. La discriminación de los empleadores

Además, los empleadores discriminan a sus empleadas y empleadas prospectivas en muchas maneras: en las entrevistas, la visión de sus empleadas y en el trato debido al hecho que son mujeres.

i. Las entrevistas

En primer lugar, existe discriminación en el primer paso de conseguir un trabajo, la entrevista. La ley, en el artículo 5 del Código del Trabajo, dice que durante las entrevistas no se puede preguntar por detalles de la vida íntima pero muchas veces todavía ocurre, o el entrevistador encuentra otra forma de obtener la información (PNUD, 2010). Por ejemplo, la empresa no puede preguntar por el test de embarazada, pero existe un área oscura para otras

⁹ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

preguntas, porque las preguntas implícitas que están usando para llegar a la información no son tan establecidas en la ley, por ejemplo, muchas veces el entrevistador obtiene la información de estado civil (Entrevista, 2012).¹⁰ Con esta información los entrevistadores a veces discriminan a las mujeres. Hacen esto, porque suponer que las mujeres no serán tan buenos empleadores o tan dedicada como los hombres si están casadas y van a tener hijos. Todo de estas suposiciones viene de prejuicios género y no son verdaderas ni justas, pero ocurre.

ii. La visión del liderazgo

En segundo lugar, la sociedad no ve a las mujeres como líderes buenas. Existe una visión de liderazgo que es muy masculino y en el otro lado, la sociedad cree que el liderazgo femenino no es tan eficaz o bueno para la empresa.

Un gerente muestra esta manera de pensar cuando dice:

La única manera de sobrevivir en la empresa es siendo mucho más aguerrido y mucho más competitivo y en eso somos mucho más los hombres porque somos los cazadores y hay que buscar el animal para comerlo y la mujer todavía sigue en una perspectiva, digamos, de mirada social. Puede que en otros países sea diferente pero es una mirada que todavía en Chile. (PNUD, 2010: 234-5).

Debido a esta perspectiva común, no hay muchas mujeres en los altos cargos, porque ellas no son vistas tan capaces como los hombres. Además, entre las pocas mujeres en estos cargos, normalmente su trabajo no es tan valorizado debido a esta visión social y por eso, reciben menores sueldos. Esta falta de valor aparece en una forma muy sutil y no es tan aparente. Por ejemplo, una experta en el tema explicó un escenario común cuando la empresa cambia el cargo de la mujer a un distinto nombre del cargo de su compañero hombre y aunque están haciendo el mismo trabajo y tiene la misma responsabilidad ella es vista como menos capaz y recibe un sueldo menor (Entrevista, 2012).¹¹ En total, liderazgo es visto como una habilidad masculina y esta manera de pensar influye la realidad se encuentra de pocas mujeres en altos cargos y bajos sueldos de estas mujeres.

iii. Un empleador menos atractivo: la maternidad

Además, los empleadores ven a las mujeres como empleados menos atractivos y por eso, no contratan a las mujeres, especialmente en los altos cargos. Y si contratan, no las pagan tanto, porque están viendo como empleados en una nivel baja sus compañeros

¹⁰ Entrevista realizada en SERNAM. 15 de noviembre 2012.

¹¹ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

masculinos. Esto viene de tres cosas principalmente: la maternidad, algunas leyes y el rol de la mujer en la familia.

Primero, el hecho que es mujer y puede tener hijos está mirando en una manera de mal negocios para los empleadores porque ven a las mujeres como empleados inestables con menos dedicación al trabajo.

Una head-hunter explica esta manera de pensar como:

Si estaba en edad de tener niños, iba a ser complicado, iba a ser complicada para él [el empleador], porque él dependía fuertemente de esta área, él no conocía bien el tema y necesitaba un buen apoyo, entonces si estaba en los retinta le iba a complicar, si estaba en los cuarenta no importaba” (PNUD, 2010: 238).

Esto es aun más prevalente en los altos cargos, porque estos trabajos tienen más responsabilidad y los empleadores creen si una mujer va a salir porque tiene hijos y estará preocupada y no 100% dedicada a su trabajo, no quería ascender o contratar a ella. En otras palabras de una experta en el tema, los empleadores quieren que los empleados trabajan 24/7 y una mujer con una familia o en la edad cuando puede tener hijos no es tan atractiva a la productividad y metas de la empresa (Entrevista, 2012).¹² Las empresas no quieren invertir en alguien quien es más probable que otros que salga para cuidar los niños o quiera trabajo una media jornada. En vez, pueden contratar un hombre que no va a salir y será un empleado consistente quien puede dedicar todo de su tiempo y esfuerzo al trabajo.

iv. Las leyes

También, los empleadores ven a la mujer como un empleado más difícil que requiese más costos para la empresa debido a algunas leyes en el sistema legal chileno. En general, “nuestras leyes no incentivan la incorporación de mujeres en las plantas directivas o ejecutivas....no son políticas focalizadas en puestos de liderazgo y apelan a la mujer en general” (Tokman, 2011:23). Existen leyes que tienen la intención a proteger a la mujer, los hijos y la familia y promover una buena calidad de vida por ejemplo las leyes de permisos pre y postnatal, el derecho de salas cunas y el derecho del amamantamiento. Se parece que no existen costos para la empresa porque el estado paga a la empresa para la productividad y trabajo perdidos (Entrevista, 2012).¹³ Pero en realidad, los empleadores todavía ven estas leyes especialmente en los altos cargos como un desafío y obstáculo en la contratación de una mujer. Un empleador no quiere contratar a una mujer cuando hay una gran posibilidad que ella va a salir de su trabajo por más de siete meses, porque el empleador necesitaría contratar a otra persona para substituir a ella con la molestia y costo de la formación de un nuevo

¹² Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

¹³ Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

empleado. Los costos monetarios, la pérdida de capital humano y la molestia son aún más grandes en los altos cargos donde existen más obligaciones y necesidad para contratar a alguien con los credenciales y responsabilidad (Entrevista, 2012)¹⁴. En efecto, las leyes en Chile aunque tienen buenas intenciones, no ayudan a la mujer a ascender en su trabajo o en el primer lugar, conseguir un trabajo de alto cargo.

v. Ella tiene un marido

En final lugar, existe una visión de los empleadores que las mujeres no necesitan sueldos tan altos. Los empleadores ven a una mujer como la persona que trae el segundo ingreso a la casa y por eso, preguntan ¿por qué necesito pagarte tanto cuando tu marido está trabajando y ganando un sueldo también? (Ibídem). Obviamente esta situación de la familia nuclear no es el caso de todas las mujeres en Chile. De hecho, 1.925.544 hogares chilenos, o 38,8% de todos, están liderados por una mujer, una jefa de hogar quien trae el único o el principal ingreso a la casa (Valencia, 2012). Aunque la vista del empleador no es correcta y tampoco es justa, es la realidad y es un factor importante que explica la brecha salarial específicamente en los altos cargos. Todos de estos factores muestran porque las mujeres reciben menores sueldos que sus compañeros. La mujer es vista como una empleada que viene con más costos, dificultades y con menor necesidad para ganar lo mismo que los hombres. Por eso, viene la realidad que los empleadores no pagan lo mismo a las mujeres y mantienen la brecha.

D. La autodiscriminación

Otro factor importante que influye mucho en la brecha salarial, especialmente en los altos cargos es la existencia de autodiscriminación. La PNUD usa este término para explicar cuando las propias mujeres afectan su posición en el mercado laboral, rechazan los ascensos y las posiciones de altos cargos y en vez, quedan en posiciones más bajas. Este fenómeno está en el lado de la oferta, el opuesto de la discriminación de los empleados que se disminuye la demanda (PNUD, 2010). También, este concepto que la mujer influye su situación laboral se puede aplicar a la existencia de la brecha en los altos cargos y porque las mujeres no reciben lo mismo que sus compañeros.

Esta autodiscriminación viene de características generales de mujeres que se ven en el mercado laboral. Por ejemplo, en general las mujeres tienen personalidades menos agresivas.

Un gerente de una empresa grande explica:

Lo que tú ves cuando te toca tratar con profesionales hombres jóvenes: a los seis meses están pensando ¿dónde puedo saltar, dónde puedo ir, cuál es mi

¹⁴ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de diciembre 2012.

futuro, cuál es mi plan de carrera, dónde voy a llegar?, están preguntando con bastante vehemencia y tú no ves eso en las mujeres” (Ibídem: 233).

También, las mujeres generalmente tienen distintas prioridades de los hombres y por eso, sus mismas elecciones pueden impedir conseguir un alto cargo y el mismo salario de su compañero hombre. Estas diferencias entre hombres y mujeres también pueden explicar la razón que hay muy pocas mujeres en los altos cargos. Sin embargo, esta generalización no aplica a todas las mujeres, pero es una observación que es una parte de la explicación de la poca presencia de mujeres en los altos cargos y también, la mentalidad y los valores que las mujeres tienen que pueden afectar a sus bajos sueldos.

i. La calidad de vida vs. el dinero

Primero que todo, mujeres en general se preocupan más sobre su calidad de vida que el dinero, el opuesto de los hombres quienes se preocupan más sobre el dinero. Se puede ver esto específicamente como un factor que influye en la brecha salarial en los altos cargos, porque las políticas de la empresa son distintas para hombres y mujeres para atraer a los empleados en la manera más eficaz.

Una experta en el tema explica:

Las mujeres van a reaccionar mejor a las políticas que dan flexibilidad y los hombres reaccionar a dinero. Entonces, van a tener mujeres en altos cargos muy bien motivados si dan flexibilidad y hombres muy bien motivados si dan dinero y trabajan todos los días como brutos (Entrevista, 2012).¹⁵

Entonces, para las mujeres la calidad de vida y la flexibilidad en su alto cargo es más importante en vez de los hombres que les importa más al dinero y alto sueldo. Entonces, estos valores aparecen en los sueldos que las dos ganan. Una mujer estaría satisfecha con un salario más bajo si ella puede fijar su propio horario, recoger sus hijos de la escuela y no tiene que viajar mucho. Es posible que ella no quiera o reclame por un sueldo igual de los hombres porque ella tiene otros privilegios y flexibilidad que ellos no tienen y por eso ella queda aquí ganando menos que su compañero hombre.

ii. Las mujeres no van a reclamar

Además, es obvio que los empleadores no pagan a las mujeres lo mismo sueldo y para cambiar esta realidad se necesita mujeres que reclamen y exijan sueldos más altos e iguales. Pero, este no ocurre, porque a menudo las mujeres no reclaman por tres razones principales. Primero, para algunas, no importa que tengan sueldos más bajos, porque tienen la calidad de vida que quieren y por eso, no hay sentido en reclamar porque para ellas, no vale la pena y no

¹⁵ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

tiene importancia. Luego, las mujeres en los altos cargos en general, no saben manejar sus sueldos o negociar sus rentas (Entrevista, 2012).¹⁶ Además, las mujeres en general no tienen personalidades de confrontación y le cuesta mucho reclamar. Para muchas existe miedo de la idea de reclamar sobre su bajo sueldo. Para hacer esto, necesita ir y enfrentar a su empleador y esto da mucho temor a las mujeres. El trabajo es importante para ellas y tienen miedo que van a perder o causar relaciones malas y una situación incómoda en su lugar de trabajo (Entrevista, 2012).¹⁷

Esto es obvio porque entre la ley 20.348 de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, una mujer que siente que está discriminada debe ir a su empleador, presentar la situación y ellos necesitan negociar un acuerdo sobre el salarial que es justo e igual. Si no llegan a un acuerdo, ella tiene el derecho a ir a la Inspección de Trabajos para hacer un informe de investigación y el último paso es a los Tribunales del Trabajo (Riquelme & Giagnoni, 2010). Según una experta en el tema, hasta 2010 se ha registrado alrededor de solo ocho casos formales de reclamos de esta ley, ella lo explica, “es nada” (Entrevista, 2012).¹⁸ Obviamente, las mujeres tienen miedo a reclamar sus bajos sueldos y por eso, la brecha sigue. Estos factores que se llama en este contexto de la autodiscriminación explican porqué existe esta brecha en el primer lugar y porqué todavía la sigue en la sociedad.

E. La falta de credenciales

Luego, otro factor que influye en la existencia de la brecha en los altos cargos es que hay pocas mujeres que tienen los credenciales para tener un cargo de alto nivel con alto salario. En general, salarios corresponden con la educación, experiencia y formación y si el candidato o la candidata falta estas cosas, va a recibir un sueldo más bajo. Esta situación es una que muchas mujeres se enfrentan. Como todo de los otros factores, no es un factor que exclusivamente explica la brecha salarial en los altos cargos pero es una parte.

Para lograr al nivel de un alto cargo con mucha responsabilidad casi siempre se necesita un magíster o un postdoctorado y después, mucha experiencia y años de formación. En Chile, muchas van para este nivel de educación después de algunos años de trabajo o en la edad de los últimos años veinte o los treintas. Para una mujer, si ella quiere hijos, este tiempo de dedicarse tiempo a más educación también coincide con los años de la maternidad y una nueva familia. Se encuentra este en las cifras de la división de género entre los que estudian por su MBA, un nivel de educación que corresponde normalmente con un mejor cargo y

¹⁶ Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

¹⁷ Entrevista realizada en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.

¹⁸ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

salario. Por ejemplo, en la Pontificia Universidad Católica de Chile, sólo 20% de los estudiantes de MBA son mujeres y más, dentro de este grupo, una parte son estudiantes extranjeras (Faundes, 2011). Por eso, hay muy pocas mujeres chilenas que tienen este nivel de educación y por eso, que puede ascender a altos cargos y recibir altos salarios. Además, los años treinta y cuarentas son los años más importantes de formación y experiencia en el lugar de trabajo. Otra vez, estos años coinciden con los años jóvenes de sus hijos cuando es posible que ella quiera quedarse con ellos (Ibídem). Por tanto, las mujeres enfrentan a la decisión a fomentar su carrera o tener una familia y se ve obviamente que muchas eligen una familia en vez de sus estudios y los años de formación y entonces dejan el prospectivo a alcanzar a un alto cargo y salario.

La situación no es tan blanca y negra, y mujeres encuentran una manera de hacer los dos y obviamente existen mujeres que logran un alto cargo. No obstante, una persona no puede hacer todo y siempre hay un hombre que no necesita dedicarse a sus hijos en la misma manera que una mujer. Entonces, él va a tener una ventaja que ella no tendrá. Por eso, ella reciba un sueldo más bajo porque no tiene la misma calificación y experiencia que el empleador exige. En otras palabras, la mujer siempre tiene una desventaja por el hecho de ser mujer en los ojos de los empleadores.

F. No saben y la falta de transparencia

i. No es un valor fuerte hoy en día

En Chile, el concepto de género todavía es nuevo. El SERNAM fue formado hace 21 años y este servicio del estado ha ayudado el conocimiento del género y la desigualdad que existe. También, en los últimos años, especialmente con el apoyo de Presidenta Michelle Bachelet, la primera presidenta en Chile, hay más conocimiento del género y más protección para la mujer, por ejemplo, la ley 20.348, la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. El gobierno y las organizaciones sociales son conscientes del tema pero todavía, en Chile falta progreso y está atrasado comparado con el contexto mundial en el conocimiento del género. Se ve esto en las cifras de la participación económica y oportunidad del género del FEM, la participación laboral femenina y la brecha salarial que muestra el peor puesto de Chile.

Especialmente, hace falta progreso en el sector privado. A muchas empresas no les importan o aún si, no saben que significa igualdad de oportunidades en respecto del género. Una experta en el tema en respecto de las prácticas laborales y los sindicatos explica que muchas empresas no entienden la discriminación, el primer paso de mejorar la situación. Además, los sindicatos que deberían representar los trabajadores no saben mucho de género.

La idea de igualdad de oportunidades no está tan instalada en los sindicatos, especialmente los privados (Entrevista, 2012).¹⁹ En general, la igualdad no es un tema muy importante o profundizado en los lados de las empresas y los sindicatos. Entonces, se mantiene el statu quo y la brecha.

ii. La falta de transparencia

Luego, en el lugar de trabajo no hay mucha transparencia especialmente alrededor de los salarios. La gente no cree que la situación sea tan mala y la brecha tan profunda porque la gente no sabe los datos. En la ley 20.348 de la igualdad de remuneraciones está escrito que el empleador está obligado a publicar los salarios en formas de un perfil que explica los diversos cargos y sus funciones si tiene más que 200 empleados (Riquelme & Giagnoni, 2010). Las empresas más pequeñas necesitan mantener un registro escrito de sus empleados pero no es necesario a publicar la información de los ingresos (Ibídem). Pero en efecto, esto no hace nada porque publicar los perfiles no es obligado y en efecto, no hay transparencia en estas empresas (Entrevista, 2012).²⁰

Tampoco hay transparencia en muchas de las grandes empresas a quienes la ley les aplica porque aunque existe la ley, muchas empresas no la cumple. Según una encuesta en septiembre 2010 en la región de Magallanes, sólo 15.4% de las empresas que tienen más que 200 empleados están actuando la ley (Riquelme & Giagnoni, 2010). Luego, las empresas quienes están cumpliendo la ley, publican la información de remuneraciones en forma de bandas y por eso, el empleado sabe donde está en la banda pero no sabe donde su compañeros están y efectivamente, no puede entender la brecha (Entrevista, 2012).²¹ Los empleadores no tienen gran valor de la transparencia y tampoco les dan todo la información a sus empleados.

Una experta en el tema de género con enfoque en las estadísticas y estudios les dijo a los empleadores que necesitan informar sus empleados en cuánto ganan pero la respuesta de los empleadores es siempre “yo informo a mis empleados sobre el perfil y la banda. No puedo publicar la encima o el fondo de la banda porque no tendrán incentivos” (Entrevista, 2012).²² En otras palabras, las empresas están enfocando tanto en la productividad y el dinero que no quieren tener transparencia ni conocimiento. Por lo tanto, la ley no es muy eficaz porque no hay bastante imposición para asegurar que las empresas están cumpliendo la ley y también existe fisuras legales donde la ley no incluye las empresas pequeñas y las grandes no publican todo de la información.

¹⁹Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

²⁰Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

²¹Entrevista realiza en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

²²Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

iii. Por lo tanto, la gente no sabe

La realidad es que no hay un fuerte valor o conocimiento de igualdad de género con también, la falta de transparencia, el resultado es que muchas mujeres no tienen mucho conocimiento que están tan siendo discriminadas. No saben los sueldos de sus compañeros y no buscan o exigen esta información. Los sueldos son información privada y de la vida privada (Riquelme & Gaiganoni, 2010). Entonces, también, se enfrenta un desafío cultural y tradicional donde es difícil a cambiar como la gente piensa. Y en general, existe el problema que no puede reclamar si no sabe que existe la brecha salarial y esta injusticia.

En general, parece que todos piensan y dicen que sí, hay igualdad del género en el mercado laboral pero cuando se ve más a las situaciones particulares, se puede ver que es obvio que no hay existe igualdad. Por ejemplo, en una encuesta de la Universidad UCINF 58% de hombres y 51% de mujeres respondieron “sí” a que “los hombres y mujeres que postulan hoy a un mismo trabajo, tienen las mismas posibilidades de acceder al cargo”. Pero, cuando se pregunta si las empresas favorecen los hombres, 63% de mujeres y 54% de hombres dicen que sí (“Tarea pendiente igualdad de género”, 2012). Estas respuestas juntas no tienen mucho sentido porque las empresas no pueden tener las mismas posibilidades para todos cuando favorecen un sexo antes del otro.

En otras palabras, es evidente que no hay mucho conocimiento sobre el tema de género, igualdad de oportunidades en general y equidad entre los dos sexos. Por eso, si las empresas no entienden ni el tema de género, ni la necesidad de igualdad de oportunidades ni que es discriminación y además, los trabajadores no conocen la realidad profunda de la brecha debido a una falta de transparencia, nadie puede reclamar, denunciar y cambiar la situación de la brecha salarial. Entonces, sigue la brecha, la discriminación y la injusticia.

G. No hay una forma eficaz para reclamar

En general, con la falta de conocimiento, transparencia y la autodiscriminación, muchas mujeres no reclamarían la discriminación o mandarían mejores sueldos pero tampoco pueden porque en Chile no existe una forma eficaz para denunciar la profunda brecha salarial. Con la ley 20.348 que dice que los hombres y las mujeres tienen el derecho de ganar lo mismo existe un espacio entre la idea y la práctica de la ley. Una experta en el tema explica que “en final, es una ley simbólica pero no tiene un carácter operativo real” (Entrevista, 2012).²³ Se ve los problemas de transparencia que la ley no resuelva efectivamente pero también la ley no incluye una manera eficaz para reclamar.

²³ Entrevista realizada en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.

La ley dice que las mujeres tienen el derecho a reclamar si sienten discriminada y están protegidas por la ley (Riquelme & Giagnoni, 2010). Pero en la práctica, la ley no funciona porque las mujeres no denuncian debido a una multitud de razones: tienen miedo, no quieren crearse problemas, el tiempo que lleva reclamar, piensan que no vale la pena y más. El problema con la ley es la obligación de llevarla a la práctica es de las mujeres y no hay vigilancia del estado para asegurar que la intención de la ley, deshacerse de la brecha salarial, está ocurriendo. Además, la ley no tiene la fiscalización que necesita para funcionar bien. Para ponerse en efecto esta ley necesita muchos recursos y ahora, la dirección de trabajo no tiene esta fiscalización para implementar esta ley efectivamente. (Entrevista, 2012).²⁴

VII. La conclusión: el futuro y la importancia

Al final, hay muchos factores que influyen en la brecha salarial en los altos cargos en Chile. Existe discriminación que viene del empleador y de las mujeres mismas. También, hay factores sociales que influyen en la brecha como la realidad que hay muy pocas mujeres en los altos cargos, la valorización del trabajo, la falta de credenciales y que la gente no sabe sobre la realidad de la brecha. Hay factores legales como la falta de transparencia y la inexistencia de una forma eficaz para reclamar la injusticia. Es difícil caracterizar estos factores porque en verdad, todos son complejos y tienen partes sociales, económicos y políticos. Además, ningún es exclusivo ni tiene la respuesta al fenómeno en conjunto, todos dan un entendimiento más claro de este fenómeno muy complejo.

En general, una influencia grande que afecta la brecha salarial y es aparente en muchos de los factores es la cultura y la visión de la sociedad chilena que está basada en tradiciones machista y roles distintos de género. Esta cultura está arraigada en la sociedad y en los pensamientos de la gente. Entonces, es una de los grandes desafíos para la eliminación de la desigualdad de género y especialmente la brecha porque es difícil cambiar una cultura y como la gente piensa sobre la mujer. Como la expresidenta Michelle Bachelet dijo “Lo que pasa es que uno puede generar cambios en la sociedad, pero de ahí a que entren a la casa y la manera en que se relacionan hombres y mujeres, toma infinitamente más tiempo” (PNUD, 2010:39).

Pero, hay esperanza en algunos hechos y cambios que han ocurrido en los últimos años. Aunque la participación laboral femenina es baja, aumentó más que 10 puntos en los últimos nueve años y hemos visto una tendencia del crecimiento hasta los años setentas (PNUD, 2010). De hecho, Chile ha sido el segundo país con más crecimiento en la

²⁴ Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

participación laboral femenina en los últimos años en la región (Peña, 2012).²⁵ La tasa es todavía muy baja pero la tendencia tiene esperanza. También, las leyes que han aprobado en los últimos años y la esfuerzo del gobierno está yendo en la dirección correcta. Aunque algunas leyes en realidad no funcionan muy bien o tienen efectos perjudiciales, las ideas atrás de las leyes y el hecho que el tema de género está en los temas de discusión en el gobierno son pasos prometedores. De verdad, es un largo camino y principalmente porque el tema de género es complejo y la brecha salarial está muy entrelazado con otras cosas. Para seguir en esta lucha hay muchas cosas que se pueden hacer. En general, se necesitan fortalecer la mujer y hacer cambios culturales.

a. Cambio cultural

Para erradicar totalmente la brecha salarial y la desigualdad de género en la sociedad, se necesita cambios culturales, cambios difíciles que requieren mucho tiempo. Primero, se necesita una revalorización del trabajo para que la sociedad piense que el trabajo de cuidar los niños y mayores sea importante (Entrevista, 2012).²⁶ Si existe más valor para estos trabajos que son tradicionalmente cargos ocupados por mujeres, la brecha salarial disminuiría porque las mujeres estarían pagando mayores sueldos.

Luego, se necesita destruir los prejuicios del rol de la mujer, capacidades de las mujeres y las esferas sociales donde las mujeres deberían estar. Se necesita más corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia para que la mujer no sea la única persona a cargo de los niños y los quehaceres domésticos (Entrevista, 2012).²⁷ Si esto ocurriría, se ve menos la discriminación en el lugar de trabajo porque la mujer podría dedicarse más al trabajo si quisiera y no había una suposición tan fuerte que ella no es una trabajadora diligente y de confianza. Los empleadores se veían a los hombres y las mujeres en una manera más igual y capacitada. Además, se necesita un cambio “en como los hombres y mujeres jóvenes eligen carreras para tener una distribución de poder distinta porque la distribución de poder relata mucho con la carrera que eligen (Entrevista, 2012)²⁸. Esto viene de los prejuicios que existen en los jóvenes de la escuela porque la sociedad dice que las chicas son buenas para los sujetos de lenguaje y para ser profesoras mientras los hombres son buenos para la ciencia y la matemática (Ibídem). Esta realidad es obvia en las estadísticas internacionales donde la medición del Programa para la Evaluación Internacional de

²⁵ En el país de Colombia es donde se ve lo más crecimiento de la incorporación de la mujeres en el mercado laboral.

²⁶ Entrevista realizada en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.

²⁷ Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 de noviembre 2012.

²⁸ Ibídem

Alumnos de la OCDE en 2006 mostró que Chile tiene una brecha de 28 puntos en matemáticas en favor de los hombres y una brecha de 17 puntos en lenguaje a favor de las mujeres (PNUD, 2010). La cultura y la educación plantean las ideas de que ciertas carreras son buenas para hombres y otras para mujeres. Esto perjudica en la división de trabajo y el problema de valorización que se ve hoy en día. Entonces, si hubiera un cambio en la manera de pensar sobre las carreras, también habría una erradicación de la segregación de trabajo por género y estaríamos en una situación con más igualdad y oportunidad.

b. Próximos pasos se puede hacer hoy

Por de pronto, primero se necesita dar algunos pasos que mejorarán la situación hoy en día y no sólo esperar para un cambio cultural. Una cosa concreta que se puede hacer es ampliar el conocimiento del problema y la publicación de la realidad. Una experta en el tema llama por más inversión en la comunicación, esfuerzos que no se vieron en este o los últimos gobiernos. Esto se puede realizar en muchas formas- por la televisión, en los diarios o por un panel que destacar el tema en el esfera publica (Entrevista, 2012).²⁹ No se pueden hacer cambios si el público, tanto a las mujeres y los hombres, no sabe el problema hoy en día y no tiene una urgencia en lo que está ocurriendo y esto es que se ve hoy en día en Chile. Entonces, el primer paso que el país necesita es un incremento de inversiones en la comunicación.

El siguiente paso concreto es una reforma de las leyes. Especialmente se necesita un enfoque en la ley de igualdad remuneraciones que ahora es inefectiva (Entrevista, 2012).³⁰ Se ven muchos problemas y fisuras legales que se necesitan arreglar para que la ley proteja a la mujer y su derecho de una igual remuneración. Fue un buen paso que el gobierno pasó la ley pero ahora, después de algunas años se saben los problemas y maneras que no funciona. Entonces, es un tiempo oportuno para arreglar las partes malas para tener leyes operativas que en realidad resuelvan los problemas.

c. Una llamada a la acción: la importancia, la urgencia

Es de mucha importancia y urgencia en la necesidad de disminuir la brecha y promover la igualdad de género en Chile y el fomento de la mujer chilena. Además de una causa del desarrollo humano y de justicia, el valor de trabajo femenino en el mercado laboral es muy importante en el mundo hoy en día. Si Chile quiere mantener competitiva en el mercado laboral, necesitará fortalecer a la mujer. Se necesita cambiar la realidad de hoy porque el statu quo chileno hoy en día donde “no incorporar mujeres en los altos puestos de

²⁹ Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

³⁰ Entrevista realizada en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.

las empresas desaprovechan un gran cantidad de talento que requieren las empresas para mantenerse competitivas en el mundo global” (Tokman, 2011: 15). Debido a las cifras, es evidente que otros países valoran la mujer y están buscando e incorpora a ella en el mercado laboral más que Chile. Chile está atrasado en la igualdad de género y va a quedarse atrás si no se harán cambios.

Las mujeres y la diversificación de género son importantes en las empresas. Ellas tienen una visión y capacidades distintas que los hombres. Un gerente explica que las mujeres son “menos agresiva, son más empáticas, son más conciliadoras, son más de contención, se preocupan de variables blandas que a nosotros se nos pasan a cinco mil kilómetros de altura, que nosotros no las vemos, no tomamos en cuenta; tienen una sensibilidad distinta” (PNUD, 2010: 236). Estas virtudes son importantes en el mercado laboral y pueden aumentar la eficiencia y el fomento económicamente del país.

En general, hoy en día, en el mundo, la diversificación está valorizada cada vez más en el mercado laboral. La manera en que se ve a la mujer está cambiando totalmente. Se aparece que Chile está atrasado en estas ideas pero con dedicación y esfuerzo en los pasos pequeños, en los años que viene se verá progreso. Como una experta dice sabiamente, “nosotros vamos poco a poco” (Entrevista, 2012).³¹

³¹ Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

Bibliografía

Documentos

- Bell, A. (2012, 12 de octubre), “Relaciones Laborales y Flexibilización”. Presentación realizada en la USACH.
- Chicha, M (2008). “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada”. La OIT. Ginebra
- Corporación Humanas (2012, 23 de octubre), “Observaciones finales de Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Chile”.
- FODM [Fondo para el logro de los ODM] (2012, 17 de octubre), “Informe Regional trabajo decente e igualdad de género en América Latina y el Caribe: Políticas para mejorar el acceso y la calidad de los empleos de las mujeres en la región”. Presentación Taller de Consulta.
- Hausmann, R., Tyson, L., Zahidi, S (2012). “The Global Gender Gap Index 2012”. El Fórum Económico Mundial.
- INE [Instituto Nacional de Estadísticas] (2011, diciembre), “Situación laboral de las mujeres ocupada y las brechas salariales que inciden la estructura ocupacional chilena”.
- Riquelme, H., Giagnoni, V., (2010, diciembre), “El derecho a ganar lo mismo: Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”. Temas Laborales N 27. Dirección del Trabajo Gobierno de Chile.
- OIT. (2008), *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. La OIT. Ginebra.
- Pizarro, O., & Guerra, M. (2010), “Rol de la Mujer en la gran empresa”. De la Universidad del Desarrollo y Centros de Estudios Empresariales de la Mujer.
- PNUD. (2010 marzo), *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010*. Editorial Ograma, Santiago de Chile.
- Stevenson, L (2012), “The Bachelet Effect on Gender-Equity Policies”. *Latin American Perspectives*. Sage Publications.
- “Tarea Pendiente: Igualdad de Género” (2012, 13 de noviembre). En *Mujeres publimetro*. p.32-34.
- Tokman, A. (2011), “Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial”. El SERNAM.
- Valencia, M. (2012, 29 de septiembre), “Casen revela disminución a 26% de la brecha salarial entre hombres y mujeres”. En *El Mercurio*. p. C23

Entrevistas

- Bentancor, Andrea. Entrevista realizada en la ComunidadMujer. 8 y 15 de noviembre 2012.
- Entrevista Anónimo- una directora en una empresa grande. Entrevista realizada en Vitacura. 13 de noviembre 2012.
- Farías, Pamela. Entrevista realizada en persona en la Fundación Dialogo. 7 de noviembre 2012.
- Figuroa, Andrea. Entrevista realizada en el SERNAM. 15 de noviembre 2012.

Libros

- Velasco, A & Huneus, C. (2011), *Contra la desigualdad: el empleo es la clave*. Random House Mondadori, Santiago.

Recursos Electrónicos

- “Female labour participation in Chile: Taking leave of his senses”. (2011, 14 de abril). En

The Economist en línea. Recuperada de <http://www.economist.com/node/18560269>
Faundes, A. (2011, 1 de julio), “Un círculo vicioso: la brecha salarial femenina”.
En *AméricaEconomía*. Recuperada de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/un-circulo-vicioso-la-brecha-salarial-femenina>
Peña, N. (2012, 17 de octubre), “Chile es el segundo país de la región donde más ha crecido la participación laboral femenina”. En *La Tercera* en línea. Recuperada de <http://diario.latercera.com/2012/10/17/01/contenido/negocios/10-120723-9-chile-es-el-segundo-pais-de-la-region-donde-mas-ha-crecido-la-participacion.shtml>