

## Brechas de género en Chile

*En la casa te queremos ver, lavando ropa, pensando en él  
Corazones rojos, Los Prisioneros*

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha alcanzado especial relevancia en nuestra sociedad. Cualquier organización o empresa, requiere adaptarse a esta nueva forma de concebir las relaciones de género. Promover acciones para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal representa un nuevo y necesario desafío a enfrentar, apuntando a generar mejores condiciones de trabajo y de desarrollo profesional para mujeres y hombres.

Desde esta perspectiva surge la **Norma chilena 3262-2012 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, como respuesta a un contexto de cambios demográficos, económicos y socioculturales propios de nuestro país, y a un escenario internacional en que la igualdad de género constituye un estándar valorado y exigido, a partir de tratados, acuerdos comerciales y de cooperación que rigen el mundo globalizado en el que Chile participa y busca participar. La norma impulsa un mayor cumplimiento de la legislación vigente vinculada a garantizar esta igualdad en el mundo del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional. Si bien se trata de una norma de cumplimiento voluntario, en el contexto actual puede considerarse una obligación ineludible para una organización donde las mujeres se desempeñen.

## Brechas de género: diferencia entre mujeres y hombres

**Brecha en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos** (Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial, 2018):

- Chile se ubica en el lugar 54 entre 142 países, con un índice general de 0,717.
- Chile presenta una considerable brecha en participación económica y oportunidades (lugar 117 en el reporte 2017).
- Respecto al nivel educacional de las mujeres se ubica en el lugar 39.

Es decir, en Chile las mujeres nos educamos, pero no presentamos la misma situación respecto a autonomía económica y desarrollo profesional. Esta situación no necesariamente habla de una opción libremente elegida por las mujeres, sino que evidencia un patrón cultural de asignación de roles, donde las mujeres asumen mayoritariamente el cuidado doméstico y familiar.

**Brecha de Empleo** (INE 2015 y 2017):

- La participación laboral femenina en 2017 alcanzó un 48,5% mientras que la masculina llegó al 71,2%.
- En empresas pequeñas, medianas y grandes el total de mujeres ocupando cargos de gerencia general, es menor al 50%.
- 91,6% de quienes se declaran fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares permanentes son mujeres.
- Así, 4 de 10 mujeres indicó como motivo el cuidado de hijos, hijas y/u otras personas dependientes, mientras que la razón más frecuente dada por los varones fue encontrarse estudiando.
- Las mujeres que participan en el trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar destinan en promedio 3,99 horas diarias, mientras que los hombres destinan 1,91 horas.

- Entre jóvenes laboralmente inactivos y que no estudian, son las mujeres quienes dedican más del doble de tiempo que sus pares varones al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.
- Las mujeres tienen 3,43 horas menos de ocio a la semana que los varones.

En consecuencia, las mujeres registran mayor participación y tiempo que los varones en los trabajos no remunerados, sean domésticos o de cuidados en el propio hogar.

**Brecha Salarial** (INE 2017, Encuesta Casen y MIDESO 2015):

- Las mujeres perciben un ingreso promedio mensual 29,3% menor que el de los hombres.
- El ingreso promedio de las mujeres de 19 años o más con ocho años de escolaridad, es de \$88.136 menos que el de los varones.
- En la categoría más de 17 años de escolaridad, los hombres ganan \$595.389 más que sus pares femeninas.

Es decir, la brecha salarial se incrementa al aumentar la escolaridad. La voz y el aporte de las mujeres es menos valorada a pesar de presentar una escolarización similar a sus pares varones.

**Brecha según Ocupación**, es más significativa en las siguientes categorías (INE, 2015):

- Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas, donde las mujeres participan en -65,9% respecto a los hombres.
- Agricultores y trabajadores calificados: -51,6%.
- Profesionales, científicos e intelectuales: -37,3%.

Por lo tanto, se evidencia una brecha en diferentes áreas de ocupación, incluida la generación de conocimiento y la toma de decisión sobre temas país.

A partir de los datos vistos, es evidente que el desafío para Chile consiste en seguir disminuyendo las brechas existentes, a través de

políticas públicas que fomenten prácticas que permitan a las mujeres ejercer sus múltiples roles con menor carga e igual retribución que los varones.

Estudios a nivel mundial plantean que desarrollar una cultura organizacional que innove y promueva la igualdad de género, la libertad para ser creativo y trabajar de manera flexible (donde y cuando quiero), donde se priorizan, comparten y miden los objetivos de igualdad de género abiertamente, y se implementan políticas y prácticas amigables, para atraer y retener las personas más competentes, sin discriminaciones y con especial énfasis en mujeres, genera empresas más productivas, con mayor crecimiento y sostenibilidad en el tiempo (Accenture, 2019).

Podemos concluir que una organización comprometida con la igualdad de género, no solo mejora su desempeño y su posición estratégica en un mundo globalizado, sino que también responde a un principio ético global.

## Referencias

- Accenture (2019): Equality = Innovation. Getting to Equal 2019: Creating a culture that drives innovation.
- Cobo, Rosa (2005): Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. En Mujeres en Red. El periódico feminista. Disponible en: <http://www.mujiereenred.net/spip.php?article385>
- INE (2015): Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.
- INE (2015): Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT).
- INE (2016): Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), 2010 - 2016.
- INE (2017): Encuesta Nacional de Empleo. 2010 - 2017. Disponible en: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>
- Ministerio de Desarrollo Social (2016): Encuesta Casen. 2006, 2009, 2011, 2013 y 2015.
- Ministerio de Desarrollo Social (2016): CASEN 2015.
- Shook, Elynn & Sweet, Julie (2018): When she rises, we all rise. Getting to Equal: Creating a culture where everyone thrives. Accenture.