



**¿Y DÓNDE ESTÁN
LAS MUJERES?**



“ La principal razón que dan las mujeres por permanecer inactivas, es por razones familiares permanentes (37%), a diferencia de los hombres inactivos, en donde únicamente el 2% es por razones familiares permanentes ”.

Esta es una pregunta que cada vez está siendo más relevante en las empresas y en su alta dirección ¿Por qué hay tan pocas mujeres en los directorios? ¿es necesario o no una ley de cuotas? ¿hay realmente muchas mujeres en las gerencias de las empresas de nuestro país? En este artículo, basado en los datos que recogimos en el Centro Trabajo y Familia Grupo Security del ESE Business School para el libro: Conciliación Trabajo y Familia: Buenas Prácticas en Chile (Bosch, Riumallo & Capelli, 2016) espero contestar alguna de esas preguntas.

Características de nuestra fuerza laboral

La entrada masiva de la mujer al trabajo ha producido cambios tanto para las familias, las empresas y la sociedad. Ha impactado la forma en que nos organizamos, los roles y composición de la familia moderna. El modelo en que la mujer se preocupaba de los niños y del hogar y el hombre de llevar el sustento económico de este, ya no es la realidad de muchas familias chilenas. Al cambiar los roles, la dinámica familiar también cambia. Muchas mujeres de hoy, quieren desarrollarse laboralmente, recibir una remuneración por el trabajo que realizan y contribuir a sus hogares tanto desde el punto de vista personal, como también desde el punto de vista económico.

El cambio que hemos visto en la participación laboral femenina en Chile ha sido importante, pero no ha sido tan significativo como se esperaba, sobre todo si lo comparamos con otros países en donde el nivel de inserción laboral de las mujeres ha sido mucho mayor. Por ejemplo, América Latina llegaba en promedio a un 54% en 2013 (INE, 2013), y en los Países de la OECD a un 63,8%. (OECD, 2011), mientras que en Chile llega al 48% (INE, 2015). El promedio de diferencia entre la participación laboral de hombres y mujeres en Chile es mayor que la del promedio de los países de la OCDE en 15 puntos.



María José Bosch

Ph.D. in General Management y Master of Research in Management, IESE, Universidad de Navarra.

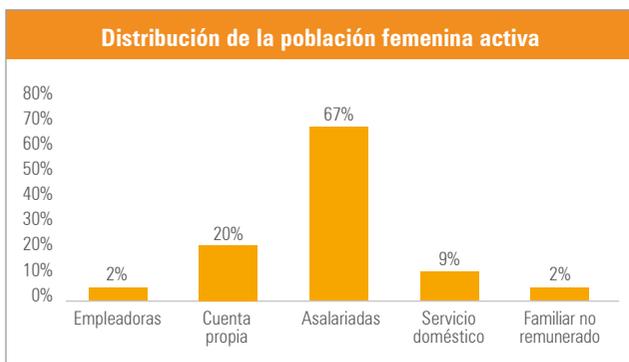
Directora Ejecutiva del Centro Trabajo y Familia Grupo Security.
mjbosch.es@uandes.cl

La incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo en Chile ha producido grandes cambios, no solo en los indicadores estadísticos, sino también en la demografía de las organizaciones. Cada vez son más familias las que dependen económicamente de ambos padres o únicamente de una mujer. A pesar de tener la tasa de participación laboral femenina más baja de la región, esta ha experimentado un constante aumento durante los últimos años.

Participación laboral por género					
	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	72.1%	72.7%	71.9%	71.8%	71.6%
Mujeres	45.3%	47.3%	47.6%	47.7%	48.4%

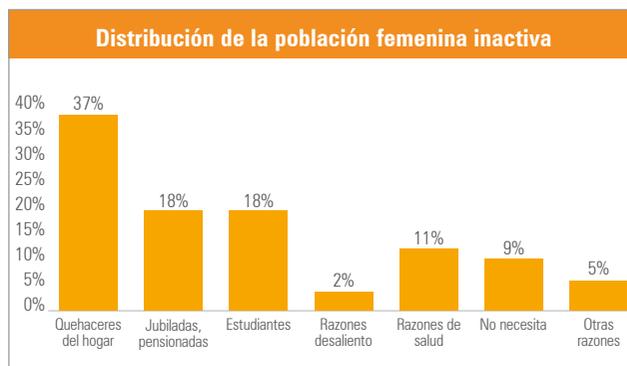
*INE 2015

De las mujeres laboralmente activas, la mayoría se encuentra en un empleo asalariado (67%). El segundo grupo lo componen las mujeres empresarias y emprendedoras que representan un 20%. Luego un 9% de las mujeres activas están en el área de servicios domésticos, y por último tenemos a empleadoras (2 %) y familiar no remunerado (2%). O sea, las mujeres que trabajan, las encontramos principalmente en organizaciones y empresas.



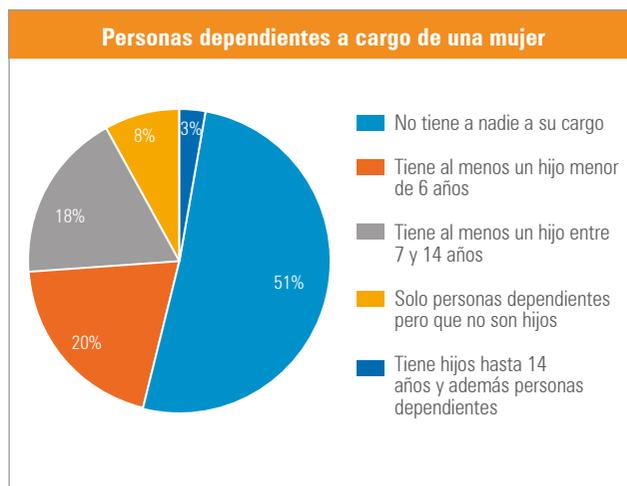
*INE 2015

El porcentaje de mujeres inactivas llama especialmente la atención, ya que a pesar que en Chile un 80% de las mujeres pertenece al grupo de mayores de 15 años, o sea son potencialmente activas, un alto porcentaje (52%) se mantiene fuera del mercado laboral. De estas mujeres, el mayor porcentaje, con 37% se dedica a quehaceres de hogar. El segundo grupo, que es casi la mitad que el primero, con un 18% son jubiladas o pensionadas, un 18% son estudiantes, un 11% no trabaja por temas de salud, un 9% no necesita trabajar, un 2% no lo hace por temas de desaliento y un 5% es por otras razones (INE 2015).



*INE 2015

Para entender la baja participación de la mujer en la fuerza laboral, primero hay que analizar la forma en que nos organizamos como familias y como sociedad. En Chile, un porcentaje importante de mujeres no se incorpora a la fuerza laboral, por no tener con quien dejar a las personas dependientes de ellas. En el gráfico a continuación podemos ver cuál es el porcentaje de responsabilidad de las mujeres al tener personas dependientes de ellas. Un 51% de las mujeres no tiene personas consideradas dependientes a su cargo (menores de 15 años y personas con necesidades especiales), un 20% tiene al menos un hijo menor de 6 años, un 18% tiene al menos un hijo entre 7 y 14 años, un 8% tiene personas dependientes pero que no son hijos, y un 3% tiene hijos hasta 14 años y además personas dependientes. (Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile: Voz de Mujer 2012.). En resumen, casi la mitad de las mujeres tiene personas dependientes, que requieren el cuidado constante de un adulto.



Encuesta nacional sobre mujer y trabajo en Chile 2012

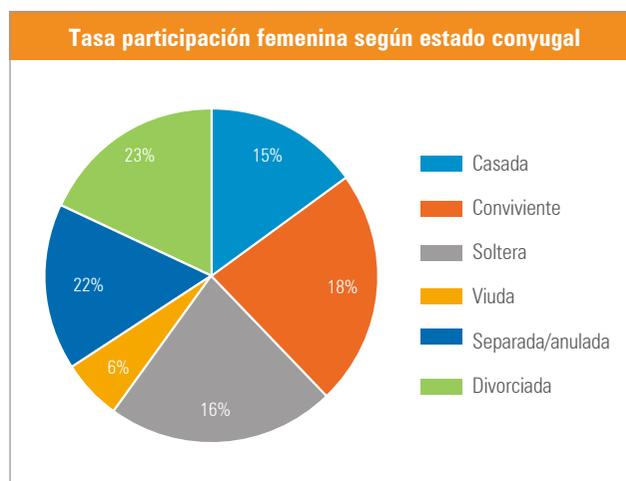
“ ¿Por qué hay tan pocas mujeres en los directorios? ¿es necesario o no una ley de cuotas? ¿hay realmente muchas mujeres en las gerencias de las empresas de nuestro país? ”.

La principal razón que dan las mujeres por permanecer inactivas, es por razones familiares permanentes (37%), a diferencia de los hombres inactivos, en donde únicamente el 2% es por razones familiares permanentes. Esto demuestra que en Chile, aún el modelo dominante de distribución de roles es donde las mujeres asumen las responsabilidades del hogar en mayor medida que sus pares hombres.

Esta dependencia afecta las oportunidades y capacidades que tienen las mujeres para incorporarse a la fuerza laboral, por ejemplo, un 50% de las mujeres chilenas inactivas, que tienen al menos 1 hijo de hasta 6 años son menores de 30 años, de ellas un 70% estaría dispuesta a trabajar si tuviera resuelto el tema del cuidado de niños. Puede ser flexibilidad laboral, teletrabajo, mejores remuneraciones para acceder a buenas salas de cuna, etc. (Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile: Voz de Mujer 2012.).

Un 50% de las mujeres inactivas, con al menos un hijo entre 6 y 14 años tienen menos de 40 años y de ellas un 70% estaría dispuesta a trabajar si tuviera resuelto el tema del cuidado de niños. En cambio, las mujeres inactivas que tienen niños entre 6 y 14 años pero que son mayores de 50 años, en su mayoría no les gustaría trabajar. (Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile: Voz de Mujer 2012.)

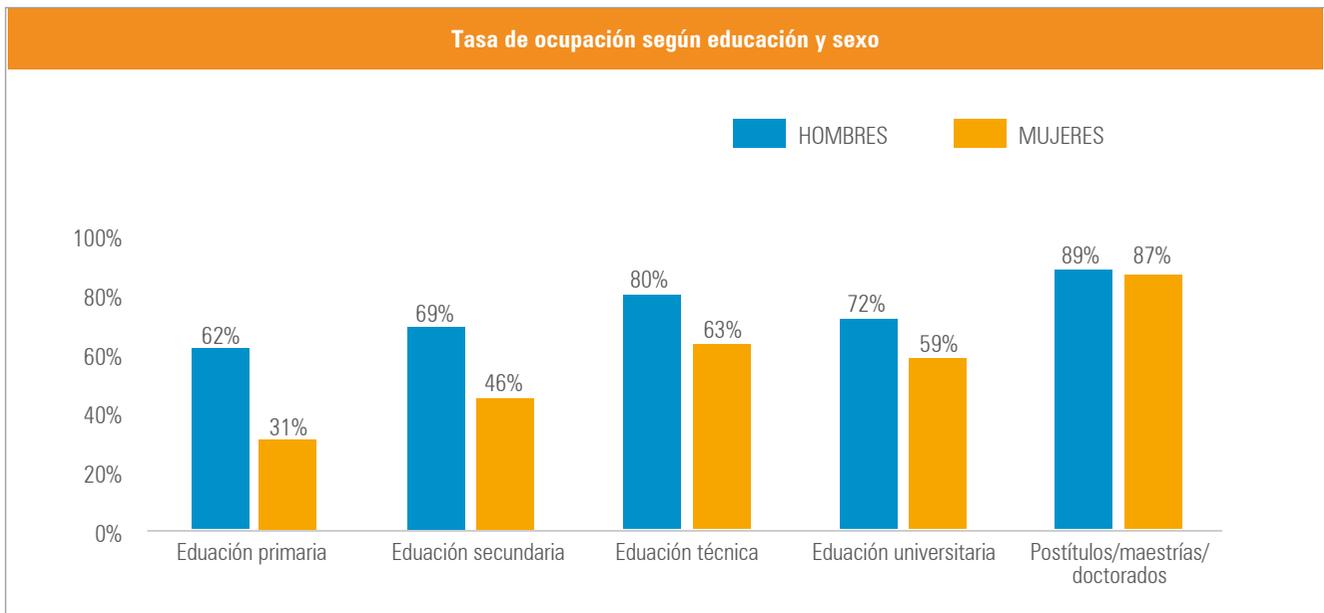
Para muchas mujeres, trabajar no es solo una forma de desarrollo personal, sino una necesidad familiar. Para entender este efecto, podemos analizar la participación laboral femenina de acuerdo al estado civil de la mujer. La tasa de participación femenina es en promedio de 48.3%. Si este dato lo subdividimos de acuerdo al estado civil de las mujeres, se observa que la mayor tasa de participación corresponde a mujeres divorciadas (23%), seguido por las separadas/anuladas (22%). Mientras que la menor tasa de participación corresponde a mujeres viudas (6%), seguido por casadas (15%). Esto tiene directa relación con la responsabilidad que poseen las mujeres a la hora de insertarse al mundo laboral.



INE 2013

Las mujeres y la educación

Otro de los impactos que ha tenido la incorporación masiva de la mujer al trabajo, ha sido su efecto en la formación profesional. El aumento de la mujer en el ingreso de las universidades ha sido consistente a través de los años. En Chile, según las matrículas, la educación superior femenina llegaba a 52% en 2015, superando marginalmente el 48 % de los hombres. (Mineduc, 2015). Es por esto, que 6 de cada 10 profesionales que salen al mercado hoy en Chile son mujeres. También, las mujeres tienen mejores notas, se demoran un año menos en egresar y tienen un 10% menos de deserción en el primer año de educación superior (Mineduc, 2012). Esto ha permitido que las mujeres hayan ganado espacio en el mundo laboral remunerado, y que se puedan desempeñar en cargos que antes eran impensables. De todas formas, a pesar de su preparación, el nivel de mujeres en la alta gerencia es bajo en comparación a los hombres. Una de las explicaciones es que a pesar de estar muy preparadas, por ejemplo mujeres con preparación Universitaria, siguen teniendo baja participación laboral, muchas de ellas por las razones explicadas anteriormente.



Las mujeres en las empresas

En Chile, es evidente la brecha que existe en la participación laboral de hombres y mujeres, pero esta brecha es aún mayor en el caso de los puestos gerenciales o de poder. A nivel mundial, los más altos porcentajes se pueden encontrar en Filipinas (47%), Rusia (42%) y Tailandia (38%) (GMI rating's 2013 Women on board survey). En América Latina esta cifra se ubica en un promedio de 28%, mientras que Chile alcanza un 24%, cuatro puntos bajo el promedio latinoamericano (International Business Report, 2009). Esto tiene relación con la baja participación histórica que ha tenido la mujer en relación a otros países del mundo e incluso de Latino América (INE 2009).

De acuerdo a una publicación presentada por la Organización Internacional del Trabajo (2015), la presencia de las mujeres en las esferas directivas altas y medias ha progresado de manera insuficiente en las últimas dos décadas. Al ritmo actual tomaría entre cien y doscientos años alcanzar la igualdad de género en la dirección de las compañías. La OIT realizó

una encuesta entre 1.200 empresas de 39 países en todas las regiones del mundo. "El sondeo comprobó que en el 30 % de empresas entrevistadas no había ninguna mujer en sus juntas directivas y que en el 65% de las compañías las mujeres representaban menos del 30 % de todos los directivos" (OIT, 2015).

En nuestro país, un 24% (SERNAM 2011) de las mujeres en promedio se desempeñan en cargos de dirección. Dentro de los sectores económicos, el de servicios financieros concentra un gran número de mujeres, llegando a 46% de la planta laboral (CASEN, 2011). Menos de un 5% de esta cifra la conforman mujeres en directorios. Esto muestra que aún en sectores con alto porcentaje de fuerza laboral femenina, existen limitantes que dificultan que la mujer se desempeñe en los altos niveles de decisión y formen parte de los directorios.

La desigualdad que existe hoy en Chile acerca de la presencia de hombres y mujeres en la alta dirección no es algo nuevo. Todos los países, incluso aquellos

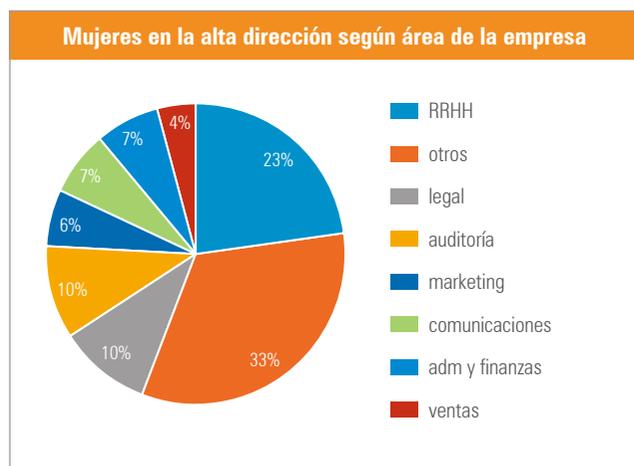
donde ahora hay una brecha menor, se han iniciado así. En 2007, las mujeres en cargos de gerencia y subgerencia tenían edades que se concentraban mayormente entre los 25 y 34 años (27%) luego entre los 35 y 44 años (22%) (SBIF, 2007).

Mujeres en la alta dirección

Cuando hablamos de mujeres en la alta gerencia, las mujeres en Chile solo alcanzan un 8% (SERNAM, 2011), a pesar de que este nivel es mejor que el de los directorios, sigue siendo muy bajo. Según un estudio realizado por el SERNAM (2011) cerca de la mitad de las empresas evaluadas dicen tener a lo menos una mujer en su plana de ejecutivos principales; 90 de los 1,134 puestos evaluados son ocupados por mujeres. El 70% de las ejecutivas de primera línea cuenta con un promedio de 13 años y medio de experiencia, es decir, su trayectoria laboral para asumir una posición de gerencia asciende a más de 10 años.

En el siguiente gráfico mostraremos cómo están segmentadas las mujeres en

puestos de alta gerencia según el área de cada empresa. Podemos apreciar que un mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el área de recursos humanos (21%), y el menor porcentaje de ellas lo encontramos en el área de ventas (4%) (SERNAM 2011).

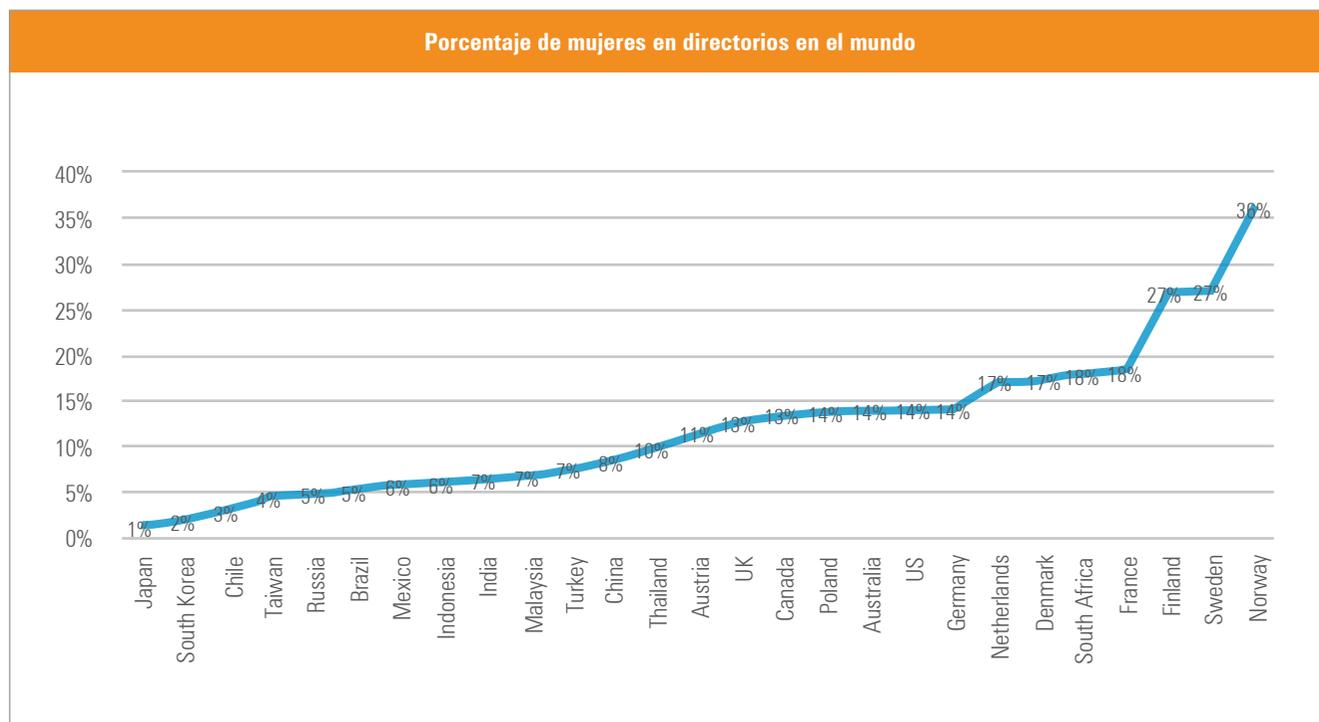


SERNAM 2011

Existe evidencia que la participación femenina en la alta dirección es beneficiosa para la empresa. McKinsey estudió el caso de Latinoamérica en 2013, evaluando a 345 empresas que cotizan en bolsa en seis países. Los resultados mostraron que aquellas empresas con una o más mujeres en sus comités ejecutivos obtuvieron rendimientos de capital 44% más altos, y márgenes antes de intereses e impuestos 47% mayores que las empresas con comités solo integrados por hombres.

A pesar de esta evidencia, la presencia de las mujeres en la alta dirección en Chile sigue siendo bajo. El porcentaje de mujeres en puesto de directorios representa solo un 3% del total de mujeres activas. Del 3% de mujeres activas en puestos directivos, un 43% pertenece a empresas controladas por su familia. En cuanto a las profesiones de estas mujeres existe una gran variedad, pero la mayor parte (40%) pertenecen al área comercial.

Si comparamos a Chile con otros países, el 3% de Chile queda por debajo del 7,4% del promedio mundial. El gráfico a continuación presenta esta información.



GMI RATINGS 2013

Si bien los países con porcentajes mayores de participación no corresponden a Latinoamericanos, Chile se encuentra bajo en comparación a Brasil (5%) y México (6%). Si tomamos los mejores ejemplos a nivel mundial, tenemos en primer lugar a Noruega (36%), luego Suecia (27%), Finlandia (27%) y a Francia (18%) (GMI Ratings 2013). Por otra parte el país con la menor tasa es Japón con apenas un 1,3%. (SERNAM 2011).

De las empresas del IPSA e IGPA, de un total de 82 empresas, solo 15 de ellas tienen incorporadas mujeres en su directorio (SERNAM 2011). En ningún de ellos hay una mujer como presidente de directorio. A nivel internacional, los países líderes en porcentajes de presidentes mujeres de directorio está en primer lugar Italia (22.2%), luego Noruega (18.2%), Austria (9.1%), Sudáfrica (7.8%) y Turquía (7.4%) (Mujeres en las juntas directivas, una perspectiva global, 2015). Dentro de los países latinoamericanos, los que tienen mayor porcentaje de mujeres presidentes son México y Brasil. (INE 2011).

Las familias están priorizando el trabajo y la carrera

Todo este cambio en la forma de organizarnos, tanto familiar como

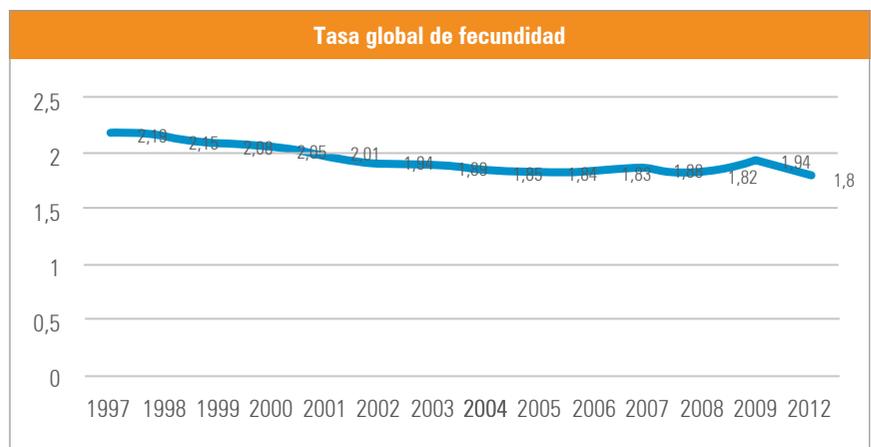
socialmente ha tenido un impacto también en la maternidad. En Chile, el efecto ha sido que ésta se ha postergado y disminuido.

“La maternidad es un fenómeno social y cultural complejo que trasciende la vida de las personas y tiene capacidad de influir y modificar la sociedad en la que se desarrolla” (Debeljuh & Destéfano, 2011). Los cambios sociales, económicos y culturales, han provocado que la maternidad de hoy no sea la misma que hace 20 años. Si bien las madres han aumentado su participación en el ámbito laboral, Chile sigue teniendo una baja tasa de inserción al mundo del trabajo y a su vez una disminución importante de natalidad.

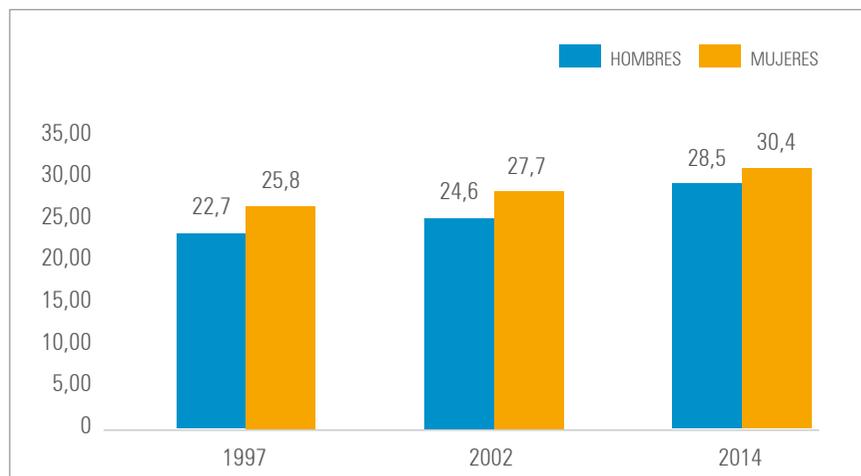
En nuestro país la tasa de natalidad ha presentado una tendencia a la baja, algo que se ve reflejado en el promedio de hijos por mujer. En Chile, desde que hay recuento, el mayor promedio de hijos por mujer fue en el año 1960 con 5,4 hijos nacidos vivos por mujer. Luego de esa fecha este número ha ido disminuyendo drásticamente. En el año 1997 el promedio de hijos por mujer era de 2,19 para luego bajar a 1,94 en el año 2009, y a 1,89 hijos por mujer al año 2013 (INE 2013).

Una de las explicaciones para esta fuerte disminución es la dificultad que encuentran las mujeres para conciliar trabajo y familia, optando por tener una menor cantidad de hijos para poder trabajar. Una consecuencia es que la tasa de natalidad actual está por debajo de la conocida “tasa de reposición” (tasa requerida para renovar la población actual) que es de 2,1 hijos por mujer. Esto tiene como consecuencia un impacto en la sociedad, ya que afecta el envejecimiento de la población y el índice de dependencia, que mide la relación en el número de no trabajadores y la población trabajadora.

Otro cambio importante que ha afectado la forma en que nos organizamos como familia y sociedad, relacionado a la incorporación de la mujer a la fuerza laboral es la edad promedio en que hombres y mujeres se casan y tienen su primer hijo. Esto evidencia un cambio en las preferencias y oportunidades de las mujeres, las que actualmente priorizan, al igual que sus pares hombres, un desarrollo profesional y oportunidades laborales. Dadas las complejidades para desarrollar ambos ámbitos en las condiciones actuales, es que hombres y mujeres deciden postergar decisiones personales y familiares, tales como las de casarse y tener el primer hijo, en favor de desarrollar sus carreras profesionales. En el año 1997, en promedio, las mujeres tenían su primer hijo a los 22,7 años, al año 2002 este promedio fue de 24,6 años (INE 2011) , y para el año 2014 la edad promedio aumentó a 28,5 años. (INE 2014). Si comparamos la postergación de la paternidad, en promedio, al año 1997, en promedio, los hombres tenían su primer hijo a los 25,8 años, al año 2002 este promedio fue de 27,7 años (INE 2011) y en el 2014 alcanzamos los 30,4 años. Podemos observar que los hombres son padres a edades más avanzadas que las mujeres.



INE 2012



INE 2014 a

Relacionado a la maternidad y paternidad, otro cambio que podemos distinguir, es que el nivel de escolaridad de los padres al momento de tener su primero hijo ha ido en aumento tanto para mujeres como para hombres. Esto es consistente con la información de que los padres están postergando la edad de tener su primer hijo para privilegiar sus estudios. En 1997, la escolaridad promedio de las madres llegaba a 11 años mientras que en el año 2009 aumentó a 12,3 años de estudios. En el caso de los hombres la escolaridad promedio al nacimiento del primer hijo varió de 11,3 años en el año 1997 a 12,4 en el 2009. (INE 2011).

El futuro

Chile aún tiene un largo camino por recorrer en el desarrollo de la mujer en el mundo del trabajo. La forma que tenemos de organizarnos como sociedad, aún asume que la mujer es la principal responsable del cuidado del hogar y que hay un adulto en casa para el cuidado de las personas dependientes, donde en su mayoría es una mujer. Esto ha limitado las oportunidades de desarrollo profesional de muchas mujeres en nuestro país. Pero por otra

parte, creo que hay suficientes iniciativas para cambiar esta realidad en el mediano plazo. Existen muchas empresas promoviendo políticas, liderazgos y culturas que fomentan la conciliación trabajo y familia, de esta forma hombres y mujeres pueden desarrollarse tanto en el ámbito personal y familiar como en el profesional. A nivel de educación, existe un gran número de mujeres preparadas y que tienen un gran potencial de llegar a la alta dirección. También diversos estudios han demostrado que la conocida generación "Y" valora mucho el balance trabajo, familia y vida personal. En esta generación hombres y mujeres quieren desarrollarse tanto en el ámbito laboral, familiar como personal.

Creo que el cambio generacional más el aumento de iniciativa de empresas que quieren promover la participación de la mujer en su alta dirección promoviendo políticas que permiten a las familias conciliar su vida profesional y laboral sin tener que elegir entre ambos, acelerarán los cambios necesarios, permitiendo que más mujeres participen en cargos de poder, aportando así al crecimiento y diversidad de visión de nuestro país.

Bibliografía

Bosch, M.J; Riunalló, M.P & Capelli, R (2016): Conciliación Trabajo y Familia: Buenas prácticas en Chile. Santiago de Chile: Editorial Valente.

CASEN (2011): Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional Encuesta nacional sobre mujer y trabajo en Chile (2012): Voz de mujer

Grand Thornton (2009): International Business report- privately held businesses the lifeblood of the global economy

INE (2009): Empleo trimestral. Edición n° 134

INE (2011): Estadísticas de educación, cultura y medios de comunicación

INE (2013): Estadísticas de educación, cultura, y medios de comunicación

INE (2015): Género y empleo

Kimberly Gladman, Michelle Lamb (2013): GMI Rating's 2013: Women on board Survey

Lee, I., Heinacher J.B & Shaw, J. (2015): Mujeres en las juntas directivas, una perspectiva global

MINEDUC- Ministerio de Educación (2012): Serie evidencias: deserción en la educación superior en Chile.

MINEDUC- Ministerio de Educación (2015): Panorama de la educación superior en Chile

OECD (2011): Education at a Glance 2011

OIT (2015): Informe sobre el trabajo en el mundo

SBIF (2007): Resultados segunda encuesta de antecedentes de género del sistema financiero chileno

SERNAM (2011): Nueva encuesta suplementaria de ingresos (NESI)