

Una tarea aún pendiente

Una ocasión para hacer un balance de los avances y los desafíos que implica la promoción de la participación femenina en los distintos ámbitos de la vida laboral presenta la conmemoración del Día de la Mujer. Si bien el discurso público denota gran preocupación por la inserción femenina, estudios indican que persiste la brecha salarial y de oportunidades de acceso a cargos de alta responsabilidad entre hombres y mujeres. Las cifras muestran que hay avances, pero todavía insuficientes comparativamente con ciertos estándares internacionales.

La percepción general es que ni el Estado ni el mundo privado ofrecen ambientes propicios para fomentar la corresponsabilidad familiar, el teletrabajo, la aceptación de la flexibilidad horaria y el cuidado infantil seguro. Existe —al mismo tiempo— una visión generalizada respecto de que son las mujeres quienes deben asumir el rol de cuidadoras de los miembros de la familia, lo que limita su autonomía para asumir cargos de gran responsabilidad, optando por trabajos de jornada parcial o transando menor dedicación por un salario reducido.

La sexta versión del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, elaborado por la Fundación Chile-Mujeres y los ministerios de Hacienda y Economía, da cuenta de un aumento de la ocupación de mujeres en puestos directivos y gerenciales en los últimos años. Son las áreas financieras y de servicios, y el rubro de los seguros, los que presentan el mayor porcentaje de mujeres en puestos gerenciales, con cifras cercanas al 30%. Similar es la situación en el sector de la información y comunicaciones, y enseñanza, donde se observa un mayor acceso a cargos gerenciales, con un aumento de casi 3% respecto de 2021, al igual que en los cupos de los directorios, donde las mujeres —por primera

vez— representan el 20%. En materia de participación general, la presencia femenina en las empresas alcanza casi al 40%, sin cambios significativos en los últimos años, pero se mantiene una brecha salarial en torno al 10%, con una leve baja en el nivel ejecutivo.

Similares desafíos están presentes en el mundo académico, en el que las mujeres deben enfrentar dificultades en su trayectoria, asumiendo en mayor proporción tareas administrativas y sorteando obstáculos para conseguir altos grados académicos —como el doctorado—, la titularidad y el acceso a cargos directivos. Según una encuesta de la Alianza de Mujeres en la Academia, realizada entre 2020 y 2024 en 14 casas de estudios, solo un tercio de las académicas alcanzó la titularidad en

comparación con el 61% de los hombres. El estudio evidencia una diferencia entre hombres y mujeres con jornada completa (55% versus 45%) en todo el sistema de

educación superior, brecha que se acentúa en las universidades del Consejo de Rectores (CRUCh).

Más que discursos ideológicos que apuntan a una confrontación entre hombres y mujeres, esta conmemoración puede ser la oportunidad para avanzar en el diseño de políticas públicas que favorezcan la corresponsabilidad familiar —dando urgencia a la aprobación de la ley de sala cuna universal— y que promuevan una efectiva y equitativa inserción de las mujeres en el mundo del trabajo. El radicalismo del enfoque de género puede constituir un obstáculo para avanzar en conseguir un clima laboral favorable para que hombres y mujeres puedan desplegar sus capacidades de acuerdo a sus elecciones personales y condiciones laborales, permitiendo un aporte crucial para el bienestar común. La tarea aún está pendiente.

El radicalismo del enfoque de género puede constituir un obstáculo para avanzar en conseguir un clima laboral favorable.