



alumni

Dirección de Egresados,
Empleabilidad y Redes



Universidad
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°12
“La participación laboral femenina”

Autora: Francisca Espinoza
Marzo 2024

”

La inserción laboral de la mujer es una temática que ha sido un desafío tanto a nivel de sociedad como de política pública debido a la división cultural de los deberes del hogar y el cuidado de los hijos que generalmente carga más a las mujeres y genera perjuicios en su carrera laboral. Según los datos OCDE, la tasa de participación laboral promedio masculina en los países miembros es de 80,6%, siendo mayor a la femenina, que llega a un 65,8%.

Por el contrario, la tasa de desempleo promedio OCDE femenina es mayor a la masculina, siendo de 5,4% para el primer grupo mientras que de 4,9% para el segundo. Además de estas diferencias respecto a la inserción, también se ha constatado una brecha en las remuneraciones que reciben hombres y mujeres cuando estos acceden a los mismos puestos laborales. A nivel promedio OCDE esta brecha se encuentra un 12,8%.

Una reciente publicación de The Economist muestra una investigación donde se analizan 134 países con el objetivo de mostrar la “motherhood penalty” que evidencia cómo la maternidad afecta la participación laboral de las mujeres y refleja concretamente la disminución en la probabilidad de que una mujer esté empleada luego de ser madre. En promedio, existe una caída de 24% en la participación de la mujer un año después de que nace su primer hijo, mientras que luego de 10 años, el 15% de las mujeres se mantienen aún fuera del mercado laboral. Lo anterior es más complicado en América Latina, donde el porcentaje aumenta a un 38% de las mujeres.

El estudio también indaga sobre qué tan explicativa es la maternidad en la disparidad en el mercado laboral entre hombres y mujeres para distintos países. Encuentra así que, en los países de altos ingresos cubiertos por el estudio, un 80% de la brecha entre hombres y mujeres se explica por la salida de las mujeres del mercado laboral cuando se convierten en madres. Lo anterior genera un ciclo donde la mujer sale completamente de la fuerza laboral o disminuye su participación, lo que tiene efectos negativos en el desarrollo de su carrera y, por tanto, reduce sus posibilidades de optar por mejores puestos de trabajo. En comparación a lo anterior, un 10% de la brecha entre hombres y mujeres es explicada por tener un hijo en los países más pobres del estudio, diferencia que se genera porque en esos países las mujeres tienden a salir del mercado laboral antes de tener un hijo, cuando se casan.

En Chile también existen diferencias en cuanto a la inserción dentro del mercado laboral, como se mostró en los promedios OCDE. Analizando las últimas cifras de empleo publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se encuentra que la tasa de participación laboral femenina alcanza un 52,8% en el trimestre móvil noviembre-enero, mientras que la masculina es de 71,7%. Por otro lado, la tasa de desocupación llegó a 8,8% en mujeres y a 8,2% en hombres. Así, aun cuando las mujeres se encuentran menos presentes en el mercado laboral proporcionalmente, tienen mayor desempleo que los hombres.

”

Si bien en el país se ha avanzado en la inclusión de las mujeres tanto en el ámbito laboral como en otros espacios de representación – lo que ha generado grandes resultados en estas materias - aún existen desafíos importantes. A modo de ejemplo, aún no se concretan avances respecto a una modificación al artículo 203 del Código del Trabajo que establece que las empresas con más de 20 trabajadoras deben facilitar acceso a sala cuna para mujeres con hijos menores de 2 años, conociendo los incentivos perversos que esta política genera. Lo anterior, como se ha mencionado a lo largo del debate, desincentiva la contratación de las mujeres a partir de la trabajadora 20 y asigna todo el costo de los hijos a las madres y ninguno a los padres.

Luego, aún no se concreta un avance o desarrollo real de la corresponsabilidad – que como muestra el estudio antes mencionado, podría permitir atenuar algo del costo en el plano laboral que genera en las mujeres la maternidad - lo que se ve reflejado en las cifras, por ejemplo, del postnatal parental – beneficio que puede ser transferido al padre – donde solo un 0,22% de los permisos postnatales parentales iniciados durante 2023 fueron transferidos al padre según la información de SUSESO.

A raíz de lo anterior, en esta versión del Panel Laboral UNAB se realiza una colaboración con la organización Mujeres Empresarias para realizar una encuesta a los expertos sobre los avances y desafíos actuales en materia de inclusión laboral femenina, destacando si es que aún se evidencian diferencias en los procesos de contratación, puestos laborales ofrecidos o a nivel de renta entre hombres y mujeres.



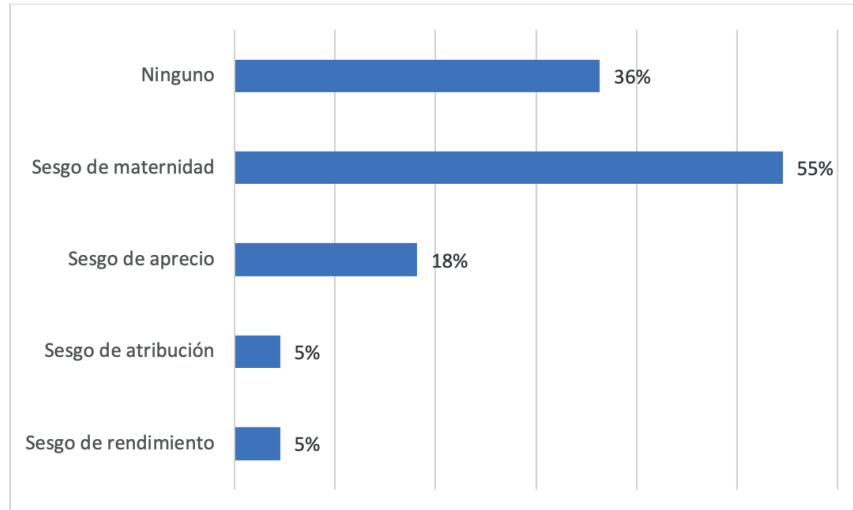
I. RESULTADOS

La encuesta N°12 del Panel Laboral UNAB ¹ abordó 11 preguntas que buscaban entregar información sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se obtuvo una tasa de respuesta de 85% y fue aplicada desde el 22 de febrero hasta el 1 de marzo de 2024.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Primero, a modo de contextualizar la encuesta, se pregunta a los head hunters si es que han tenido que buscar postulantes que sean solo mujeres para algún cargo en el último tiempo, a lo que el 68% contesta que sí y un 32% que no. Luego, se pregunta si es que en el último proceso de selección que se llevó a cabo en su empresa de head hunting, donde había postulantes mujeres y hombres, se seleccionó a un hombre o mujer, donde el 41% responde que seleccionaron a un hombre y un 55% a una mujer, mientras que el 5% restante no lo recordaba. En lo anterior comentan que actualmente existe una gran preocupación por parte de las empresas en tener candidatos y candidatas en la mayoría de

Pregunta N°3: A continuación, se detallan 4 sesgos de género que se presentan en procesos de selección por parte de las empresas, ¿Ha sido testigo de alguno de ellos? Seleccione todos los que ha presenciado.



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

[1] Los porcentajes no suman 100 debido a que es el porcentaje de selecciones sobre el total de miembros del Panel que respondieron, teniendo más de una opción para seleccionar.

¹ Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

En la pregunta N°3 se consulta a los head hunters si han evidenciado alguno de los sesgos que se producen en el mercado laboral respecto a las mujeres y su desempeño. En la literatura se han identificado, a nivel general, distintos tipos de sesgos inconscientes que se generan en el mercado laboral y que tienden a afectar a las mujeres, correspondientes a: sesgo de rendimiento, que subestima la productividad y los resultados que puedan tener las mujeres en su desempeño laboral; sesgo de atribución, en que no se atribuye a las mujeres el mérito y el reconocimiento por sus logros, lo que se puede ver reflejado en un menor sueldo; sesgo de aprecio, generado producto del estereotipo que define cómo deben ser las mujeres; y por último, sesgo de maternidad, referido a la creencia de que porque la mujer es madre o tiene intención de serlo tendrá periodos de ausencia prolongados lo que disminuye el compromiso concreto con la empresa o el trabajo.

Un 55% de los expertos contesta que el sesgo de maternidad sí se ha presentado dentro de los procesos de selección que ha liderado, seguido por un 18% que responde haber presenciado el sesgo de aprecio, mientras que solo un 5% el de atribución y rendimiento. Además, un 36%, es decir, 1 de cada 3 head hunters, responde no haber sido testigo de ninguno de estos sesgos en los procesos de contratación.

Los head hunters destacan que la probabilidad de maternidad en ciertas edades es lo que más desincentiva la contratación de mujeres, ya que, por ejemplo, no tener un gerente general durante el tiempo que dura un pre y postnatal puede afectar fuertemente la eficiencia de la empresa y ralentizar la operación. En esta misma línea, también agregan que, en los roles críticos donde es importante la continuidad operacional, sí se prefiere contratar a hombres o a mujeres mayores de 40 años.

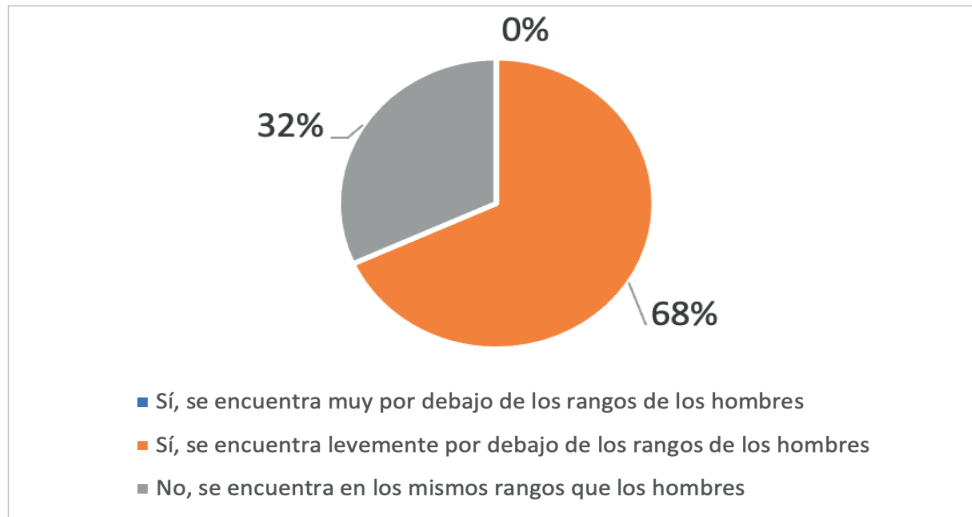
Además, es relevante señalar otros sesgos, como la mala creencia de que determinados roles o industrias son más apropiados para hombres que para mujeres. Los estereotipos culturales y sociales también pueden influir negativamente en la contratación de mujeres al asumir incorrectamente la existencia de habilidades y competencias específicas asociadas erróneamente a géneros particulares.

Patricia Codecido, Global Jobs

Me ha tocado ver un sesgo positivo hacia las mujeres en roles de liderazgo, me han solicitado ojalá mujeres para ciertos roles. Por otro lado, las empresas multinacionales que tienen experiencia en equidad de género, me han solicitado paridad de género en la presentación de la terna. Creo que un sesgo importante no mencionado, está relacionado con la cultura empresarial machista instalada en la sociedad chilena. No discriminan a las mujeres por ser mujeres, las discriminan porque siempre lo han hecho.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters

Pregunta N°4: En el general de los procesos de selección en los que ha trabajado, ¿Considera que la mujer tiene una pretensión de sueldo menor que los hombres?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta por una tendencia que ha sido altamente documentada respecto a la menor pretensión de sueldo que presentan las mujeres y que contribuye directamente a las brechas salariales respecto a los hombres. Según la experiencia de los miembros del Panel Laboral UNAB, un 68% responde que la pretensión de sueldo de las mujeres se encuentra levemente por debajo del rango de los hombres, mientras que un 32% responde que tienen los mismos rangos y ninguno responde que las diferencias son grandes.

Los head hunters comentan que, a nivel ejecutivo, se aprecian diferencias, pero en altas posiciones gerenciales no y en el caso de, por ejemplo, ingenieros civiles industriales tampoco, ya que cada profesional sabe cuál es su sueldo correspondiente en cada etapa de su carrera profesional. Quienes mencionan que existe una leve diferencia comentan que está vinculado directamente con una menor confianza de las profesionales debido a las normas culturales y sociales que relacionan su rol con lo familiar y destacan que muchas veces este menor sueldo solicitado se vincula a la necesidad de tener más flexibilidad, por ejemplo, en horarios, para compatibilizar con las responsabilidades familiares.

La brecha salarial de género puede atribuirse a diversos factores. Las normas culturales y sociales, que históricamente han relegado a las mujeres a roles mal remunerados, afectan su autoevaluación profesional. Por otra parte, las mujeres tienden a negociar renta de manera menos agresiva, influenciadas por la falta de confianza y la carencia de modelos de negociación exitosos. Las expectativas sociales sobre las responsabilidades familiares también impactan en las decisiones profesionales y la disposición para negociar remuneraciones más altas.

Patricia Codecido, Global Jobs

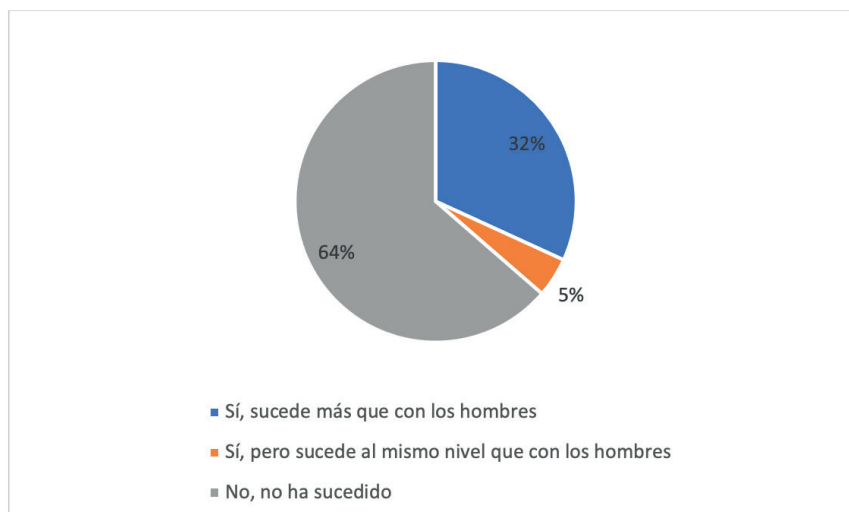
Si bien la tendencia ha ido cambiando gradualmente los últimos años, todavía vemos que hay una distancia relevante en términos de compensación esperada para generar un posible cambio.

Bernardita Mena, Stanton Chase

Normalmente tu salario anterior, marca tu próximo salario cuando te cambias de trabajo. Las mujeres al tener períodos de descanso o sin trabajo con la maternidad, o también de condiciones especiales en términos de horario, va generando un gap negativo a lo largo de su trayectoria.

Cecilia Besa, TestaNova

Pregunta N°5: En los procesos de selección en los que ha trabajado, en comparación con los hombres, ¿Ha sucedido que una mujer decida no tomar el cargo o no postular a un cargo debido a que lo encuentra “muy desafiante” o cree que “no tiene las herramientas/conocimientos/tiempo para aceptarlo” cuando sí es una candidata óptima? (Por ejemplo, alguna jefatura que considere tener a cargo muchas personas, o gerencia de finanzas u operaciones)



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

En base al mismo problema planteado respecto a la brecha de salarios y a raíz de esta responsabilidad que se atribuye culturalmente a la mujer respecto de la vida familiar, se pregunta si existe una subvaloración por parte de ellas a la hora de asumir desafíos en el mundo laboral. Sin embargo, un 64% de los expertos responden que no ha sucedido que una mujer no quiera tomar una posición “muy desafiante” o por creer que no tiene “herramientas/ conocimiento/tiempo”, cuando sí es una candidata óptima. Por otra parte, un 32% afirma que sí sucede y más que con los hombres y un 5% que sucede al mismo nivel que los hombres.

En general, quienes contestan que sí lo han experimentado, argumentan que las mujeres rechazan puestos más desafiantes debido a la falta de tiempo para poder conciliar un trabajo así con la vida familiar y las responsabilidades del hogar, prefiriendo aplazar estos pasos a otra etapa. Lo anterior aumenta cuando, por ejemplo, el cargo necesita mayor movilidad como viajes.

La brecha salarial de género puede atribuirse a diversos factores. Las normas culturales y sociales, que históricamente han relegado a las mujeres a roles mal remunerados, afectan su autoevaluación profesional. Por otra parte, las mujeres tienden a negociar renta de manera menos agresiva, influenciadas por la falta de confianza y la carencia de modelos de negociación exitosos. Las expectativas sociales sobre las responsabilidades familiares también impactan en las decisiones profesionales y la disposición para negociar remuneraciones más altas.

Patricia Codecido, Global Jobs

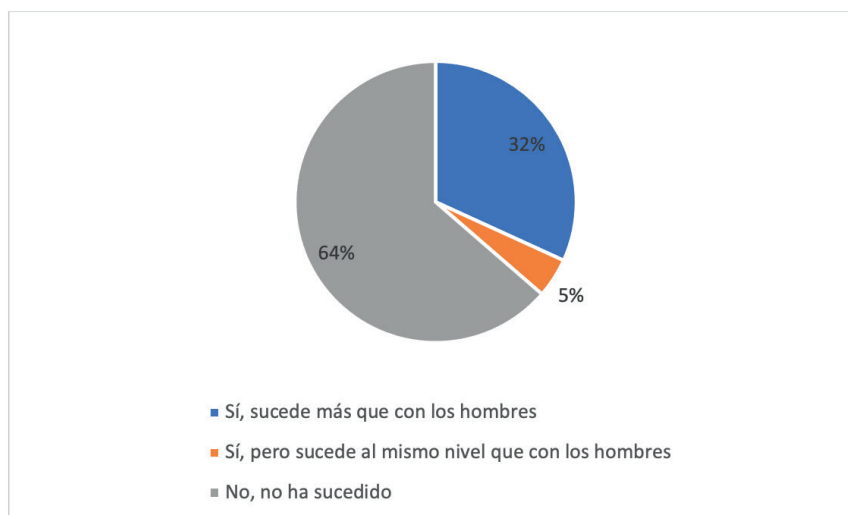
Si bien la tendencia ha ido cambiando gradualmente los últimos años, todavía vemos que hay una distancia relevante en términos de compensación esperada para generar un posible cambio.

Bernardita Mena, Stanton Chase

Normalmente tu salario anterior, marca tu próximo salario cuando te cambias de trabajo. Las mujeres al tener períodos de descanso o sin trabajo con la maternidad, o también de condiciones especiales en términos de horario, va generando un gap negativo a lo largo de su trayectoria.

Cecilia Besa, TestaNova

Pregunta N°5: En los procesos de selección en los que ha trabajado, en comparación con los hombres, ¿Ha sucedido que una mujer decida no tomar el cargo o no postular a un cargo debido a que lo encuentra “muy desafiante” o cree que “no tiene las herramientas/conocimientos/tiempo para aceptarlo” cuando sí es una candidata óptima? (Por ejemplo, alguna jefatura que considere tener a cargo muchas personas, o gerencia de finanzas u operaciones)



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Pregunta N°6: A nivel general, ¿Considera que la inserción de la mujer en el empleo es un problema que se genera porque ...? (Seleccione 3 máximo)

Las empresas no han adaptado su horario laboral, modalidad y beneficios para que las mujeres puedan compatibilizar ambos roles	19%
Las mujeres se encuentran en una situación menos ventajosa debido a que, por distintas razones, se ausentan durante mucho tiempo del mercado laboral, lo que genera menor desarrollo de capital humano y experiencia	19%
Los hombres no han avanzado en la corresponsabilidad para permitir que ambos se puedan desarrollar profesionalmente	17%
Las empresas prefieren contratar a hombres en vez de mujeres porque el costo de contratación es menor (por ejemplo, por posible pre y post natal)	15%
El Estado no ha suplido la falta de acompañamiento a las mujeres en sus roles familiares para permitirles compatibilizarlos (ejemplo, sala cuna universal estatal)	11%
Las mujeres deciden involucrarse en menor medida en el mercado laboral porque prefieren enfocarse en la vida familiar	11%
Las mujeres no se han atrevido más decididamente a ser parte del mercado laboral y tomar posiciones desafiantes	7%
Otro (mencione en el comentario)	2%

Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

[1] Los porcentajes no suman 100 debido a que es el porcentaje de selecciones sobre el total de miembros del Panel que respondieron, teniendo más de una opción para seleccionar.

Luego se pregunta por las razones principales que ellos encuentran para que no se avance completamente en la inserción laboral de las mujeres. Las dos opciones más seleccionadas corresponden a “Las empresas no han adaptado su horario laboral, modalidad y beneficios para que las mujeres puedan compatibilizar ambos roles” y “Las mujeres se encuentran en una situación menos ventajosa debido a que, por distintas razones, se ausentan durante mucho tiempo del mercado laboral lo que genera menor desarrollo de capital humano y experiencia”. Luego se destaca la falta de corresponsabilidad con los hombres y que las empresas prefieren contratarlos a ellos por menor costo de contratación (respecto a políticas como el pre y post natal, por ejemplo).

Lo anterior muestra que, según los expertos, la primera responsabilidad recaería en las empresas debido a la falta de innovación respecto a un plan de carrera profesional que contemple el desarrollo de mujeres talentos durante su periodo de gestación – aunque también destacan que algunas empresas ya han avanzado – y enfatizando así en que la cultura empresarial no se ha adaptado al ciclo de vida laboral de las mujeres, que es diferente al de los hombres.

Como segundo aspecto importante, incluso con el mismo nivel de respuesta, se presenta el ausentismo de las mujeres en el mercado laboral debido a diversas razones, en su mayoría que se relacionan con la maternidad, y dificulta el desarrollo de capital humano y de la experiencia. Relacionado con lo anterior también se encuentra la falta de corresponsabilidad con los hombres y por esto, como cuarto factor, las empresas prefieren contratar a hombres porque es menos costoso en términos de continuación y proyección laboral.

También se hace mención del concepto de “techo de cristal” que es un límite superior invisible en la carrera laboral de las mujeres (o de algún profesional) que no permite avanzar hacia puestos de mayor responsabilidad, usualmente impuestos desde un enfoque cultural.

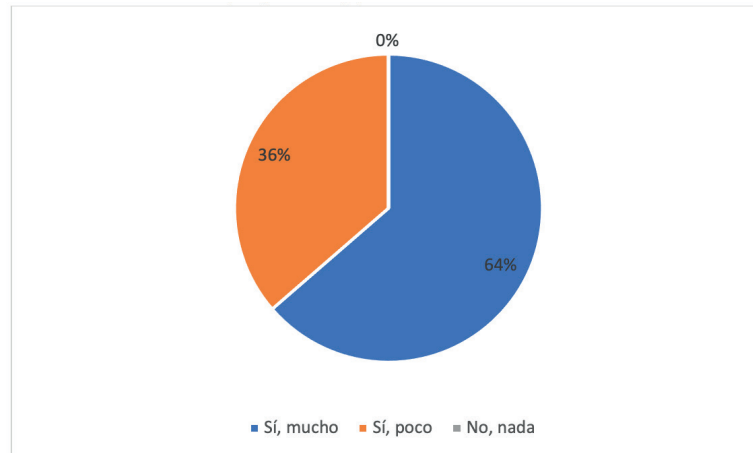
En el segmento profesional y ejecutivo, depende muchísimo del área de especialidad y la oferta disponible. Mientras más especializado el segmento y roles, potencialmente menor problema de consideración para la mujer en su inserción laboral. Por ejemplo, en los cargos ejecutivos del mundo tecnológico o minería, no hay barreras, hay escasez de mujeres. El problema de origen es que si no aumenta significativamente la salida de nuevos profesionales mujeres se hace difícil para la empresa que recluta buscar equilibrios de género en sus equipos.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

Si bien varias empresas han realizado grandes cambios para fortalecer el acompañamiento de las mujeres en sus roles familiares, no son todas, y aún faltan muchas que se sumen con más beneficios para poder compatibilizar ambos roles.

Francisca López, Althus Partners

Pregunta N°7: ¿Considera, en su trayectoria como head hunter, que las empresas han avanzado hacia una forma de selección que permita y promueva la inserción femenina?



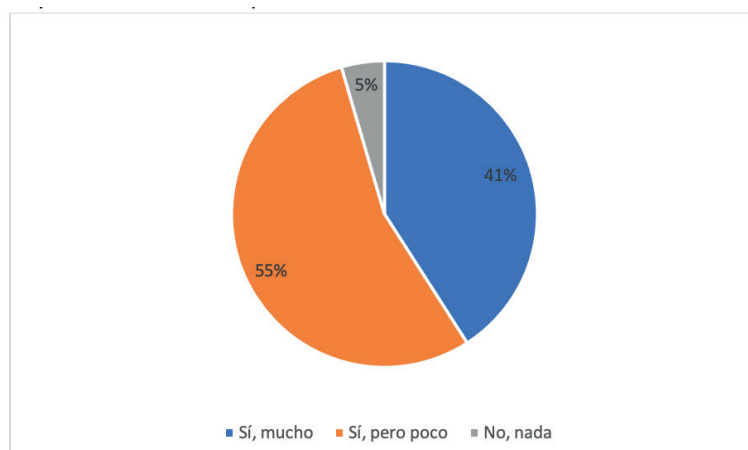
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Luego se aborda el sistema de selección, preguntando si es que este ha avanzado hacia una mayor inserción femenina, a lo que el 64% responde que sí, mucho, mientras que el 36% que sí, poco, y ningún head hunter responde que no se ha avanzado nada. Lo anterior se apoya en que dentro de los procesos cada vez se piden más mujeres o que dentro de los candidatos finales se encuentren mujeres y hombres, lo que muestra – por obligación o no – que dentro de los procesos ya se internaliza la necesidad de contar con mujeres que participen en ellos. Sin embargo, respecto a lo anterior se pone énfasis en que esto se ve a nivel de grandes empresas, mientras que en medianas o pequeñas no siempre se encuentra esta directriz.

Aunque se han experimentado avances en la inserción femenina en las organizaciones, la velocidad y magnitud de este progreso varía según el tipo de organización. Mientras algunas empresas multinacionales deben incorporar a más mujeres en roles de liderazgo por directrices corporativas, existen otras compañías más pequeñas que carecen de tales lineamientos u obligaciones.

Patricia Codecido, Global Jobs

Pregunta N°8: ¿Considera, en su trayectoria como head hunter, que las empresas han avanzado en puestos de trabajo que permiten y promueven la inserción femenina y una trayectoria con variadas oportunidades?

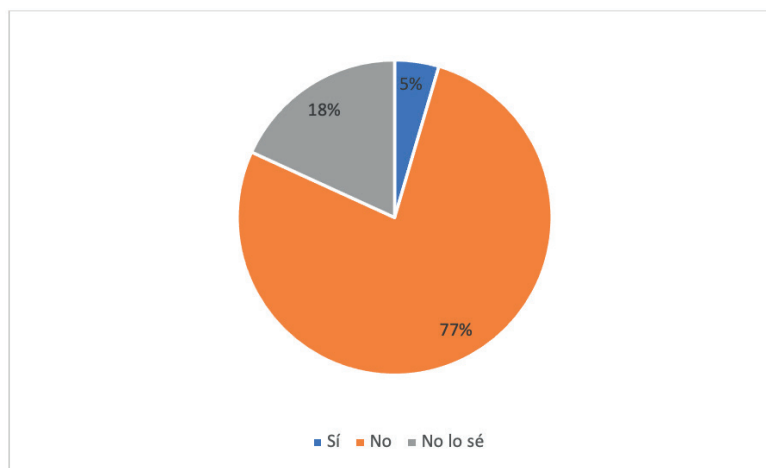


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

En esta pregunta se consulta si es que las empresas han avanzado en puestos de trabajo que permiten y promueven la inserción femenina y una trayectoria con variadas oportunidades, a lo que un 55% responde sí, pero poco, mientras que un 41% sí, mucho, y un 5% nada.

Los resultados anteriores se relacionan, primero, con lo que se destaca en la pregunta N°6 respecto a las razones de la diferencia entre la participación entre hombres y mujeres donde se muestra una falta de adaptación de las empresas que permita ofrecer puestos de trabajo que congenien la carga familiar con la vida laboral de las mujeres. Luego, muestra un resultado importante, que, si bien en los procesos de selección se están considerando más mujeres, en los puestos de trabajo esto no se concreta totalmente. Los head hunters comentan que, si bien en los ascensos a cargos más altos se consideran cada vez más mujeres, todavía es menos que a los hombres.

Pregunta N°9: ¿Considera que el proyecto de Ley que prohíbe preguntar pretensiones de renta en ofertas de trabajo contribuirá a una disminución en la brecha salarial entre hombres y mujeres?

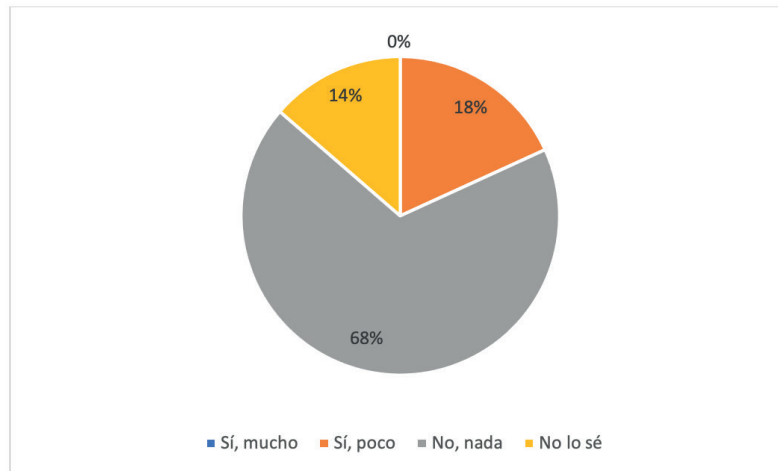


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Por otra parte, se pregunta por la contribución a la inserción femenina y disminución en las brechas de distintas políticas que se han propuesto actualmente. Primero se consulta por el proyecto de Ley que prohíbe preguntar pretensiones de renta en ofertas de trabajo. Según los expertos, un 77% considera que esto no contribuiría, mientras que un 18% responde que no lo sabe y un 5% que sí.

Respecto a lo anterior, argumentan en que esto disminuye la información disponible en la negociación de un contrato de trabajo lo que puede incluso empeorar a los distintos candidatos, ya que, por ejemplo, en ocasiones se establece un rango de sueldo, pero se termina ofreciendo más debido a distintas aristas del proceso de negociación. Así, esta política entorpece el proceso de contratación y complejiza los procesos de búsqueda y selección. Además, comentan que esta brecha es algo que debiera autorregularse y equilibrarse dentro del mercado del trabajo por otros incentivos, tanto por la adecuada valoración del empleo ofrecido por las mujeres como su misma autovaloración. Incluso, un elemento muy valioso que destacan los head hunters es que en base a las distintas pretensiones de sueldo de los postulantes se puede contar con más información y ajustar la banda salarial ofrecida.

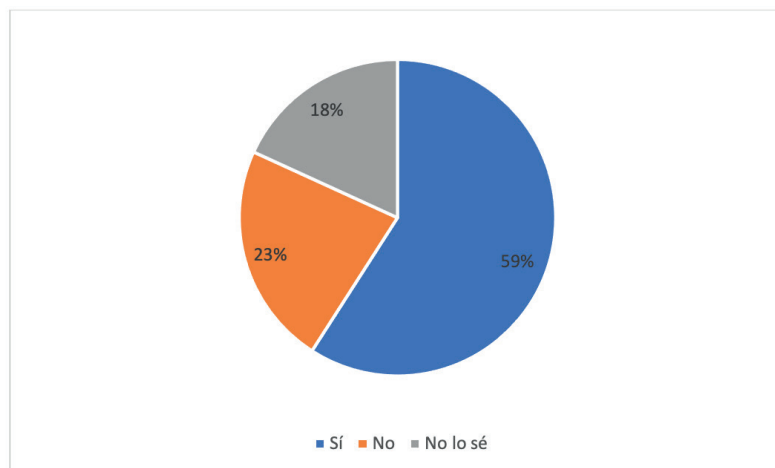
Pregunta N°10: ¿Considera que la implementación de los CV sin sexo permitiría atenuar los sesgos que existen en el mercado laboral respecto a la contratación de mujeres?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Al igual que en la pregunta anterior, se aborda si es que los CV sin sexo contribuirían a eliminar sesgos que pueden existir en el mercado laboral respecto a la contratación de mujeres, a lo que un 66% de los expertos responde que no, nada, mientras que un 18% responde sí, un poco y un 14% que no lo sabe. En lo anterior se argumenta que finalmente las empresas contratan en base a las competencias que demuestra el trabajador, sobre todo en las entrevistas, por lo que esta práctica no tendría ningún efecto en las decisiones finales. Además, actualmente las empresas están pidiendo candidatas mujeres, así que esta política podría ir en contra esta nueva corriente.

Pregunta N°11: En la versión anterior del Panel Laboral UNAB, un 62% de los miembros consideraba que durante 2024 se transicionará hacia la presencialidad, ¿Cree que esto afecta directamente a la participación laboral femenina?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°12 Panel Laboral UNAB.

Finalmente, la última pregunta apunta a una información develada en la encuesta previa del Panel Laboral UNAB donde un 62% de los expertos consideraba que durante 2024 se transicionará hacia la presencialidad. Respecto a lo anterior, un 59% considera que el aumento de la presencialidad afectará directamente la participación laboral femenina, mientras que un 23% considera que no y un 18% responde que no lo sabe. Entre quienes responden que sí, argumentan que muchas mujeres se encuentran cómodas con los sistemas híbridos o remotos, ya que facilita compatibilizar la vida familiar con la laboral, por lo que una transición a mayor presencialidad debilitaría esta situación.

En los años pandémicos y post, el formato remoto ha permitido particularmente a mujeres con hijos pequeños conciliar su vida personal con trabajo sin culpas y cumpliendo el rol de manera equilibrada.

Juanita Aguirre, Aguirre y Asociados Head Hunting

Creo que el trabajo online ha permitido el trabajo calificado de mujeres, que antes no tenían tiempo para los traslados o la suficiente autonomía para salir más de 8 horas de la casa. Creo que afectaría para un cierto nivel de posiciones.

Cecilia Besa, TestaNova



II. CONCLUSIÓN

La inserción laboral de la mujer desafía continuamente a las políticas públicas debido a la dificultad de que se equilibre la compatibilización de la vida familiar con la laboral, sin que eso tenga efectos en la carrera profesional de ellas. En esto, la encuesta N°12 del Panel Laboral UNAB entrega información respecto a los avances y los problemas aún presentes en el mercado del trabajo respecto a la inclusión femenina.

Primero, los resultados muestran que el mayor sesgo con el que cargan las mujeres es el de la maternidad, el cual refleja la creencia de que la mujer por su probabilidad de ser madre se ausentará durante mucho tiempo del mercado laboral y, por tanto, su compromiso con las empresas no será el mismo. Lo anterior provoca que las empresas vean como más costoso el contratar a una mujer y, por tanto, las posibilidades a las que acceden son menores. Por otro lado, también se destaca que los otros sesgos no se han evidenciado con fuerza en la experiencia de los head hunters, llegando a que incluso 1 de cada 3 considere que no ha sido testigo de ninguno de los sesgos listados.

Segundo, cuando se pregunta por los principales obstáculos para la inserción de la mujer en el mercado laboral, como primera causa se establece la poca adaptación de las empresas respecto a ofrecer puestos de trabajo y carreras laborales que se alineen con el ciclo de vida de las mujeres, buscando penalizar al mínimo posible el ausentismo debido a la maternidad y la responsabilidad familiar. En relación con lo anterior, la segunda causa más seleccionada es justamente esta salida del mercado laboral de las mujeres por la maternidad, debido a que disminuye su experiencia y desarrollo de capital humano. Luego, otro aspecto importante es que los hombres no han avanzado completamente en corresponsabilidad para permitir que ambas partes puedan avanzar en sus carreras profesional.

Por otro lado, se destaca un avance en las empresas en los procesos de selección para permitir y promover la inserción femenina, en lo que el 100% de los expertos se encuentra de acuerdo, incluso con el 64% respondiendo que sí se ha avanzado mucho. Cuando se pregunta, por otra parte, por el desarrollo de puestos de trabajo que generen esta misma inclusión y promoción, el grado de acuerdo disminuye, con el 55% respondiendo que sí, pero poco, y el 44% respondiendo que sí, mucho.

Respecto a las conductas de las mismas mujeres que pueden estar aportando en las brechas, un 68% de los head hunters responde que las pretensiones de sueldo de las mujeres se encuentran levemente por debajo del rango de los hombres. Entre las explicaciones, destacan dos, primero que las mujeres tienden a ser más pudorosas en estas negociaciones, y segundo, que muchas veces las mujeres piden mayor flexibilidad en otros aspectos del trabajo para poder compatibilizar la vida laboral con la familiar, lo que lleva a disminuir levemente el rango de sueldo solicitado.

De la información antes entregada se puede concluir que actualmente existe un avance respecto a la inserción de la mujer en el mundo laboral y de los sesgos que se pueden haber presentado en el pasado. Sin embargo, la salida del mercado laboral debido a la maternidad sigue siendo el principal causante de las diferencias en la decisión de contratar a un hombre o una mujer, debido a que los costos de compatibilización familiar aún se cargan fundamentalmente en las mujeres. Lo anterior se refleja en las cifras, donde, por ejemplo, solo un 0,2% de los hombres tomó el permiso postnatal parental.

Así, avanzar en políticas que permitan generar los incentivos correctos para que las mujeres no vean perjudicada su vida laboral por las responsabilidades familiares, y apuntar a que los costos de la maternidad y paternidad sean igualmente distribuidos entre hombres y mujeres – sin generar otros costos que terminan perjudicando a ambos – es crucial para un desarrollo profesional exitoso y una inclusión real de las mujeres en el mundo del trabajo.

Creo que la brecha salarial también se da porque a las mujeres les cuesta más negociar salario y en la misma línea, son más leales a las empresas donde trabajan porque se sienten con ciertas condiciones especiales («me dan permiso para ir a buscar a mi hijo al jardín» o «los puedo llevar al doctor y nadie me dice nada»... ese tipo de argumentos). Creo que el tema de las cuotas iniciales de la participación de la mujer en la política y otras instituciones fue importante para dar un impulso inicial. Además, porque muchas mujeres no contaban con la trayectoria suficiente solicitada en los cargos altos o de directores (por ejemplo, haber sido gerente general). Con el tiempo, cada vez hay más mujeres que alcanzan altas posiciones y las cuotas (obligatorias) ya no serán necesarias. Como género no nos ayuda tener discriminación positiva, porque cada vez más existe el mérito suficiente para alcanzar las posiciones que tienen los hombres. No son pocas las veces que me toca escuchar: «tiene el cargo porque es mujer» y de un zarpazo son ignorados todos los méritos que pueda tener.

Cecilia Besa, TestaNova



ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

NOMBRE	EMPRESA
Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
Ramón Rodríguez	Trabajando.com
Rodrigo León	Mandomedio
Rose Marie Blanc	C-Group
María José Greene	Grupo Cinco
Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
Angélica Álvarez	Afinis
Raimundo Villarino	Laboral Net
Paz Ovalle	HO Partners
Mario Mora	FirstJob
Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
John Byrne	Odgers Berndtson Chile
Ornella Bono	Humanitas Executive Search
Diego Hurtado	Excellentium
Vanesa Rosales	Eurofirms
Francisca López	Althus Partners
Arnaldo Aceituno	Claire Joster
Patricia Codecido	Global Jobs
Cecilia Besa	TestaNova
Felipe Cosialls	Shilton Consulting
Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
Franco Toselli	IT HUNTER
Mónica Zepeda	Ebro Consultores
Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
Juanita Aguirre	Aguirre & Asociados Head Hunting



Universidad
Andrés Bello®

alumni
Dirección de Egresados,
Empleabilidad y Redes



Universidad
Andrés Bello®

IPP
INSTITUTO UNAB DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>