

PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y SUS BRECHAS SALARIALES RESPECTO DE LOS HOMBRES: UNA MIRADA MÁS OPTIMISTA

FEMALE LABOR PARTICIPATION AND ITS WAGES GAPS REGARDING MEN: A MOST OPTIMISTIC OVERVIEW

*Rocío Cantuarias Rubio**

RESUMEN: La participación laboral femenina y sus brechas salariales son materias de preocupación que requieren análisis optimistas de distintas variables, ya que hombres y mujeres no desempeñan iguales papeles en la sociedad ni tienen los mismos costos de contratación en las empresas. Entendiendo que el aporte de las mujeres es pieza clave en el desarrollo de las empresas y del país, hay que evaluar el impacto de impulsar iniciativas que eventualmente tanto rigidicen la relación laboral como generen efectos contrapuestos a este espíritu. Se proponen algunas oportunidades de mejora sobre estas sensibles materias.

PALABRAS CLAVE: Participación laboral femenina - Brechas salariales por sexo - Costos asociados - Mujer y empresa - Oportunidades de mejora.

ABSTRACT: Female labor participation and wage gaps by sex are matters of concern that require optimistic analyzes of different variables, since men and women do not play equal roles in society or have the same hiring costs in companies. Understanding that the contribution of women is a key part in the development of companies and the country, we must assess the impact of promoting initiatives that eventually both toughen the employment relationship and generate unwanted effects on this spirit. Some improvement opportunities are proposed on these sensitive issues.

* Magíster en administración de empresas (MBA) y magíster en tributación, Universidad de Chile. Abogada, Universidad de Concepción. Profesora de Regulación Económica, Universidad del Desarrollo. Correo electrónico: r.cantuarias@udd.cl

KEYWORDS: Female labor participation - Wage gaps by sex - Related cost - women and business - Improvement opportunities

I. INTRODUCCIÓN

Resulta clave abordar los temas de participación laboral femenina y brechas salariales por sexo en los países que enfrentan problemas de envejecimiento de la población o una disminución de la fuerza laboral, como es el caso de Chile¹. Son igualmente críticos para las empresas que enfrentarán escasez de talento para cumplir con sus objetivos. Por otra parte, en el ámbito microeconómico, se ha probado que la diversidad de género en la gestión de distintas organizaciones se correlaciona con una mayor efectividad organizacional y mejores resultados financieros. Importante es, entonces, que los mecanismos para abordar estos temas sean definidos e incorporados al análisis en función de los efectos que traen aparejados.

Cabe prevenir que en estas materias se actúa, muchas veces, impulsados por algunos instintos que pudieran llevar a errar en ciertos conceptos y, por tanto, distorsionar la perspectiva y la forma cómo se percibe el progreso (creyendo que la mayoría de las cosas van siempre empeorando) para entonces, proponer alternativas que no lograrán dar solución a estos “problemas”. Así, existe un instinto al que se ha denominado “el instinto de negatividad”² que se traduce en la tendencia generalizada a percibir lo malo más que lo bueno de los acontecimientos que se viven. El panorama general muestra el efectivo progreso de los países alrededor del mundo como, por ejemplo, el porcentaje de humanos que viven en la pobreza extrema cayó del 85% en 1800 al 9% en la actualidad. O los datos sobre esperanza de vida promedio que muestran mejoras significativas como su aumento de 31 años en 1800 a 72 en la actualidad³. Han habido también ingentes mejoras en otras áreas tales como:

- i el aumento del número de países que reconoce el derecho a voto de las mujeres⁴;
- ii la cantidad de niñas en la escuela;
- iii el aumento de la participación laboral femenina y
- iv una disminución de las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Sin embargo, la tendencia es a creer que se está peor que antes.

¹ MOORE (2019).

² ROSLING (2018).

³ *Ibid.*

⁴ La conquista de derechos políticos de las mujeres ha sido notable a través del tiempo, a pesar de que todavía existen países donde el sufragio femenino está limitado.

También se enfrenta el “instinto de culpa”, que Hans Rosling define como “la tendencia humana a encontrar una razón clara y simple de por qué algo malo ha sucedido”. Pareciera ser muy natural suponer que cuando las cosas van mal, debe ser por culpa de algún individuo (o grupo de individuos) con malas intenciones. Al ser humano le gusta creer que las cosas suceden porque alguien lo quiere, que las personas tienen poder y agencia; de lo contrario, el mundo se sentiría impredecible y confuso. La clave para controlar este instinto, es reconocer cuando se está usando un chivo expiatorio y recordar que culpar a algunos individuos, a menudo, aleja el foco de otras posibles explicaciones y bloquea la capacidad para prevenir problemas similares en el futuro.

Recordamos aquí al psicólogo social Jonathan Haidt, que en una entrevista indica

“ciertamente las mujeres tienen razones para enojarse y es justificada una reacción en la que expresen rabia. Respecto a las diferentes formas de feminismo, en nuestro libro *The Coddling of the American Mind*, analizamos dos formas de identity politics. Hay una que enfatiza la humanidad común que tienen todos los grupos y que busca, sobre esa base, hacer ver la situación de grupos vulnerables a los que se les ha negado la humanidad. Esa es necesaria y buena. Hay otra que organiza a las personas en función del odio y que opera bien para lograr cohesión tribal, pero es mala para una sociedad multiétnica y democrática⁵. Y eso es lo que se ha visto en los últimos años (en los campus universitarios): la unificación de todos los grupos en torno al odio al hombre blanco heterosexual, que es visto como el opresor universal. Lo anterior activa las peores tendencias humanas usando como criterio unificador el odio en lugar del amor”⁶.

Deirdre McCloskey sobre este punto, propone

“recuperar la palabra feminismo, ya que originalmente designaba la defensa de la prosperidad de las mujeres, pero que se ha corrompido desde la década de 1970 en algunas mentes hasta convertirse en un término más para referirse al odio contra los hombres”⁷. Si se pretende crear comunidades acogedoras e inclusivas, debiera hacerse todo lo posible para rechazar el tribalismo y aumentar el sentido de humanidad común⁸.

⁵ Según este autor, quienes practican política de identidad en común, humanizan a sus oponentes y apelan a la humanidad en ellos (mientras a la vez aplican presión política de otras maneras). Por otro lado, quienes practican la política de identidad del enemigo común ponen en práctica el pensamiento dicotómico “nosotros versus ellos”.

⁶ HAIDT (2018), pp. 32-43.

⁷ MCCLOSKEY (2015).

⁸ LUKIANOFF & HAIDT (2019), pp. 54-77.

El feminismo y sus distintas formas no son materias de este texto, pero algunas de ellas sirven para evidenciar cómo, muchas veces, se actúa impulsados por los instintos de la negatividad y culpabilidad que pueden influir en las soluciones que se proponen o implementan.

Al contrario, se prefiere abordar en estas líneas la situación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente su participación y salarios, desde un prisma no solo optimista, sino que buscando beneficios recíprocos entre empresas y colaboradores y exaltando un cambio cultural positivo que no siempre ha sido o debiera ser empujado por normas jurídicas.

II. ALGUNOS DATOS Y CONTEXTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO

1.1. Participación laboral de las mujeres en Chile (y en cargos de poder empresarial)

Ya en el siglo XIX el autor Jean Gustave Courcelle-Seneuil (1868), respecto a la exclusión de las mujeres del mercado laboral, indicaba:

“quienes han querido restringir su oficio a los extraños han proscrito, sobre todo, a las mujeres. En su apoyo de tal exclusión se ha invocado, con una hipocresía demasiado ordinaria en defensa de los intereses colectivos, motivos de orden público, de filantropía y de moralidad. El sitio de la mujer, se ha dicho, no está en el taller, sino en el hogar, cerca de su marido y de sus hijos. El marido adquiere, la mujer conserva: esa es la regla. Si la mujer sale y va a trabajar fuera, la familia desaparece: todo está perdido. ¡Que maravilla! ¿Pero qué será de la mujer huérfana?, ¿qué será de la viuda, aislada o cargada de niños?, ¿qué será de la mujer abandonada?, ¿qué será de aquella cuyo marido sea un enfermo, borracho o derrochador?, ¿cómo podrán todas estas mujeres adaptarse a un regla simple, que se formula con tanta ligereza, y limitar su función a conservar lo que no ha sido adquirido?, ¿cómo se puede pretender prohibir ganarse la vida por medio de un trabajo honrado?, ¿se quiere, bajo pretexto de depurar las costumbres, que una mujer pobre no pueda ni por un instante dejar de ser alguna clase de apéndice de un hombre, sin encontrarse inmediatamente expuesta a morir de hambre?, y no solo eso: ¿se es capaz de sostener que pretensión semejante se hace en nombre de la independencia y de la dignidad de la mujer!, ¡verdaderamente, es abusar demasiado de las palabras! Continúa este autor destacando que las costumbres dejen mucho que desear, eso es algo que nadie discute, pero no será por medio de la sujeción, o mejor dicho, la servidumbre,

de la mujer, como se llegará a depurarlas; pues, si se mira con atención, se ve que la sujeción de la mujer es una de las principales causas de la corrupción. Si se quiere depurar las costumbres se debe querer, por el contrario, que la mujer adquiera más independencia y libertad”⁹.

Es en los últimos 150 años que las leyes que estipulan formalmente una posición subordinada de las mujeres en las sociedades occidentales se han ido eliminando de los ordenamientos jurídicos. Durante gran parte de la historia, las mujeres tenían acceso limitado a la educación y no podían votar ni ser elegidas en cargos de elección popular¹⁰. Esto ha cambiado.

De acuerdo con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1990-2017 del Ministerio de Desarrollo Social, las tasas de participación laboral promedio de las mujeres por año en Chile son las siguientes:

- i) 32,5% en 1990;
- ii) 39,8% en 2000;
- iii) 43,5% en 2011;
- iv) 45,6% en 2013 y
- v) 48,9% en el 2017.

En las décadas anteriores, específicamente en el periodo intercensal observable que corresponde a los años 1970-1982 también se observa un porcentaje de recuperación¹¹.

Asimismo, el Banco Central de Chile (BCCCh) estima que, en los últimos años, la fuerza de trabajo se ha visto moldeada por un aumento en la participación de mujeres y una reducción en la de los jóvenes, en línea con la mayor cobertura de educación superior para las nuevas generaciones y la transición demográfica¹². Es decir, la tasa de participación laboral femenina ha aumentado desde hace años consistentemente¹³.

⁹ COURCELLE-SENEUIL (2018).

¹⁰ DUPRÉ (2011).

¹¹ PARDO (1988).

¹² BCCCh (2018). Además, este mismo informe muestra que la participación del grupo de menores de veinticinco años de edad ha caído, en especial para los hombres. Para las mujeres, la participación de todos los grupos etarios restantes ha aumentado sostenidamente en las últimas décadas.

¹³ En cuanto a la tasa de ocupación por sexo también se muestra un aumento de la tasa de ocupación femenina, ya que en el año 1990 alcanzaba un 29,4% y en 2017 un 44,6%. Y respecto a la distribución de la población ocupada según tamaño de empresa por sexo en 2017 no hay diferencias significativas en las grandes empresas entre hombres y mujeres, alcanzando un 23,5% y un 23,4% respectivamente. Asimismo, en la desagregación por quintil, un 68% de mujeres participa laboralmente (quintil de mayores ingresos) y respecto al porcentaje de “inactivas por razones de cuidado del hogar”, en el año 2017 es de un 38%, cifra que ha ido cayendo, ya que en el año 2011 esta tasa alcanzaba un 43%.

Encuesta CASEN del Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2017).

Sin embargo, conforme al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de participación femenina nacional durante el trimestre móvil junio-agosto 2019 alcanzó casi un 49,3%, a diferencia de los hombres, cuya tasa de participación llegó a 69,3%, lo que implicó una brecha de -20 puntos porcentuales en desmedro de ellas¹⁴.

Respecto a la participación de las mujeres en cargos de poder, hay razones para establecer que la diversidad de género en la alta dirección de las empresas se asocia a un mejor desempeño. Es decir, existe una fuerte correlación entre la presencia de mujeres en la alta dirección de las empresas y mejores resultados financieros. La evidencia empírica internacional lo corrobora, aunque los resultados varían según cómo se mida el éxito de la empresa y el tipo de posiciones de liderazgo que se consideran. Así, por ejemplo, en un estudio en que se analizaron empresas en todo el mundo, se encontró una diferencia en el rendimiento del capital del 47%¹⁵ entre las empresas con más mujeres en sus comités ejecutivos y aquellas con ninguna, y una diferencia del 55% en los resultados operacionales¹⁶. Hay otros estudios que llegan a similares conclusiones¹⁷. Se establece una correlación positiva entre diversidad de género y rentabilidad empresarial, lo que sitúa la presencia de mujeres en la alta dirección como un elemento más de competitividad empresarial.

En Chile la tasa de participación de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial es baja en términos absolutos y relativos¹⁸. En el año 2011, la participación femenina en cargos de directoras en empresas transadas en bolsa y empresas del Estado de Chile alcanzó un magro e insuficiente 20%¹⁹. Al tratar de identificar y analizar los mecanismos que producen esta situación, se ha concluido que las causas más importantes son las barreras culturales e institucionales. Aquí cabe preguntarse si las trabajadoras de las distintas empresas que cuentan con gobiernos corporativos que podrían acceder a cargos de poder, están dispuestas a asumir un modelo de trabajo que representa, en muchos casos, falta de flexibilidad laboral, mayores responsabilidades e incompatibilidad familiar.

En el año 2018 la representación de las mujeres en los directorios de empresas del Estado pertenecientes al Sistema de Empresas Públicas (SEP)

¹⁴ INE (2019a).

¹⁵ Retorno del capital.

¹⁶ MCKINSEY & COMPANY (2019).

¹⁷ ADLER (2001).

¹⁸ En el ámbito mundial, en 2017, 17,3% de los puestos en directorios son ocupados por mujeres (en mercados de países desarrollados es un 20,4% y en países emergentes, un 10%), en Chile 8,2%, según datos de ComunidadMujer.

¹⁹ TOKMAN (2011).

alcanzaba un 42,9%, y en los de las empresas que componen el Índice Selectivo de Precios de Acciones de la Bolsa de Santiago (IPSA) un 6,2%. La participación promedio en cargos de ejecutivas principales alcanzaría un 16,9% en el SEP y un 9,2% en empresas IPSA. Estas cifras muestran un incremento respecto del 2016²⁰.

La participación laboral femenina interesa, ya que tiene efectos en los niveles de ingresos de las familias y en la pobreza de los hogares monoparentales liderados por mujeres. Además, porque al no incorporar mujeres en los altos cargos empresariales, se desaprovecha importante talento que se requiere para que las empresas permanezcan siendo competitivas en el mundo global.

1.2 Brechas salariales entre hombres y mujeres

A pesar de que la incorporación de la mujer al mercado laboral fue muy posterior a la del hombre, vemos un crecimiento sostenido en indicadores de participación laboral femenina y una disminución de diferencias salariales por sexo.

Desde una perspectiva normativa, se consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, que se incorporó por primera vez en el Tratado Internacional de Versalles, pero que ha sido reconocido reiteradamente en pactos y convenios internacionales²¹. En Chile, la ley N° 20.348 del año 2009, reconoció la igualdad de remuneración por un mismo trabajo modificando el *Código del Trabajo (CdT)* en términos de consagrar el derecho de no discriminación salarial basada en género²². Esto implica que se prohíbe la discriminación basada en el sexo, mediante el pago de salarios a una tasa inferior a la que el empleador paga salarios a los trabajadores del sexo opuesto para un trabajo igual, cuyo desempeño requiere de la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares²³. Lo anterior significa que, en Chile, no ha faltado normati-

²⁰ COMUNIDADMUJER y VIRTUS PARTNERS (2019).

²¹ Muchos de ellos ratificados por Chile, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Convenio número 100 de la OIT (1951), el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

²² No obstante, el principio de equidad salarial estuvo presente en Chile desde las primeras leyes laborales, que datan de la década 1920. En el artículo 35 del *CdT* del año 1931 se establece que “en la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales”.

²³ Hay empresas en Chile que aplican sus sistemas salariales desde antes de la promulgación de esta ley, obedeciendo a lineamientos corporativos, exhibiendo importantes avances voluntarios en igualdad de remuneraciones. Véase DÍAZ (2015).

va legal de equidad. Como respecto de otras materias, si no se ha subsanado todavía el problema, evidentemente, está en otra parte.

La brecha salarial de género es una característica persistente del mercado laboral de prácticamente todos los países, pero ha ido disminuyendo, lo que ha sido reconocido por diversas instituciones²⁴. Hay un sinnúmero de reportes y estudios sobre brechas de género, algunos más serios que otros, que a menudo afirman que a las mujeres se les paga alrededor del 80% de lo que a los hombres se les paga, en términos globales.

La Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (2018) muestra en el ingreso medio una brecha de género que se ubicó en -27,2% en desmedro de las mujeres, la menor desde el año 2010 (-32,8%). Durante 2018, la brecha de género en el ingreso medio mensual de personas asalariadas fue de -16,9% en desmedro de las mujeres²⁵. Pasos en la dirección correcta, si bien insuficientes.

La magnitud de las diferencias en estos promedios de remuneración no reflejaría la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, entendida como diferencia retributiva por el mismo tipo de trabajo. Estas diferencias esconden un conjunto de fenómenos que hacen que la discriminación salarial sea mucho más reducida desde el punto de vista cuantitativo y, al mismo tiempo, más difusa y profunda. Así, una de las objeciones a este indicador sobre brechas salariales por mes, es que los ingresos deberían ser comparados sobre la base de iguales tiempos trabajados (entre hombres y mujeres).

Entonces, si tomamos la remuneración media por hora ordinaria, se disminuye la distancia (en las remuneraciones) entre sexos. Así, se ha informado una evolución de la brecha de género²⁶ de la remuneración ordinaria media por hora ordinaria base anual 2016 de un -10,8% en junio 2019 con una tendencia a disminuir si la comparamos con periodos anteriores. Esta misma fue de -11,3% en los meses de mayo, abril y marzo, -11,8% en febrero y -11,9% en enero²⁷. Se concluye, entonces, que la brecha así calculada (comparando “manzanas con manzanas”) también ha ido disminuyendo desde hace algún tiempo.

²⁴ Como la OIT que reconoce una disminución en esta brecha de ingresos en América Latina de 7% entre 1990 y 2000. Véase ABRAMO (OIT, 2006).

²⁵ ENCUESTA SUPLEMENTARIA DE INGRESOS (2018).

²⁶ Brecha de género en el ingreso es definida por el INE como la diferencia porcentual que existe en el ingreso medio, mediano o por hora, de las mujeres con respecto al de los hombres. Hora ordinaria significa la jornada ordinaria pagada por la empresa a los trabajadores en el mes, por prestar sus servicios en conformidad al contrato. Conforme a lo que ha dicho la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación de género en la remuneración tiene lugar cuando el criterio de diferenciación del salario no es la naturaleza del trabajo realizado, sino el sexo de la persona que lo ejecuta (OIT, 2003).

²⁷ INE (2019b).

Ahora, en cuanto a las diferencias en la duración de la jornada por sexo, desde una lógica económica no habría razones para suponer que existe discriminación por sexo en el mercado laboral respecto de la posibilidad de acceder a jornadas estándares, más extensas o más breves, y tanto mujeres como hombres deberían distribuirse por igual entre todas las posibilidades, resultando una jornada promedio similar. Sin embargo, la evidencia indica que las mujeres sistemáticamente trabajan menos horas semanales en promedio que los hombres²⁸. Así, el número de horas promedio trabajadas por hombres y mujeres según grupo ocupacional, y por rama de actividad, según el INE, es diferente. La jornada laboral de los hombres, en promedio, excedió en seis horas semanales la jornada de las mujeres en 2019²⁹.

Entonces, los resultados de las brechas que habitualmente se dan a conocer, están comparando la cantidad total de salario pagado a hombres y mujeres en un país o lugar determinado. No se tienen en cuenta factores relevantes de diferencia remuneracional como la función, capacidad, experiencia, idoneidad, profesión, calificaciones, tipo de empleador, antigüedad y muchas otras variables que intervienen en la decisión de la compensación (tampoco las horas trabajadas, como se ha dicho). Técnicamente, entonces, las variables que producen diferencias importantes en los ingresos promedio por sexo son la jornada de trabajo, la calificación y la segmentación ocupacional³⁰.

Cuando se tienen en cuenta estos factores, la brecha salarial de género disminuye³¹. Según la economista Claudia Goldin, la diferencia de ingresos no se genera porque a hombres y mujeres se les pague distinto por el mismo trabajo, sino por incentivos dentro del mercado (que los impulsa a trabajar de manera diferente) que no tienen relación con diferencias de género. Dentro de las mismas profesiones, las mujeres eligen tener jornadas más flexi-

²⁸ Las diferencias de jornadas se pueden explicar, en alguna medida, porque a las mujeres se les ofrecen trabajos en jornadas menores y, también, porque ellas optan por trabajar remuneradamente menos tiempo (valoran más el tiempo no trabajado o para cumplir con labores domésticas).

²⁹ Hasta agosto, conforme a los *Boletines Estadísticos de Empleo Trimestral* INE.

³⁰ Variables determinadas por la Base de Datos del Panorama Laboral 2001 (OIT, 2001).

³¹ En los resultados que arroja el reporte *The State of Gender Pay Gap 2019* se muestra que las mujeres ganan \$0,79 por cada dólar que ganan los hombres en 2019, pero la brecha salarial controlada, es decir, la cantidad que gana una mujer por cada dólar que gana un hombre comparable, fue una pequeña fracción de eso. Al incluir otras variables (misma profesión o igual cantidad de horas trabajadas, entre otras), las mujeres ganan \$0,98 por cada dólar que gana un hombre. Disponible en www.payscale.com/data/gender-pay-gap [fecha de consulta: 21 de agosto de 2019].

bles³², lo que genera menores ingresos generales y también por hora trabajada, debido a un fenómeno que la economista llama la “no linealidad de los salarios”, el cual impone una penalidad al trabajo *part time*³³. La ampliación de la brecha se divide entre la mayor capacidad o preferencia de los hombres para trasladarse a empresas y puestos mejor pagados y su mayor facilidad para avanzar dentro de las compañías (algo más del 40% del aumento de la brecha de género) y la menor capacidad femenina para aumentar los ingresos dentro de la empresa, dada la elección de las propias mujeres de trabajar en industrias, empresas y ocupaciones menos exigentes y, por lo tanto, de menor remuneración³⁴. Es tan así que una organización feminista estadounidense³⁵ concluyó que, al incorporar las preferencias individuales durante la carrera profesional, la brecha salarial cae a un 6,6%³⁶.

Adicionalmente, la dedicación exclusiva de los hombres al trabajo remunerado disminuyó de manera muy importante. Los datos de la Encuesta CASEN muestran que la tasa de inactividad entre las mujeres adolescentes descendió a la quinta parte –de 17,5% en 1990 a 3,6% en 2015–, mientras que entre sus pares hombres se redujo a poco más de la mitad –de 7,4% a 3,2%–. Con esto, las diferencias de género perdieron relevancia estadística en 2015. Y las generaciones más jóvenes de mujeres se ven expuestas a un menor “castigo” en sus remuneraciones en relación con los hombres, puesto que, en cada rango de edad, estas generaciones más jóvenes tienen brechas salariales más bajas que las generaciones anteriores³⁷.

Entonces, la discriminación salarial entre mujeres y hombres sería la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza³⁸. Hay economistas que han recurrido tradicionalmente a factores específicos de género, como la escasez de mujeres en el capital humano o la discriminación de los empleadores contra las mujeres para explicar el tamaño de la brecha salarial de género y su evolución en el tiempo. Sin embargo, hay otros³⁹ que han reconocido que

³² En España, por ejemplo, más del 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. VILLAR (2010).

³³ También se penalizan las horas más cortas, la flexibilidad laboral y el tiempo libre. BOLOTNIKOVA (2016).

³⁴ Se insinúa como explicación de esta preferencia las responsabilidades familiares. GOLDIN, PEKKALA, OLIVETTI & BARTH (2017).

³⁵ American Association of University Women.

³⁶ En Estados Unidos se toma como base una brecha salarial de un poco más del 20%.

³⁷ Informe GET (2018).

³⁸ Lo que se conoce como discriminación salarial directa.

³⁹ Por ejemplo, Francine Blau y Lawrence Kahn.

la estructura salarial general, o los precios que el mercado laboral atribuye a las habilidades y las rentas de los sectores favorecidos, pueden tener un gran impacto en los salarios relativos de diferentes subgrupos en el mercado laboral. Por ejemplo, dado que las mujeres tienen, en promedio, menos experiencia en el mercado laboral que los hombres y tienden a trabajar en diferentes ocupaciones e industrias, un aumento en el retorno a la experiencia o en las diferencias sectoriales aumentará la brecha salarial de género, a pesar de que todo el resto permanezca igual⁴⁰. Por otra parte, según Humphries (1995), es evidente que cuanto mayor es el número de variables consideradas como factores explicativos de las disparidades de remuneración, tanto menor es la proporción de la brecha atribuida a discriminación sexual en el mercado del trabajo⁴¹. La brecha salarial es mucho menor ahora que hace algunos años y la disminución se debe, en gran medida, al aumento del capital humano productivo de las mujeres en relación con los hombres. La educación en todos los niveles aumentó más proporcionalmente para las mujeres en relación con los hombres⁴². Y la evidencia muestra que ha habido una evolución positiva en la búsqueda de oportunidades laborales similares para hombres y mujeres⁴³. Así, la idea que la brecha salarial es causada única y exclusivamente por una discriminación patriarcal es tan discutible como insostenible.

Incluso, hay quienes, basándose en evidencia empírica, señalan que la brecha salarial de género está determinada en su totalidad por factores “legítimos”, es decir, cosas que hacen diferente el trabajo de hombres y mujeres. Ellas tienen trabajos que calificarían como más agradables y que son objetivamente menos riesgosos. Y, además de hacer más trabajo a tiempo parcial, las mujeres abandonan el mercado laboral durante años cruciales.

Es decir, la brecha se podría reducir en alguna medida, según las elecciones de las mujeres⁴⁴, lo que no es necesariamente algo “malo”, ya que el cuidado de los niños pudiera contribuir al bienestar y la felicidad de las madres (también de los hijos) y de la sociedad, en su conjunto⁴⁵. Otros señalan que las diferencias en los mecanismos de fijación de salarios, como las leyes de ingre-

⁴⁰ *Ceteris paribus*.

⁴¹ En ABRAMO (OIT, 2006), p. 82.

⁴² GOLDIN (2014).

⁴³ Véase reporte a la fecha del texto de la Superintendencia de Pensiones que muestra que la brecha salarial de género llega a menor nivel en seis años por mayor educación de las mujeres. COLOMA (2019), cita 44 del texto, cita prensa.

⁴⁴ Dadas las distintas preferencias, en general las carreras más lucrativas son ocupadas mayoritariamente por hombres (y las menos, por mujeres). Esta variación de preferencias afecta los ingresos. Inciden en las menores remuneraciones de las mujeres los empleos a los que accedan y la valoración de los mismos.

⁴⁵ SOUTHWOOD (2014).

los mínimos y el alcance de los salarios negociados colectivamente, explican, en gran medida, la variación en la brecha salarial de género entre países⁴⁶.

La determinación de la existencia de prácticas discriminatorias es una tarea compleja, conforme a la OIT, especialmente cuando se trata de sus formas más sutiles, las que tienden a prevalecer en contextos en los que la igualdad de derechos y oportunidades está claramente consagrada en el marco normativo e institucional de un país. La principal dificultad estriba en determinar hasta qué punto las desigualdades en los niveles y las formas de inserción laboral de hombres y mujeres deben atribuirse a la discriminación dentro y fuera del mercado del trabajo (familia, comunidad y escuela) y hasta qué punto reflejan decisiones voluntarias o diferencias en el talento y el esfuerzo de las personas⁴⁷.

Con respecto a la aplicación de la ley N° 20.348, antes mencionada, de acuerdo con datos de la Dirección del Trabajo (DT), entre los años 2010 y 2018, se registraron un total de ciento veinte denuncias por vulneración de derecho de igualdad de remuneraciones por sexo. Explicando la poca aplicación práctica de esta ley, alguna doctrina estima que se debe a que existirían trabas como, por ejemplo, que para sufrir una situación de discriminación salarial arbitraria se debe primero conocer el salario del otro para hacer la denuncia, lo que no es frecuente. Algunos expertos indican que no hay una herramienta eficaz que permita resolver los problemas mencionados (tampoco esta ley), sino que cabe preguntarse si se quiere sanción o solución. Por último, hay otros que aseguran que el tema es que siguen existiendo leyes que encarecen la contratación de mujeres, porque carga sobre las mujeres toda la responsabilidad de la maternidad⁴⁸.

III. LEYES RELATIVAS A PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y BRECHAS SALARIALES. DISCRIMINACIÓN POSITIVA. COSTOS ASOCIADOS

Las políticas específicas de género incluyen la igualdad de oportunidad de empleo y leyes contra la discriminación, así como leyes y políticas que establecen licencias parentales y regulan la disponibilidad del cuidado infantil. El efecto positivo esperado de las políticas de oportunidad de empleo en la relación de ingresos de género es razonablemente directo para muchos, aunque el impacto tal vez dependerá de la efectividad de la aplicación de la legislación, así como de sus disposiciones.

⁴⁶ BLAU & KAHN (2001).

⁴⁷ ABRAMO (OIT 2006), p. 92.

⁴⁸ LEÓN (2018).

En cuanto a las normas dictadas en los últimos años en Chile, que abordan directa o indirectamente la participación laboral femenina y remuneraciones se pueden mencionar, entre otras, la ley N° 20.379 (2009) que crea el Subsistema de Protección Integral a la Infancia que permitió garantizarles a los niños de las familias que integran el 60% de la población socioeconómicamente más vulnerable, el acceso a sala cuna y jardín infantil en jornada parcial, la ya mencionada ley N° 20.348 (2009), la legislación que autoriza a las matronas del sector público a entregar anticonceptivos, incluyendo los de emergencia (2010), la ley N° 20.710, que estableció la gratuidad en el acceso al jardín infantil y la obligatoriedad del kínder (2013), las medidas que buscan resguardar los derechos de las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico (2014)⁴⁹ y la legislación sobre mayor inclusión de las mujeres a la vida política (2015).

También son políticas de apoyo para la inserción laboral, las leyes de protección a la maternidad e iniciativas que ayudan a la mujer en los procesos de emprendimiento y otras que capacitan para mejorar las posibilidades de contratación y promoción.

2.1 ¿Será necesaria la aprobación de leyes de discriminación positiva para fomentar la participación laboral femenina u obligar a la contratación de mujeres a las empresas?

Eliminar discriminaciones no es lo mismo que aprobar leyes de discriminación positiva. La discriminación positiva implica siempre dar un trato favorable a quienes están en desventaja, por ejemplo, aprobando leyes de cuotas o de otro tipo a favor de la mujer.

Un ejemplo es la ley N° 20.840 (2015), que reformó el Sistema Electoral y que discrimina positivamente imponiendo la obligación de cuotas de género para fomentar la participación femenina en cargos públicos de elección popular. Establece que ningún género podrá superar el 60% del total de los candidatos inscritos por los partidos en el ámbito nacional y se entregan incentivos monetarios para la inclusión de mujeres a través de una mayor devolución de gastos de campaña electoral. La obligación de cuota en las listas de los partidos, prevista para las elecciones generales de 2017, constituyó la primera vez que en Chile, la selección de un determinado sexo tuvo recompensas o castigos electorales.

⁴⁹ De acuerdo con el Informe GET 2018 las mujeres que se desempeñan en estas labores representan una proporción cada vez menor. En 1990 casi un 20% de las mujeres ocupadas se dedicaba a este tipo de actividades, en 2015 esa proporción disminuye a menos de la mitad (8,8%).

Esta ley no ha resuelto el problema que quiso remediar, ya que aun cuando se percibió un aumento en el número de escaños ocupados por mujeres en el Congreso⁵⁰, no ha habido, en muchos casos, voluntad política de los propios partidos para la incorporación efectiva de mujeres en puestos de poder⁵¹.

De esta forma, podemos reconocer que las cuotas de género han restringido los grados de libertad que tienen los partidos políticos a la hora de nominar a sus candidatos, pero aún mantienen altos niveles de discrecionalidad al momento de disponer de sus nominados que, en la práctica, reducen la participación efectiva que las candidatas pueden llegar a tener en las elecciones⁵².

Se podría avanzar acordando cuotas voluntarias que realmente fomenten y busquen la participación de las mejores candidatas⁵³ y trabajar para que se produzca un cambio cultural, donde los partidos se comprometan a tener a los mejores candidatos, sean hombres o mujeres⁵⁴.

En las empresas sucede algo similar, especialmente en relación con puestos de poder. Si los que deciden son los directores y los ejecutivos son hombres que solo confían en hombres como ellos, manteniendo modelos de gestión añejos y desconociendo el significativo aporte del talento femenino, lo más probable es que elegirán hombres para estos cargos, y lo que pasará en esa compañía es que mujeres valiosas preferirán optar por otras empresas en que haya oportunidades en razón de sus competencias⁵⁵.

⁵⁰ Hubo un incremento en la representatividad femenina en el periodo legislativo 2018-2022 de un 15,8% a un 23,3% en el Senado, y de 15,8% a un 22,6% en la Cámara Baja. Véase Herrera y Arellano (2019).

Sin embargo, este aumento resulta relativamente bajo en comparación con la experiencia de otros países que han implementado este tipo de políticas. Véase GALENO, GALLEGO y GONZÁLEZ (2019).

⁵¹ Un reciente análisis mostró que las candidatas tuvieron 20% menos de probabilidad de encabezar la lista de candidatos de sus partidos, lo que es relevante, ya que existen efectos significativos en la votación producto del posicionamiento de los postulantes dentro de la papeleta electoral. Al mismo tiempo, las candidatas al Parlamento recibieron cerca de \$1MM menos de parte de sus partidos, lo que logra explicar un tercio de la brecha que existe entre hombres y mujeres. Los partidos, entonces, eligen libremente el orden en que pondrán a cada uno de sus candidatos, si este será hombre o mujer, dónde les harán competir y cuánto dinero les aportarán a su campaña, sujeto a la cuota de género que debe cumplir por ley. *Op. cit.*, p. 11.

⁵² *Op. cit.*, p. 17.

⁵³ A través de los reglamentos internos de los propios partidos.

⁵⁴ La elección de candidatos a parlamentarios debería hacerse sobre la base de elementos objetivos por parte de los partidos y no como una forma obligada de desagaviar a la mujer. Si en un partido político las personas mejor preparadas son mujeres, habrán más candidatas, si son hombres, se elegirá hombres. El criterio acerca de quien es más válido para una candidatura o cargo debiera ser neutral. O en función de variables como la educación, el trabajo en equipo, la formación académica, la capacidad para comunicar asertivamente, etcétera.

⁵⁵ BLANCO (2018).

Ahora, la experiencia europea con la implementación de políticas de cuotas en las empresas⁵⁶ es interesante de monitorear, para descartar que se produzcan perjuicios si la obligación de incorporar mujeres lleva a reclutar o posicionar algunas que no están preparadas para ello. También es conveniente estudiar la existencia de mujeres disponibles para absorber la mayor demanda que surge con la ley de cuotas y apoyar con políticas complementarias que faciliten la compatibilización de la jornada laboral.

Se estima preferible que las empresas actúen por convicción propia y establezcan objetivos ordenados y realistas para que el talento femenino llegue a la alta dirección por un camino natural de crecimiento. Una de las desventajas de las cuotas es que, si se promueve a la mujer, siempre existirá la sospecha de que no fue por méritos, sino por cumplir con la cuota⁵⁷. La vía de la autorregulación, a través de un código de normas que establezca cuotas o cantidad de mujeres en la alta dirección, o el modelo conocido como “comply or explain”, en que se fija una cuota de género recomendada, en que no existe sanción asociada a su incumplimiento, pero sí se exigen explicaciones por parte de la empresa, son algunas alternativas.

No parece apropiado que se pida al gobierno interferir en la propiedad privada imponiendo algún tipo de control sobre la contratación de mujeres o la aprobación de normas en este sentido.

Conseguir consensos en leyes de discriminación positiva no es algo sencillo de lograr, especialmente si son percibidas como un elemento que rigidiza al mercado laboral, por lo que es recomendable ir explorando otras avenidas⁵⁸.

2.2 ¿Es la ley la que, muchas veces, incrementa los costos de la contratación femenina? ¿Qué y cuáles son los principales costos?

Existen leyes que establecen distintos beneficios y obligaciones que traen como consecuencia que sea más costoso para las empresas contratar mujeres que hombres⁵⁹. Aunque la mujer no recibe el costo adicional en forma de pago, el empleador asume la carga de ese costo y, por lo tanto, es factible suponer que muchas empresas tendrán en cuenta este costo adicional al contratar.

⁵⁶ Leyes que exigen un porcentaje determinado de hombres y mujeres en los directorios. Su incumplimiento trae aparejado una sanción para las empresas. Este modelo se ha implementado en países como Francia y Noruega.

⁵⁷ McCLOSKEY (2019).

⁵⁸ TOKMAN (2011), p. 23.

⁵⁹ Es necesario prevenir que hay algunos estudios que cuestionan esta idea que considera más costoso contratar a una mujer que a un hombre. Se reconocen los costos, pero se consideran reducidos. Véase ABRAMO (2002) y ABRAMO (OIT, 2006), pp. 129-151.

Según una directora del Banco Mundial

“las mujeres tienen un rol que desempeñar en la creación de un mundo más próspero, pero no se tendrá éxito si las leyes las frenan. Muchas leyes y regulaciones continúan impidiendo que las mujeres ingresen a la fuerza laboral; la discriminación puede tener efectos duraderos en la inclusión económica de las mujeres y la participación en la fuerza laboral. Al hacer el caso económico, se alienta a los gobiernos a garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres”⁶⁰.

Como los costos laborales se constituyen, principalmente, a partir de los mecanismos de protección del mercado del trabajo que impone la ley, resulta necesario conocer el alcance de la normativa laboral en el conjunto del mercado y destacar las diferencias existentes por género en la cobertura de ellos.

El costo laboral es lo que cuesta a la empresa emplear a una persona. Representa el costo de la fuerza de trabajo desde el punto de vista de la demanda. Y como tal, incluye todos los costos que implica el mantenimiento de una persona en su trabajo y no solo su remuneración. Hay distintos factores que inciden en estos costos laborales, los que se pueden clasificar en directos e indirectos⁶¹.

Los directos son aquellos que involucran pagos en dinero o especies valorables en dinero por parte del contratante, por ejemplo, el propio salario, que se paga a cambio de la prestación de los servicios, los pagos por seguridad social a cargo de los empleadores, los servicios de bienestar para los trabajadores y la inversión en capacitación (que financia el empleador).

Los indirectos se relacionan con costos de oportunidad o restricciones sobre la administración de la empresa con respecto a la condición natural del mercado. No son fácilmente cuantificables en términos monetarios y se relacionan con diferenciales de productividad, con rigideces al interior de la empresa y con “riesgos” difíciles de prever, que pueden afectar el trabajo de la compañía. Algunos de ellos:

1. LICENCIA POR MATERNIDAD: Si bien el pago de la licencia corresponde al Estado, esta afecta la productividad en la empresa, porque la persona reemplazante tendría menos experiencia y conocimiento del puesto de trabajo al que llega.
2. PERMISO PRE Y POSNATAL Y SUBSIDIO MATERNAL: Durante el transcurso del permiso, que se prolonga desde la sexta semana antes del parto hasta las doce semanas después del alumbramiento, la mujer no puede renunciar a su empleo y se prohíbe expresamente su trabajo

⁶⁰ Kristalina Georgieva, directora Banco Mundial. World Bank Group (2019).

⁶¹ TODARO (2002).

de acuerdo con el artículo 195 del *CdT*⁶². Este permiso se puede iniciar antes de las seis semanas y extenderse con posterioridad de acuerdo con las condiciones de salud de la madre y el hijo según el artículo 196 del mismo cuerpo legal⁶³.

Este permiso no implica costos directos para la empresa y constituye una ausencia relativamente planificada que, en general, no debería dar lugar a un costo significativo de reorganización del trabajo. En todo caso, sería necesario medir la incidencia de este permiso en la estructura organizacional para observar el impacto agregado que puede tener desde el punto de vista productivo. Las licencias adicionales sí pueden constituir un costo indirecto por su mayor incertidumbre⁶⁴.

3. PERMISO POSTNATAL PARENTAL: Permiso de doce semanas al que tiene derecho la trabajadora conforme al artículo 197 bis del *CdT*, a continuación del posnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero solo a contar de la séptima semana, es decir, las primeras seis semanas, de cualquier forma le corresponden a la madre⁶⁵.
4. MOVILIDAD FUNCIONAL DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA: La mujer no puede realizar tareas que sean consideradas como perjudiciales para la salud conforme al artículo 202 del *CdT* y en el caso que las tareas habituales sean perjudiciales⁶⁶ para una mujer en estado de gestación, ella debe ser trasladada a otras labores, manteniendo su remuneración. Aquí se impone un costo indirecto y circunstancial, ya que solo se apreciará en la medida que el traslado efectivamente se concrete y que, como consecuencia de ello, se genere una pérdida de productividad en la empresa⁶⁷.

⁶² También consagra un permiso parental por nacimiento de un hijo de cinco días pagados, pero que alcanza un 20% de "utilización" efectiva según el ministro del Trabajo. Existe una moción en el congreso que busca aumentarlo a un mes (a la fecha de este texto). *Boletín* 11.888.

⁶³ También en caso de parto de dos o más niños, cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación o si el niño pesare menos de 1 500 grs al nacer.

⁶⁴ Según el Sernam (hoy Sernameg). TODARO (2002).

⁶⁵ Este permiso se puede usar por media jornada, donde aumenta a dieciocho semanas, recibiendo la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato.

⁶⁶ La norma legal ha precisado algunos trabajos que se estiman perjudiciales y, en general, aquellos que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez de la trabajadora.

⁶⁷ Por ejemplo, al requerir de una persona reemplazante, lo cual puede significar un costo de reorganización para el empleador.

5. ESTABILIDAD LABORAL OBLIGATORIA DE LA MADRE TRABAJADORA: Conforme al artículo 201 del *CdT*, goza de fuero laboral durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. La mujer solo puede ser despedida mediante una autorización judicial obtenida en un juicio de desafuero. Este fuero maternal tiene por objetivo mantener el empleo de la mujer para que tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo durante el lapso de un año⁶⁸.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención del artículo 174 del *CdT*, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que hubiera permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio⁶⁹.

En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Genera un costo indirecto debido a la rigidez que introduce en la gestión de la empresa. Además, podría inducir a las beneficiarias a realizar menores esfuerzo en el desempeño de sus tareas.

6. PERMISOS POR ENFERMEDAD DE HIJO MENOR: La trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio, en caso de enfermedad grave de hijos menores de un año. Conforme al artículo 199 del *CdT* son la madre o el padre, si ambos son trabajadores, quienes tienen derecho al permiso y subsidio por todo el tiempo que el servicio de atención médica determine (a elección de la mujer), pero este permiso se sigue considerando como una licencia para las madres, ya que en la práctica, según estudios de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), muy pocos padres hacen uso de este derecho⁷⁰.

⁶⁸ Existe una moción en el Parlamento para extender al padre el fuero maternal (a la fecha de este texto). *Boletín* 10.067.

⁶⁹ Si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviese gozando de descanso maternal tiene derecho a continuar percibiendo el subsidio hasta la conclusión del periodo de descanso. El fuero no se aplica cuando se pierde el embarazo. Véase LANATA (2010).

⁷⁰ Por cada día de subsidio pagado por enfermedad grave del niño menor que es utilizado por el padre, las madres trabajadoras utilizan 760 días. Véase AGUAYO (2019). Véase también CID, OLMEDO, QUIROGA y SCHMIDT (2017). Y SUSESOS (2016).

En caso de accidente grave o enfermedad terminal en su fase final de un hijo menor de dieciocho años, el artículo 199 bis del *CdT* da derecho a la madre a solicitar un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año a cargo de la trabajadora, ya que deberá ser compensado con trabajo extraordinario, días de vacaciones o descuento salarial. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede gozar de este permiso. Este costo nuevamente se relaciona con el riesgo de inestabilidad en la planta de colaboradores, para lo cual sería necesario tener datos de la incidencia de estos permisos.

7. SALA CUNA: si la empresa tiene veinte o más trabajadoras, está obligada a mantener salas anexas o independientes del local de trabajo donde puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan conforme al artículo 203 del *CdT*.

Conforme al artículo 205 del *CdT* el mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador⁷¹. Este es un derecho con cargo a la empresa y representa un costo directo. En la actualidad, se encuentra en fase final de tramitación en el Senado un proyecto de ley que establece la sala cuna universal, ampliando el beneficio a todos los niños con independencia del número de beneficiarios por empresa así como también de su condición socioeconómica.

8. PERMISO PARA ALIMENTACIÓN DEL HIJO(A) MENOR⁷²: se establece un derecho a la madre para disponer de dos porciones de tiempo durante la jornada de trabajo, que en conjunto no excedan una hora al día para alimentar a los hijos, conforme al artículo 206 del *CdT*⁷³. Hay

⁷¹ Se ha difundido la práctica del pago del costo de la sala cuna (y la ley entiende que empleador cumple con su obligación) o de un bono a la trabajadora para tal fin.

⁷² Su antecedente es el “derecho de amamantamiento” reconocido ya en el primer convenio de la OIT sobre protección a la maternidad, orientado a que los niños pudieran recibir alimentación materna. Pero con el transcurso del tiempo, este derecho se extendió a todo tipo de alimentación, puesto que busca asegurar que los niños reciban el cuidado de su madre en un momento de significativo contacto personal y afectivo como el destinado a su nutrición. Por tal motivo, se entendió tradicionalmente como un derecho exclusivo de la mujer trabajadora.

Por otra parte, durante el proceso de revisión del Convenio 103 de la OIT, muchos representantes empresariales y gubernamentales proponían la no inclusión de este derecho en el nuevo Convenio, argumentando justamente que implicaría un costo adicional en la contratación de las mujeres y que podría significar, además de problemas para las empresas, mayores limitaciones a sus posibilidades de inserción laboral. El nuevo Convenio mantiene el derecho a la lactancia tal como estaba estipulado. Véase ABRAMO (2002), p. 7.

⁷³ Esta norma fue modificada el año 2007 para reforzar el carácter de autónomo del derecho a dar alimentos. Se permite que pueda ser ejercido preferentemente en la sala cuna

beneficios accesorios a este derecho en el inciso quinto de la misma norma relativos a la ampliación del lapso del permiso y pago del valor de los pasajes para el traslado. En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Constituye un costo directo para la empresa, aunque también representa un costo derivado de las dificultades que afectarían a la producción por la ausencia de la trabajadora en el tiempo destinado a dar alimentos.

Algunos expertos estimaban que también debía darse el ejercicio de este derecho al padre trabajador, argumentando que su fin es asegurar el cuidado de los niños, por lo que podría ser ejercido por estos, por ejemplo, entre el primer y segundo año de vida del menor, dado que en esa época de su crecimiento normalmente ya no reciben alimentación materna que justifique que la titularidad del derecho le corresponda solo a la mujer⁷⁴. La norma fue modificada en este sentido por ley N° 20.761 el año 2014.

Algunos de estos costos resultan ser más altos para las mujeres, otros que solo existen para ellas, como el costo de sala cuna⁷⁵. El cuidado infantil es otra área importante de las políticas públicas que afecta particularmente a las mujeres.

El impacto esperado del permiso familiar (tomado desproporcionadamente por las mujeres, incluso cuando está disponible, en cierta medida, para los hombres) no está claro *a priori*. Por un lado, las leyes que los establecen pueden aumentar los ingresos relativos de las mujeres al alentar la preservación de sus lazos con empresas particulares y, por lo tanto, aumentar los incentivos de los empleadores y de las trabajadoras para invertir en capacitación, pero, por otro, la existencia de estas normas podría aumentar la incidencia y duración de los retiros temporales de la fuerza laboral femenina.

Por último, los costos incrementales asociados con las políticas de licencias obligatorias pueden aumentar los incentivos de los empleadores para discriminar a las mujeres. Si bien el efecto teórico del permiso parental sobre la brecha de género es ambiguo, algunas investigaciones sobre el impacto de este permiso han encontrado un efecto positivo de los derechos de

o en el lugar en que se encuentre el menor, a elección de la mujer. El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral, por lo tanto, remunerado.

⁷⁴ CAAMAÑO (2011).

⁷⁵ No se encontraron antecedentes que demuestren que los mayores costos no salariales de las mujeres justificarían menores remuneraciones para ellas, pero se exponen como variables que inciden en la contratación laboral femenina y que pudieran representar costos para las empresas.

permiso corto en los salarios relativos de las mujeres, aunque se ha encontrado que los permisos extendidos tienen el efecto contrario⁷⁶.

IV. OPORTUNIDADES DE MEJORAS

Para el actual ministro del Trabajo, es urgente adaptar y modernizar ciertas normas laborales para hacer más compatible el papel de madre y padre con el trabajo, permitir el trabajo desde casa y, finalmente, cambiar la obligación discriminatoria de salas cuna vigente y reemplazarla por un derecho universal que no discrimine a las mujeres. Todo esfuerzo que se haga para terminar con las discriminaciones y desigualdades salariales injustas contra la mujer son importantes, sin embargo, hoy la prioridad no debe ser seguir creando nuevas leyes que digan lo mismo, ya que *hay que partir por cumplir las que existen*.

Desde la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), por otra parte, sostienen que el tema salarial y de inequidad no se resuelve por ley y menos por la modificación de la Carta Fundamental. Creen que hay que ir quitando los “lomos de toro” de nuestra legislación laboral que hoy perjudica a la mujer, porque le ponen desincentivos a su contratación⁷⁷. También se destaca que hay beneficios de incorporar a la mujer en todos los ámbitos de la empresa, y el impacto positivo en los resultados, con beneficios económicos importantes para la organización, ya que el PIB adicional que podría generarse en el mundo hacia el año 2025 si se acortara la brecha de género en el mundo, sería de veintiocho billones de dólares⁷⁸.

Para integrar hombres y mujeres al mercado laboral y aumentar su participación, es importante fomentar la conciliación trabajo y familia, para que ambos puedan desarrollarse tanto laboral como familiarmente, sin tener que optar por uno u otro rol, y finalmente conseguir el desarrollo de la sociedad sin poner en riesgo a la familia⁷⁹.

1.1. Políticas de transparencia y de conciliación trabajo-familia en las empresas

Hay empresas que apoyan la idea de compartir información salarial⁸⁰ de los colaboradores y expertos que proponen que la transparencia salarial es el

⁷⁶ BLAU & KAHN (2001), p. 7.

⁷⁷ TORO (2018).

⁷⁸ OLAVE. (2019).

⁷⁹ BOSCH y RIUMALLÓ (2017).

⁸⁰ Publicando los sueldos por cargo, las fórmulas para calcularlos o los niveles de pago.

mejor remedio contra los problemas de discriminación en el entorno laboral⁸¹. Incluso, hay estudios que demuestran que las mujeres suelen gravitar en torno a organizaciones en las que hay una política de transparencia salarial, porque habría un trato de mayor igualdad para puestos de trabajo de categorías similares⁸². También se afirma que muchos colaboradores se sienten mal pagados cuando en realidad tienen sueldos de mercado. Y que hay empleadores que se aprovechan de la falta de transparencia en los salarios, por lo que si se transparentaran, perderían gran parte de la información que les da ventaja al negociar individualmente con trabajadores (asimetría de información)⁸³.

Hay otras medidas de transparencia que en algunos ordenamientos están elevadas a leyes, que no permiten a los empleadores solicitar o requerir que un candidato divulgue sueldos anteriores o historiales salariales en los procesos de selección y reclutamiento para decisiones de contratación, con el objetivo de evitar que las empresas justifiquen una disparidad salarial en el salario anterior que puedan fomentar la discriminación basada en el género⁸⁴. Otras legislaciones, si bien prohíben consultar a los candidatos sobre historiales salariales, continúan permitiendo que los empleadores usen esta información si los candidatos la ofrecen voluntariamente⁸⁵. No obstante, algunos autores y juristas son escépticos de que este tipo de leyes alterará las prácticas de contratación de una manera que reduzca las diferencias de género en los ingresos⁸⁶, pero pudiera ser una medida a considerar en el ámbito corporativo⁸⁷.

En cuanto a las políticas de conciliación trabajo-familia, que son iniciativas implementadas por las empresas para ayudar a sus trabajadores a manejar de mejor manera la relación entre sus obligaciones en el trabajo y las actividades que les demanda la familia, se ha mostrado su impacto positivo tanto en un mayor equilibrio entre las responsabilidades laborales y fami-

⁸¹ Por ejemplo, un informe de 2011 del Institute for Women's Policy Research muestra que la diferencia salarial entre géneros en los trabajadores que hacen jornada completa en Estados Unidos es del 23% del sueldo medio anual. En el gobierno federal, que se rige por una política de transparencia de salarios abierta al público, la diferencia salarial por género es solo del 11%.

⁸² RAMACHANDRAN (2011).

⁸³ Burkus. (2017).

⁸⁴ Ley de Igualdad de Pagos del Estado de Oregon en Estados Unidos (2017).

⁸⁵ Como la del Estado de Delaware, también en Estados Unidos. *Harvard Law Review* (2018).

⁸⁶ Ya que la brecha tendría más que ver con factores, como la transparencia salarial antes comentada y la flexibilidad laboral, para los cuales la prohibición del historial salarial no sería una solución.

⁸⁷ En Chile, se incorporó como práctica la divulgación salarial o difusión de estructuras salariales e incentivos a través de la NCG 385 para sociedades anónimas abiertas, pero conforme a un estudio elaborado por Deloitte de 2017, en que se evaluó el cumplimiento de las prácticas contenidas en esta norma, la divulgación salarial alcanzó solo un 3% de cumplimiento por las empresas consultadas. LEIVA (2019).

liares y bienestar de quienes deben compatibilizarlas como en el mejor desempeño (consecuencias económicas netas positivas) de las empresas que las implementan. Además, constituyen un estímulo para que otras organizaciones las apliquen, porque dan respuesta a una necesidad real por una mejor calidad de vida de las personas y por un más alto nivel de productividad en las empresas⁸⁸. Otros beneficios que se pueden mencionar son los siguientes:

- i) mejora del clima laboral;
- ii) incremento en el atractivo de la empresa como empleadora y
- iii) mejoras en imagen pública⁸⁹.

Es necesario que las empresas adopten buenas prácticas en el ejercicio cotidiano de sus actividades, pero también que algunas de estas prácticas habituales queden establecidas en forma de procesos que aseguren su permanencia en el tiempo. Hay innumerables ejemplos de prácticas y beneficios para la conciliación familia-trabajo-vida personal, pero podemos mencionar: horarios flexibles de entrada y salida, acceso a días libres para asuntos personales, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, días de permiso (adicional al legal) por matrimonio o acuerdo de unión civil, salir temprano los viernes, días libre interferiado, beneficios para colaboradoras embarazadas como asesoría nutricional o flexibilidad horaria previa al descanso prenatal, beneficios para el cuidado y educación inicial de los hijos, bonos por excelencia académica o seguro catastrófico de salud, biblioteca abierta a las familias o lugares de vacaciones y programas de prevención de violencia intrafamiliar⁹⁰.

En un contexto de creciente compromiso con la igualdad de oportunidades, los empleadores hacen un gran aporte y obtienen beneficios, especialmente si adoptan un enfoque proactivo. La adopción voluntaria de estas medidas se ha expandido, ya que el logro de la igualdad de oportunidades en el campo laboral requiere que se comparta el trabajo doméstico y no solo el laboral y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad⁹¹.

⁸⁸ Desde una dimensión negativa, por ejemplo, en España hay estudios que muestran que el 80% de las personas entre veintinueve y cuarenta y siete años (que tienen responsabilidad sobre hijos y personas mayores dependientes) tiene intención de dejar la empresa en entornos que dificultan sistemáticamente la conciliación. IESE (2012).

⁸⁹ ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (2003).

⁹⁰ Véase FUNDACIÓN CHILE UNIDO (2018). También se pueden revisar los resultados del estudio "Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan", que mide distintas prácticas que contribuyen a la armonización e integración de la vida laboral-familiar-personal de los trabajadores, que muestran objetivamente beneficios en el ámbito individual y organizacional que se obtienen.

⁹¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009).

1.2. Aprobar proyectos de reforma laboral que reducen costos en la contratación de mujeres, como el que contempla el derecho a sala cuna universal.

Y otros que conduzcan a igualarlas oportunidades entre hombres y mujeres

Ludwig von Mises a propósito del intervencionismo estatal indicó:

“casi todos los estudios se centran exclusivamente en determinados conjuntos de medidas y en sus efectos a corto plazo. Este método de análisis es inadecuado, ya que sólo muestra las consecuencias inmediatas de intervenciones puntuales, sin considerar los efectos indirectos ni tampoco las consecuencias a largo plazo. Sólo tiene en cuenta los supuestos beneficios, e ignora los costes y los quebrantes”. “El verdadero cometido del análisis económico es verificar si las políticas que propugnan los diferentes partidos y grupos de presión conducen realmente a los resultados que sus defensores desean”⁹².

Actualmente la sala cuna obligatoria representa mayor costo para las empresas al contratar mujeres⁹³, por lo que el proyecto de ley⁹⁴ cambia esta realidad, al incorporar la denominada “sala cuna universal”, es un *real avance* en la materia. La modificación normativa representaría la incorporación de entre doscientas mil y trescientas mil trabajadoras a la fuerza laboral de aprobarse⁹⁵. Y conforme al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la reforma terminará con el mayor costo de contratación de mujeres, pues la sala cuna será financiada mediante un fondo solidario, a través de un aumento de 0,1% de la cotización de cada trabajador, hombres y mujeres, de cualquier edad. De acuerdo con las discusiones de la Comisión del Trabajo del Senado, este proyecto busca terminar con la discriminación del artículo 203 del *CdT*, ya que incorpora a todo trabajador cotizante.

El mensaje presidencial del proyecto califica a la norma vigente como “una de las barreras de nuestra legislación que impiden la mayor participación femenina en el mercado laboral”. Y plantea como sus objetivos:

- i) fomentar la participación laboral femenina,
- ii) promover el principio de corresponsabilidad,
- iii) superar la discriminación por número de trabajadores de la empresa,
- iv) disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres,

⁹² VON MISES (2011).

⁹³ El derecho a sala cuna es asociado solo a las mujeres trabajadoras y no al hijo(a) o indistintamente al padre y madre. Y se excluye de este derecho a quienes trabajan en pequeñas y microempresas.

⁹⁴ Proyecto que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

⁹⁵ PLA (2019).

v) garantizar que todo hijo de madre trabajadora hasta dos años tenga derecho a sala cuna y

vi) incorporar elementos de solidaridad en el trabajo⁹⁶.

Discutir proyectos de ley que busquen igualar las oportunidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, reformar el permiso posnatal en el sentido de reducir su extensión y que sea irrenunciable para padres y madres. Permitiría corresponsabilidad familiar, fomentaría la participación laboral femenina y atendería al bienestar del recién nacido.

1.3. *Evaluación y métricas en las empresas*

Las empresas pueden tomar varias iniciativas para garantizar que las mujeres estén representadas en cada nivel de la organización. Una de ellas es la fijación de objetivos específicos y hacerlos públicos.

En junio de 2015 se dictó la Norma de Carácter General (NCG) 385, que establece normas para la difusión de información respecto de las prácticas de gobierno corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas. La Superintendencia de Valores y Seguros (hoy CMF) compele a estas sociedades a reportar, entre otras materias, el funcionamiento del directorio en materia de diversidad. También se dictó la NCG 386⁹⁷ que las obliga a informar sobre la composición de hombres y mujeres en la organización y brecha salarial. Así, se exige al directorio de las sociedades que se reúna con la unidad de Desarrollo Sostenible o equivalente, para analizar:

- i) la efectividad de las políticas aprobadas por el directorio para difundir al interior de la organización, sus accionistas y al público en general los beneficios de la diversidad e inclusión para la sociedad;
- ii) las barreras organizacionales, sociales o culturales detectadas que pudieran estar inhibiendo la natural diversidad que se habría dado de no existir esas barreras y
- iii) la utilidad y aceptación que han tenido los reportes de sostenibilidad difundidos a los grupos de interés relevantes de la sociedad.

Se entenderá que la sociedad adopta una práctica determinada, cuando ella cuenta con las políticas aprobadas, y los procedimientos, mecanismos y sistemas completamente implementados y en funcionamiento, para todos los elementos descritos en la respectiva práctica. En caso contrario, debe

⁹⁶ *Boletín* 12.026-2013.

⁹⁷ Esta NCG contempla la incorporación en la memoria anual de la sociedad de información relativa a responsabilidad social y desarrollo sostenible en aspectos como brecha salarial y diversidad en el directorio, en la gerencia general y demás gerencias y en la organización (género, nacionalidad, edad, etcétera).

entenderse que no adopta la práctica, sin perjuicio que si es intención de la sociedad adoptarla pero todavía está en vías de hacerlo, ello podrá constar en la explicación correspondiente⁹⁸.

Lo que hace la CMF a través de estas NCG es justamente solicitar a las empresas reportar indicadores de género (composición de fuerza de trabajo, gobiernos corporativos, diferencias de salario, entre otros). Y para reportarlos, hay que calcularlos y controlarlos.

En otros países, agencias gubernamentales⁹⁹ que obligan a algunas empresas del sector privado¹⁰⁰ a reportar indicadores de género, usan esa información como base para trabajar de forma colaborativa con empresas, generando estrategias y visibilizando buenas prácticas, para contribuir a mejorar su desempeño. Así, no solo se miden indicadores, sino que se identifican barreras, definen estrategias y se genera *accountability* con respecto a estas métricas y sus políticas asociadas. Constituye un desafío que más directorios se hagan las preguntas correctas en torno a estos temas, para lograr ser empresas más competitivas y responder a las demandas de hoy.

1.4. Eliminar barreras culturales y mentales. Mayor valoración de la adaptabilidad al cambio

Existen barreras culturales. Por ejemplo, a pesar de que la legislación contempla permisos para los hombres para el cuidado de los hijos enfermos, muy pocas veces ellos hacen uso del derecho¹⁰¹. Las diferencias más significativas para analizar los costos laborales por sexo tienen relación con los derechos de la maternidad-paternidad y con el uso que hagan hombres y mujeres de los derechos que la ley otorga como padres. Conforme a lo antes señalado, existen algunos costos que se derivan de derechos legales que también involucran a los padres, aunque sigan siendo usados casi exclusivamente por las madres.

Se ha avanzado en términos culturales. La ley N° 20.764 de 2014, que modificó en el *CdT* el título del Libro II, Título II, que se llamaba “De la protección a la maternidad”, pasando a ser “De la protección a la maternidad,

⁹⁸ NCG 385 y 386.

⁹⁹ Como, por ejemplo, en Australia a partir de Gender Equality Act 2012.

¹⁰⁰ Empresas que cuenten con cierta cantidad de trabajadores.

¹⁰¹ Como se ha dicho, no se evidencia una proporción relevante de hombres trabajadores que ejerzan de manera activa el papel de corresponsabilidad con sus hijos. En cuanto al posnatal parental, entre los años 2011 y 2016 solo 1 157 de los permisos fueron utilizados por el padre trabajador, lo cual representa un 0,24% del total de subsidios iniciados durante dicho período. CID, OLMEDO, QUIROGA y SCHMIDT (2017), p. 3.

paternidad y la vida familiar”¹⁰², representa un signo de que ya no se considera que las obligaciones y derechos de la crianza de los hijos, deba recaer exclusivamente en las madres.

Sin embargo, se *avanza lentamente*¹⁰³. La Suseso ha indicado que el cambio cultural no es fácil ni rápido y todavía se constata que la legislación vigente supone, en múltiples casos, que es la madre quien debe ejercer el papel de cuidar de sus hijos, aunque ambos padres trabajen, estableciendo como una situación excepcional el que el padre asuma dicho cuidado. No basta con que la legislación vigente contemple la participación del padre en el cuidado de sus hijos, ya que la evidencia muestra que, aunque tengan posibilidades de corresponsabilidad, la mayoría de los hombres no las toma¹⁰⁴.

Se debiera avanzar hacia una cultura que valore la eficiencia por sobre la presencia, que no castigue la parentalidad y donde el uso de permisos, como el posnatal parental, no sea percibido como un riesgo a la carrera laboral de la persona trabajadora. Si no se avanza en una real transformación cultural (y no solo carácter legislativa), los efectos en impulsar el empleo femenino serán acotados¹⁰⁵.

Un ejemplo que muestra lo importante que es la cultura, es el de las mujeres que ocupan cargos en la alta dirección corporativa. En Chile, son principalmente colaboradoras de empresas multinacionales¹⁰⁶, debido a políticas voluntarias que impulsan valores corporativos tendientes a elegir a los mejores talentos.

Kuschel y Salvaj (2018) destacan e integran los factores más importantes que afectan la persistencia y el avance de las mujeres en puestos de alta dirección. Los factores reales que explicarían el éxito (o la falta del mismo) de las mujeres en su camino hacia la alta gerencia están asociados con aspectos intrínsecos a la cultura. La cultura puede cambiar para aprovechar el valor proporcionado por el talento femenino¹⁰⁷.

Por otra parte, la brecha salarial se reduciría de forma considerable si las empresas no tuvieran un incentivo para recompensar desproporcionada-

¹⁰² Haciendo propio el espíritu del Convenio 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

¹⁰³ Debido a que la cultura es una cuestión de hábito ético, según Fukuyama, cambia muy lentamente, pero sí es capaz de hacerlo y puede ser influenciada por actos políticos. Las reglas éticas más desarrolladas por las cuales las personas viven, se nutren de la repetición, la tradición y el ejemplo. F. Fukuyama (1996) *Languages of God and Evil*. En FUKUYAMA (1996).

¹⁰⁴ No obstante, se podría legislar la irrenunciabilidad del permiso posnatal (reducido en extensión al vigente) para ambos padres, según lo indicado en el punto 4.2.

¹⁰⁵ CAMPINO (2019).

¹⁰⁶ También colaboradoras de empresas familiares en que el talento se “muestra” y “despliega” en estos cargos.

¹⁰⁷ KUSCHEL & SALVAJ (2018).

mente a las personas que trabajan largas horas¹⁰⁸. Este cambio ha despegado en sectores como la tecnología y la salud, pero es menos evidente en el mundo corporativo, financiero¹⁰⁹ y legal.

También existen barreras mentales como prejuicios o ideas propias, incertidumbre y desconfianza respecto, por ejemplo, al uso de los beneficios en las políticas de conciliación. La adaptabilidad al cambio es una buena manera de eliminarlas y de prepararse para el futuro del mercado laboral y los nuevos trabajos.

1.5. Nuevos trabajos

La consolidación de una economía de mercado exige que se abra la posibilidad que todo el potencial creativo de la sociedad se desarrolle y se exprese de modo que la distribución del trabajo se efectúe de acuerdo con los talentos existentes (hombres y mujeres). Para que ello sea posible, señala Santa Cruz:

“las aptitudes naturales de todos deben gozar de la posibilidad de desarrollarse en plenitud por medio de condiciones culturales adecuadas; entre ellas, la más relevante es un sistema educacional que entregue oportunidades a todos, al margen de su condición económica de origen. En el mundo moderno la creación de riqueza depende de la creatividad individual y, por tanto, conviene que cada persona ocupe el lugar adecuado a su talento. En un mundo globalizado donde las unidades productivas tienden a ser multinacionales y los recursos de todo orden son asignados por el mercado, éste tiende, por definición, a premiar la capacidad y el mérito para crear valor agregado y riqueza; y eso no lo hace el origen social (ni el sexo), porque la competencia que le es consustancial exige, por razones de eficiencia, utilizar el talento de los mejores, que no se encuentra necesariamente en un grupo social determinado, sino por el contrario, está ampliamente disperso”¹¹⁰.

¹⁰⁸ Por ejemplo, si las empresas no tuvieran un incentivo para pagar a un colaborador que trabaja ochenta horas a la semana más del doble de lo que gana uno que trabaja cuarenta. Lineal sería el caso en que alguien que trabaja el doble de horas, gana el doble de sueldo. Se debiera cambiar la estructura de trabajo para aumentar la “linealidad” con respecto a las ganancias, lo que no se va a legislar, pero requiere cambios en las políticas empresariales sobre flexibilidad y reestructurar los puestos de trabajo para que se ofrezca una mayor linealidad de pago con respecto a las horas (y menores multas por flexibilidad laboral).

¹⁰⁹ Bank of America respondió a las quejas de los clientes por los tiempos de espera a sus ejecutivos instaurando un sistema de equipos de ejecutivos en lugar de ejecutivos individuales. Esto permite que los trabajadores tengan horarios más flexibles.

¹¹⁰ SANTA CRUZ (2017).

La preocupación hoy en el mercado laboral –hombres y mujeres– debiese ser la comprensión de la automatización de los servicios, la inteligencia artificial y la robotización que ocupa puestos laborales. En pocos años más la fuerza de trabajo será distinta¹¹¹ y es difícil prever el impacto del sexo en las brechas salariales entre hombres y mujeres, si es que lo habrá.

La incorporación de formas flexibles de trabajo a tiempo parcial¹¹² como *job-sharing*, el trabajo a llamada, el contrato de relevo, entre otros, aparecen como alternativas a las demandas de la nueva fuerza laboral y como una forma de atender a la digitalización que está trayendo una gran disrupción en los métodos empresariales más tradicionales.

Las fuerzas que configuran los nuevos trabajos podrían sistematizarse así:

- i) cambio tecnológico acelerado;
- ii) creciente demanda de habilidades;
- iii) cambio en las expectativas de los colaboradores;
- iv) cambio en la demografía laboral;
- v) modelos de trabajo en transición y
- vi) un entorno empresarial envolvente¹¹³.

Un segmento creciente de la fuerza laboral que se ha denominado *Gig Economy*¹¹⁴ está renunciando a la estabilidad de la vida organizacional para lograr libertad y propiedad del trabajo independiente. Se trata de una transformación digital del mercado laboral.

¹¹¹ Se ha constatado que hay pocas mujeres que se dediquen a los campos relacionados con la ciencia. Esto puede explicar las preferencias en la participación laboral femenina en el mundo corporativo. En 2012, solo el 14% de las mujeres jóvenes que ingresaron a la universidad en los países OECD eligieron campos de estudios relacionados con la ciencia. Y el problema es que de acuerdo con muchos pronósticos, el crecimiento del empleo estará en estos campos. Si esta tendencia continúa, las mujeres se perderán oportunidades de trabajo extraordinarias y la brecha global de género se ampliará. Los niños son más propensos que las niñas a elegir carreras en los campos STEM (por su sigla en inglés, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), a pesar de que el rendimiento general de niñas y niños es similar: los estudiantes pueden elegir su campo de estudio en función de sus puntos fuertes comparativos, en lugar de sus puntos fuertes absolutos. Las niñas pueden ser tan buenas como los niños en ciencias, pero, en promedio, es probable que sean aún mejores en lectura. Curiosamente, la brecha de género a favor de los niños con relativa fortaleza en ciencias es mayor en países con mayor igualdad de género y la proporción de mujeres que se gradúan con un título universitario STEM es menor. OECD (2019).

¹¹² Véase CAAMAÑO (2015).

¹¹³ FULLER, RAMAN, WALLESTEIN & CHALENDAR (2019).

¹¹⁴ Colaboradores *freelancers* y *part time* principalmente.

V. CONCLUSIONES

- 1) Existen datos que permiten señalar que la participación laboral femenina y las brechas salariales por sexo no son materias que debemos colocar siempre en perspectivas dramáticas (instinto de negatividad) ni atribuir a una sola variable, causa o grupo (instinto del culpable). Por cierto, esto no significa que no hayan preocupaciones reales que hay que atender en relación a estas materias o que no existan oportunidades de mejora.
- 2) Algunas leyes son necesarias, como la de reforma al artículo 203 del *CdT*. También lo es pensar en proyectos que iguallen oportunidades, sin que se rigidice el mercado laboral o se aumenten los costos en la contratación femenina.
- 3) El Estado y las empresas están generando condiciones que fomentan la conciliación del trabajo, maternidad y familia. Se trata de procesos que implican cambios culturales. Algunas veces estos procesos se inician con cambios legales y otras, con la voluntad de las empresas. La adecuada compatibilización entre vida laboral-familiar y el reforzamiento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre trabajadoras y trabajadores es una materia aún no resuelta a cabalidad y cuya solución no supone necesariamente la implementación de medidas de orden legislativo¹¹⁵.
- 4) El mercado laboral chileno es muy dinámico, hay una alta tasa de rotación y una baja duración promedio del empleo¹¹⁶. Lo será aún más, en el futuro inmediato. Las generaciones nativas digitales buscan nuevas formas trabajos, que les permitan complementar sus ingresos y compatibilizar las tareas profesionales con su vida personal. La diversidad en todos los niveles de la organización ayuda a agilizar el cambio cultural que impulsan las empresas para no quedarse atrás en la atracción y permanencia de los mejores talentos¹¹⁷.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANCO, M. (2018): *Afrodita desenmascarada, una defensa del feminismo liberal*, Santiago, Fundación para el Progreso.
- BURKUS, D. (2017): *Bajo una nueva gestión*. Barcelona, Ediciones Urano.

¹¹⁵ CAAMAÑO (2007).

¹¹⁶ BCCCH (2018), p. 26.

¹¹⁷ YARUR (2018).

- CAAMAÑO, E. (2011): *Mujer, trabajo y derecho*, Santiago, Abeledo Perrot, Legal Publishing.
- CAAMAÑO, E. (2015): *El trabajo a tiempo parcial*, Santiago, Legal Publishing.
- COURCELLE-SENEUIL, J.G. (2018): *Libertad y socialismo, discusión de los principios de organización del trabajo industrial*, Santiago, Fundación para el Progreso.
- DUPRÉ, B. (2011): *Politics*. London, Quercus.
- FUKUYAMA, F. (1996): *Trust, the social virtues and the creation of prosperity*, New York, Free Press Paperbacks.
- FUNDACIÓN CHILE UNIDO (2018): *Guía de buenas prácticas. Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal*, Santiago, Fundación Chile Unido.
- Haidt, J. (2018): “Bienvenida la diversidad (menos la intelectual)”, en revista *Átomo*, número 1, octubre: pp: 32-43.
- LANATA, G. (2010): *Contrato individual de trabajo*, Santiago, Abeledo Perrot, Legal Publishing.
- LUKIANOFF G.& J. HAIDT (2019): “The Untruth of us versus them: life is a battle between good people and evil people”, in G LUKIANOFF & y J. HAIDT (2019): *The Coddling of the American Mind: how good intentions and bad ideas are setting up a generation for failure*, New York, Penguin Books.
- MCCLOSKEY, D. (2015): *Las virtudes burguesas, ética para la era del comercio*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.
- MCCLOSKEY, D. (2019): “La brecha salarial es mucho menor de lo que se dice”, en revista *Átomo*, número 2, otoño.
- PARDO, L. (1988): “Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer”, en *Estudios de Economía del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile*, vol. 15, número 1.
- ROSLING, H. (2018): *Factfulness*, New York, Flatiron Books.
- SANTA CRUZ, L. (2017): *La igualdad liberal*, Santiago, Ediciones LyD.
- VON MISES, L. (2011): *Crítica del Intervencionismo (el mito de la tercera vía)*, Madrid, Unión Editorial.

Otros documentos

- ABRAMO, L. (2002): “Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad”. Disponible en http://white.lim.ilo.org/gpe/documentos/doc_costos_comut_abramo_18mar03.pdf [fecha de consulta: 20 de agosto de 2019].
- ABRAMO, L. (OIT, 2006): “Trabajo decente y equidad de género en América Latina”. Disponible en www.institutouejn.nqnwebs.com/documentos/genero/Trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20género%20en%20America%20Latina.pdf [fecha de consulta: 20 de agosto de 2019].

- ADLER, R. (2001): "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", in *Harvard Business Review*, vol. 79. Disponible en www.researchgate.net/publication/267822127_Women_in_the_Executive_Suite_Correlate_to_High_Profits [fecha de consulta: 4 de septiembre de 2019].
- AGUAYO, I. (2019): "Fuero Laboral Maternal y empleabilidad, estadísticas para Chile". Disponible en www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27262/1/BCN_IA_042019_Fuero_y_empleabilidad.pdf
- BCCH (2018): "Mercado laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas". Disponible en www.bcentral.cl/documents/20143/920074/mercado_laboral-dic2018.pdf/06ace1a6-919a-428a-7f14-52e49ffb460f [fecha de consulta: 14 de septiembre de 2019].
- BLAU, F. & L. KAHN (2001): "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap, National Bureau of Economic Research, working paper 8200". Disponible en www.nber.org/papers/w8200 [fecha de consulta: 17 de septiembre de 2019].
- BOLOTNIKOVA, M. (2016): "Reassessing the gender wage gap", in *Harvard Magazine* (May-June). Disponible en <https://harvardmagazine.com/2016/05/reassessing-the-gender-wage-gap> [fecha de consulta: 20 de agosto de 2019].
- BOSCH, M. y M. RIUMALLÓ (2017): "Ley de Cuotas", en *Cuaderno ESE*, Universidad de los Andes y Centro de Trabajo y Familia. Disponible en www.esec.cl/esec/site/artic/20180514/asocfile/20180514105144/ley_de_cuotas.pdf [fecha de consulta: 21 de septiembre de 2019].
- CAAMAÑO, E. (2007): "Oportunidades de conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXIX, segundo semestre 2007, pp. 171-202. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n29/a05.pdf> [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2019].
- CAMPINO, V. (2019): "Postnatal masculino, en *El Mercurio*, (21 de junio de 2019). Disponible en <https://digital.elmercurio.com/2019/06/21/A/P83KAB3G#zoom=page-width> [fecha de consulta: 23 de septiembre de 2019].
- CID, J., P. OLMEDO, E. QUIROGA y R. SCHMIDT (2017): "Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental", en *Documento de Trabajo*, N° 11. Suseso. Disponible en www.suseso.cl/607/articles-459123_archivo_01.pdf [fecha de consulta: 4 de septiembre de 2019].
- COLOMA, M. (2019): *El Mercurio*, Santiago, 28 de septiembre de 2019.
- COMUNIDADMUJER y VIRTUS PARTNERS (2019): "Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018". Disponible en www.comunidadmujer.cl/estudios/ranking-mujeres-alta-direccion/ [fecha de consulta: 4 de octubre de 2019].
- DÍAZ, Estrella (2015): "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la ley 20.348 para avanzar en justicia de género", en *Cuaderno de investigación*, 55, Dirección del Trabajo. Disponible en www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-105461_recurso_1.pdf [fecha de consulta: 17 de septiembre de 2019].

- ENCUESTA CASEN DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE CHILE (2017): Síntesis de resultados. Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_trabajo_Casen_2017.pdf [fecha de consulta: 16 de septiembre de 2019].
- ENCUESTA SUPLEMENTARIA DE INGRESOS (2018): INE. Síntesis de Resultados. Disponible en www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2018/esi-sintesis-2018-nacional.pdf [fecha de consulta: 24 de septiembre de 2019].
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (2003): “Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa”, en *Documento de trabajo*, N° 74, Servicio Nacional de la Mujer. Disponible en https://estudios.sernam.cl/documentos/?eODYxNjMw-Análisis_de_los_costos_y_beneficios_de_implementar_medidas_de_conciliación_de_la_vida_laboral_y_familiar_de_las_empresas [fecha de consulta: 21 de septiembre de 2019].
- FULLER, J., M. RAMAN J. WALLESTEIN & A. CHALENDAR (2019): “Your Workforce is more adaptable than you think”, in *Harvard Business Review*, Special Issue, 76-89. Fall.
- GALENO, J., F. GALLEGO y F. GONZÁLEZ (2019): “Candidatas o espectadoras? Un análisis del impacto de la ley de cuotas”, en *Estudios Públicos* 154, otoño, 7-41. Disponible en www.cepchile.cl/cep/site/docs/20190726/20190726152710/rev154_jgaleno_fgallego_fgonzalez.pdf [fecha de consulta: 20 de agosto de 2019].
- GOLDIN, C. (2014): “A Grand Gender Convergence: Its last chapter”, in *American Economic Review*. Disponible en www.researchgate.net/publication/263764565_A_Grand_Gender_Convergence_Its_Last_Chapter [fecha de consulta: 21 de septiembre de 2019].
- GOLDIN, C., S. PEKKALA, C. OLIVETTI & E. BARTH (2017): “The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census” in *American Economic Review: Papers and Proceedings*. Disponible en https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/gkob_longerversion.pdf [fecha de consulta: 14 de agosto de 2019].
- Harvard Law Review* (2018): Oregon Equal Pay Act of 2017, vol. 131 N° 5. Disponible en <https://harvardlawreview.org/2018/03/oregon-equal-pay-act-of-2017/> [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2019].
- HERRERA, M. y R. ARELLANO (2019): “Ley de Cuotas en Chile: Resultado y consecuencias de la Ley de Cuotas en las elecciones parlamentarias de 2017”. Análisis, documento número 32 enero 2019, Centro de Políticas Públicas Universidad del Desarrollo.
- IESE (2012): “Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional”. Disponible en <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-174.pdf> [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2019].
- INE (2019a): *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral*. Edición 251. Disponible en www.ine.cl/docs/default-source/boletines/empleo/2019/espanol/bolet%C3%ADn-

- empleo-nacional-trimestre-móvil-junio-agosto-2019.pdf?sfvrsn=e2c95fd2_5 [fecha de consulta: 5 de octubre de 2019].
- INE (2019b): *Boletines Estadísticos: Índices de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra*. Ediciones números 249 (7 de agosto de 2019), 248 (5 de julio de 2019), 247 (6. de junio de 2019), 246 (7 de mayo de 2019), 245 (5 de abril de 2019) y 244 (7 de marzo de 2019).
- INFORME GET (GÉNERO, EDUCACIÓN Y TRABAJO) (2018): “Avances, contrastes y retos de tres generaciones, elaborado por ComunidadMujer”. Disponible en www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf [fecha de consulta: 14 de septiembre de 2019].
- KUSCHEL, K. & E. SALVAJ (2018): “Opening the ‘Black Box’. Factors affecting Women’s Journey to Top Management Positions: A Framework applied to Chile”, in *Administrative Sciences* (2076-3387), 8(4), 63. Disponible en <http://search.ebscohost.com/recursosbiblioteca.unab.cl/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=134075392&lang=es&site=eds-live> [fecha de consulta: 3 de octubre de 2019].
- LEIVA, M. (2019): “Estudio Deloitte: empresas no han madurado en gobiernos corporativos”, en *La Tercera*, 15 de febrero de 2019). Disponible en www.latercera.com/pulso/noticia/estudio-deloitte-empresas-no-madurado-gobiernos-corporativos/529525/ [fecha de consulta: 29 de septiembre de 2019].
- LEÓN, C. (2018): “¿Mujeres reclaman por igualdad salarial? Denuncias ante la DT no lo reflejan”, en *Diario Financiero* (10 de septiembre de 2018). Disponible en www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/mujeres-reclaman-por-igualdad-salarial-denuncias-ante-la-dt-no-lo/2018-09-10/133426.html [fecha de consulta: 26 de agosto de 2019].
- McKINSEY & COMPANY (2019): “Women matter, Time to accelerate: ten years of insights into gender diversity (october 2017). Women matter 2007-2017”. Disponible en www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Women%20matter/Women%20Matter%20Ten%20years%20of%20insights%20on%20the%20importance%20of%20gender%20diversity/Women-Matter-Time-to-accelerate-Ten-years-of-insights-into-gender-diversity.ashx [fecha de consulta: 30 de septiembre de 2019].
- MOORE, K. (2019, septiembre): Seminario Transición demográfica en Chile: Oportunidades y desafíos para el desarrollo sostenible. Biblioteca del Congreso Nacional y CEPAL, Santiago. Disponible en www.youtube.com/watch?v=QutKJG7oa2g [fecha de consulta: 4 de octubre de 2019].
- OECD (2019): “Why don’t more girls choose STEM carrers? Disponible en <https://www.oecd.org/gender/data/why-dont-more-girls-choose-stem-careers.htm> [fecha de consulta: 29 de septiembre de 2019].
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009): “Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación

- con corresponsabilidad social”. Disponible en https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTc5NzExNA==Trabajo_y_Familia:_Hacia_nuevas_formas_de_conciliación_y_corresponsabilidad_social [fecha de consulta: 27 de septiembre de 2019].
- OLAVE, A. (2019): Mujer y trabajo: ¿Cómo disminuir la brecha salarial?. Universidad Católica (8 de agosto de 2019). Disponible en <https://web.sofofa.cl/noticias/sofofa-promueve-la-reduccion-de-brechas-salariales-y-de-participacion-por-genero-en-encuentro-realizado-en-la-uc/> [fecha de consulta: 25 de septiembre de 2019].
- PLA, I. (2019): “Mitos y fantasmas. Foro Diversidad, Santiago Icare.
- RAMACHANDRAN, G. (2011): “Pay Transparency”, in *Penn State Law Review*, vol. 116, N° 4, p. 1043. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1925604 [fecha de consulta: 26 de septiembre de 2019].
- SOUTHWOOD, B. (2014): There is no such thing as a gender pay gap. Adam Smith Institute (07.11.2014). Disponible en www.adamsmith.org/blog/economics/there-is-no-such-thing-as-a-gender-pay-gap [fecha de consulta: 27 de agosto de 2019].
- SUSESO (2016): “Protección a la maternidad en Chile: evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016”. Disponible en https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf [fecha de consulta: 4 de septiembre de 2019].
- THE STATE OF GENDER PAY GAP (2019). Disponible en www.payscale.com/data/gender-pay-gap
- TODARO, R. (2002): “Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra, análisis por sexo”, en *Documento de trabajo*, N° 75. Disponible en https://estudios.sernam.cl/documentos/?eNzc1NDY3-Encuesta_Remuneraciones_y_Costos_Mano_de_Obra_ [fecha de consulta: 21 de septiembre de 2019].
- TOKMAN, A. (2011): “Informe de Estudio Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial del Servicio Nacional de la Mujer”. Disponible en https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjIyNzkyOQ==Mujeres_en_puestos_de_Responsabilidad_Empresarial_ [fecha de consulta: 18 de septiembre de 2019].
- TORO, P. (2018): “Ley de igualdad salarial: se han presentado 27 denuncias en 7 años”, en *La Tercera*, 9 de marzo 2018. Disponible en: www.latercera.com/nacional/noticia/ley-igualdad-salarial-se-presentado-27-denuncias-7-anos/92799/ [fecha de consulta: 25 de agosto de 2019].
- VILLAR, A. (2010): *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Bilbao, Ed Fundación BBVA.
- WORLD BANK GROUP (2019): “A decade of reform”. Disponible en <https://wbl.worldbank.org> [fecha de consulta: 15 de agosto de 2019].
- YARUR, I. (2018): Director Fundación ChileMujeres en Impulsa 3.

Normas citadas y otros

Boletines 10.067-13 y 12.026-13.

Código del Trabajo

Ley N° 20.348 (2009).

Ley N° 20.840 (2015).

NCG 385 y 386 SVS (2015).