

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CARGOS DE JEFATURA DESDE UNA MIRADA LOCAL

María Gabriela Ciudad Quezada*

Resumen

El artículo revisa manifestaciones de desigualdad de género que se presentan en hombres y mujeres que ocupan cargos de jefatura en empresas e instituciones, públicas y privadas, con una planta igual o superior a 200 personas, ubicadas en las comunas de Concepción, Talcahuano y Hualpén en la VIII Región de Chile. Corresponde a un estudio realizado entre enero y marzo de 2006, mediante la aplicación de una encuesta, a 120 hombres y 120 mujeres que se encontraban desarrollando funciones en cargos de jefaturas medias y superiores.

Palabras Clave: desigualdad, género, cargos de jefatura.

Abstract

This article reviews manifestation of gender inequality from men and women who hold supervisory positions in public and private companies and institutions, with equal to or more than 200 employees, located in the communes (cities) of Concepción, Talcahuano and Hualpén, in the VIII Region of Chile. It is the result of a study conducted during January and March of 2006 through the application of a survey to 120 men and 120 women who were working in medium and high-level positions.

Keywords: inequality, gender, supervisory positions

* M. Gabriela Ciudad Quezada es Administrador Público de la Universidad de Chile, y Magíster en Investigación Social y Desarrollo de la Universidad de Concepción. Se desempeña como docente en la Carrera de Ciencias Políticas y Administrativas en Universidad de Concepción.

INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los resultados de una encuesta aplicada entre enero y marzo de 2006, a 120 hombres y 120 mujeres que se encontraban desarrollando funciones en cargos de jefaturas medias y superiores, en 22 empresas e instituciones ubicadas en la intercomuna de Concepción, Hualpén y Talcahuano, con una planta igual o superior a 200 personas.

El objetivo principal fue identificar las manifestaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que ocupan cargos a nivel de jefaturas en grandes empresas e instituciones, públicas o privadas, con una mirada local.

En el tema del trabajo remunerado se determinó la proporción de puestos de jefaturas superiores e intermedias ocupados por mujeres, en comparación con sus pares varones, los niveles de ingreso percibidos por ambos grupos, el acceso a actividades de perfeccionamiento, percepciones del ambiente laboral, motivaciones y principales problemas presentados al acceder al cargo. Se trató de observar también la presencia o ausencia de algunos prejuicios y percepciones, a través de afirmaciones sobre las cuales las personas encuestadas señalaron su grado de acuerdo o desacuerdo.

En el tema del trabajo no remunerado interesó saber la cantidad de horas dedicadas a trabajos relacionados con el cuidado del hogar y de la familia, estado civil de los individuos encuestados y cantidad de hijos.

Es importante señalar que el análisis de los resultados muestra un elevado nivel educacional tanto en hombres como mujeres, y un alto interés por seguir perfeccionándose, especialmente en las mujeres. Sin embargo, es posible observar una segregación laboral tanto vertical como horizontal que afecta a las mujeres, como también la presencia de ciertas dificultades que sugieren la existencia de mecanismos de discriminación asociados a la desvalorización o falta de confianza hacia la mujer, al acceder a cargos de jefatura.

Los resultados se obtuvieron sobre la base de la identificación del universo conformado por los 766 individuos, que ocupan un igual número de cargos de jefaturas en las 22 instituciones seleccionadas, de los cuales 605 son varones y 161 son mujeres. La conformación final de la muestra se hizo utilizando el método no probabilístico intencional razonado, con atributos controles.

A continuación se exponen los principales resultados de la encuesta y las características generales de la población.

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES PRESENTES

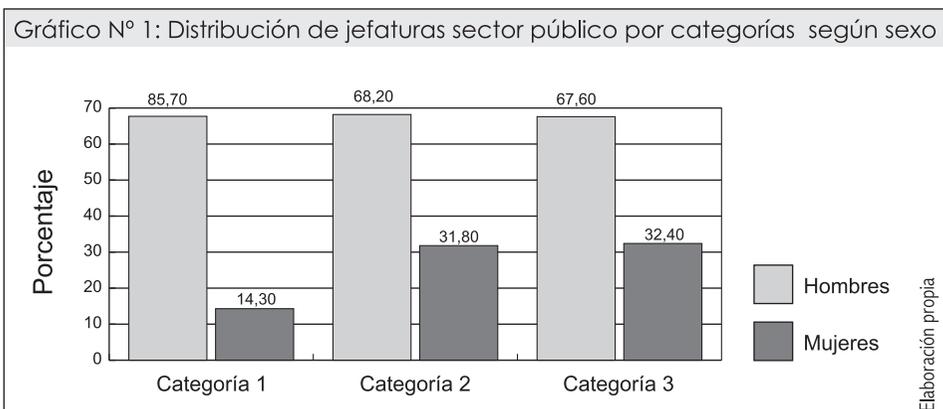
1. Distribución en cargos de jefatura según sexo

Estos resultados se obtuvieron sobre la base de la identificación del universo conformado por 766 individuos, que ocupan un igual número de cargos de jefaturas en las 22 empresas e instituciones seleccionadas.

1.1 Distribución jerárquica según sexo

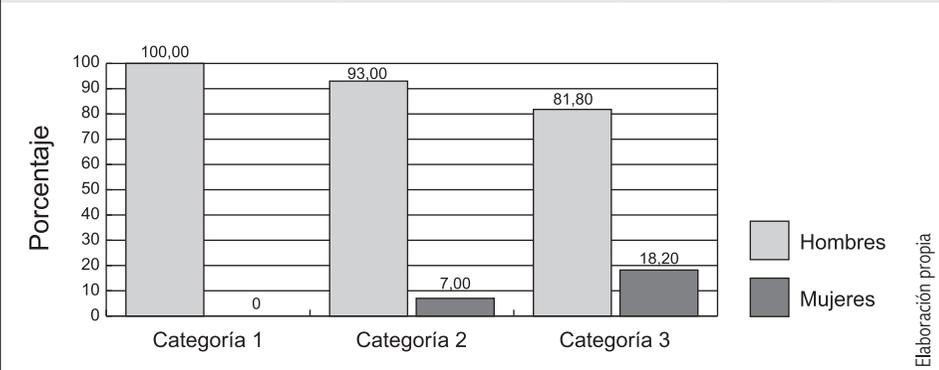
El promedio de mujeres con cargos de jefatura en las empresas estudiadas alcanza el 21%, pero en los cargos más altos las cifras son significativamente menores. En la categoría 1 de directiva superior sólo encontramos a una mujer entre los 22 directivos superiores de las entidades estudiadas, lo que corresponde al 4,6%. En la categoría 2 de ejecutivos superiores encontramos 12 mujeres y 78 varones, es decir un 13,3% y 86,7% respectivamente. Por último, en la categoría 3 de ejecutivos y mandos medios, la cantidad de mujeres asciende a 148 y la de varones a 506, lo que significa un 22,6% y un 77,4% según sexo.

En el sector público la cifra de jefaturas femeninas es más elevada que en el sector privado, alcanzando promedios de 31,8% en el primero y de 16,2%, en el segundo. Sin embargo, debemos tener presente que como resultado de políticas de no discriminación por sexo para ingresar al sector público, la presencia femenina total en ese sector es superior a la masculina, hecho que no sucede en el sector privado. Efectivamente, y a modo de ejemplo, al 31 de mayo de 2004 el personal civil del gobierno central estaba compuesto por 90.002 mujeres y 70.086 hombres, lo que equivale al 56,2% y 43,8% respectivamente¹. Por lo tanto, si bien no existe discriminación por sexo para ingresar a trabajar en la administración pública, sí es posible observar que en la estructura ocupacional de ésta las mujeres se sitúan generalmente en escalones más bajos.



¹ Según Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 1995 – 2004, presentado por la Dirección de Presupuestos en diciembre de 2005.

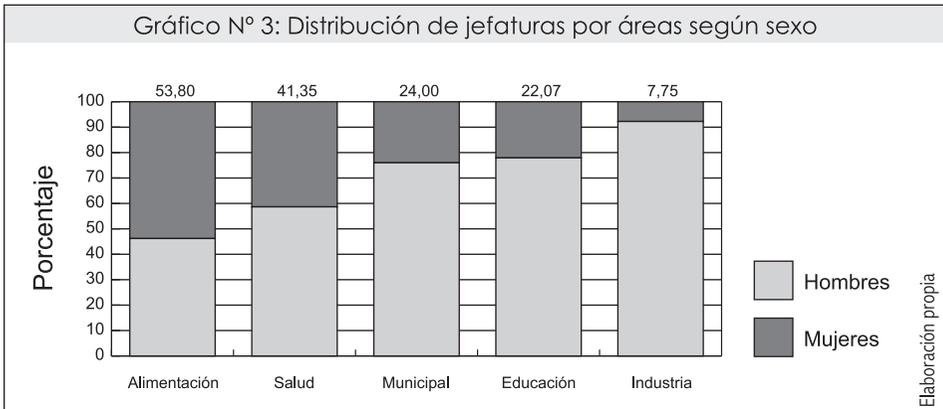
Gráfico N° 2: Distribución de jefaturas sector privado por categorías según sexo.



1.2 Distribución por áreas según sexo

Los sectores o áreas de trabajo con mayor presencia femenina en cargos de jefatura coinciden con aquellos más feminizados: alimentación, salud, y educación tienen una mayor presencia femenina que la industria, sector tradicionalmente considerado como masculino. En ese sentido, además de la segregación vertical es posible observar una segregación horizontal, donde las mujeres se concentran más en determinadas áreas que pueden considerarse como una extensión de la división sexual del trabajo.

Gráfico N° 3: Distribución de jefaturas por áreas según sexo

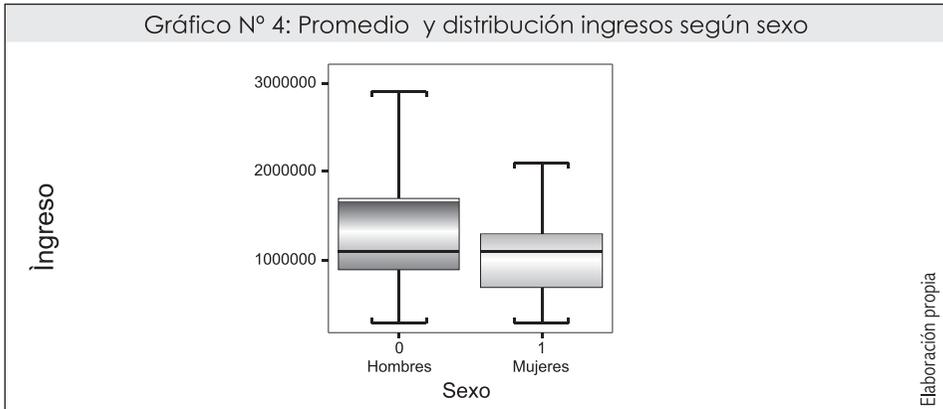


2. Ingresos líquidos mensuales según sexo

La media del ingreso líquido mensual de las mujeres estudiadas, es significativamente inferior al ingreso líquido de sus pares varones, diferencia que fue corroborada con la prueba t de student para muestras independientes. Efectivamente, la media de los varones se situó en un intervalo entre \$1.200.000 y \$1.400.000; y la de las mujeres entre \$800.000 y \$1.000.000². Al calcular

² Para lograr una mejor disposición a responder sobre este aspecto, se pidió a las personas encuestadas ubicar sus ingresos líquidos mensuales en una serie de 15 categorías, con un intervalo continuo de 200 mil pesos cada uno.

los ingresos líquidos mensuales utilizando la marca de clase en cada intervalo, el promedio estimado de las mujeres alcanza al 79% del ingreso de sus pares varones. Además, la dispersión de los ingresos recibidos por los varones es mayor que entre las mujeres, situación que se observa en el siguiente gráfico de caja.



3. Horas trabajo remunerado

El promedio de horas de trabajo contratadas de los hombres y mujeres no difiere mayormente, pudiendo redondearse ambos alrededor de 43 horas semanales. Llama la atención, sin embargo, la percepción de un alto número de individuos, en el sentido que su jornada de trabajo real es mayor a la estipulada en el contrato. En efecto 128 de las 240 personas encuestadas se manifestaron en ese sentido, de las cuales 63 son varones y 65 son mujeres. Por su parte 76 individuos, 37 varones y 39 mujeres, consideran que su jornada real es igual a la estipulada en el contrato y 5 individuos, 4 varones y 1 mujer, señalan que su jornada real es menor a la estipulada en el contrato. Un horario flexible y en función de metas manifiestan tener 25 individuos: 13 varones y 12 mujeres.

El promedio de tiempo real dedicado al trabajo remunerado durante la semana, percibido por hombres y mujeres, es de 49,7 horas el cual se desglosa según sexo de la siguiente manera:

Tabla 1. Percepción horas semanales trabajadas según sexo

	Promedio percepción horas semanales trabajadas	Mínimo percepción horas semanales trabajadas	Máximo percepción horas semanales trabajadas	Rango	Varianza
Hombres	49,85	22,0	80,0	58,0	65,72
Mujeres	49,53	22,0	70,0	48,0	51,25
Total	49,69	22,0	80,0	58,0	57,98

4. Edad inserción laboral y edad actual

La edad promedio de ingreso al campo laboral es de 22 años y 6 meses en el caso de los varones y 23 años y 3 meses en el caso de las mujeres. El rango de edad fluctúa entre los 15 y los 30 años en el caso de los varones y entre los 16 y los 40 años en el caso de las mujeres.

La edad promedio actual de los varones es de 47 años, con un rango de 42, que fluctúa entre los 30 y los 72 años. En el caso de las mujeres, la edad promedio es levemente inferior, 46,6 años, con un rango de 41, que fluctúa entre un mínimo de 24 y máximo de 65 años.

Resulta curioso constatar que esta pregunta, (cuál es su edad) tuvo un número importante de no respuestas, especialmente en las mujeres, 40 de las cuales dejaron ese ítem en blanco, por lo que ese dato debió completarse por otros medios.

5. Tiempo de antigüedad

El promedio de antigüedad en la empresa o institución es bastante similar en hombres y mujeres, de 16,1 años y 16 años respectivamente. La antigüedad mínima en ambos casos es de 0,5 años, y la máxima de 43 años en el caso de los varones y 42 años en el caso de las mujeres.

6. Perfeccionamiento

De las 240 personas encuestadas, 188 han tenido algún tipo de perfeccionamiento en los últimos tres años, es decir el 78,7% (respondieron 239 personas). Este porcentaje parece bastante alto, pero debemos recordar que las personas que componen la muestra son mayoritariamente profesionales, y con cargos de jefatura.

De los 119 varones que respondieron, 86 han tenido perfeccionamiento, lo que equivale al 72%; y, de las 120 mujeres, 102 han tenido perfeccionamiento, es decir, el 85% de éstas, diferencia entre ambos grupos que al aplicar la prueba de chi-cuadrado parece significativa. Sin embargo, los tipos de perfeccionamiento, motivos y financiamiento del mismo, no difieren mayormente en ambos grupos. Los principales tipos de perfeccionamiento recibido según sexo, se detallan a continuación:

Tabla 2. Perfeccionamiento recibido según sexo

	Curso capitación de la institución	Otros cursos	Diplomado	Postítulo	Postgrado	Sin perfeccio- namiento	Total
Hombres	32	8	22	5	19	33	119
Mujeres	50	9	13	7	23	18	120
Total	82	17	35	12	42	51	239

Elaboración propia

De los resultados obtenidos, pareciera que las mujeres están más dispuestas a perfeccionarse que sus pares varones, a pesar que una de las mayores dificultades señaladas por los varones para alcanzar el cargo, se relaciona con la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, nuevas competencias, situación no señalada por las mujeres, y que presentaremos con mayor detalle en el punto, “dificultades para alcanzar el cargo”. Pero de las dificultades señaladas por las mujeres, -demostrar capacidad y lograr ser consideradas por los demás-, podríamos inferir que el perfeccionamiento y la mayor capacitación puede ser una forma elegida por las mujeres que buscan superar ese tipo de discriminación.

7. Percepción ambiente laboral

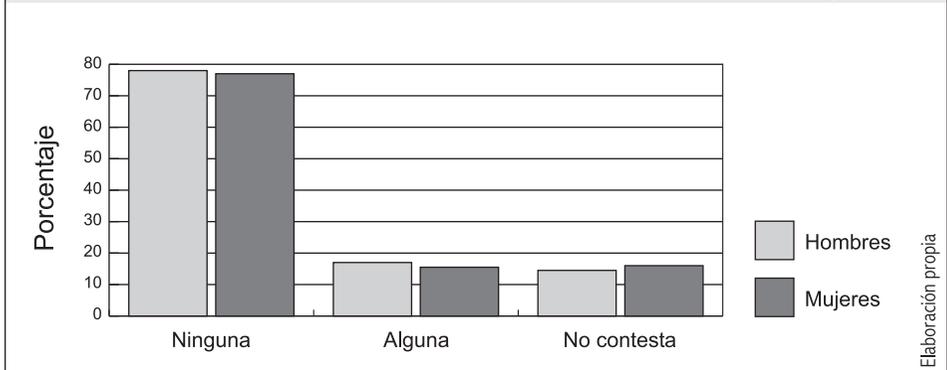
En general, el ambiente laboral es señalado positivamente por varones y mujeres, ante la pregunta sobre cómo consideran su ambiente laboral; respuesta en la que puede influir la posición en la empresa de los encuestados y, en algunos casos, la desconfianza o el temor.

En efecto, un 97,8% de los varones y 99,8% de las mujeres responden que consideran que su ambiente laboral es bueno, o excelente; cifra que parece contradictoria al confrontarla con el porcentaje de individuos que, posteriormente, reconocen que se les ha presentado algún tipo de situación de acoso o de relaciones hostiles, con algún miembro de la empresa en que se desempeñan en los últimos 5 años.

Respecto a situaciones de acoso sexual, 18 varones y 14 mujeres reconocen haber tenido algún tipo de acoso (15,0% y 11,7% respectivamente); 11 varones y 18 mujeres eluden la respuesta y 91 varones de los 120 y 88 mujeres de las 120 declaran que no se les ha presentado ninguna situación de acoso.

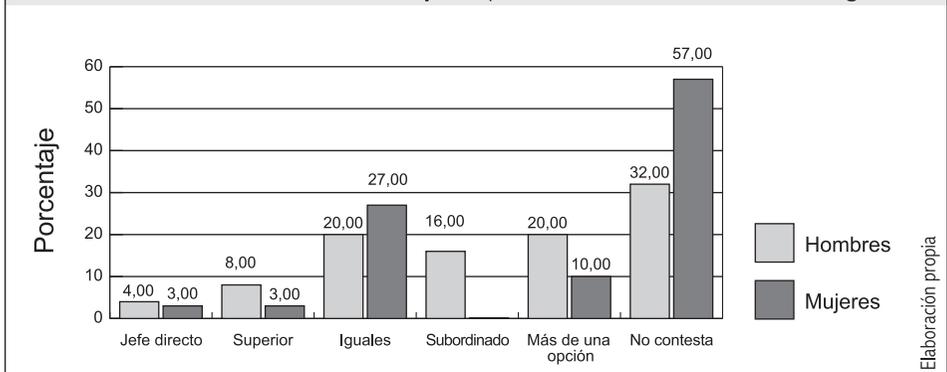
Es posible que una parte importante de las personas que omitieron esta respuesta también se hayan visto enfrentadas a alguna situación de acoso, aunque no haya sido reconocido; el acoso sexual puede cuestionar su autoridad y, en ese sentido, prefieren no admitir el haber tenido esa experiencia. Pero a pesar de las omisiones, consideramos que el número de personas que aceptan haberse vistos enfrentados a alguna situación de acoso no es menor, especialmente si tenemos presente que las personas encuestadas pertenecen a cargos de jefaturas medias y altas, posición en la que les es más fácil hacerse respetar.

Gráfico N° 5: Individuos que han enfrentado situaciones de acoso, según sexo



Las situaciones de acoso más identificadas por quienes reconocen haberlas tenido, son roces no deseados y, piropos insistentes o gestos insinuantes, observándose una gran resistencia a responder sobre la identificación jerárquica del sujeto que ha producido el acoso, especialmente en el caso de las mujeres.

Gráfico N° 6: Identificación relación jerárquica con fuente de acosos, según sexo

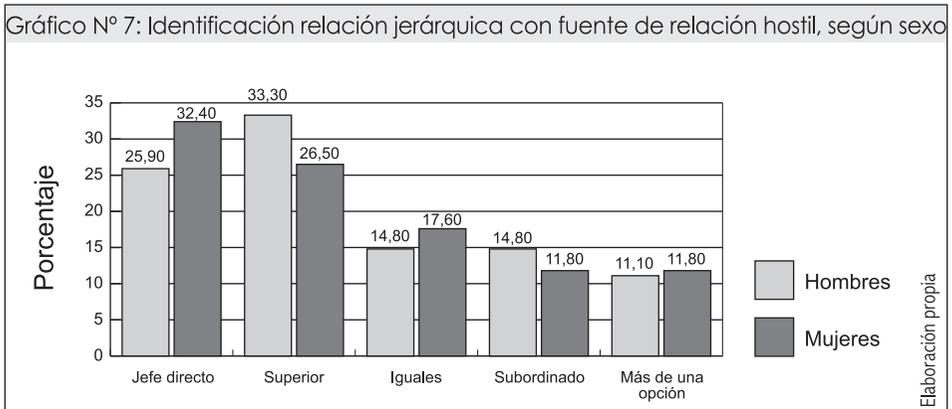


No se identifica el sexo del sujeto acosador, sin embargo no se puede afirmar que, en el caso de los varones que se han sentido acosados, el sujeto acosador sea generalmente una mujer, especialmente teniendo en consideración que desde que entró en vigencia la ley de acoso sexual chilena, en marzo de 2005, hasta enero de 2006, de las diez denuncias interpuestas por varones, nueve cargos fueron formuladas contra otro hombre³.

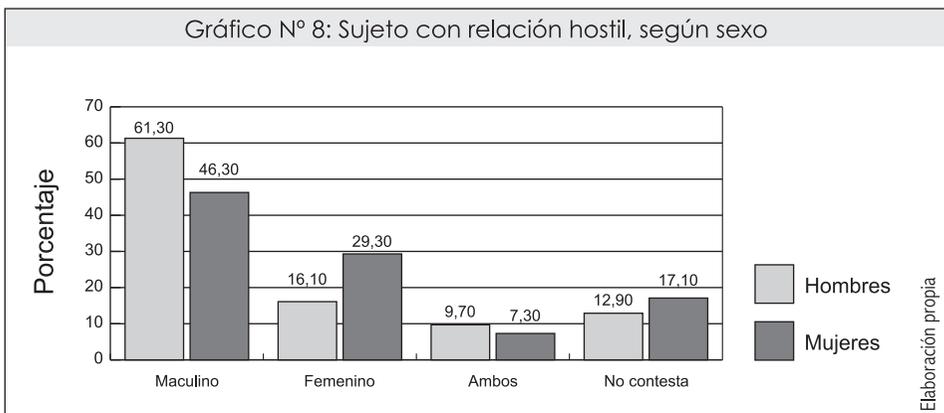
Respecto a la presencia de otras situaciones hostiles 62 individuos de los 240, 28 varones y 34 mujeres declaran haber tenido otro tipo de relaciones hostiles con algún miembro de su

³ Durante 2005, se presentaron 264 denuncias por acoso sexual laboral, 10 de ellas interpuestas por varones. En un solo caso, un varón acusó a una supervisora; todos los casos demás casos fueron interpuestos contra varones. Ver más en: Diario El Sur, "Denuncias por acoso sexual al rojo", domingo 14 de mayo 2006.

empresa, en los últimos 5 años, cifra que consideramos bastante elevada. Jefes directos y superiores en general son las personas mayormente señaladas con quienes se ha tenido una relación hostil.



Respecto al sexo del sujeto hostil con relación al sexo del individuo de la muestra, pareciera que hombres y mujeres tienen más dificultades con sujetos del sexo masculino, aunque más mujeres que hombres señalan haber tenido una relación hostil, con una mujer.



Esta sutileza es coincidente y se complementa con la respuesta a la pregunta abierta sobre cómo percibe las relaciones laborales con las personas de su sexo y del otro sexo, tendiente a observar aspectos cualitativos. De la respuesta de las mujeres, el 66,6% las califica sin diferencias entre ambos sexos, pero en el 33% restante es posible inferir ciertas diferencias en la evaluación de esas relaciones laborales, diferencias en su mayoría sutiles, como calificar “buenas” las relaciones con las personas de un determinado sexo y “muy buenas” o “excelentes” con las del otro, siendo posible también encontrar otras diferencias más explícitas.

De las mujeres que mostraron esa diferencia en la percepción de sus relaciones según el sexo de con quien trabajen, dos tercios parecieran tener mayores dificultades para relacionarse mejor con las personas de su mismo género, es decir con mujeres. Entre las respuestas más explícitas que marcan esas diferencias, ante la pregunta de cómo percibe usted las relaciones laborales con personas de su mismo sexo, podemos citar algunas como: “Aparentemente sin problemas, pero prefiero y me es más fácil trabajar con varones”, “Las mujeres somos más complicadas, pero al formar equipos eso se supera”, “Las relaciones con las mujeres son más difíciles pues existe una mayor competencia” y “Convivencia más difícil a pesar de ser más responsables y comprometidas”. ¿Será que algunas mujeres prefieren competir más con las propias mujeres? ¿Una forma de auto discriminación?

En un sentido contrario se inclina el otro tercio de las mujeres que consignaron diferencias, aunque también sutiles, en la percepción de sus relaciones laborales según el sexo de sus pares, pues evalúan menos positivamente las relaciones laborales con el sexo opuesto. Entre las respuestas más explícitas encontradas en este tercio, ante la consulta sobre como perciben las relaciones laborales con personas del sexo opuesto, encontramos algunas como “Muy halagadoras, pero a la hora de decisiones demuestran lo contrario”, “Buenas, pero subsiste un halo de machismo que se deja sentir sutilmente”, “Bien, aunque los hombres tienden a darle menor importancia a las opiniones de las mujeres” o “Muy buenas mientras uno sea parte de las metas propuestas”.

8. Problemas para alcanzar el cargo

Siguiendo con aspectos cualitativos, el 67% de los varones consultados en pregunta abierta, manifestaron no haber tenido ningún tipo de problema o dificultades para alcanzar el cargo, excepto los normales derivados de una postulación. Entre quienes señalaron alguna dificultad, la respuesta más repetida se relaciona con la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, nuevas competencias, y el constante perfeccionamiento. Sólo el 2% de los varones consideraron como dificultad el tener que restarle tiempo a la familia, y un 1% mencionó la necesidad de ganarse la confianza de sus pares y demostrar capacidad.

Por su parte, el 60% de las mujeres, porcentaje levemente inferior al de los varones, señalaron no haber tenido mayores dificultades para alcanzar su cargo. No obstante, las dificultades percibidas por el 40% restante difieren notablemente de las consideradas por sus pares varones. Las principales dificultades señaladas por las mujeres se concentran en la necesidad de demostrar capacidad para ocupar el cargo y lograr la confianza de los demás, lo que implica un esfuerzo adicional. A modo de ejemplo, dos profesionales de la salud señalaban: “Las mujeres profesionales debemos saber y trabajar más, para ser consideradas” y “Lograr el respeto de varones subalternos

y que mi jefatura confiara en mi, fue una dificultad adicional que debí afrontar al llegar a mi actual cargo”. La necesidad de “Trabajar arduamente para ser validada por otros”, o “Vencer resistencias por la falta de confianza en capacidades de liderazgo” son otras respuestas que ejemplifican la situación. “Tuve que demostrar eficiencia y eficacia. Lo más difícil fue ser escuchada por los pares, y en un comienzo me sentía invisible... ello se fue revirtiendo porque demostré que conocía el tema y que mis propuestas eran atingentes, pero ello implicó un sobre esfuerzo” nos indica una profesional del área de la educación.

Aquí nos encontramos con una forma más velada de discriminación, una cierta tendencia hacia la negación de las capacidades de las mujeres que asumen cargos de responsabilidad, lo cual les significa una mayor tensión y esfuerzo para vencer esas resistencias.

Falta de tiempo y la familia son las otras dificultades consideradas a continuación, y sólo el 3% de las mujeres consultadas indicaron la necesidad de capacitación o perfeccionamiento como una dificultad que debieron afrontar, situación mayoritariamente señalada por sus pares varones.

9. Tiempo sin trabajar

De los 120 hombres y 120 mujeres consultados, 10 hombres y 12 mujeres afirmaron haber tenido períodos sin trabajo en los últimos 3 años.

El promedio de tiempo sin trabajar de esas personas fue de 3 meses en el caso de los varones y 6,6 meses en el caso de las mujeres. Esta diferencia de más de tres meses nos indicaría que las mujeres tienen mayores dificultades que sus pares varones para reinsertarse en el campo laboral cuando dejan de trabajar, dificultades que pueden provenir no sólo desde el sector laboral, sino también de la difícil compatibilización de las responsabilidades laborales con el cuidado de los hijos, especialmente cuando éstos son pequeños, situación a la cual no se ven enfrentados los varones. Efectivamente, las mujeres que en la encuesta señalaron haber tenido períodos sin trabajar por motivos distintos de los derivados de la institución o por enfermedad, coinciden con aquellas mujeres de la muestra que más hijos menores tienen. Los demás motivos, por haber estado períodos sin trabajar, nombrados tanto por mujeres como varones fueron: por despido, cierre de la empresa, fin de proyecto y enfermedad, y, embarazo en el caso de un 1,6% de las mujeres consultadas.

10. Trabajo no remunerado

Entenderemos como trabajo no remunerado aquel destinado al cuidado de la familia y del hogar. El tiempo y la familia, como decíamos es una de las dificultades identificadas por las mujeres, cuando se les consulta sobre los problemas o dificultades que tuvo o han tenido para alcanzar el cargo, en una pregunta abierta destinada a observar aspectos cualitativos. Al respecto, la

necesidad de armonizar el trabajo laboral con el doméstico, les hace sentirse sometidas a una tensión sostenida, producto del exceso de trabajo y la preocupación de no abandonar a los hijos, cumplir con las tareas domésticas y dedicar tiempo suficiente a la vida familiar. “Priorizar la responsabilidad familiar me ha obligado a desistir de iniciativas profesionales, lo que ha limitado mi desarrollo profesional... me falta tiempo y siento cansancio y frustración en el ámbito profesional” es, a modo de ejemplo, la respuesta de una profesional que se desempeña en una universidad, respuesta que es perfectamente complementada con la entregada por otra profesional que trabaja en una industria: “El rol que cumple la mujer dentro de la familia y en la sociedad no le permite tener la disponibilidad de tiempo para asumir cargos de responsabilidad, cuando éstos requieren tiempos adicionales a su jornada laboral. Algunas personas no pueden dejar de sentirse culpables por la sensación de abandono de la familia, sobre todo si hay niños involucrados, las mujeres somos las primeras en postergarnos por el bien de nuestros seres queridos”.

Las horas semanales dedicadas al trabajo del hogar, cuidado de los hijos y a la ayuda en tareas escolares, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 3. Horas semanales dedicadas al trabajo en el hogar, ayuda y cuidado de los hijos según sexo

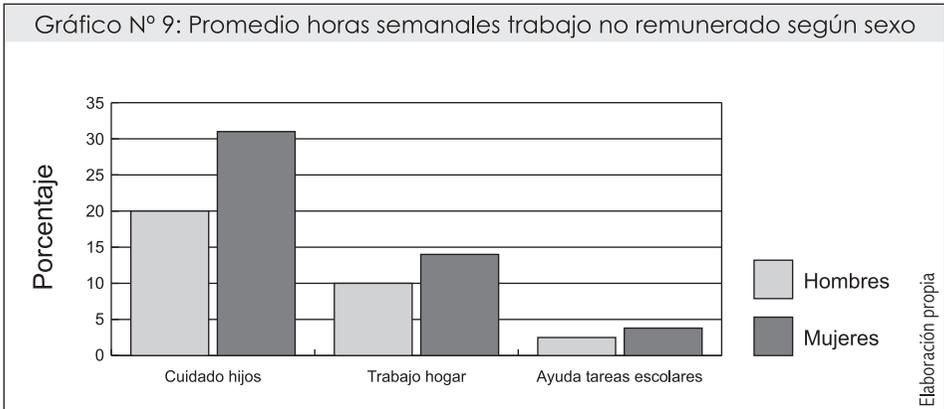
	Trabajo de hogar			Cuidado de los hijos*			Ayuda tareas escolares**		
	Media	Min.	Máx.	Media	Min.	Máx.	Media	Min.	Máx.
Hombres	11,0	0	72	21,1	0	70	2,8	0	10
Mujeres	15,3	1	90	32,2	0	118	5,1	0	25
Total	13,2	0	90	26,7	0	118	3,8	0	25

Elaboración propia

* 28 encuestados no tienen hijos: 7 varones y 21 mujeres

** Pregunta aplicada sólo a quienes tienen hijos menores

Si bien las 15,3 horas promedio que señalan las mujeres que dedican semanalmente a trabajos en el hogar nos podrían parecer relativamente poco, debemos considerar que en general las personas que componen la muestra cuentan con la ayuda de trabajadoras de casa particular, lo cual explica aquello. También parece real la cantidad de horas que las mujeres declaran dedicar al cuidado de los hijos, pero la cantidad de horas que declaran los hombres, pareciera estar abultada. En ese sentido las mujeres no consideran como horas dedicadas al cuidado de los hijos el solo hecho de compartir o estar con ellos, sino más bien actividades tales como preparar sus alimentos, vestirlos y darles de comer a los más pequeños, trasladarlos, cuidarlos cuando están enfermos, etc. Muchos varones, sin embargo, consideraron como horas dedicadas al cuidado de los hijos, el hecho de compartir o estar en el hogar mirando la televisión. A pesar de ello, igualmente la cantidad de horas señaladas por las mujeres es muy superior a la de los varones, lo cual implica que en la práctica, a la jornada de trabajo laboral, las mujeres suman otra jornada efectiva de trabajo doméstico.



11. Hogar y Familia

11.1 Estado Civil

De las 120 mujeres encuestadas, 80 de ellas están casadas y dos conviven, lo que en definitiva significa que sólo un 68,3% de ellas comparten un hogar en pareja, a diferencia de los varones, de los cuales 104 declaran estar casados y uno que convive, lo que equivale al 88,2% de ellos compartiendo un hogar en pareja. El resumen de los casos se presenta a continuación:

Tabla 2. Perfeccionamiento recibido según sexo

	Soltero(a)	Casado(a)	Separado(a)	Viudo(a)	Convive	No responde	Total
Hombres	7	104	6	1	1	1	120
Mujeres	18	80	17	3	2	0	120
Total	25	184	23	4	3	1	240

Elaboración propia

También es posible observar que el número de mujeres solteras es muy superior al de los varones solteros, al igual que las mujeres separadas respecto a los hombres separados. La dificultad de las mujeres en conciliar el rol de trabajadora con el rol no sólo de madre, sino además de esposa, podría ser una explicación a lo observado; un puesto de jefatura implica estar disponible más allá del horario normal de trabajo, lo que puede resultar incompatible con el cumplimiento de su rol familiar, especialmente si hay ciertas dosis de machismo y falta de apoyo por parte de la pareja. Por otra parte, la independencia económica alcanzada, también puede facilitar la separación cuando hay desavenencias conyugales, la mujer no se siente obligada a soportar un matrimonio mal avenido, por carencias económicas o desamparo de los hijos.

11.2 Hijos

Recordemos que la edad promedio de las mujeres es de 46,6 años y la de los varones, 47 años. Podemos deducir de ello que un número mayor de varones que de mujeres está en plena época de reproducción familiar. Efectivamente, es poco común que mujeres después de los 42 años tengan familia, al contrario de los varones. A pesar de ello, el promedio de hijos e hijas es menor en el caso de las mujeres, que en el de los hombres, siendo el promedio general de 2,26 hijos. Así, el promedio de hijos de los varones es de 2,36 con un rango de 6, que presenta un mínimo y máximo que va desde 0 hasta 6 hijos y el promedio de hijos de las mujeres es de 1,95 con un rango de 4, que va desde 0 a 4 hijos.

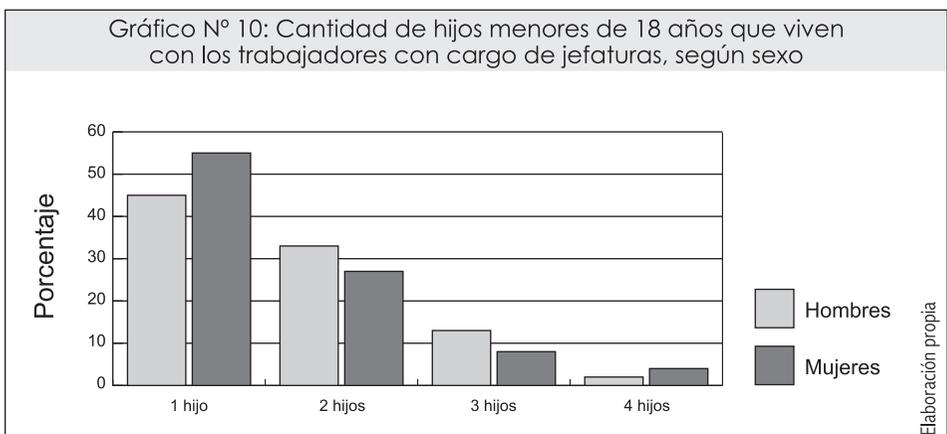
Llama la atención que la cantidad de mujeres sin hijos triplica a la cantidad de hombres sin hijos. En el caso de las mujeres, 21 de 120 no tienen hijos, lo que equivale al 17,5%; y en el caso de los hombres 7 de 118 no tienen hijos (dos omitieron esa respuesta) lo que equivale a un 5,9%.

De las mujeres sin hijos, 18 son solteras, con un rango de edad que fluctúa entre los 24 y los 64 años.

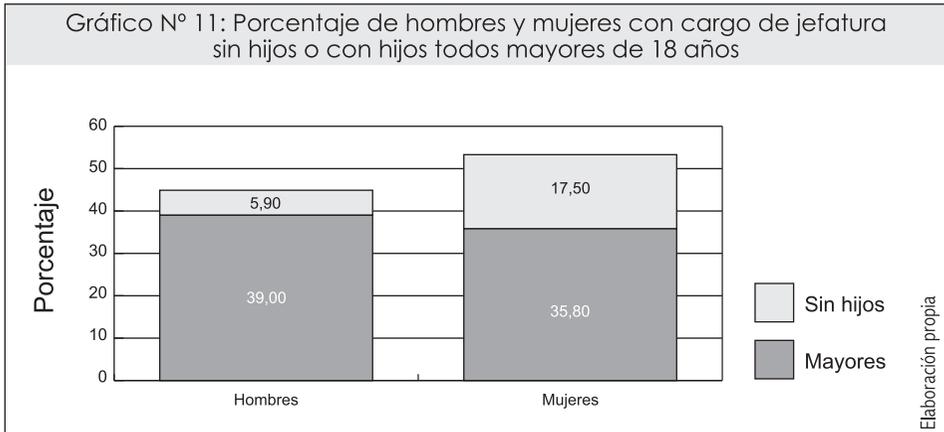
También es posible observar en el caso de los varones que son padres, que el porcentaje de ellos con hijos menores de 18 años es superior que en el caso de las mujeres que son madres.

Por el contrario, el porcentaje de mujeres con hijos mayores de 18 años es superior que en el caso de sus pares varones. Más mujeres postergan su desarrollo profesional, hasta una vez que han cumplido la etapa de crianza y educación de los hijos, y el tenerlos ya crecidos, les facilita el trabajo fuera del hogar.

La proporción correspondiente a cada grupo se muestra a continuación:



Finalmente, el porcentaje de mujeres sin hijos o con hijos todos mayores de 18 años, es superior al de sus pares varones, situación que podría ser producto de las mayores dificultades que deben enfrentar las mujeres con hijos menores para ejercer cargos de responsabilidad, y que deben conciliar el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos con el trabajo remunerado, situación que se deja entrever en las respuestas cualitativas de las mujeres, comentadas anteriormente.



En resumen, queda en manifiesto que debido a las mayores dificultades que deben enfrentar las mujeres para conciliar su rol de trabajadoras con el de esposas y madres, se obtiene como resultado, en el caso de aquellas que han accedido a cargos de jefaturas medias y superiores, un mayor porcentaje de mujeres solteras y separadas, que varones en esa situación. Por otra parte, algunas postergan sus planes familiares teniendo menos hijos, y otras postergan su desarrollo profesional, hasta que los hijos hayan crecido.

Con respecto al número de horas semanales compartidas con la familia, la media señalada por los varones es levemente superior a la media señalada por las mujeres: 29,2 horas y 27,6 horas respectivamente. El varón dedica más tiempo para compartir, mientras que las mujeres deben dedicar más tiempo a trabajar en el hogar.

Sin embargo, las mujeres llaman desde el trabajo a los hijos en promedio 1,54 veces al día y los varones 1,18 veces al día, (en ambos casos con un rango de 5, desde un mínimo de 0 hasta un máximo de 5 llamadas diarias). Esta diferencia, que aparece como significativa al aplicar la prueba de t de student, nos señala que las mujeres están más pendientes de los hijos, incluso en las horas de trabajo fuera del hogar.

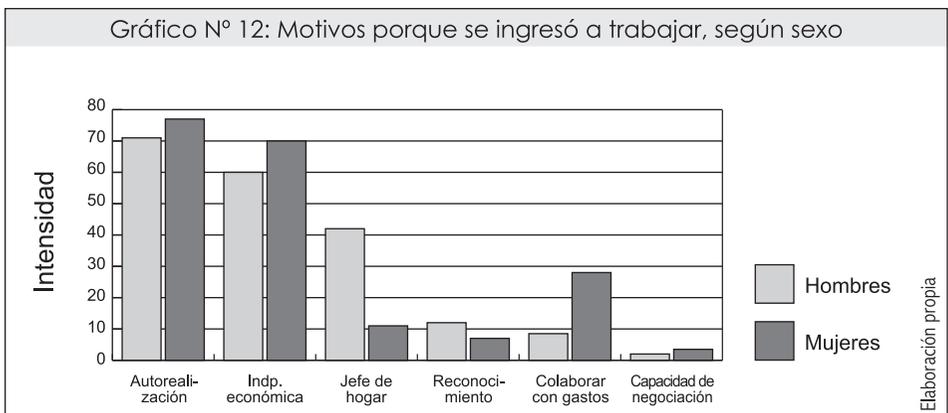
12. Motivaciones

Al ser consultados los encuestados acerca del por qué habían ingresado a trabajar y por qué trabajan actualmente, se procedió a ponderar sus respuestas, según la priorización que ellos

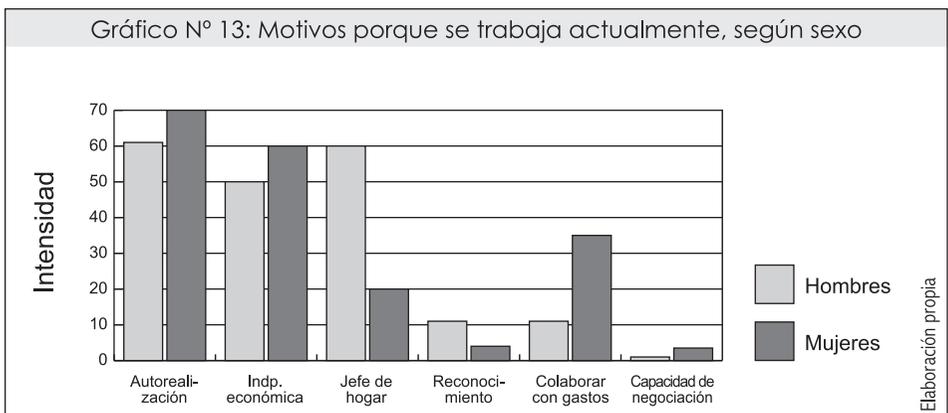
hicieron, de primer a tercer lugar, con el objeto de identificar la mayor o menor intensidad de los motivos por ellos señalados.

Como primera y segunda motivación inicial, hombres y mujeres señalan la autorrealización, seguida de la independencia económica. El tercer principal motivo señalado por los varones es ser jefe de hogar, y, en el caso de las mujeres, colaborar con los gastos del hogar. A la edad de ingreso al campo laboral por lo general no se ha formado aun una familia, por lo que la jefatura de hogar en ese momento no es importante para muchas personas, pero sí lo es la independencia económica.

Los otros motivos que se señalan aunque en forma más aislada son: para ser reconocido y valorado por otros y, en último lugar, para tener capacidad de negociación con otros, especialmente en el entorno familiar.



El transcurso del tiempo hace variar algunas priorizaciones de los motivos porque se trabaja, lo que es lógico porque las condiciones personales y familiares con el tiempo también varían.



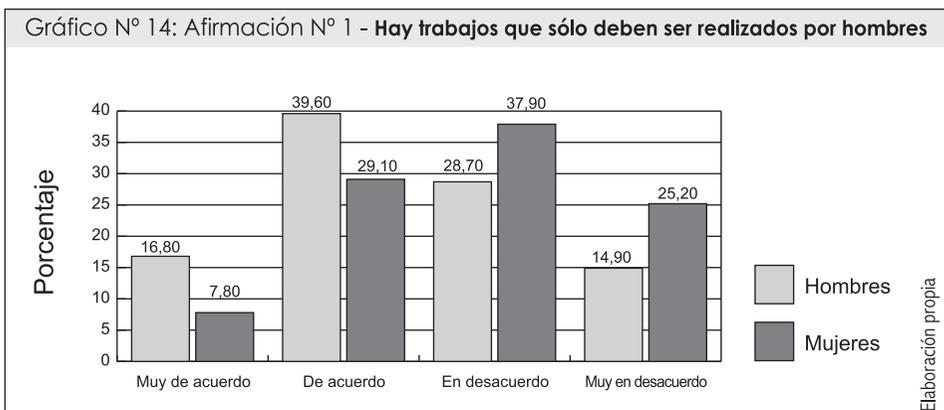
Si bien la autorrealización sigue manteniendo el primer lugar, la intensidad de esta elección baja con relación a las motivaciones iniciales, y en el caso de los varones pasa a compartir ese primer

lugar con la jefatura de hogar. El matrimonio y la llegada de los hijos juegan un rol importante en este cambio de priorización. Así, la independencia económica pasa a un tercer lugar en los varones, siendo el reconocimiento y el colaborar con los gastos del hogar los otros motivos elegidos a continuación. Tener capacidad de negociación con otros, especialmente en el entorno familiar, no es una motivación seleccionada por los varones.

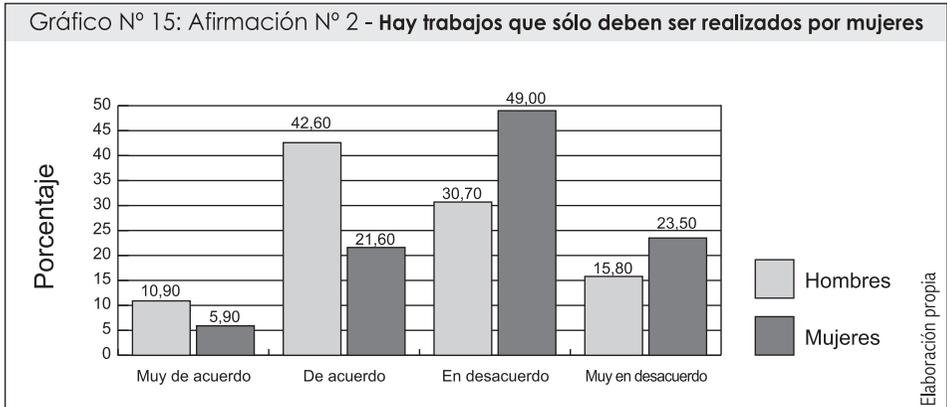
En el caso de las mujeres, autorrealización e independencia económica siguen encabezando el primer y segundo lugar respectivamente, aunque la intensidad de ambas baja levemente. Esa independencia económica, tan valorada por las mujeres, no significa que vivan solas, pero sí, sentirse más autosuficientes, no dependientes del marido para cubrir hasta sus gastos más mínimos, capacidad de decisión. Colaborar con los gastos del hogar y jefe de hogar mantienen el tercer y cuarto lugar, sin embargo, la intensidad de ambas aumenta con relación a las motivaciones iniciales, aunque no lo suficiente, en el caso de la jefatura de hogar, como para subir de lugar. Pareciera que el matrimonio y llegada de los hijos no es motivo para que las mujeres se sientan jefas de hogar, responsabilidad que perfectamente podría ser compartida. Pero son ellas mismas quienes se limitan, asumiendo el rol de colaboradoras, no jefas de hogar. Sólo las mujeres separadas asumen y priorizan la jefatura de hogar. Con el tiempo, la priorización de tener capacidad de negociación con otros, especialmente en el entorno familiar también aumenta, lo que significaría que para algunas mujeres que viven en pareja, el hecho de tener un ingreso propio les permite sentirse más consideradas o tomadas en cuenta en la toma de decisiones en el seno del hogar, pasando a ocupar el quinto lugar, seguido de ser valorada y reconocida por otros.

13. Percepciones y prejuicios

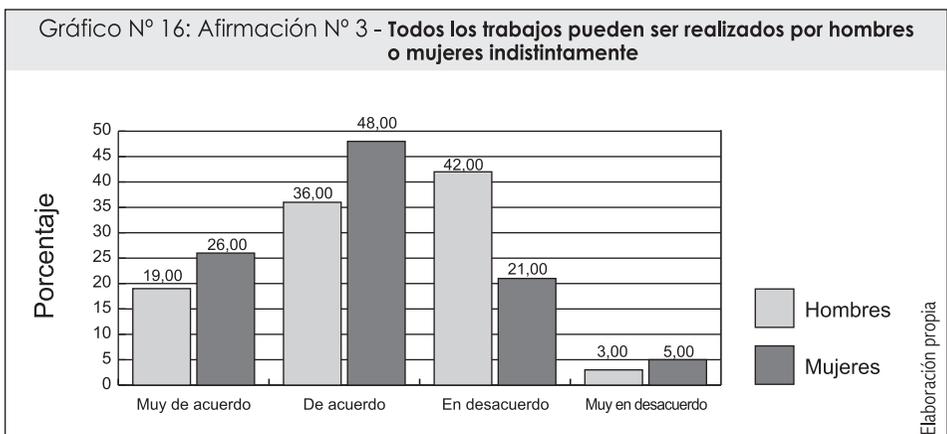
Para observar la presencia o ausencia de prejuicios y percepciones respecto a ciertos temas, se procedió a elaborar afirmaciones sobre las cuales los individuos encuestados señalaron su grado de acuerdo o desacuerdo. Los resultados, en porcentajes, se señalan a continuación. Sobre la base de las diferencias y similitudes en la adhesión hacia unas (acuerdos), o rechazo hacia otras (desacuerdos), según sexo, es posible hacer ciertas inferencias.



Si bien el 63,1% de las mujeres están en desacuerdo con esta afirmación, un 36,9% está de acuerdo o incluso muy de acuerdo. Es decir, un porcentaje no menor de ellas, apoya que hay trabajos que deben ser reservados sólo para los varones; consultadas sobre cuáles eran esos trabajos señalaron especialmente aquellos en que se requiere de una mayor fuerza física. En el mismo sentido opinaron los varones que estuvieron de acuerdo con esta afirmación.



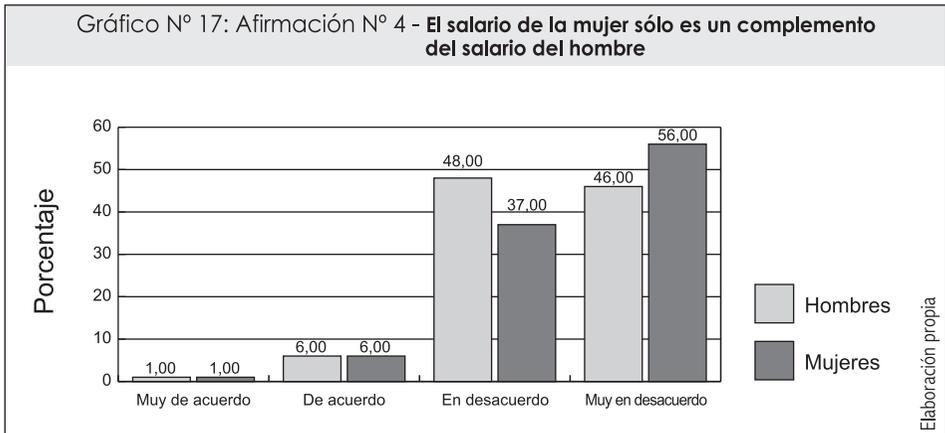
Un 53,5% de los varones opinan que efectivamente hay trabajos que sólo deben ser realizados por mujeres, refiriéndose a aquellos que, producto de la división sexual del trabajo, no conciben que un hombre deba realizar: por ejemplo los relacionados con el cuidado de niños pequeños y otros también considerados como una extensión del trabajo doméstico hacia el ámbito laboral. Clara demostración que la división sexual del trabajo sigue estando fuertemente internalizada en un alto porcentaje de los varones y en un 27,5% de las mujeres.



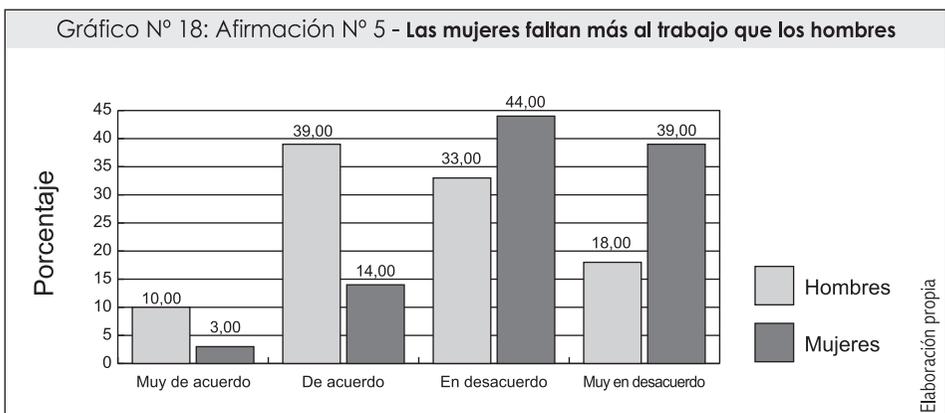
Efectivamente, pueden pero “no deben” es lo que se deduce al contrastar esta afirmación con las dos anteriores. Un 66% de las mujeres piensan que todos los trabajos pueden ser realizados por hombres y mujeres indistintamente, pero recordemos, un 36,9% de ellas considera que hay

trabajos que sólo deben ser realizados por varones y un 27.5% piensa que hay trabajos que sólo deben ser realizados por mujeres.

El 45% de los varones no está de acuerdo en que todos los trabajos puedan ser realizados por hombres y mujeres indistintamente, y el 26% de las mujeres se limita ante esa posibilidad.

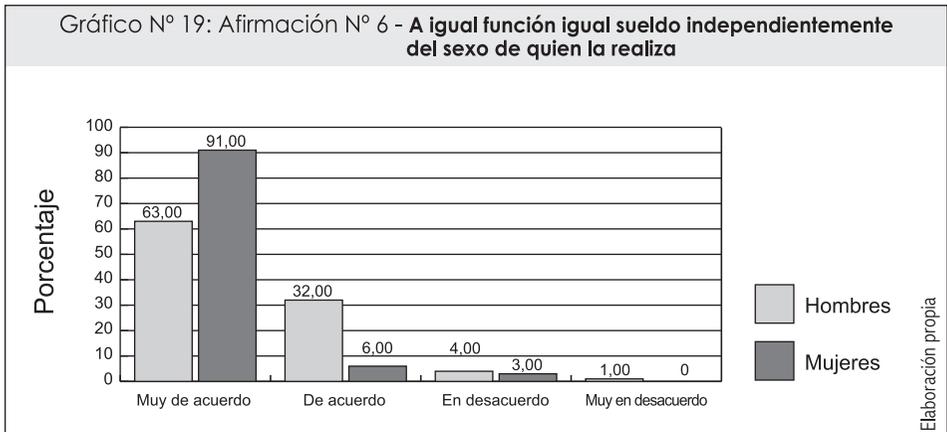


Masivo desacuerdo con esta afirmación tanto de parte de los varones como de las mujeres; llama la atención entonces, si el sueldo de las mujeres no es sólo un complemento del de los varones, por qué dentro de las motivaciones ellas no priorizan la jefatura de hogar, sino sólo la colaboración con aquellos gastos. Es probable que la respuesta se encuentre en el hecho que los salarios de las mujeres en general son más bajos que el de los hombres, por lo tanto el de los maridos. Se considera jefe, al que gana más.

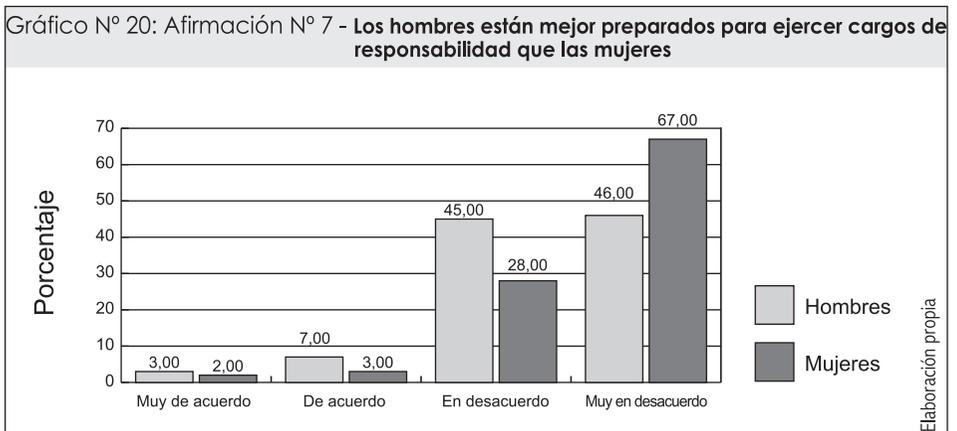


En esta afirmación, casi la mitad de los varones consideran que las mujeres faltan más al trabajo, percepción que es rechazada por el 83% de las mujeres. Sin duda el rol reproductivo inherente a la mujer y las consecuentes licencias maternales contribuyen a esa visión; como también el

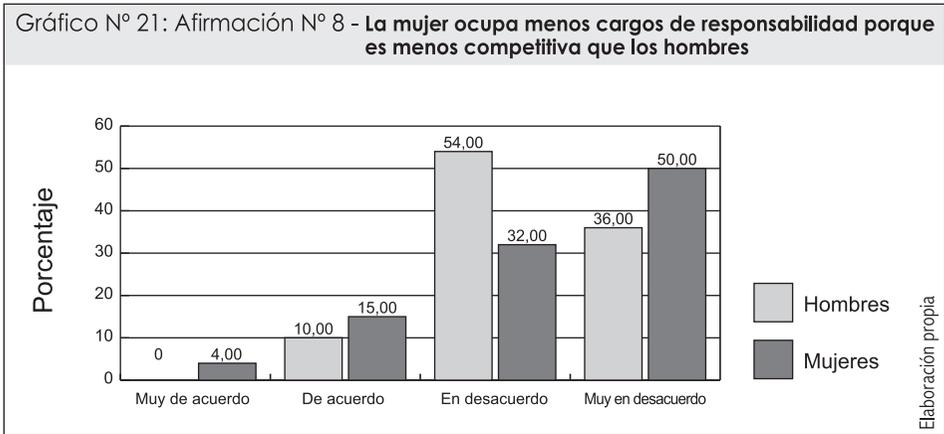
cuidado de los hijos pequeños, cuando ellos enferman, responsabilidad que recae en las mujeres. Sin embargo, no todas las mujeres tienen hijos pequeños y bastante de prejuicio se observa en las respuestas obtenidas.



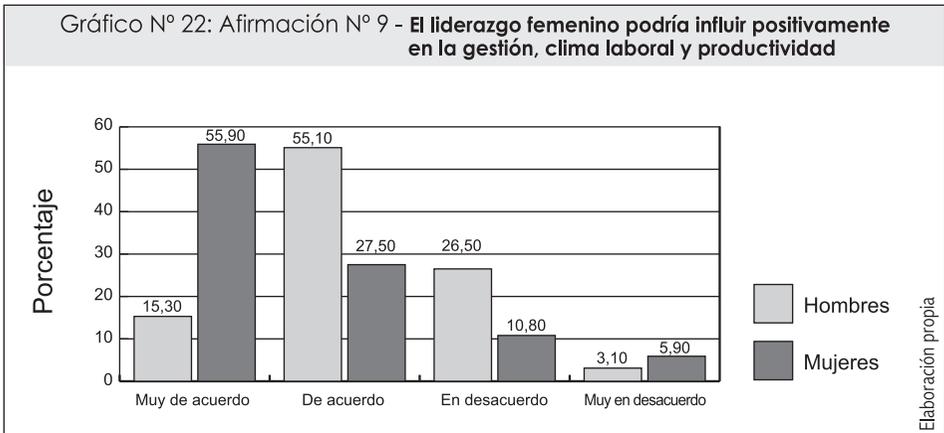
Esta afirmación es ampliamente aceptada; a igual función igual sueldo, independientemente del sexo de quien la ejerza. Aceptación, sin embargo, que no se refleja en la práctica de acuerdo a lo observado como resultado de esta misma investigación y que también plantean otros estudios sobre el tema.



Mayoritariamente hombres y mujeres piensan que ambos están igualmente preparados para ejercer cargos de responsabilidad. Un 10% de los varones, sin embargo no lo cree así, y un 5% de las mujeres creen no tener la misma preparación.

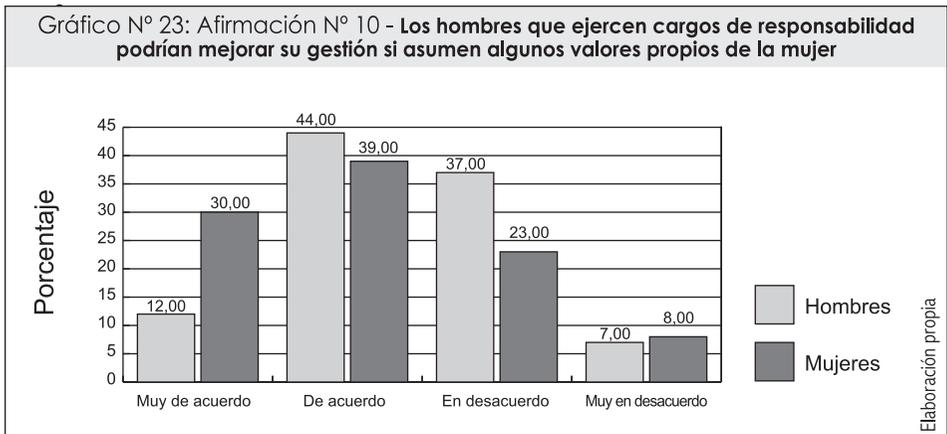


El 19% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. Es posible que al cinco por ciento de las mujeres de la afirmación anterior, se le sumara otro catorce por ciento que, aun considerando que están igualmente preparadas, piensan que ocupan menos cargos de responsabilidad por ser menos competitivas que los varones. Probablemente en la respuesta de aquellas mujeres se refleje una baja autoestima, por los efectos de una socialización que tiende a subvalorar sus propias capacidades, lo que parece una paradoja especialmente si tenemos en cuenta que las mujeres encuestadas son mayoritariamente profesionales, ocupando cargos de jefaturas medias y superiores. Incluso menos hombres que mujeres estuvieron de acuerdo con esta afirmación.

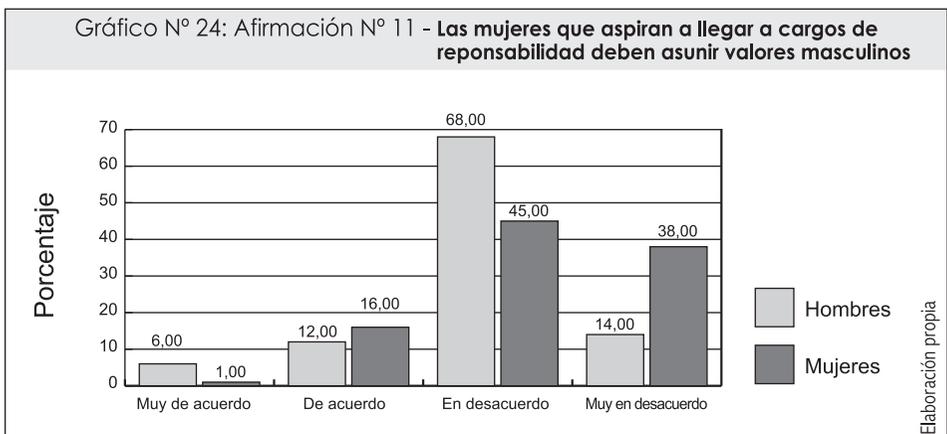


El liderazgo moderno enfatiza la importancia de las relaciones humanas, donde las aptitudes de comunicación, la capacidad de trabajar en equipos y la creación de un ambiente de trabajo más humano estimulan a los empleados, aumentando su compromiso e identificación con la empresa.

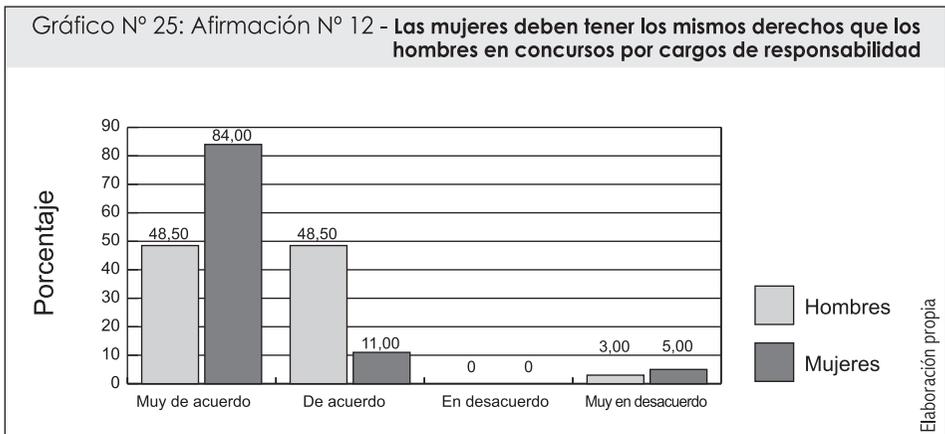
Las mujeres tienen la capacidad de crear redes, son menos autoritarias, dan poder a otras personas y tienen otras motivaciones además del dinero, características que cada vez son más valoradas en la administración moderna, donde se enfatiza en la importancia del autocontrol para lograr resultados, centrado en la existencia de metas y valores compartidos, sentido de pertenencia y compromiso, más que en un sistema autoritario de reglas y sanciones. Es importante observar que una gran mayoría lo está visualizando así; un 83,4% de las mujeres y 70,45 de los varones están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación, valorando positivamente el liderazgo femenino.



Cada vez más se reconocen positivamente ciertos rasgos que se asocian como característicos de las mujeres y que antes se consideraban limitaciones. Así por ejemplo, la intuición y cierto nivel de emocionalidad empiezan a considerarse como virtudes. El 69% de las mujeres visualiza características propias que podrían mejorar la gestión si los hombres las ponen en práctica. Pero el 31% de las mujeres al parecer no las percibe o no les reconoce su importancia. El 56% de los varones sí las reconoce, aunque el 44% no está de acuerdo con ello, o no los valora.

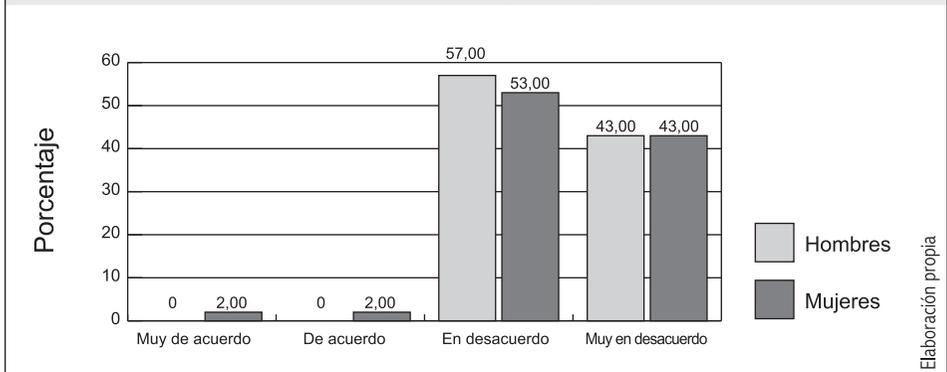


Interesante resulta observar las respuestas a las afirmaciones anterior y actual. Pareciera que los hombres, para mejorar su gestión, estarían más dispuestos a asumir algunos valores que consideran propios de la mujer, que las mujeres dispuestas a asumir valores que consideran masculinos, para aspirar a cargos de responsabilidad.



Una respuesta lógica a una pregunta en la que nadie quisiera explicitar la negación a un derecho, es curioso que alguien mostrara estar muy en desacuerdo, podría pensarse en un error al marcar la respuesta. Pero aunque no fuese un error, igualmente, el 95% de las mujeres y 97% de los hombres están de acuerdo en que hombres y mujeres deben tener los mismos derechos en concursos por cargos de responsabilidad. Entonces si todos están de acuerdo en ello: ¿por qué proporcionalmente tantos más varones que mujeres ocupan los cargos de mayor jerarquía y responsabilidad? ¿Por qué menos mujeres pasan con éxito la etapa de selección cuando de cargos de responsabilidad se trata? ¿Por qué el discurso no se cristaliza en la práctica?

Gráfico N° 26: Afirmación N° 13 - **A igualdad de antecedentes de postulantes de diferente sexo a un cargo, la mujer debería tener preferencia**



Finalmente, no podemos dejar de mencionar el masivo desacuerdo tanto de hombres como de mujeres a esta última afirmación. Un 4% de las mujeres está de acuerdo o muy de acuerdo en que a igualdad de antecedentes de postulantes de diferente sexo a un cargo, la mujer debería tener preferencia; pero el 100% de los varones y 96% de las mujeres no están de acuerdo con esta afirmación. Ello no significa, sin embargo, que piensen que a igualdad de condiciones se debiera preferir a un postulante varón, pero sí significa que esa forma de discriminación positiva no es aceptada; discriminación que podría, de alguna manera, favorecer el acceso de una mayor cantidad de mujeres a cargos de responsabilidad, disminuyendo así la brecha que se presenta, entre ambos sexos, en el acceso a los cargos de mayor jerarquía.

CONCLUSIÓN

A modo de síntesis se destacan algunos de los principales puntos contenidos en la presente investigación y que son de interés para comprender cómo se manifiesta la desigualdad de género en el universo estudiado. En ese sentido, muchas de las desigualdades aquí encontradas que se traducen en un predominio masculino en los cargos de mayor jerarquía, mayor remuneración y, menores oportunidades para que las mujeres lleguen ocupar esas posiciones, constituyen un claro ejemplo de discriminación; entendida ésta como todo trato desigual a un individuo con relación a otro, que ocupan una misma posición organizacional, y que se presenta en razón de pertenecer a una categoría subvalorada, tanto desde el punto de vista social como al interior de la organización.

Si bien es cierto se debe reconocer que grandes son los avances de la mujer en materias de igualdad, permitiendo una creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, ello no se ha traducido en una redefinición en los roles de género, y por lo tanto, en la división sexual del trabajo. La responsabilidad por los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos sigue estando a cargo de las mujeres, lo que ha menudo se traduce en una tensión sostenida, producto del exceso de trabajo y la preocupación de no abandonar a los hijos.

Una extensión de la división sexual del trabajo es posible observar, además, en la segregación laboral tanto vertical como horizontal que afecta a las mujeres. Así, a mayor jerarquía menor es la proporción de mujeres, y por otra parte, se concentran en los sectores que se consideran más feminizados y que por sus características se podrían asimilar como una prolongación del cuidado de los hijos y del hogar, tales como alimentación, salud, educación.

Los niveles de ingreso percibidos por mujeres con cargos a nivel de jefatura en empresas e instituciones de las tres comunas, son significativamente menores a los de sus pares varones, en efecto, las mujeres con cargos de jefaturas acceden, en promedio, al 79% de los ingresos de los varones, no obstante los similares niveles de educación, perfeccionamiento, y horas de trabajo efectivo.

El promedio de horas contratadas de hombres y mujeres, es bastante similar, alrededor de 43 horas semanales. Sin embargo, el 52,5% de los varones y el 54,2% de las mujeres tienen la percepción que su carga real de trabajo es superior a las horas contratadas, la cual alcanzaría promedios bastante similares en ambos grupos: 49,8 horas de acuerdo a la percepción de los varones, y 49,5 horas de acuerdo a lo percibido por las mujeres. Desde la perspectiva del trabajo remunerado, entonces, podemos afirmar que la carga

de trabajo contratado y la percepción de carga de real son similares en ambos grupos. Las diferencias provienen de las horas de trabajo no remunerado, aquel dedicado a labores propias del cuidado del hogar y de los hijos cuya cantidad de horas señaladas por las mujeres es muy superior a la de los varones lo cual implica, en la práctica, que a la jornada de trabajo laboral las mujeres suman otra jornada efectiva de trabajo doméstico.

Un hallazgo de interés lo constituye las mayores dificultades percibidas por las mujeres para asumir el cargo, que sugieren la existencia de mecanismos de discriminación asociados a la desvalorización o falta de confianza hacia la mujer al acceder en cargos de jefatura. Las mayores dificultades por ellas detectadas las podemos resumir en tres palabras: demostrar y demostrar capacidad.

Situaciones de acoso sexual no están ausentes en los cargos de jefatura, y la proporción de personas que aceptan haberse vistos enfrentados a una situación de acoso no es menor, especialmente si consideramos que en esa posición les es más fácil hacerse respetar que en las posiciones inferiores. No sólo las mujeres están expuestas a esta situación, también algunos varones.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar el alto porcentaje de rechazo tanto de parte de los varones como de las mujeres, a la posibilidad de una forma de discriminación positiva, dando una mayor preferencia a las mujeres que posean igualdad de antecedentes, al momento de postular a un cargo; discriminación que podría, de alguna manera, favorecer el acceso de una mayor cantidad de mujeres a cargos de responsabilidad, disminuyendo así la brecha que se presenta entre ambos sexos, en el acceso a los cargos de mayor jerarquía. Pareciera que el problema no ha sido visualizado (o no ha querido ser visualizado) por un gran porcentaje de las personas, hombres y mujeres, y lo que no se ve, no existe, por lo tanto no se intenta buscar soluciones.

Bibliografía

Género y trabajo

Arriagada, Irma. (1997).

“Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina”. Naciones Unidas, Santiago.

Arriagada, Irma.

“Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”, gentileza de la autora.

Astelarra, Judith. (2003)

“¿Libres e iguales? Sociedad y política desde el feminismo”. Centro de estudios de la Mujer, CEM, Santiago de Chile.

CEPAL. (2001)

“Panorama Social de América Latina 2000-2001”. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Comas D'Argemir, Dolors. (1995)

“Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres”. Icaria Editorial S.A., Barcelona.

De León, Margarita. (1998)

“Derechos sociales y divisiones de género”, en: Leviatán, Revista de Hechos e Ideas, Nº 72. Madrid. p. 65-81

De Vallescar Palanca, Diana. (2005)

“El impacto del género en la filosofía latinoamericana”. Utopía y Praxis Latinoamericana. vol.10, no.31, p.79-92. ISSN 1315-5216.

Gálvez, Thelma. (2001).

“Aspectos económicos de la equidad de género”. Naciones Unidas, Santiago.

Guzmán, Virginia/ Mauro, Amalia/ Araujo, Katia. (1999).

“Trayectorias Laborales de Mujeres”. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

Hola Eugenia/ Todaro, Rosalba. (1992).

Los Mecanismos del Poder. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.

Amorós Celia (Dir.) 1995.

“10 palabras clave sobre Mujer”. Ed. Verbo Divino, Pamplona.

SERNAM. (2002).

“Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, Análisis por Sexo”. Documento de Trabajo Nº 75, Santiago de Chile.

Sineau, Mariette. (2004).

“El elitismo no murió con la paridad” Le Monde Diplomatique: Género y Globalización, Mujeres. Editorial Aún Creemos en los Sueños, Santiago de Chile.

STOLKE, Verena. (2004)

“La mujer es puro cuento: la cultura del género”. Rev. Estudios Feministas, Mayo/Agosto., vol.12, no.2, p.77-105. ISSN 0104-026X.

Thévenon, Emmanuel. (1999)

“El irresistible ascenso de las mujeres trabajadoras” Label France Nº 37, 10/1999, en: DOSSIER/femmes/03travail.html

Todaro, Rosalba/ Yáñez Sonia. (2004).

“El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género”. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.

Valenzuela, María Elena, Venegas, Sylvia. (2001)

“Mitos y Realidades de la microempresa en Chile: Un análisis de Género”. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago.

Metodología

Ander-Egg, Ezequiel. (2003)

“Métodos y técnicas de investigación social: técnica para recogida de datos e información”. Lumen, Buenos Aires.

Briones, Guillermo. 1982

“Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales”. Trillas, México (3ª edición 1998).

Cea D' Ancona M. Ángeles. (1998).

“Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social”. Editorial Síntesis, S.A., Madrid.

Hernández, Roberto/ Fernández, Carlos/ Baptista, Pilar. (1991)

“Metodología de la Investigación”. Mc Graw Hill, México (2ª edición. 1998).