



Flexibilidad en el mercado laboral: ¿Una trampa para los intereses de las mujeres?

■ En un reporte de Icare y la Escuela de Negocios de la UAI se analizan las brechas de género que presenta el mercado laboral y cómo el teletrabajo no es la mejor solución para combinarlas.

POR CATALINA VERGARA

Un tema que ha dado de hablar en los últimos años en materia laboral ha sido la desigualdad de género presente en el mercado.

En una nueva edición del informe Doble Click Económico, elaborado por la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) e Icare, la académica y economista, Francisca Pérez, analizó el rol de la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado en las brechas laborales.

Según la última Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo para Chile, recientemente publicada, las mujeres que participan en el mercado laboral destinan 4,8 horas diarias a labores domésticas y de cuidado de miembros del hogar, y

los hombres solamente 2,9 horas diarias a dichas actividades.

En el mundo corporativo, según un estudio de McKinsey y la organización Lean In4, mientras

solo un 13% de los hombres en cargos directivos son los principales responsables del cuidado de sus hijos, en el caso de las mujeres este porcentaje sube a 52%.

La autora plantea que el hecho de que esta duplicidad en responsabilidades recaiga en mayor medida sobre las mujeres a lo largo de toda su carrera les hace difícil ingresar, mantenerse y avanzar en trayectorias laborales dentro de las organizaciones.

“Para poder compatibilizar la vida laboral y familiar, tienden a

optar por ocupaciones con jornadas más cortas, donde no se requiere estar en la oficina todo el tiempo, hay menos presión en los plazos y es menos necesario el contacto con clientes o con otras personas de equipo de trabajo. En suma, donde puedan manejar su ritmo de trabajo, sus prioridades y metas”, se lee en el documento.

Esto se ve reflejado en que va cayendo la proporción de mujeres dentro de las organizaciones a medida que se va escalando en nivel de responsabilidad (ver gráfico).

La presidenta del círculo de Economía y Finanzas de Icare, Macarena Pérez, planteó que a pesar de que muchas veces las mujeres representan a más de la mitad de quienes estudian en las universidades y escuelas técnicas, y teniendo las mismas capacidades, y contribuyendo productivamente a los equipos de trabajo con complementariedad y visiones distintas, no están igualmente representadas en la fuerza laboral.

“Distinto a la lógica del ‘techo de cristal’, no es solamente que las mujeres no puedan llegar a los cargos más altos, sino que a lo largo de toda la escalera laboral se van perdiendo, a medida que van aumentando las responsabilidades y las exigencias del cargo”, explicó.

A su juicio, el hecho de que mujeres con alto potencial decidan no asumir roles de responsabilidad y liderazgo, por motivos que no están relacionados con su preparación y capacidad, “es una oportunidad perdida para las organizaciones en términos de productividad”.

¿Bala de plata?

La autora plantea que para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y en particular en posiciones de liderazgo, se suele recurrir a la flexibilidad laboral “como si fuese la bala de plata”.

Los esfuerzos desde la política pública y de las mismas organizaciones se han tendido a enfocar en fomentar modelos de trabajo con horarios flexibles o desde lugares distintos a la oficina, para que así ellas puedan compatibilizar de mejor manera su vida laboral con su vida familiar. De hecho, eso es lo que buscaba aprobada Ley del Teletrabajo.

“Sin embargo, este tipo de medidas no están libres de costos. De hecho, la evidencia muestra que la mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres que no es explicada por diferencias en productividad, se genera porque se penaliza la flexibilidad laboral.

Por el contrario, en ocupaciones de “alta exigencia”, con más responsabilidad y necesidad de liderazgo, con largas e ininterrumpidas jornadas de trabajo, o bien estar disponible 24/7, se premia más que proporcionalmente a quienes pueden cumplir con estas exigencias”, dice el reporte.

La economista de la UAI asegura que la evidencia muestra que las mujeres que opten por trabajos menos exigentes o con mayor flexibilidad se traducen en que terminarán relegadas a cargos de menor responsabilidad, exigencia y sueldo, y con escasas posibilidades de ascenso.

A juicio de la socia de Econsult, “medidas como el proyecto de Ley de Sala Cuna Universal son urgentes y deben venir acompañadas de un cambio cultural que permita tanto en los hogares como en las organizaciones, apoyar el doble esfuerzo que hace una mujer cuando trabaja además fuera del hogar”.



FRANCISCA PÉREZ,
ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE
NEGOCIOS UAI



MACARENA PÉREZ,
PRESIDENTA DEL CÍRCULO DE
ECONOMÍA Y FINANZAS DE ICARE

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO EN 2023
PORCENTAJE

