UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN ALTOS CARGOS AL INTERIOR DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN: ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA SU AUMENTO

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

AUTOR

CAROLINA BELÉN RIQUELME POMAR

PROFESOR GUÍA

JUAN TAPIA G.

SANTIAGO DE CHILE, 13 DE AGOSTO, 2021

AGRADECIMIENTOS

Quisiera aprovechar este espacio para reconocer el constante apoyo que me brindó mi profesor guía, Juan Tapia, para lograr la realización de mi trabajo. Siempre demostró disposición y preocupación por el desarrollo de mi memoria y a pesar de que no tuve el agrado de conocerlo presencialmente, me siento muy afortunada de la decisión que tomé al elegirlo como mi profesor guía ya que pudimos generar una excelente relación.

Pero sin duda que nada de esto hubiera sido posible sin el apoyo y compañía de mis seres queridos quienes siempre me motivaron a alcanzar mis metas.

Quiero agradecerle a mi familia, a mis padres y mi hermano que siempre han estado ahí para darme una palabra de aliento en cada etapa de mi vida y brindarme su amor incondicional en todo momento, quienes con su ejemplo de esfuerzo y perseverancia me enseñaron que todo en la vida se puede alcanzar con honestidad y mucho sacrificio y que gracias a los valores que me inculcaron desde niña, pudieron formar a la mujer que soy hoy.

También quiero agradecer a mi pareja a quien conocí en esta universidad, quien ha sido mi compañero durante estos años de estudio y que me ha dado toda su paciencia, amor y apoyo para que pueda alcanzar mis objetivos tanto personales como profesionales.

Por último, quiero agradecer a todas las personas que conocí en la USM, a mis amigos con los cuales disfrutamos de gratos momentos y a los profesores que fueron parte de mi formación profesional, destacando su excelencia y vocación a la hora de enseñar.

Sin duda ha sido la mejor decisión que tomé el ingresar a la Universidad Técnica Federico Santa María y me siento muy orgullosa de ser una Sansana.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 7

I.1. INTRODUCCIÓN 7

I.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 9

I.3. OBJETIVOS 12

I.3.1. Objetivo General 12

I.3.2. Objetivos Específicos 12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 13

II.1. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA, UNA MIRADA HISTÓRICA 13

II.1.1. Siglo XXI 15

II.2. CONTEXTO INTERNACIONAL 16

II.2.1. Fuerza Laboral Femenina a Nivel Mundial 16

II.2.2. Mujeres en Altos Cargos en el Mundo 19

II.3. CONTEXTO NACIONAL 25

II.3.1. Principales Razones de la Baja Participación Femenina 31

II.3.2. Impacto del Coronavirus en el Mercado Laboral 35

II.3.3. Mujeres en Altos Cargos en el Sector Laboral 38

II.3.4. Políticas Públicas en Chile para el Aumento de Mujeres en Altos Cargos en las Empresas 43

CAPÍTULO III: MODELACIÓN DEL PROBLEMA 46

III.1. CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN 46

III.1.1. Mujeres en la Construcción 48

III.1.2. Medidas Tomadas por la CCHC en pro del Liderazgo Femenino 50

III.2. METODOLOGÍA 53

III.2.1. Estudio sobre el Liderazgo Femenino en las Empresas Chilenas 53

III.2.2. Entrevista a Representante del Grupo Mujeres de la CCHC 69

CAPÍTULO IV: PROPUESTAS DE MEJORA 78

IV.1. ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DEL TALENTO FEMENINO 78

IV.1.1. Difusión de Avances a través de Redes Sociales 79

IV.1.2. Alianzas con Universidades Enfocado en Carreras de Ingeniería 81

IV.1.3. Incorporar a más Mujeres en los Procesos de Selección 82

IV.2. CAPACITACIÓN CONSTANTE DURANTE LA TRAYECTORIA LABORAL 84

IV.2.1. Programas de Mentoring y Empoderamiento 84

IV.2.2. Capacitaciones para Potenciar el Liderazgo 86

IV.2.3. Programas de Networking 87

IV.3. CORRESPONSABILIDAD PARENTAL 89

IV.3.1. Promover una Cultura de Corresponsabilidad 90

IV.3.2. Derecho a Sala Cuna para Madres y Padres 91

IV.3.3. Modalidad de Trabajo Flexible 93

IV.4. MONITOREO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO 95

IV.4.1. Incorporarse a la Iniciativa de Paridad de Género 95

IV.4.2. Certificarse en la Norma 3262..... 97

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES 99

REFERENCIAS..... 102

ANEXOS 109

ANEXO A: Preguntas y respuestas estudio sobre el Liderazgo Femenino en Chile..... 109

ANEXO B: Preguntas y respuestas entrevista a Loreto Placencio – Representante del grupo mujeres de la CCHC..... 127

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tasa de participación femenina en la fuerza laboral, 2000 - 2017 17

Figura 2: Mujeres en cargos directivos a nivel mundial 19

Figura 3: Tasa de participación por sexos, 1986-2010 26

Figura 4: Proporción de mujeres y hombres en directorios y gerencias de primera línea. 39

Figura 5: Proporción de mujeres gerentas de primera línea por industria. 40

Figura 6: Proporción de mujeres en directorios por industria..... 41

Figura 7: Cargo en el que se desempeñan por sexo. 58

Figura 8: ¿Sientes que has visto limitado tu crecimiento laboral o no has podido acceder a determinado cargo por tu género?..... 59

Figura 9: ¿Cuáles crees que son los beneficios que podría tener una organización al incrementar la cantidad de mujeres en sus cargos de liderazgo?. 62

Figura 10: ¿Qué iniciativas crees que debe implementar la Cámara Chilena de la Construcción para que aumente la cantidad de mujeres en altos cargos?. 63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estructura de ocupados según sectores económicos por sexo, 2012. 27

Tabla 2: Porcentaje de personas ocupadas por sexo según rama de actividad económica, 2016. 28

Tabla 3: Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo (Inactivos) por sexo según razones de inactividad, 2018. 31

Tabla 4: Distribución por sexo de autoridades de la CChC. 48

RESUMEN EJECUTIVO

La presente memoria analiza la ocupación de mujeres en puestos de liderazgo al interior de la Cámara Chilena de la Construcción y propone iniciativas que aporten al aumento de mujeres en cargos de liderazgo en la Cámara.

Tanto en el mercado laboral internacional como nacional se presenta una brecha en la participación de hombres y mujeres, en que se evidencia que la cantidad de hombres que es parte de la fuerza laboral es superior que la cantidad de mujeres que participan en ella. Esta brecha es mucho más grande cuando se habla de los altos cargos al interior de las empresas públicas como privadas.

Para determinar cómo ha sido el desarrollo de la vida laboral de las mujeres, se investigó el contexto cultural en el que estaban inmersas desde la edad media hasta llegar al siglo XXI, analizando la realidad de las mujeres de forma mundial para luego ahondar en la situación de la fuerza laboral chilena, sus cifras en temas de género y los motivos que las explican.

Posteriormente, se da paso a la modelación del problema donde se expone a la sociedad gremial de la Cámara Chilena de la Construcción, cómo está conformada su plana de autoridades y qué medidas ha tomado para fomentar el aumento de mujeres en altos cargos al interior de las Cámaras regionales.

Por último, se señalan las propuestas de mejoras que se pueden implementar en la CChC las cuales apoyan al cumplimiento del objetivo general de esta memoria. Dichas propuestas fueron planteadas en base a los resultados obtenidos del Estudio sobre el Liderazgo Femenino en las Empresas Chilenas junto con la entrevista realizada a Loreto Placencio, representante del Grupo Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción de la región de O’Higgins.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. INTRODUCCIÓN

Chile posee una de las economías más prósperas y de rápido crecimiento de América Latina en las últimas décadas, aspirando a convertirse en un país desarrollado, pero para alcanzar dicho objetivo, el enfoque debe estar puesto en la productividad de sus actividades, la cual recae en el capital humano que posee el país, compuesto por hombres y mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo.

Pero este objetivo tiene una enorme traba, que es la desigualdad de género en el mercado laboral.

Como lo indican los organismos internacionales, y en particular la OCDE y el Banco Mundial, la baja participación laboral de las mujeres afecta a la competitividad de los países. Asimismo, un reciente estudio de la Subsecretaria de Economía advierte que el PIB de Chile podría aumentar en casi 10 puntos porcentuales si ellas, con las condiciones adecuadas para trabajar, se integraran a la fuerza laboral, equiparando la tasa de participación laboral masculina (ComunidadMujer, 2017).

Junto a esto, es necesario destacar que la conformación de la gran empresa en Chile, al igual que en el mundo entero, está marcada por una fuerte subrepresentación de la mujer en cargos gerenciales y de alta dirección, poniendo esto de manifiesto sólo una de las dimensiones de la desigualdad de género presentes en el mercado laboral (Pizarro & Guerra, 2010).

Si bien en Chile ha aumentado la participación laboral en los últimos años, aún existe una amplia brecha de participación entre hombres y mujeres a tiempo que se aprecia una segregación ocupacional horizontal y vertical, las cuales se manifiestan en la existencia de profesiones o áreas

de desarrollo feminizadas, así como en la concentración hacia los niveles más bajos de la jerarquía laboral (Pizarro & Guerra, 2010).

Existe un consenso en la literatura sobre el valor de la diversidad de género en las organizaciones, definida como las distintas miradas que aportan hombres y mujeres tanto en innovación como en resultados operacionales y financieros, generando un beneficio al crecimiento de la economía del país (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020).

A raíz de estos antecedentes, es que resulta imperante que en Chile se implementen medidas tanto públicas como privadas que fomenten el aumento de la participación de las mujeres en altos cargos al interior de las empresas, colocando un énfasis en aquellos sectores de la economía que poseen una representación mayoritariamente masculina, como es el caso de la industria de la construcción, de modo que estas medidas generen un aumento en la cantidad de mujeres que se desempeñan en cargos de liderazgo, aportando así en el desarrollo sostenible de la economía chilena.

I.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Todo ser humano tiene metas y objetivos que cumplir durante su paso por este mundo, para lo cual existen diversas maneras de poder cumplirlas, siendo el trabajo la forma más común que tienen las personas para poder llegar a ellas y muchas veces alcanzar sus sueños.

Para la mayoría de los hombres y mujeres, el trabajar significa ejercer una determinada profesión u oficio a cambio de recibir una remuneración que les permita satisfacer sus necesidades básicas como tener un lugar donde vivir, alimentarse, pagar los servicios básicos, entre otras. Ahora bien, mediante la acción de trabajar se pueden satisfacer los 5 niveles que posee la Pirámide de Maslow, desde las necesidades fisiológicas hasta las necesidades que posee el ser humano de autorrealización, lo que para muchas personas el hecho de trabajar significa algo más allá de conseguir un sueldo a fin de mes, es más bien una manera de alcanzar éxito y respeto dentro de su entorno.

Dentro del mundo laboral, y a lo largo de la historia de los países, siempre ha existido una brecha importante entre hombres y mujeres, tanto en la cantidad de los que trabajan en las distintas actividades, como en la disparidad de sueldos que reciben por realizar el mismo empleo, entendiendo que hay una notoria inclinación de estos números que favorece a los hombres.

La segregación profesional basada en el sexo está muy extendida en todas las latitudes, cualesquiera que sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y los entornos religiosos, sociales y culturales. Es una de las características más importantes y persistentes en los mercados del trabajo en todo el mundo (Anker, 1997).

En Chile, a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, se desarrolla un modelo doméstico y familiar en el que se sobrevalora el papel de la mujer como esposa y madre, cuya competencia son las actividades domésticas, los cuidados y la educación de los hijos al interior del

hogar, mientras que la responsabilidad de proveer los medios de subsistencia y representar a la familia en el espacio público se les atribuye a los varones (Rojo, 2010).

La muestra censal de 1930 indica que la tasa de participación laboral femenina era de un 20% en la ciudad de Santiago, resultado de la entrada en vigencia de las primeras leyes laborales que relegaba a las mujeres a los espacios domésticos y al desaparecimiento de gran parte de los oficios femeninos (Rojo, 2010).

Hoy en el año 2020 y debido a la pandemia, la participación laboral femenina en Chile ha descendido a un 42,6% según la Encuesta Nacional de Empleo del INE, siendo la tasa más baja en los últimos 10 años, en comparación con los hombres en donde la participación laboral masculina llegó a un 69% en los meses de Febrero, Marzo y Abril (Araya, 2020).

Ahora mirando la participación laboral de las mujeres en empresas chilenas, el Ministerio de la Mujer junto con la cartera de Hacienda elaboraron el primer "Reporte de Indicadores de Género de las Empresas en Chile". De este informe se puede concluir que la fuerza laboral femenina, en el total de las empresas analizadas (450) es de tan solo 40,7%, en cambio la presencia de los hombres alcanza el 59,3%.

Al analizar la proporción de mujeres en las organizaciones por niveles en las empresas, en el caso de las gerencias de primera línea, el 80% de los puestos son ocupados por hombres y sólo el 20% por mujeres. A nivel de cargos de directorios, el 89,4% de las posiciones son ocupadas por hombres y el 10,6% por mujeres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

Por otra parte, si se analiza la participación laboral femenina por rubro esta cifra es aún peor. Según el Estudio Impulsa del año 2019, el rubro con mayor porcentaje de gerentes es el rubro de los seguros, con un promedio de 28% de mujeres gerentas, en cambio, el rubro industrial,

construcción e inmobiliario cuenta con el menor porcentaje de mujeres gerentes (5%) y con el mayor porcentaje de empresas en su rubro que no cuentan con gerenta alguna (PwC, 2019).

Hacia el año 2016, en el sector de la construcción, es donde encontramos mayor cantidad de varones desempeñándose en este rubro, un 94,3 %, porcentaje muy distante del de las mujeres que solo alcanzó un 5,7 %. (INE, 2018).

Dentro de esta industria, en Chile destaca la asociación gremial de la Cámara Chilena de la Construcción, cuyo objetivo principal es promover el desarrollo y fomento de la actividad de la construcción, donde una diversidad de empresas socias, buscan apoyar el bienestar de los chilenos en especial de los trabajadores de la construcción y sus familias (Cámara Chilena de la Construcción, 2015).

Como último antecedente, es relevante indicar cifras acerca de la conformación de la estructura directiva de la CChC. De un total de 19 personas que son parte de la planta directiva de esta asociación, solo hay 1 mujer en ella, mientras que los hombres son 18, existiendo una amplia diferencia entre ambos géneros (Cámara Chilena de la Construcción, 2020).

Con todos estos datos e historia es necesario preguntarse: ¿Por qué en pleno siglo XXI las mujeres siguen teniendo una participación laboral tan baja respecto de los hombres?, ¿Son las propias mujeres las que eligen no trabajar, o no quieren adquirir cargos de mayor responsabilidad ya que tienen otras motivaciones?, ¿Hay profesiones u oficios estereotipados por género?, ¿Por qué en empresas chilenas, más específicamente, en la Cámara Chilena de la Construcción hay un bajo porcentaje de mujeres en gerencias o altos cargos?

Es necesario realizar un estudio que pueda dar respuestas a las interrogantes recién planteadas y analizar el mercado laboral chileno en que están inmersas las mujeres, tanto las actuales profesionales como las que se encuentran en proceso de formación.

I.3. OBJETIVOS

I.3.1. Objetivo General

Proponer mejoras que fomenten y aumenten la integración laboral femenina en altos cargos mediante la implementación de iniciativas en la Cámara Chilena de la Construcción a nivel regional.

I.3.2. Objetivos Específicos

Identificar las características de la sociedad chilena a lo largo de la historia, con el fin de visualizar cómo ha evolucionado la integración de las mujeres al trabajo fuera del hogar.

Investigar en otros países cuál es la cantidad de mujeres en altos cargos al interior de las empresas y qué medidas se han implementado para aumentar su participación.

Analizar a la sociedad gremial Cámara Chilena de la Construcción para poder obtener estadísticas sobre la cantidad de mujeres profesionales que intervienen en ella y en qué cargos.

Realizar un estudio mediante una encuesta a mujeres y hombres para conocer su realidad laboral y la percepción de cómo se comporta la industria en la toma de decisiones para la contratación de mujeres.

Determinar a partir de la información recopilada en la encuesta, cuáles son los principales motivos por los que las mujeres chilenas no pueden formar parte de la fuerza laboral o cuando son parte de ella, no logran obtener altos cargos.

Proponer iniciativas al interior de la plana ejecutiva de autoridades de la CCHC, que ayuden a mejorar y aumentar la proyección de las mujeres para alcanzar altos cargos dentro del gremio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.1. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA, UNA MIRADA HISTÓRICA

En Grecia, y según el filósofo Aristóteles, la mujer era vista como un "hombre, pero incompleto y débil", ya que el rol de la mujer estaba destinado a la procreación de la especie humana.

Durante la edad media, hubo mayores oportunidades de trabajos para las mujeres en el mundo laboral, sin embargo, persiste la visión de la condición de inferioridad de una mujer respecto de un hombre, siendo el hombre quien tiene el control y poder sobre ella, reflejado de manera sobredimensionada la diferencia del ingreso monetario por cada género (Romero, 2016).

El pensamiento conservador católico les concedió a las mujeres el rol de madres y esposas. A mediados del siglo XIX este fue un modelo hegemónico, que las redujo al espacio privado y doméstico (Departamento de Derechos Intelectuales, s.f.).

La mujer trabajadora alcanzó notable preeminencia durante el siglo XIX. Naturalmente, su existencia es muy anterior al advenimiento del capitalismo industrial. Ya entonces se ganaba el sustento como hilandera, modista, orfebre, cervecera, pulidora de metales, productora de botones, pasamanera, niñera, lechera o criada en las ciudades y en el campo, tanto en Europa como en Estados Unidos (Scott, 1993).

Se puede entender entonces que el puntapié inicial en que la mujer adquirió una mayor relevancia en el ámbito laboral mundial, fue con la llamada Revolución Industrial (1760-1840), donde por salir de la miseria en que se vivía, muchas mujeres decidieron comenzar a trabajar en las fábricas para escapar del demoledor trabajo agrícola, y donde al mismo tiempo fueron dando paso a una "Independencia Social" (Follett, 2017).

Tal como indica Scott (1993), la mujer trabajadora fue un producto de la Revolución Industrial, porque durante el transcurso de la misma se convirtió en una figura visible y problemática.

Antes de la época de finales del siglo XIX, no era bien visto por la sociedad que una mujer trabajara, viéndose relegada a hacer tareas de servicio o ejercer la docencia, si no tenía fortuna o no se casaba; ya que la expectativa de rol en esos tiempos era que fuera casada, que tuviera hijos y que se dedicara a cuidar de su hogar, y, por lo tanto, esos eran generalmente también sus objetivos (CEDREAC, 2013).

A comienzos del siglo XX y junto con los procesos de modernización, la mujer ocupó, cada vez con mayor insistencia y presencia, nuevos espacios.

En 1911 se realizó la primera celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, aunque el día 11 de marzo en diversos países del centro de Europa con mítines en los que se exigieron el derecho a voto, el acceso de las mujeres a cargos públicos, a la formación profesional y el fin de la discriminación laboral (Montagut, 2015).

A pocos días de esta celebración, el 25 de marzo, hubo un incendio en una fábrica de New York, provocando la muerte de más de 140 trabajadoras, muchas de ellas inmigrantes. El impacto del hecho fue tal que ocasionó cambios legislativos laborales en Estados Unidos y que su memoria fuera recordada en las posteriores celebraciones del Día de la Mujer Trabajadora (Montagut, 2015).

La ONU declaró el 8 de marzo como el Día Internacional de la mujer en 1975. En Estados Unidos se celebra oficialmente desde 1994, a pesar de que en aquel país se encuentran los orígenes de esta conmemoración (Montagut, 2015).

II.1.1. Siglo XXI

En los últimos años, las legislaciones laborales modernas y los mismos actores sociales, a través de procesos de negociación colectiva o de dialogo social, han comenzado progresivamente a articular medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar en el entendido de que estas representan a corto y largo plazo un factor clave para el desarrollo social y económico de las naciones. Se ha pretendido adoptar medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo, como, asimismo, para alcanzar una distribución más justa entre hombres y mujeres de sus responsabilidades familiares, contribuyendo a hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia (Rojo, 2010).

El siglo XXI fue declarado por la ONU como el siglo de la mujer y, aunque en algunos países es toda una realidad, en otros, las mujeres aún enfrentan un entorno de desigualdad en materia de trabajo, salud, empleo, hogar y derechos, por mencionar solo algunos aspectos (Millán, 2017).

El rol de las mujeres en materia laboral es muy importante, ya que ellas destinan la mayor parte de sus ingresos al bienestar de sus hijos y sus familias. Su contribución al desarrollo de los hogares, por consiguiente, es altamente significativa (Millán, 2017).

La normalidad en el siglo XXI es que la mujer consolide su participación en la fuerza productiva, así como en los espacios de decisión en todos los ámbitos. Sumar los recursos que la mujer aporta va a generar un mayor desarrollo económico, tanto nacional como internacional (Millán, 2017).

II.2. CONTEXTO INTERNACIONAL

II.2.1. Fuerza Laboral Femenina a Nivel Mundial

Según cifras del Banco Mundial, en el año 2000, habitaban 6.114 millones de personas en el mundo. Para el año 2019 esta cifra aumentó a 7.674 millones de personas, demostrando así una tendencia al alza en el crecimiento de la población mundial la cual se registra desde 1960.

De estos 7.674 millones de personas, 3.803 millones son mujeres y 3.867 millones son hombres.

Centrando las estadísticas en el contexto laboral mundial, la tasa de participación de la fuerza de trabajo de las mujeres entre 15 y 64 años en el presente año es de un 52%, a diferencia de los hombres de la misma edad, los que tienen una participación en la fuerza laboral de un 80%, quedando de manifiesto una amplia brecha entre ambos sexos en este aspecto.

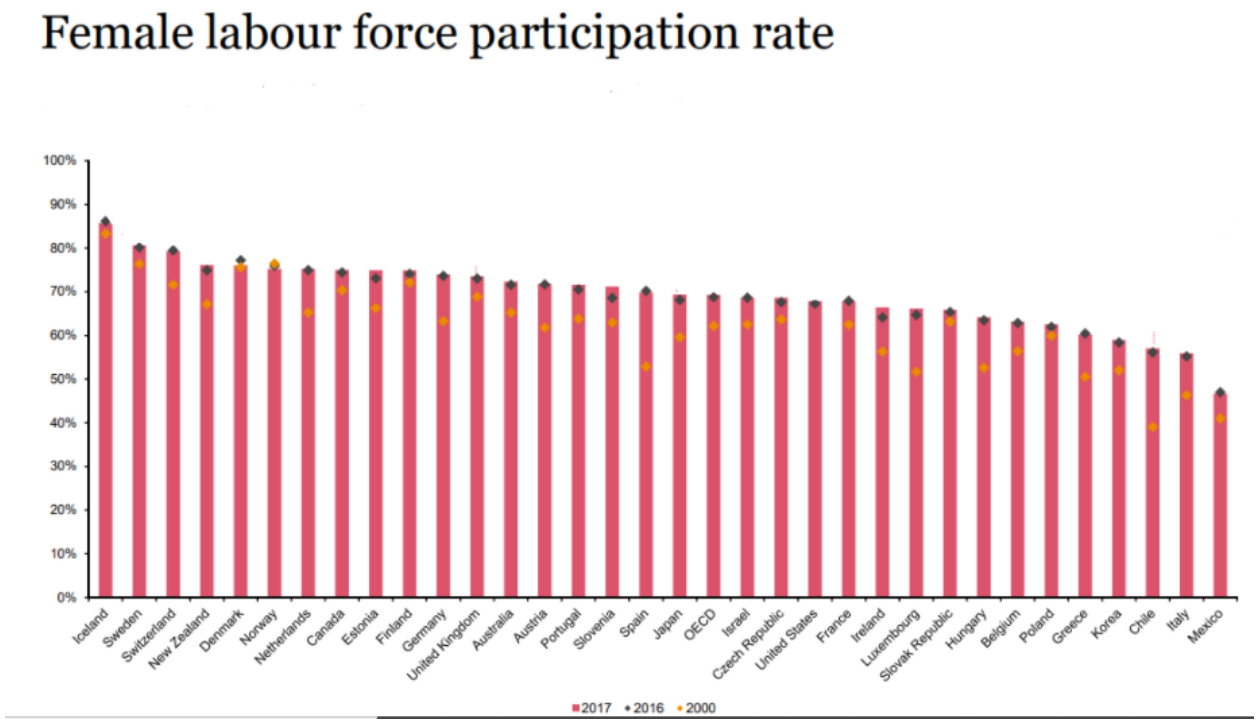
Otro antecedente relevante son las cifras que entrega la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos[1] (OCDE).

Según los datos de la OCDE, Islandia, Suecia y Suiza son los 3 paises en donde existe un mayor porcentaje de mujeres que participan en la fuerza laboral de sus respectivos países. En cambio, Chile, Italia y México se encuentra en los últimos 3 puestos dentro de este ranking.

La información completa se puede observar en la figura 1.

[1] OCDE es una organización internacional que agrupa a 36 países miembros y cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo (Ministerio de Relaciones Exteriores, s.f.).

Figura 1*: Tasa de participación femenina en la fuerza laboral, 2000 – 2017.*



Nota: Tomado de OCDE, 2019.

En el mundo existen países desarrollados, países en vías de desarrollo y los subdesarrollados. Los países desarrollados se caracterizan por tener altos niveles de calidad de vida y un amplio grado de desarrollo industrial y socioeconómico. Los países que se encuentran en vías de desarrollo son aquellos que están en un proceso de superación del subdesarrollo gracias a buenas políticas económicas que lo ha llevado a mejorar los estándares de vida de sus habitantes. Por ultimo, los países subdesarrollados son aquellos en que sus habitantes poseen un bajo nivel de calidad de vida, respecto de otros países. Dependen del sector agrícola, cuentan con un escaso desarrollo industrial y presentan problemas en la economía interna por falta de inversión. (Arrieta, s.f.).

De acuerdo a esta definición y a los resultados expuestos en la figura 1, queda de manifiesto que los paises desarrollados como Islandia, Suecia, Suiza y Nueva Zelanda poseen una mejor calidad de vida y mejores oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres, a diferencia de los países que están en vías de desarrollo como Chile y México los cuales tienen niveles deficientes en cuanto a la fuerza laboral femenina que poseen.

Cabe destacar la situación de América Latina y el Caribe donde los países que conforman esta región, están en vías de desarrollo o aún son subdesarrollados. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para el 2018, en América Latina y el Caribe habían 117 millones de mujeres que formaban parte de la fuerza de trabajo, resultado de un "fenómeno imparable" de aumento persistente en las tasas de participación en el mercado laboral, sin embargo, el Director Regional de la OIT, Jose Manuel Salazar-Xirinachs indicó que "aún estamos muy lejos del objetivo de la igualdad de género" (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Junto a estas palabras, la OIT en el año 2019 indicó que acelerar la participacion laboral femenina es crucial para impulsar la economía de América Latina y el Caribe.

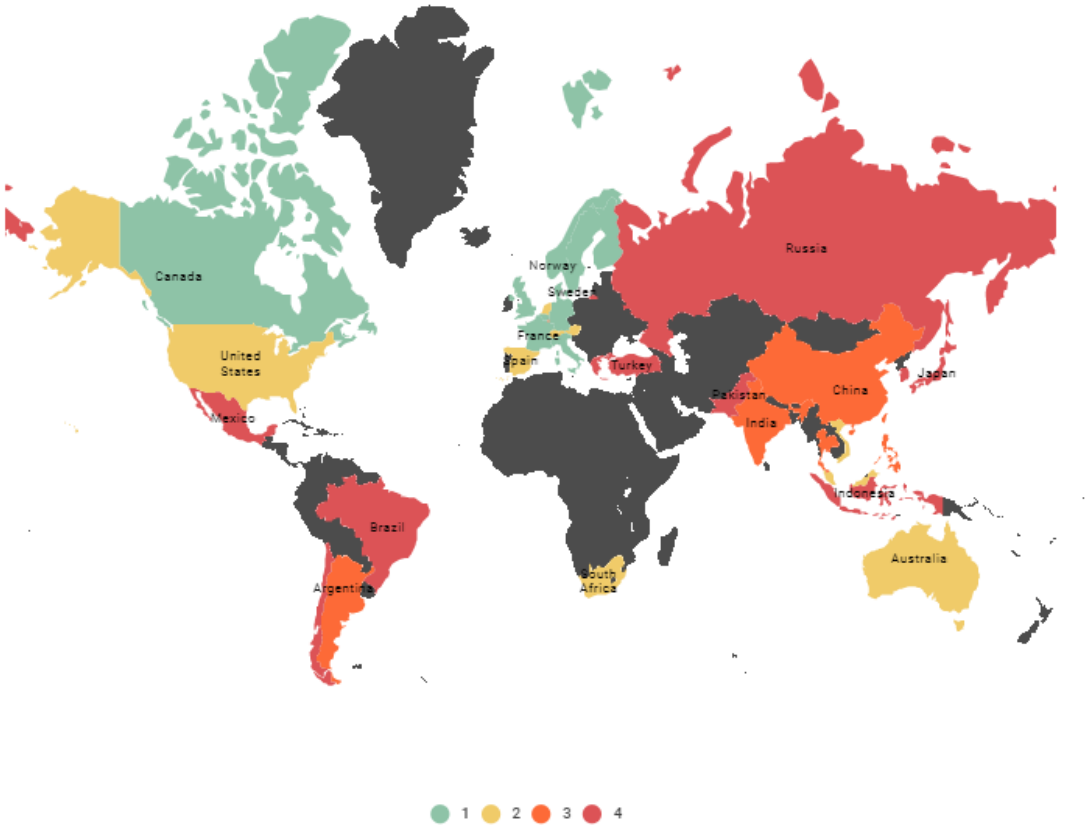
Las desigualdades de género en el uso del tiempo son todavía altas y persistentes en todos los países. Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio.

Pese a algunas mejoras logradas, durante los ultimos 50 años, prácticamente en todos los países los hombres destinan por día más tiempo al ocio, mientras que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas (ONU Mujeres, 2015).

II.2.2. Mujeres en Altos Cargos en el Mundo

Ahora, dirgiendo esta investigación hacia lo más especifico, como es determinar la participación de la mujer en altos cargos y directivas a nivel mundial, estas cifras aumentan ligeramente cada año. El Credit Suisse Research Institute (CSRI) elaboró un estudio en el que analizaban los equipos directivos de más de 3.000 organizaciones de 56 países distintos. Los resultados se pueden ver en la figura 2 a continuación.

Figura 2: *Mujeres en cargos directivos a nivel mundial.*



Nota: Tomado de Stem Women, 2020.

Los paises que estan coloreados de verde, que son tan solo 9, tienen a más de un 30% de mujeres en puestos directivos o de responsabilidad. Luego estan los países que son de color amarillo, lo que significa que tienen entre un 20% y 30% de mujeres en cargos directivos como el caso de España (23,8%) o Estados Unidos (24,1%). Los paises de color naranjo reflejan que cuentan con entre un 10% y 20% de participación femenina en altos cargos y por último se encuentran los países de color rosado, los que muestran que poseen entre un 5% y 10% de mujeres en cargos directivos (SWC, 2020).

El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oporunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañias donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional (ONU Mujeres, 2015).

Con estas cifras, es fundamental preguntarse ¿Qué acciones o políticas han implementado los países como Canadá, Suecia, Noruega, Australia, entre otros, para poder ser los países que poseen la mayor participación laboral femenina en altos cargos?

Según Karen Poniachik en su estudio del año 2014 titulado “Mujeres en Directorios Corporativos: Un Desafío Pendiente para Chile”, los países que tienen una mayor cantidad de mujeres en altos cargos se explica por los siguientes modelos:

1. El Modelo Noruego: Cuotas

   La Ley de Cuotas de 2003 exige que sus directivos incluyan un mínimo de 40% de mujeres. Las empresas ASA[2] tuvieron hasta 2005 para cumplir en forma voluntaria. Como para entonces la cifra sólo llegaba al 17,8%, el gobierno puso en vigencia la obligatoriedad y le dio a las empresas dos años de plazo para cumplir.

   También se estableció una sanción por no cumplimiento que es la disolución de la empresa.

   A partir de esto, muchos predijeron que las empresas de la bolsa de Oslo serían disueltas y/o emigrarían hacia mercados extranjeros, pero nada de eso ha sucedido.

   Francia, Italia, Islandia, Bélgica y Alemania también han establecido cuotas obligatorias.

   Por otra parte, Suecia, Finlandia, España y Holanda han aprobado recomendaciones similares pero sin establecer sanciones para quienes no cumplan.

   Dinamarca, Finlandia, Grecia, Austria y Eslovenia han establecido la obligatoriedad de incorporar en empresas de propiedad estatal.

   Por último, la Comisión Europea ha propuesto establecer un objetivo de 40% de mujeres en los directorios de los paises miembros (Poniachik, 2014).

2. El Modelo "Comply or Explain"

   En Australia, desde el año 2010 las empresas ASX[3] deben informar sobre sus avances en materia de diversidad en sus directorios y sobre el número de mujeres en el directorio, los cargos ejecutivos y el total de su organización.

[2]Las empresas ASA en Noruega son las Sociedades Anónimas.
[3]ASX significa Australian Securities Exchange y son aquellas empresas que cotizan en el mercado de valores de Australia.

El énfasis de estas “ASX Recommendations” está en la obligacion de divulgar y en que las empresas operen bajo el mandato “If not, why not”.

Pese a los avances, un total de 34 directorios del ASX 200 aún no cuentan con mujeres en su directorio.

Por otra parte, para el año 2010 en el Reino Unido, sólo el 12,5% de quienes integraban directorios de FTSE 100[4] eran mujeres (A diferencia del 9,4% en 2004). Ante la falta de avances, el gobierno del Primer Ministro Cameron encomendó a Lord Davies de Abersoch un informe con sugerencias de cómo mejorar la situación. El llamado “Davies report” de febrero de 2011 propone que:

- Los directorios de las empresas FTSE 350 establezcan porcentajes mínimos de 25% de mujeres hacia 2015.
- Empresas listadas informen cada año acerca del número de mujeres en sus directorios, planas ejecutivas y el resto de la fuerza laboral (Vía requerimiento del UK Corporate Governance Code).
- Empresas publiciten los cargos disponibles en sus directorios.
- Headhunters[5] establezcan un código de conducta voluntario con mejores prácticas en esta materia.

En la actualidad, la proporción de mujeres directoras en las empresas FTSE 100 llega al 21,6% vs. 12,5% en 2011 y no hay ninguna empresa que no tenga al menos una mujer en su directorio (Poniachik, 2014).

[4] FTSE 100: Índice bursátil de referencia de la Bolsa de Valores de Londres.
[5] Headhunters: Es un método de selección de personal en el que se realiza la búsqueda directa del perfil del profesional que una empresa solicita.

3. La Autorregulación

En Estados Unidos, desde el año 2010 la SEC[6] exige que todas las empresas informen en sus declaraciones de *proxy*[7] si la diversidad es un factor relevante en la nominación de directores, en qué forma se incorpora esta variable en el proceso y cómo se evalúa la efectividad de la política de promoción de la diversidad en el directorio.

Sin embargo, la regla de la SEC no ha tenido efecto en lo que respecta a la participación de mujeres en directorios Fortune 500[8], la que se ha mantenido estancada en menos de 17% durante años.

A nivel local, el Senado de California adoptó la resolución concurrente No. 62 en 2013 que, en un periodo de tres años (Enero 2014 – Diciembre 2016), obliga a las empresas listadas en la bolsa con:

- 9 directores a tener un mínimo de 3 mujeres en su junta directiva.
- Entre 5 y 8 directores a tener un mínimo de 2 mujeres en su junta directiva.
- Con menos de 5 directores a tener un mínimo de una mujer en su junta directiva (Poniachik, 2014).

También es relevante identificar cuáles son los principios y convicciones de aquellos países con una mayor participación laboral femenina en altos cargos. Por ejemplo, Canadá es un país que respeta y protege los derechos humanos de sus ciudadanos. El principio de igualdad entre hombres

[6] SEC: Sus siglas en ingles significa Securities and Exchange Commission. Es una agencia del gobierno de Estados Unidos que tiene la responsabilidad principal de hacer cumplir las leyes federales de los valores y regular la industria de los valores, los mercados financieros de la nación, así como la bolsa de valores, de opciones y otros mercados de valores electrónicos.

[7] Proxy: Es un servidor que sirve de puente entre el origen y el destino de una solicitud. Su uso más común es cuando las computadoras necesitan pasar por el servidor proxy para acceder a Internet.

[8] Fortune 500 que en español significa Riqueza 500, es una lista publicada de forma anual por la revista Fortune que presenta las 500 mayores empresas estadounidenses de capital abierto inversor según su volumen de ventas.

y mujeres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de género, los cuáles están recogidos en normas jurídicas (Gobierno de España, s.f.).

La trayectoria de acciones a favor de la mujer en Canadá se remonta a comienzos de 1967, mediante una comisión que tenía el mandato de interesarse, investigar e informar sobre la condición de la mujer en dicho país.

Algunos principios específicos fueron:

- Las mujeres deben tener libertad para elegir si quieren trabajar fuera del hogar.
- El cuidado de la infancia es una responsabilidad compartida entre las madres, los padres y la sociedad.
- La sociedad debe asumir la responsabilidad del embarazo, el nacimiento de los hijos y asumir que la maternidad necesita un trato especial.
- En algunos campos, y por un período de tiempo limitado, algunas mujeres pueden requerir un trato especial, que les permita superar los efectos de prácticas discriminatorias.

Por otro lado, Suecia es uno de los países con mayor igualdad de género, que se basa en la firme convicción de que los hombres y mujeres deben compartir el poder y la influencia de manera equitativa. Un amplio sistema de seguridad social les permite que sea más fácil para ambos sexos, lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (Instituto Sueco, 2013).

Laboralmente hablando, en Suecia existe el requisito de que todos los empleadores deben buscar activamente metas específicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Es así, que la ley prohíbe la discriminación y obliga a los empleadores a investigar cualquier forma de acoso y tomar las medidas correspondientes en contra de este.

Los empleadores además, no deben tratar injustamente a ningún empleado o solicitante de empleo, que esté, haya estado, o estará haciendo uso del permiso parental (Instituto Sueco, 2013).

De acuerdo con la OIT, la tendencia discriminatoria hacia las mujeres en los altos mandos de las empresas está cambiando de a poco, gracias a los mayores niveles de educación que van armando generaciones de mujeres profesionales, preparadas y conocedoras de sus derechos.

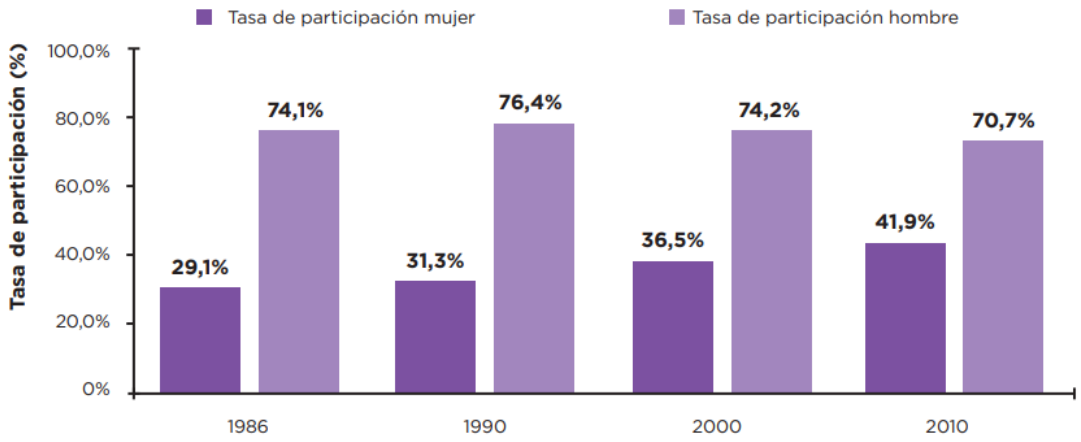
II.3. CONTEXTO NACIONAL

Para el año 2019, el Instituto Nacional de Estadísticas, estimó que la población total en Chile es de 19.107.216 habitantes, de los cuales el 49,3% son hombres y el 50,7% son mujeres.

En el último trimestre del año 2019, la tasa de participación en la fuerza de trabajo a nivel nacional fue de un 59,3%. Dentro de los hombres que están en edad de trabajar (Mayores de 15 años), el 69,7% es parte de la fuerza de trabajo, a diferencia de las mujeres en estas mismas condiciones que se reduce a un 49,2% (INE, 2020).

A continuación, en la figura 3, se puede apreciar cómo ha sido la evolución en Chile de la participación de ambos sexos en la fuerza laboral a partir del año 1986 hasta el año 2010 según un estudio del año 2015 del INE.

Figura 3*: Tasa de participación por sexos, 1986-2010.*



Nota: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas, 2015.

Al observar las cifras de la antigua medición, y de acuerdo a la evolución de las tasas, se señaló que la tasa de participación de hombres disminuye desde el año 2000 al 2010, de 74,2% a 70,7%, a diferencia de la tasa de participación de las mujeres que aumenta de 36,5% a 41,9% (INE, 2015).

Cabe destacar que la inserción laboral que han tenido las mujeres, ha aumentado en las últimas décadas, marcando diferencias significativas en las tasas de los últimos años (INE, 2015).

También es importante identificar la diferencia que existe entre la participación laboral de hombres y mujeres en los 3 tipos de sectores económicos en donde las personas se desempeñan. Esta información se puede apreciar a continuación en la tabla número 1.

Tabla 1: *Estructura de ocupados según sectores económicos por sexo, 2012.*

Sector económico	Mujer	Hombre
Primario	5,0%	17,8%
Secundario	9,8%	27,5%
Terciario	85,3%	54,7%

Nota: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas, 2015.

A modo de explicación, el sector primario es aquel que abarca las actividades enfocadas en la obtención o extracción de materias primas a partir de recursos naturales. El sector secundario por su parte, se encarga de procesar y transformar esas materias primas en bienes o productos para el consumo. Por último el sector terciario engloba todas las actividades económicas relacionadas con los servicios.

Dentro de este punto, es fundamental incorporar además la distribución de mujeres y hombres en los distintos rubros que posee la actividad económica nacional para poder tener una visión más clara de cuáles son las industrias donde existe una marcada diferencia entre la participación de ambos sexos.

En la siguiente tabla se puede visualizar la situación de las diversas ramas según la información brindada por la Encuesta Nacional de Empleo del año 2018.

Tabla 2: *Porcentaje de personas ocupadas por sexo según rama de actividad económica, 2016.*

	Personas Ocupadas		
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**
TOTAL	**8.114.854**	**59,2%**	**40,8%**
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	703.579	77,9%	22,1%
Pesca	65.734	91,0%	9,0%
Explotación de minas y canteras	200.729	91,4%	8,6%
Industrias manufactureras	892.892	66,5%	33,5%
Suministro de electricidad, gas y agua	65.204	84,9%	15,1%
Construcción	708.481	94,3%	5,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, etc.	1.626.167	53,2%	46,8%
Hoteles y restaurantes	340.587	41,1%	58,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	609.274	82,7%	17,3%
Intermediación financiera	164.785	47,7%	52,3%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	517.531	59,7%	40,3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	442.499	61,5%	38,5%
Enseñanza	665.421	29,6%	70,4%
Servicios sociales y de salud	410.839	28,2%	71,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	256.688	54,0%	46,0%
Hogares privados con servicio doméstico	443.205	16,6%	83,4%
Organizaciones y organos extraterritoriales	1.239	45,3%	54,7%

Nota: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas, 2018.

Como se puede ver en la tabla anterior, la rama que presenta una mayor diferencia en la participación laboral entre hombres y mujeres es la de construcción, donde existe una brecha de 88,6%, ya que en ella participan un 94,3% de hombres, en cambio la participación de mujeres se reduce a tan solo un 5,7%.

En el otro extremo se encuentra el sector de hogares privados con servicio doméstico, donde la cantidad de mujeres que trabajan en ese rubro supera en un 66,8% a la cantidad de hombres que participan en ella.

Industrias Estereotipadas. A partir de la tabla número 2, personas ocupadas por sexo según rama de actividad económica, se puede concluir que existen industrias donde la presencia de mujeres es muy baja en comparación a la de los hombres, generando una amplia brecha en la participación laboral al interior de cada sector entre ambos sexos.

Como se pudo ver en la tabla 2, los sectores de la Construcción, Explotación de minas y canteras y el sector de la Pesca, son los rubros que cuentan con un porcentaje muy bajo de participación laboral femenina (5,7%, 8,6% y 9% respectivamente).

En el otro extremo se encuentran las industrias en donde la participación de mujeres supera a la de los hombres. En primer lugar, se encuentra la rama de hogares privados con servicio doméstico donde participan un 83,4% de mujeres y un 16,6% de hombres, le sigue el sector de servicios sociales y de salud donde las mujeres superan la participación de los hombres en un 43,6% y por último se encuentra el rubro de la enseñanza, en que el 70,4% que lo integran son mujeres y el 29,6% restante son varones.

Si además se considera la información entregada por la tabla número 1, el sector donde las mujeres tienen una menor ocupación es el sector primario con un 5%, sector al que justamente pertenecen los rubros de la Construcción, Explotación de minas y Pesca.

Por otra parte, el sector en donde existe una mayor ocupación de mujeres es en el sector terciario, es decir, el de servicios con un 85,3%.

Estas cifras reflejan que existe la presencia de segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género. Según lo observado, el trabajo femenino tiende a concentrarse en determinadas actividades. Además, ellos y ellas acceden a ocupaciones que se caracterizan por contar con diferentes condiciones laborales. La segregación horizontal del

mercado laboral contribuye a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para las mujeres: orientadas a los temas sociales, de cuidado y reproducción. El hecho de que el sector de trabajo doméstico este ocupado de forma mayoritaria por mujeres ejemplifica de forma más clara cómo la división sexual del trabajo contribuye a su vez a moldear los espacios laborales (INE, 2015).

Se ha observado que hombres y mujeres tienden a agruparse en actividades diferentes por condiciones sociales y accesos diferenciados a determinados sectores, lo cual se ve reflejado en la existencia de sectores tradicionalmente "feminizados" o "masculinizados" (Hermann y Jáuregui, 2019).

Por lo tanto, se puede desprender que en general los sectores económicos relacionados con los servicios se encuentran "feminizados" (principalmente aquellos relacionados con los sectores de enseñanza, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales y hogares privados con servicios domésticos), mientras que aquellos relacionados con el rubro industrial y agricultura se encuentran "masculinizados" (Hermann y Jáuregui, 2019).

A raíz de los antecedentes entregados y como se pudo apreciar en la figura 1, Chile se ubica entre los 3 últimos países pertenecientes a la OCDE en relación con la tasa de participación femenina en la fuerza laboral para el año 2017.

Del documento entregado por la OCDE, se puede desprender además que, en Chile, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue aumentando pese a que la tasa de participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado de un 20% en el año 2000 hasta llegar al 55% el año 2017 (CNN Chile, 2019).

Con respeto a este aumento registrado en el año 2019 de la presencia de mujeres en el sector laboral, la Ex Ministra de la Mujer y equidad de género, Isabel Plá señaló que: “Estos importantes avances son reflejo de que el país ha dado pasos sustanciales en materia de equidad de género, pero para nada son motivo de conformidad. El camino es largo y aún queda mucho por hacer”.

II.3.1. Principales Razones de la Baja Participación Femenina

En vista de los antecedentes expuestos en el punto anterior, cabe preguntarse ¿Cuáles son los principales motivos por los que las mujeres chilenas en edad de trabajar no participan de la fuerza laboral del país?

Para responder a esta interrogante, se recurrió a la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo que realizó el INE en el año 2018. Los resultados se muestran a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 3: *Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo (Inactivos) por sexo según razones de inactividad, 2018.*

	Personas Fuera de la Fuerza de Trabajo		
RAZONES DE INACTIVIDAD	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**
TOTAL	**6.095.868**	**35,9%**	**64,1%**
Iniciadores (*)	63.719	52,4%	47,6%
Razones familiares permanentes	1.433.102	3,1%	96,9%
Razones de estudio	1.709.798	53,0%	47,0%
Razones de jubilación	791.509	58,9%	41,1%
Razones de pensión o montepiado	711.135	27,3%	72,7%
Razones de salud permanente	663.080	38,7%	61,3%
Razones personales temporales	141.754	32,1%	67,9%
Sin deseos de trabajar	333.177	33,6%	66,4%
Razones estacionales	74.632	54,8%	45,2%
Desaliento	68.026	44,9%	55,1%
Otros	105.935	58,6%	41,4%

(*) Iniciadores son todas las personas fuera de la fuerza de trabajo que esgrimen no haber buscado trabajo en las úlltimas 4 semanas debido a que iniciaran pronto una actividad laboral y que, al mismo tiempo declaran disponibilidad.

Nota: Tomado de Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo 2018.

A través de esta información queda claro que el motivo principal que tienen las mujeres para no pertenecer a la fuerza de trabajo es por razones familiares permanentes (96,9%), es decir, el cuidado de los hijos o de personas dependientes, a diferencia de los hombres, en que la causa principal de su inactividad es por razones de estudios.

Dentro de este segmento de mujeres inactivas, se observa cómo la división sexual del trabajo, con la consiguiente carga del cuidado de personas de la familia y del desarrollo de tareas domésticas, opera como condicionante para su inserción laboral, pues entre ellas sobresalen quienes declaran razones familiares permanentes para no estar completamente disponibles para entrar a la fuerza de trabajo, pero sin embargo buscarían empleo o estarían dispuestas a trabajar si se presenta la oportunidad o cambia alguna de las condiciones externas o personales que actualmente se lo impide (INE, 2015).

La inactividad de las mujeres se relaciona directamente con los roles asignados socialmente a la labor femenina, como madres y cuidadoras. Esta estructura cultural, se traduce en relaciones sociales y familiares, donde las mujeres se hacen cargo mayoritariamente del trabajo doméstico y de cuidados (Sato, 2017).

Discriminación por Género en Procesos de Selección. Es un hecho innegable que la mujer sufre discriminación sólo por ser tal en el empleo, cuestión que no es más que la perpetuación de los roles de género que históricamente el hombre y la mujer han tenido y que se manifiestan en la esfera laboral, en tanto la mujer se encarga de la familia y el hombre de proveerla (Galarce, 2019).

Es por esto, que es importante mencionar que la discriminación por sexo en el proceso de selección forma parte de las causas del por qué a las mujeres les cuesta ingresar al mercado laboral.

Es en este escenario se hace necesario conocer la definición de discriminación laboral. Según un informe hecho por José Francisco Castro quién se desempeña en la Dirección del Trabajo como asesor de la Subdirección, la definición de discriminación laboral es la siguiente:

> Consiste en toda distinción, exclusión, o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2004, p.8).

La discriminación a la mujer se da en diversos ámbitos, siendo el del mundo del laboral el de más fácil apreciación, ya sea en cuanto a su remuneración, maternidad o en el proceso de selección con las típicas preguntas que no se les hace a hombres, tales cómo ¿tienes hijos? ¿planeas tener hijos? ¿cuándo planeas tener hijos? Estas preguntas no sólo demuestran un concepto sesgado de mujer en cuanto a que es sinónimo de madre, sino que son preguntas que no son efectuadas a los hombres, ya que la sociedad no le carga el rol de protección de los hijos y el hogar, como sí se le otorga a la mujer (Galarce, 2019).

Es así como se advierte la persistencia de procesos de discriminación que imponen una serie de obstáculos al desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Entre los más importantes se encuentran la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, la segregación horizontal (los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones) y la segregación vertical (concentración de los empleos femeninos en las categorías que se encuentran en la parte baja de la jerarquía) (Maruani, 1993) (Godoy & Mladinic, 2009).

Para evidenciar de mejor manera este fenómeno, se puede analizar un estudio realizado por académicos de la Universidad Pompeu Fabra, María José González, Clara Cortina y Jorge Rodríguez sobre el papel de los estereotipos de género en la contratación, a través de un experimento de campo, en el que se enviaron más de 5.600 curriculos ficticios a 1.372 ofertas de trabajo reales en Madrid y Barcelona. El estudio comparó las respuestas de las empresas reclutadoras en la fase de la elección de postulantes invitados a las entrevistas de trabajo, entre personas con currículos equivalentes, que solo se diferenciaban en el género y en si tenían o no hijos o hijas.

El experimento dejó en evidencia que, en igualdad de condiciones, las postulantes mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo, que los hombres con sus mismas características.

Los resultados obtenidos demuestran que la discriminación de género es mayor en candidatos con hijos/as, y se reduce, aunque no desaparece por completo, cuando tienen mayor calificación para el puesto (Guerra, Campino, & Donaire, 2020).

Otro dato relevante es el otorgado por la encuesta Voz de Mujer de Comunidad Mujer y Banco Interamericano de Desarrollo (BID), realizada en el año 2017 con el apoyo técnico y trabajo de campo del Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, donde indica que hay un 30,8% de mujeres que trabajan y que luego deciden ser madres, por lo que no vuelven a su fuente laboral (Emol, 2017).

Considerando el hecho anterior, ya sea por un tema de superación personal o para aportar a la economía familiar, un grupo importante de mujeres buscan opciones para continuar su ritmo

laboral, lo que ha sido posible gracias a los diversos avances tecnológicos y a la cada vez más aceptada modalidad de trabajar a distancia, que se traduce en un beneficio tanto para el empleado, como para el empleador (Emol, 2017).

Por último, la encuesta Cadem del año 2016 llamada Confianza e Imagen Empresarial: "Rol de la Mujer en la Empresa" indica que el principal impedimento que tienen las mujeres para su desarrollo laboral es la dificultad de compatibilizar el rol de madre y el trabajo fuera de la casa (33%) (Cadem y Sofofa, 2016).

En Chile, aún existe la imagen de que las mujeres que se integran al mercado laboral remunerado descuidan el hogar y que sus hijos/as lo resienten, como arrojan los resultados de la última encuesta CEP (Encuesta de opinión pública abril – mayo 2017). Esta idea actúa como mecanismo de coerción para las mujeres, por lo que deben optar entre la vida hogareña o el desarrollo laboral (Sato, 2017).

Esta afirmación se puede vincular con lo que ha acontecido este último año con el arribo de la pandemia del Coronavirus al país y cómo esto ha impactado en el mundo laboral de las mujeres chilenas y en las decisiones que han debido tomar para salir adelante.

II.3.2. Impacto del Coronavirus en el Mercado Laboral

El día 3 de marzo del presente año, se registró en Chile el primer contagio de Coronavirus en la población. A partir de ese día, el país ha experimentado una crisis económica y sanitaria, junto con la crisis social que comenzó en octubre del 2019.

Esta pandemia ha impactado de sobremanera a la sociedad chilena, ya que desde que comenzó, se han podido evidenciar una ola de despidos en los distintos sectores del mercado

laboral, generando que millones de chilenos y chilenas hayan perdido su fuente de ingresos, lo que derivó en un crecimiento negativo de la economía nacional durante este año.

El peak de contagios en Chile se registró en el mes de junio, donde según cifras del INE, el desempleo en el trimestre de junio – agosto fue de un 12,9%, producto de las reducciones en un 14,5% de la fuerza de trabajo y en un 19,4% de los ocupados (T13, 2020).

Por otra parte, los ocupados tuvieron una disminución de 19,4%, incidida tanto por los hombres, que fue de un -17,4%, como por las mujeres, en que este porcentaje llega a un -22,2% (T13, 2020).

De las personas que han dejado de trabajar desde el inicio de la pandemia, un 54,3% son hombres y un 45,7% son mujeres (T13, 2020).

La crisis económica de la pandemia ha sido especialmente dura con las mujeres. Más de 900.000 dejaron sus empleos y muchas de ellas aún no pueden o no quieren salir a buscar otro (Mendía y Pérez, 2020).

Francisca Junemann, presidenta de Chile Mujeres señala que: “La situación es así: Uno, las mujeres perdieron más empleos que los hombres. Dos, no están pudiendo salir a buscar nuevos trabajos. Y tres, no les va a ser fácil recuperarlos, porque en la etapa de reactivación económica los sectores que van a ser claves son aquellos con una baja presencia de mujeres, como la construcción”.

Por esto, se dice que la pandemia generó un retroceso de 10 años en el plano de la participación laboral femenina del país. “Actualmente, la situación de la mujer es muy compleja y eso, las políticas públicas lo tienen que tener presente”, opina Junemann (Mendía y Pérez, 2020).

Según la encuesta Cadem del mes de septiembre de este año, un 23% de mujeres indicó que la razón por la cual dejó de buscar trabajo fue por razones domésticas y por asumir el cuidado de los niños. En el caso de los hombres, un 13% dijo que ese fue el motivo para dejar de buscar empleo.

Otro dato relevante que entrega este estudio tiene relación con la modalidad de trabajo que se ha generado en este tiempo. Del 31% de personas que están realizando su trabajo vía remota, un 44% son mujeres y un 23% son hombres. Los otros porcentajes son los que trabajan en forma presencial o incluyen ambas.

Por último, la encuesta Cadem muestra cuál es el aspecto que dificulta el teletrabajo. La respuesta que tuvo un mayor porcentaje fue tener que compatibilizar el trabajo con las tareas del hogar, donde el 52% que indicó este motivo fueron mujeres y un 41% fueron varones.

La pandemia ha dejado al descubierto una realidad para las mujeres que se creía alejada, y es que a medida que el encierro se intensificó, ellas no sólo terminaron haciéndose cargo de las tareas domésticas, sino que el retorno obligado al hogar amenaza con dejarlas fuera del mercado del trabajo, perjudicando su autonomía económica y su aporte al crecimiento del país por varias generaciones (Leiva, 2020).

La directora ejecutiva de Comunidad Mujer, Alejandra Sepúlveda, criticó que los planes de reactivación anunciados hasta ahora en infraestructura están dirigidos hacia hombres fundamentalmente, por lo que señala: “Vemos con bastante preocupación que no existen señales de las autoridades de estar pensando en una reactivación con mujeres. Necesitamos de la voluntad política del Presidente y su Ministro de Hacienda de que exista convicción muy clara de que la reactivación no puede carecer de perspectiva de género”.

En síntesis, se ha podido establecer que la participación de la mujer en los últimos 35 años se encontraba en próspera alza, pero debido a la llegada del Coronavirus, esta paridad ha vuelto a ser distante para las mujeres, ya que un gran porcentaje de ellas volvieron a quedarse en sus hogares, unas porque perdieron su trabajo, otras por no tener quien cuide de sus hijos y también por decisión propia.

II.3.3. Mujeres en Altos Cargos en el Sector Laboral

Como se ha podido demostrar en los puntos anteriores, existe una amplia brecha entre hombres y mujeres en el mundo laboral y es aún más notoria cuando se trata de qué género ocupa mayormente los altos cargos de las empresas a nivel nacional.

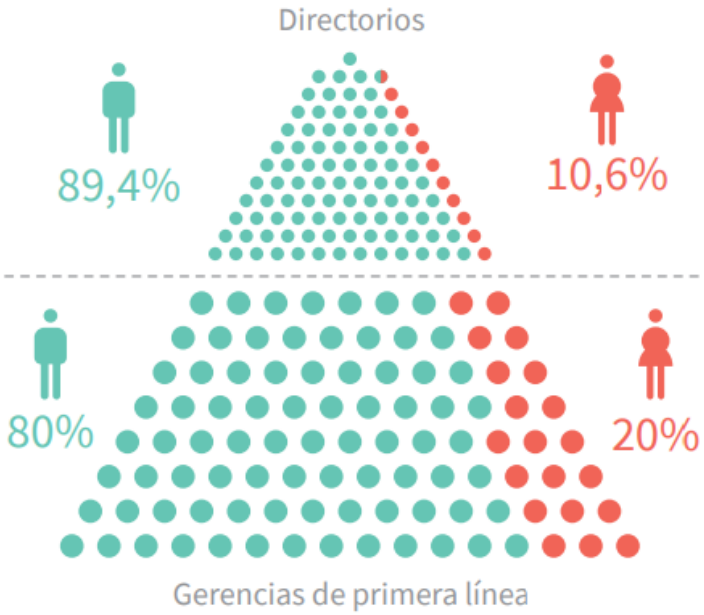
Es por esto por lo que es relevante dar a conocer el panorama general que rodea este tema.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género junto con el Ministerio de Hacienda y con colaboración de la fundación ChileMujeres, realizaron el Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2019.

Este informe está constituido sobre la información que las empresas reportaron en 2018 a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Del total de 688 organizaciones que informaron a la CMF, se utilizaron 450 para este reporte.

Uno de los resultados más relevantes de este informe y que constituye el eje principal de este estudio, es la proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad. Las cifras se pueden ver en la siguiente figura.

Figura 4: *Proporción de mujeres y hombres en directorios y gerencias de primera línea.*

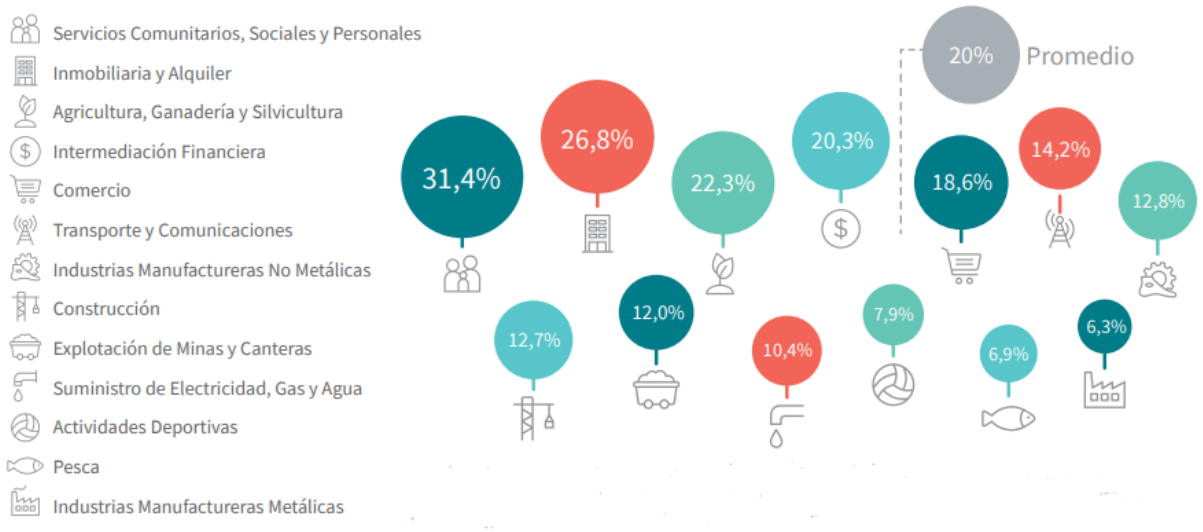


Nota: Tomado de ChileMujeres, 2019.

La proporcion de mujeres en las organizaciones va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. El 20% de las gerencias generales y otras gerencias que reportan a la gerencia general o al directorio son ocupadas por mujeres y a nivel de directorios, esta proporción disminuye a la mitad, donde el 10,6% de las posiciones son ocupadas por mujeres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio de Hacienda, 2019).

Otro resultado relevante es la cantidad de mujeres que integran gerencias de primera línea por industria en el país. En la siguiente figura se puede apreciar la información.

Figura 5: *Proporción de mujeres gerentas de primera línea por industria.*



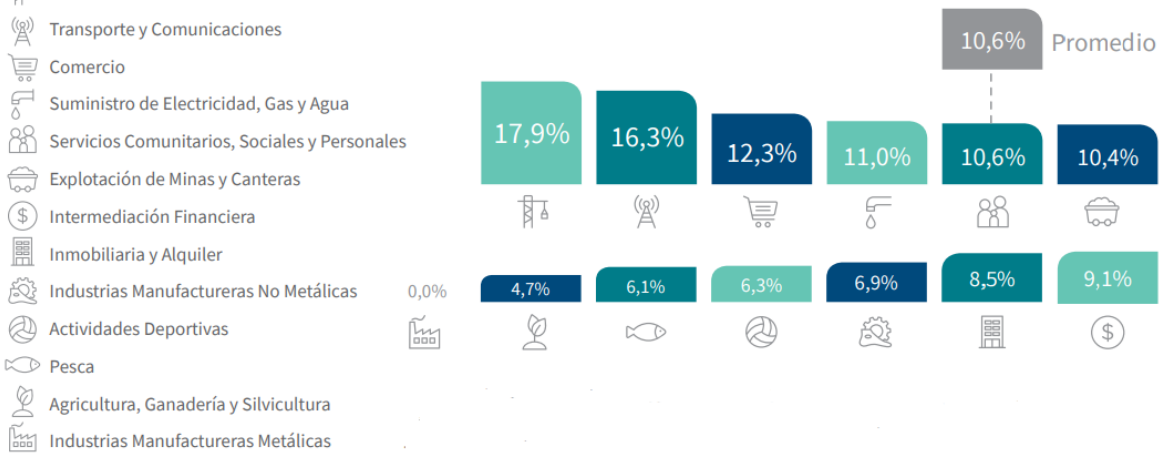
Nota: Tomado de ChileMujeres, 2019.

De esta figura se puede concluir que la industria de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales posee el mayor porcentaje de presencia de mujeres en gerencias de primera línea.

En el otro extremo se encuentran las Industrias Manufactureras Metálicas donde existe tan solo un 6,3% de mujeres en gerencias generales u otras gerencias que reportan a la gerencia general o al directorio.

Por último, este informe revela datos en relación con la cantidad de mujeres que participan en directorios en las distintas industrias del mercado chileno. Las cifras se pueden ver a continuación.

Figura 6: *Proporción de mujeres en directorios por industria.*



Nota: Tomado de ChileMujeres, 2019.

En promedio, el 10,6% de las posiciones de los directorios son ocupadas por mujeres, cifra superior al promedio de las empresas IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones), en las que para el año 2019 sólo un 8,5% de los puestos de directorios fueron ocupados por mujeres. Como se observa en la figura 6, cinco sectores están en el promedio o sobre él y existe un sector con nula participación de mujeres en directorios: Industrias Manufactureras Metálicas (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio de Hacienda, 2019).

Otro estudio relevante que ayuda a obtener un panorama más amplio sobre la participación de las mujeres en altos cargos, es el estudio Confianza e Imagen Empresarial: “Rol de la Mujer en la Empresa”, realizado por Cadem y Sofofa en el año 2016 en que se les hacen diversas preguntas a 1.014 habitantes del país.

Dentro de las preguntas que se realizaron, destacan las siguientes:

- ¿Su actual jefe es?:

  55% de las personas dijo que su jefe era un hombre. En tanto, un 27% de los encuestados dijo que su jefe era una mujer.

- En general, si usted tuviera que elegir entre tener un jefe o una jefa, usted prefiere:

  El 45% de los hombres contestó que prefiere un hombre como jefe y de las mujeres, un 44% prefiere tener una jefa.

- En el trabajo ¿Quién cree usted que es más…?

  → Responsable: 5% dicen que los hombres, 51% mencionan a las mujeres y un 44% indica que son iguales.

  → Productivo/a y eficiente: 10% indica que los hombres, 32% cree que las mujeres y un 58% dicen que son iguales.

  → Creativo/a e innovador/a: Un 7% se le atribuye a los hombres, 38% a las mujeres y un 54% a ambos generos por igual.

  → Honesto/a y confiable: Un 8% se le adjudica a los varones, un 28% a las mujeres y un 63% indica que son iguales.

- En general, ¿Cree usted que hombres y mujeres tienen las mismas opotunidades para ascender y llegar a ser jefe?

  Un 44% dijo que SI y un 55% dijo que NO.

- Me podría decir si usted esta de acuerdo o en desacuerdo con que, si uno de los dos padres debe sacrificar su carrera profesional por el bien de los hijos tiene que ser la madre:

  Un 62% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación y un 29% está de acuerdo.

Beneficios del Talento Femenino en Altos Niveles de la Organización. Según el estudio "Participación de Mujeres en Gerencias de Primera Línea en las Grandes Empresas de Chile", realizado por ChileMujeres en el año 2017, indica los beneficios de las mujeres que participan en altos niveles de la organización, los cuales son:

1. Mejora la calidad de liderazgo y resultados económicos
2. Aumenta la diversidad y mejora de resolución de problemas
3. Aumenta la posibilidad de ser empresa líder en el sector

La presencia de mujeres en espacios de liderazgo debe ser prioritario, no sólo porque la diversidad de los equipos trae efectos positivos en los resultados de las organizaciones, sino también porque la presencia de más mujeres en la toma de decisiones contribuye a instalar políticas y promover una cultura de equidad de género en los lugares de trabajo (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio de Hacienda, 2019).

II.3.4. Políticas Públicas en Chile para el Aumento de Mujeres en Altos Cargos en las Empresas

Tal como se ha podido dilucidar en los puntos anteriores, el rol del estado toma una vital importancia al momento de establecer medidas que ayuden a incrementar el rol de las mujeres en altos cargos en las distintas industrias y empresas. A partir de las políticas públicas que el gobierno imponga, Chile podrá mejorar su posicionamiento a nivel mundial en este tema, el cual es bastante bajo como se ha podido observar.

Para el período 2014 – 2018 se estableció que "Desde el primer semestre de Gobierno se integrará al menos una mujer, a cada uno de los directorios de las empresas públicas. Y buscaremos durante el Gobierno la forma de incentivar una mayor presencia de mujeres en los directorios de

las empresas públicas, poniéndonos como meta alcanzar un 40% en el periodo de Gobierno[9]" (Bentacor, González, y Ureta, 2015).

Por otra parte, la Superintendencia de Valores y Seguros puso en consulta una propuesta para la modificación de la Norma de Carácter General (NCG) No. 30 que incluye la consulta sobre la diversidad en directorios y planta ejecutiva (Bentacor, González, y Ureta, 2015)

La SVS sometió a consulta pública una propuesta de modificación de las Normas de Carácter General (NCG) No. 341 y NCG No. 30. Estas normas alcanzaban a todas las sociedades anónimas abiertas y tenían por objetivo proveer al mercado de información referente al gobierno corporativo de estas sociedades, fomentando así la adopción de mejores prácticas. Así, se invitó al mercado a colaborar con sus comentarios y a manifestar su interés por participar en las reuniones de trabajo para la elaboración de la normativa final (Bentacor, González, y Ureta, 2015).

Las nuevas NCG No. 385 y No. 386, resultado de ese proceso de consulta y perfeccionamiento, actualizaron las prácticas recomendadas en cuanto a gobiernos corporativos teniendo en consideración la experiencia y los avances que ha habido sobre la materia en los últimos años tanto a nivel local como internacional (Bentacor, González, y Ureta, 2015).

Se incorporaron prácticas referidas a la diversidad de género en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos principales; así como también se consideraron otros aspectos del ámbito responsabilidad social y desarrollo sostenible, del fortalecimiento de los procedimientos y canales anónimos de denuncia ante eventuales irregularidades o ilícitos, de la mejora en la calidad y confiabilidad de la información contenida en la autoevaluación y del fortalecimiento de los procesos de gestión de riesgos (Bentacor, González, y Ureta, 2015).

[9] Entre los años 2014 – 2018, Michelle Bachelet fue la Presidenta de Chile.

A pesar de que hoy en día la mujer representa una porción importante de la fuerza de trabajo del país, las posiciones de liderazgo en el campo laboral en su mayoría son ocupadas por hombres. Revertir esta situación constituye un gran desafío, el cual debe ser abordado tanto por las instituciones públicas como por las privadas (Bentacor, González, y Ureta, 2015).

Es importante que el gobierno dé señales claras y concretas respecto a la equidad de género para los altos cargos de mujeres en empresas públicas y que también se sumen las empresas privadas, teniendo en consideración que se debe dar mayor énfasis en aumentar el porcentaje de participación de mujeres en altos cargos, en aquellas industrias en que hay una menor presencia femenina, como los es en la industria de la construcción.

CAPÍTULO III: MODELACIÓN DEL PROBLEMA

III.1. CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN

Como ha quedado de manifiesto en Chile, la Construcción es el rubro que posee la menor participación laboral femenina y que a su vez, tiene uno de los porcentajes más bajos en cuanto a mujeres en gerencias de primera línea y cargos directivos. Dado esto, es necesario enfocarse en dicho sector para poder entender cómo este maneja la diversidad de género en sus puestos de alta responsabilidad y qué medidas se toman al respecto.

Durante este estudio, se tomará como referencia a la Cámara Chilena de la Construcción para proponer estrategias que puedan ser implementadas en la CChC, las que tienen como objetivo aumentar la participación de mujeres en altos cargos.

La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) es una asociación gremial[10] cuyo objetivo primordial es promover el desarrollo y fomento de la actividad de la construcción como una palanca fundamental para el desarrollo del país en el contexto de una economía social de mercado basada en la iniciativa privada (Cámara Chilena de la Construción, 2015).

Por su naturaleza de Asociación Gremial, la CChC es una organización sin fines de lucro, por cuanto las rentas, utilidades, beneficios o excedentes de la asociación pertenecerán a ella y no se podrán distribuir a sus afiliados ni aún en caso de disolución (Cámara Chilena de la Construcción, 2018).

[10] Una asociación gremial es definida por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo como una organización de personas naturales o jurídicas, conformada con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficios o rama de producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes.

Como toda asociación gremial, la CChC cuenta con un Directorio, al que le corresponde definir las actividades generales que deban desarrollarse para alcanzar los objetivos definidos por los Estatutos y las políticas generales fijadas por el Consejo Nacional. Además, cuenta con una Mesa Directiva, a la cual le corresponde cumplir los acuerdos del Directorio y mantener una relación directa con las distintas autoridades para cumplir con los objetivos de la Cámara.

A continuación, se dará a conocer a los integrantes de la Mesa Directiva Nacional la CChC:

- Patricio Donoso Tagle, Presidente
- Juan Armando Vicuña Marín, Vicepresidente
- Jorge Letelier Lynch, Vicepresidente
- Antonio Errázuriz Ruiz-Tagle, Vicepresidente
- Sergio Torretti Costa, Past Presidente
- Paula Urenda Warren, Gerente General

Con respecto al Directorio de la CChC, este está compuesto por 19 personas de las cuales 18 son hombres y 1 es mujer.

Por otra parte, se encuentran las autoridades que forman parte de la CChC, por lo que en la siguiente tabla se muestra la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en los más altos cargos de esta entidad.

Tabla 4: *Distribución por sexo de autoridades de la CChC.*

	Total de Personas	Hombres	Mujeres
Autoridades CChC	**130**	**120**	**10**
Mesas Directivas de Comités Gremiales	43	38	5
Comités del Directorio	16	16	0
Presidentes de Cámaras Regionales	18	15	3
Presidentes Comisiones Asesoras	8	8	0
Tribunal de Honor	7	7	0
Consejo Área Social	11	11	0
Consejo Formación de Capital Humano	8	8	0
Consejo de Desarrollo Empresarial Sostenible	10	9	1
Consejo de Productividad, Innovación y Construcción Sustentable	9	8	1

Nota: Elaboración propia, información obtenida de la Cámara Chilena de la Construcción, 2019-2020.

A partir de esta tabla, se puede concluir que de los 130 trabajadores en altos cargos que posee la CChC, tan solo un 7,7% son mujeres.

Por último, el comité ejecutivo de la Cámara que está compuesto por las distintas gerencias, fiscal y contralor, está constituido por 13 miembros, en donde 9 son varones y 4 son mujeres (Cámara Chilena de la Construcción, 2019-2020).

III.1.1. Mujeres en la Construcción

Con respecto a los datos anteriormente señalados en referencia a la baja participación femenina en el sector de la construcción, Ronald Scheel Bass, Presidente CChC Osorno, señaló lo siguiente: “Esta realidad es la que nos impulsa como gremio a abordar el enfoque de género en el mercado del trabajo, y trabajar para equilibrar la balanza. Así es que, en un sector como el nuestro, que tradicionalmente era tildado como “sólo para hombres”, se han abierto oportunidades laborales que hoy son desempeñadas por mujeres, con gran éxito. La fuerza laboral femenina y específicamente las trabajadoras, poseen estilos y maneras de realizar las faenas distintas a los

varones, donde factores como la responsabilidad (que incluye elementos como minuciosidad y organización en la forma de trabajar), flexibilidad (disposición de estar más abiertas a los cambios), o simplemente la capacidad de aceptar la diversidad en las formas de realizar el trabajo, les ayudan a cumplir con sus labores de manera excepcional" (Cámara Chilena de la Construcción, 2016).

A estas palabras se suman las de Vivian Pinilla, Presidente de CChC Puerto Montt, la que indica que: "Como gremio estamos trabajando fuertemente en esta área. Para esto, hemos creado el Círculo de Mujeres de la CChC compuesto por empresarias y profesionales del sector, con el objetivo de que más mujeres formen parte del mundo gremial, mejorar la participación de ejecutivas en las empresas socias y aumentar la presencia femenina en las obras, a través de capacitaciones y espacio de desarrollo laboral" (Cámara Chilena de la Construcción, 2020).

Para motivar la participación de la mujer, la Mesa Directiva Nacional le dio un mandato a la Comisión de Socios para que elaboraran una propuesta concreta. Para ello, el gremio elaboró un plan de trabajo que apunta a tres focos:

- → Mujeres en la Construcción: La misión para 2020 es profundizar en el conocimiento de las mujeres del sector, a través de un estudio para comprender sus características, necesidades y desafíos.
- → Mujeres en el Gremio: El desafío es aumentar la participación de las mujeres en Comités Gremiales, Directivas Gremiales y regionales y en el Programa de Mentoría.
- → Mujeres en capas ejecutivas: Así como en toda la industria, en niveles ejecutivos existe una baja participación femenina. La tarea en esta materia es la difusión en las empresas socias de programas e instancias de formación y redes ejecutivas (Cámara Chilena de la Construcción, 2019-2020).

A partir de estas tres propuestas que sin duda serían un avance para construir el camino hacia el objetivo principal que es, aumentar el número de mujeres que forman parte de la sociedad gremial CChC y además la participación de ellas en las gerencias de primera línea, aún falta mucho por recorrer, ya que es necesario promover el proceso de participación de las mujeres en altos cargos hacia otras áreas o ámbitos del quehacer productivo.

III.1.2. Medidas Tomadas por la CCHC en pro del Liderazgo Femenino

La Cámara Chilena de la Construcción ha estado trabajado en distintas iniciativas que fomenten y promuevan la incorporación de mujeres en cargos de decisión. Para esto, es importante comenzar con conocer la postura que tiene la Cámara sobre este tema: "Si bien, conocemos acerca de las principales problemáticas de la incorporación femenina al mundo laboral, como las brechas salariales o la poca participación femenina en puestos de decisión, tanto en el sector público como privado, consideramos que el logro de esta equidad debe ser gradual y no impuesta, porque las capacidades de gestión y liderazgo están presentes en el mundo femenino, y son esas mismas capacidades las que permitirán que nos incorporemos y desarrollemos una cultura más justa y equitativa. Como gremio sostenemos y creemos firmemente en la construcción de una sociedad con estas características, es tarea de todos y todas, considerando primordial la importancia de potenciar cada uno sus fortalezas para promover un desarrollo que nos beneficie a todos en conjunto". (Cámara Chilena de la Construcción, 2019).

A continuación, se nombrarán las principales medidas e iniciativas de las que la CChC es parte:

→ Acuerdo con REDMAD[11]: Este acuerdo fue firmado en el presente año 2021 y tiene como objetivo fomentar el desarrollo femenino en la construcción. Entre las acciones contempladas en esta iniciativa destaca la realización de encuentros, talleres, estudios y otras iniciativas alineadas con el propósito de ambas organizaciones, el desarrollo de estrategias, planes comunicacionales, y de actividades específicas para promover una mayor participación de mujeres en el rol de directoras y gerentes de primera línea para las socias de REDMAD y de la CChC.

Para REDMAD, este acuerdo permitirá avanzar en su misión de concretar, potenciar y visibilizar mujeres profesionales comprometidas en la co-construcción y transformación de la sociedad, particularmente dentro de las empresas socias de la Cámara Chilena de la Construcción. Para el gremio, en tanto, este convenio busca fortalecer la oferta de valor de su iniciativa "Mujeres Alta Dirección", orientada a visibilizar y empoderar el talento femenino.

"Este acuerdo de colaboración nos va a permitir desarrollar acciones concretas como talleres, estudios y encuentros, entre otras, para alcanzar nuestro objetivo de que más mujeres se incorporen al sector de la construcción desde las distintas áreas de participación. De esta forma, contribuirá al desarrollo sostenible de la construcción y liderazgo femenino, el que estamos seguros es un aporte al progreso de nuestro país", resaltó Paula Urenda, Gerente General de la CChC (Cámara Chilena de la Construcción, 2021).

[11] REDMAD: Red Mujeres Alta Dirección es una corporación sin fines de lucro conformada por mujeres profesionales y empresarias con una trayectoria relevante en cargos ejecutivos, comprometidas con aportar valor a las organizaciones públicas y privadas, a través de la incorporación del talento femenino en la alta dirección.

- → “Círculo de Mujeres”: Se formó con cuatro socias que decidieron relevar el papel femenino en el sector de la construcción. Hoy cuenta con más de 20 integrantes.

  Entre las actividades más relevantes de este círculo, se efectuaron los “Desayunos del Círculo de Mujeres” en los que invitaron a profesionales destacadas para que pudieran transmitir su experiencia en el ambiente laboral.

  Posteriormente, las actividades apuntaron a entregar herramientas de liderazgo a socias, desarrollando diversos talleres que aportaran a este objetivo.

  Las fundadoras de este grupo expresan que la finalidad del Círculo es incentivar la participación femenina en el gremio de la construcción y para ello, acotan, es clave que las mujeres tengan habilidades, ejerzan el liderazgo, pero también, sean cercanas y confiables (Cámara Chilena de la Construcción, 2019).

- → Mesas de trabajo a nivel nacional y regional: Otra manera de revertir estas brechas y dar más oportunidades a las mujeres en este rubro, tradicionalmente “dominado” por hombres, es que la CChC está promoviendo mesas de trabajo a nivel nacional y regional.

  La agenda está basada en tres grandes líneas, esto es, construcción, gremial y ejecutiva: “En el ámbito de la construcción, lo que buscamos es que haya más mujeres construyendo, independiente a la labor que desempeñen, queremos más mujeres en la construcción. En la línea gremial, queremos que en la Cámara haya más mujeres que participen, ya sea en mesas de trabajo, en los equipos que forma la Cámara, en los liderazgos de mesas, presidencia de los comités, y en la línea ejecutiva busca que mujeres en la industria de la construcción accedan a mejores cargos de liderazgo, gerencias y directorios”, explicó María Ignacia Cepeda, presidenta del Grupo de Trabajo Mujeres (Atentos, 2021).

→ RED+ACTIVA: Con el objetivo de fomentar la equidad de género y las políticas inclusivas en esta materia, es que la CChC decidió formar parte de RED+ACTIVA, una comunidad convocada por Fundación ChileMujeres, PULSO y PwC Chile.

Debido a que la pandemia ha provocado una ruptura con la inercia cultural en que las organizaciones estaban inmersas, es necesario aprovechar este impulso para generar condiciones laborales culturales que trasciendan esta crisis, creando oportunidades.

A su vez, se necesitará impulsar la inserción laboral de mujeres en sectores con poca presencia femenina que serán claves en la etapa de reactivación.

Las empresas de RedActiva son empresas comprometidas con el trabajo sistemático para mejorar los indicadores de género y las buenas prácticas; para transformarse en protagonistas que iluminen e inspiren a otras, liderando los cambios (ChileMujeres, 2020).

III.2. METODOLOGÍA

III.2.1. Estudio sobre el Liderazgo Femenino en las Empresas Chilenas

Uno de los objetivos específicos de esta memoria es realizar una encuesta a mujeres y hombres que están en edad de trabajar (Entre los 18 y 60 años en el caso de las mujeres y entre 18 y 65 años en el caso de los hombres) a modo de poder conocer sus realidades y experiencias en el mercado laboral chileno, identificar la percepción que tiene cada género sobre el tema que se está estudiando y de esta manera poder obtener soluciones y conclusiones que permitan aumentar y fomentar la participación laboral femenina en altos cargos y que estas se puedan implementar en las empresas chilenas, pero más en específico en el objeto de estudio que es la Cámara Chilena de la Construcción.

Para poder llevar a cabo esta encuesta, en primer lugar, se debe determinar el tamaño de la muestra, por lo que se considerará la siguiente fórmula estadística que aplica cuando se conoce el tamaño de la población objetivo:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde,

N: Corresponde al tamaño de la población.

Z: Corresponde a la constante asociada a un nivel de confianza del 95%, que es de 1,96.

p: Porción de individuos que poseen la característica central del estudio.

q: Porción de individuos que no cumplen la característica central del estudio.

E: Error muestral deseado (6%).

n: Tamaño de la muestra

Por lo tanto, para poder ejecutar esta fórmula, se considerarán los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas en el último Censo realizado en Chile el año 2017, puesto que son los datos más actualizados y completos de la demografía nacional.

Datos:

- Cantidad total de mujeres y hombres que habitan en Chile (Entre 0 y 100 años o más): 17.574.003
- Cantidad de mujeres y hombres que están en edad de trabajar: 11.030.779
- N = 17.574.003
- p = 63%
- q = 37%

Ahora, con estas cifras se puede encontrar el tamaño de la muestra:

$$249 = \frac{1{,}96^2 * 63\% * 37\% * 17.574.003}{0{,}06^2 * (17.574.003 - 1) + \ 1{,}96^2 * 63\% * 37\%}$$

En consecuencia, la cantidad total de mujeres y hombres a encuestar será de 249.

III.2.2.1. Principales Resultados

La encuesta tuvo una duración de 5 días en que se recogieron 277 respuestas de las cuales 274 son válidas, por lo que el error se reduce a un 5,72%, menor al deseado que era de un 6%.

Cabe destacar que las respuestas y tendencias que se recolectaron poseen un sesgo asociado a la muestra, ya que a las personas que se les envío la encuesta son en base a una red de contactos y no de manera aleatoria o probabilística.

Para comenzar con el análisis de los resultados, es importante identificar las principales características de las personas que fueron parte de este estudio (Ver Anexo A, Sección Perfil de las/os Encuestados). Las preguntas de esta sección tienen relación con características como sexo, rango etario, nivel socioeconómico, nivel educacional, profesión y si tienen hijos o no.

De las 274 respuestas válidas, un 69% son mujeres (189) y el 31% restante son hombres (85). El 69% de los encuestados tiene entre 18 y 30 años; en el otro extremo, sólo un 3% tiene 61 años o más. Con respecto a si tienen hijos o no, un 32% de los encuestados dijo tener hijos, en que del 100% de las mujeres, 35% son madres versus los hombres que de su 100%, sólo el 24% son padres.

Cuando se les preguntó sobre su nivel socioeconómico, destacan 3 grupos socioeconómicos: el C1A, C2 y C1B, los que en su conjunto suman el 67% de las preferencias.

Ahora, cuando se hace referencia a su formación educacional, el 44% manifiesta que su nivel educacional es superior incompleta, esto debido a que la mayoría de los encuestados son estudiantes universitarios por lo que están pleno proceso de estudio. Junto a esto, el otro grupo que destaca entre las respuestas son aquellos que si terminaron sus estudios superiores (Universitarios o técnicos), los que representan el 34%.

Por último, con relación a la profesión que ejercen o que estudian los encuestados, la gran mayoría son ingenieros (Ingenieros Comerciales, Civil Industriales, Informática, Civil en Obras Civiles, entre otras ingenierías) (56%), ya que como se mencionó anteriormente la encuesta fue enviada en base a la red de contactos de la autora de este estudio. De los hombres, un 79% indicó que es o que estudia alguna rama de la ingeniería, a diferencia de las mujeres, de las cuales un 46% señaló esta carrera como su ocupación o carrera estudiantil.

Luego de conocer las principales características de las personas encuestadas, se da paso a separar a las personas según su ocupación, es decir, si son estudiantes se van a la sección de "Caracterización del mercado laboral" y si son trabajadora/es, jubilada/os, dueñas de casa o cesantes, se dirigen a la sección de "Características del mercado laboral".

Por lo tanto, cuando se les preguntó a que se dedican actualmente, un 49% señaló ser estudiante, un 42% indicó que son trabajadores dependientes o independientes y en el 9% restante se encuentran las personas jubiladas, cesantes y dueñas de casa.

Entonces, cuando se analiza la sección para estudiantes (Ver Anexo A, Sección Estudiantes), se comienza revisando la preferencia que estos tienen con relación al sector en el que les gustaría trabajar una vez que comiencen su vida laboral. Tanto los hombres como las mujeres indicaron que les gustaría trabajar en el sector del Comercio o Retail (16% hombres y 19%

mujeres). Por otra parte, sólo un 1% de los hombres señaló querer trabajar en el sector de la gastronomía y por el lado de las mujeres, en los sectores donde menos quieren trabajar son el de gastronomía (1%), agricultura, ganadería y silvicultura (2%) e industrias manufactureras metálicas (2%).

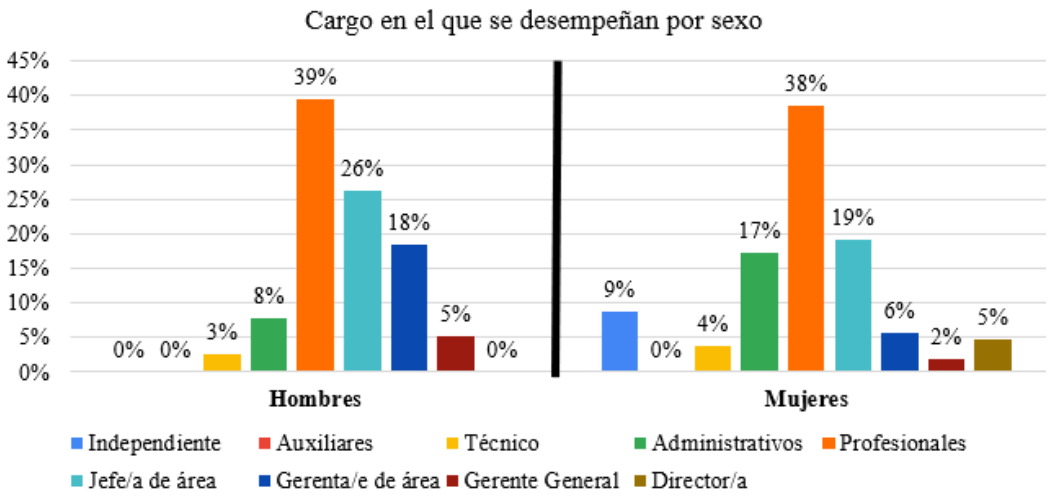
Cuando se les pregunta en qué área les gustaría trabajar, ambos géneros indican que en el área donde más quieren desempeñarse es en Dirección general y donde menos quieren hacerlo es en el área de Informática.

Luego, tanto hombres como mujeres indican que les gustaría alcanzar un cargo de liderazgo en el transcurso de su vida profesional (95%). Junto a esto, un 98% de las mujeres y un 78% de los hombres está de acuerdo con que existe una mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder a puestos de liderazgo en comparación a los hombres.

Ahora cuando se habla de las personas que son trabajadores, jubiladas, cesantes y dueñas de casa, el sector donde más trabajan o han trabajado las mujeres es en el sector del comercio o retail (18%), y en el caso de los hombres son los sectores de explotación de minas y canteras junto con el sector de intermediación financiera (cada uno con un 18%).

En relación al área en la que trabajan, la mayoría de las mujeres trabajan en las áreas de marketing / ventas y administración / recursos humanos. En cambio, la mayoría de los hombres trabajan en las áreas de finanzas / contabilidad y producción.

Figura 7: *Cargo en el que se desempeñan por sexo.*



Nota: Elaboración propia.

Como se puede ver en la figura 7, cuando se les pregunta por el cargo que ejercen en su lugar de trabajo, hombres y mujeres declaran ser profesionales en sus organizaciones (39% y 38% respectivamente), un 26% de hombres y un 19% de mujeres indican ser jefe/as de áreas y en el cargo de gerente general, un 5% son hombres y un 2% son mujeres, pero en relación a cargos de director/a, un 5% son mujeres, a diferencia de los hombres que ninguno de los encuestados señaló tener esta posición.

También se les preguntó cuál es el género de su jefe directo, donde un 60% de las personas indicó que su jefe era hombre.

Hablando del liderazgo, hay un igual resultado, ya que el 68% de hombres y mujeres indican que ejercen o han ejercido un cargo de liderazgo y la mayoría de quienes ejercen cargos de liderazgo, lo alcanzaron por primera vez entre los 18 y 30 años.

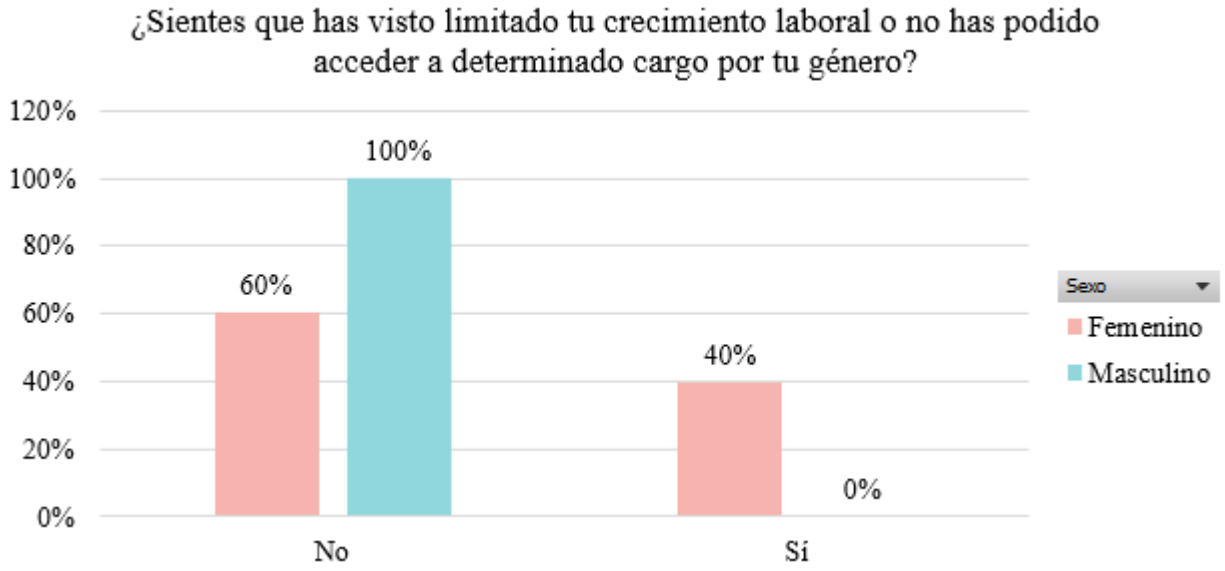
La mayoría de las personas encuestadas se siente satisfecha con el cargo que han alcanzado en su carrera profesional, las mujeres con un 69% de satisfacción y los hombres con un 63%.

En cuanto a políticas sobre flexibilidad para las personas que tienen hijos en las organizaciones, el 58% de las mujeres dice que en su lugar de trabajo ofrecen solo las políticas que exige la ley y en el caso de los hombres, el 50% indica que en su empresa ofrecen políticas mejores a las que indica la ley.

Si se habla de políticas de equidad de género, la mayoría de los hombres y mujeres indicaron que donde trabajan hay políticas de no discriminación y bienestar, pero cabe destacar que, por parte de las mujeres, un 22% de ellas no lo tiene claro y un 23% indica que en su empresa no hay ninguna política en relación a este tema.

Por último, cuando se toca el tema del crecimiento laboral, el 100% de los hombres indica que no ha visto limitado su crecimiento laboral por ser hombre, en cambio, un 40% de las mujeres señaló que si ve limitado ascender a un cargo de mayor nivel por el hecho de ser mujer.

Figura 8: *¿Sientes que has visto limitado tu crecimiento laboral o no has podido acceder a determinado cargo por tu género?.*



Nota: Elaboración propia.

En relación a esto, un 97% de los hombres respondió que siente que tiene las mismas oportunidades de crecimiento que sus pares mujeres, pero en el caso de las mujeres, solo un 68% de ellas comparten esa opinión.

Continuando con el análisis por sección, ahora se da paso a conocer las percepciones que tienen las personas sobre el liderazgo femenino en las empresas chilenas (Ver Anexo A, Sección Liderazgo Femenino en las Empresas).

En primer lugar, se les pidió que respondieran si creen que las mujeres en edad fértil sufren algún tipo de discriminación a la hora de buscar trabajo a diferencia de los hombres en ese mismo rango de etario; la respuesta fue categórica: un 93% de las mujeres dice que si y en el caso de los hombres, un 77% también indican que creen que las mujeres en edad fértil sufren de discriminación.

Con respecto a la maternidad, un 89% de mujeres y un 79% de los hombres señalaron que consideran que la maternidad es un obstáculo para las mujeres cuando estas quieren encontrar trabajo, debido a la falta de compatibilidad entre la vida laboral y familiar.

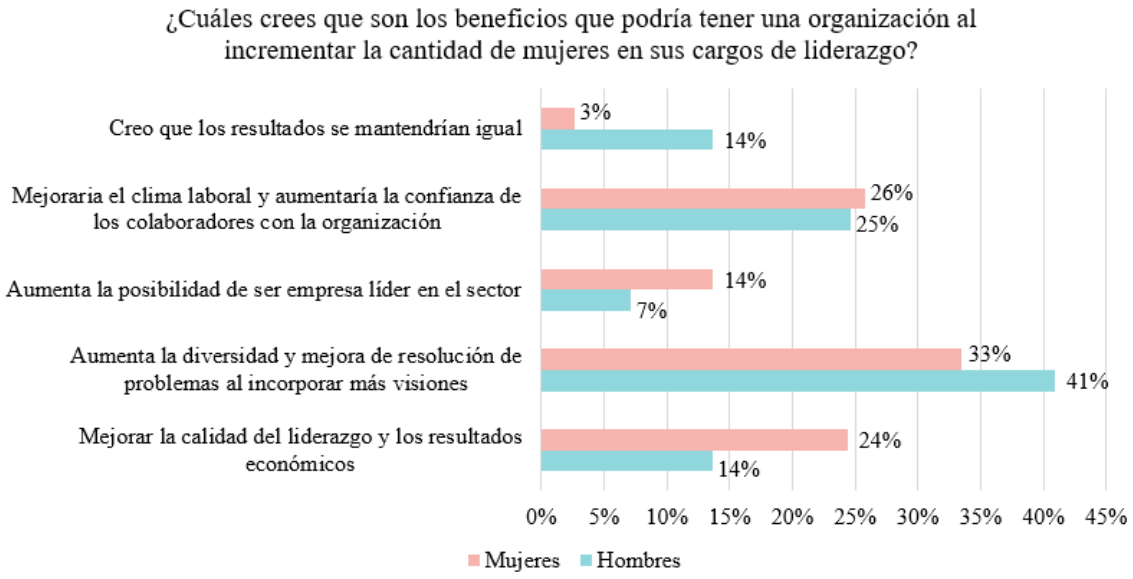
Además, el 85% de las mujeres siente que las mujeres que son madres y trabajan ven limitada la oportunidad de ascender a un cargo de mayor responsabilidad puesto que sacrificarían tiempo en familia. En el caso de los hombres, un 38% cree que no es así.

Luego, los encuestados debían señalar que tan de acuerdo están con algunos motivos que explican la baja participación de mujeres en cargos de liderazgo, las respuestas fueron las siguientes:

- Prejuicios acerca de que las mujeres no son capaces de ejercer el liderazgo: 49% de las mujeres dijo estar muy de acuerdo y de los hombres, la mayoría indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo (39%).
- Estereotipos de género en las diferentes industrias: Tanto mujeres como hombres están muy de acuerdo con este motivo (72% y 60% respectivamente).
- Falta de confianza en las habilidades y competencias de las mujeres: Un 49% de mujeres está muy de acuerdo y el 39% de los hombres no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación.
- Porque son pocas las mujeres con la experiencia y trayectoria para asumir cargos de liderazgo: 44% de las mujeres está muy en desacuerdo con este motivo, en cambio el 39% de los hombres señala que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Porque las mujeres le dan prioridad a su vida familiar: Con un 45%, ambos sexos dicen no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En la última pregunta de esta sección, se les pregunta a las personas cuales creen que serían los beneficios de aumentar la cantidad de mujeres en cargos de liderazgo al interior de las empresas. Tanto hombres como mujeres indican que el mayor beneficio es que aumenta la diversidad y mejora de resolución de problemas ya que se incorporan más visiones y junto a esto, señalan que también mejoraría el clima laboral y aumentaría la confianza de los colaboradores con la organización.

Figura 9: *¿Cuáles crees que son los beneficios que podría tener una organización al incrementar la cantidad de mujeres en sus cargos de liderazgo?.*



Nota: Elaboración propia.

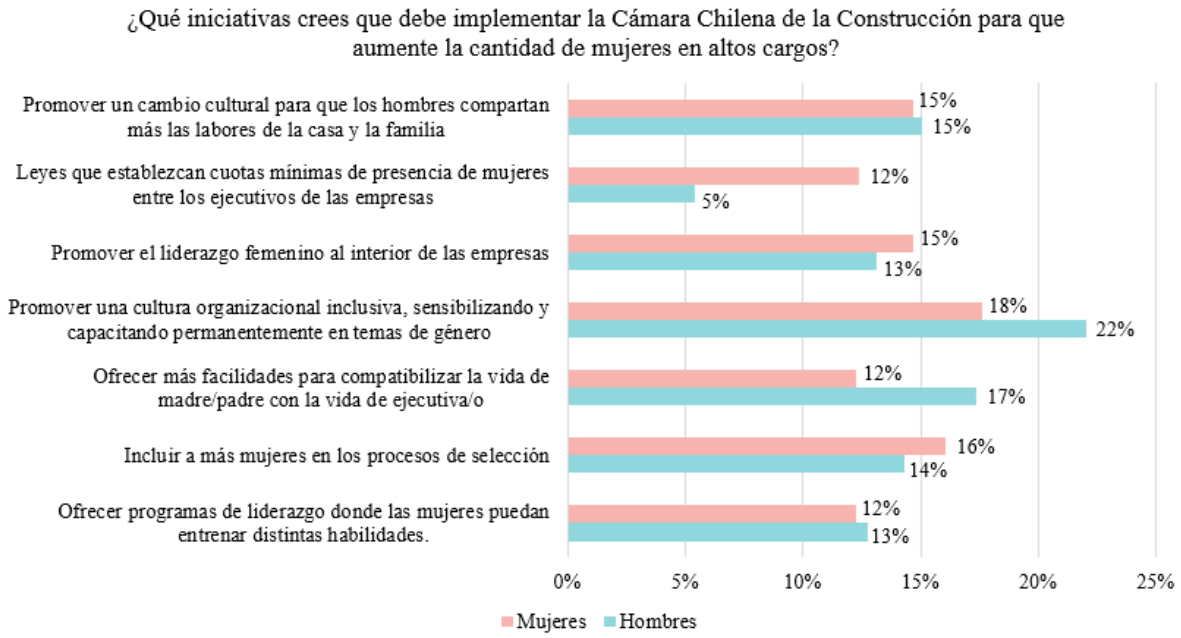
La última sección de este estudio se enfoca en la industria de la construcción (Ver Anexo A, Sección Construcción), por lo que se comenzó preguntándole a los encuestados si consideraban que la industria de la construcción es una industria estereotipada, que se le asocia en mayor parte a los hombres. La respuesta a esta pregunta fue que si con un 96% entre hombres y mujeres.

Además de esto, hombres y mujeres señalaron que no están interesados en trabajar en la industria de la construcción (69% y 73% respectivamente).

Debido a este estereotipo que se le asocia al sector de la construcción, se les pidió que indicaran si creen que hay impedimentos para las mujeres que quieren entrar a trabajar en dicho sector y si es así, cuales son. La gran parte de las mujeres (42%) respondieron que sí, puesto que existe un prejuicio sobre las mujeres de que no son capaces de trabajar en esa industria. En el caso de los hombres, ellos en su mayoría (42%) señalaron que sí, ya que el ambiente es muy masculinizado.

Para cerrar la encuesta, se les pregunta que iniciativas se deberían implementar en el gremio de la CChC para aumentar la cantidad de mujeres en altos cargos. Los resultados se pueden ver en la siguiente figura:

Figura 10: *¿Qué iniciativas crees que debe implementar la Cámara Chilena de la Construcción para que aumente la cantidad de mujeres en altos cargos?.*



Nota: Elaboración propia.

Como se puede ver en la figura 10, un gran porcentaje de las personas marcaron más de una iniciativa que deberían ser implementadas para conseguir un aumento de mujeres en cargos de liderazgo, puesto que todas en su conjunto podrían lograr un avance en este tema y conseguir que más mujeres se interesen por ser parte de la industria de la construcción y vean que en ella pueden conseguir un crecimiento profesional a lo largo de sus carreras.

III.2.1.2. Conclusiones del Estudio

Una vez revisado y analizado los resultados del estudio realizado, se pueden identificar algunas tendencias claras que ayudan a comprender de mejor manera el contexto social y laboral en el que se encuentran las mujeres en Chile, esto en base a las opiniones y percepciones que tienen tanto hombres y mujeres respecto de este tema, percepción que en gran parte no ha variado a pesar del paso de los años.

Para comenzar, es importante destacar que el 94% de las personas que respondieron la encuesta son hombres y mujeres que cuentan con una preparación profesional, ya sea porque están cursando estudios superiores, o porque ya terminaron sus carreras profesionales e incluso poseen estudios de postgrado, por lo que tienen una clara noción de la realidad chilena respecto al mercado laboral en distintos sectores y sus respuestas fueron basadas en sus experiencias vividas en sus lugares de trabajo, brindando así un valioso aporte a esta investigación ya que son datos certeros y reales.

Por otro lado, cuando a los estudiantes se les preguntó en qué área les gustaría desempeñarse en su futuro ingreso laboral, es interesante observar los resultados ya que a hombres y mujeres les gustaría trabajar en el área de Dirección General, pero cuando se analiza el segundo lugar de preferencias, en el caso de los hombres les gustaría trabajar en las áreas de Marketing y ventas junto con el área de Producción y en el caso de las mujeres, ellas también indican que quieren desarrollar sus carreras en el área de Marketing y ventas y también en el área de Administración y recursos humanos.

Estos resultados reflejan lo que comúnmente se dice sobre ciertas áreas de trabajo al interior de las organizaciones. Por ejemplo, el área de recursos humanos se dice es más “feminizada”, en cambio, las áreas como contabilidad y finanzas, informática o producción se le asocian en mayor

medida a los varones, lo que queda reflejado en este estudio por las preferencias de los participantes de la encuesta.

Este mismo resultado se puede ver cuando se les pregunta a las personas en qué área trabajan. La respuesta es clara, los hombres encuestados trabajan en su mayoría en áreas de Contabilidad y finanzas junto al área de Producción y en el caso de las mujeres, en su mayoría trabajan en áreas de Marketing y ventas junto al área de Administración y recursos humanos.

Con estos resultados, queda de manifiesto que hay ciertas áreas de trabajo donde se concentran una mayor cantidad de mujeres trabajando y hay otras que se vinculan en una más alta proporción a los hombres.

Un claro hallazgo es que ambos géneros están de acuerdo en que claramente existen impedimentos para las mujeres a la hora de ingresar al mundo laboral o para aquellas que están trabajando en comparación con los hombres, pero el motivo que más destaca es el hecho de que las mujeres pueden ser madres o son madres.

La mujer es quien biológicamente esta asignada a la procreación y es por este hecho que ellas se enfrentan a dificultades en su vida laboral, porque muchos empleadores prefieren no contratar a mujeres ya que se pueden embarazar y luego deben dedicar mucho tiempo a su rol de madre, lo que esto conlleva a las empresas incurrir en gastos de pre y post natal, otorgar permisos para ausentarse por motivos del cuidado de los hijos, entre otros, entonces para evitar esta situación, se opta por contratar a hombres debido a que a ellos socialmente no se les asocia el rol de cuidador y a las mujeres sí.

Esta misma razón de la maternidad influye cuando las mujeres trabajadoras tienen la oportunidad de ascender de cargo en su organización, ya que muchas de ellas no quieren sacrificar

tiempo en familia puesto que un cargo de liderazgo significa mayores responsabilidades y estar disponible ante las situaciones que puedan surgir en su trabajo, dejando pasar la oportunidad de crecimiento laboral que se les ofrece y que ellas voluntariamente rechazan. Como se ha podido reconocer en esta investigación, la mayoría de las familias chilenas les conceden a las mujeres la responsabilidad de hacerse cargo de los niños y de los quehaceres del hogar.

Otra conclusión relevante es que cuando se les preguntó sobre cuáles eran los motivos que explican la baja participación de mujeres en altos cargos, el 41% de los encuestados dijo estar muy en desacuerdo con que son pocas las mujeres con la experiencia y trayectoria para asumir cargos de liderazgo. Esto quiere decir que tanto hombres como mujeres tienen claro que hay mujeres lo suficientemente preparadas para asumir cargos de mayor responsabilidad y que no se les da la oportunidad de poder ejercer estos cargos ya que existen prejuicios asociados a las capacidades de liderazgo del sexo femenino y que efectivamente hay una falta de confianza en las competencias y habilidades de las mujeres, las cuales tienen la misma o a veces mayor preparación que los hombres que desempeñan los mismos cargos.

Por otra parte, el 95% de las personas que contestaron a este estudio manifiesta que el incrementar la cantidad de mujeres en altos cargos traería beneficios a las organizaciones, ya sea en temas de clima laboral, estilo de liderazgo, diversidad o resultados económicos, por ende, la mayoría de las personas son conscientes de que las mujeres tienen mucho que aportar en las empresas, que ese talento no está siendo visibilizado y por lo tanto se están perdiendo puntos de vistas y/o soluciones que podrían ser valiosas al interior de las organizaciones en Chile.

Como conclusión a las respuestas que tienen relación específicamente a la industria de la Construcción, es evidente que la gran parte de los encuestados (96%) considera que es una

industria estereotipada, que se le asocia en mayor parte a los hombres, lo que podría explicar algunos sesgos que se tienen sobre la participación de las mujeres en este sector.

El 86% de las personas sostiene que existen obstáculos para las mujeres que quieren desempañarse en este rubro, porque como se mencionó anteriormente, es un sector donde hay una mayor participación masculina y además porque existen prejuicios acerca de que las mujeres no son capaces de trabajar en esa industria.

Por esta razón y sumado a las opiniones descritas en los puntos anteriores, las personas consideran necesario implementar un set de iniciativas en la Cámara Chilena de la Construcción, de manera que estas sirvan para atraer a una mayor cantidad de mujeres a que trabajen en esta área y vean que tienen una real posibilidad de tener un crecimiento a lo largo de su vida laboral.

Estas medidas deben considerar varios puntos que son relevantes a la hora de querer atraer a más mujeres a que trabajen en este gremio y junto a esto, a que las mujeres sepan que en la CChC pueden alcanzar cargos de liderazgo, contribuyendo así a que cada vez más mujeres se integren a este rubro y desarrollen sus carreras a la par que los hombres.

Estos puntos relevantes son en primera instancia promover una cultura organizacional inclusiva, en donde se capacite en temas de género a los trabajadores, para que de esta forma se pueda disminuir ese estereotipo que invade a la industria. Otra medida que se debe promover es un cambio cultural entre hombres y mujeres, para que se entienda que la responsabilidad de los hijos y las tareas del hogar no es únicamente de las mujeres, sino que es una responsabilidad compartida, en que los hombres deben hacerse cargo también del cuidado de sus hijos y de los quehaceres de la casa.

Además, es importante que la CChC otorgue mayores facilidades a sus trabajadores que son padres y madres en materias de cuidado y crianza de los hijos más aún, que sientan que no

deben sacrificar algún aspecto de su vida, sino que sepan que estos pueden llevarse a cabo de una manera equilibrada, sin ir en desmedro de su vida personal o de su vida profesional.

Otra iniciativa indispensable es que haya un constante fomento al liderazgo femenino al interior del gremio, el cual debe ir de la mano de programas de liderazgo para las mujeres donde puedan entrenar distintas habilidades que tal vez no han sido potenciadas o visibilizadas, logrando así que las mujeres se empoderen y comiencen a participar en mayor cantidad en puestos de liderazgo de manera que se pueda lograr en un futuro un equilibrio laboral con los hombres.

Para finalizar las conclusiones, a partir de los comentarios recogidos, no se busca generar una lucha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, al contrario, lo que se persigue, es lograr un trabajo en equipo entre ambos sexos, de manera que otorgue un beneficio y mejores resultados en todos los aspectos para el negocio.

Y lo que se espera finalmente, es que las personas sean contratadas por sus capacidades y habilidades, no por su género y para lograr eso no basta con implementar políticas en las empresas, se debe producir un cambio social en el que se considere a la mujer como un igual al hombre y no inferior a este.

III.2.2. Entrevista a Representante del Grupo Mujeres de la CCHC

A modo de robustecer esta investigación sobre el liderazgo femenino en la Cámara Chilena de la Construcción y poder recabar mayor información sobre la realidad de la Cámara en relación a este tema, se optó por establecer una conversación con una integrante del Grupo de Mujeres que posee la CChC. Es por esto que se realizó una búsqueda de aquellas personas que participan en este Grupo de Mujeres de la Cámara, logrando contactar a Loreto Placencio, Directora Ejecutiva en Century 21 Valle y Representante del Grupo de Mujeres de la Cámara Chilena de la Construcción Rancagua.

Loreto participa en la CChC hace un año como socia y ha colaborado en diversas reuniones y mesas de trabajo que tienen como objetivo aumentar la participación, promover, contribuir al acceso y la permanencia en la industria de las mujeres en el sector (CCHC, 2021).

Entre las últimas actividades e iniciativas que se han realizado en la Cámara y de las que Loreto ha sido parte, destacan las reuniones que se han llevado a cabo junto con la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género de la sexta región, donde se busca generar una alianza y potenciar un rol activo regionalmente. Esta última reunión que se sostuvo en enero del presente año tuvo como propósito mostrar a la Seremi el objetivo del Grupo de Mujeres y trabajar para formalizar una mesa a nivel regional con otros servicios públicos de la región (CCHC, 2021).

Luego de esta reunión, se firmó un convenio de colaboración entre la CChC Rancagua y la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género con el fin de aportar mayores oportunidades laborales a las mujeres de la región de O'Higgins. Este acuerdo tiene como principal objetivo establecer una instancia de colaboración entre ambas instituciones que permita la generación de herramientas para promover, contribuir al acceso y la permanencia de mujeres en la industria de la construcción (CCHC, 2021).

En marzo de este año se generó una Mesa de Trabajo público – privada “Mesa Regional Mujer y Construcción” como parte de las iniciativas planteadas por el grupo de trabajo “Grupo Mujeres CChC Rancagua”. Esta mesa está conformada por las carteras de Seremi de Mujer y Equidad de Género, MINVU[12], MOP[13], Trabajo, Economía, Sence[14] y Universidad de O’Higgins.

Esta mesa tiene como principal objetivo aportar a la reactivación económica de la región, impulsando la contratación femenina a través de una oferta de mujeres capacitadas e interesadas en el rubro de la construcción. Además de impulsar buenas prácticas inclusivas y potenciar Pymes.

Por último, en el mes de abril se realizó un seminario web llamado “Mujer y empleo: Los desafíos en la industria de la construcción” donde se tocaron cuatro grandes temas: Enfoque de género; trayectorias laborales femeninas; participación de la mujer en la industria de la construcción y la diversidad en el mundo de los negocios.

Es así como a partir de esta información, se contactó a Loreto para poder realizar una entrevista a modo de poder conocer en mayor profundidad la realidad de las mujeres en la CChC Rancagua, cuáles son sus expectativas con respecto a este tema y cuáles serán los próximos pasos por seguir en cuanto a iniciativas a implementar para poder aumentar la cantidad de mujeres en altos cargos al interior de la Cámara.

Para esto, se confeccionó una entrevista que constaba de 11 preguntas donde abarcaba temas como la situación actual de las mujeres que trabajan en la Cámara, la maternidad, liderazgo femenino, iniciativas a implementar y beneficios que éstas traerían a la CChC (Ver Anexo B: Preguntas y respuestas entrevista a Loreto Placencio – Representante del grupo mujeres de la CCHC).

[12] MINVU: Ministerio de Vivienda y Urbanismo
[13] MOP: Ministerio de Obras Públicas
[14] Sence: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

III.2.2.1. Situación actual de la CChC en relación a la Participación Laboral Femenina

A partir de la conversación entablada con la representante del Grupo Mujeres de la CChC Rancagua, se pueden determinar diversas conclusiones y reflexiones con respecto a la temática estudiada.

Para comenzar explicando dichos hallazgos, es importante dar a conocer la situación actual que vive la Cámara en relación a la participación laboral femenina, situación que fue expuesta por Loreto (CCHC, 2021).

En la industria de la construcción existe un 15,09% de participación femenina. Ahora, cuando se habla de la participación de las mujeres a nivel gremial, el 39% de los socios o representantes de empresas socias son mujeres.

Sólo 50% de mesas de comités cuentan con una mujer en su directiva (4). Pero son sólo 5 mujeres de un total de 32 cargos.

Sólo 44% de las mesas regionales cuentan con al menos una mujer en su directiva (8). Y tan sólo son 12 mujeres de un total de 72 cargos.

Al día de hoy hay 26 mujeres, equivalentes al 7,1% (13,7% si se consideran los electivos) que conforman el Consejo Nacional.

Es a partir de esto que el año 2018 inicia su trabajo el Grupo de Trabajo Mujeres CChC, que tiene como gran objetivo promover la participación de las mujeres de la industria de la construcción, contribuyendo al desarrollo sostenible.

Junto a esto, se busca que para el período 2021 – 2022 la Mesa Directiva Nacional pueda llevar a cabo 10 desafíos, donde el desafío número 6 es “Fomentar la participación de la mujer en la industria”.

Dentro de los objetivos que se han planteado tanto por el Grupo de Mujeres como por el desafío número 6 son:

- ✓ **Lograr aumentar la participación activa de mujeres**, tanto en el eje gremial, eje alta dirección de empresas socias y en el eje mujeres en obra de la construcción a nivel nacional.
- ✓ **Contar con líderes mujeres** que sean consolidadas y reconocidas dentro del gremio.
- ✓ **Aumentar la incorporación de mujeres en las instancias gremiales** de la CChC.
- ✓ **Visibilizar al gremio,** como una institución que favorece la inclusión de género, como eje de la sostenibilidad gremial, de la industria y de la sociedad.

A raíz de esto, se establecieron tres Ejes de Trabajo:

1. Mujeres en la Construcción: Incrementar la participación de la mujer en obras y centros de trabajo.
2. Mujeres en el Gremio: Aumentar la participación de mujeres en las instancias gremiales.
3. Mujeres en Alta Dirección: Potenciar, visibilizar e impulsar el crecimiento profesional de líderes ejecutivas de las empresas socias.

Es en estos dos últimos ejes donde es importante enfocarse. Como avances que se han realizado en el eje Mujeres en el Gremio, se puede mencionar el aumento de Consejeras Nacionales (de 13 a 26 mujeres), 1/3 de las CChC Regionales está presidida por mujeres, 50% de las mesas gremiales cuenta con mujeres, se conformaron duplas en cada sede regional y se realizaron propuestas de proyectos por región para incrementar la participación de mujeres en la industria.

En los avances relacionados al último eje, destacan el Convenio con Redmad y el Mapeo de mujeres en Alta Dirección de las empresas socias.

Junto a estos avances, la Cámara en conjunto con la Mesa Público – Privada: Mujer y Construcción han estado trabajando en distintas iniciativas que ayuden al Plan de Reactivación que se ha establecido, de las cuales se puede mencionar:

- ✓ Premio Mujer en Construcción: Reconocer y resaltar la labor y el aporte que hacen las mujeres a la actividad en la obra de construcción a nivel nacional.
- ✓ Condiciones de licitación MOP y MINVU: Incentivar el uso de mano femenina en los contratos y empresas relacionadas con el MOP, MINVU a través de incorporar criterios de equidad de género en las licitaciones públicas a nivel nacional.
- ✓ Ambiente seguro y atractivo: Relevar las condiciones actuales y generar nuevas condiciones que permitan contar con un ambiente atractivo y seguro en la industria para potenciales y actuales trabajadoras.
- ✓ Violencia intrafamiliar: Reforzar y aumentar las políticas internas de las empresas en materia de prevención de violencia contra la mujer.
- ✓ Capital humano femenino: Mujeres desempleadas que puedan optar a capacitaciones del rubro, con el objetivo de ver en la construcción un posible puesto de trabajo, con un alcance nacional.
- ✓ Apoyo PYME: Alianza estratégica con actores relevantes para generar y promover productos financieros y programas específicos.

III.2.2.2. Principales Hallazgos

A partir de este contexto que vive la CChC en relación a la participación de las mujeres en el gremio y junto con las reflexiones que surgieron después de la conversación con Loreto, es necesario destacar ciertos aspectos que influyen en esta baja participación de las mujeres en altos cargos y que medidas se pueden implementar para poder aumentar estas cifras que claramente son muy bajas.

Efectivamente existe una baja cantidad de mujeres que participan en cargos de liderazgo al interior de la Cámara, en este caso, en la región de O'Higgins hay casi una nula participación de mujeres puesto que hay pocas empresas y en general son socios.

Esta baja cantidad de mujeres se puede deber en parte por las empresas que participan en el gremio, debido a que el rubro tenía una participación en su mayoría de hombres en todo nivel jerárquico y más aún en los cargos de directorio, pero esto está en un constante cambio ya que ahora las mujeres tienen una mayor visibilidad en relación a sus capacidades, cada vez hay más mujeres que ingresan a estudiar carreras como ingenierías que les permiten desarrollar habilidades para que el día de mañana puedan acceder a cargos de mayor responsabilidad al igual que los hombres.

Pero junto a esto, se evidencia que influye la maternidad en este aspecto, debido a que es algo natural de las mujeres que siempre estén conectadas con los hijos a diferencia de los varones. Falta que la sociedad reconozca este trabajo que en su mayoría ejercen las mujeres y que muchas veces no es valorado. Además, es importante destacar que las mujeres poseen una versatilidad que les permite ser más productivas en menos tiempo, pueden organizar las tareas del hogar y de los hijos junto con sus responsabilidades en sus trabajos.

Uno de los efectos que ha traído la pandemia es poder brindar esa flexibilidad tanto a hombres y mujeres que son padres de modo que no tengan que sacrificar algún aspecto de su vida y puedan tener más tiempo para otras actividades que en tiempos pre pandémicos no se podrían realizar por la escases de tiempo.

Es por esto que las mujeres a veces rechazan puesto de liderazgo, ya que les pesa mucho el hecho de ser madres y se les genera un cargo de conciencia debido a que saben que deberán destinar menos tiempo a su rol de madre, lo que a veces es un peso mayor al de una oferta laboral que puede ser muy atractiva.

Además de esto, muchos empleadores piensan que contratar a una mujer será un gasto para la empresa puesto que se puede embarazar, pero esta situación está mal entendida ya que a las empresas no les genera ningún gasto el pre y post natal de las mujeres, estos gastos los asume el estado, por lo que es importante que este punto sea conocido por todos y así evitar errores en la contratación de trabajadoras/es.

A raíz de esto, es necesario que la Cámara implemente políticas que faciliten compatibilizar la vida de madre/padre con la de trabajadora/or, ya que sin ellas se torna difícil el poder realizar las dos cosas bien, generando un constante conflicto en que aspecto de la vida se debe dejar de lado, lo que no debería ser así.

En relación al tema de la discriminación a las mujeres en este rubro y a las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a su desarrollo profesional, Loreto indica que en su paso por la Cámara nunca ha presenciado un acto de segregación, a pesar de que en otros lugares se dan esas situaciones, a ella nunca le ha tocado vivir algo así y puede que en eso influya la personalidad y el empoderamiento que tenga cada persona.

Además, considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de crecimiento al interior de la Cámara. Muchas personas tienden a pensar que esto no es así, por lo que es interesante que a través de la experiencia de Loreto se pueda desmentir esta situación.

Hablando del liderazgo femenino, la entrevistada comenta que considera que hay muchas mujeres preparadas para enfrentar cargos de liderazgo en la CChC, pero que es necesario visibilizar las oportunidades e iniciativas que se están implementando ya que muchas veces las mujeres no perciben que efectivamente en la Cámara hay mujeres trabajando. Para que aumente la cantidad de mujeres, es necesario que como gremio se difunda la invitación a participar.

Para lograr que las mujeres se sientan atraídas a participar en la industria de la construcción se necesita llamar su atención, mostrarles a las personas qué es lo que se está haciendo con respecto a este tema, como por ejemplo las reuniones que se han realizado con universidades para incentivar a las mujeres que están por titularse para que quieran trabajar en la construcción y que no deserten de sus carreras, que salgan empoderadas de estas.

Dentro de las iniciativas que se podrían implementar en la CChC O'Higgins destacan los programas de liderazgo y las capacitaciones al interior del gremio, ya que siempre son importantes de realizar debido a que las personas están en constante desarrollo por lo que impartir cursos o talleres que traten distintos temas y que sean útiles siempre será un aporte en este caso para las mujeres que quieran crecer en su vida laboral.

Generar conversatorios y reuniones entre trabajadoras que atraviesan una situación similar también aporta al crecimiento laboral, puesto que de esta manera pueden compartir experiencias ganadas, dudas del día a día y generar una unión y apoyo para que puedan enfrentar nuevos desafíos al interior del gremio.

El gran beneficio que podrían traer estas iniciativas es definitivamente una mayor productividad para las empresas socias, aumentar la calidad del trabajo y generar capacidades que brinden un aporte en la toma de decisiones al incorporar más visiones en las diferentes áreas de trabajo. Esto no solo aumentará la productividad de las empresas, sino la del país.

Por último, Loreto destaca que durante el transcurso de los años y mediante las acciones que ha tomado la Cámara, es posible alcanzar la tan anhelada equidad de género, pero no vista como una igualdad en la cantidad de hombres y mujeres trabajando, sino que visualizándolo como una equidad en la participación de ambos sexos en las distintas instancias en las que participa la CChC. En la medida que la cantidad de mujeres aumente en los cargos de liderazgo, se podrá ir apreciando un cambio en la percepción que tiene la sociedad con respecto a que las mujeres si pueden desempeñarse en la industria de la construcción y si están preparadas para ejercer altos cargos tanto en la CChC como en otras industrias del país.

CAPÍTULO IV: PROPUESTAS DE MEJORA

Dada la información recogida tanto en el marco teórico, como en el estudio sobre el liderazgo femenino en las empresas chilenas y a raíz de la entrevista sostenida con Loreto Placencio, representante del grupo de mujeres de la CChC Rancagua, resulta necesario identificar puntos de trabajo en los que se pueden implementar iniciativas que ayuden a aumentar la cantidad de mujeres que se sientan atraídas a participar en la Cámara Chilena de la Construcción y sobre todo que tengan como aspiración alcanzar cargos de liderazgo durante el desarrollo de su vida laboral.

Las propuestas que se presentarán a continuación podrán ser aplicadas en las distintas regiones del país, a modo que se pueda alcanzar una cobertura nacional de manera que se pueda evidenciar un progreso en la cantidad de mujeres que participen en las distintas cámaras regionales de la CChC ocupando altos cargos. Dichas propuestas serán expuestas en 4 grandes focos de trabajo que sostienen el desarrollo profesional de las personas.

IV.1. ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DEL TALENTO FEMENINO

Una manera de aumentar la incorporación de mujeres en altos cargos al interior de la Cámara Chilena de la Construcción es partiendo por la base en la carrera profesional de las mujeres, es decir, cuando están por egresar de sus carreras y prontas a ingresar al mercado laboral por medio de oportunidades que este mercado les ofrece, las cuales muchas veces no son tan visibles o accesibles, generando un descarte en las empresas a las cuales postular.

Junto a esto, se identifica el problema que se ocasiona en los procesos de selección que muchas veces son sesgados por sus empleadores, entregando respuestas negativas ante la

postulación de mujeres, lo que acaba en que los candidatos que lleguen a la recta final del proceso sean en su mayoría varones.

Para corregir esto, se debe analizar distintos medios e iniciativas que generen una mayor atracción de mujeres profesionales hacia la Cámara, logrando así que a instancias finales de decisión en los procesos de selección puedan llegar más mujeres y aumente la diversidad en estos.

IV.1.1. Difusión de Avances a través de Redes Sociales

Como se ha expuesto en esta investigación, la Cámara Chilena de la Construcción ha mantenido un trabajo constante en incorporar distintas iniciativas y medidas que fomenten la incorporación de mujeres en la industria a través de la Mesa Directiva Nacional que se enfoca en 3 puntos que ya fueron explicados en la presente memoria, los cuales se trabajan con el apoyo constante del Grupo Mujeres del gremio, la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género además de las corporaciones como RedMad y Red+Activa.

Si bien es un tremendo avance que se generen estas instancias de conversación y se desarrollen nuevas maneras de incorporación de mujeres en el sector, estás deben ser difundidas y vistas por todos, no solo por quienes son parte del gremio y de la industria, sino que deben llegar al segmento objetivo que son aquellas mujeres que aún no terminan sus estudios superiores para que genere en ellas un interés en querer ser parte de la Cámara, que identifiquen en el gremio una real oportunidad de comienzo y desarrollo de sus carreras profesionales y no descarten la industria de la construcción por el sólo hecho del estereotipo de género que socialmente se le asigna.

Para poder lograr esto, es necesario aprovechar las plataformas digitales que han surgido en los últimos años y no sólo utilizar los medios de difusión convencionales como lo son los

periódicos, televisión o radio ya que las nuevas generaciones no son muy asiduas a consumir este tipo de medios de comunicación.

Aprovechar las redes sociales y los canales digitales será de gran apoyo en la difusión de todas los avances, proyectos y acuerdos en los que participe la Cámara. Por ejemplo, utilizar en mayor medida Instagram, LinkedIn, Twitter, Facebook y/o YouTube que son las redes sociales más utilizadas por los Millennials[15] y la Generación Z[16]. Estas deben estar a cargo por un equipo de comunicaciones y marketing que generen el contenido, lo hagan llamativo y pueda provocar un impacto en quienes lo vean.

Además, es muy importante que las ofertas de empleo que brinde la CChC estén disponibles en los portales web de búsqueda de trabajo, como lo son LinkedIn, Trabajando.com, Laborum, entre otros, ya que al realizar el ejercicio de buscar cuáles son los empleos disponibles ofrecidos por la Cámara en estos portales, no aparece ninguno, por lo que es indispensable que se utilicen estos canales para que las mujeres puedan identificar las ofertas laborales del gremio.

Por último, otra manera de llamar la atención de las mujeres es que esta publicidad sea realizada por mujeres que muevan masas y que con su relato logren inspirar y convencer a otras de postular a la Cámara Chilena de la Construcción. Por ejemplo, invitar a la Sra. Mónica Zalaquett, ministra de la Mujer y la Equidad de Género a que a través de su relato pueda motivar a las mujeres a ingresar al gremio. También destaca la figura de la primera dama Cecilia Morel y de Esperanza Cueto quien es Presidenta de Comunidad Mujer quienes con su ejemplo de liderazgo podrán influir en aquellas mujeres que buscan empoderarse a portas de comenzar con su vida laboral.

[15] Millennials: Personas nacidas entre los años 1981 y 1993.
[16] Generación Z: Personas nacidas entre los años 1994 y 2010.

IV.1.2. Alianzas con Universidades Enfocado en Carreras de Ingeniería

Tal como Loreto comentó en la entrevista realizada, la CChC tiene como socios algunos institutos profesionales que imparten carreras técnicas donde sus alumnos, el día de mañana, buscarán trabajo en la construcción, lo que es de gran ayuda a la hora de querer atraer y conseguir que nuevas generaciones se integren a la Cámara, pero eso no es suficiente.

Según un estudio realizado por el Centro de Estudios Empresariales de la Mujer, llamado "Rol de la Mujer en la Gran Empresa", las mujeres que ocupan cargos como gerente de asuntos corporativos, gerente de riesgo, gerente de comunicaciones corporativas, gerente de logística y gerente de ventas estudiaron carreras provenientes de las ciencias de la ingeniería, como Ingeniería Comercial e Ingeniería Civil Química (Pizarro & Guerra, 2010).

Dado este indicador, es que resulta necesario que la Cámara no solo se enfoque en atraer mujeres que estudien carreras relacionadas a la construcción como Construcción Civil, Técnico en Prevención de Riesgos o Técnico en Construcción, sino que debe ampliar su búsqueda e incluir dichas carreras donde las mujeres tienen mayores posibilidades de acceder a altos cargos a lo largo de su carrera, como las que se mencionaron en el párrafo anterior, incluyendo además carreras como Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Civil en Obras Civiles, Ingeniería en Informática, entre otras más.

Por ejemplo, la misma Universidad Técnica Federico Santa María sería un excelente aliando de la Cámara en este sentido, ya que en la universidad se imparten carreras, en su mayoría, relacionadas a Ingeniería y es reconocida por estar dentro de las mejores universidades para estudiar Ingeniería en el país, junto con la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile.

La cámara podría realizar ferias laborales en los distintos campus de la USM y así dar a conocer los empleos y prácticas que ofrece, beneficios para sus trabajadores, oportunidades de desarrollo e iniciativas en pro de la incorporación de las mujeres en el gremio generando así que las mujeres que estudian en la Universidad consideren a la CChC como un lugar al cual postular una vez tituladas.

También sería bueno realizar charlas o conversatorios web en que inviten a la comunidad universitaria femenina para que, al igual que las ferias laborales, se informe acerca de las ofertas laborales que ofrece la CChC.

Esta medida sería de gran aporte para el principal objetivo que se busca, es decir, aumentar la cantidad de mujeres en altos cargos al interior del gremio, ya que mientras más mujeres que estudien carreras relacionadas a la ingeniería conozcan y se interesen en los proyectos que desarrolla la Cámara, más posibilidades habrá de que se cumpla este objetivo.

IV.1.3. Incorporar a más Mujeres en los Procesos de Selección

Como último foco de esta primera propuesta de mejora, es importante que en los procesos de selección del talento a los distintos cargos que la Cámara ofrece, participen más mujeres y que estas puedan avanzar a instancias finales de decisión.

Cabe recalcar que esto no quiere decir que se debe contratar a una mujer sólo por aumentar la cantidad de ellas en la Cámara, al contrario, se debe contratar a la persona que según sus capacidades y habilidades cumplan de mejor manera el rol que se busca, ya sea hombre o mujer, pero si es importante que entre los candidatos que postulen, consideren incluir a más mujeres.

En este punto es donde toma relevancia el rol de los denominados “Headhunters”.

Los Headhunters o Cazadores de Talento traducido al español, son personas cuyo método de selección de personal consiste en la búsqueda directa del perfil que le ha solicitado una empresa sin que el candidato se encuentre en búsqueda activa de empleo, es decir, es la persona dedicada a buscar individuos idóneos para ser contratados por compañías necesitadas de ellos (Emol, 2016).

A partir de esta definición, la Cámara podria contratar a una empresa especialista en buscar, seleccionar y evaluar a mujeres que cumplan con los requisitos necesarios para participar de los procesos de selección, donde siempre sea el reclutador encargado de la evaluacion quien tome la decision final de quién sera contratado.

Como se mencionó anteriormente, lo que se busca con esta medida no es que se contraten unicamente mujeres, sino que ellas obtengan una mayor visibilidad en las oportunidades laborales y que los encargados de estos procesos al interior de la Cámara consideren más opciones antes de determinar al elegido, donde muchas veces en la terna final no llegan mujeres, por lo que se termina contratando a un hombre.

En Chile, existen más de 250 cazatalentos y también varios psicólogos organizacionales que realizan búsquedas selectivas cuando una empresa requiere contratar a un ejecutivo de nivel para una posición determinada. Entre los Headhunters que más destacaron en el mercado durante el año 2020 son las consultoras Boyden, Amrop MV Consulting, CTPartners / AltoPartners, entre otros (HeadHunter, s.f.).

IV.2. CAPACITACIÓN CONSTANTE DURANTE LA TRAYECTORIA LABORAL

Para que las mujeres que trabajan en la Cámara Chilena de la Construcción puedan acceder a cargos de mayor responsabilidad, se deben enfocar los esfuerzos en el desarrollo de sus habilidades y capacidades junto con sembrar el empoderamiento en ellas.

Como se pudo evidenciar en el estudio de liderazgo femenino en las empresas chilenas realizado en esta memoria, las personas saben que hay mujeres capacitadas para desempeñarse en altos cargos pero que el problema recae en que muchas veces son las propias mujeres las primeras en limitarse para dar este paso, por lo que la Cámara debe emplear recursos en ofrecer programas y capacitaciones que ayuden a las mujeres a potenciar esas habilidades de liderazgo que ellas tienen pero que a veces no se les saca provecho.

Es por esto que en este punto se plantearan iniciativas que pueda implementar la Cámara, con el fin de incrementar la preparación de las mujeres, potenciar sus talentos y así ejercer cargos de liderazgo al interior del gremio.

IV.2.1. Programas de Mentoring y Empoderamiento

Tal como se ha demostrado en esta investigación, la sociedad chilena ha destinado el rol de la mujer al cuidado del hogar y de la familia, haciendo creer a las mujeres que su lugar está en la casa y que no tienen mucho que aportar en otros aspectos de la sociedad, lo que genera una merma en la autonomía, confianza y empoderamiento de las mujeres.

Debido a esto es que un gran número de mujeres creen no estar capacitadas para ejercer cargos de liderazgo, por lo que descartan la oportunidad de ascender a un cargo de mayor responsabilidad, puesto que no conocen o no tienen desarrollados aún sus talentos.

Para combatir este gran problema es que existen programas de Mentoring, los cuales propician el desarrollo de la persona desde su propio autoconocimiento, permitiéndole conocer sus fortalezas y debilidades, posibilitando el cuestionamiento de creencias, valores, estereotipos, roles, y el desarrollo de habilidades contando con el reforzamiento de un/a mentor/a que le sirve de guía y modelo. Los/as mentores favorecen el incremento de la autosuficiencia a través del aprendizaje social, aprendiendo de otros que ya han pasado por los mismos problemas y situaciones (Escuela de Mentoring, 2016).

En Chile, la organización ComunidadMujer que se moviliza por y para el avance de los derechos de las muejres y las niñas y una mayor igualdad de género en Chile, ofrece el Programa Mentoría ComunidadMujer que se realiza en formato virtual, con una mentoría personalizada y coaching grupal (ComunidadMujer, 2021).

Los beneficios que ofrece esta mentoría son el fortalecimiento de las competencias, proporcionar una vision estratégica y fortalecer la toma de decisiones (ComunidadMujer, 2021).

Este programa está dirigido exclusivamente a mujeres que desean potenciar el liderazgo, impulsar el desarrollo de carrera, emprendimientos y creación de redes (ComunidadMujer, 2021).

Según la encuesta Voz de Mujer Bicentenario realizada por Comunidad Mujer, las mujeres necesitan capacitación para superar las brechas existentes. Es más, la implementación de programas de este tipo es una inversión que, a diferencia del gasto en educación formal, apunta a un mejoramiento en el corto plazo (ComunidadMujer, 2011).

Por lo tanto, este programa que ofrece ComunidadMujer se podría implementar en la Cámara para que aquellas mujeres que tengan un alto potencial para alcanzar cargos de liderazgo, participen en esta mentoria y asi potencien su empoderamiento al interior del gremio.

IV.2.2. Capacitaciones para Potenciar el Liderazgo

Las capacitaciones al interior de las empresas juegan un rol importante, ya que el capital humano que integran las distintas áreas son la base del funcionamiento de las actividades de estas, por lo que es necesario implementar capacitaciones, las cuales ayudan al desarrollo de habilidades y motivación entre los trabajadores. Además, el entorno está en un constante cambio por lo que se deben actualizar las maneras de trabajo establecidas lo que va en pleno beneficio del negocio.

Enfocando esta definición en el tema de estudio que son las mujeres, es que se requiere que se impartan programas de liderazgo femenino al interior de la CChC debido a la baja presencia de mujeres en altos cargos al interior del gremio y que así puedan trabajar y reforzar aquellas capacidades que permiten tener un mejor estilo de liderazgo, que puedan destacar y conseguir ser parte de cargos de mayor responsabilidad.

Actualmente existen programas e iniciativas de apoyo al liderazgo femenino como lo son los programas de formación para directoras o potenciales directoras, entre los que destaca el BOW (Board of Women), el Diplomado en Gobierno Corporativo de la Universidad Católica de Chile y el Diploma GRC de la Universidad de Chile y Comunidad Mujer (Gabaldón, 2015).

Estos programas de formación buscan complementar la formación y experiencia de las potenciales candidatas a directorios, aunque en principio no son considerados por el entorno empresarial como sustitutos de la experiencia en directorios, una de las principales barreras para las mujeres candidatas. Para poder superar la barrera de la falta de experiencia en directorios, sería interesante poder complementar esta formación con experiencia de algún tipo en directorios (Gabaldón, 2015).

Además de estos programas, la plataforma educativa Coursera que está asociada con las universidades y organizaciones más renombradas de todo el mundo, ofrece cursos relacionados que pueden aportar al desarrollo de carrera de las mujeres que tratan temáticas como emprendimiento, innovación, finanzas, liderazgo y gestión del tiempo, entre otros (ChileMujeres, 2021).

Estos programas le pueden permitir a la organización proporcionar conocimiento para saber donde mejorar, promover un comportamiento de liderazgo efectivo, fomentar el pensamiento crítico y la disidencia en las organizaciones y ayudar a las organizaciones a convertirse en lugares de trabajo verdaderamente inclusivos (Izquierdo, 2020).

Aquí se nombraron algunos programas que pueden ayudar en la capacitación de mujeres en materia de liderazgo, pero existen muchos más. Por lo tanto, las oportunidades y herramientas están, solo tienen que ser difundidas.

Es aquí donde la Cámara puede adquirir un rol relevante ya que si dentro del gremio se promueve que la mujeres realicen estos cursos, estarán aportando al desarrollo constate de nuevas líderes al interior de la CChC.

IV.2.3. Programas de Networking

El Networking es una estrategia laboral que consiste en crear una red de contactos profesionales con personas que tienen intereses similares. Esta estrategia permite crear sinergias y oportunidades laborales o de negocio con personas que tienen aspiraciones semejantes (Ruiz, 2018).

Este tipo de programas pueden ser una estrategia efectiva para lograr el crecimiento de las redes de contacto entre las mujeres de la industria, establecer conexiones sólidas en las que puedan

compartir experiencias y realidades, de manera que cada vez más exista mayor presencia de mujeres profesionales en el mercado laboral.

Entre los programas de Networking que más destacan son:

- → Hay Mujeres: Plataforma de visibilidad de mujeres expertas que ha desarrollado una importante actividad de networking buscando la integración de las mujeres dentro de las redes masculinas.
- → Mujeres Empresarias: Aúna en su red más de 3.000 socias líderes (emprendedoras, empresarias y ejecutivas) y tiene por objetivo la inclusión de sus miembros en el mundo económico y de los negocios.
- → Women Corporate Directors: Red internacional que recientemente ha creado su capítulo en Chile. La composición internacional de esta red consta de más de 3.500 miembros directores que sirven en más de 7.000 directorios alrededor del mundo, permite el acceso a contactos, redes y Headhunters de fuera del país, además de ofrecer redes de contactos femeninos -y role models- muy diversos.
- → Mujeres en Alta Dirección: Es una red compuesta por mujeres profesionales, empresarias y ejecutivas, con una trayectoria relevante en cargos gerenciales y comprometidas con la incorporación del talento femenino a la alta dirección.
- → Comunidad Mujer: Pone en contacto a mujeres con otros profesionales, ya sea mediante sus programas de mentoría o a partir de actividades formativas (Gabaldón, 2015).

A partir de las redes de contacto mencionadas en las que participan una gran cantidad de mujeres profesionales interesadas en desempeñarse en cargos de liderazgo es que la Cámara puede encontrar nuevos talentos femeninos que cumplan con un perfil idóneo, aumentando así la cantidad de mujeres en altos cargos al interior del gremio.

IV.3. CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

El arribo de la pandemia ha significado, entre otras cosas, que una gran cantidad de chilenos han tenido que desempeñar sus actividades cotidianas desde sus hogares, ya sea el trabajo o los estudios primarios o secundarios en el caso de los menores de 18 años, lo que ha representado una carga extra para quienes son padres o madres, puesto que además de realizar su jornada laboral, deben preocuparse de las tareas del hogar y de acompañar a sus hijos en sus estudios.

Esta nueva forma de vida a pegado en mayor parte a las mujeres, ya que como se ha mencionado en esta memoria, es a ellas a las que se les asigna el rol de cuidadoras y responsables del hogar e hijos, por lo que son las mujeres las que en su mayoría han sufrido una sobrecarga de trabajo al tener que hacerse cargo del cuidado de los niños, a diferencia de los hombres.

Según la encuesta de empleo realizada por el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales en el año 2020, un 57% de los hombres dedicó cero horas semanales al cuidado de niños y niñas (sólo hogares con menores de 14 años) versus 27,6% de las mujeres (Alonso, 2020).

Pero estas cifras no son un hecho actual, es una situación que se ha mantenido por siglos, lo que ha significado en las mujeres una merma en su desarrollo profesional puesto que el rol de madre supera a su rol como profesional, generando una brecha en la participación laboral con respecto a los hombres.

Debido a esto es que la Cámara Chilena de la Construcción debe tomar medidas que potencien la corresponsabilidad parental en sus trabajadores, puesto que el cuidado de los hijos no es de exclusiva responsabilidad de las mujeres, sino que es una responsabilidad compartida, por lo que nace la necesidad de tomar decisiones con respecto a este tema.

IV.3.1. Promover una Cultura de Corresponsabilidad

La Cámara debe difundir y promover una cultura que este a favor de la corresponsabilidad parental, ya que de esta manera se podrá generar un cambio en la mentalidad de los trabajadores/as con respecto al cuidado de los hijos, logrando así que las mujeres entiendan que ellas no tienen que dejar de lado su carrera profesional y que pueden tomar cargos de mayor responsabilidad sin perjudicar su rol como madre y que los hombres comprendan que ellos también deben hacerse cargo de sus niños junto con cumplir con sus responsabilidades como trabajador.

Para lograr este cambio, la CChC puede tomar medidas que enseñen y promuevan derechos y permisos que pueden ser utilizados tanto por las madres como por los padres. Según el Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo realizado por la Universidad Alberto Hurtado y la Fundación ChileMujeres en el año 2019, las empresas pueden aplicar buenas prácticas como:

- ✓ Promover que los padres trabajadores hagan uso del postnatal parental: El permiso de post natal parental es un descanso laboral en favor de la madre trabajadora, de 12 semanas a continuación del periodo postnatal inicial de también 12 semanas, con derecho a subsidio maternal con tope de 75,5 UF.

  Parte del postnatal parental puede ser traspasado por la madre trabajadora al padre trabajador ya sea las últimas 6 semanas de las 12 completas o las últimas 12 semanas de las 18 semanas en media jornada.
- ✓ Permiso por enfermedad grave hijo o hija menor de un año: Este derecho a permiso no es exclusivo de la madre, también lo puede ejercer el padre en ciertos casos contemplados en la ley o mediando transferencia del derecho de la madre al padre.

- ✓ Derecho de trabajadores a dar alimento a los hijos e hijas menores de dos años: Otorgar tiempo al padre trabajador para alimentar al hijo o hija menor de dos años, aun cuando la madre no sea trabajadora asalariada (Jünemann & Campino, 2019).

Estos derechos y permisos mencionados, entre otros más, son parte del marco legal de la corresponsabilidad parental en Chile, el cual muchas veces no es conocido por los trabajadores tanto hombres como mujeres, por lo que es fundamental que la Cámara enseñe estos derechos ya sea a través de charlas, conversatorios o publicaciones para que quienes son parte del gremio estén enterados de los beneficios a los que pueden optar por ley para cuidar a sus hijos y que comprendan que estos pueden ser ejercidos por ambos padres.

IV.3.2. Derecho a Sala Cuna para Madres y Padres

El artículo 203 del Código del Trabajo, que trata "De la protección de la maternidad", establece la obligación de las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil de disponer de salas anexas e independientes del lugar de trabajo, para que las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos para su cuidado mientras están trabajando (Vitamina, 2021).

A raíz de este artículo, cabe preguntarse ¿Qué sucede en el caso de los padres?, ¿Estos tienen derecho a sala cuna?. A través de la ley 20.399, que modificó el artículo 203 del Código del Trabajo, se hizo extensivo a los padres que tienen el cuidado personal de sus hijos, todos los derechos y prerrogativas que gozan las madres respecto al derecho a sala cuna.

De acuerdo a este artículo, "El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confinado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si estos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la

madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial" (Brokering Abogados, 2021).

Como se puede observar, esta ley apunta en primera instancia a la madre como la principal responsable del cuidado de los menores y quienes deben exigir a sus empleadores el derecho a sala cuna, dejando en un segundo plano a los padres los cuales deberían tener el mismo derecho sobre sus hijos, de poder dejarlos en una sala cuna a cuenta de la empresa en la que trabaja.

Según un boletín entregado por ComunidadMujer en el año 2016, se habían presentado dos mociones parlamentarias que modifican el artículo 203, ampliando el derecho a sala cuna tanto a madres como padres trabajadores, igualmente, en empresas con 20 o más empleados.

La consecuente ampliación del beneficio de sala cuna también a los hombres, implicará inevitablemente, mayores costos asociados. Si se hace extensivo el derecho a todas las y los trabajadores formales, independiente del tamaño de la empresa en la que trabajan, el gasto anual llegaría a los 291 millones de dólares como sugiere ComunidadMujer.

Si bien es un costo elevado, es necesario que lugares de trabajo como la Cámara Chilena de la Construcción otorguen este beneficio a los padres también, de modo que las condiciones de trabajo se equiparen entre hombres y mujeres, que no sea una carga exclusiva para las mujeres trabajadoras del gremio, logrando así un mejor clima laboral donde tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades tanto en el cuidado de los niños como en su desarrollo profesional.

IV.3.3. Modalidad de Trabajo Flexible

La pandemia del coronavirus ha significado un abrupto cambio en la manera de trabajar de miles de chilenos, en que las empresas han tenido que adaptarse a nuevas formas de trabajo debido a las condiciones sanitarias establecidas.

La modalidad de trabajo que la mayoría de las empresas han instaurado debido a la contingencia es el trabajo remoto, donde los trabajadores pueden desempeñar sus actividades desde sus hogares a través de un computador y conexión a internet, mejorando la calidad de vida de muchos trabajadores ya que pueden destinar más tiempo a realizar otras actividades que en tiempos normales no habían podido hacer, destacando entre esas actividades el mayor tiempo empleado para compartir en familia y con los hijos.

Según el estudio de "Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile", realizado por el Observatorio Laboral de la Región Metropolitana, señala que el 25,6% de los ocupados totales se desempeña en labores que se pueden mantener de manera remota, lo que representa casi 2 millones de personas (Alonso, 2021).

Este estudio tambien indica que los empleados altamente calificados que ejercen en puestos de trabajo directivos, profesionales o científicos, o del área de la gestión, ocupaciones con mayor factibilidad de teletrabajo, coinciden con aquellas que alcanzan mayor autonomía en sus laborales, las que se realizan principalmente mediante uso de tecnologías de información y comunicación, y que por ende, tienen menos requirimientos de realizar trabajos que requieran un formato presencial (Alonso, 2021).

El trabajo remoto llegó para quedarse ya que ha traído beneficios tanto a los trabajadores como a las empresas las cuales han reducido los gastos derivados en la ocupación de sus edificios como el gasto en luz, agua, aseo, entre otros.

Es por esto que la Cámara debe implementar esta nueva forma de trabajo como algo permanente, o puede ser una modalidad de trabajo híbrido, donde algunos días de la semana los trabajadores concurran a su lugar de trabajo presencial y los días restantes puedan permanecer en sus hogares, generando una mejor calidad de vida entre sus colaboradores, sobre todo a los que son padres y madres dado que podrán compartir más tiempo en familia y ocuparse de sus hijos sin dejar de lado sus obligaciones, favoreciendo la retención de los trabajadores, disminuyendo la rotación de personal, aumentando el equilibrio de la vida laboral y familiar entre hombres y mujeres que son parte del gremio derivando en personas más felices y dispuestas a tomar mayores responsabilidades.

Se debe destacar que esta modalidad de trabajo híbrido puede impactar en mayor manera a las mujeres, ya que como se ha mencionado, son ellas quienes en la mayoria de los casos se hacen cargo de sus hijos y si se instaurara esta modalidad de trabajo en la Cámara, existiran más mujeres dispuestas a asumir cargos de liderazgo ya que a través de esta forma de trabajo podrán compatibilizar su rol de madre y de trabajadora.

IV.4. MONITOREO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Como último foco a tratar dentro de estas propuestas de mejora, es el tema del monitoreo de los índices de equidad de género al interior de la Cámara Chilena de la Construcción.

Para implementar cualquier iniciativa o medida al interior de la Cámara que busque aumentar la cantidad de mujeres en altos cargos, es imprescindible que se tenga una meta clara, cuantificable y alcanzable en un determinado período de tiempo la cual se pueda dar seguimiento durante su ejecución.

Para esto es fundamental que la Cámara, por un lado, se apoye en indicadores y metas concretas que reflejen los resultados de las medidas tomadas en pro de este desafío, y por otro, que se trabaje en la implementación de la norma 3262 la cual sirve de pilar en la gestión de este cambio cultural que se quiere conseguir.

IV.4.1. Incorporarse a la Iniciativa de Paridad de Género

La IPG (Iniciativa de Paridad de Género) Chile es una plataforma público-privada impulsada por el WEF[17], el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el gobierno de Chile y ComunidadMujer lanzada en diciembre de 2016. Su principal objetivo es integrar más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas organizacionales para cerrar las brechas de género en el mercado laboral y promover el empoderamiento económico de las mujeres en Chile (ComunidadMujer, 2020).

Al año 2020, la IPG contaba con 54 empresas “agentes de cambios”, de las cuales se puede mencionar a Antofagasta Minerals, CCU, Codelco, Empresas CMPC S.A, Metlife, Quiñenco, entre otras.

[17] WEF: World Economic Forum (Foro Económico Mundial)

Los objetivos estratégicos que tiene esta iniciativa son:

1. Aumentar la participación laboral femenina
2. Reducir la brecha salarial de género
3. Promover la presencia de mujeres en altos cargos

Las organizaciones que integran la IPG Chile se comprometen a ejecutar una serie de acciones. El desafio comienza con la adhesión de cada compañía, a traves de la firma de un compromiso. Seguidamente deben responder un cuestionario de auto-diagnóstico que permite establecer su línea base. Los resultados de este diagnóstico son analizados por la Secretaria Ejecutiva, quien presenta un reporte individual para cada organización. Con esa información se establece un plan de acción con medidas concretas a implementar para cerrar las brechas de género detectadas. Una vez concluído este proceso e implementadas las medidas, las organizaciones se preparan para responder nuevamente el cuestionario y evaluar el resultado de dichas acciones (ComunidadMujer, 2020).

Observando los resultados de IPG, destaca la representación de las mujeres en los cargos directivos superiores en las empresas IPG que llegan al 26,4%, proporción similar al promedio nacional que alcanza el 26% (ELE, 2017).

La proporción de mujeres en las empresas adheridas a la IPG alcanza el 40,2%, tasa más alta que el 31% que obtiene de la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE, 2017).

Como se puede ver, esta inciativa significa un avance concreto en alcanzar un aumento en la cantidad de mujeres en altos cargos, ya que la medición y/o generación de indicadores constituyen la base para plantear la idea de afectar dichos datos, como una referencia para evaluar los avances individuales y colectivos (ComunidadMujer, 2020).

Por lo tanto, sería de gran ayuda para la CChC que se adhiera a esta inciativa, puesto que de esta manera podrán hacer un levantamiento de sus principales necesidades en relación a este tema y generarán un plan de acción concreto que les permitirá conseguir el objetivo principal que se plantea en esta memoria.

IV.4.2. Certificarse en la Norma 3262

La Norma Chilena 3262 buscar promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. Esta iniciativa propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021).

Esto consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión cuyo fin es alcanzar un cambio cultural para reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones, mediante la incorporación de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades.

Para implementar esta norma, se debe pasar por 4 etapas:

→ Etapa 1: Compromiso de la Dirección

- Compromiso y adhesión de la Alta Dirección.
- Constitución de Comité de Igualdad de Género.
- Capacitación de la Alta Gerencia y Equipo Directivo.

→ Etapa 2: Diagnóstico

- Identificar situación de la organización en relación con el cumplimiento de los requisitos exigidos.

- Realizar un diagnóstico organizacional y un diagnóstico de género.

→ Etapa 3: Plan de Acción

- La organización debe actuar sobre las brechas detectadas.
- Diseñar la Política de Igualdad de Género y definir objetivos para la igualdad de género y la conciliación con corresponsabilidad.
- Considera procedimientos documentados.

→ Etapa 4: Evaluación Interna y Certificación

- Realizar una auditoría interna.
- Realizar la Auditoría Externa y Certificación.
- Postular al Sello Iguala-Conciliación.
- Realizar acciones de mejora y auditorías de mantención.

Algunas de las ventajas de incorporar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal es que mejora los procesos de la organización lo que impacta positivamente en sus trabajadores(as), contribuyendo a interiorizar y proyectar una imagen socialmente positiva y responsable, favorece al retención del talento, disminuye la rotación de personal aumentando su productividad debido a una mayor motivación y lealtad hacia la empresa, y se ve favorecida la comunicación y confianza de los colaboradores(as), mejorando las relaciones interpersonales (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021).

En consecuencia, el que la Cámara Chilena de la Construcción se proponga certificarse en la Norma 3262 le dará un cimiento y apoyo para alcanzar el objetivo propuesto, ya que podrá fomentar un mayor compromiso con el desarrollo y el bienestar de las personas, en pos de promover la igualdad de oportunidades dentro del gremio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Las mujeres siempre se han visto enfrentadas a dificultades debido al género que tuvieron al momento de nacer, donde han tenido que someterse y acatar las reglas en un mundo liderado por hombres, quienes le destinaron a las mujeres el exclusivo rol de madres y dueñas de casa, designio que va en retirada con el paso de los años y con las nuevas generaciones que llegan a cambiar este pensamiento.

Tal como se ha observado en este estudio, las mujeres en chile están cada vez más empoderadas, desarrollando sus talentos y habilidades, con capacidades suficientes para ocupar posiciones que antes eran atribuidas a los varones, e integrando espacios que antes era impensado que pudiera ocurrir.

Si bien en la sociedad chilena se ha evidenciado un avance en la integración de la mujer en la esfera laboral y en altos cargos, aún queda mucho camino por recorrer. Para lograr un real avance en este tema, debe ir apoyado por un conjunto de iniciativas y políticas tanto público como privadas, las cuales deben tener una perspectiva de género donde se potencie la equidad al interior de las empresas en Chile.

Junto a esto, es necesario que se fomente el aporte que brindan las mujeres al interior de las empresas y desde distintos puestos de trabajo, destacando los beneficios que se generan al incorporar a más mujeres en puestos de liderazgo, ya que como se ha mencionado, esto trae a las empresas una mejora en la calidad del liderazgo y en los resultados económicos, aumenta la diversidad y potencia la posibilidad de ser una empresa líder en el sector.

Además, es importante que como sociedad se rompan los estereotipos de género en relación a los rubros económicos, es decir, aquellos sectores “masculinizados” o “feminizados” deben dejar

de ser denominados así, ya que ambos géneros poseen las mismas capacidades para poder desarrollarse profesionalmente en cualquier rubro, por lo que se deben dejar de lado los sesgos asociados a estos estereotipos a la hora de contratar a una persona.

Por otra parte, se debe dejar de castigar a las mujeres por el hecho de ser madres. Según lo analizado en esta memoria, el principal motivo que tienen las mujeres para no ascender a altos cargos es la dificultad de compatibilizar la vida familiar con la laboral, por lo que resulta urgente que las empresas implementen políticas de corresponsabilidad y fomenten en sus trabajadores que el cuidado de los hijos es una responsabilidad compartida, no exclusiva de las mujeres.

A partir de las propuestas de mejora señaladas, es que se espera que en la Cámara Chilena de la Construcción, se pueda implementar una cultura de equidad, donde el principal objetivo es que aumente la cantidad de mujeres en altos cargos y pueda representar un ejemplo para otras empresas pertenecientes a la industria de la construcción u otros rubros donde los hombres son quienes tienen una mayor participación, logrando así que cada vez más mujeres puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad al interior del gremio.

Como reflexión final y personal, es importante que, para alcanzar un verdadero cambio sobre este tema, se debe generar un trabajo colaborativo entre el estado, las empresas públicas y privadas, pero por sobre todo con el apoyo de la sociedad completa, ya que lo más importante que se debe conseguir es un cambio en la mentalidad de muchas personas, tanto hombres como mujeres, que siguen pensando que el lugar de las mujeres está en la casa y que no tienen las habilidades de aportar en otros aspectos.

El verdadero cambio debe comenzar desde el seno familiar. Los padres deben inculcar a sus hijos que hombres y mujeres son iguales en derechos y deberes, que no hay tareas asignadas a un género en particular y que las profesiones pueden ser ejercidas por cualquier sexo.

Si bien hombres y mujeres somos muy distintos tanto en nuestras capacidades físicas como en el tipo de pensamiento que podemos desarrollar, eso no significa que debamos ocupar distintos lugares en la sociedad, sino que las condiciones que ofrece el entorno deben ser equiparadas y deben otorgar las mismas posibilidades de desarrollo profesional independiente del sexo.

Es fundamental que a niños y niñas se les enseñe que todas las personas merecemos el mismo respeto. Enseñarles a los niños que las mujeres tienen las mismas capacidades que ellos e infundir en las niñas el empoderamiento y que son capaces de estudiar y trabajar en lo que ellas quieran. Que con ganas, esfuerzo y sacrificio se puede lograr cualquier objetivo en la vida sin importar el género.

REFERENCIAS

Abogados, B. (01 de Junio de 2021). *Brokering Abogados*. Obtenido de https://www.brokering.cl/derecho-de-sala-cuna-tambien-para-los-hombres/

Alonso, C. (13 de Agosto de 2020). Más carga para la mujer: estudio reveló que casi el 40% de los hombres destinó 0 horas a la semana en actividades como cocinar, limpiar o lavar ropa. *La Tercera*.

Alonso, C. (13 de Enero de 2021). 2 millones de trabajadores se desempeñan en ocupaciones con factibilidad de mantenerse en el tiempo a través del teletrabajo. *La Tercera*.

Anker, R. (1997). La segregacion profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorias. *Revista Internacional del Trabajo, 116*(3), 333.

Araya, M. (11 de Junio de 2020). Crisis del trabajo: pandemia y participación laboral femenina. *El Mostrador*. Obtenido de https://www.elmostrador.cl/braga/2020/06/11/crisis-del-trabajo-pandemia-y-participacion-laboral-femenina/

Arrieta, E. (s.f.). *Diferenciador*. Obtenido de https://www.diferenciador.com/paises-desarrollados-y-paises-subdesarrollados/

Atentos, D. (10 de Marzo de 2021). CCHC crea mesa de trabajo a nivel regional para incorporar a más mujeres en faenas y cargos de liderazgo. *Atentos, diario digital*.

Bentacor, A., González, L., & Ureta, C. (2015). *Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género.*

Cadem, & Sofofa. (2016). *Confianza e Imagen Empresarial: "Rol de la Mujer en la Empresa".*

Cámara Chilena de la Construcción. (12 de Enero de 2015). Obtenido de https://www.cchc.cl/nosotros/

Castro, J. F. (07 de Julio de 2004). *Dirección del Trabajo.* Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

CCHC. (12 de Enero de 2015). *Cámara Chilena de la Construcción*. Obtenido de https://www.cchc.cl/nosotros/

CCHC. (13 de Enero de 2015). *Cámara Chilena de la Construcción*. Obtenido de https://www.cchc.cl/nosotros/autoridades/

CChC. (2019-2020). *Memoria Anual.*

CEDREAC. (2013). *Centro de Investigación del Medio Ambiente*. Obtenido de https://cima.cantabria.es/eficientes/-/document_library_display/YIbC1qsR4cht/view_file/5731279

Chile, C. (13 de Marzo de 2019). *CNN Chile*. Obtenido de https://www.cnnchile.com/pais/ocde-chile-4-peor-evaluados-equidad-laboral_20190313/

ChileMujeres. (2020). *ChileMujeres.* Obtenido de https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2020/11/RedActiva-para-pg-web-ch.pdf

ComunidadMujer. (2020). *ComunidadMujer.* Obtenido de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2020/01/Informe-IPG-Chile_Empresas-Agentes-de-Cambios.pdf

ComunidadMujer. (28 de Mayo de 2021). *ComunidadMujer*. Obtenido de https://mentoria.comunidadmujer.cl/

Emol. (7 de Octubre de 2016). ¿Qué busca un headhunter y cómo lo busca? *Emol*.

Emol. (21 de Septiembre de 2017). *El Mercurio On-Line*. Obtenido de https://pyme.emol.com/6666/dejan-trabajar-las-mujeres-31-deja-trabajar-siempre-luego-madre/

España, G. d. (s.f.). Canadá, situacion de las mujeresy políticas de igualdad. *AIS*.

Exteriores, M. d. (s.f.). *Gobierno de Chile*.

Follett, C. (31 de Julio de 2017). *Cato*. Obtenido de https://www.elcato.org/no-menosprecien-las-fabricas-si-le-importa-el-empoderamiento-de-las-mujeres

Gabaldón, P. (2015). *Chile, Liderazgo Femenino en el Sector Privadp.*

Galarce, C. C. (2019). *Repositorio Académico de la Universidad de Chile.* Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170907/Discriminacion-en-el-trabajo-en-razon-de-sexo-identidad-de-genero-y-orientacion-sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Género, M. d. (11 de Mayo de 2020). Obtenido de https://minmujeryeg.gob.cl/?p=40146

Género, M. d. (2020). *Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.* Obtenido de https://chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2020/05/REPORTE-INDICADORES-DE-GENERO-EN-EMPRESAS-EN-CHILE-v2.pdf

Género, M. d. (03 de Junio de 2021). *Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género*. Obtenido de https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=37311

Género, M. d., & Hacienda, M. d. (2019). *Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile.*

Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Scielo, 18*(2), 51-64.

Guerra, A., Campino, V., & Donaire, C. (03 de Agosto de 2020). *Facultad de Economía y Negocios Universidad Alberto Hurtado.* Obtenido de https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2020/07/manual_seleccion_personas.pdf

HeadHunter, C. d. (s.f.). *HeadHunter de América Latina*.

Hermann, J., & Jáuregui, A. (Octubre de 2019). *Ministerio del Trabajo y Prevision Social.*

INE. (2015). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3

INE. (2018). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Obtenido de https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine

INE. (31 de Enero de 2020). *Instituto Nacional de Estadísticas.* Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2019/pais/boletin-empleo-nacional-trimestre-movil-octubre-noviembre-diciembre-2019.pdf

Intelectuales, D. d. (s.f.). *Departamento de Derechos Intelectuales*. Recuperado el 17 de noviembre de 2020, de https://www.propiedadintelectual.gob.cl/sitio/Contenido/Temas-

de-Colecciones-Digitales/29201:Mujer-salto-desde-la-privacidad-del-hogar-a-la-esfera-publica

Izquierdo, M. (08 de Julio de 2020). *Observatorio Recursos Humanos*. Obtenido de https://observatoriorh.cl/los-programas-de-liderazgo-femenino-y-su-verdadera-inclusion-en-el-lugar-de-trabajo/

Jünemann, F., & Campino, V. (2019). *Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo.*

Leiva, M. (04 de Septiembre de 2020). ComunidadMujer: El 88% de las mujeres que perdió el empleo no volvió al mercado laboral. *La Tercera*.

Mendía, R., & Pérez, C. (2 de Octubre de 2020). Las caras del desempleo femenino: ¿Dónde están las mujeres? *La Tercera*.

Mentoring, E. d. (07 de Junio de 2016). *Escuela de Mentoring*. Obtenido de https://www.escueladementoring.com/articulos/mentoring-empoderamiento-femenino/

Millán, J. A. (2017). El siglo XXI, el siglo de la mujer. *Forbes México*.

Ministerio de Relaciones Exteriores. (s.f.). Obtenido de https://chile.gob.cl/ocde/ocde/acerca-de-la-ocde#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20para%20la%20Cooperaci%C3%B3n%20y%20Desarrollo%20Econ%C3%B3micos%20(OCDE)%20es,las%20personas%20alrededor%20del%20mundo.

Montagut, E. (04 de Marzo de 2015). El Día Internacional de la Mujer Trabajadora, una historia compleja. *Nueva Tribuna*.

Mujeres, C. (28 de Mayo de 2021). *Chile Mujeres*. Obtenido de https://chilemujeres.cl/capacitaciones-online/

Mujeres, O. (2015). *UN Women*.

OIT. (08 de Marzo de 2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm#:~:text=La%20tasa%20de%20participaci%C3%B3n%20de,Caribe%202017%20de%20la%20OIT.

Pizarro, O., & Guerra, M. (19 de Marzo de 2010). *Universidad del Desarrollo.* Obtenido de https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf

Poniachik, K. (2014). *Mujeres en Directorios Corporativos: Un Desafío Pendiente para Chile.*

PwC. (2019). *PwC Chile*. Obtenido de https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2019/Estudio_IMPULSA_3.pdf

Rojo, E. C. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 34*(1), 179-209.

Romero, A. (17 de Marzo de 2016). *Gestión*. Obtenido de https://gestion.pe/blog/tacosfuertes/2016/03/cual-es-el-papel-de-la-mujer-hoy-en-dia-el-papel-que-ella-quiera.html/

Ruiz, I. (12 de Noviembre de 2018). *Eventbrite Blog*. Obtenido de https://www.eventbrite.es/blog/que-es-el-networking-ds00/

Sato, A. (14 de Junio de 2017). *Diario y Radio U Chile*. Obtenido de https://radio.uchile.cl/2017/06/14/la-inactividad-femenina-y-su-impacto-en-el-empleo/

Scott, J. W. (1993). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*.

Sueco, I. (Junio de 2013). *Sweden Sverige*. Obtenido de https://sweden.se/wp-content/uploads/2013/11/Igualdad-de-genero-High-Res.pdf

SWC. (09 de Enero de 2020). *Stem Women*. Obtenido de https://stemwomen.eu/que-porcentaje-de-mujeres-directivas-hay-en-el-mundo/

T13. (30 de Septiembre de 2020). Trimestre junio-agosto anota desempleo de 12,9%: Cifra ha subido 5 puntos en doce meses. Chile.

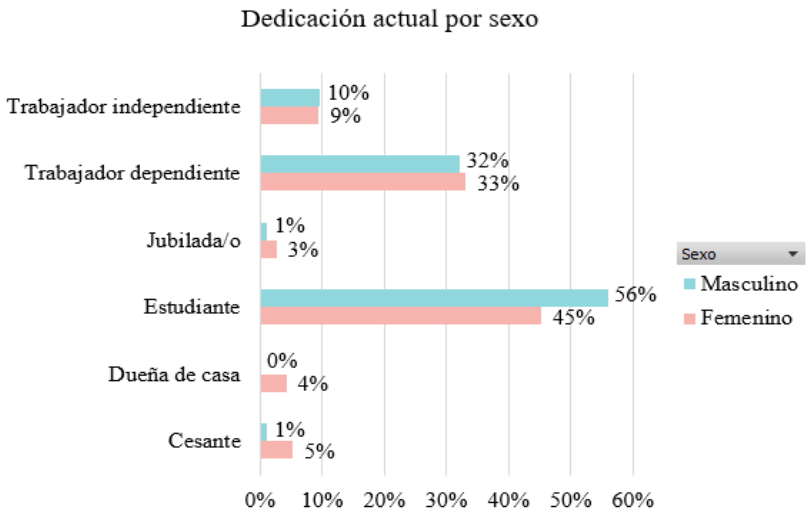
Vitamina. (01 de Junio de 2021). *Vitamina*. Obtenido de https://www.vitamina.cl/ley-de-sala-cuna-que-es/

ANEXOS

ANEXO A: Preguntas y respuestas estudio sobre el Liderazgo Femenino en Chile

1. ¿A qué te dedicas actualmente?

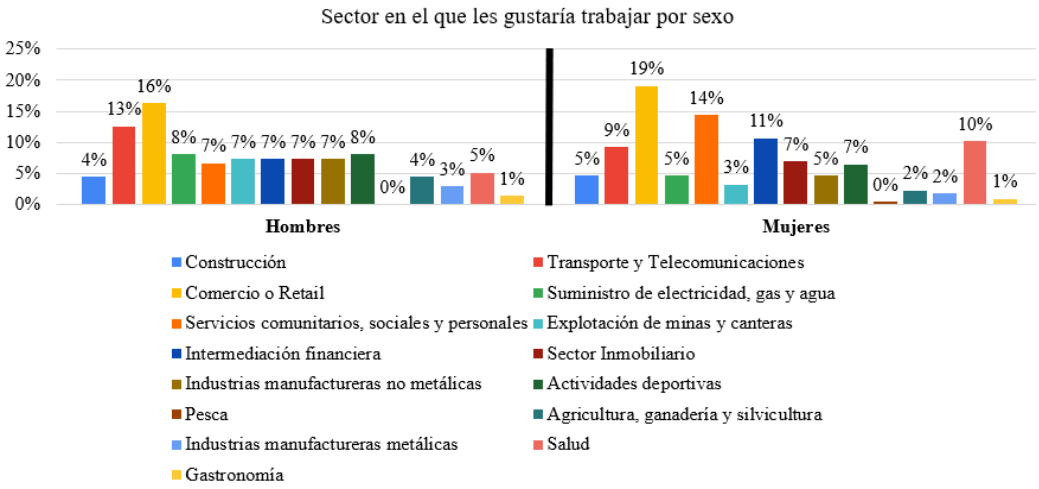
Figura 1



<u>Sección Estudiantes:</u>

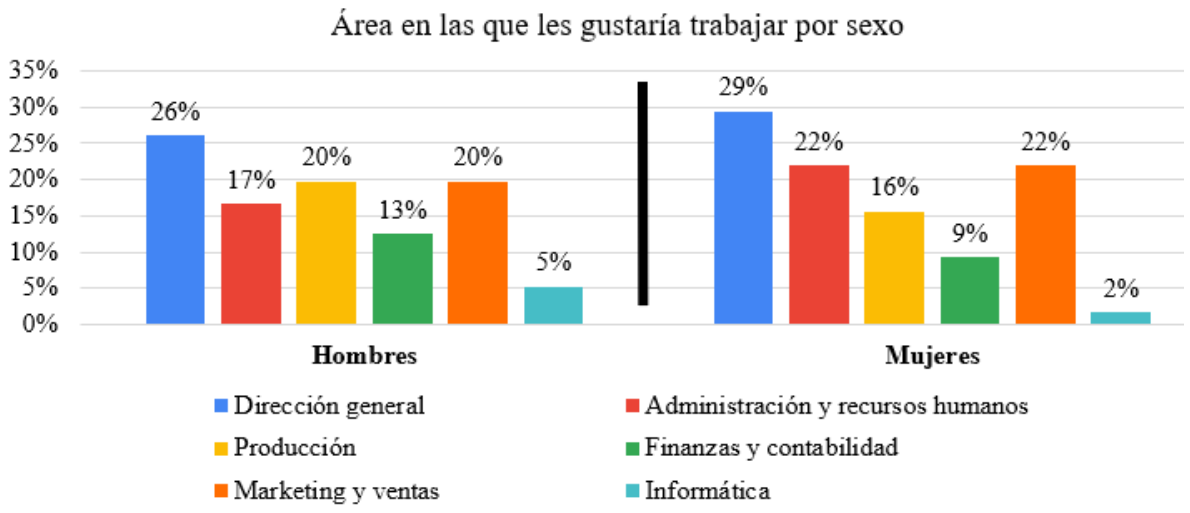
1. ¿En qué tipo de industria te gustaría trabajar? (Puedes marcar más de una)

Figura 2



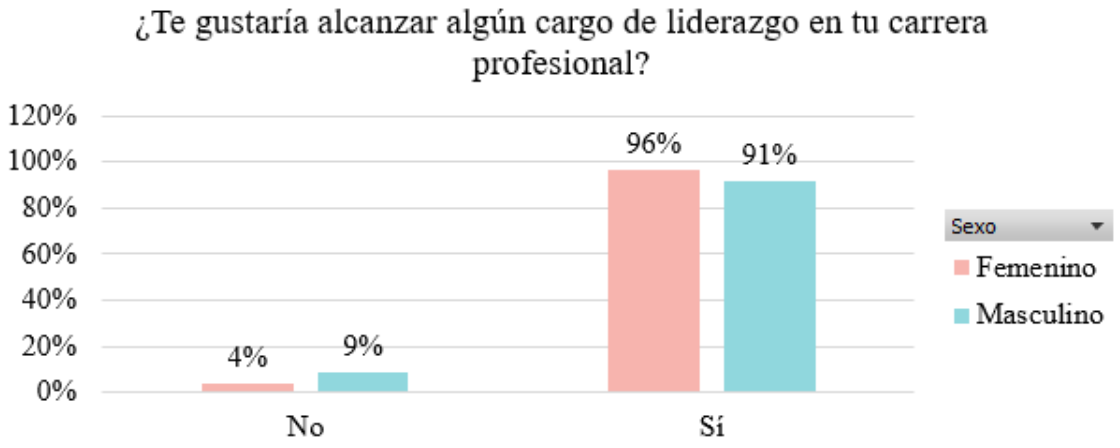
2. ¿En qué área te gustaría trabajar? (Puedes seleccionar más de una)

Figura 3



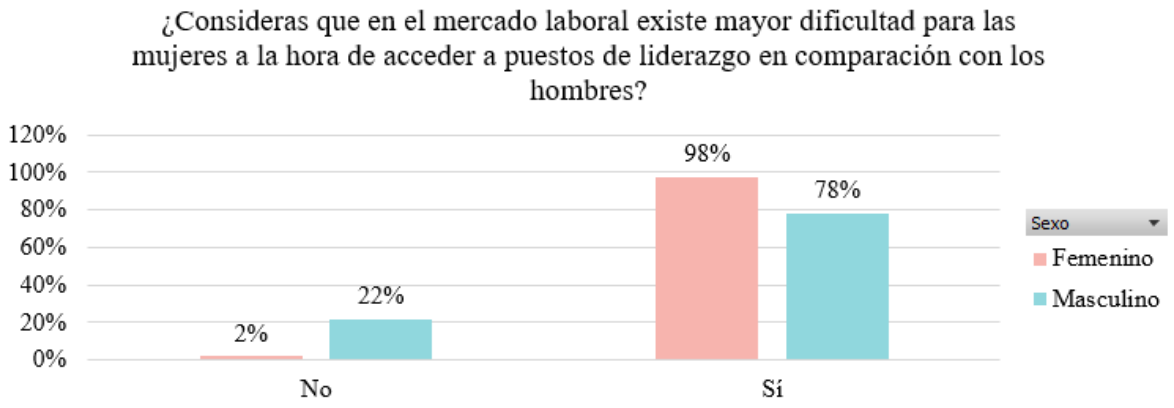
3. ¿Te gustaría alcanzar algún cargo de liderazgo en el desarrollo de tu carrera profesional?

Figura 4



4. ¿Consideras que en el mercado laboral existe mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder a puestos de liderazgo en comparación con los hombres?

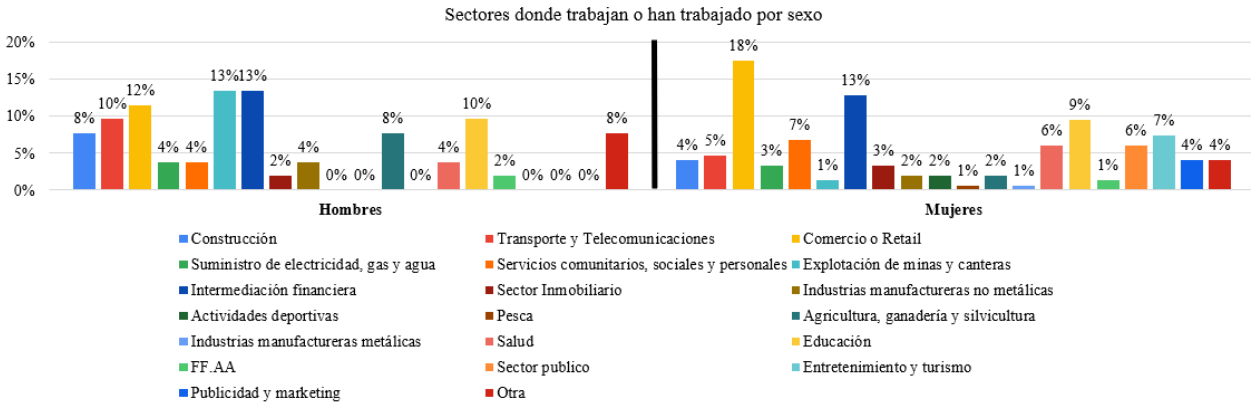
Figura 5



<u>Sección Trabajadora/es, Jubilada/os, Dueña de casa y Cesantes:</u>

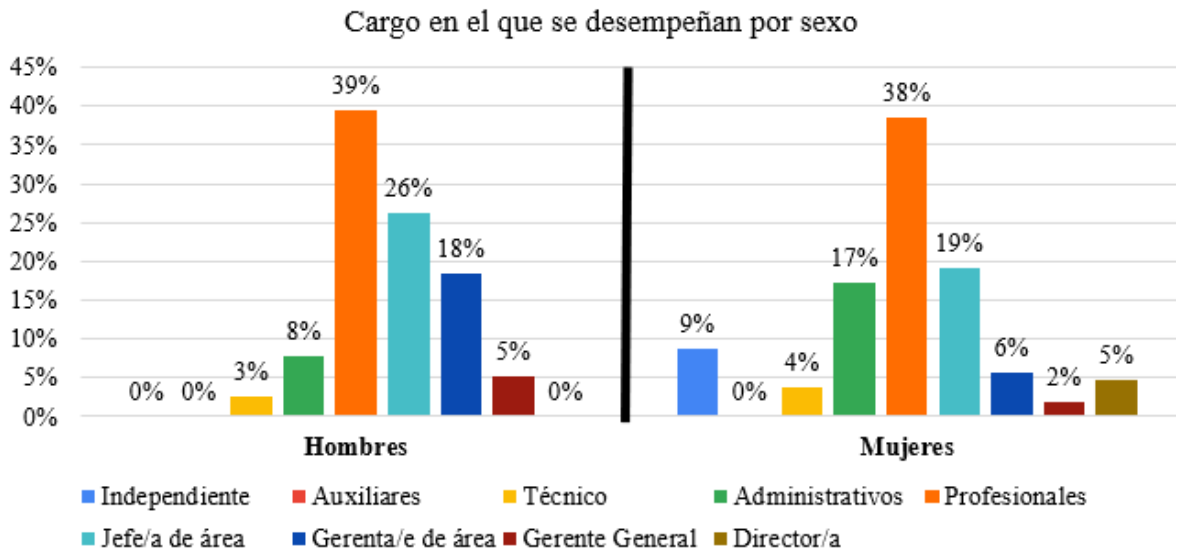
1. ¿En qué industria trabajas y/o has trabajado? (Puedes marcar más de una)

Figura 6



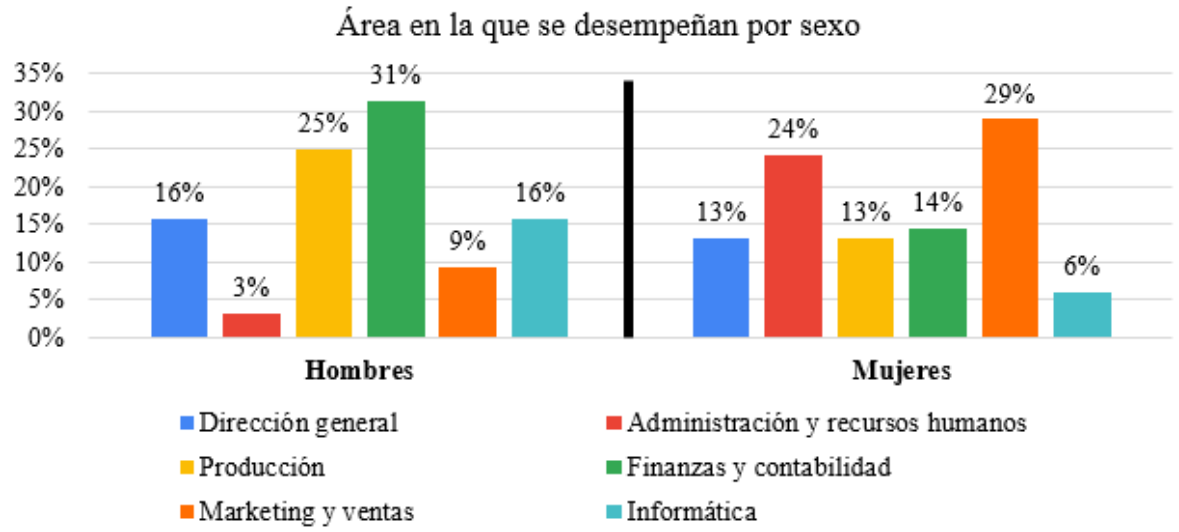
2. ¿En qué cargo te desempeñas o has desempeñado?

Figura 7



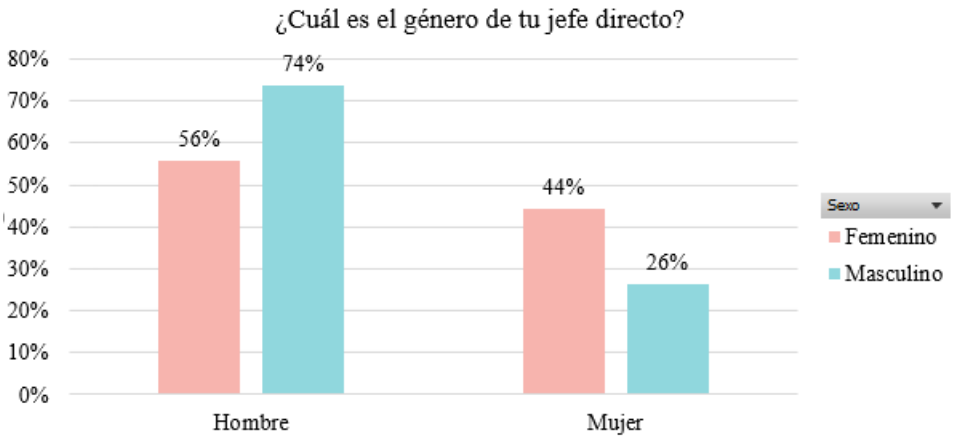
3. ¿En qué área trabajas o has trabajado?

Figura 8



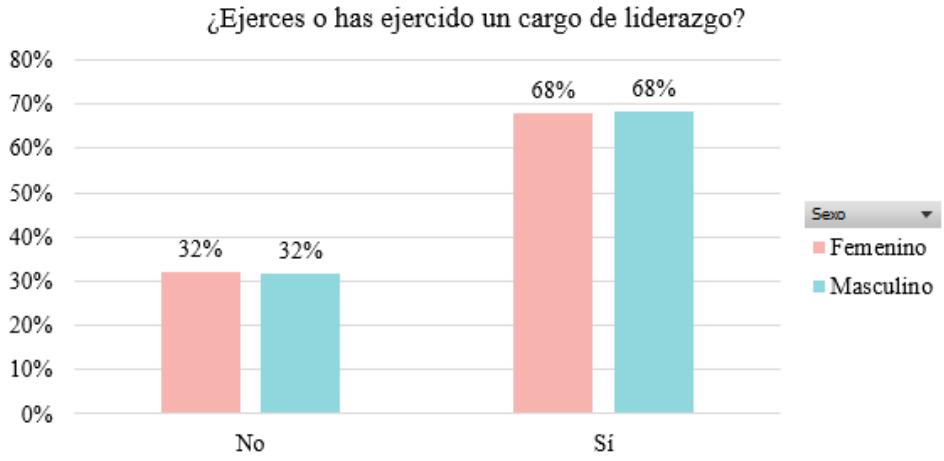
4. ¿Cuál es el género de tu jefe directo?

Figura 9



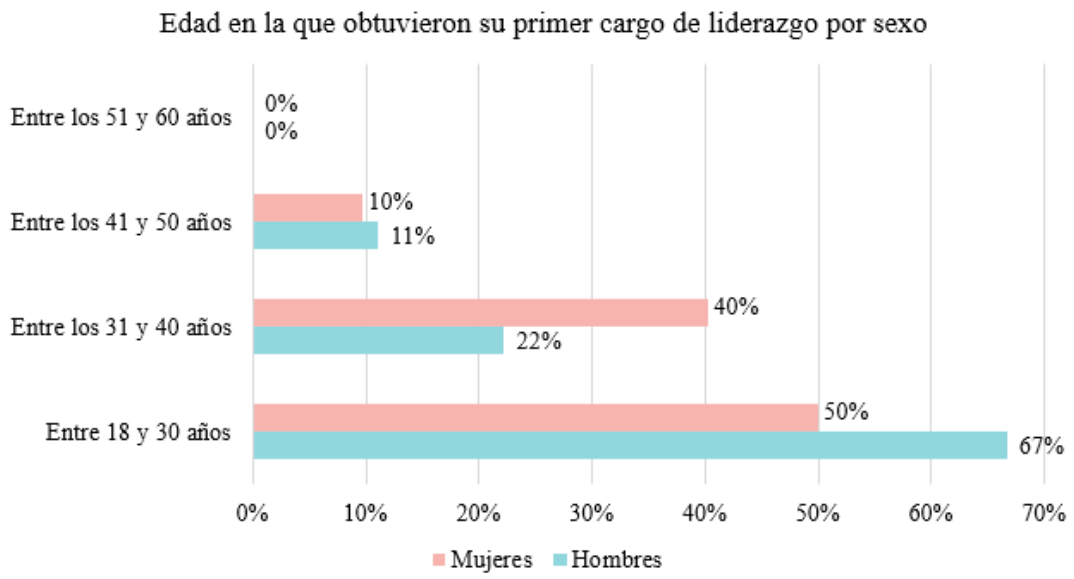
5. ¿Ejerces o has ejercido un cargo de liderazgo?

Figura 10



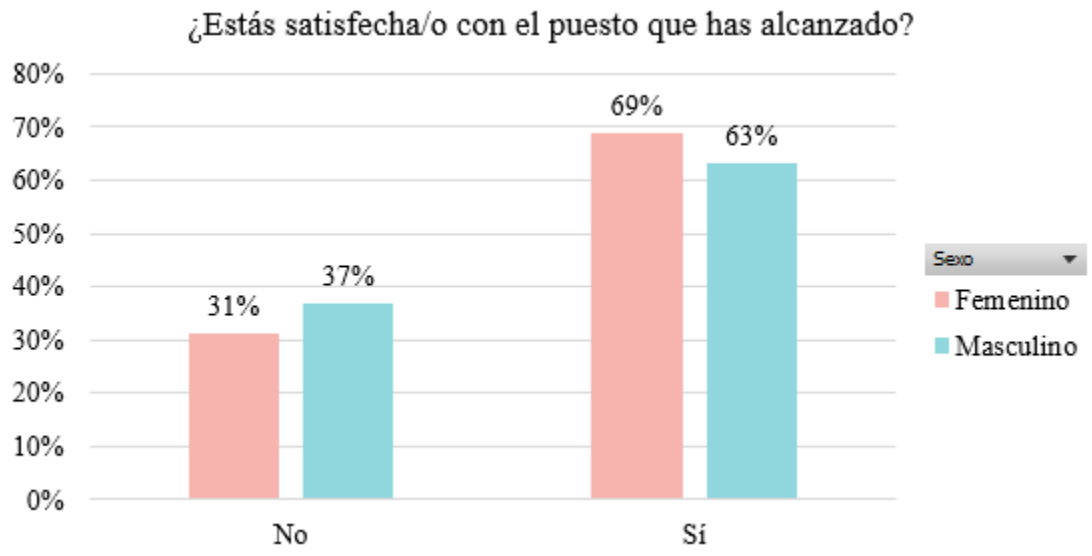
6. Indica a qué edad obtuviste tu primer cargo de liderazgo

Figura 11



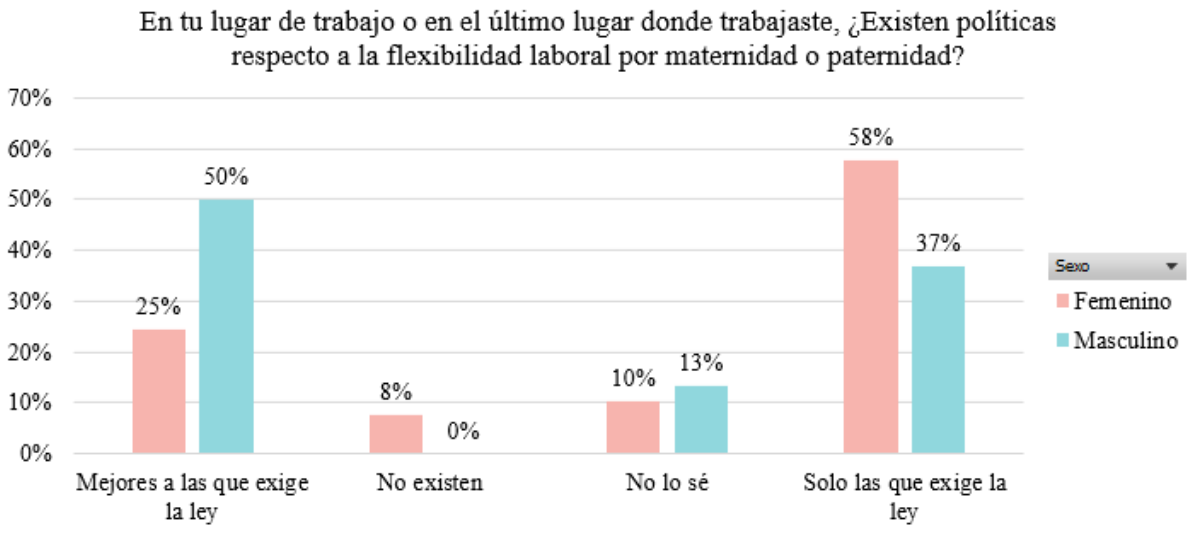
7. ¿Estas satisfecho con el puesto que has alcanzado?

Figura 12



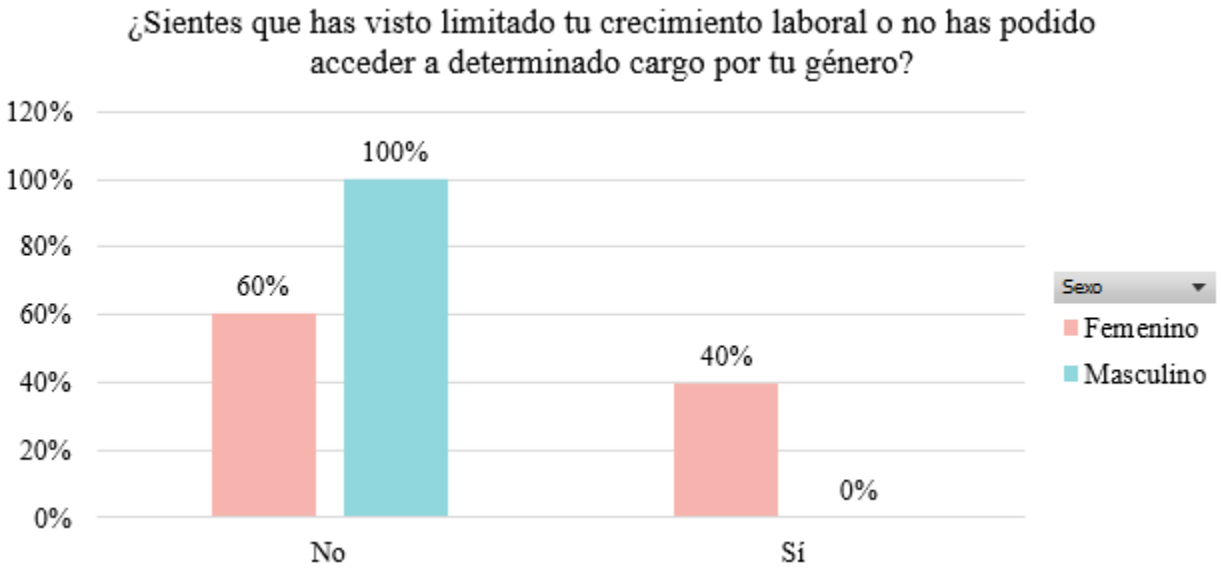
8. En tu actual organización o en la última que trabajaste, ¿Existen políticas respecto a la flexibilidad laboral por maternidad o paternidad?

Figura 13



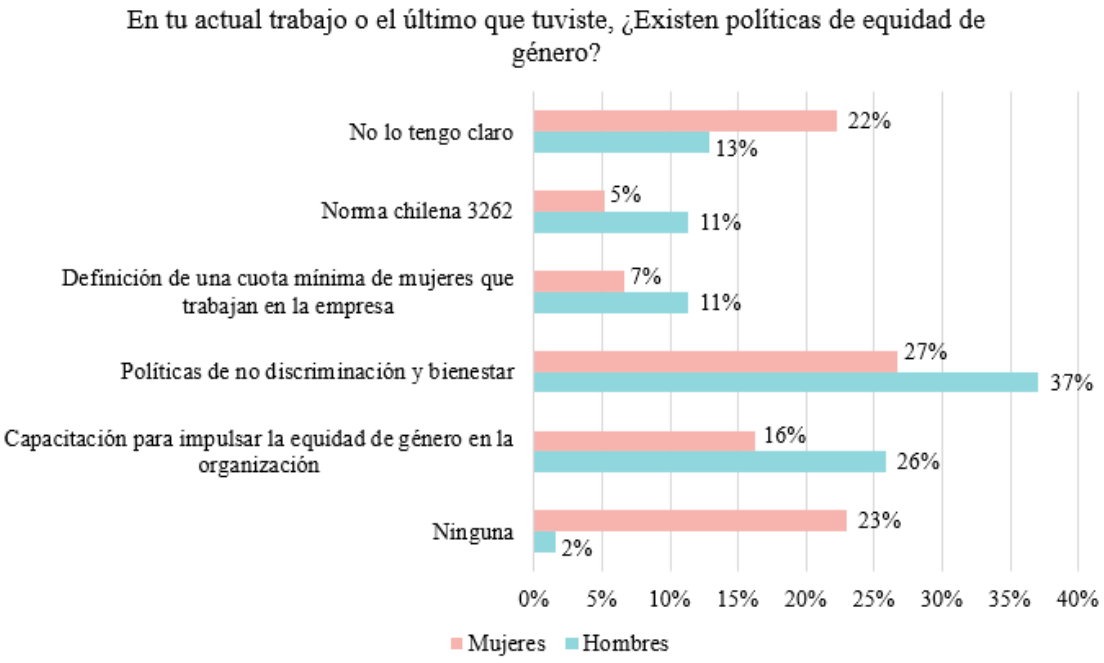
9. ¿Sientes que has visto limitado tu crecimiento laboral o no has podido acceder a determinado cargo por tu género?

Figura 14



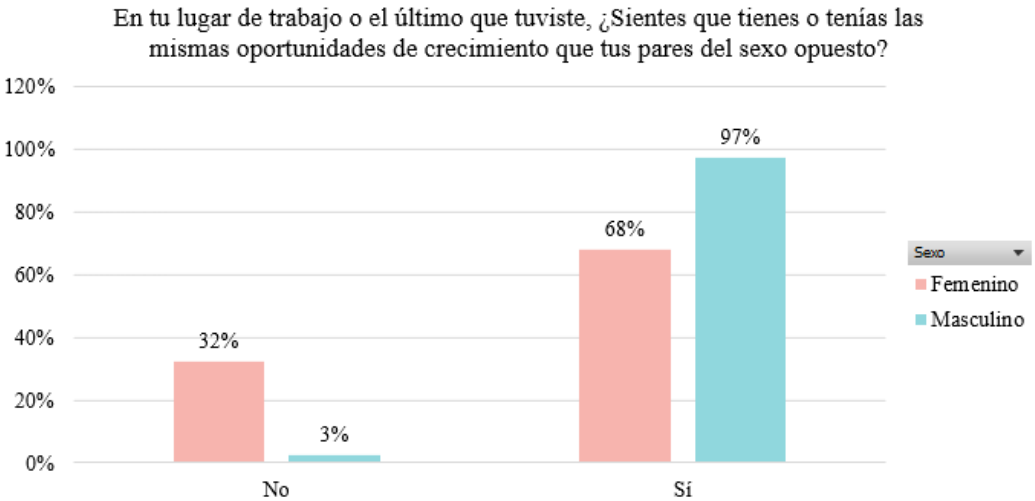
10. En tu actual trabajo o el último que tuviste, ¿Existen políticas de equidad de género? (Puedes marcar más de una)

Figura 15



11. En tu lugar de trabajo (o el último que tuviste) ¿Sientes que tienes o tenías las mismas oportunidades de crecimiento que tus pares del sexo opuesto?

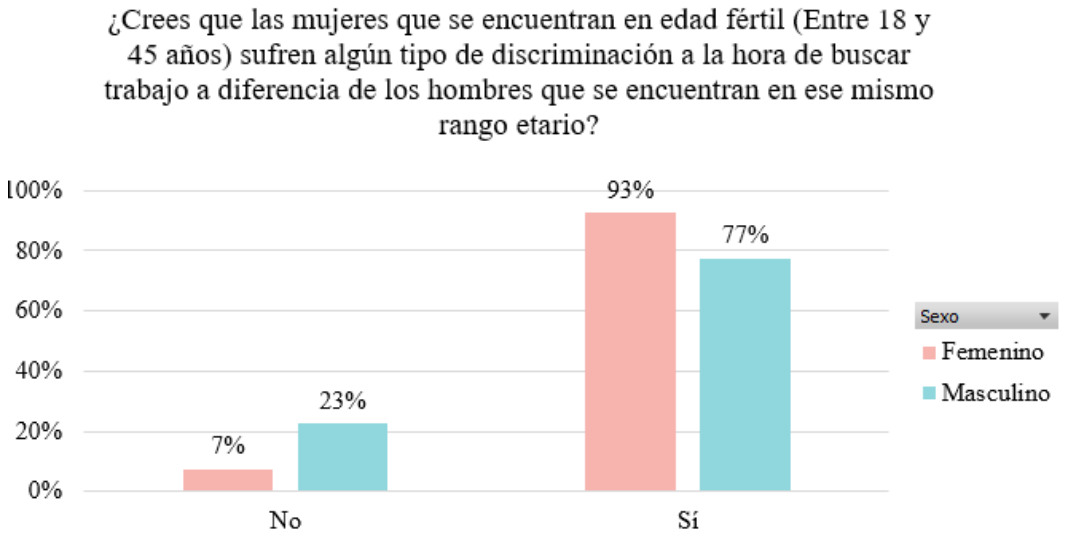
Figura 16



Sección Liderazgo Femenino en las Empresas:

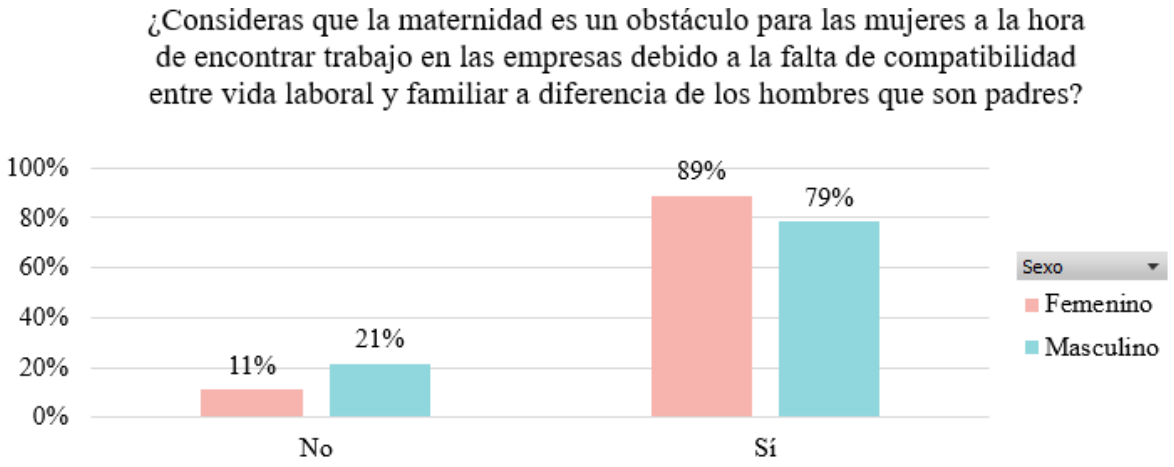
1. ¿Crees que las mujeres que se encuentran en edad fértil (Entre 18 y 45 años) sufren algún tipo de discriminación a la hora de buscar trabajo a diferencia de los hombres que se encuentran en ese mismo rango etario?

Figura 17



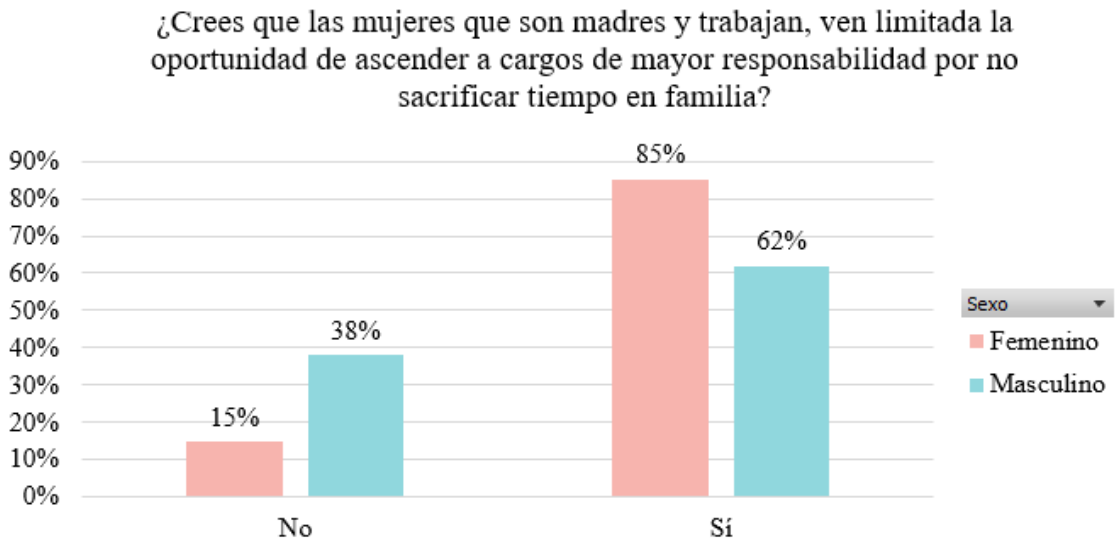
2. ¿Consideras que la maternidad es un obstáculo para las mujeres a la hora de encontrar trabajo en las empresas debido a la falta de compatibilidad entre vida laboral y familiar a diferencia de los hombres que son padres?

Figura 18



3. ¿Crees que las mujeres que son madres y trabajan, ven limitada la oportunidad de ascender a cargos de mayor responsabilidad por no sacrificar tiempo en familia?

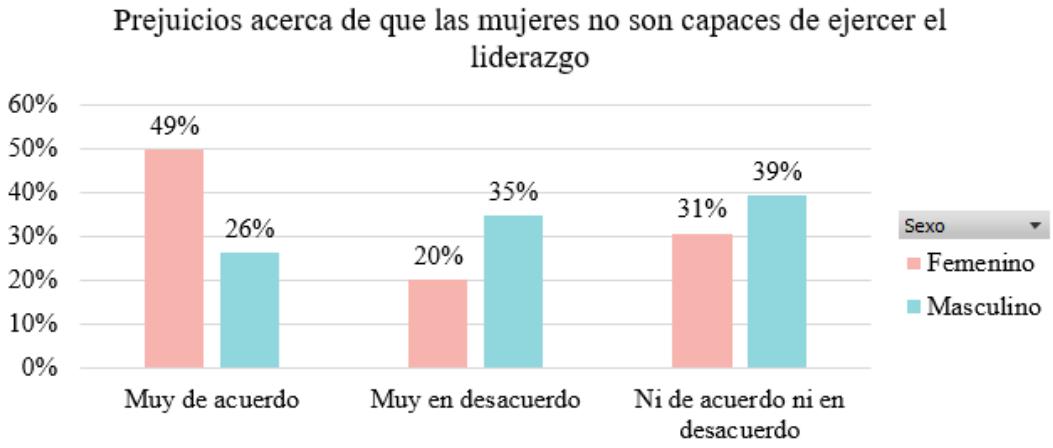
Figura 19



4. Indica que tan de acuerdo estás con los siguientes motivos que explican la baja participación de mujeres en cargos de liderazgo:

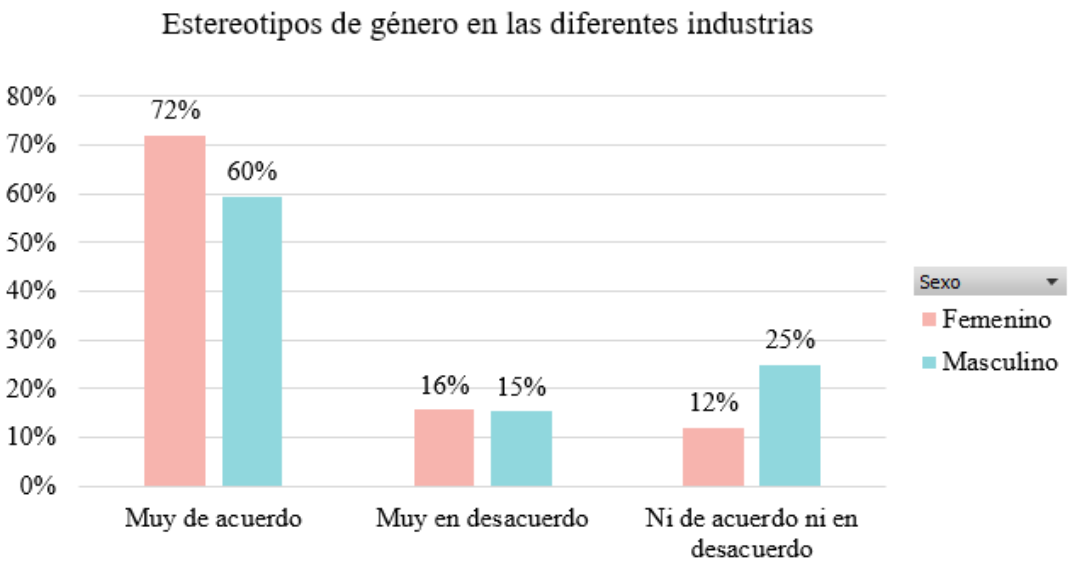
a) Prejuicios acerca de que las mujeres no son capaces de ejercer el liderazgo

Figura 20



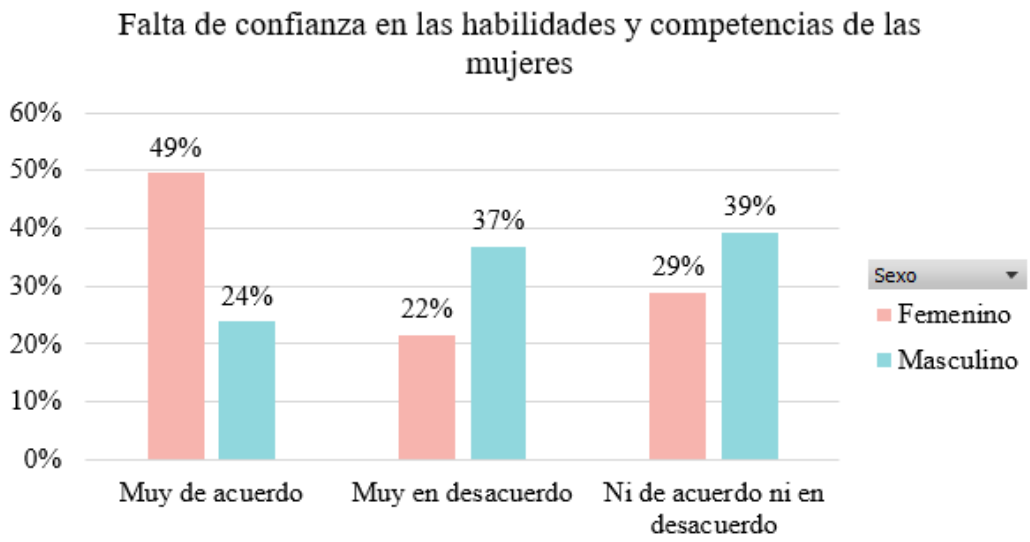
b) Estereotipos de género en las diferentes industrias

Figura 21



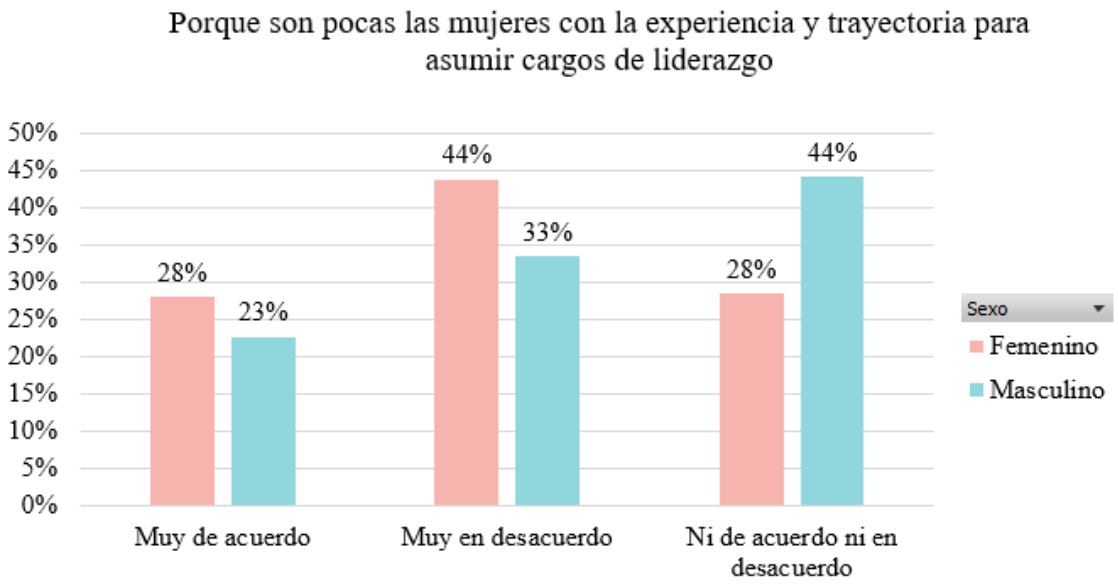
c) Falta de confianza en las habilidades y competencias de las mujeres

Figura 22



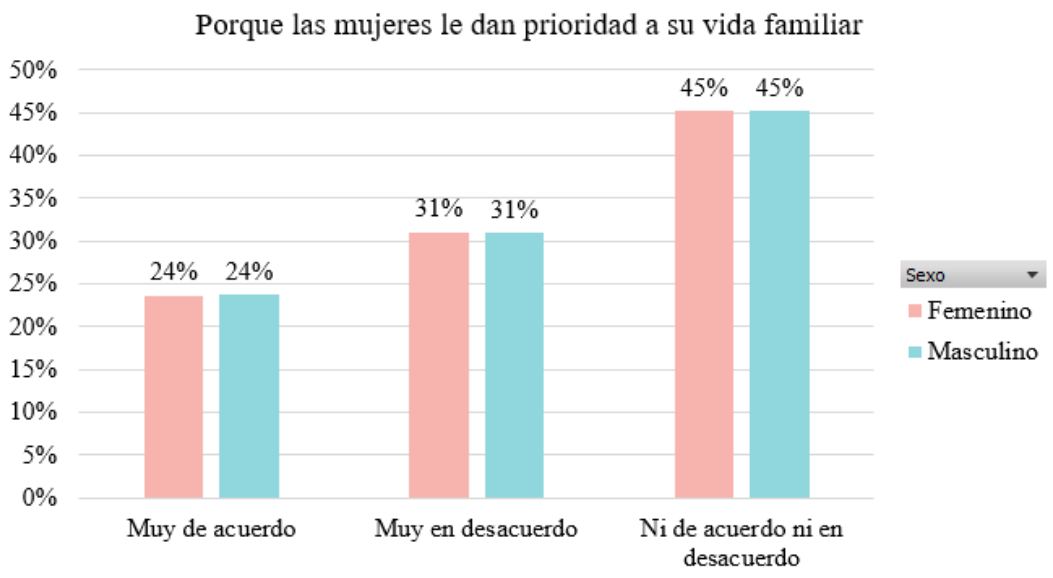
d) Porque son pocas las mujeres con la experiencia y trayectoria para asumir cargos de liderazgo

Figura 23



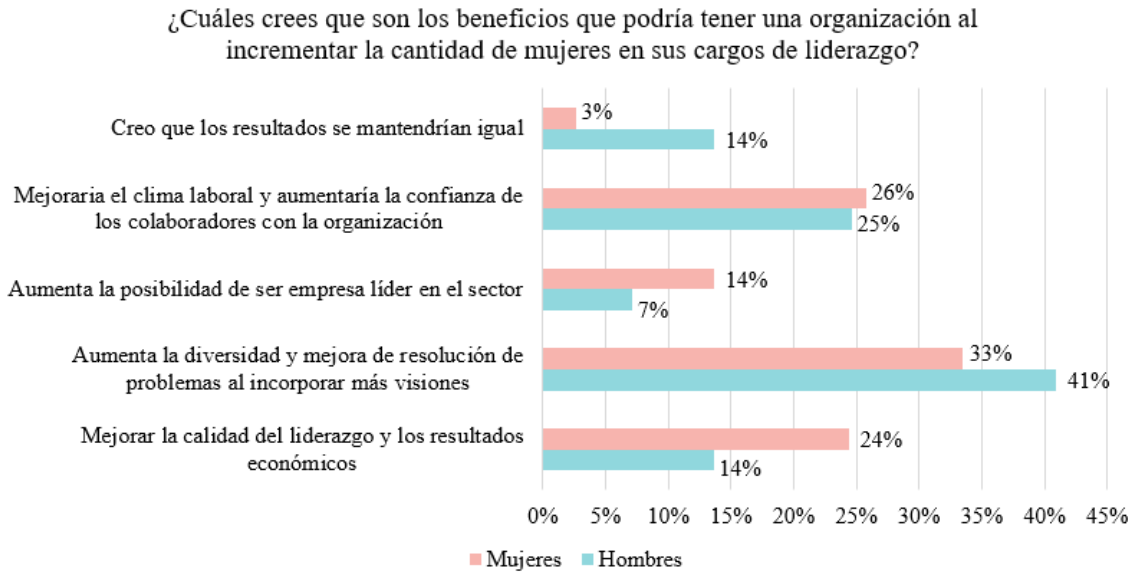
e) Porque las mujeres le dan prioridad a su vida familiar

Figura 24



5. ¿Cuáles crees que son los beneficios que podría tener una organización al incrementar la cantidad de mujeres en sus cargos de liderazgo? (Puedes marcar más de una)

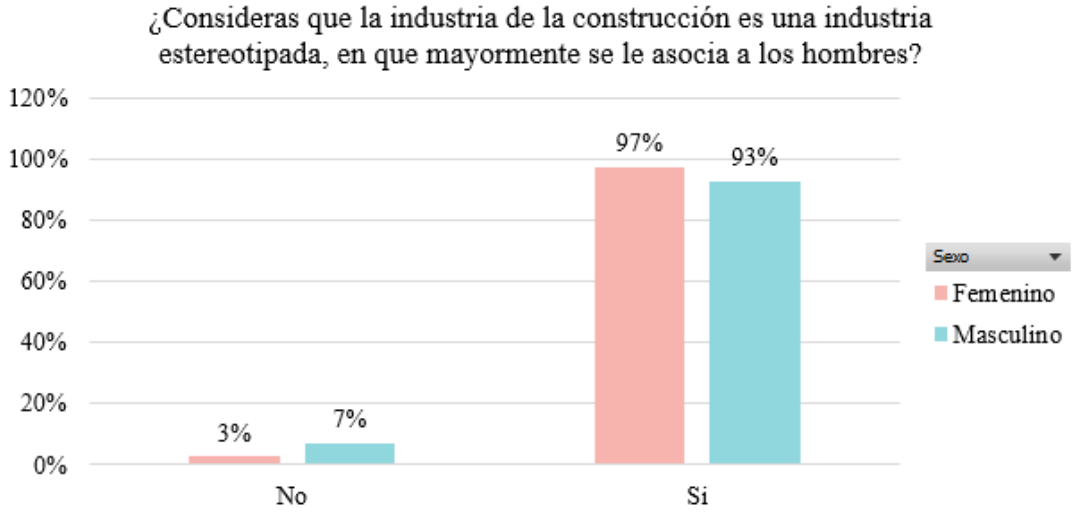
Figura 25



<u>Sección Construcción:</u>

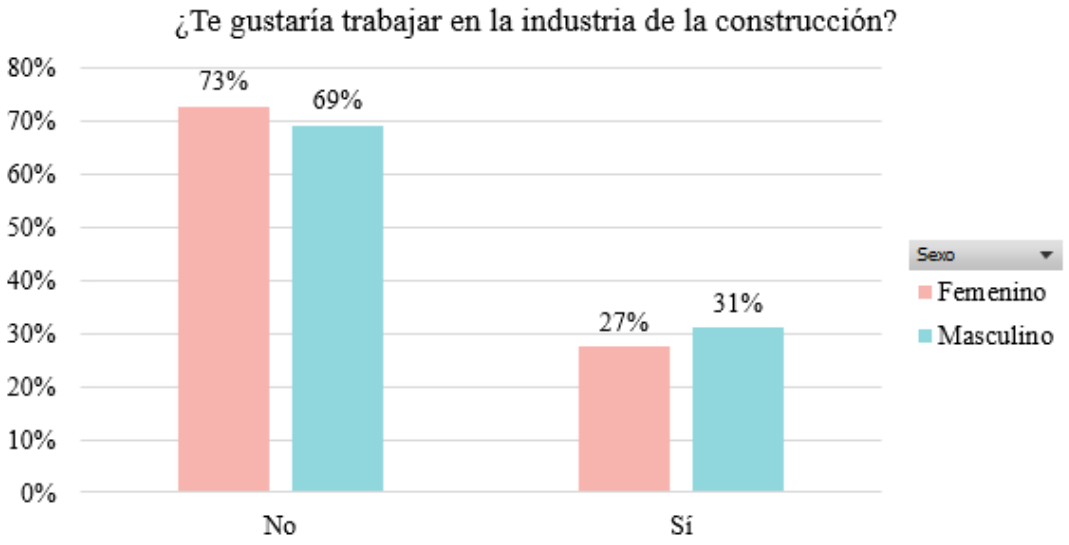
1. ¿Consideras que la industria de la construcción es una industria estereotipada, en que mayormente se le asocia a los hombres?

Figura 26



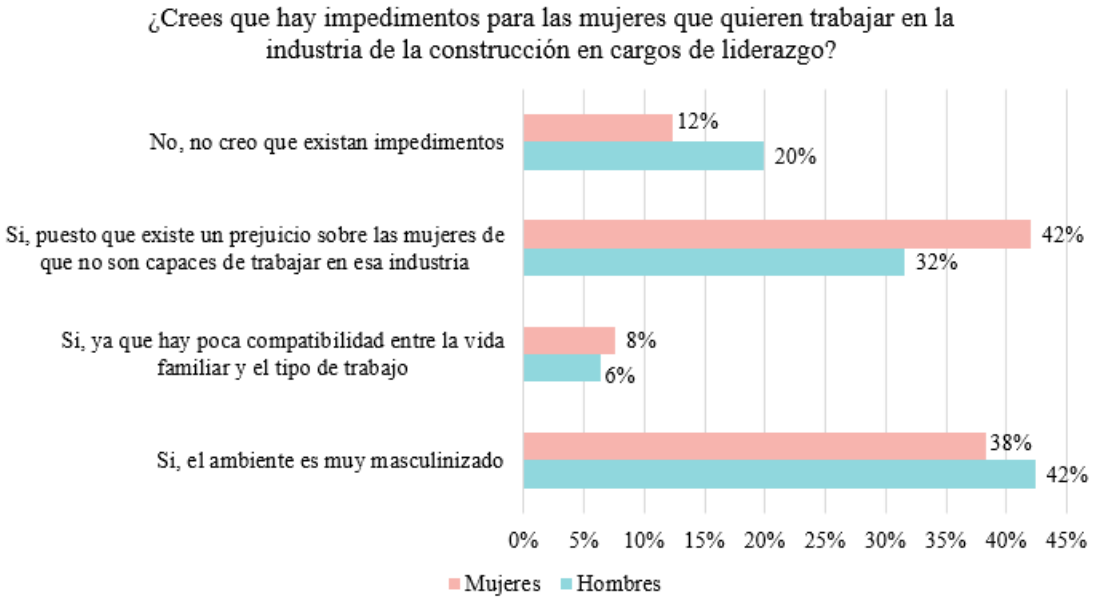
2. ¿Te gustaría trabajar en la industria de la construcción?

Figura 27



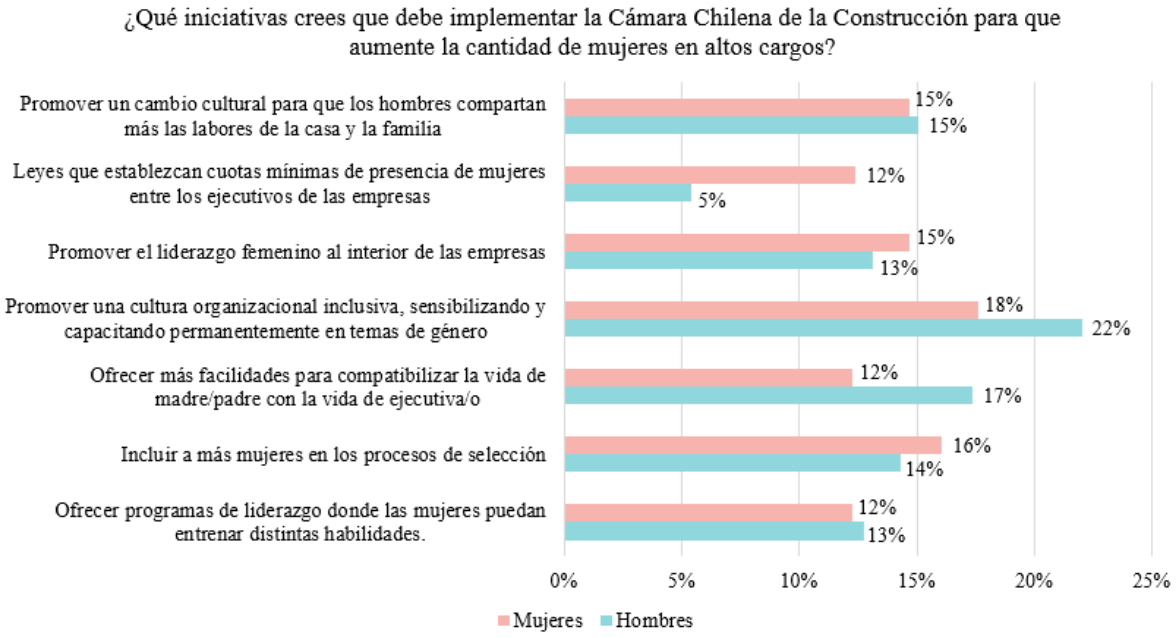
3. ¿Crees que hay impedimentos para las mujeres que quieren trabajar en la industria de la construcción en cargos de liderazgo? (Puedes marcar más de una)

Figura 28



4. ¿Qué iniciativas crees que debe implementar la Cámara Chilena de la Construcción para que aumente la cantidad de mujeres en altos cargos? (Puedes marcar más de una)

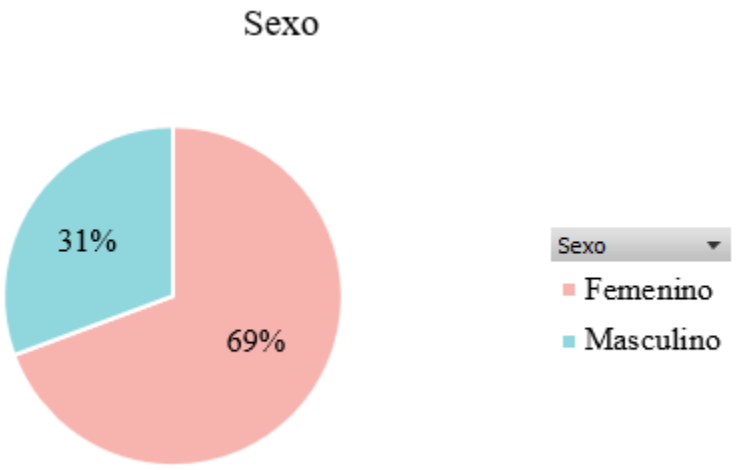
Figura 29



<u>Sección Perfil de las/os Encuestados:</u>

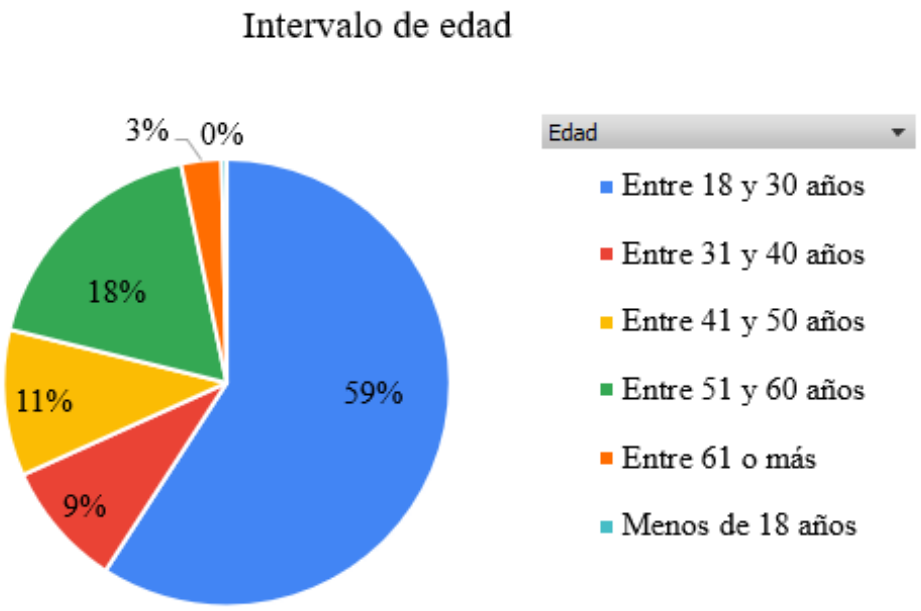
1. Sexo

Figura 30



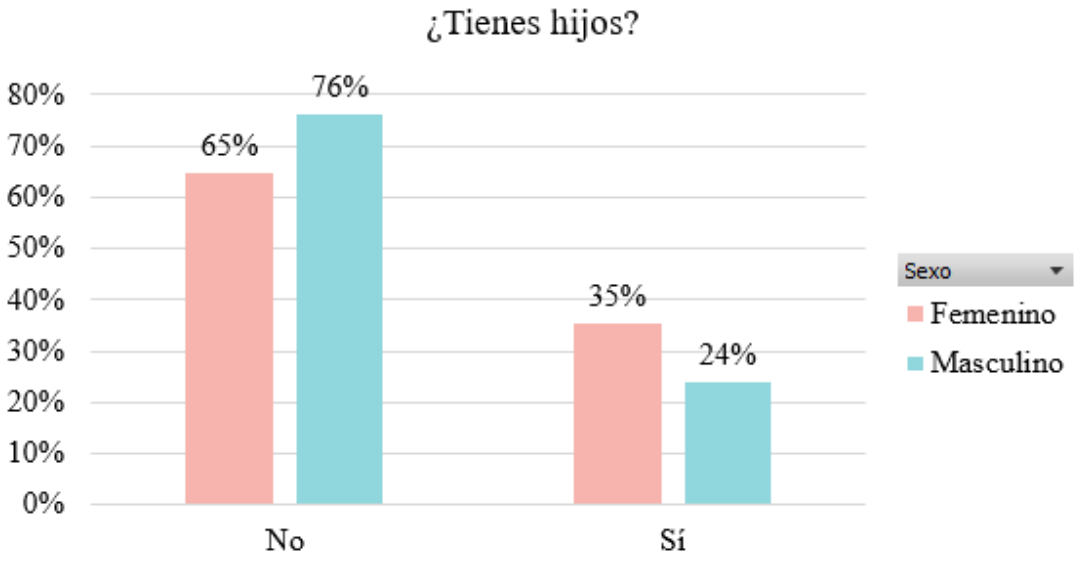
2. Edad

Figura 31



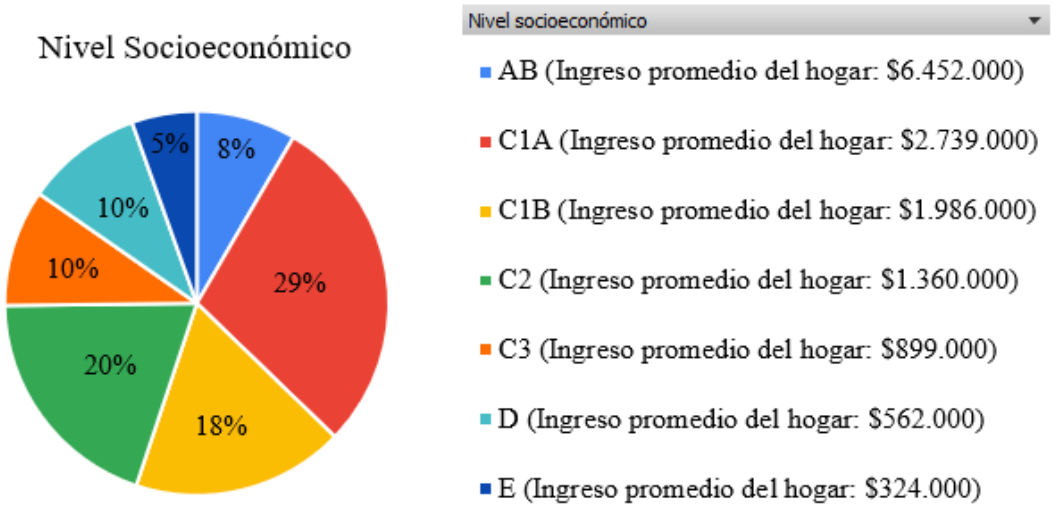
3. ¿Tienes hijos?

Figura 32



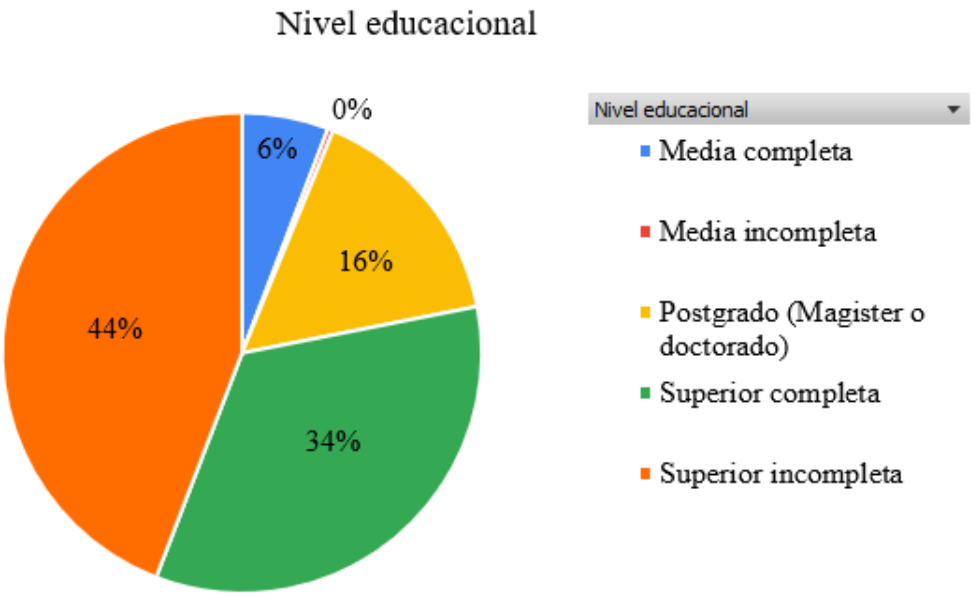
4. Nivel socioeconómico al que perteneces

Figura 33



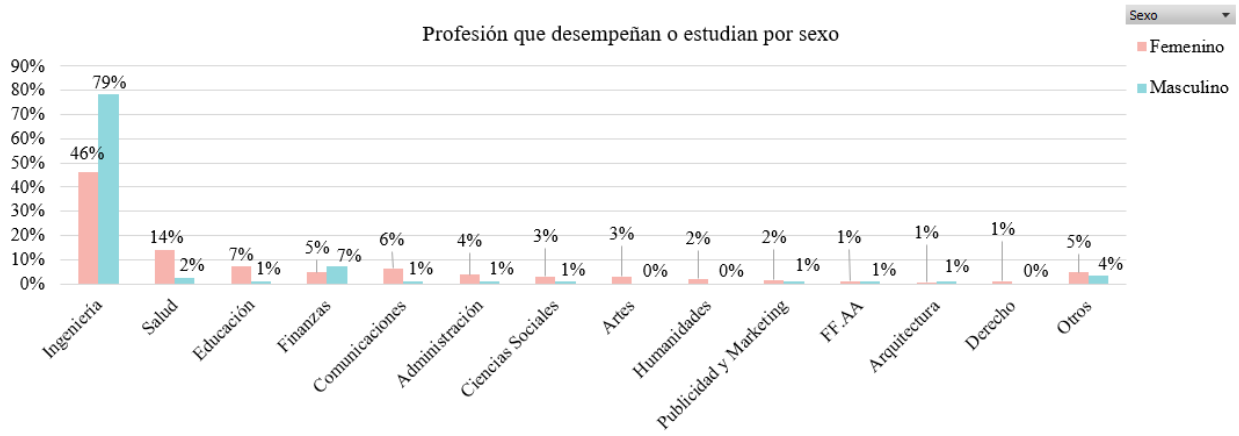
5. Nivel educacional

Figura 34



6. ¿Cuál es tu profesión (o que estudias)?

Figura 35



ANEXO B: Preguntas y respuestas entrevista a Loreto Placencio – Representante del grupo mujeres de la CCHC

1. ¿Como ves la situación actual de las mujeres en altos cargos al interior de la Cámara?

Acá por lo menos (En la región de O'Higgins) te digo hay pocas mujeres porque hay pocas empresas y en general son socios, hay casi nula participación de las mujeres.

2. ¿Consideras que hay algún tipo de discriminación o prejuicio hacia las mujeres que trabajan o quieren trabajan en este rubro?

Personalmente quizás en mi nivel nunca lo he visto, la verdad es que no lo he visto así. Yo soy arquitecto, también siempre he estado relacionada con el rubro de la construcción y la verdad es que no lo he visto así personalmente, sé que existe y que se habla de eso, pero a mí no me lo ha tocado vivir, será por la personalidad, será por la carrera, será por otras cosas, a lo mejor habilidades que yo tengo que hacen también que uno se empodere de lo que hace.

3. ¿Consideras que las mujeres por el hecho de tener este rol reproductivo tienen más dificultades a la hora de conseguir trabajo o mantenerse en este debido a los roles que la sociedad nos ha dado a las mujeres? ¿Qué ha hecho la CCHC con respecto a esto?

Si, sin duda eso es así. Por una cosa, primero que nada, nosotras como mujeres estamos todo el rato conectadas con los hijos, si eso es así. Porque cuando tu sales a trabajar igual estas preocupada de lo que van a comer, de la nana, de las cuentas, al final igual uno no se desconecta a diferencia de los hombres que salen a trabajar, después llegan en la tarde y están en la casa. Entonces eso es una cosa de naturaleza que finalmente no se puede dejar.

Efectivamente yo creo que hace falta reconocer ese trabajo no sé cómo bien, pero por ejemplo yo en mi oficina trabajo con casi puras mujeres y una de ellas es mamá soltera y la hija de ella tiene no sé 11 años, la chiquitita necesita ayuda para conectarse al colegio, entonces se tiene que conectar 3 veces a la semana; bueno y María Fernanda trabajaba desde la casa esas 3 veces a la semana porque se puede trabajar en algunas cosas desde la casa, porque puede teletrabajar y eso es porque en el fondo yo tenía esa flexibilidad con ella, pero ella, como somos todas las mujeres, al ratito llegaba en la tarde y se ponía al día, organizaba todo al otro día, entonces esa versatilidad que tienen las mujeres, yo no lo puedo decir así, pero en realidad las mujeres somos más productivas en menos tiempo porque podemos organizar más cosas y hacer varias cosas en menos tiempo. El mismo tiempo que ella ocupaba en trabajar, sabiendo que al otro día no podía llegar temprano, lo compensaba igual.

Entonces creo que a veces falta eso, es muy difícil de hacer porque finalmente tendríamos que tener esa flexibilidad con todos. Pero a lo mejor con todo esto del teletrabajo y que la pandemia está cambiando, a lo mejor habrá más espacios para que efectivamente la mujer no tenga que estar corriendo y efectivamente es una brecha al momento de postular a altos cargos. Si tú tienes dos niñitas chiquititas que tienes que acompañar para que crezcan y tienes un trabajo donde de entrada te dicen mira esto es 24/7 ¿Tú tienes tolerancia al estrés?, entonces son un montón de condiciones que en realidad las vas a tratar de cumplir pero vas a hacer mal lo otro como mamá y te vas a sentir culpable, pucha si estoy super realizada pero la culpa igual como mujer uno la tiene entonces, son cosas que se mezclan con sentimientos super femeninos y como en el fondo la esencia de la mujer, si tampoco podemos borrar eso.

Una cosa es la equidad de género, donde seamos efectivamente equitativos en repartirnos esas cosas pero hay cosas que lamentablemente como mujeres no podemos dejar de hacer,

amamantar por ejemplo, es algo que viene con nosotras y que claramente no te puedes desligar de eso y eso te da la conexión con los hijos pero eso no significa que en la tarde tu llegues y tengas que hacer las tareas con los hijos porque el marido puede hacer las tareas con los hijos o el marido puede ir al supermercado en lugar de ti. Pero si, efectivamente es una brecha, yo creo que el tiempo y los hijos son una brecha definitivamente para poder postular a cargos altos.

Con respecto a este tema de la maternidad, la cámara no posee un convenio con sala cuna o jardines infantiles. Si nosotros queremos incrementar el desempeño de nosotras, tenemos que contar con jardines infantiles, tenemos que contar con guarderías donde las mujeres tranquilamente puedan dejar a sus hijos. Creo que ese es un buen desafío para trabajar en esta mesa público-privada.

La cámara no tiene políticas muy claras con respecto a este tema. Está la voluntad, pero no como que ya las mujeres llegan más tarde, o las mujeres trabajan medio día o pueden teletrabajar, la verdad es que no.

4. ¿Crees que dentro de la cámara hay mujeres preparadas para llegar a cargos de liderazgo?, Si es así: ¿Por qué aún no pueden acceder a ellos en una mayor cantidad?

Yo creo que sí, hay miles de mujeres preparadas. Yo creo que si no podían acceder era porque quizás no estaba esta invitación tan abierta a participar y a ser una voz realmente importante y yo creo que con esta invitación ya se verán viendo los reflejos en un año, año y medio en consejeras, mayor participación de mujeres, ya las mesas concretadas, es decir, al visibilizar y al ver que esto pasa, ayuda a que otras también se convenzan y digan “si, efectivamente la Cámara trabaja con mujeres”, “mira, podemos trabajar en obra”, pero eso depende de nosotros de difundirlo.

5. ¿Por qué crees que en la CCHC hay pocas mujeres en altos cargos?

Yo creo que es básicamente por las empresas. Yo no sé en general en Chile cuantos son dueños de empresas y ese mismo porcentaje quizás se debe reflejar en la Cámara, yo creo que de por si las empresas antes era un rubro masculino, los altos cargos directivos, pero eso yo creo que cada vez está cambiando, básicamente que hay carreras en que las mujeres llegan más rápidamente más arriba, por ejemplo, con la carrera de ingeniería comercial rápidamente puedes llegar a un cargo porque tienes las competencias. Quizás antes las mujeres no estudiaban esas carreras y las competencias no estaban, pero ahora las competencias están.

En todas las carreras hay mujeres estudiando, entonces yo creo que es una cosa de tiempo.

6. ¿Tal vez el problema también recae en que los hombres que trabajan en esta industria (que son la mayoría) ejercen algún tipo de sesgo al pensar que las mujeres no son capaces de ejercer cargos de liderazgo?

Yo creo que no, en general todos concuerdan en que las mujeres somos eficientes, somos preocupadas, somos eficientes en el trabajo. Pero si, siempre está la brecha, ósea si "una chica joven esta recién casada va a tener un hijo y se va a ir".

Ahora, yo como empleador si una chica se va de pre y post natal, contrato a otra porque a ella le pagan el subsidio, el pre y post natal y yo no invierto en ella y yo mis recursos como empresario los invierto en otra persona. Entonces en la práctica, no es mucho lo que influye que una mujer esté fuera un tiempo del trabajo. Claro efectivamente quizás eso tiene que ver con otras cosas que tienen que ver con la inestabilidad laboral que hay en el país también, cierto que hay empresas en que tu no duras tanto tiempo, que los trabajos son más cambiantes, que antes una

persona trabaja en un cargo toda su vida, entonces tú te podías quizás proyectar con mayor tranquilidad, tiene que ver también un poco con ese contexto creo yo, esa inestabilidad.

Como te digo, cada vez hay más beneficios para que tu contrates a una mujer y no debería ser un problema que una mujer salga 6 o 7 meses, no es un gasto para ti. Cada vez hay más incentivos estatales para que la estabilidad de las mujeres que deciden ser mamás la puedan tener.

7. ¿Crees que en la Cámara hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de crecimiento o no siempre es así?

Yo creo que sí, tienen las mismas posibilidades de crecimiento.

8. ¿Qué se puede hacer para que más mujeres se sientan atraídas a trabajar en la industria de la construcción?

Yo creo que es gran parte de lo que estamos haciendo, es decir, llamar la atención, hacer más campaña, visibilizar lo que se está haciendo, que la mujer vea que estamos en la obra, que estamos como socias, que estamos participando en reuniones con las universidades, que estamos preocupados de las chicas que van a salir, quizás acercarse a los institutos, nosotros tenemos algunos institutos profesionales socios acá en la Cámara que tienen carreras técnicas que después van a caer en la construcción y esas chicas tienen que ver lo que estamos haciendo. Visibilizar que en la construcción hay mujeres ya, de tal manera que no deserten y salgan empoderadas desde la formación.

9. Si pudiera impulsar una iniciativa para aumentar el número de mujeres en cargos altos, ¿cuál sería?

El tema de los programas de liderazgo siempre es importante cuando te desarrollas. Mira yo estoy ahora en un coaching que organizó el grupo de trabajo de mujeres de Valparaíso, estamos en un encuentro con unas coachings que hacemos todas las semanas y estamos varias socias y que no sabemos a dónde vamos a llegar porque no sabemos en qué va a terminar el coaching, ese es un trabajo personal de cada uno. Esto hace que nos juntemos, que nos conozcamos, que compartamos experiencias y nos demos cuenta de que efectivamente a todas nos pasa más o menos lo mismo, eso es super importante.

Ofrecer programas, pero cosas que sirvan, por ejemplo, a lo mejor un día juntarse una hora y que un abogado nos hable del derecho de las mujeres de post natal, algo que también como empresarias y como líderes nos sirva y atingirnos a temas que a veces no sabemos. Entonces que estos grupos de trabajo no sean lateros y juntarse a escuchar, sino que sean cosas útiles. Todos tenemos poco tiempo, entonces si te vas a juntar un rato es para algo que en verdad te sirva.

También todas queremos salir de la rutina, conversar con otras mujeres que están en la misma onda de nosotras y tiene que haber esos espacios, pero también tenemos poco tiempo y queremos cosas que nos sirvan en el día a día.

Ofrecer más incentivos para seleccionar mujeres, también podría ser una buena iniciativa.

El convenio con los jardines que tiene que ver con la corresponsabilidad parental. Si no tengo donde dejar a los niños no puedo programarme para trabajar.

Capacitación a los obreros pensaba yo. Hay una línea gremial que es el tema de la violencia intrafamiliar, porque igual la idea es en obra poder darles charlas sobre el tema de la participación

femenina y el respeto. Antes era muy común que los obreros decían cosas feas o te gritaban cosas, pero eso ya no pasa mucho.

Capacitaciones a todo nivel.

Y el cambio cultural, si al final es un cambio cultural entre lo que pasa en las familias y el trabajo, para que tu como mujer puedas tomar nuevos desafíos.

10. ¿Qué beneficios podría traer para la cámara un aumento de mujeres en cargos de mayor responsabilidad?

Yo creo que definitivamente mayor productividad para nuestras empresas, ósea tener mujeres va a aumentar la productividad y va a dar una calidad en el fondo al trabajo, pero no hay que verlo como una cosa de números, sino cómo realmente con nuestras capacidades podemos ser un aporte y participar con nuestra visión como mujeres. Pero sin duda la participación de las mujeres va a aumentar la productividad, no solo de las empresas sino también del país ¡Estoy segura de eso!.

Es verdad que los hijos son un tema grande y los horarios también son un tema grande, porque de verdad las chiquillas con las que yo trabajo son productivas, ósea la María Fernanda no da en toda la mañana, pero en la tarde se pone al día con todo y en un ratito está al día y funcionando y somos así.

11. Según tu opinión, ¿Crees que en algún momento se pueda alcanzar la tan anhelada equidad de género en esta materia al interior de la Cámara?

Si, yo creo que sí. Ahora viendo la equidad no como la misma cantidad de hombres y mujeres, sino que una equidad en la participación y en las cosas que tenemos que ver, si yo creo que sí.

Al estar definido como ese eje gremial en realidad eso permea todo lo que nosotros estamos haciendo como Cámara hoy.