

Sólo el 25% de los cargos de alta dirección son ocupados por mujeres en nuestro país, lo que da cuenta de que aún hay muchas cosas por hacer en integración laboral y equidad de género. Algunos esperaban que con la Reforma Laboral llegasen más respuestas al respecto, sin embargo, el proyecto parece quedar al debe en estas materias.

## Mujeres y jóvenes, la deuda de la reforma



• **¿Qué ha pasado?** Se esperaba un mayor desarrollo de la reforma en cuanto a materia de inclusión femenina y jóvenes en el mercado laboral.

• **¿Por qué ha pasado?** Hoy hay más de 250.000 mujeres inactivas que tienen potencial de trabajo. Sin embargo, el principal problema es que no hay una oferta laboral que les permita compatibilizar su desarrollo profesional con el personal.

• **¿Qué consecuencias tiene?** Una población significativa que no puede entrar al mundo laboral.

• **¿Cómo me puede afectar?** Con mayor equidad de género, los países tienden a crecer de forma sustentable, otorgando mayor oportunidades a los ciudadanos.

Un reportaje de  
PAULA NUÑEZ LÓPEZ

A PESAR de que nuestro país se perfila como el segundo de la región, después de Colombia, donde más mujeres se han incorporado al mercado laboral, aún falta bastante por hacer. Muchos esperaban que con la nueva legislación se tratara de hacer políticas más inclusivas que permitan que tanto mujeres como jóvenes tengan mayor protagonismo en un mercado laboral que muchas veces los deja fuera. Sin embargo, de eso no se ha visto mucho.

Si bien, hoy la participación de las mujeres ha aumentado en el mundo laboral (es de un 38%), hay grandes desafíos. Uno de ellos tiene que ver con la alta dirección. Según el International Business Report de Grand Thornton, Chile es el país de la región que posee más mujeres en estos puestos con un 25%, mostrando que se hace necesario implementar mejores directrices al interior de las compañías para que las mujeres opten a mejores puestos y sueldos acorde a sus responsabilidades.

Una de las trabas para que ellas puedan ingresar al mercado laboral, dice relación con la poca oferta para equilibrar el desarrollo profesional con la vida familiar. "Aún hay mucho por hacer para que en Chile resguardemos una conciliación trabajo-familia. Pero ya se han tomado medidas por parte del Estado como el postnatal de 6 meses y hay ejemplos que surgen de parte de las empresas pioneras en esta materia, que han demostrado cómo avanzar para ofrecer a quienes trabajan, la posibilidad de un equilibrio en materia laboral y familiar".



dice Margarita Ducci, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile de Naciones Unidas. Señala que en la medida en que se le tome el peso a la importancia de este factor, estaremos encaminándonos a construir una sociedad más justa.

"Respecto a la Reforma Laboral, es poco lo que contiene al respecto, por el contrario, el cambio legal propuesto está orientado a fortalecer a los sindicatos a costa de rigidizar la negociación colectiva, lo cual a mi juicio, se aleja de los intereses de las nuevas generaciones, las cuales tienen muy poco apego a los vínculos formales, tales como la afiliación sindical. Por el contrario, prefieren otros vehículos de representación y expresión de sus necesidades, redes sociales por ejemplo, en las cuales expresan su percepción de los empleadores y del mercado laboral en general", dice Mauricio Peñaloza, socio líder de Human Capital de EY (ex Ernst & Young).

Otro de los factores que dificulta su introducción al mundo laboral tiene relación con los ingresos. En pleno siglo XXI y en un país que aspira a ser desarrollado, las mujeres aún ganan un 30% menos que los hombres al realizar la misma tarea.

**Participación femenina**  
Pacto Global propone un enfoque práctico sobre la equidad de género y la actividad empresarial, como

**Las mujeres aún ganan al menos un 30% menos que los hombres al desempeñar la misma labor.**

**La participación de las mujeres en el mundo laboral hoy llega al 38%. Apenas es de un 25% en cargos directivos.**

**"Cuando los jóvenes llegan al mundo laboral, buscan proyectos que se alineen con sus intereses".**

forma de eliminación de discriminación, considerando que la inclusión de la mujer en el empleo permite la construcción de economías fuertes y sociedades más estables y justas.

Para ello se implementaron los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPs), iniciativa presentada en marzo 2010. Entre ellos está: promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel; evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la integración de género, y llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

Pero una de las grandes deudas parece ser la integración de los jóvenes al mundo del trabajo. "Mi percepción de los jóvenes y el mercado laboral es que cuando ellos se integran por primera vez a este entorno, están buscando trabajo y proyectos que se adecúen a sus intereses y no sólo que mediante ellos obtengan una buena remuneración en dinero", expresa Peñaloza.

Señala además que, del mismo modo, privilegian empresas que otorguen condiciones y beneficios distintos, tales como proyectos de responsabilidad social, vacaciones adicionales o períodos sabáticos para desarrollar proyectos personales y buenas condiciones laborales. ●

### ALGUNOS DATOS

**46%**

de las mujeres trabaja en el área de servicios. Un porcentaje importante de los trabajos en los sectores de salud y educación.

**1.352.676**

mujeres declararon estar inactivas debido a razones familiares permanentes. 225.417 mujeres eran potencialmente activas.

**7%**

de las mujeres trabaja en establecimientos financieros. Esto contempla bancos y financieras. En esas áreas representan 1/3 de los trabajadores.