



ALERTA LABORAL: ESTEREOTIPOS DE GENERO Y SUS EFECTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

En primer término, es necesario definir los estereotipos de género, los cuales son catalogados como opiniones o prejuicios generalizados sobre los atributos o características que las mujeres y hombres tienen o deben tener, abarcan desde rasgos de personalidad, comportamientos roles, características físicas, apariencia ocupaciones, hasta supuestos de orientación sexual. Los estereotipos pueden ser benignos u hostiles, la aplicación de estereotipos correctos puede generar vulneraciones de derechos, por ejemplo: las normas laborales protectoras de la mujer, sala cuna, beneficio de alimentación, movilización sala cuna, permiso post natal, etc. De esta manera, los estereotipos de género pueden ser referentes a las interacciones sexuales entre hombres y mujeres, es decir: *roles de género*.

En el derecho comparado es posible ver que en algunos Estados se ha obligado a erradicar los estereotipos de género, ya que, a pesar de parecer benignos, en algunos casos, pueden producir discriminación o justificar la violencia contra las mujeres y, finalmente, impedirles el ejercicio de sus derechos humanos.

Pasando derechamente al efecto de los estereotipos en el ámbito laboral, podemos señalar que si bien efectivamente se han observado cambios en las representaciones culturales que orientan las relaciones de género, lamentablemente aún subsiste en amplios sectores donde prevalece la idea de que el hombre es el principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden mediante su participación en el poder, y la mujer es la responsable y encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y las labores de cuidado y asistencia en general. Bajo este paradigma, la mujer ocupa un lugar inferior. Sí es preciso señalar y reconocer que en Chile el panorama ha ido cambiando, sobre todo en sectores jóvenes de la población que reconocen que a la mujer con las mismas capacidades del hombre. Sin embargo, estos cambios paradigmáticos en los estereotipos de género no han sido completos. En efecto, si bien se ha propiciado fuertemente la igualdad mediante la apertura de la mujer hacia el mundo del poder y del trabajo, no se ha promovido, por el contrario, las transformaciones en el espacio privado que permitirían poner en marcha este cambio en los roles de las mujeres. Es decir, si bien la mujer se abre al mundo laboral, ésta mantiene igualmente su rol de cuidadora del hogar y de los hijos. A este problema se le ha denominado *asincronía de los cambios culturales en las relaciones de género*, pues en lo público (lo relativo al trabajo y a las posiciones de poder) se acepta la participación de las mujeres, pero en lo privado (en el hogar), no se incorpora el rol del hombre a las labores domésticas y de cuidado, generando una doble carga a la mujer: debe trabajar fuera y dentro de la casa.

Lo mismo ocurre con la maternidad: nuestro ordenamiento jurídico contiene normas que solo “protegen” a la mujer, no existe una integración con la labor del padre. En efecto, más que normas tendientes a proteger la maternidad, reafirman los estereotipos de géneros: la mujer es quien debe naturalmente cuidar al recién nacido y luego es ella quien tiene el derecho de sala cuna y alimentación. De esta forma, una vez más la normativa no es inclusiva, no hay una corresponsabilidad e integración en ámbito privado y se separa al hombre y a la mujer en los roles que, desde antaño, se le han asignado. Estas limitaciones y tareas asignadas por la sociedad repercuten a la larga en que la mujer debe retirarse del mercado laboral o bien optar por trabajos a tiempo parcial o más flexibles ya que en la práctica, no cuentan con la posibilidad de que el hombre las



apoye para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales.

Otro efecto claro del estereotipo de género que entorpece el desarrollo en el ámbito laboral de las mujeres es la naturalización del trabajo doméstico en las niñas menores, el embarazo adolescente y un ambiente cultural que sigue quitándole poder de decisión y les impide desarrollar todo su potencial. Para la mujer la principal barrera es romper el prejuicio que la ha perseguido desde los inicios de la humanidad: por ser mujer se tiene que dedicar a los quehaceres del hogar y a la maternidad. En efecto, este prejuicio, como ya fue adelantado, se ha transformado en un impedimento para que muchas mujeres no se puedan insertar en el mundo laboral y peor aún, pierden la posibilidad de estudiar. Así, esta cuestión provoca un círculo vicioso, toda vez que mientras menos se estudia, más probabilidades hay de estar inactivo y esa correlación es más marcada en las mujeres.

Si bien ha aumentado considerablemente la participación laboral femenina en los últimos años —en 2010, los hombres tenían una participación laboral promedio de 74,2%, mientras que la de las mujeres llegaba a un 46,8%, traduciéndose en una brecha de género equivalente a -27,40 puntos porcentuales. En la última década, las mujeres han aumentado progresivamente su participación en el trabajo remunerado superando el umbral del 50% a contar del último trimestre calendario de 2013. Finalmente, en el trimestre móvil noviembre 2019 a enero 2020, previo al inicio de la pandemia en Chile, la participación laboral femenina alcanzó su valor máximo, 53,3%, lo que permitió reducir la brecha de género a -20,6 puntos porcentuales— el mercado del trabajo se sigue caracterizando por una fuerte segregación horizontal de género. Persiste la concentración de mujeres en tareas asociadas a roles tradicionalmente categorizados como femeninos, tales como a educación de niños, el cuidado de personas enfermas o el trabajo doméstico. Este punto genera que muchas veces las mujeres con el mismo cargo un hombre, deban realizar tareas asimilables al estereotipo femenino: por ejemplo, se asume que la mujer es más acogedora, por ende, se le encarga la labor de recibir a los trabajadores nuevos. Se les relega a labores que a veces no son propias del cargo, pero que, por el hecho de ser mujer, le es más “natural”.

Estos estereotipos de género que se reflejan en una evidente desigualdad entre hombres y mujeres, no solo se manifiesta en mayores obstáculos en la incorporación de ellas a las tareas remuneradas, sino que también en la persistencia de grandes diferencias salariales, siendo una brecha que sigue creciendo: se sigue pensando que el hombre es el principal responsable de proveer los recursos económicos al hogar. Esto apunta a un rasgo fundamental: la inserción laboral femenina no puede hacerse en categorías excluyentes, ya que en la vida de las mujeres la relación laboral, dependiendo de las circunstancias, tiene diferentes duraciones y condiciones, vale decir, no es tan estable y esto ocurre no por decisiones personales de ella o de las condiciones del mercado, sino más bien por las necesidades en el hogar o de las oportunidades laborales de los cónyuges.

Finalmente, de acuerdo al informe elaborado por la ONU sobre el desarrollo humano en Chile en el año 2010, muestra que las mujeres de menores recursos, educación y capital social están en mayor desventaja, pues sus empleos y salarios son más precarios, y tienden a tener un mayor número de hijos y sus parejas se involucran menos en las tareas domésticas. A su vez, es posible que esas mujeres se inserten a la vida laboral a medida que aumentan en edad, debido a que a mayor edad disminuye la carga de trabajo de crianza de los hijos e hijas, pero que también las perjudica por a la hora de elegir entre las opciones de trabajo, por la poca



experiencia y falta de educación, relegándola a labores similares a la crianza y cuidado del hogar.

En suma, los problemas que las mujeres enfrentan a la hora de insertarse en el mundo laboral provienen de necesidades de conciliación del trabajo con la crianza de los hijos y las labores domésticas, junto con la baja participación masculina en este último ámbito. Si bien se indicó que a enero de 2020 la participación laboral de la mujer aumentó en un 53,3%, de acuerdo a los datos entregados por la CEPAL, la pandemia generó un retroceso de más de una década en la participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe, disminuyendo la cifra a un 46% durante el año 2020, marcando una importante salida femenina de la fuerza laboral quienes se vieron obligadas a volver al hogar por tener que llevar a cabo los cuidados y quehaceres domésticos debido al cierre de colegios, jardines infantiles y salas cunas, que operan como lugar de cuidados para niños y niñas. Esto muestra un claro retroceso en el todo el terreno ganado por la mujer en el ámbito laboral durante estos 10 años.

Finalmente, la invitación es a reflexionar y proponer soluciones concretas al interior de las empresas de manera que los hombres puedan participar activamente en los roles propios del hogar y crianza, sobre todo en esta época de pandemia que estamos atravesando. Es cierto, es un camino largo que implica un cambio en la mentalidad arraigada en la sociedad por siglos y que de seguro puede verse facilitado si las empresas comienzan con este vuelco a través políticas interna donde incentive una nueva conciencia de compartir roles domésticos entregando por partes iguales beneficios y facilidades que hoy en día solo son entregadas a las mujeres. experiencia y falta de educación, relegándola a labores similares a la crianza y cuidado del hogar.