

REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO: EL CASO DE 8 EMPRESAS

Introducción

El presente estudio -en desarrollo- expone los principales resultados sobre las complejidades y dinámicas en el trabajo asociadas a la implementación de Leyes del Estado, con relación a la representación de género en los directorios de Empresas Públicas y sociedades del Estado en la región de Valparaíso.

La ley N° 21.356 que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado, acoge la baja participación de la mujer en el mercado laboral y en puestos de carácter directivo, respecto a los hombres. Por lo tanto, la equidad de género es un desafío para el mercado laboral, donde a partir del sector público en el caso de la actual legislación, busca reducir toda discriminación.

Asimismo, desde un enfoque teórico que aborda las desigualdades en los procesos de reproducción social, la interseccionalidad, la división del trabajo y las relaciones entre el género / trabajo, se somete a análisis descriptivo, a través del diseño cuantitativo, ocho casos empresariales de alto impacto regional, con el objetivo de evaluar comparativamente el cumplimiento normativo, así como la significación en las dinámicas del trabajo en el capitalismo moderno. En una primera instancia se tipifican de acuerdo con las distribuciones de roles y puesto de trabajo, así como grados de responsabilidad en cada una de las empresas en estudio.

Estudios previos

- Mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral. Brecha se agudiza en la participación en los cargos directivos, en donde las mujeres alcanzaron solo el 15,9% (Ministerio de la Mujer, 2024), mientras que el 48,9% de las empresas no tienen a una representante en los directorios.
- “Techo de cristal”: 64% de los directorios no tienen como meta aumentar presencia de mujeres durante 2023, según encuesta realizada por el Instituto de Directores de Chile (IdDC) sobre las políticas de género en el directorio e impacto de la ley 21.356 (Diario Financiero, 2023 en Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile)
- Proyecto de ley “Más mujeres en directorios” que busca establecer un mínimo de participación femenina en los directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales del 40% en 6 años (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2023).

Enfoque teórico

Relaciones Laborales y Género: Procesos de Reproducción Social.

- La diferenciación de género constituye un factor estructurante de la sociedad en su conjunto (Federici, 2013), y como tal determina las relaciones laborales: Total E Quality & Diversity (Nohr, 2001).
- Discriminación sistemática de las mujeres en la sociedad capitalista y en las ciencias sociales (Rodríguez, 2021) y en la organización del trabajo (Parkin, 1995).

Doble determinación de la fuerza laboral femenina: Interseccionalidad.

- Trabajo doméstico no remunerado (espera privada) y como empleo en el mercado de trabajo (PEA).

- Determina una posición social inferior: hombre se considera “cabeza de familia” como proveedor y a la mujer se marginaliza por el problema de la “conciliación de la vida laboral y familiar” (Borderías y Carrasco, 1994).
- Familia tiene una valoración diferenciada en las organizaciones laborales.

División Sexual del Trabajo.

- Proceso de interacción entre patriarcado y capitalismo (Gómez Bueno, 2001). Determinaciones relaciones de género basadas en la subordinación y discriminación de las mujeres. Discriminación y segmentación del mercado de trabajo (Castaño, 2000).
- Trabajo doméstico vs trabajo mercantil, Separación entre lo público y lo privado, domesticando a la mujer y expulsándola de la vida pública. Noción “ama de casa” (Gardey, 2000).
- Relación dialéctica entre la construcción organizativa de la sexualidad y la construcción sexual de las organizaciones (Heinz y Nadal, 1998).

Ámbito Normativo

Ley 21.356 Representación de Género en Directorios de Empresas Públicas y Sociedades del Estado (BCN, 2022).

Establece cuotas de género en los directorios de las empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% de su composición, a fin de asegurar la participación de la mujer en dichos directorios.

Fundamentos: Segregación vertical, igualdad de derechos, igualdad de género,

Objetivos:

1. Reducir la desigualdad: Reconocimiento al capital humano. Eliminar barreras culturales.
2. Alcanzar una mejor competitividad: Correlación positiva entre participación de mujeres y productividad.
3. Promover el uso de una más amplia gama de talentos: Aumento de competitividad.

A nivel nacional, las mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral. Respecto a puestos de cargos directivos, mujeres ocupan sólo el 12,7% de ellos (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2021). Bajo este contexto, la ley N°21.356 introduce cuotas de género en los directorios de las empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% de su composición.

Metodología

- Tipo y Diseño de estudio: Este estudio es de tipo descriptivo, con un enfoque metodológico cuantitativo.
- Universo: Todas las empresas públicas¹ vigentes durante el 2022, que operan en la región de Valparaíso.
- Muestra: Muestreo intencional. 8 casos.
- Recolección de información: Revisión de información desde fuentes primarias y secundarias.
- Criterios de inclusión: Empresas públicas que operen en la región de Valparaíso.
- Complejidad en el acceso a la información.

¹ Empresas creadas por ley, las del Estado y las sociedades en que éste tiene una participación accionaria superior al 50% o designa a la mayoría de los miembros de su Directorio.” (según el Art. 2° Ley N°20.285, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

- Adecuación metodológica: Revisión bibliográfica de fuentes primarias de información, disponible bajo la Ley de Transparencia activa, junto con fuentes secundarias (Fundación Con Trabajo, Fundación Descúbreme, Dirección Nacional del Servicio Civil, Dirección del Trabajo, Comisión para el Mercado Financiero, entre otros)

EMPRESA	Nº TOTAL DE TRABAJADORES
1. Astilleros y Maestranzas de la Armada	361
2. Empresa Portuaria Valparaíso	61
3. Empresa Portuaria San Antonio	68
4. ENAP Refinería Aconcagua	784
5. CODELCO Ventanas y CODELCO Andina	2.610
6. SASIPA	108
7. EFE Trenes Valparaíso	288
8. Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A.	Sin contratos
TOTAL	4.280

Fuente: Elaboración propia a partir de fuentes de información primaria.

* El total de trabajadores se contabilizó con fecha de agosto 2023.

Participación de las mujeres en los cargos directivos.

En el marco de las empresas estudiadas, el Gráfico N°1 evidencia que, del total de los cargos directivos, el 60% es ocupado por hombres, mientras que el 40% es representado por mujeres. Es decir, con una diferencia de 20 puntos porcentuales, la cantidad de hombres que componen los directorios es significativamente mayor al de las mujeres, confirmando una brecha de género respecto al acceso y participación femenina a los cargos más altos.

Gráfico N°1: Participación de las mujeres en los directorios de las empresas públicas de la región de Valparaíso.

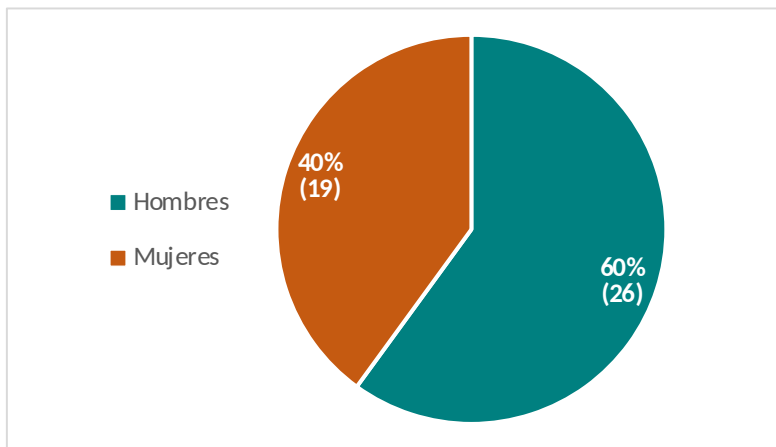


Gráfico: Elaboración propia a partir de fuentes de información primaria

Gráfico N°2: Brecha de género en la composición de los directorios, según empresa pública de la región de Valparaíso.

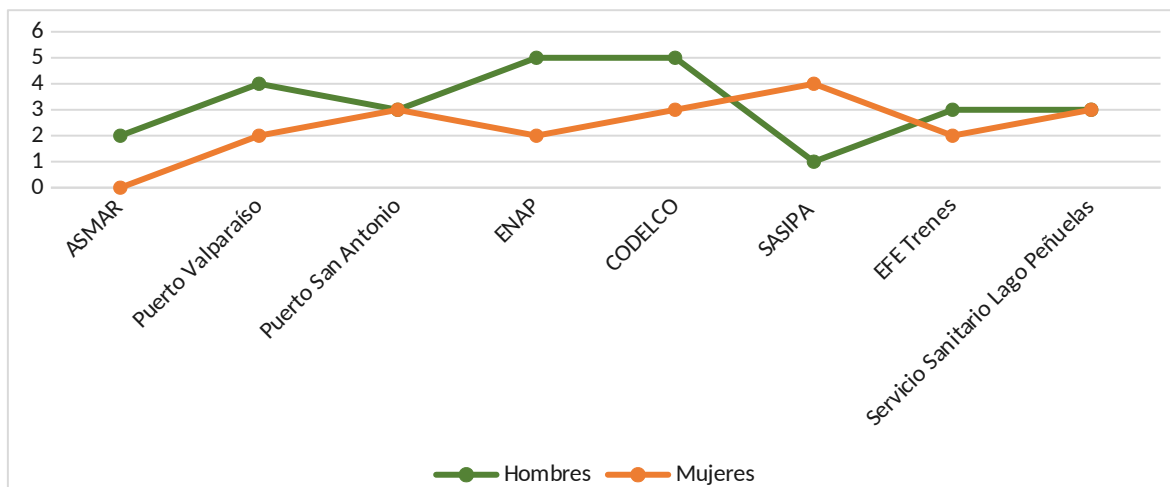


Gráfico: Elaboración propia a partir de fuentes de información primaria

Presidencia directiva

Todos los directorios se encuentran encabezados por un/a presidente/a. Según el gráfico N° 3, este cargo no presenta brechas de género, sino que es ocupado de forma equitativa por hombres y mujeres. Es decir, de un universo de 8 empresas, el 50% de sus directorios son presididos por mujeres y, el 50% restante, por hombres. Por lo tanto, en lo que respecta a paridad de género en el alto cargo, se aprecia un efectivo tránsito hacia la equidad.

Gráfico N°3: Participación de hombres y mujeres en puesto de presidencia de directorio en las empresas públicas de la región de Valparaíso.

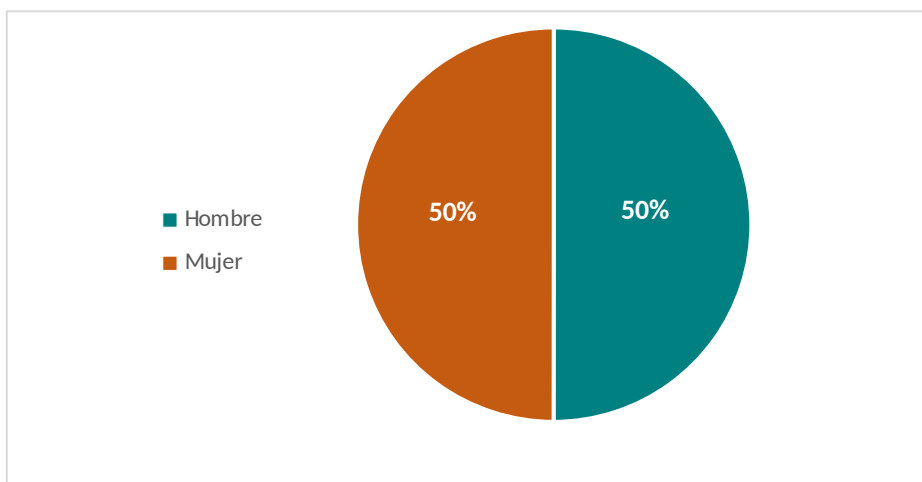


Gráfico: Elaboración propia a partir de fuentes de información primaria

Remuneraciones

Otro indicador importante que nos permite medir la brecha de género en el área laboral es la percepción salarial. El Gráfico N°4 señala que las remuneraciones líquidas mensuales percibidas por las y los directores no presentan brechas de género. De las 7 empresas graficadas, solo 2 evidencian una leve distancia entre las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres. En lo que respecta a las 5 empresas restantes, se evidencia un cierre en brechas salariales.

Gráfico N°4: Promedio de Remuneración Líquida Mensual de los y las directoras de las empresas públicas de la región de Valparaíso, durante el año 2022.

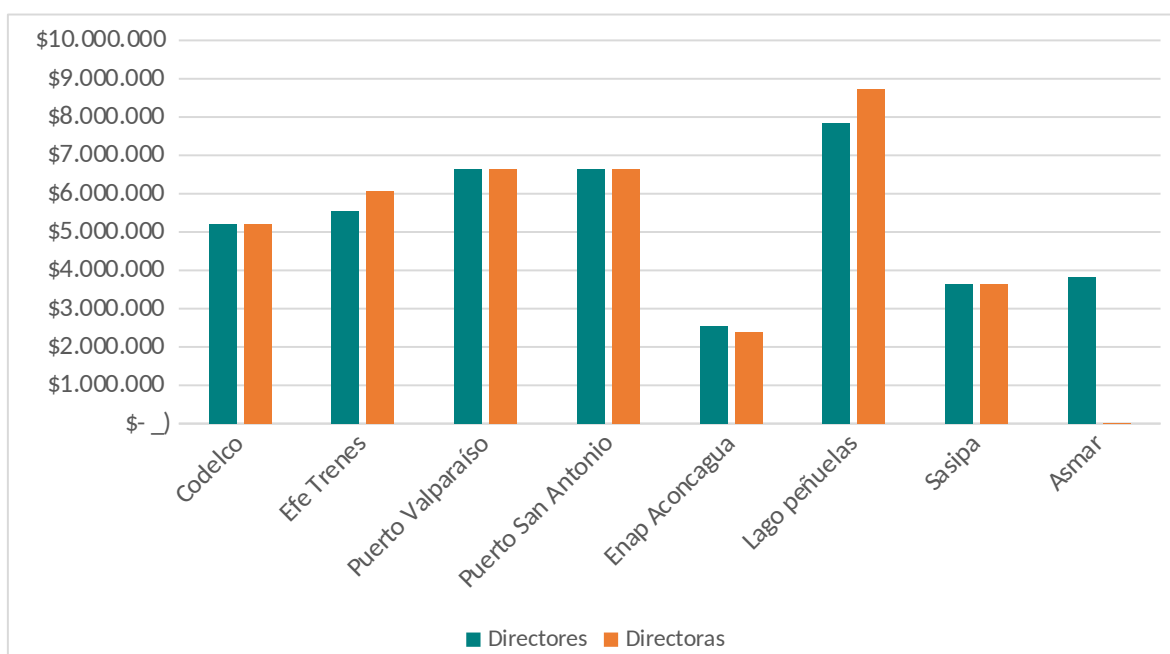


Gráfico: Elaboración propia a partir de fuentes de información primaria

Conclusiones

Sobre la ley 21.015 no se pudo hacer un análisis bajo el contexto de la región de Valparaíso, dado que hay escasos y desactualizados datos de la región y de las empresas investigadas.

Incumplimiento a la Ley de Transparencia Activa o información desactualizada.

Participación de las mujeres en los directorios en empresas públicas de región de Valparaíso (40%) se encuentra por sobre la media a nivel nacional (12,7%).

Del total de las empresas estudiadas, cuatro cumplen con la ley N°21.356.

Avance significativo en términos de equidad y paridad, tanto en remuneraciones, como en el acceso a cargos de presidencia directiva en las empresas públicas de la región de Valparaíso investigadas.

- Segregación horizontal (sectores de la industria) y vertical (remuneraciones).

Bibliografía

Biblioteca del Congreso Nacional (2020). Ley 20285. Sobre acceso a la información pública. Recuperado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=276363>

Dirección del Trabajo (s/f). Temas Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015). Recuperado en <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html#collapse02>

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021) Tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2021. Recuperado en: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/REPORTE_INDICADORES_GENERO_2021_V6_PAGINA.pdf

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y Ministerio de Hacienda (2021) Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N° 21015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Recuperado en: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/6660>

SENADIS y Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023). III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022. Recuperado en https://www.senadis.gob.cl/pag/694/2005/datos_regionales_iii_endisc_2022