

LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES PROFESIONALES

Por PATRICIO MELLER.



Patricio Meller.

A principios del siglo XX existía en Chile el doble prejuicio, "la universidad no es para las mujeres" y si ingresan, deberían cursar "carreras para mujeres". En 1907 había cerca de 15 mil profesiones universitarias, de los cuales sólo había 20 mujeres profesionales que no eran profesoras.

El acceso de las mujeres a las carreras universitarias es un proceso paulatino que se extiende durante los últimos cien años. Hacia fines del siglo XX hay una participación significativa de las mujeres en casi todas las profesiones universitarias. Pero prevalecen profesiones universitarias altamente feminizadas como Pedagogía y Enfermería, en las cuales las mujeres representan el 67% y más del 90%, respectivamente.

En breve, tomó todo el siglo XX para que haya un porcentaje relevante de mujeres profesionales que son médicas, abogadas e ingenieras. Aún más, en este siglo XXI las mujeres profesionales universitarias que se gradúan anualmente superan a los hombres profesionales. En efecto, del total de profesionales universitarios titulados en 2006 casi un 60% eran mujeres.

Ingeniería ha sido una profesión tradicionalmente considerada "sólo para hombres". La presencia femenina en esta carrera constituye la evidencia de que en la actualidad no habría ninguna profesión (universitaria) a la cual no podrían acceder las mujeres. En 2006 se titularon 903 ingenieras. En síntesis, las mujeres han "invadido" todas las profesiones universitarias.

Entonces, ¿se habría acabado la discriminación contra las mujeres profesionales? No, por cuanto hoy se observa una discriminación salarial. Las mujeres profesionales ganan en promedio un 23% menos que los hombres.

Pero al considerar profesiones universitarias diversas, para tener grupos más homogéneos, se aprecia que la discriminación de remuneraciones entre los profesionales según género fluctúa entre un 10% (Psicodidaxis) y un 31% (Medicina). ¿Por qué entre los médicos, ingenieros, abogados, psicólogos, periodistas, etc. que tienen las mismas calificaciones (y la misma experiencia), los hombres ganan más que las mujeres?

Dada la división tradicional de funciones a nivel familiar, el rol femenino en el hogar y la preocupación por los niños, las mujeres tienen una jornada laboral a través del ciclo de vida en el mercado del trabajo, que es relativamente más corta y más discontinua. Pero, además, esto condiciona el tipo de empleos atractivos para ellas, y las hace más reticentes a los incentivos relacionados con jorna-



das laborales más largas.

En consecuencia, tienden a escoger aquellos empleos que son "amigables a tener familia"; evitan empleos con largas jornadas laborales y que poseen promociones (esto puede implicar largas jornadas e inflexibilidades en el futuro). Las características de los empleos y de los cargos influyen en las decisiones de las mujeres; a éstas les preocupa que empleos y/o cargos sean compatibles con el "rol dual de la mujer en el hogar y en el mercado laboral". Podría decirse que las mujeres quieren tener un alto grado de control sobre su jornada laboral para poder enfrentar imprevistos (asociados a la familia).

Por motivos vinculados al rol que tiene la mayor importancia relativa asignada por las mujeres a la familia, las mujeres van a preferir empleos en los cuales la experiencia adquirida en el trabajo sea menos importante. Además, van a evitar empleos que requieran una alta inversión en habilidades específicas; en otras palabras, las mujeres van a preferir emplearse en ocupaciones que requieran habilidades generales de manera tal de poder cambiarse más fácilmente de empleo. Dado lo anterior, las mujeres van a ser más proclives a rotación de empleos. Pero esto implica tener que aceptar menores remuneraciones.

Extremando esto podría decirse que las mujeres "viven para sus familias". En cambio los hombres tienen una propensión a ser trabajajóicos.

Vamos ahora por qué la discriminación social difiere a través de las profesiones universitarias. La magnitud de esta discriminación estaría rela-

cionada con la oferta laboral de las mujeres (horas trabajadas) y su evolución en el organigrama (si son o están dispuestas a ser ascendidas). Estos componentes variarían a través de profesiones, puesto que en algunas hay flexibilidad laboral como para acomodar el número de horas de trabajo, su distribución intertemporal o el lugar dónde se ejecuta. Asimismo, algunas profesiones tienen una estructura relativamente más horizontal, por lo que no hay gran incidencia de los ascensos, mientras que otras son del tipo vertical.

Puede haber una tenencia a no promover ascensos para las mujeres (tendencia exógena) o a que las mujeres no estén dispuestas a aceptar ascensos (tendencia endógena). Por la parte exógena, esto se debería a que los empleadores percibirían que las mujeres preferirían evitar promociones pues éstas incrementarían su nivel de responsabilidad, lo cual podría generar un conflicto con su dedicación familiar. Sobre este tema, un 74% de los hombres cree que la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo a tiempo completo. Esta creencia de los hombres de que las mujeres necesariamente descuidan su familia a medida que terminan trabajos que requieren de más tiempo, llevaría a que los hombres discriminen a las mujeres a la hora de ascenderlas hacia cargos de mayor responsabilidad o carga horaria (ETE). Por otra parte, las mujeres perciben la gran responsabilidad que la sociedad coloca sobre ellas, por lo que es posible que endógenamente decidan rechazar posibilidades de ascenso debido a que ello llevaría a "descuidar" su familia. Esta creencia parece instalada. Por ejemplo, el 69% de las mujeres creen que la familia se descuida si la mujer tiene un trabajo tiempo completo (ETE). De allí que 2 de cada 3 mujeres podrían pensar que aceptar un ascenso conllevaría un alto costo familiar.

Reiterando, a las mujeres les gustaría tener una alta capacidad para controlar la oferta laboral y que haya una baja importancia de los ascensos en el ejercicio de la profesión. Esto explicaría por qué Psicología, Odontología y Periodismo son carreras altamente feminizadas.

A nuestro juicio, cuando se eliminen las discriminaciones según género en las profesiones universitarias la mujer alcanzará igual status laboral y reconocimiento general que el hombre. Pero esto requeriría cambios profundos en los roles sociales desempeñados por mujeres y hombres; a lo mejor esto se logrará a fines del siglo XXI.

Patricio Meller es académico del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.