

La distribución laboral de género en Chile se ubica entre las más deficientes en América, junto a las de Brasil y Venezuela que son aún más deficitarias. La raíz del problema se ubica en que muchas estructuras organizacionales siguen construidas con dinámicas de hace cincuenta o sesenta años, cuando había un modelo de «hombre proveedor» y una «mujer que cuidaba a la familia».

Así lo indica la [Iniciativa de Paridad de Género \(IPG\)](#), instancia del [Foro Económico Mundial](#) (WEF, por sus siglas en inglés), que analiza las diferencias existentes en el ámbito del trabajo entre hombres y mujeres del planeta.

De acuerdo a sus datos, las mujeres ganan poco más de la mitad que los hombres por un mismo tipo de tarea, a pesar de que laboran más horas. A nivel global, Chile se ubica en la zona baja de una tabla de casi 120 países. Mientras el ingreso per cápita femenino se ubica en poco más de US\$11.000 anual, el de los hombres supera los US\$23.000.



Por eso, uno de los objetivos prácticos que se ha puesto el Foro Económico Mundial es reducir en un 10% la citada brecha, partiendo desde la situación que tenga cada país al comenzar el proceso. La entidad

enfatisa que cuando se invierte en corregir estas diferencias se hace más virtuoso el círculo social, laboral, político, cultural y financiero de una sociedad.

La radiografía en el mundo no es tan lejana a la de Chile o América Latina. Si hasta hace algunos años se esperaba que en el 2133 podría lograrse la paridad en el trabajo, los últimos estudios de WEF señalan que esa fecha se ha retrasado en poco más de cinco décadas.

El IPG ha puesto en práctica el Global Gender Gap, herramienta que mide la situación socio-económica y laboral de la mujer. La idea original estaba en que a este año 2020 (al menos) la brecha de género laboral disminuya 10% en cada país, respecto a la situación original de cada uno. Hay que ver ahora cómo incide en este aspecto la cruda y generalizada crisis pandémica.

La iniciativa tiene como principal idea enseñar a niños y niñas de quince años que las dinámicas de género no deben funcionar como camisa de fuerza para la mujer, enfatizando que las posibilidades siempre tienen que estar unidas al talento.

No corregir este punto implica mayores complejidades en el patrón de crecimiento económico de los países, señalan informes técnicos. Y para muestras, un par de ejemplos: el primero, que sólo casi el 6% de las empresas que forman parte del IPSA son dirigidas por mujeres. Y el segundo, enfatizar que en el citado dato de la diferencia del ingreso per cápita entre hombres y mujeres la diferencia entre ambos es del doble a favor de los hombres.

Según el [Instituto Nacional de Estadísticas de Chile \(INE\)](#), con un mayor equilibrio en la fuerza de trabajo el PIB del país, el ingreso femenino puede aumentar cerca de diez puntos. Eso, junto a una mayor presencia en puestos laborales estratégicos.



Las evidencias son claras: La deuda aún está pendiente. Una mayor equidad laboral entre hombres y mujeres contribuye a delinear un mejor país hacia el futuro. “Con el IPG hemos evolucionado de ser una plataforma de diálogo hacia una instancia de trabajo intelectual para la acción”, explica Saadia Zahidi, científica económica, [\*\*jefa de Educación, Género y Trabajo en el Foro Económico Mundial.\*\*](#)

La estrategia principal de la entidad es fortalecer la relación del mundo privado con el sector público, de manera que existan muchos acuerdos para generar políticas afines.

“Potenciar la participación laboral femenina es la piedra angular de un necesario cambio en Chile, porque es una puerta que abre grandes posibilidades de desarrollo”, señala Zahidi.