



Análisis generacional de la participación de la mujer CPA en cargos de gerencias y directorios en Chile¹

Generational analysis of the involvement of female CPAs in management and board of directors positions in Chile

Bárbara Castillo Riveros²
Camila Mendoza Venegas³

Resumen

Este artículo compara la perspectiva de las Contadoras Públicas y Auditoras (CPA) egresadas en 2015 y 2020 de la Universidad de Santiago de Chile, respecto a las causas de la baja participación laboral de las mujeres CPA en Chile, principalmente en cargos de directorio y gerencias de empresas. Tuvo un diseño metodológico cuantitativo, se aplicó una encuesta a ambos grupos de estudio, cuyo propósito fue reunir las perspectivas de ambas generaciones, y con los resultados obtenidos se realizó una comparación y análisis sobre la existencia y los factores que influyen en la desigualdad de género en el país. Dentro de los hallazgos se destaca que el principal factor que influye en la baja participación de las mujeres CPA tiene que ver con la maternidad y la vida familiar, que se han convertido en puntos de inflexión dentro de la carrera profesional de las mujeres y sus ambiciones laborales.

Palabras clave: Mujer, CPA, Directorio, igualdad de género.

Abstract

This paper compares the perspective of female Public Accountants and Auditors (CPAs) graduated in 2015 and 2020 from the University of Santiago de Chile, regarding the causes of the low labor involvement of female CPAs in Chile, mainly in board of directors and management positions in companies. The paper used a quantitative methodological design, a survey was applied to both study groups, the purpose of which was to gather the perspectives of both generations, and with the results obtained a comparison and analysis was performed on the existence and factors that influence gender inequality in the country. The findings highlight that the main factor influencing the low involvement of women CPAs has to do with motherhood and family life, which have become turning points in women's professional careers and career ambitions.

Keywords: Women, CPA, Board of Directors, gender equality.

¹Este artículo fue producto del trabajo de investigación presentado en formato tesis para optar al título de Contador Público y Auditor de la Universidad Santiago de Chile en 2020

²Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Correo electrónico: barbara.castillo.r@usach.cl

³Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Correo electrónico: camila.mendoza.v@usach.cl

1. Introducción

Antiguamente en Chile, la función de la mujer era principalmente el cuidado del hogar y de su familia, situación que ha ido cambiando, en el contexto actual las labores del hogar se comparten, debido al aumento de la participación de las mujeres en el ámbito de la educación superior y del mercado laboral. Sin embargo, la desigualdad de género ha existido a lo largo de toda la historia del país y aún siguen existiendo aspectos que lo evidencian. Por ello, recordar que el derecho a la educación universitaria, para las mujeres fue posible solo a partir de 1877 (Sánchez, 2006); y el derecho a votar en las elecciones presidenciales se dio para 1949 (Errázuriz, 2005).

A nivel internacional, las instituciones de educación superior provienen de una larga tradición originada en un modelo educativo que fue levantado sin incluir a las mujeres, y a pesar de no haber claridad de la procedencia exacta de cuál fue la primera universidad creada en el mundo, es sabido que es un producto de la Europa medieval junto a sus condiciones sociales, políticas, y especialmente religiosas. Previo a las universidades, las escuelas catedralicias y monásticas eran las que predominaban, las cuales sólo aceptaban hombres. Por lo tanto, desde la educación superior las instituciones desarrollaron una tradición en la que los cargos administrativos fueron ejercidos por el género masculino (García & García, 1997).

A nivel nacional, en la carrera de Contador Auditor hasta diciembre del año 1960, el número de mujeres Contadoras inscritas era de 1.158 según los datos entregados por el Colegio de Contadores (Klimpel, 1962). En la carrera de Contador Público y Auditor a nivel nacional, la cantidad de titulados en Institutos Profesionales y Universidades en el año 2008 fue de 2.341, y transcurridos 10 años hubo un incremento de 1.432 en los titulados de la carrera, llegando así a un total de 3.773 titulados en el año 2018, de los cuales 2.290 son mujeres y 1.483 son hombres (Servicio de Información de Educación Superior, 2019). En la Universidad de Santiago de Chile el número de titulados de la carrera en el año 2014 fue de 128 en total, con 70 mujeres y 58 hombres titulados (Dirección del Desarrollo de la Universidad de Santiago de Chile, 2014). Cuatro años más tarde, en el 2018, el total de titulados fue de 126, con 68 mujeres y 58 hombres, por lo que aprecia una tendencia estable a través de los años (Ministerio de Educación, s.f.).

En el ámbito laboral la participación de las mujeres en Chile, según los datos del INE, desde 2010 hasta el 2018 aumentó de un 45,3% a un 49,1%, y respecto a la brecha salarial en el 2018, corresponde a 27,2% (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019). "El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres" (Díaz, 2015, p. 21). En los últimos años las mujeres han sido protagonistas en la participación de directorios en grandes y medianas empresas, aunque sigue siendo en una proporción extremadamente baja respecto a la cantidad de hombres que ocupan estos niveles de cargos.

El tercer Estudio Impulsa 2018 realizado por Fundación Chile Mujeres, PwC Chile y LT Pulso, tomó una muestra de 100 empresas con mayor venta en Chile con información entregada por las empresas a diciembre de 2017, obteniendo como resultado que 23 de las 100 empresas estudiadas no cuenta con gerentes mujeres en su primera línea. Del total de gerentes de las empresas estudiadas sólo el 24% corresponden a mujeres en cargos gerenciales (Fundación Chile Mujeres, PwC Chile, LT Pulso, 2018). Según el listado publicado por el ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, son sólo 17 empresas las que cuentan con mujeres en cargo de directorios, siendo un total de 80 mujeres en el país, sólo dos son Contadoras Auditoras (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020).

Uno de los principales factores por los que hay poca presencia femenina en altos cargos o en directorios de empresa, es la cultura que no fomenta la igualdad de género. Un concepto que menciona la literatura es el "techo de cristal", presentado por Linda Wirth hace más de 40 años, que se usó para referirse a un obstáculo invisible en la carrera laboral de las mujeres, creado por prejuicios actitudinales y organizacionales que bloquean a las mujeres de los puestos ejecutivos superiores (Wirth, 2001). Es evidente que existe una baja participación de mujeres en cargos de directorio, así también lo confirma el gobierno de Chile, que incluso creó un Registro de Mujeres para Directorio, siendo el principal objetivo, avanzar de manera más rápida en equidad de género en las empresas y aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad ((Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, s.f.). Para sustentar este trabajo, se tuvo en cuenta teorías en torno al tema, así como también el funcionamiento y datos de la participación femenina en el mercado laboral a nivel internacional y nacional.

2. Marco Teórico

Es común en la sociedad que las mujeres tengan mayores dificultades que los hombres para acceder a las oportunidades del mercado laboral, en el caso que lleguen a participar en el mercado tienen menos probabilidades de encontrar empleo. En el 2018 la tasa de participación femenina a nivel mundial en el mercado laboral fue de 48,5%, mientras que la de los hombres fue de 75%, lo que se traduce en una diferencia de 26,5%. (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Uno de los mayores retos que enfrentan las mujeres de todo el mundo es la conciliación entre la vida laboral y familiar, y no es el único, dentro de otros retos a los que se enfrentan las mujeres se destaca el trato desigual en el trabajo y la remuneración salarial. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

Con respecto a América Latina, durante los últimos años se ha presentado un aumento de la participación laboral femenina, debido principalmente a un cambio en la composición y tamaño de las familias. Entonces, un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, sobre todo si se trata de empleos de calidad, puede significar un aumento en los ingresos de sus hogares teniendo como consecuencia una reducción en la pobreza y crecimiento económico; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) denomina estos beneficios para la economía como “bono de género” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2013).

Si bien la participación laboral femenina en Chile ha ido creciendo durante las últimas dos décadas, aún existen considerables desigualdades que se producen por los factores de maternidad y quehaceres del hogar, según datos entregados por la CEPAL (2013), las horas que dedica una mujer chilena al hogar son seis horas diarias aproximadamente, mientras que los hombres chilenos solo dedican aproximadamente 1,5 horas diarias. Por otro lado, el hecho de ser madre primeriza produce que la participación en el mercado después del nacimiento de su primer hijo baje en un 17%, y por la parte de la empleabilidad se reduce en un 20%, impactos que en los hombres al ser padres por primera vez es casi nulo. En cuanto a las mujeres mientras más hijos menores de edad tengan, más decrece su participación en el mercado laboral. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2019).

Durante los últimos diez años el pensamiento y comportamiento de las personas en Chile ha ido cambiando; en la actualidad dejó de ser común que sólo los hombres tengan la responsabilidad de mantener económicamente el hogar, o la responsabilidad del cuidado de niños y del hogar sea sólo de la mujer; estos aspectos son denominados división sexual del trabajo, que en la actualidad es compartida, hombres y mujeres se reparten estas responsabilidades, aunque es importante mencionar que muchas mujeres aún siguen sin trabajar por realizar labores de cuidados no remunerado, siendo este el principal motivo por el que no participa en el mercado laboral, por lo tanto es una realidad que aún no desaparece completamente. Entonces, un aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral podría producir un efecto positivo en el Producto Interno Bruto (PIB); hay diferentes estudios que demuestran esta relación favorable:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estima que, si existe una reducción del 50% en la brecha de género en cuanto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral, el PIB de los países pertenecientes a la OCDE se incrementaría en un 6 %, y en un 6 % adicional, es decir un 12% total si su participación llegara a igualar la de los hombres. Lo cual se traduce en que la inversión en las mujeres impulsa el desarrollo económico, la competitividad, la creación del empleo y el PIB (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico , s.f.). Por su parte, PriceWaterhouseCoopers (2018) considera que, si los países pertenecientes a la OCDE aumentaran a 80% la tasa de participación de las mujeres en el mercado, es decir al mismo porcentaje que en Suecia, el PIB de estos países crecería en más de 6 billones de dólares.

El crecimiento de la participación femenina en el mercado no se ve reflejada en la ocupación de cargos con mayor responsabilidad; según un informe publicado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2019), Chile se encuentra en el puesto número 26 según el porcentaje de mujeres en cargos directivos, de un total de 29 países, lo cual significa que dentro de América es un país que no ha progresado en materia relacionada con la participación femenina en altos cargos dentro de las empresas. Las mujeres que ocupan cargos directivos son principalmente en áreas como recursos humanos, administración y finanzas, mientras que los hombres en el área de operación, investigación y desarrollo, y también contabilidad, que se consideran que son más estratégicas. Al clasificar a mujeres y hombres en áreas según sus cualidades de género, aparece el denominado techo de cristal, es decir se plantean estereotipos sexistas.

El estudio realizado por Noland, Moran, & Kotschwar (2016) trató de entender la relación que hay entre la presencia de mujeres en puestos de gerencia y altos directivos y el desempeño de las empresas; de aquí se desprende que la presencia de mujeres en la alta dirección puede contribuir al desempeño de la empresa. Por otro lado, establecen que sería mejor ayudar a las mujeres a desarrollar su carrera laboral antes de llegar directamente a puestos de altos cargos

2.1 Discriminación laboral

En el convenio N°111, de 1958, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, la organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958), define discriminación como:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Según la Décimo Tercera Encuesta Nacional realizada por Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género entre Agosto y Noviembre de 2019, el 86,4% del universo de las encuestadas, considera que las mujeres son discriminadas en Chile, el 97,7% cree que el ámbito de la vida diaria donde son más discriminadas, en el trabajo, finalmente el 92,5% considera que Chile aún es un país machista (Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, 2020), por estos resultados se llegó a la conclusión de que en Chile, aún existe discriminación de género.

En una economía emergente como en Chile, donde aún se asignan roles según género, asignándole un rol de proveedor económico a los hombres y otro de cuidadora a las mujeres, esto quiere decir que la mujer no es discriminada en el campo laboral por su sexo, si no que por los diferentes roles que se asocian al género femenino; por ello es normal que la participación femenina en el mercado laboral se vea disminuida. La discriminación en el ámbito laboral se refleja en las dificultades que tienen las mujeres para acceder a cargos de directorios o gerencias, puestos de poder. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020) a 193 grandes empresas, con 2.703 cargos de poder, el 10% de estos cargos son ocupados por mujeres.

La discriminación hacia las mujeres no se producen solamente en las empresas privadas; existe en muchos sectores y ámbitos de la vida cotidiana, incluso en la educación superior es observable, principalmente en los cargos de autoridad, en donde un porcentaje muy bajo de mujeres ocupa puestos de rectoría o cargos directivos, y viendo el caso de las universidades, sólo el 8,3% de ellas cuenta con mujeres a cargo de rectoría y por el lado de los Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales sólo el 27,8%. Es evidente que existe una baja participación de mujeres para la dirección de estos establecimientos; es por este motivo que el Ministerio de Educación (2020), ha impulsado a las universidades a firmar un compromiso que busca lograr la equidad de género en los órganos directivos de la educación superior (Ministerio de Educación, 2020), también se están desarrollando mecanismos que puedan ser implementados en el sistema educacional chileno con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y de esta forma permitir un pleno desarrollo profesional, humano y social.

Estos roles de género suelen influir en los salarios ofrecidos a las mujeres, como por ejemplo la crianza de los hijos, o simplemente estar en edad reproductiva. Lo anterior genera un posible riesgo de ausencia al trabajo por parte de la mujer, el que además de influir en las remuneraciones percibidas influye también en los sistemas de salud a los que se tiene acceso, aumentando las cuotas de planes de salud, que son diferenciadas por género. Es importante mencionar que según un informe de OIT las mujeres que son madres y trabajan perciben un salario menor que las mujeres sin hijos, y por consiguiente mucho menos que los hombres que son padres. No basta sólo con los estudios y las capacidades que posea profesionalmente una mujer; los derechos legales que obtienen por el hecho de ser madres produce que su contratación sea poco atractiva para las empresas, siendo una importante causa de discriminación, debido a que un embarazo significa costos indirectos asociados al reemplazo de la trabajadora que se encuentra con pre o post natal. Además, la contratación de

mujeres en empresas tiende a estar ligado a temas como asumir más responsabilidades familiares que puedan afectar su desempeño, y por lo tanto, se ausentarán más en el lugar de trabajo que los hombres. Por lo que la protección que se otorga a las mujeres por la maternidad produce un efecto negativo que afectan a la participación de las mujeres en el mundo laboral.

La diferencia de sueldos entre hombres y mujeres se conoce como brecha salarial, según estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas, en todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En Chile la brecha salarial ha estado presente desde hace años, y es generada por los obstáculos como la segregación vertical y horizontal, estereotipos, etc. a los que se deben enfrentar las mujeres en el ámbito laboral. La existencia de brechas salariales entre distintos tipos de profesiones es algo ya común, aun cuando se trata de comparar ocupaciones del mismo tipo. La explicación de la existencia de esta brecha es que se asocian las brechas salariales al capital humano de las personas y a las características del mercado laboral, pero también se asocia a la discriminación laboral, la cual es considerada como una imperfección del mercado.

Chile ha pertenecido a la OIT desde 1919, ratificando algunos convenios en cuanto a materias laborales; dentro de ellos los más importantes respecto a la brecha salarial se encuentra el Convenio N°100 del año 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, y el Convenio N°111 del año 1958 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, ambos convenios fueron ratificado en Chile el 20 de Septiembre de 1971. Siendo finalmente el 2 de junio del año 2009, la promulgación de la Ley N°20.348 que tiene como objetivo resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

Si bien existen leyes y convenios que intentan regular de cierta forma la brecha salarial, en nuestro país sigue existiendo diferencia de sueldo entre hombres y mujeres, así lo indican los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas. Para el año 2018 existía una brecha salarial del 27,2%, y si bien ha presentado una disminución de 4,4 puntos porcentuales en comparación al año 2015 donde la brecha salarial alcanzó 31,6%, aún sigue siendo una cifra muy elevada (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

Así lo demuestra también una encuesta realizada recientemente, el 58,3% del universo encuestado cree que la igualdad salarial se ha mantenido, 23% ha empeorado y sólo un 16,6% cree que ha mejorado (Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, 2020). Con relación a este concepto de brecha salarial, aparece la denominada discriminación salarial, esto quiere decir que, por la ejecución de igual trabajo, las mujeres perciben un salario distinto al de los hombres. A demás existe la discriminación laboral que se clasifica en dos tipos (Díaz, 2015):

1. Discriminación laboral directa: Discriminación que a su vez se divide en dos tipos:

- a) Discriminación directa abierta: Se produce cuando por razón del sexo de una persona, se recibe un trato o condiciones menos favorables.
- b) Discriminación directa oculta: Está vinculada con atributos o cualidades personales de las personas, que sólo pueden estar asociados a un determinado sexo. Se vincula la obtención de mejores o desfavorables condiciones laborales a cualidades o atributos que son propios de un sexo determinado, que en gran medida pueden ser cubierto por ciertas personas, como por ejemplo la fuerza física (vinculadas en mayor medida con el sexo masculino) o la maternidad (ligada al sexo femenino).

2. Discriminación laboral indirecta: cuando una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato especialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo (Caamaño, 2001, pág. 72).

2.2. Teoría de Género

Simone de Beauvoir, pone en la palestra la Teoría de Género con su libro *El segundo sexo*, el cual busca la completa igualdad funcional entre los sexos. A demás plantea que, olvidando todos los aspectos biológicos, toda discriminación es resultado de una construcción social. Como parte de su teoría, Beauvoir (1949) establece:

Económicamente, hombres y mujeres casi constituyen dos castas distintas; en igualdad de condiciones, los primeros disfrutaban situaciones más ventajosas, salarios más elevados, tienen más oportunidades de éxito que sus competidoras de fecha reciente; en la industria, la política, etc., ocupan un número mucho mayor de puestos, y son ellos quienes ocupan los más importantes (p. 7)

La teoría de género pretende separar o diferenciar los conceptos de “sexo” y “género”, asociando el primer concepto a naturaleza y el segundo a una construcción cultural. El objetivo de dar a conocer esta diferenciación es porque comúnmente estos conceptos son tratados como idénticos. (Siles & Delgado, 2014).

2.3. Techo de Cristal

Dentro de los estudios de género, se destaca constantemente el término “Techo de Cristal”. Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar metas profesionales para las que están preparadas, parece invisible, pero que estudios demuestran que existe. A pesar de que el concepto fue en un principio generado para estudiar la carrera laboral de las mujeres que, aunque habían logrado calificaciones altas en sus trabajos debido a su educación superior, no lograron ascender, porque se topaban con ese techo de cristal, el término se expandió rápidamente para referirse a los obstáculos a los que se enfrentan varias minorías, ya sean raciales, religiosas, etc. Está compuesto por obstáculos invisibles, como lo son las labores impuestas por la sociedad para una mujer que no son compatibles con un cargo de alta responsabilidad, así como también que las propias organizaciones no han avanzado en ámbitos culturales estableciendo sus propias políticas o procedimientos, los cuales muchas veces limitan el acceso de las mujeres a alcanzar altos cargos dentro de ellas, ya que no permiten conciliar la vida laboral, personal y familiar. Según Matus y Gallego (2015) el techo de cristal tiene las siguientes características:

Invisible por cuanto no es percibida como tal por parte importante de la sociedad y porque no existen impedimentos explícitos discriminatorios contra las mujeres, sino que es mayoritariamente producto de determinados comportamientos sociales. Es acotada puesto que es relativamente fácil determinar en qué punto de la escalera profesional se produce este quiebre. Una especie de umbral sólido que impide romperlo. Tras dicho umbral no habría mujeres y por debajo de ese umbral, el problema sería menor o no existiría (p. 612).

Entonces del Techo de Cristal se pueden desprender las siguientes características: se produce por diferencias y desigualdades sólo por el género de una persona, es decir que no se justifica por características que son relevantes en el trabajo tales como experiencia laboral, estudios, habilidades, etc., y se relaciona directamente con la estructura jerárquica; esto significa que cuanto más alto sea el nivel del cargo, más difícil será para una mujer alcanzarlo. Por otra parte, “de acuerdo con los estudios de género, la diferencia de roles que tanto mujeres como hombres desempeñan dentro de la sociedad no son hechos naturales o biológicos, por el contrario, se trata de constructos culturales” (Gaete & Álvarez, 2019, p. 181). Todo lo cual plantea una problemática social que discrimina a las mujeres respecto de los hombres en el desarrollo de sus carreras laborales.

2.3.1. Capas del Techo de Cristal

La existencia del Techo de Cristal se puede categorizar en cuatro diferentes capas, donde la primera es la más visible, y la última pareciera estar en la profundidad de la mente de las personas. La primera capa del Techo de Cristal es la menor inversión en capital humano de las mujeres en formación y experiencia laboral que los hombres (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995). La experiencia laboral y el entrenamiento son lo más relevante al considerarse para evaluar un ascenso. Sin embargo, a veces las mujeres no tienen la experiencia necesaria para ser promovidas, porque, no tienen las oportunidades para generar ésta. En adición, las mujeres generalmente enfrentan discontinuidad en sus trabajos, debido a permisos por maternidad, y como resultado sus oportunidades para ganar experiencia o ser promovidas se podrían ver afectada. Las estadísticas de Williams & Cuddy (2012) revelan que, si una mujer tiene un hijo, sus probabilidades de ser contratada caen un 79%, y que es un 50% más probable que sea contratada sin hijos. Para las trabajadoras en general no es sencillo retornar al trabajo después de un permiso prenatal y postnatal. En Chile, una trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de prenatal y postnatal que se ha ido flexibilizando con los años.

La segunda capa es debido a diferencias de género. El mundo de los negocios está dominado por hombres, y por lo tanto tiende a reclutar a individuos que actúan, lucen y piensan como hombres. Las redes informales son muy importantes para el intercambio de información, y en un mundo en el que las posiciones gerenciales son en su mayoría ocupadas por hombres, resulta difícil para una mujer integrarse "al club". La tercera capa son los estereotipos de género. Dentro de la literatura relativa al Techo de Cristal, se concuerda en que su existencia es un resultado de los estereotipos de género, y que existen comportamientos y expectativas asignadas a mujeres y hombres basados exclusivamente en su género.

Estos estereotipos de género son formados en la sociedad, y se pueden apreciar en dos dimensiones: descriptiva y prescriptiva. La primera, descriptiva, formada sobre las creencias de que mujeres y hombres poseen características que las describen, como por ejemplo, las mujeres son sensibles, débiles, incluso el indicar que "las mujeres son de menor estatura que los hombres", o que los hombres son competitivos, fuertes. Pueden basarse en resultados estadísticos, o generalización básica por cultura. Los estereotipos descriptivos pueden ser problemáticos cuando se recae en ellos para imponer una carga o negar un beneficio para un individuo que es atípico respecto del grupo social al que se le está aplicando la generalización en cuestión (Cook & Cusack, 2009). Por otra parte, la prescriptiva, indica cómo deberían comportarse hombres y mujeres ante la sociedad, son características deseables para cada género, buscan delimitar las identidades.

Finalmente, la cuarta y más crítica capa que impide que las mujeres avancen a posiciones superiores es el "techo de cristal psicológico" (Austin, 2009). Este autor expone que las mujeres tienen habilidades reales para avanzar en sus carreras, pero que no confían en que pueden alcanzar la cima de sus profesiones. También, expone que algunas mujeres incluso piensan que es imposible alcanzar el éxito en la vida profesional y personal simultáneamente. Con todo lo anterior, el techo más alto y difícil que las mujeres tienen que romper son las barreras que ellas mismas crean. Las desigualdades de género se notan ampliamente en todos los aspectos de la vida. El número de ejecutivos masculinos aún supera con creces el número de sus contrapartes femeninas y hay muchas razones que conducen a esta situación. Se origina tanto en los factores externos y visibles para las mujeres, como la falta de experiencia, las diferencias de género y los estereotipos de género, como en el factor interno: el techo de cristal psicológico que las mujeres construyen ellas mismas. Es artificial e invisible, por lo que es más difícil de romper.

La rotación de puestos en la contabilidad pública también es útil para explicar por qué las mujeres están subrepresentadas en los puestos directivos de nivel superior. Más mujeres que hombres eligen dejar la profesión antes de tiempo; esta es posiblemente la razón por la que las mujeres no llegan a esos puestos de liderazgo y asociación y por qué son en su mayoría papeles dominados por los hombres. Cuando más mujeres abandonan la profesión a una edad temprana, no sólo están limitando las oportunidades disponibles para ellas sino también, para las mujeres en el futuro (Ziman, 2013). Cuando las mujeres abandonan temprano la profesión, están contribuyendo a que haya un número limitado de modelos de conducta y mentores a disposición de las mujeres que entran en la profesión. Se trata de un ciclo desafortunado, porque, parte de la razón por la que las mujeres terminan abandonando la profesión y contribuyen a la alta tasa de rotación es su percepción del éxito en esa carrera (Aranya, Talma, & Aharon, 1986).

Promover a las mujeres al mismo ritmo que a los hombres, o incluso promover a las mujeres en un porcentaje más alto cada año, podría resultar de ayuda a las organizaciones a desarrollarse y crecer como una entidad más equilibrada. El hecho de que las mujeres ocupen puestos de dirección puede alentar a otras mujeres a aspirar a alcanzar también esos niveles. Otro factor clave para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo podría dar lugar a una ventaja competitiva de la empresa. Muchas mujeres están dejando la contabilidad pública, convirtiéndose en empresarias y propietarias de empresas. Al haber mujeres en puestos de liderazgo en las empresas de contabilidad pública, es más probable que se conecten con otras empresas que son propiedad de otras mujeres y están dirigidas por ellas (El-Ramly, 2013). Las empresas también deberían considerar la posibilidad de centrarse en tener una representación igualitaria en los consejos de administración y en los comités de sus empresas. Esto podría permitir otra perspectiva que podría ampliar las opiniones e ideas. Por lo tanto, los cambios incrementales y luego cuantitativos en las actitudes y actividades tanto de las corporaciones como de las propias mujeres ejecutivas, pueden ayudar a brindar a otras más oportunidades de progresión profesional.

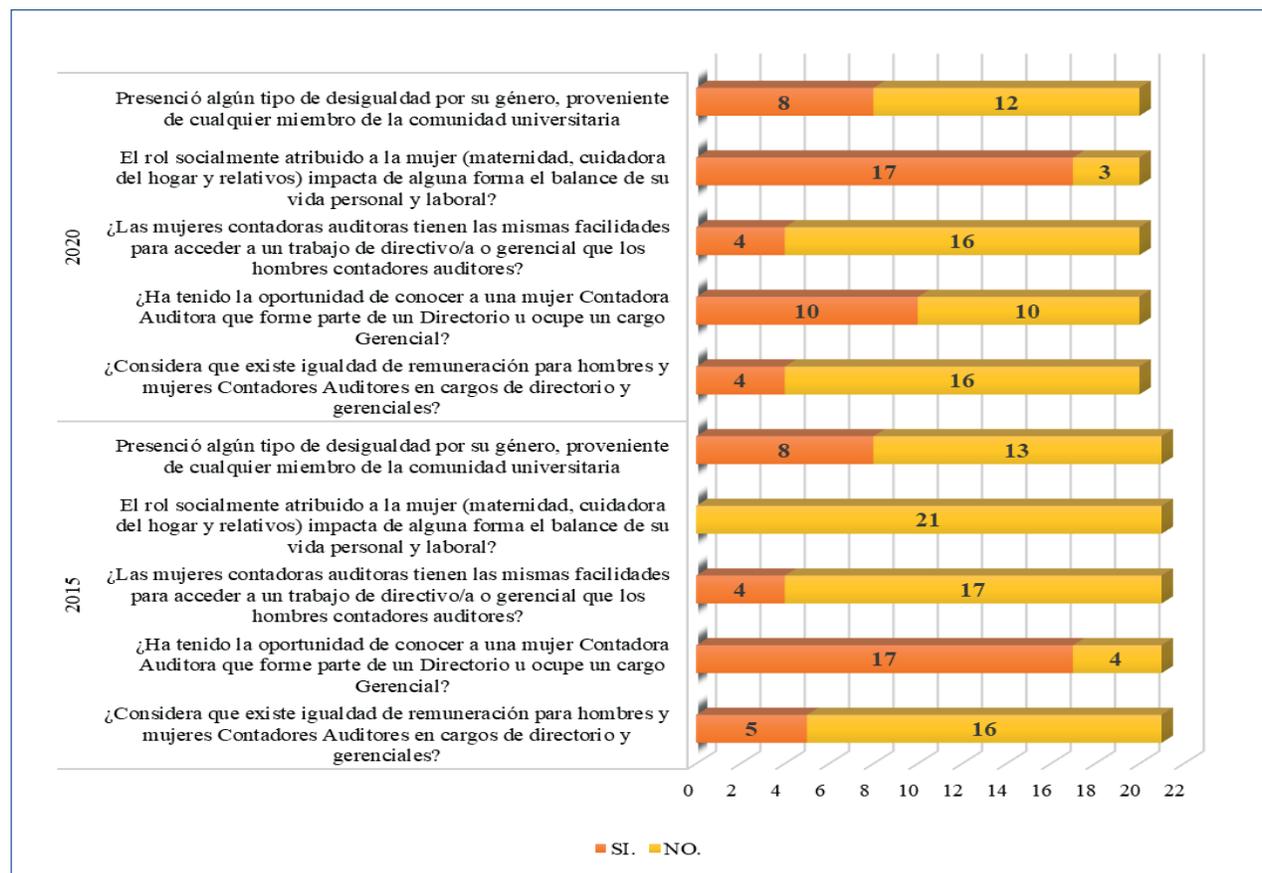
3. Metodología

Se realizó encuesta a un total de 41 mujeres, siendo 21 de ellas, egresadas en el año 2015 y 20 egresadas del año 2020 de la carrera Contador Público y Auditor, ambos grupos de la Universidad de Santiago de Chile, con el objetivo de obtener las percepciones de ambos grupos respecto al fenómeno de la baja participación laboral de las mujeres contadoras auditoras principalmente en cargos de directorio y gerencias de empresas. Se consideró indagar por: a. discriminación y desigualdad de género; b. desventajas en torno al género femenino; c. aspectos que influyen en los puestos de directorio y gerencia; d. comparación de aspectos entre hombres y mujeres que influyen en la progresión profesional.

4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las respuestas entregadas por las encuestadas. Para conocer la experiencia y perspectiva de las encuestadas en aspecto de desigualdad de género se realizaron la preguntas indicadas en la figura 1. Sobre discriminación o desigualdad de género en la universidad, se puede destacar que en ambos grupos encuestados en su mayoría no sufrió ni presenció discriminación o desigualdad de género. Respecto a la oportunidad de conocer a una mujer contadora que forme parte de un directorio u ocupe un cargo gerencial, en donde un 66% del total de las encuestadas manifestó conocer al menos a una. Representando un mayor porcentaje las egresadas del 2015 debido a su trayectoria laboral.

Figura 1. Discriminación o desigualdad de género en la universidad



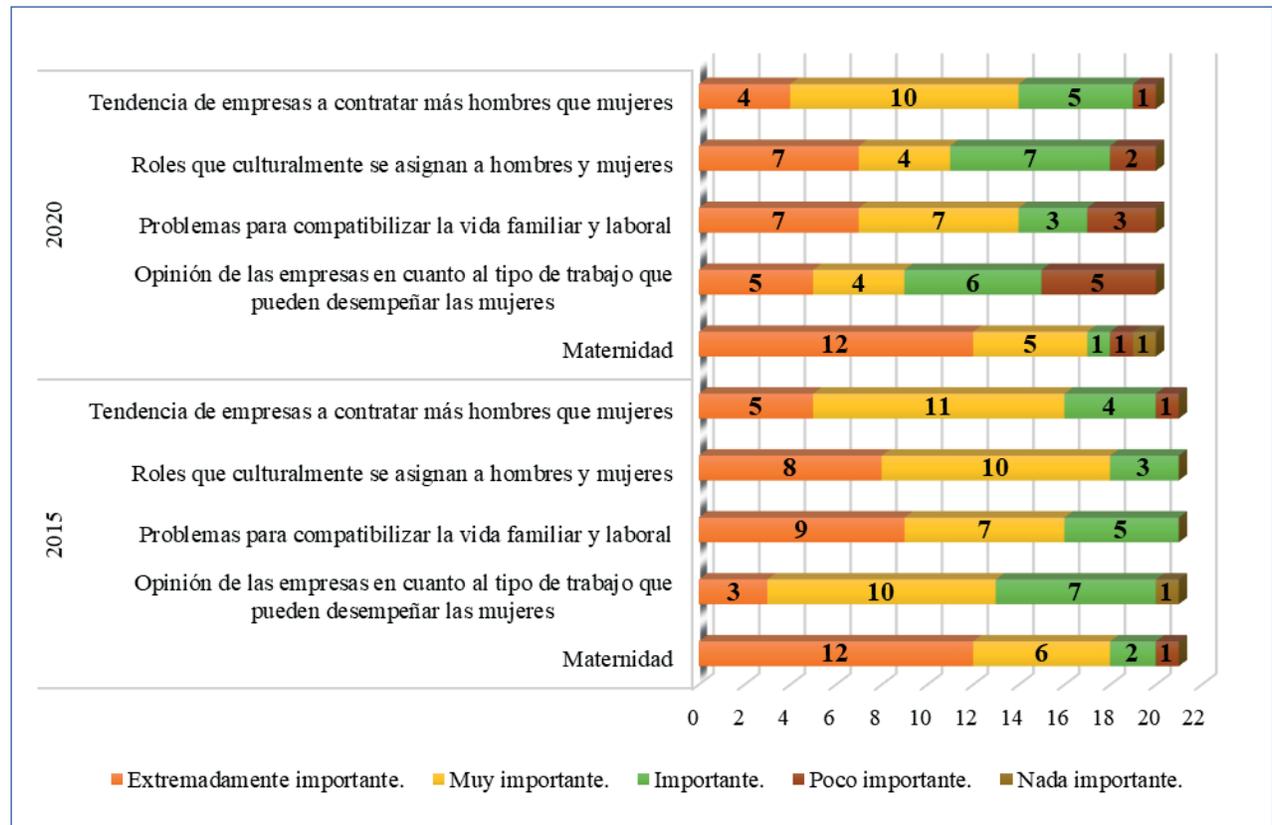
Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se preguntó si el rol socialmente atribuido a la mujer impacta el balance de su vida personal y laboral, en donde sólo 3 de las encuestadas manifiestan que no hay impacto. Luego, se determinó que la gran mayoría de las encuestadas consideran que las mujeres contadoras auditoras no tienen las mismas facilidades para acceder a un cargo gerencial o

directorio en comparación con los hombres coincidiendo con las conclusiones que se han dado en investigaciones anteriores relacionadas con el techo de cristal. Aunque identifican situaciones de desigualdad, han indicado que existe igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para dichos cargos.

A continuación, se analizó el nivel de importancia que le otorgaban las encuestadas a algunas desventajas.

Figura 2. Desventajas identificadas para el género femenino



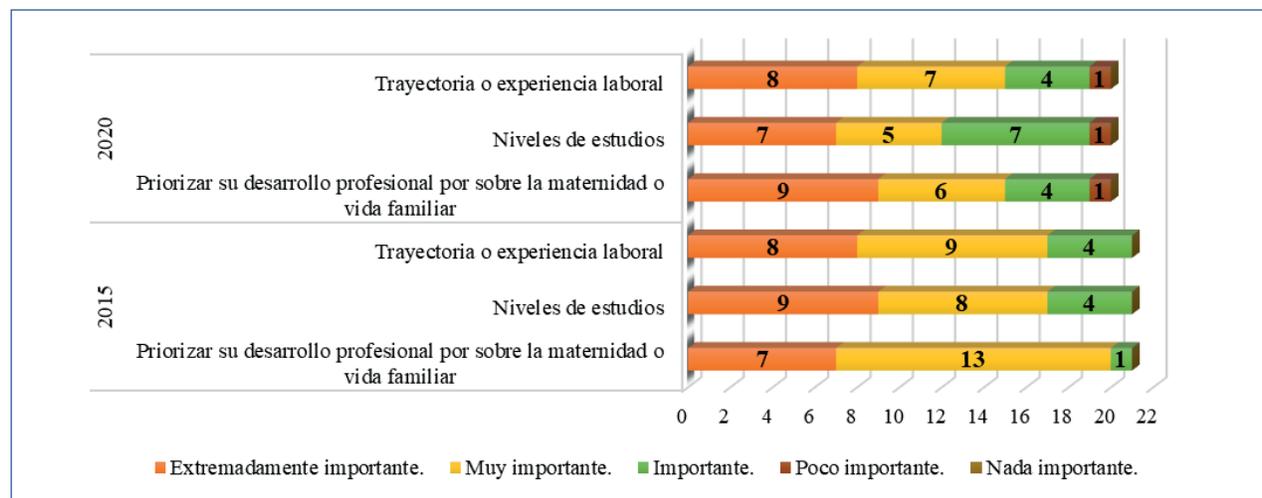
Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, respecto a la tendencia de contratar más hombres que mujeres, se debe mencionar que en ambos grupos una egresada lo considera poco importante, por otro lado 20 egresadas del 2015 y 19 egresados del 2020, le asignan un significado considerable, en la medida que esto amplía el contexto en que se producen las diferencias en el acceso a puestos de dirección, debido a la experiencia acumulada durante su desarrollo profesional.

En torno a los roles que culturalmente se asignan hombres y mujeres, se puede destacar que solo 2 estudiantes cursando su último año lo considera poco importante, mientras que el resto le otorga algún grado de importancia, lo que puede evidenciar que al participar del mercado laboral se evidencia unos tiempos y compromisos que son distintos para hombres y mujeres en el día a día. Entonces, los problemas para compatibilizar la vida familiar y laboral, transparentan que la mayoría de las encuestadas le otorgan un grado de importancia. La opinión de las empresas en cuanto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres fue la desventaja que se consideró en mayor medida en comparación a las demás. Respecto a la maternidad, el 93% de las encuestadas la considera como una desventaja importante, mientras que solo un 7% no le otorga importancia.

En esta sección de la encuesta se buscó conocer la percepción de ambos grupos respecto a la importancia de las razones que influyen en que mujeres Contadoras Auditoras logren alcanzar puestos en directorio y gerencia:

Figura 3. Aspectos que influyen en los puestos de directorio y gerencia

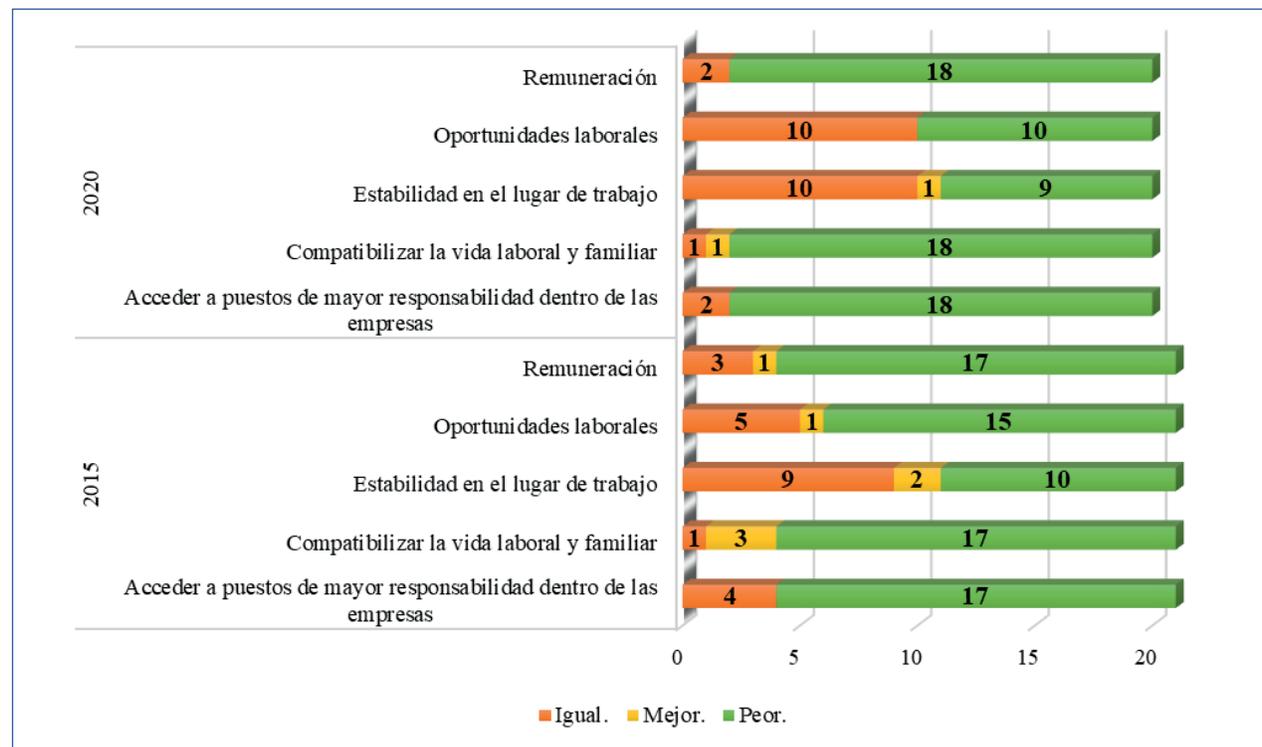


Fuente: elaboración propia.

La trayectoria o experiencia laboral, sólo una de las encuestadas lo considera una razón poco importante, la gran mayoría de las encuestadas le otorga un grado de importancia a los niveles de estudios. En cuando, a la priorización del desarrollo profesional sobre la maternidad o vida familiar, el 98% de las encuestadas le atribuye un grado de importancia alto, mientras que sólo una encuestada perteneciente al grupo de las estudiantes cursando el último año lo considera poco importante.

Por último, se evaluó en una escala que considera igual, mejor o peor la situación entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos: remuneración, oportunidades laborales, estabilidad en el lugar de trabajo, compatibilización de la vida laboral y familiar y el acceso a puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas.

Figura 4. Aspectos que influyen en la progresión profesional



Fuente: elaboración propia.

Primero, la remuneración, la gran mayoría de las encuestadas considera ellos son peor remuneradas que su contraparte masculina. Sobre las oportunidades laborales, se distingue que 15 egresadas del año 2015 y 10 egresadas del año 2020 creen que tienen peores oportunidades laborales. Por tanto, su estabilidad en el lugar de trabajo, si bien en ambos grupos existe una opinión dividida, se debe destacar que del total de las encuestadas al menos 5 lo consideran mejor. Mientras que compatibilizar la vida laboral y familiar, la mayor parte cree que es un ámbito peor para las mujeres, como respuesta de la doble jornada que las mujeres deben asumir en el momento en que tienen familia y esto es mayor, cuando tienen hijos. Sin embargo, un 14% del grupo de las egresadas y un 5% de las estudiantes lo consideran mejor. En ambos grupos un 5% lo considera igual.

Por tanto, el 85% de las encuestadas cree que la oportunidad de ocupar puestos más importantes dentro de la organización es peor para las mujeres, por el comportamiento que se define en los negocios en torno a valores masculinos y de éxito, pues si ellas sacan a relucir alguna debilidad o permiten que sus colegas identifiquen sus limitaciones en torno al tiempo esto podría jugarles en contra.

Dentro de la encuesta se realizaron preguntas abiertas con el fin de conocer una opinión más personal de cada una de las encuestadas. La primera ¿Considera que es más fácil para los hombres contadores públicos y auditores acceder a cargos de directorio y gerencia respecto a las mujeres? ¿Por qué? En el primer grupo de egresadas, se identificó que todas consideran que es más fácil para los hombres, reafirmando las respuestas seleccionadas dentro del instrumento aplicado en la encuesta, que aluden asuntos propios de la maternidad, el machismo y la cultura. El segundo grupo, coincidió con el primero y éstas amplían un poco más las razones de esta situación, haciendo alusión al rol social asignado a las mujeres que involucra la crianza de los hijos y el sostenimiento de la familia como institución, lo cual lleva a que las empresas más tradicionales tiendan a ascender a más hombres que mujeres, por los compromisos y los tiempos para enfrentar los retos de dichas posiciones en las organizaciones.

Luego se consultó: ¿Cuál o cuáles son los factores o sacrificios que deben realizar las mujeres Contadoras Auditoras para alcanzar un puesto de gerencia o directorio dentro de una empresa? El primer grupo puntualiza la vida familiar y la postergación de aspectos personales como la maternidad. El segundo grupo amplía la respuesta del primero, al señalar que se deben enfocar solo en el ámbito profesional, por lo cual, aquello que no pertenezca a esta prioridad se deja en espera o simplemente, no realiza. En tanto, los factores comunes encontrados fueron: vida familiar, postergación de estudios y maternidad.

La tercera pregunta planteada fue ¿Cree que el camino para alcanzar cargos importantes dentro de una organización actualmente es menos complejo que hace 5 años atrás?, y ¿Cuáles aspectos han mejorado a nivel país? Las egresadas del 2015 destacan mejoras en los siguientes aspectos: leves cambios culturales y creación de leyes contra la desigualdad de género; aunque no todas coinciden en que ha disminuido la complejidad. Por su parte, las egresadas en 2020, si observan que es menos complejo ahora, ya que para ellas, las condiciones que han mejorado están relacionadas con el reconocimiento de normativa cada vez más inclusiva y de género, producto de los cambios culturales en las últimas décadas, por tanto se da un mayor reconocimiento de la mujer en el trabajo.

Entonces, ambos grupos creen que ha mejorado, pero, no consideran cambios sustanciales, por ello, destacan que los movimientos sociales han contribuido a que se tenga en la agenda de las organizaciones la equidad de género, lo que de alguna manera hace que hayan transformaciones en el comportamiento de los individuos hacia una sociedad más inclusiva.

La última pregunta ¿Ha existido, existe o seguirá existiendo la desigualdad de género?, y ¿Cuáles son los aspectos en los que se debiese mejorar? El primer grupo menciona que sigue y seguirá existiendo la desigualdad de género, por tanto se debe trabajar en mejoras en el ámbito educacional y cultural, además, de garantizar una igualdad en las remuneraciones y las oportunidades laborales independientemente del sexo del empleado o empleada. Para el segundo grupo, ellas se unen a la respuesta del grupo anterior e indican que los aspectos a mejorar tienen que ver con el cambio en la mentalidad de las personas, las facilidades de cuidado y crianza de los niños para las madres, los prejuicios de responsabilidad laboral y coinciden en una igualdad salarial. En síntesis, la gran mayoría piensa que ha existido, existe y seguirá existiendo la desigualdad de género a menos que hayan cambios radicales en los valores que la sociedad tiene para los roles ejecutados por hombres y mujeres, considerando las posibilidades de desarrollo profesional, personal y familiar.

5. Discusión en torno a la socialización profesional y género

De acuerdo con Judy Rosener (1990), las primeras mujeres ejecutivas se adhirieron a muchas “reglas de conducta” que garantizaban el éxito para los hombres, pero ahora, una segunda ola de mujeres está escalando a puestos de gerencia aprovechando las habilidades y actitudes que desarrollaron a partir de su experiencia compartida como mujeres. Rosener (1990), realizó una encuesta para identificar cómo mujeres y hombres describen su liderazgo, donde destaca que los hombres describen que ven el desempeño del trabajo como una serie de transacciones con los subordinados, intercambiando recompensas por los servicios prestados o castigos por un desempeño inadecuado, mientras que las mujeres describen su trabajo como lograr que los subordinados transformen su propio interés en el interés del grupo a través de la preocupación por un objetivo más amplio. Además, atribuyen su poder a características personales como el carisma, las habilidades interpersonales, el trabajo duro o los contactos personales más que a la estatura de la organización.

Dentro de las características más distintivas recopiladas de la encuesta realizada por Rosener (1990), se destacan: liderazgo interactivo, realizar esfuerzos por fomentar la participación y compartir el poder y la información; elección de caminos de menor resistencia y capacidad de liderazgo sin hacer abuso de su autoridad formal, ya que consideran que compartir el poder y la información es un activo más que un pasivo. Un estudio realizado por Comunidad Mujer y Virtus Partners (2018) basado en un análisis de directorio de las empresas pertenecientes al IPSA, concluye que en promedio la edad de las mujeres que pertenecen a un directorio es de 51 años. En cuanto a su formación profesional el 25% es ingeniera comercial, 14% economista y 10,5% abogada.

En las condiciones modernas, los individuos tienen un sentido de sí mismos, hay una tendencia a considerar el cuerpo como una entidad que está en proceso de convertirse; un proyecto en el que se debe trabajar y realizar como parte de la identidad propia de un individuo (SHILLING, 2012). Así pues, el individuo puede luchar por la identidad encarnada que percibe como valiosa o deseable, pero, esto tiene lugar inevitablemente en el contexto de las limitaciones de la sociedad, o las del grupo social o profesional concreto al que el individuo pertenece o espera pertenecer, en este caso la profesión contable.

El profesional, como individuo, se define a través de la pertenencia a una profesión y la adhesión a sus reglas y normas, así como en el caso de la contabilidad: “(...) ser contador profesional se referiría a la competencia acreditada en las aptitudes y conocimientos específicos asociados a determinados organismos profesionales. En resumen, desde este punto de vista, un profesional es alguien que ha aprobado los exámenes” (Grey, 1998, p. 572). Por su parte, Hanlon (1998), sugiere que los conceptos clave del profesionalismo en el contexto de la contabilidad son la capacidad técnica, la capacidad de gestión y la capacidad de incorporar clientes a la práctica. Sin embargo, Grey (1998) reconoce que la forma en que los propios profesionales de la profesión contable utilizan el término “profesional” se refiere a formas apropiadas de comportamiento, o maneras de conducirse, más que a cuestiones de acreditación para ejercer o a la posesión de conocimientos técnicos.

En el contexto de la contabilidad, varios autores, han examinado los aspectos de la socialización profesional que moldean al individuo hasta convertirlo en el contable arquetípico y deseable, de modo que posea los atributos técnicos y de comportamiento necesarios. Los discursos profesionales y organizativos que conforman los procesos de socialización dentro de la contabilidad ejercen un grado significativo de poder institucional en la conformación del individuo. Muchas empresas ofrecen a los nuevos contratados cursos de capacitación, tanto externos como internos para educarlos en los conocimientos contables específicos necesarios para aprobar los exámenes y los procesos propios de la empresa.

La mayor parte de la literatura sobre socialización profesional, con excepción de Anderson-Gough, Grey & Robson (2004), no considera el género así como tal, pero, como ha señalado Grey (1998), ser profesional puede abarcar formas de conducirse, además de mostrar conocimientos técnicos, lo que tiene implicaciones para la apariencia física y el comportamiento de género. En tanto, Crompton (1987) observa que las prácticas masculinas para excluir a las mujeres de los niveles superiores de las profesiones están tan arraigadas que apenas dan lugar a comentarios, siendo consideradas como “naturales”. Instituciones como “el club de Toby”, las escuelas de prestigio de un solo sexo, la red de excompañeros, que funcionan en restaurantes o en el bar, representan de manera relativamente inequívoca la exclusión sistemática de las mujeres de la adquisición de los conocimientos necesarios para el desarrollo y la progresión dentro de la empresa.

6. Conclusiones

Se pudo evidenciar que existen diferencias en las perspectivas de ambos grupos encuestadas, que corresponden a egresadas del año 2015 y a las estudiantes que cursan el último año de la carrera en el año 2020, ambos grupos pertenecientes a la Universidad de Santiago de Chile respecto a las causas de la baja participación de mujeres Contadoras Auditoras en Chile, principalmente en cargos de directorio y gerencias de empresas. Estas diferencias siguen siendo sustanciales, aunque cabe destacar que se aprecia cierto optimismo por parte de las estudiantes.

Se logró identificar que las características de las mujeres que logran alcanzar puestos de mayor jerarquía, según la perspectiva de los grupos encuestadas están dados por ser: mujeres sin hijos, o si tienen hijos, cuentan con apoyo para la crianza casi total de estos, o son mujeres que han decidido postergar de la vida familiar por sus ambiciones profesionales. En este sentido, los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al momento de optar a cargos de directorios y gerencia están dados por: el rol social impuesto a la mujer como jefa del hogar, la brecha salarial entre mujeres y hombres frente a un mismo cargo; las barreras impuestas por altos cargos con tendencias machistas que no les permiten avanzar y el sacrificio de su tiempo personal y familiar casi por completo.

Por tanto, los factores que influyen en la baja participación de las mujeres Contadoras Auditoras, responden a la maternidad y vida familiar, la cultura de las organizaciones y la tendencia a contratar más hombre que mujeres. En adición, el grupo de estudiantes asocia al movimiento feminista que se ha consolidado en Chile durante los últimos años, como punto de partida para tener avances en materia de igualdad de género, y mencionan la esperanza y convicción de las nuevas generaciones para transmitir a la población de mayor edad los cambios necesarios para alcanzar la igualdad de género.

Las respuestas obtenidas permiten visualizar que no han existido mayores cambios en los últimos años, las mujeres Contadoras Auditoras, siguen estando en desventaja y están expuestas a diferentes situaciones o causas que impiden o hacen el camino más difícil para alcanzar una aspiración importante dentro de sus organizaciones. Por lo tanto, se plasma el lento avance en la sociedad respecto a la igualdad de género, así como también el optimismo de alcanzar este mismo por las Contadoras Auditoras.

Bibliografía

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (s.f.). Registro de Mujeres para Directorio. Recuperado el 30 de Abril de 2020, de Registro de Mujeres para Directorio: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=30233
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2004). Helping Them to Forget.:the Organizational Embedding of gender Relations in Public Audit Firms. *Accounting Organizations and Society*, 30, 369-490.
- Aranya, N., Talma, K., & Aharon, V. (1986). Organizational Commitment in a Male Dominated Profession. *Human Relations*, 39, 433-448.
- Austin, L. G. (2009). What's holding you back?: Eight critical choices for women's success. Nueva York: NY: Basic Books.
- Beauvoir, S. D. (1949). El Segundo Sexo. Paris: Gallimard.
- Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. *Revista de Derecho*, 67-81. Recuperado el 01 de Septiembre de 2020, de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2815>
- Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. (25 de Junio de 2020). Humanas. Recuperado el 19 de Julio de 2020, de Humanas: <http://www.humanas.cl/decimotercera-encuesta-nacional-percepciones-de-las-mujeres-sobre-su-situacion-y-condiciones-de-vida-en-chile-2019/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe . (Diciembre de 2013). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 12 de Agosto de 2020, de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35897-participacion-laboral-femenina-bono-genero-america-latina>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe . (28 de Octubre de 2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 08 de Agosto de 2020, de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44916>
- Comunidad Mujer y Virtus Partners. (2018). Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018.

- Cook, R. J., & Cusack, S. (2009). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Crompton, R. (1987). Gender and Accountancy: A Response to Tinker and Neimark. *Accounting, Organizations and Society*, 12, 103-110.
- Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N°20.348 para avanzar en justicia de género. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Dirección del Desarrollo de la Universidad de Santiago de Chile. (2014). Anuario 2014. Santiago: Universidad de Santiago De Chile. Recuperado el 04 de Mayo de 2020, de <https://www.usach.cl/anuario-estadistico-institucional-2014>
- Eagly, A., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Genders and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125-145.
- El-Ramly, Y. (2013). Women's initiatives: A strategic advantage. *Journal Of Accountancy*. Obtenido de <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2013/sep/20137820.html>
- Errázuriz, J. (julio - diciembre de 2005). Discursos en torno al sufragio femenino en Chile 1865-1949. *Historia - Pontificia Universidad Católica de Chile*, II(38), 257-286.
- Fundación Chile Mujeres, PWC Chile, LT Pulso. (2018). Participación de mujeres en gerencias de primera línea en las grandes empresas de Chile. Santiago: Impulsa Talento Femenino. Recuperado el 03 de Mayo de 2020, de https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2019/Estudio_IMPULSA_3.pdf
- Gaete, R., & Álvarez, J. (2019). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral Estudios Sobre Estado y Sociedad*, 179-222.
- García, M., & García, M. (1997). Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de Universidad en España. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Grey, C. (1998). On being a professional in a "Big Six" firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23, 569-587.
- Hanlon, G. (1998). Professionalism as Enterprise: Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism. *Sociology*, 43-63.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). Indicadores de género y metodologías INE. Recuperado el 29 de Abril de 2020, de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (06 de Marzo de 2020). Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 18 de Julio de 2020, de INE: <https://www.ine.cl/prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>
- Klimpel, F. (1962). *La Mujer Chilena*. Santiago: Andrés Bello.
- Matus, M., & Gellego, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 611-626.
- Ministerio de Educación . (2020). Equidad de Género Mineduc. Recuperado el 21 de Julio de 2020, de Equidad de Género Mineduc: <https://equidaddegenero.mineduc.cl/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). Mi Futuro. Recuperado el 03 de Mayo de 2020, de www.mifuturo.cl/buscador-de-carre-ras/?tipo=carrera
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). Base de datos-Actuales Directoras. Santiago. Recuperado el 3 de Mayo de 2020, de <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/01/Listado-Directoras-Actuales-2020.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social . (2016). Ley 20.545: Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

- Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (Febrero de 2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a. Washington, Estados Unidos.
- OIT. (25 de Junio de 1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (08 de Marzo de 2017). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 27 de Agosto de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_607487/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (08 de Marzo de 2018). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 25 de Agosto de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de Mayo de 2019). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 02 de Septiembre de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (s.f.). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Recuperado el 30 de Agosto de 2020, de OCDE: <http://www.oecd.org/gender/push-gender-equality-economic-sense.htm>
- Pricewaterhousecoopers. (Marzo de 2018). PricewaterhouseCoopers. Recuperado el 01 de Septiembre de 2020, de PwC: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-women-work-index-closing-gender-pay-gap.html>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . (10 de Marzo de 2020). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado el 10 de Agosto de 2020, de PNUD: https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/nuevo-mapa-del-poder-y-genero-en-chile--1995-2018-.html
- Rosener, J. B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68, 30-33.
- Sánchez, K. (2006). El ingreso de la mujer chilena a la universidad y los cambios en la costumbre por medio de la Ley 1872-1877. *Historia - Pontificia Universidad Católica de Chile*, 39(2), 497-529.
- Servicio de Información de Educación Superior. (2019). Mi Futuro. Recuperado el 29 de Abril de 2020, de <https://www.mifuturo.cl/informes-de-titulacion/>
- Shilling, C. (2012). *The Body and Social Theory*. London: SAGE Publications.
- Siles, C., & Delgado, G. (2014). Teoría de género: ¿De qué estamos hablando? Santiago: Instituto de estudios de la sociedad.
- Williams, J., & Cuddy, A. (2012). Will working mothers take your company. *Harvard Business Review*, 94-100.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Ziman, R. L. (2013). *Women in the Workforce: An In-Depth Analysis of Gender Roles and Compensation Inequity in the Modern Workplace*. New Hampshire: Honors Theses and Capstones.

