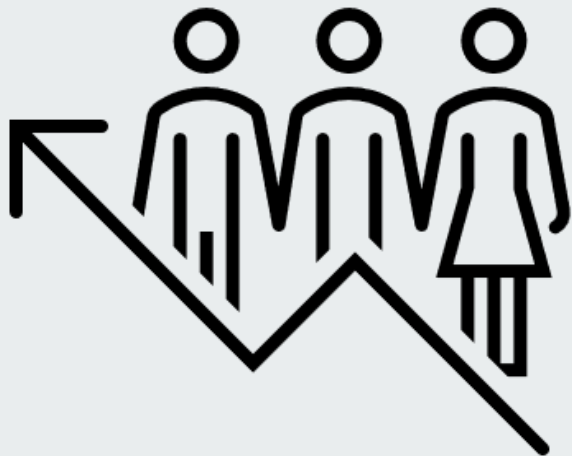




TRAYECTORIAS EXITOSAS DE MOVILIDAD SOCIAL EN EL CHILE CONTEMPORÁNEO: DINÁMICAS INDIVIDUALES, TERRITORIALES Y ESTRUCTURALES EN EL ABORDAJE DE LA DESIGUALDAD DE RIQUEZAS

Análisis: Mujeres directivas
María Luisa Méndez L.



Wealth Inequality in the Global South Initiative

Julius Baer Foundation- COES



¿Cómo se entiende la movilidad social en este grupo?

- Hay un grupo de mujeres cuya movilidad es de carácter horizontal, vale decir, que provienen de familias con alto capital cultural. Su percepción y experiencia de movilidad está asociado a tener acceso a la toma decisiones en espacios que históricamente estaban vedados para las mujeres. Se posicionan frente a historias de madres o abuelas quienes o no pudieron estudiar o no pudieron ejercer lo que estudiaron. Ponen acento en características de sus familias que permitieron el desarrollo de sus carreras, como tranquilidad y ausencia de conflictos.
- Las mujeres que tienen historias de movilidad social ascendente asocian sus trayectorias con aspectos tales como: el desarrollo personal y profesional; mejoras materiales sustanciales respecto a sus padres; dar oportunidades para sus hijos/as. Este grupo también enfatiza que sus posiciones les permiten actuar como una bisagra que conecta a personas que pueden ser muy diversas (el sector alto es visto como con menos experiencia para ver otras realidades, por ello, requieren de personas con mayor amplitud en sus trayectorias)
- En general, las trayectorias se asocian a mayor libertad y capacidad de elección; desarrollo intelectual y profesional; conocer gente interesante y vivir situaciones extraordinarias.
- Asimismo, se destaca que la movilidad o ascenso implica mayor capacidad de influir y responsabilidad en la toma de decisiones sustantivas; también mayor reconocimiento.
- Esto es visto como un capital que se puede acumular. Tener acceso a más responsabilidades se vuelve un aspecto que enriquece sus trayectorias y va generando mayor distinción en sus perfiles.
- A diferencia de los hombres, cuyas narrativas asocian sus historias a logros individuales, las mujeres en puestos de liderazgos tienden a vincular sus trayectorias a procesos sociales, es decir, a condiciones estructurales que se viven en épocas particulares, así como a instrumentos como becas o programas de inclusión o reclutamiento.



¿Cuáles son los habilitadores que se mencionan?

- En el largo plazo, están **las familias de origen**, las cuales proveen de condiciones para estudiar y aprovechar oportunidades. Es común encontrar que -si bien las familias no sabían cómo conducir una trayectoria exitosa- sí entregaron el contexto para conducir las.
- En el ciclo vital adulto, se destaca el rol de **determinados mentores clave**: profesores que descubren sus talentos, entrenadores/as deportivos; profesores universitarios de quienes son ayudantes; hombre mayor jefe que abre espacios laborales y luego en directorios.
- También se destacan las **redes de mujeres en directorios** como espacios de aprendizaje entre pares y disponibilidad de nuevas oportunidades. Se trata de un grupo altamente preocupado por el apoyo entre pares: forman agrupaciones, dictan cursos, toman cursos y los recomiendan.
- Entre las características personales que destacan está: la perseverancia, la responsabilidad y la disponibilidad a seguir formándose y a estudiar. Asimismo, se describen trayectorias con mucha reflexividad respecto de qué constituyen sus ejemplos para otras mujeres.
- Las narrativas muestran la importancia de adquirir distinto tipo de competencias y experiencias que constituyen su aporte en las posiciones actuales, donde se combina la formación educativa (por ejemplo, alfabetización financiera) y con conocimiento de distintos contextos sociales y organizacionales (conocimiento del sector público y privado).
- Gran relevancia a la ética del trabajo y la responsabilidad, así como de evitar conflictos innecesarios.



¿Cuáles son los habilitadores que se mencionan?

- Las mujeres se ven a si mismas como personas mejor equipadas para trabajar con la diversidad; cuyo estilo de trabajo colaborativo y no centrado en la estricta competencia, conlleva proporcionar un contexto de desarrollo de competencias y habilidades particulares y diferentes. Existe cierto acuerdo en que, al no haber tantos modelos de rol disponibles, los liderazgos femeninos pueden ser mal conducidos a adoptar prácticas algo agresivas
- Las mujeres se ven como responsables de apoyar a otras mujeres en este camino.
- Se destaca el rol que juegan empresas internacionales o multinacionales en la apertura de oportunidades no solo a mujeres sino que a personas con orígenes diversos; lugares donde no se esté cuestionando permanentemente de dónde vino cada uno/a.
- Se enfatiza que la gran dificultad es entrar al primer directorio, pero una vez ahí se precipitan más oportunidades.

Paridad y cuotas

- Hay distintas posiciones sobre los mecanismos para avanzar en paridad, hay quienes están de acuerdo con las cuotas porque efectivamente pueden acelerar procesos que espontáneamente tomarán mucho tiempo; y otras personas que lo sienten como una eventual carga de la cual tendrían que hacerse cargo (“está ahí por ser mujer y no porque es la mejor”).
- Hay cierta ambivalencia frente a las cuotas: algunas defienden esta medida como una forma de recortar más aceleradamente las distancias entre hombre y mujeres en posiciones de toma de decisiones; y otras se muestran más ambivalentes porque también buscan ser reconocidas por sus méritos y capacidades y perciben que “la cuota mujer” puede ir en detrimento de su buen posicionamiento.
- Existen algunas posiciones donde se alerta sobre un uso excesivo del tema género y de diversidad, esto particularmente en ambientes de negocios más competitivos.



¿Cuál es el contexto sociopolítico que más incide en sus trayectorias de movilidad?

- Las trayectorias de mujeres que ingresan al mercado laboral hacia fines de los 80s y comienzos de los 90s son vistas como oportunidades que se abrieron a nivel social dado el contexto de transición a la democracia, junto con la ampliación de reparticiones del Estado y también crecimiento del sector privado (diversificación de empresas, globalización, etc.).
- Asimismo, se destaca como contexto favorable la prosperidad económica de los 2000, la cual es altamente valorada
- Respecto de espacios educativos, para las mujeres que tienen trayectorias de movilidad social ascendente, se argumenta que el crédito universitario o fondo solidario eran accesibles y razonables.
- Asimismo, que universidades como USACH y UCHILE proveen de un contexto exigente, pero de alta calidad en su formación de pregrado. Es muy recurrente la mención a la UAI como lugar donde realizar un diplomado o postgrado vinculado al posicionamiento laboral.
- Se describe en la actualidad un contexto sociocultural hacia mayor inclusión de diversidad, fundamentalmente en temas de género. En especial, se destaca el tema de la paridad en directorios como un gran espacio que llegó para quedarse.



¿Cuáles son los principales obstáculos que se mencionan?

Discriminación por ser mujeres

- Si bien el tema de discriminación de género no aparece en un comienzo de las trayectorias, se convierte en un obstáculo en circunstancias tales como el comienzo de la maternidad, la conciliación de cuidados y trabajo, disponibilidad para jornadas extensas.
- La competencia con pares hombres aparece cuando se comienza a trazar una trayectoria laboral más exitosa.
- La falta de herramientas para la negociar condiciones laborales o de ascenso se ve como uno de los principales escollos que tienen que sortear y donde es muy complejo encontrar buena asesoría y aprendizaje entre pares.

Autoboicot

- Se indica que las mujeres a veces establecen un “sesgo autoboicoteador” entre las mujeres y de control de pares por "dejar" a los niños. Describen negativamente un sentimiento de vergüenza por tener que resolver asuntos de crianza mientras están demandadas por el trabajo. El éxito laboral es descrito muchas veces como teniendo un costo en términos de culpa por no haber estado suficientemente presente en la crianza.
- Lidar con síndrome de impostora. El ascenso a nuevas posiciones involucra sentirse aceptada en espacios más restringidos, donde a veces detalles hacen más patente la no pertenencia, generando incomodidad. Se plantea como desafío racionalizar estas circunstancias y entender que el síndrome del impostor/a es un fenómeno más compartido y común.
- Se señala que para las nuevas generaciones o generaciones más jóvenes la movilidad laboral o ascenso en trayectorias debería ser un camino más consciente y racionalizado, donde las decisiones de tomar uno u otro camino puedan ser trazadas con mayor proyección. Para ello, es clave la transmisión de conocimientos y experiencias entre mujeres y también desde hombres mentores clave en los respectivos ámbitos laborales.



¿Cuáles son los principales obstáculos que se mencionan?

Autoexigencia y búsqueda del propio estilo

- Coinciden en señalar que las mujeres tienen que demostrar que son buenas y adecuadas por sus cargos, que pesa una gran exigencia desde fuera e interna. Asimismo, sienten que tienen que dejar bien puesto el lugar y calidad del trabajo de las mujeres en general para que no se acentúen prejuicios posteriormente.
- Algunas entrevistadas señalan que en general las mujeres se concentran en sólo ciertas áreas como comunicaciones y desde recursos humanos, pero que no acceden tanto a áreas más centrales de negocio. Esto se debe a obstáculos propios de carecer de experiencia, pero también algunas entrevistadas lo ven como un auto freno a atreverse a intentar en nuevos espacios.
- Navegar entre estilos de liderazgo que aparecen tensionados: colaborativo (que es visto más como el femenino) versus el competitivo (masculino).

"o hasta hace poco nunca me he sentido discriminada por ser mujer o que se yo, ahora que hago como una revisión del pasado yo creo que si lo fui en muchas ocasiones sin darme talvez cuenta pero tampoco puedo desconocer que en momentos claves el hecho de ser mujer como lo que yo te relate de haber llegado a esa cuaterna siendo la única mujer, claro también me jugo a favor pero si en otras ocasiones creo que se me escucho poco (E48_S5_2022.12.19, Pos. 58)" "me dijo "yo creo que a ti no te va a ir muy bien en la vida", me dijo "te falta agresividad" ¿cachai? Entonces yo digo menos mal que no le hice caso, no a mi ser agresiva no va conmigo y prefiero seguir en mi camino del diálogo o la cosa en equipo, claro, y en muchas otras ocasiones si ahora otras mujeres que no relatan y sí, estuvo muchas veces ahí que uno decía algo, no te pescaban y después decía su compañero de al lado y decían "wow que interesante" cuando tú le habías dicho como no sé, una hora antes, no, horroroso, sí. (E48_S5_2022.12.19, Pos. 58)"



¿Cuáles son las expectativas de futuro?

- Futuro aparece marcado por proyectos personales como dirigir una fundación, tener una consultora, estar en 3-4 directorios.
- Se reconoce que ya cuentan con una vida materialmente cómoda, por lo que el desafío es desarrollar actividades interesantes.
- Muchas entrevistadas perciben que sus hijos e hijas no tendrán sus mismas condiciones estructurales para seguir mejorando en términos de movilidad. Se indica que su propio camino ha permitido entregar condiciones ideales para su formación, pero ellos/as tendrán que lidiar con ambientes más competitivos; tendrán más que “armarse por sí mismos”
- También se enfatiza que la vocación y pasión de sus hijos/as es un capital que, combinado con capital económico y social, será una buena fórmula de éxito futuro.



Temas adicionales

- Algunas entrevistadas se muestran críticas de la meritocracia. Algunas lo ven como un resultado de esfuerzos colectivos y familiares, por lo que es complejo que sólo un individuo resulte beneficiario de las recompensas.
- Otras entrevistadas son más críticas de la clausura de las élites, y por ende ven ciertas desventajas o límites al ascenso social. Estas posiciones enfatizan que es preciso que las élites cambien con mayor celeridad a la aceptación de talentos diversos
- Muchas entrevistadas ven que las próximas generaciones tienen otra relación con el trabajo, buscando mayor realización y compatibilidad con otros intereses en la vida.
- “Mi historia nunca es sola ni parte conmigo”: se reconocen apoyos familiares, escolares, mentores laborales y sobre todo apoyo entre mujeres.