

MUJERES EN CHILE: AVANCES Y DESAFÍOS

Andrea Repetto

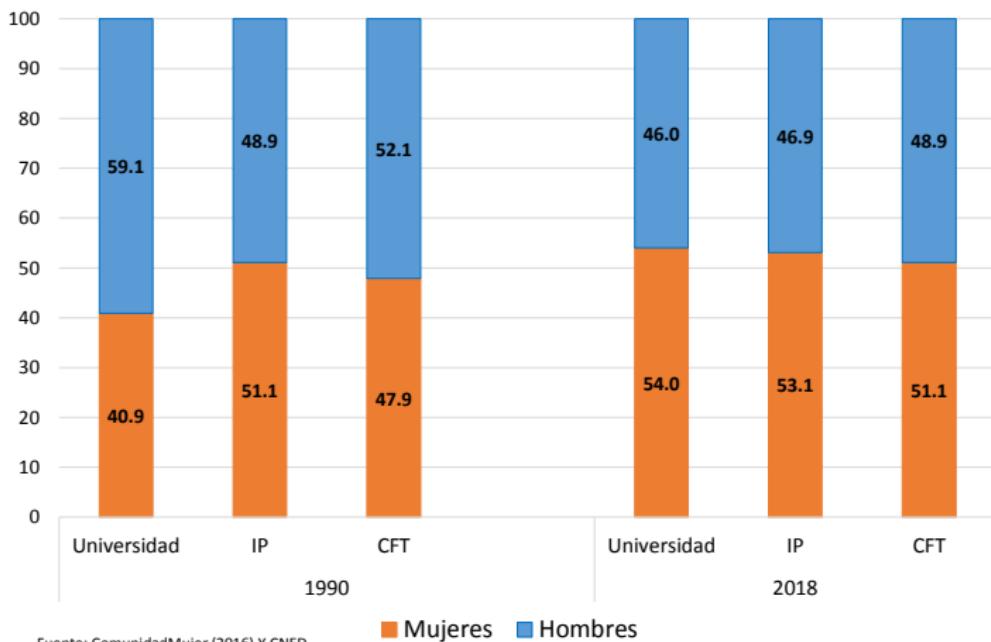
Inauguración Año Académico UDLA

Abril, 2019

AVANCES Y BRECHAS

- En línea con países de ingresos medios y altos, **las mujeres en Chile han experimentado avances significativos**, particularmente en
 - educación y
 - participación laboral.

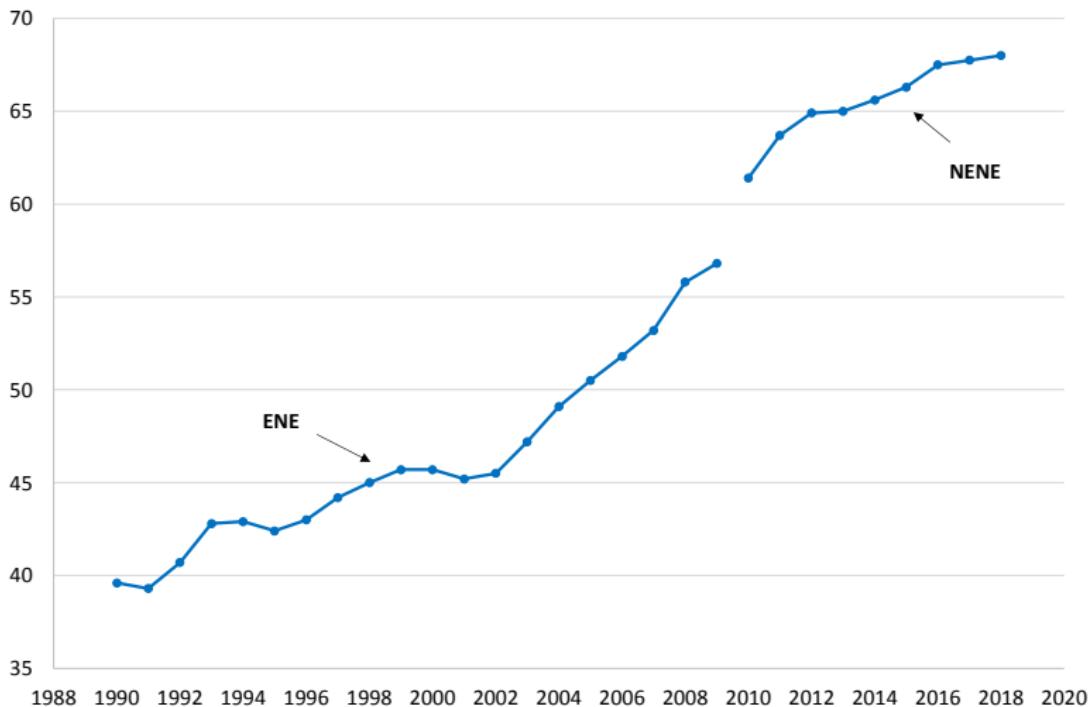
Matrícula de Primer Año Pregrado en Educación Superior (composición %)



Fuente: ComunidadMujer (2016) Y CNED.

Participación Laboral Femenina, 25-59 años de edad

(Informe GET sobre la base de ENE y NENE, INE)

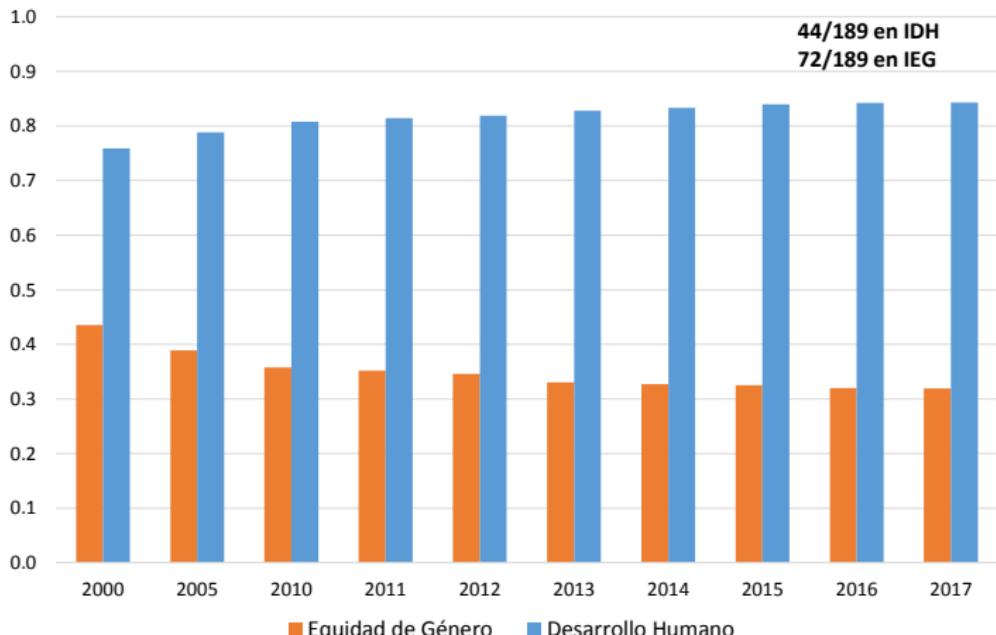


AVANCES Y BRECHAS

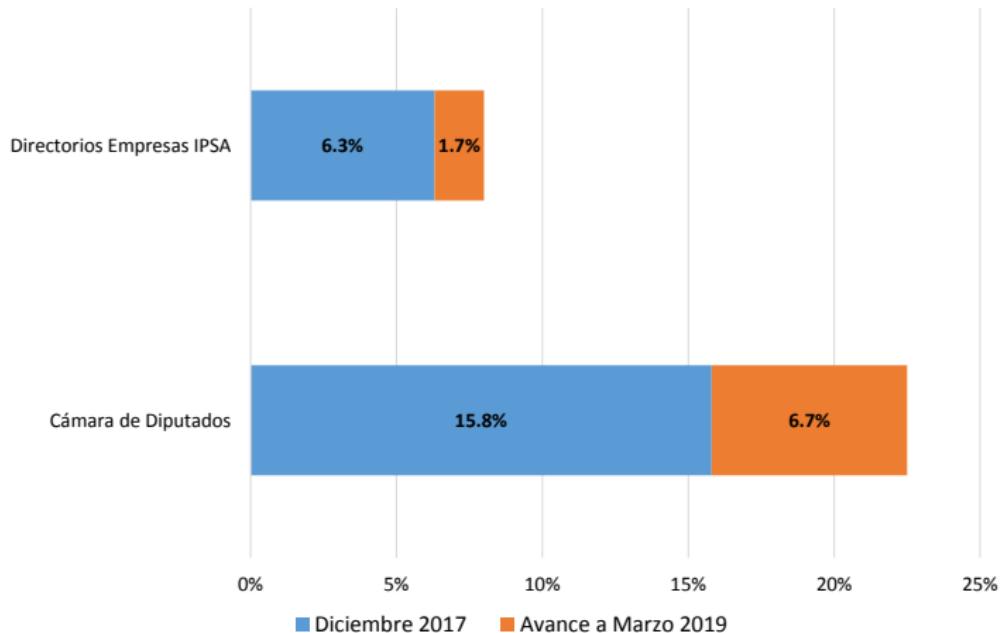
- Sin embargo, ello no se ha traducido aún en
 - **equidad de oportunidades** en lo social y laboral, y
 - **un liderazgo sistemático** en ámbitos clave de decisión.

Desarrollo Humano y Equidad de Género, Chile

(Naciones Unidas)



Liderazgo Femenino en los Negocios y en la Política (PNUD y ComunidadMujer)



PLAN

- Las mujeres en Chile
 - El rol que les asigna la sociedad
 - La visión de las políticas públicas
- Herramientas
 - Cuotas, representatividad, eficiencia y equidad
 - Combatiendo los sesgos no conscientes
- Perspectivas y conclusiones

CONTEXTO VALÓRICO

- PNUD, 2018
 - 25% cree en **roles tradicionales**: el hombre provee y se relaciona en el espacio público; la mujer se dedica a lo doméstico. Caída sustancial desde 2009 (45%).
- Encuesta Bicentenario (UC-Adimark, 2018)
 - 48% cree que la **familia se descuida** si la mujer trabaja a tiempo completo (64% el 2007)
 - 60% cree que hay **trabajos más adecuados para mujeres** y otros más adecuados para hombres (60% el 2015).

CONTEXTO VALÓRICO

- Encuesta *Millennials* (Espacio Público, BID, IDRC, 2018)
 - 78% de jóvenes hombres y 82% de jóvenes mujeres muestra **actitudes de género igualitarias.**
- Encuesta Rol de la Mujer en la Empresa (SOFOFA, 2016)
 - 53% de quienes responden prefieren que su **jefe sea hombre** (62% entre hombres).

AFFECTA LAS EXPECTATIVAS Y LA EDUCACIÓN

- **Futuros profesores** de enseñanza básica en matemáticas tienen expectativas más altas de los alumnos que de las alumnas (Mizala et al., 2015)
- **Textos escolares:** división sexual del trabajo y roles sexuales estereotipados (Covacevich y Quintela-Dávila, 2014)
 - personajes masculinos en roles vinculados al ejercicio del liderazgo, toma de riesgos, autosuficiencia, ambición;
 - personajes femeninos muestran roles focalizados en emociones, cuidado y protección, dentro de la esfera privada, y excluidas de lo político y científico.

SE REFLEJA EN LA POLÍTICA PÚBLICA

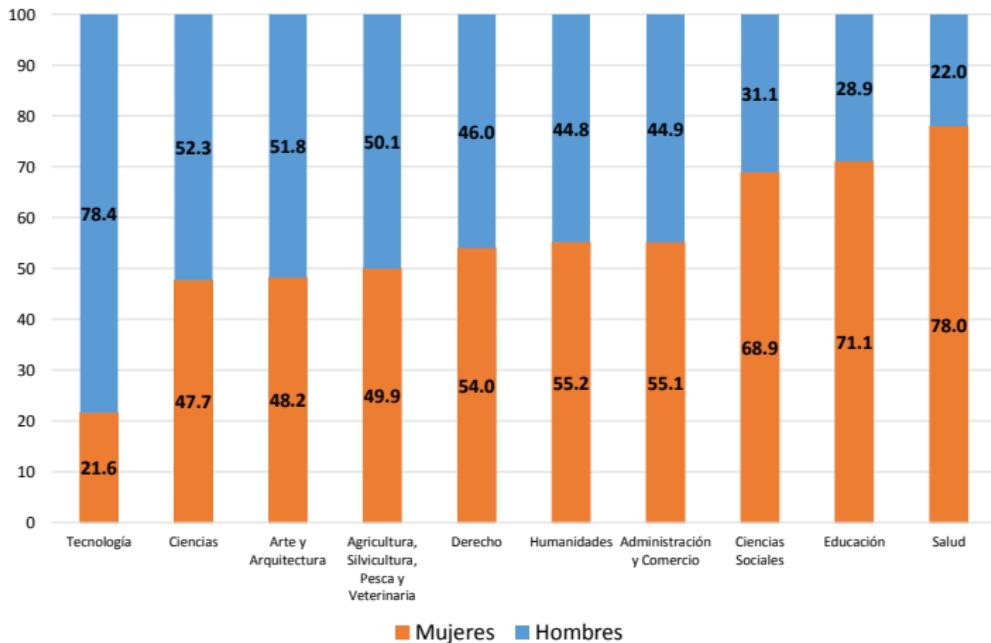
- Código del Trabajo: refuerza ese rol
 - Artículos 195 y 197: periodo irrenunciable de permiso pre y post natal de la mujer, y de extensión de 12 semanas. Padre **puede** usar las 6 últimas semanas (0.25% casos en 7 años).
 - Artículo 199: licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año para la mujer trabajadora.
 - Artículo 203: empresas que emplean a 20 o más mujeres deben proveer servicios de sala cuna.
- Ley 21.063 (Ley SANNA 2017) para padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.
- Políticas de capacitación laboral para mujeres con foco en emprendimiento.
- Regulación del teletrabajo.

TIENE CONSECUENCIAS

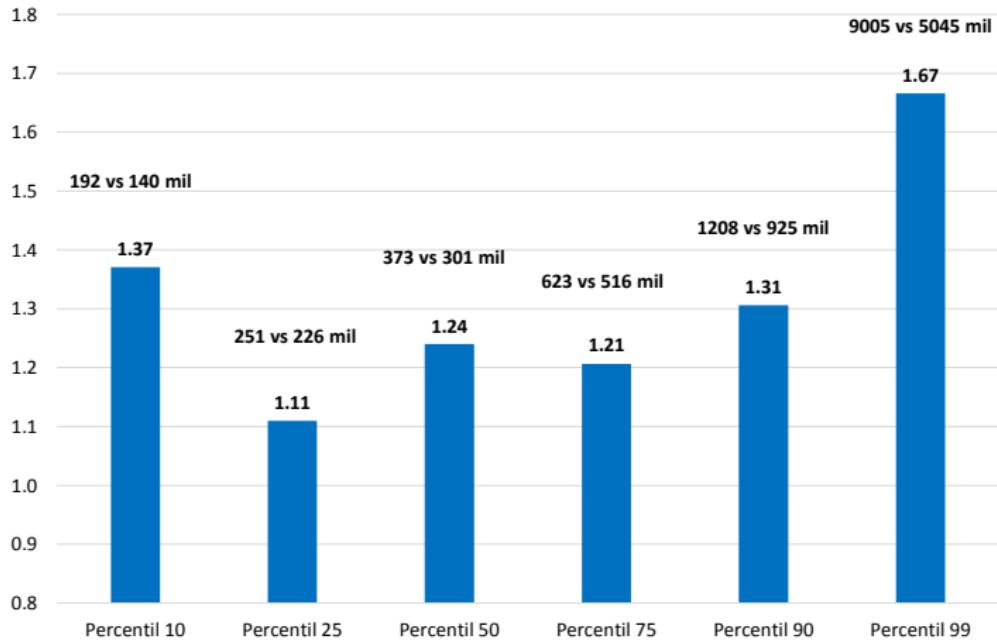
- Elección de carreras.
- Una inserción social y laboral más débil de las mujeres.
- Mayor carga de trabajo.
- Mayores tasas de vulnerabilidad y menores oportunidades económicas.

Matrícula de Primer Año por Sexo y Área de Estudio, 2015

(Pregrado, CNED)

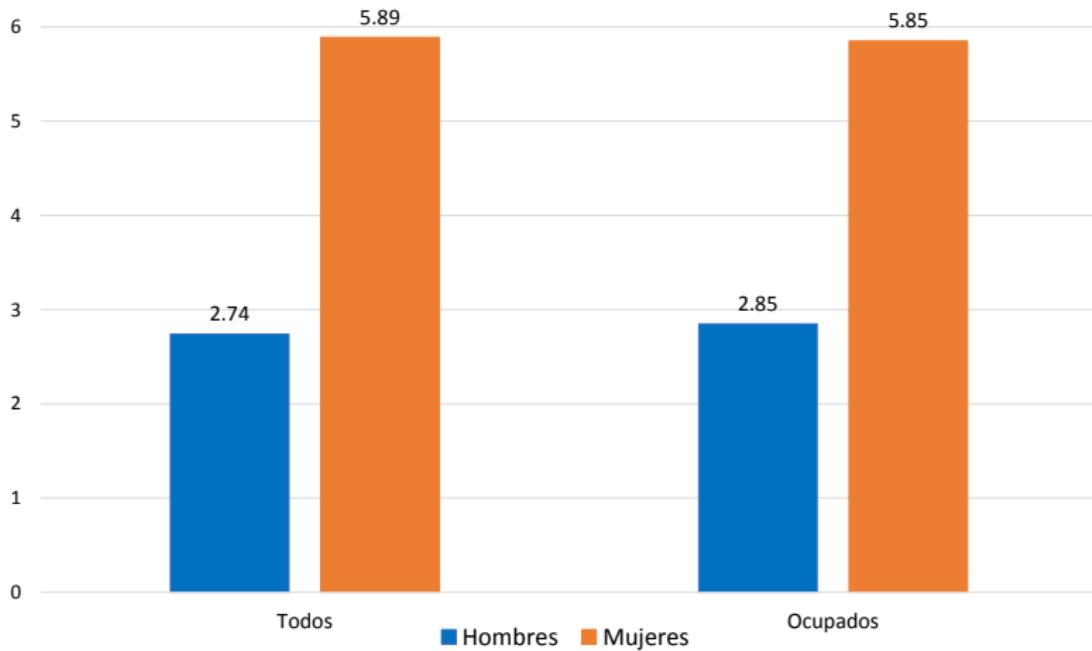


Brecha Salarial en la Ocupación Principal (Jornada de 45 hrs., H/M, CASEN 2015)



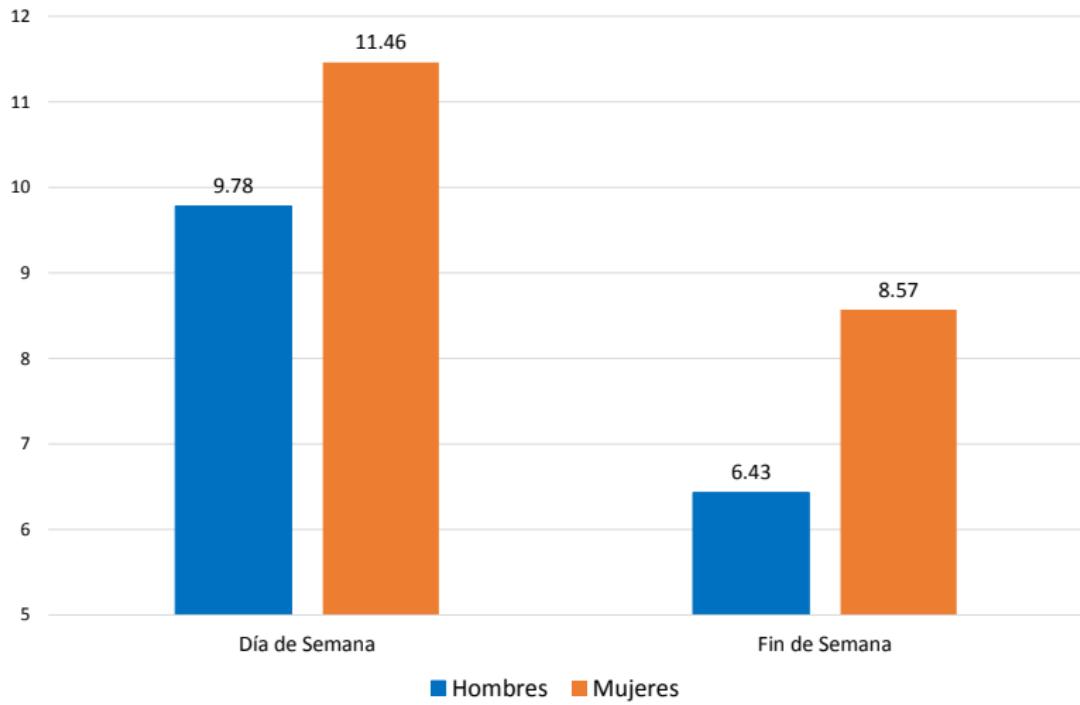
Horas Diarias de Trabajo No Remunerado

(Entre quienes dedican tiempo TNR, 12+ años, ENUT 2015, INE)



Carga Total de Trabajo en Horas al Día

(12+ años, ENUT 2015, INE)



RESPUESTA DE POLÍTICA: CUOTAS

- Herramientas que interviene directamente con el fin de promover la representación de ciertos grupos.
- Típicamente en cargos públicos y en directorios de empresas.
- Hoy 129 de 162 países revisados por IDEA Internacional tienen alguna forma de cuota en política.
- Altamente debatidas:
 - ¿Se necesitan?
 - ¿Cuál es su impacto en equidad? ¿Y en eficiencia?

RESPUESTA DE POLÍTICA: CUOTAS

- Difícil medición de impacto: países que adoptan cuotas pueden estar respondiendo a un cambio de actitud hacia las mujeres.
- Tres casos en la literatura permiten dilucidar causalidad:
 - India y Suecia en política.
 - Noruega en directorios de empresas.

RESPUESTA DE POLÍTICA: CUOTAS

- India:
 - Reforma constitucional de 1993 exige que 1/3 de cargos de liderazgo en consejos locales sea ocupado por una mujer.
 - La reserva de puestos rota entre elecciones de manera aleatoria.
- Resultados:
 - Eleva el gasto local en bienes relevantes para las mujeres –agua, caminos y educación–y se reduce la corrupción (Chattopadhyay y Duflo, 2004; Beaman et al., 2010)
 - Eleva las expectativas de los padres respecto del futuro de sus hijas (Beaman et al., 2012)
 - Se cierra la brecha de acceso a la educación entre hombres y mujeres (Beaman et al., 2012)
 - Reduce los estereotipos respecto del liderazgo de las mujeres (Pande, 2009)

CUOTAS DE GÉNERO EN POLÍTICA

- Suecia:
 - Partido Social Demócrata impone cuota de género a sus ramas locales en 1993.
 - Cada localidad debe hacer dos listas de candidatos: una de hombres y otra de mujeres.
 - Luego debe juntarlas alternando hombres y mujeres
- Resultados (Besley et al., 2017):
 - Aumenta la fracción de mujeres electas en 10 puntos porcentuales.
 - Eleva las capacidades medias de los hombres electos y deja constante las de las mujeres.
 - Aumenta la fracción de líderes altamente competentes, a expensas de los hombres de menor capacidad.

CUOTAS DE GÉNERO EN EMPRESAS

- Noruega:
 - Cuota del 40% en directorios de sociedades anónimas legislado el 2003 a implementarse en 5 años
- En corto plazo (Ahern y Dittman, 2012):
 - Firmas cambian la forma de organización legal o se registran en otro país
 - Caída en el valor de las firmas, correlacionado con cambios en las características del directorio (menos experiencia)
- En mediano plazo (Betrand et al., 2018):
 - Capacidades de mujeres designadas se elevan, sin efectos en lo que sucede más abajo en la empresa.

¿QUÉ HACEN LAS CUOTAS?

- **Sí hay mujeres:** el problema básico no es la falta de interés en tomar posiciones de liderazgo.
- Las **preferencias** en políticas públicas de hombres y mujeres son distintas.
- Las cuotas sí son **compatibles con la meritocracia**.
- Las cuotas sí tienen efecto sobre las percepciones y pueden **atenuar estereotipos**.
- Los afectados responden estratégicamente para minimizar impacto, por lo que el diseño importa.

COMBATIENDO LOS SESGOS INCONSCIENTES

- Actitudes implícitas hacia ciertos grupos que llevan a **discriminación no intencional**.
- Test en **implicit.harvard.edu** (Banaji y Greenwald, 2013).
- Contexto favorable a discriminación por sesgos (Bertrand et al., 2005):
 - cuando no se pone atención,
 - se toma decisiones bajo presión o
 - el contexto es ambiguo.

SESGOS INCONSCIENTES

- Afecta la imagen propia, la identidad (Bertrand, 2010).
 - Menor confianza en capacidades propias.
 - Mayor aversión al riesgo y a la competencia.
 - Menor interés por negociar en beneficio propio.

COMBATIENDO LOS SESGOS INCONSCIENTES

- Dentro de las instituciones: explicitar los sesgos (Dasgupta, 2014).
- En establecimientos educacionales, ofrecer a alumnas:
 - Modelos a seguir.
 - Mentorías.
 - Habilidades de liderazgo y negociación.
 - Apresto laboral.
 - Acceso a redes laborales.

PERSPECTIVAS PARA CHILE

- Progresos en la forma en que la sociedad ve a las mujeres.
- También en las políticas públicas.
 - Ley de cuotas para candidaturas parlamentarias
 - Cuotas en negociación sindical
 - Mujeres en directorios de empresas públicas (40% hoy, 5.3% en febrero 2014)
 - Programas de acceso prioritario en carreras universitarias.
 - Programas de prevención de violencia en instituciones educacionales.

PERSPECTIVAS PARA CHILE

- Chile es una sociedad profundamente desigual.
- Buena parte de esa desigualdad agregada se explica por desigualdad de género.
- Buena parte de su solución también pasa por una mayor equidad de género.

MUJERES EN CHILE: AVANCES Y DESAFÍOS

Andrea Repetto

Inauguración Año Académico UDLA

Abril, 2019