

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	52	2	A PASO LENTO PARTE 01	17x11,9	No Definido

A paso lento

Las estadísticas lo demuestran: Chile tiene una escasa participación de las mujeres en los altos puestos del poder político, social y económico. Cansadas de este escenario, líderes de opinión salieron a denunciar cómo esto no sólo afecta a la igualdad de género, sino al desempeño de las reparticiones estatales y las empresas. Ésta es la radiografía al sistema y las propuestas para cambiarlo.

[Por Sebastián Rivas // Infografía: Consuelo Amenábar]

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	53	2	A PASO LENTO PARTE 02	17,5x26,3	<input type="checkbox"/> No Definido



Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	54	2	A PASO LENTO PARTE 03	16,5x13,3	No Definido

María Luisa Brahm posee un récord especial. La jefa de asesores del Segundo Piso de La Moneda tiene el sueldo más alto de los asesores ministeriales: \$7.294.000. El hito es que por primera vez una mujer encabeza el *raking* de los mejor pagados de la administración pública.

Pero su situación es excepcional, porque el sector público no es inmune a un fenómeno que se da también en el mundo privado: la escasa presencia femenina en los altos cargos y los puestos con las mejores remuneraciones. Por ejemplo, de los 100 funcionarios con mayores sueldos de la actual administración, excluyendo ministros y subsecretarios, 82 son hombres y 18 mujeres. En aquellos que superan los \$ 4.000.000, cerca de 260 personas, el porcentaje mejora levemente: 74,66% contra 25,34. Y en ese mismo grupo los hombres, en promedio, ganan más que las mujeres: \$4.885.118 contra \$4.635.922.

Incluso si se hace la comparación con el gobierno de Michelle Bachelet, hay datos llamativos: si bien la ex presidenta tuvo paridad de género en su gabinete durante buena parte de su mandato y potenció nombramientos de mujeres en cargos de responsabilidad, entre sus 100 asesores a honorarios mejor pagados había 83 hombres y 17 mujeres.

Las cifras son una muestra de un fenómeno transversal. Y en los últimos meses el tema se ha puesto arriba de la mesa. Con protestas en las redes sociales, columnas en los medios y un fuerte *lobby* para lograr cambios legales, un amplio grupo de mujeres influyentes y organizaciones sociales buscan dar un nuevo paso: asegurar el derecho de participar en igualdad de condiciones.

INDIGNADAS

El 25 de octubre se liberó el listado de expositores para el foro Enade 2011, titulado "Vox Pópuli, ¿Vox Dei?". Y entre las 20 personalidades consideradas para exponer en la cita no había ninguna mujer. Rápidamente el episodio derivó en críticas a Icare, organizador de la cita y que paradójicamente es el mismo grupo que lleva nueve años coordinando el encuentro "Mujeres al timón".

La protesta sumó todos los sectores políticos: desde la ministra del Sernam, Carolina Schmidt, hasta la directora ejecutiva de la Fundación Chile 21, María de los Ángeles Fernández, reclamaron por la marginación a través de la red social Twitter. El caso incluso generó un apodo: las "indignadas". Pero el malestar tuvo efecto: la semana pasada Icare coordinó un encuentro con la presidenta de Comunidad Mujer, Esperanza Cueto, como forma de cerrar el *impasse* y garantizar que no volvería a repetirse.

"Nuestro país está en una situación de rezago enorme. Estamos subrepresentadas en los poderes del Estado, en el nivel más alto de la toma de decisiones de las empresas, de los partidos y las universidades", señala Cueto.

El sector empresarial es uno de los que presentan mayores diferencias entre hombres y mujeres en altos cargos. Un estudio encargado por el Sernam a la economista Andrea Tokman muestra que sólo el 1% de las firmas con presencia en el IPSA tienen al menos una integrante en sus directorios. En relación con las empresas del IGPA, la cifra es de 3%, y en las empresas del Estado se llega al 6%. Algo que deja a Chile en una posición baja: el promedio europeo supera el 80%, y ocupó el lugar 38 entre 42 paí-

Litoralpress Media de Información						http://www.litoralpress.cl	
Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación	
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	55	2	A PASO LENTO PARTE 04	16,7x13,3	No Definido	

ses medidos por Governance Metrics en 2010.

La ministra Schmidt es crítica de esta situación. “En el mundo empresarial, el tema es dramático. Presentan una participación femenina en directorios que es de las más bajas del mundo, y no se ha movido en 15 años”.

En tanto, el PNUD señaló en 2010 que la presencia de mujeres en puestos de poder político alcanzaba el 22%, mientras que en el mundo social llegaba al 19%.

Lo llamativo es que los datos no tienen correlación con la presencia femenina en el mundo laboral. Según la última encuesta CASEN, la fuerza de trabajo está com-

puesta de un 60% de hombres y un 40% de mujeres.

María de los Ángeles Fernández complementa: “Chile todavía no ha salido de la dinámica de las excepciones: mujeres excepcionales que rompen el ‘techo de cristal’, pero cuya condición no se refleja en un beneficio para las mujeres como grupo”.

Hay otro factor que llama la atención. Los indicadores a nivel de estudios favorecen cada vez más a las mujeres. Chile está a la cabeza de los países de Latinoamérica, con cerca del 90% completando la educación secundaria. Y seis de cada diez titulados en la educación superior son mujeres. Pero los indicadores de participación laboral femenina son los más bajos de toda la región.

La ministra Schmidt afirma que el tema debe preocupar tanto al sector público como al privado: “Tenemos que tomar conciencia de que esto es una pérdida de competitividad y valor gigante, y que vamos atrasados, porque otros países se dieron cuenta de esto y empezaron a trabajar para revertir esta situación”.

El diagnóstico de Carolina Carrera, directora ejecutiva de la Corporación Humanas, es lapidario: “El punto no está en las mujeres: ellas tienen cada día niveles más altos de educación, acceden más que los hombres a grados como magíster y doctorado, pero esto no tiene la misma implicancia para alcanzar puestos de responsabilidad. No acceden a los lugares donde se toman las decisiones”.

EL PROBLEMA CULTURAL

Amparo Carmona es fundadora de BC&B, una empresa de *headhunters* que se especializa en buscar trabajos a mu-

Litoralpress Media de Información						http://www.litoralpress.cl	
Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación	
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	56	2	A PASO LENTO PARTE 05	16,6x13,2	No Definido	

jeros profesionales. En su poder tiene una base de datos de más de dos mil universitarias. Pese a que señala que la experiencia ha sido exitosa y que las empresas están “fascinadas” con sus recomendadas, dice que existe un recelo inicial que dificulta la llegada de una mujer a un alto cargo: “Por ejemplo, conciliación familiar y flexibilidad laboral se ven como conceptos femeninos. Y no debiera ser así. El primer conciliador debe ser la pareja”. Una encuesta de la Corporación Humanas, dada a conocer la semana pasada, indica que el 95% de las mujeres señala que existe discriminación por género a nivel laboral. Para Andrea Bentancor, jefa de estudios de Comunidad Mujer, esto se debe a que existen hábitos “masculinos” en los esquemas de trabajo, como reuniones extendidas más allá de los horarios de oficina y cierre de negocios en ambientes informales: “Hay ciertas costumbres del sector empresarial que no ayudan a las mujeres y que deberían ser miradas a partir de la ética”.

Las empresas y organizaciones gremiales están comenzando a preocuparse del tema. A mediados de mayo, la ex ministra Karen Poniachik hizo una presentación ante la Sonami para ilustrar los beneficios que traía tener mujeres en altos puestos. “Hay prejuicios culturales que muchas veces son inconscientes. También hay falta de contactos y no pertenencia a las redes de poder”, dice. Un ejemplo exitoso es el de Susana Carey, presidenta de la Asociación Gremial de Supermercados, quien en septiembre pasado fue nombrada a la cabeza del directorio de Correos Chile, la primera mujer que llega a ese puesto en más de 260 años de historia de la empresa estatal.

Pero su análisis también es crítico: “Hoy día, tal como están la cultura en que están inmersas las empresas y el liderazgo más ejecutivo, es un entorno cultural muy masculino, y está dejando de escuchar y considerar más de la mitad del talento que existe en la sociedad”.

Olga Pizarro, que dirige el Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (CEEM) de la Universidad del Desarrollo, indica que a la mujer todavía se le asigna el rol casi exclusivo a cargo de la vida familiar, lo que les daría a los hombres una “ventaja comparativa” a la hora de proyectarse. Y lo ilustra con un dato: “Los estudios demuestran que la renta del hombre con mayor preparación sube exponencialmente, pero en el caso de la mujer no es así”. Con todo, hay señales positivas. Uno de los casos es el del Sistema de Alta Dirección Pública: desde su creación en 2003, el promedio indica que tres de cada diez nombrados han sido mujeres. “El sistema ha permitido colocar a más mujeres en cargos relevantes, sobre todo porque el proceso de selección está basado en los méritos personales”, dice Beatriz Corbo, consejera de dicho organismo.

UN BUEN NEGOCIO

En los países desarrollados, el tema de la participación femenina se ha resuelto con diversos métodos: desde fomentarla como “buena práctica” - el Reino Unido ha recomendado a las empresas que tengan un 30% de participación femenina en sus directorios- hasta casos como Noruega, que en 2003 exigió que todas sus firmas tuvieran un 40% de mujeres en altos cargos. En esa fecha, las empresas que tenían presencia de ambos sexos en direc-

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	57	2	A PASO LENTO PARTE 06	16,4x7,6	No Definido

torios era de 6%, similar a lo que hoy tiene Chile.

Los resultados han sido positivos. La organización Catalyst, que monitorea la participación femenina en los altos cargos de destacadas empresas a nivel mundial, realizó un informe en 2010 en que indica que existe una correlación entre presencia de mujeres en los directorios y una mayor tasa de retorno sobre el patrimonio de las empresas: ésta era de 15,3% en firmas con tres o más directoras, contra 10% en aquellas que no tenían representación femenina. Es decir, es un buen negocio.

En las organizaciones afirman que ver ejemplos es imprescindible para que todo cambie. Por eso, grupos como ComunidadMujer impulsan que se retome la discusión en el Parlamento de la denominada "Ley de Cuotas", que señala que los partidos deben llevar al menos un 30% de candidatos de cada género. En la última elección parlamentaria, sólo el 15% de las postulantes fueron mujeres.

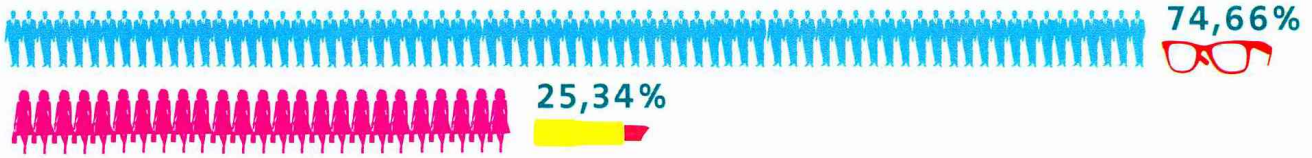
Otro elemento que se considera fundamental es que el Estado haga más designaciones en puestos de alta responsabilidad. "Dado que las empresas públicas están para promover el bienestar de la sociedad, ¿por qué no hay más mujeres? Tienen que dar el ejemplo", dice Bentancor.

Sin embargo, la propuesta no genera coincidencia total. Cecilia Flores, jefa del área legislativa de la Fundación Jaime Guzmán, lo sintetiza así: "Se deben trabajar políticas públicas que incentiven a no generar distorsiones en la contratación y desarrollo profesional de las mujeres, y donde al mismo tiempo se valore el rol de los padres, compatibilizando trabajo y vida familiar".

Pero nadie duda de que el episodio de Enade fue una señal. Y un aviso de que las "mujeres empoderadas" llegaron para quedarse. Como lo resume María de los Ángeles Fernández, "vienen muchos hitos parecidos. Y lo que les digo es que se preparen".

Litoralpress				Media de Información		http://www.litoralpress.cl	
Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación	
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	54	3	A PASO LENTO PARTE 07	16,9x9,3	No Definido	

FUNCIONARIOS CON SUELDOS SUPERIORES A \$4.000.000



PROMEDIO DE SUELDOS(SUPERIORES A \$4.000.000)



\$4.855.118



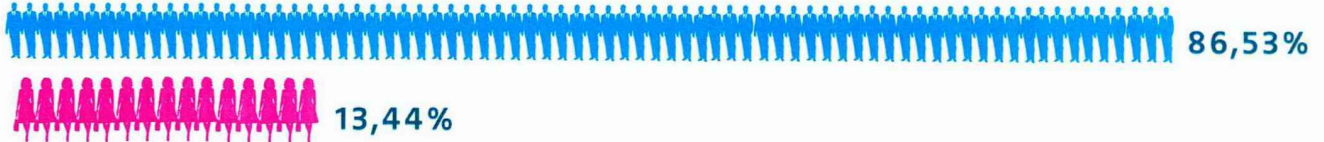
\$4.635.922

**Funcionarios a honorarios, planta y contrata en ministerios*

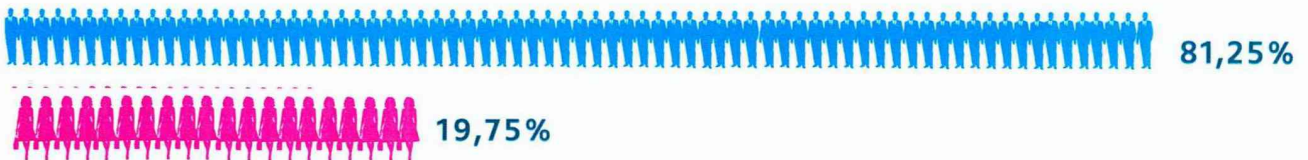
Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	55	3	A PASO LENTO PARTE 08	18,7x16,4	No Definido

FUNCIONARIOS A HONORARIOS CON SUELDOS DE MÁS DE \$4.000.000

ADMINISTRACIÓN BACHELET



ADMINISTRACIÓN PIÑERA



|||||

Una encuesta indica que el 95% de las mujeres dicen que hay discriminación por género a nivel laboral. Andrea Bentancor, de ComunidadMujer, afirma que existen hábitos “masculinos”, como reuniones más allá de los horarios de oficina y cierre de negocios en ambientes informales.

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño	Estimación
18/11/2011	QUE PASA (STGO-CHILE)	56	3	A PASO LENTO PARTE 09	16,2x9,3	No Definido

30%

ES EL PISO MÍNIMO DE
CANDIDATURAS POR CADA
GÉNERO QUE FIJA EL
PROYECTO DE LEY
DE CUOTAS.



*Esperanza Cueto,
de Comunidad
Mujer.*



*Carolina
Schmidt,
ministra del
Sernam.*

4

MINISTRAS HAY EN EL
ACTUAL GABINETE DE
SEBASTIÁN PIÑERA.