

Discurso Coordinador Informe Desarrollo Humano, PNUD Chile, Sr. Pablo González
Santiago, mayo 14 de 2010

Amigas y amigos:

Para el desarrollo humano lo que importa es la persona humana y su capacidad para ser sujeto de su propia vida. Esto es, su libertad para decidir cómo vivir, la fortaleza de sus vínculos sociales y su capacidad como ciudadano para transformar el mundo en que vive. En ese sentido todos, mujeres y hombres, son iguales en dignidad y derechos y no existe diferencia alguna, natural o creada, que pueda limitarlas.

Desde esta perspectiva, este Informe evalúa la situación actual y los cambios experimentados en Chile en materia de igualdad de género. Por sobre todo nos interesa identificar cuáles son los principales desafíos que deberemos enfrentar en el futuro. Con ello, esperamos contribuir a la formulación de mejores políticas públicas y a seguir avanzando en la igualdad de género.

¿Qué nos dice el Informe?

Un 76% de los chilenos y chilenas consideran que, comparado con diez años atrás, las desigualdades entre hombres y mujeres en Chile han disminuido. Y en su opinión, las que más han ganado con esos cambios son las mujeres. 74% opina que antes, ser mujer era mucho más difícil que ahora, y más del 93% de las personas reconoce que hoy las leyes las protegen mucho más que antes. Es en la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral donde se reconocen mayores avances. Esta percepción es corroborada con varios datos objetivos, como el índice de desarrollo humano sensible a género, cuya brecha con el índice de desarrollo humano se ha reducido en un 95% desde 1960.

Pero esa evaluación positiva de lo avanzado en igualdad de género no significa que ya se ha alcanzado la meta. De hecho, al consultarles directamente a las personas acerca del estado actual de las relaciones entre hombres y mujeres, aparece una opinión pública dividida: Un 40% de los hombres y un 50% de las mujeres piensa que más allá de los avances, la relación entre hombres y mujeres hoy es muy y bastante desigual. Al mismo tiempo la gran mayoría opina que es muy importante que el país siga avanzado en esa materia y más de un 70% de los encuestados tiene confianza en que efectivamente en los próximos años así será.

Lo que este Informe corrobora, es que si bien se ha avanzado, la distancia entre la igualdad de género que las personas desean y la igualdad que realmente viven sigue siendo amplia y se constituye en una fuente de importantes tensiones para las relaciones entre hombres y mujeres.

Pero ¿cómo seguir avanzando?

Hay ámbitos de desigualdad que de modo persistente se resisten a cambiar. Uno de ellos se refiere a la realización de las tareas domésticas y de cuidado las que, a pesar de lo mucho que ha cambiado el país en lo cultural, hoy siguen siendo casi exclusivamente responsabilidad de las mujeres.

O bien, pensemos en el acceso de las mujeres a las diversas instancias de poder y toma de decisiones. Según el informe mundial de desarrollo humano 2009 Chile ocupa el lugar 75 entre 109 países en el Índice de potenciación de género –que mide el acceso de las mujeres a los puestos de decisión- mucho más atrás que el lugar 44 entre 182 países alcanzado en el Índice de Desarrollo Humano.

El Informe plantea que esas y otras resistencias, se explican por el modo en que se combina una constelación compleja de factores que denominamos “los núcleos duros” de la desigualdad de género. Su existencia implica que luego de décadas de importantes cambios, hoy se hace cada vez más difícil seguir avanzando hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Para entender qué son y cómo operan estos “núcleos duros de la desigualdad de género”, el Informe define cuatro ámbitos de observación:

Los significados, símbolos y legitimaciones elaborados por la cultura;

Las fuerzas del mercado y de los intercambios económicos;

Las normas y recursos definidos por las instituciones;

y las relaciones de poder en la sociedad.

El informe realizó una serie de investigaciones, utilizando un conjunto de técnicas cualitativas y cuantitativas que van desde focus groups hasta micro simulaciones, pasando por una encuesta respondida por 3150 personas.

Respecto al primer ámbito de observación, este informe analiza las representaciones culturales, es decir las imágenes, valoraciones y actitudes que tiene la población chilena sobre los hombres y las mujeres. Cuando a las mujeres se les pide “la primera imagen que se le viene a la cabeza cuando piensan en la palabra hombre”, un 26% menciona valoraciones negativas, tales como irresponsable, mentiroso, flojo, abusador. En cambio sólo el 2% de la población menciona valoraciones negativas de la mujer.

A partir de la encuesta de DH 2009, se detectaron cinco tipos distintos de representaciones de las relaciones entre hombres y mujeres.

El grupo TRADICIONAL puede resumirse en la aspiración de asegurar el orden natural del mundo, en que el hombre y la mujer asumen roles complementarios, se quieren y cuidan. Él trabaja y provee y ella apoya y se hace cargo del hogar. Un grupo caracterizado por adultos sobre 50 años, de los estratos de clase media baja.

Para el grupo MACHISTA el mundo se rige por la ley del padre autoritario: los hombres mandan y proveen, las mujeres deben obedecer y retribuir con el trabajo doméstico. Un 80% son hombres, de grupos socioeconómicos bajos, con mayor presencia en la zona sur del país.

Los PRAGMÁTICOS, el grupo más grande, consideran que se pueden cambiar los roles laborales de acuerdo a las necesidades, pero hay que mantener las diferencias y la moral tradicional. En otras palabras, juntos pero no revueltos.

Para las LUCHADORAS, ellas lo dan todo, pero ellos se llevan las ventajas y no se las merecen. La irritación cunde en esta representación. Un 80% son mujeres, de grupos medios. Es el grupo con mayor proporción de mujeres separadas.

Finalmente, los LIBERALES piensan que en el fondo las diferencias no existen, todas las personas son iguales y son autónomas. Es el grupo donde hay más jóvenes y mayor proporción de ABC1 y C2.

Así, pese a los matices, a las representaciones mayoritarias –correspondientes a un 62% de la población – subyace la imagen de que el hombre es el principal encargado de proveer y de asegurar el orden social, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros. A pesar de ello, es innegable que se ha instalado crecientemente un discurso de la igualdad y de rechazo a la violencia, una imagen de la mujer asociada a capacidades múltiples, y la identidad de la mujer se ha desplazado de la familia a lo público. Se aprecian representaciones más igualitarias, especialmente entre los más jóvenes y entre las mujeres.

Uno de los síntomas más visibles de los problemas en las relaciones de género es la irritación que se percibe en las imágenes y actitudes recíprocas de ambos sexos. Un número significativo de mujeres están muy molestas con los hombres, porque sienten que han debido hacer solas el tránsito de sus cambios recientes, sin que los hombres realicen transformaciones sobre sí mismos e incluso, con la oposición de ellos. Esto las ha llevado a desarrollar una autonomía muy acentuada, poniendo en cuestión el sentido de los vínculos con los hombres.

Por su parte, grupos significativos de hombres perciben que las transformaciones en las identidades y prácticas de las mujeres los han dejado desprovistos del apoyo concreto y simbólico que ellas daban a su identidad tradicional. Eso los empuja hacia un desconcierto respecto de la propia identidad y lugar en el mundo y muchas veces también hacia un refuerzo del machismo y hacia el uso de medios violentos para intentar restablecer la identidad tradicional de la mujer.

Estas representaciones no son sólo ideas subjetivas que poco tienen que ver con la realidad. El informe muestra con claridad que en las relaciones de género las personas actúan siguiendo sus representaciones.

Respecto del segundo ámbito de observación al que se aboca el informe, Chile tiene un atraso de larga data en la participación laboral de la mujer comparado con países similares. No obstante desde hace algunos años se aprecia un progreso importante.

Este proceso ha sido acompañado por una mayor legitimidad cultural del trabajo femenino. Entre 2002 y 2009 la aprobación del acceso de la mujer al mercado del trabajo se ha incrementado notablemente en todos los grupos sociales.

La incorporación de la mujer al trabajo está correlacionada con un conjunto de capacidades, desde la obtención de ingresos propios o la formación de capital humano hasta las capacidades subjetivas como el sentimiento de empoderamiento y la capacidad para formular proyectos de vida propios.

Mientras los hombres participan del mercado laboral independientemente de su situación de pareja y del número de hijos, las mujeres en cambio adecuan su participación a su circunstancia familiar.

De hecho, la inserción laboral de la mujer no puede describirse con categorías excluyentes, como estar o no estar en el mundo del trabajo. Cuatro de cada cinco mujeres nacidas entre 1960 y 1962 ha participado en algún momento de sus vidas en el mercado laboral, pero solo un tercio lo hizo en forma ininterrumpida. Casi la mitad de la cohorte, se retiró con la maternidad o volvió a trabajar cuando los hijos alcanzaron una cierta edad o luego de una separación. Solo un 21% de las mujeres no participó nunca en el mercado laboral, en su mayoría son de baja escolaridad y tienen tres o más hijos.

Por otra parte, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral no ha sido acompañada por una mayor igualdad en la distribución de las tareas domésticas, ni siquiera en los casos en que ellos no trabajan en forma remunerada. Esto ha conducido a que muchas mujeres deban trabajar doble jornada.

El Estado, nuestro tercer ámbito de observación, dispone de mecanismos institucionales, distributivos y simbólicos con los cuáles puede afectar las relaciones de género en pos de mayor igualdad. Para entender los avances en algunas áreas de la acción estatal y los frenos en otras es necesario entender los juegos de los actores con poder, los costos de transacción y las reglas que rigen los escenarios en que se desenvuelven.

El informe explica a través de esta perspectiva los avances y dificultades en leyes, políticas y programas relacionados con la igualdad de género, particularmente en ámbitos donde chocan diferentes visiones de mundo y sobre los derechos y la autonomía personal, como los temas de relaciones familiares o los derechos sexuales y reproductivos.

También muestra que los esfuerzos por “transversalizar” la perspectiva de género en todas las políticas públicas han chocado con la inercia de las prácticas de la gestión de los asuntos públicos. El desafío de cambiar “la manera de hacer las cosas” no se soluciona con la decisión formal de incorporar la igualdad de género como un horizonte de la acción pública. Para que ello ocurra resulta vital alinear los incentivos y los mecanismos de exigibilidad para motivar las acciones hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres, así como la existencia de liderazgos claros, que refuercen la motivación de los funcionarios y permitan la creación de los dispositivos de coordinación necesarios para la realización de acciones realmente transformadoras.

Respecto del cuarto ámbito observado, el Mapa de género y elites muestra que hay un aumento del porcentaje de mujeres ocupando puestos de poder en los distintos ámbitos de la toma de decisiones. Sin embargo, este avance ha sido lento y segmentado. Mientras en las esferas política o simbólica hay progresos, pasando de un 12-13% a 22% entre 1995 y 2009, en el ámbito de la gestión económica privada sólo pasa de un 4% a un 5%.

¿Por qué hay menos mujeres en el poder? El informe busca dar respuesta a esta pregunta explorando tanto los procesos de selección de personal como las decisiones que toman mujeres y hombres en el curso de sus trayectorias laborales. Permítanme detenerme con

más detalle en este análisis, que ilustra la interrelación entre los distintos factores que determinan las relaciones de género.

La observación del proceso de selección de ejecutivos muestra cómo operan las discriminaciones en la práctica, desde la definición del perfil, - donde a veces se indica que una mujer en edad reproductiva puede contravenir “los requerimientos técnicos del cargo” y otras se exige disposición para viajar y flexibilidad para trabajar en horarios extensos cuando es necesario, - hasta la selección de candidatas, - donde surgen prejuicios que no habían sido explicitados antes: “Estamos acostumbrados a decir garabatos”. “¿Qué va a decir mi esposa si viajo con una colega mujer?”

Las trayectorias de ingenieras e ingenieros comerciales muestran en los primeros 7 u 8 años desde el egreso muchas similitudes: Ambición, interés en acumular poder y mejorar ingresos. Pero entre los 30 y los 40 años se bifurcan: Las ejecutivas entran en procesos de negociación con la jefatura y la pareja, cruzadas por representaciones de género, especialmente por la carga normativa sobre el sentido de la maternidad y las responsabilidades familiares. No vivir en pareja o lograr un adecuado arreglo con ella son indispensables para una trayectoria de ascenso continuo.

En el lado opuesto están las que abandonan el mercado laboral. En nuestras entrevistadas, como resultado de una presión, sea de la pareja, que “se dio cuenta” que quería una mujer en la casa, o por una agudización de las responsabilidades familiares. En contraposición los ejecutivos hombres no negocian: si es que conversan con su pareja, la mayoría lo hace desde una decisión ya tomada por ellos.

Contrariamente a la maternidad, la paternidad no se ve como un obstáculo para la carrera profesional y los hombres no sienten culpa por establecer esta prioridad en sus vidas o por no compartir más igualitariamente las tareas domésticas. En cambio, todas las entrevistadas experimentan, de algún modo, culpa: sea por no haber estado suficiente tiempo con los hijos o por no haberse comprometido bastante con el trabajo, incluso por haber hecho uso de los derechos asociados a la maternidad.

El ascenso al poder político es un laberinto similar. Las complejidades de conciliar la esfera pública con la privada, así como la resistencia de los partidos a modificar en forma significativa sus prácticas orgánicas de funcionamiento, el sistema de incentivos para permanecer en ellos o su cultura interna, siguen siendo obstáculos que se deben enfrentar para avanzar hacia un mayor equilibrio de género en el campo político. Además, el sólo ingreso a las esferas de poder no elimina los múltiples obstáculos y desafíos que las líderes deben enfrentar a lo largo de sus trayectorias políticas.

En conclusión, este informe muestra que las relaciones de género son una constelación compleja y multidimensional de fuerzas objetivas y subjetivas; institucionales e informales; políticas, económicas y culturales; que operan en los espacios públicos y privados, y en el cuerpo, el lenguaje y la psiquis.

Esto es lo que denominamos los núcleos duros de la desigualdad. Son dimensiones dinámicas, que van adaptándose y reconstruyéndose, a distintas velocidades, unas de

manera abrupta y otras de manera casi imperceptible. Cada una de ellas es a la vez causa y efecto de las demás. Y perjudican en forma diferencial a mujeres según nivel socioeconómico y edad.

Por ejemplo, las mujeres de menores recursos son las que menos participan en el mercado laboral. La constelación de factores que enfrentan son salarios bajos y empleos precarios, mayores demandas de cuidado provenientes de un mayor número de hijos y menos recursos para la conciliación trabajo-crianza, normas culturales más adversas a la inserción laboral y menos cooperación práctica en las tareas del hogar por parte de sus parejas. Justamente a las mujeres que están en mayor desventaja se les hace más difícil. Y en otros grupos, los limitantes pueden ser distintos, por ejemplo, las dificultades para la reinserción una vez se ha interrumpido la participación o una negociación con la jefatura y la pareja planteada desde la desigualdad.

Para avanzar hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres no hay otro camino que enfrentar decididamente esos obstáculos.

Pero ¿por qué es relevante seguir avanzando? Lo es por tres razones fundamentales:

Primero: como ya se mostró, porque es subjetivamente relevante. Hoy la sociedad chilena en su gran mayoría considera importante seguir avanzando hacia una plena igualdad entre hombres y mujeres.

Segundo, de cara al futuro, es objetivamente necesario: Chile necesita mayor igualdad de género para aprovechar sus potencialidades de desarrollo humano. Efectivamente, sin mayor igualdad entre hombres y mujeres, se dificulta el logro de muchos objetivos sociales. Por ejemplo:

- Sin mayor participación laboral de las mujeres no podrá aprovecharse su aporte en ingresos para la superación de la pobreza
- Mientras no se asuma la desigualdad de género en su complejidad será muy difícil incrementar la participación laboral de la mujer, especialmente de las más pobres
- Si las mujeres están más representadas en los ámbitos de poder es más probable que la agenda de igualdad de género esté presente y aportando una mirada nueva contribuyan a revitalizar la democracia
- Si no se abordan las desigualdades de género como núcleo de las políticas hacia la familia, éstas tendrán efectos limitados.
- En la medida en que las políticas públicas no tomen en cuenta la desigualdad de género, éstas pueden reproducirla.

Tercero, avanzar en igualdad de género, es normativamente indispensable para construir un verdadero desarrollo humano. Ella está a la base de la plena realización de la libertad y dignidad consagrada en la declaración universal de los derechos humanos. Por todas esas razones creemos que el país debe perseverar en este objetivo.

Pero al mismo tiempo, afirmamos, debe hacerse de una manera nueva que asuma la complejidad actual del fenómeno. El cambio que se requiere hoy demanda voluntad política sostenida, deliberación social, innovación en los instrumentos de política y cambios en las

prácticas concretas. Este informe se ofrece como un estímulo y un fundamento para ese trabajo, que compromete al conjunto de la sociedad.

Muchas gracias,