

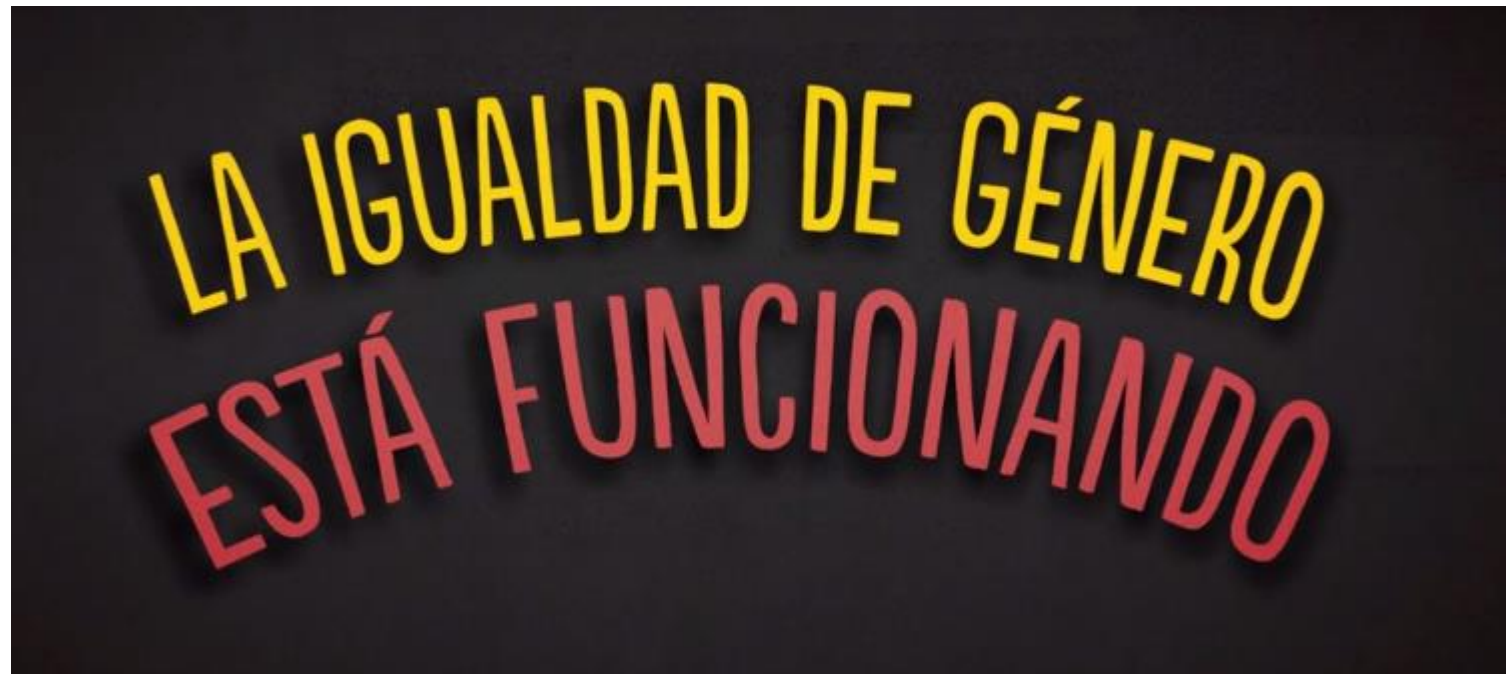


Desafíos para la Igualdad de Género en Chile

Alejandra Sepúlveda
Directora Ejecutiva de ComunidadMujer

1. Retos de igualdad de género

- <http://vimeo.com/109147919>



1. Chile

Los retos de género son de 2° generación

Matrícula Primaria, Secundaria y Terciaria



Educación en Ciencias,
Tecnología, Ingeniería, Matemática

Derechos Civiles y Políticos



Participación paritaria en los
diferentes poderes del Estado.

Acceso al mercado laboral



Empleos de calidad , mayor
productividad y crecimiento.

2.

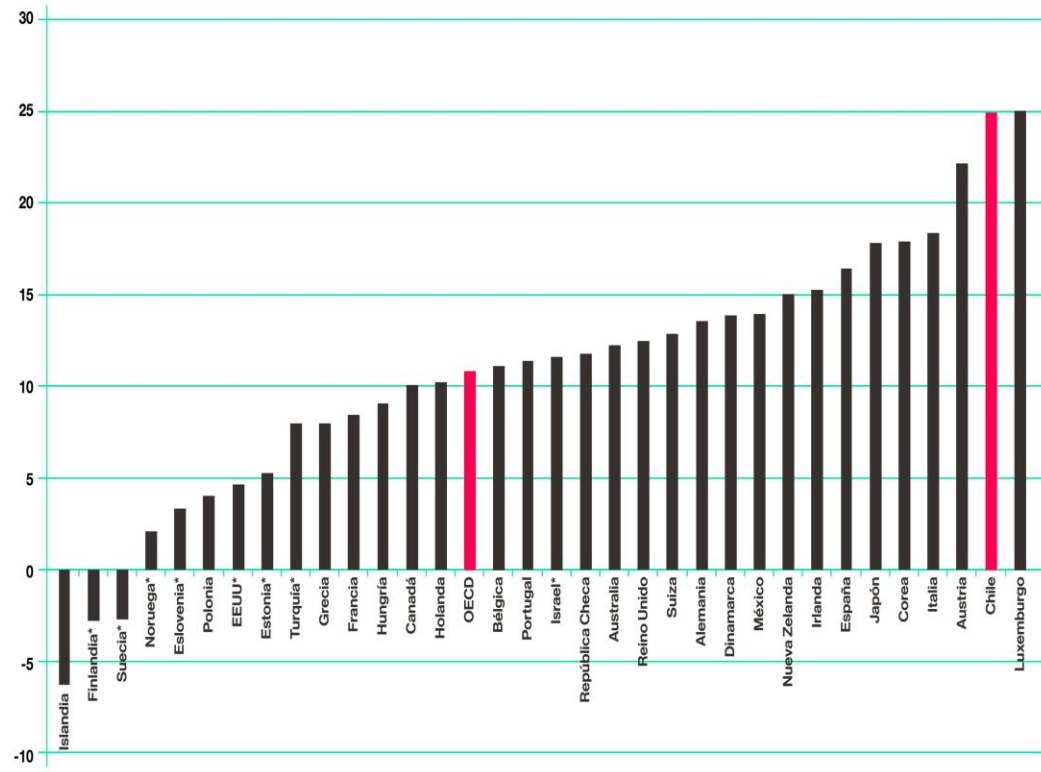
Ciclo de la Desigualdad: Educación y Trabajo





Las alumnas y alumnos chilenos no están graduándose con conocimientos que les permitan competir con los trabajadores del resto del mundo. Se ha cerrado la brecha de género en cuanto a acceso a la educación, pero no en cuanto a rendimiento. Las matemáticas son un buen ejemplo.

PISA 2012:
Nuestro país
presenta la
mayor brecha en
contra de las
mujeres
en matemáticas
(25 puntos)
dentro de los
países
de la OCDE,
junto con
Luxemburgo



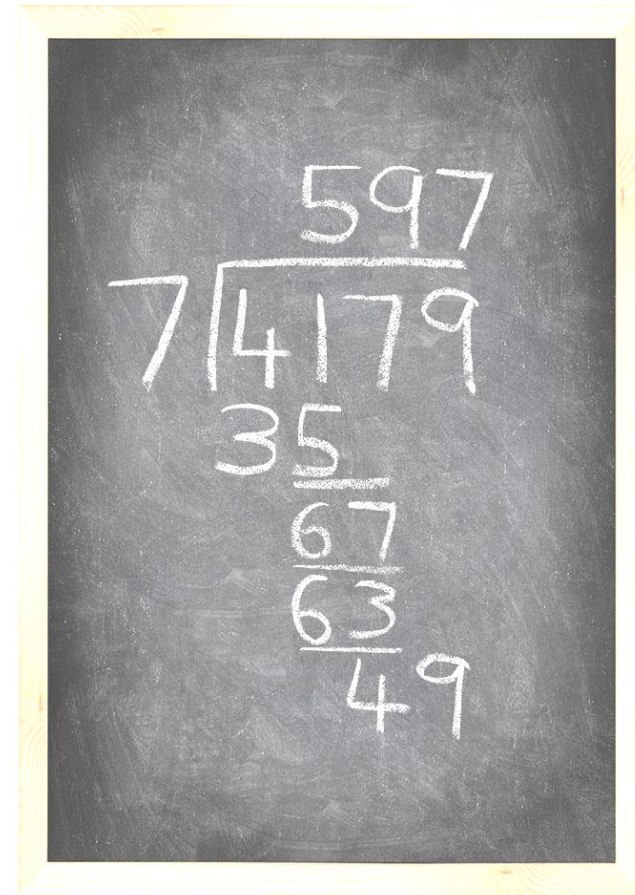
Bajo rendimiento pruebas estandarizadas

Lenguaje:

- SIMCE 2013: Brecha a favor de las mujeres de 10 puntos (2°, 4°, 6° y 8° Básico y 2° Medio).
- PSU 2012: La brecha a favor de las mujeres desaparece y no hay diferencias significativas de puntaje.

Matemática:

- SIMCE 2013: En 4° y 6° Básico, niños y niñas tienen igual rendimiento. En 8° Básico y 2° Medio las diferencias aparecen (brecha de 8 pts)
- PSU 2012: Brecha a favor de los hombres (de 25 puntos).



Estereotipos

**El efecto no deseado:
la segmentación**



Mujeres y hombres eligen distintas carreras

Hay carreras “feminizadas”

- 56% de matriculadas en primer año de universidad 2014 se concentran en campos de estudio de salud (principalmente de enfermería), educación y ciencias sociales v/s el 27% de los hombres.
- 47% de las matriculadas en primer año de educación técnica (CFT e IP) se concentran en campos de estudio de la salud, educación y ciencias sociales v/s 11,4% de los hombres.
- Sólo un 15% de las jóvenes opta por estudiar alguna carrera del área del conocimiento tecnológico, ingeniería, telecomunicaciones y construcción.
- Sólo el 1,5% elige las ciencias.

Las áreas “duras” son para los hombres

- 69,3% de los que ingresaron a primer año de universidad a carreras vinculadas con ingeniería y construcción son hombres.
- 70,4% de los que ingresan a primer año de educación técnica a carreras vinculadas con ingeniería y construcción son hombres.

**PERO ESTO NO SE
TRADUCE
NECESARIAMENTE
EN MEJORES
PERSPECTIVAS
LABORALES Y DE
INGRESOS FUTUROS**

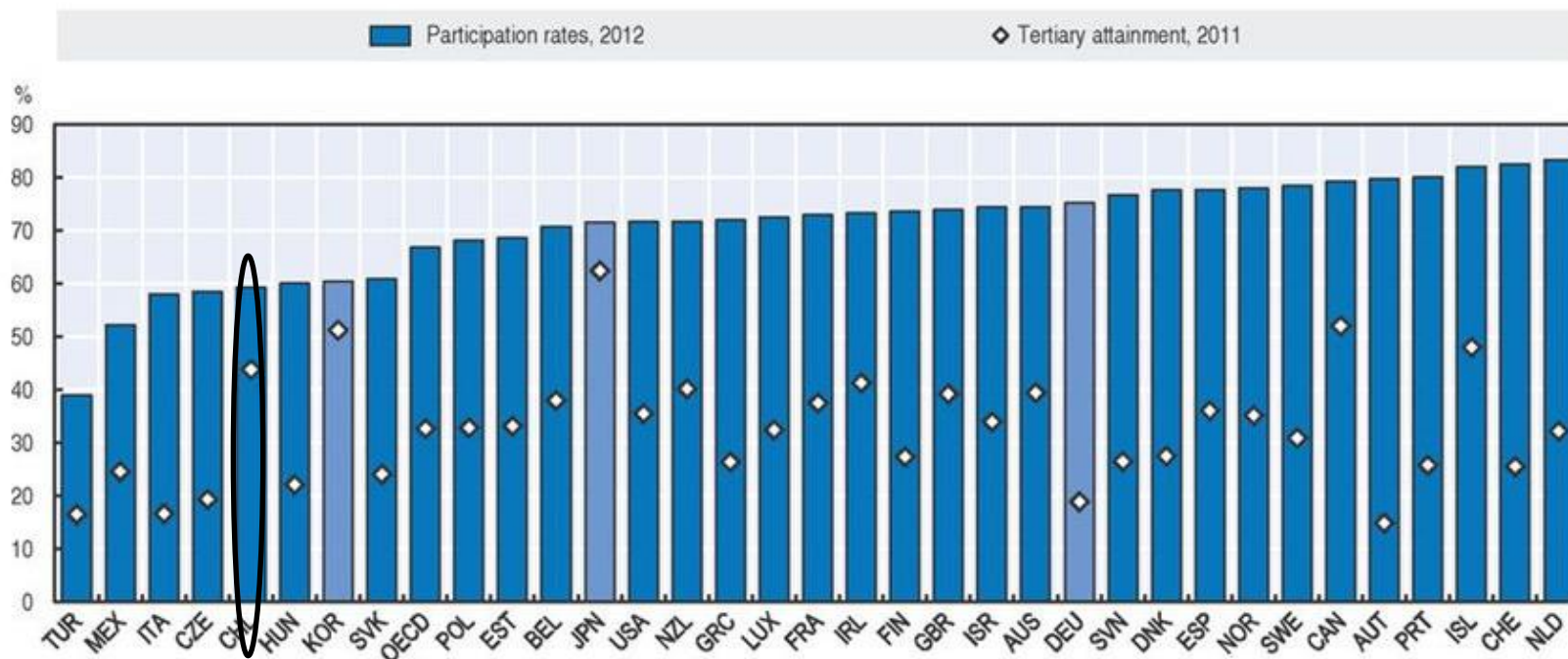
2.2.

Existe vínculo entre sesgos y estereotipos de género en educación y desarrollo laboral




Paradoja chilena: alto nivel de años de estudios de mujeres, baja participación laboral

Brecha entre Logro Educativo y Empleo
Mujeres, 20-34 años



Source: OECD (2013), Labour Force Statistics and Education at a Glance Databases.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932983813>

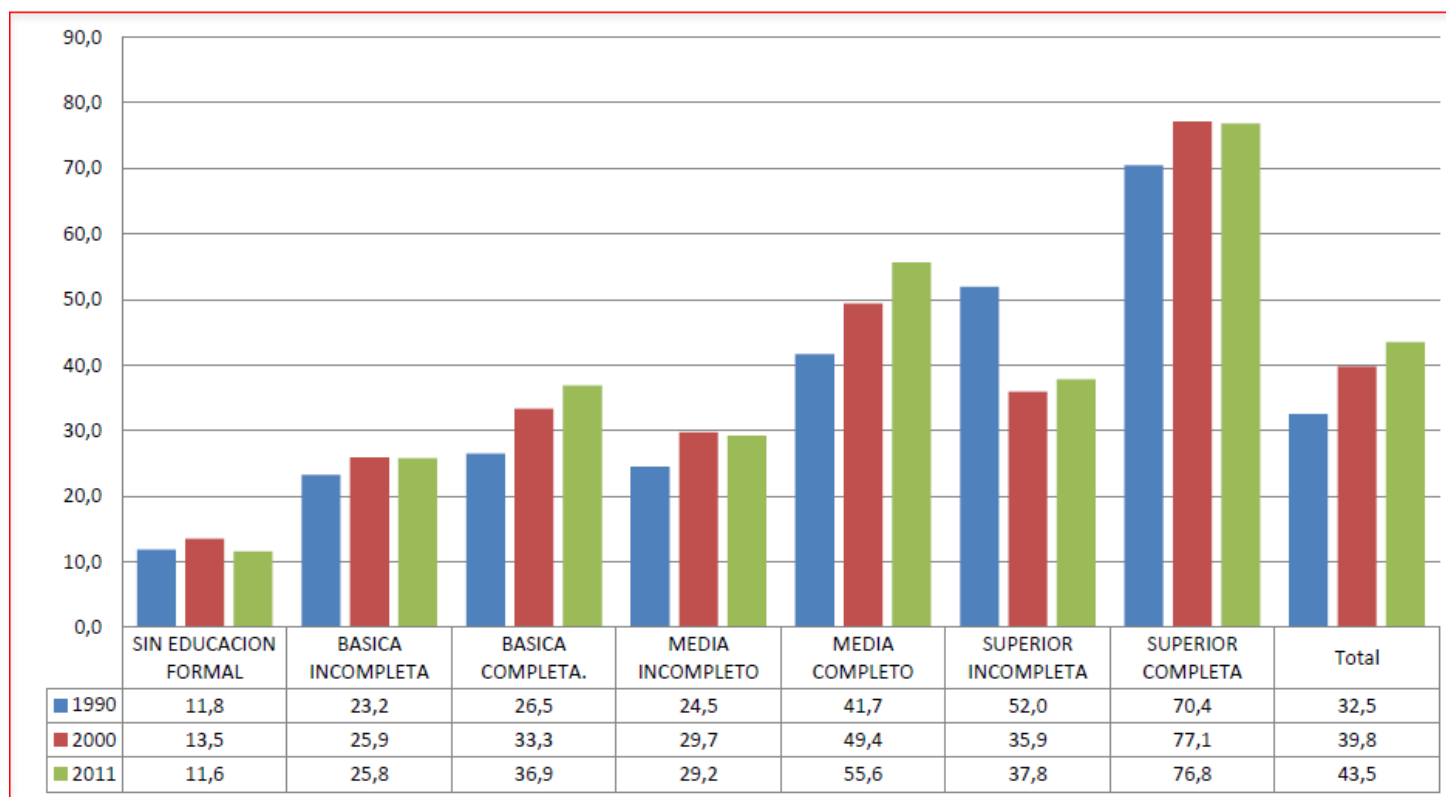
Las mujeres se desenvuelven distinto a los hombres en el mercado laboral

CIFRAS DE CONTEXTO	Total	Hombres	Mujeres
Fuerza de Trabajo	100	58,5	41,5
Tasa Participación	59,4	70,8	48,5
Ocupados	100	58,7	41,3
Tasa Ocupación	55,5	66,3	45,1
Desocupados	100	53,8	46,2
Tasa Desocupación	6,6	6,3	7,1
Cesantes	100	56,9	43,1
Buscan trabajo primera vez	100	40,8	59,2

Fuente: Jul-Ago-Sep 2014 Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE

Detrás de estos promedios hay realidades dispares. Las mujeres menos educadas, apenas participan del mercado laboral

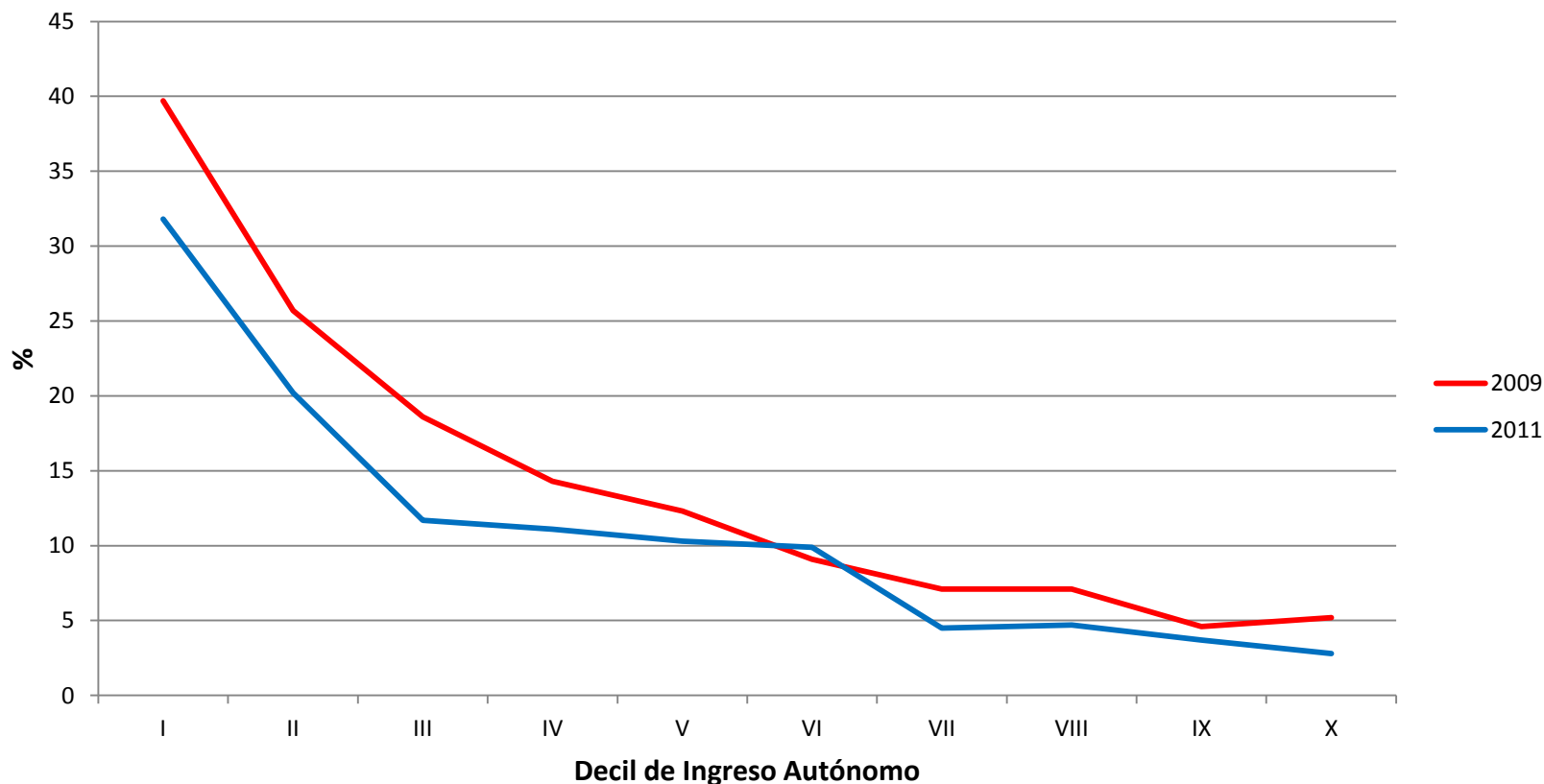
Evolución de la tasa de participación laboral femenina, según nivel educacional (%)



Fuente: MDS, CASEN, años respectivos.

La tasa de desempleo entre las mujeres más pobres es 11 veces mayor que la de las más ricas

Tasa de desempleo laboral femenina por decil de ingreso autónomo, 2009-2011 (%)



Fuente: MDS, CASEN, años respectivos.

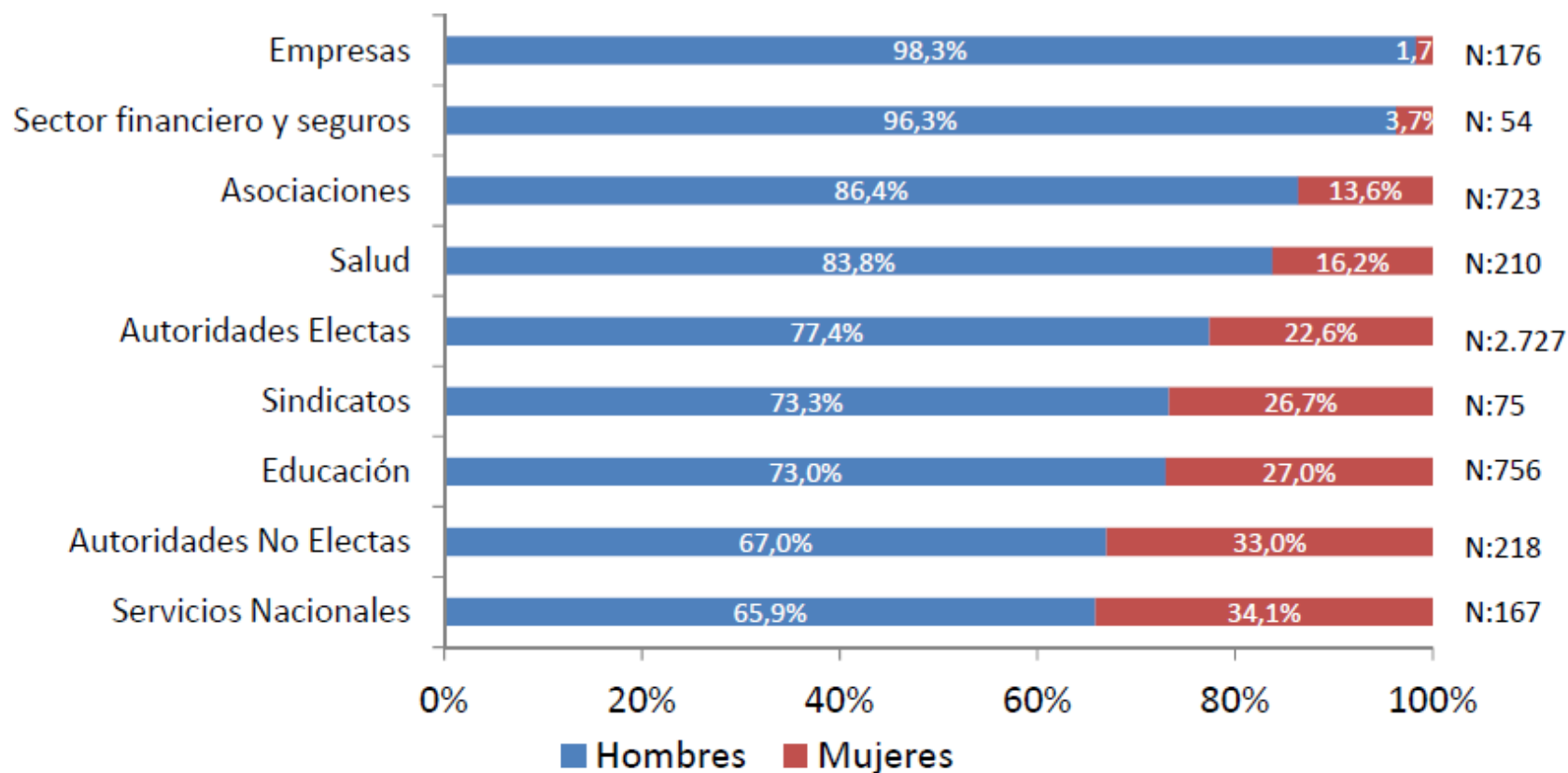
Mujeres

se emplean en sectores menos productivos y peor pagados

- Segmentación laboral horizontal:** Casi la mitad de las mujeres se concentra en tres actividades: el Comercio, la Enseñanza y el Servicio Doméstico (421 mil mujeres según NENE, 2014). Mientras que la mayoría de los hombres se emplean en agricultura, manufacturas, construcción, comercio y transporte.

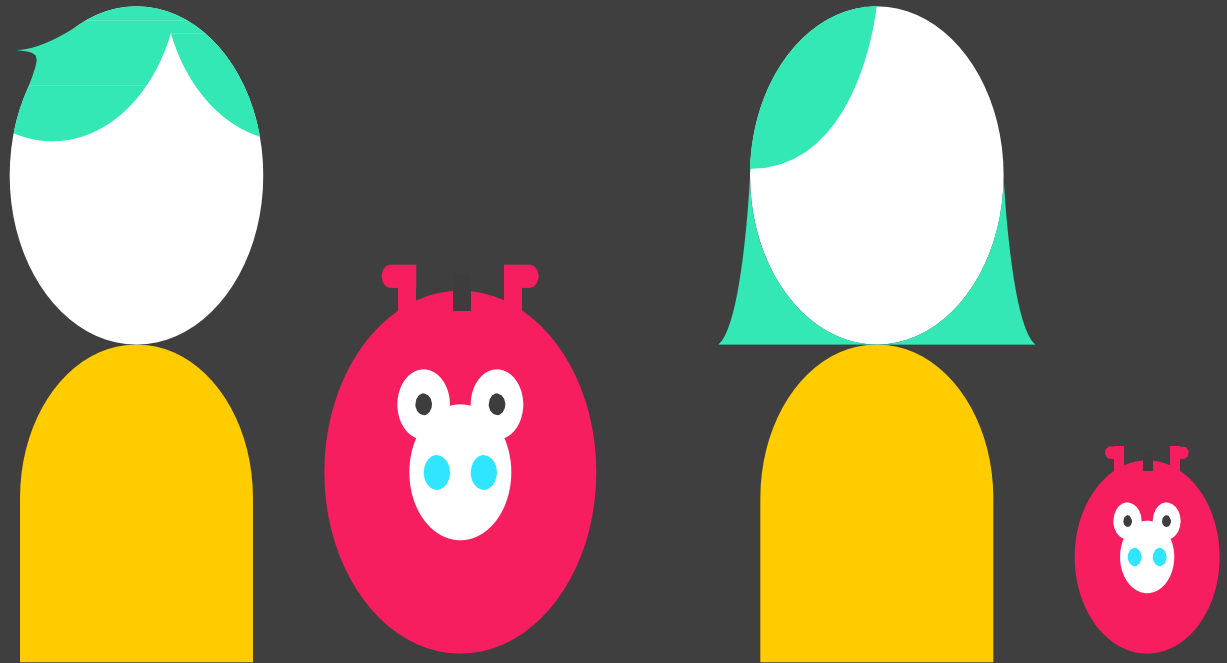
- Segmentación laboral vertical:** las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones, y tienen menos opciones de acceder a altos cargos –sólo un 3% ocupan puestos de alta dirección en el sector privado y financiero (ICSO-UDP).

Escasean las mujeres entre los gerentes generales, directores y presidentes de las diversas compañías en Chile



Fuente: Cárdenas, ICSO-UDP, 2013

La brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza un promedio de 33,2% y se acrecienta a mayor nivel educacional.



Brecha salarial según escolaridad: La mayor brecha se alcanza entre los que tienen algún postítulo o magíster

Nivel Educativo	Número de Ocupados		Ingreso Medio Ocupados		Brecha Salarial
	Hombres	Mujeres	\$ de octubre de 2013		
			Hombres	Mujeres	
Total	4,191,708	3,248,874	531,034	354,681	-33.2
Nunca Estudió	43,074	20,313	227,427	151,384	-33.4
Educación Primaria	956,094	584,541	260,606	161,239	-38.1
Educación Secundaria	1,881,093	1,446,615	402,490	253,462	-37.0
Educación Técnica	427,191	470,257	645,381	402,363	-37.7
Educación Universitaria	793,864	658,169	988,792	663,417	-32.9
Postítulo y Maestría	70,759	52,180	1,781,220	989,925	-44.4
Doctorado	12,933	4,640	1,500,841	963,476	-35.8

Fuente: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2013. INE.

Un alza de 10 puntos

**en la participación laboral
femenina generaría un
crecimiento de 5 puntos
en el PIB**

(Repetto, 2014)



3. Cuidado y corresponsabilidad

**No habrá cambios en la
inserción laboral femenina
mientras sean las mujeres la
únicas responsables de la
crianza y el cuidado**



El costo de la reproducción recae en las mujeres

- Castigo que el empleador hace en el salario de las mujeres en edad fértil, como anticipo del eventual costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, con la sala cuna y/o con las ausencias en caso de enfermedades u otros, de los hijos pequeños.
- Menos posibilidades de capacitación y ascenso, por los horarios y/o la compatibilización con el cuidado.

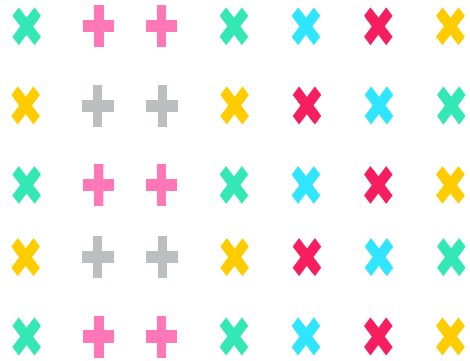
Se requiere corresponsabilidad y **mejorar la calidad** de la oferta de servicios de cuidado **de niños y adultos dependientes para trabajadores y trabajadoras.**



4. Desafío

- Reformas clave
- Cambio cultural: evidencia y experiencia





Es necesario superar los estereotipos en la socialización temprana (familia, escuela, medios de comunicación), y luego en el mundo laboral. Propiciar que hombres y mujeres se desarrollen libremente en todas las áreas del conocimiento y en todos los ámbitos de la vida.

Estereotipos de Género

“Debido a los estereotipos de género, el hecho de ser competente no garantiza que una mujer avance hasta el mismo nivel de la organización que un hombre con el mismo desempeño”.

Fuente: Madeline Heilman, New York University.

Aspectos de los estereotipos de Género

- **Descriptivo:** Concepciones respecto de cómo son las mujeres y los hombres.
- **Prescriptivo:** Concepciones en cuanto a cómo deben comportarse hombres y mujeres.
- Ambos tienen consecuencias en cómo se evalúa a las mujeres en relación a sus logros.

Fuente: Madeline Heilman, New York University.

Test de Asociación online (IAT) realizado por 4,5 MM de personas desde 1998

Edad: fuerte preferencia hacia “juventud”, tanto en personas mayores de 60 como de 20 años.

Género: 75% de hombres y mujeres tienen estereotipo implícito que los lleva a asociar a mujeres más con familia que con trabajo.

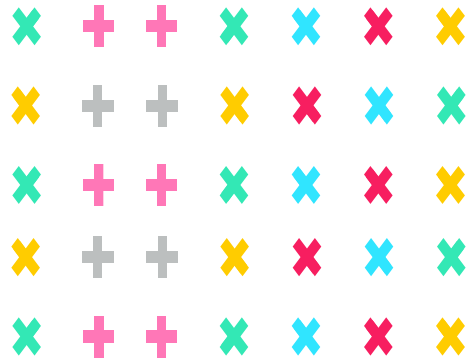
Raza: 75% de blancos muestran preferencia automática por blancos. Proporción igual de afroamericanos muestran sesgo a favor de blancos como a favor de afroamericanos

- Hay sesgo racial automático, independientemente de edad, género o nivel educativo

Hallazgos de la investigación reciente sobre sesgos inconscientes

Resultados indicaron que en variedad de contextos/ ocupaciones se considera que mujeres son:

- Menos asertivas y motivadas que sus pares masculinos que muestran los mismos comportamientos.
- Menos competentes en sus trabajos que sus pares masculinos con el mismo nivel de desempeño.
- Menos deseables como líderes y empleadas, y es menos probable que tengan éxito en sus carreras profesionales que hombres que se comportan del mismo modo.
- Estas evaluaciones negativas son más pronunciadas en empleos dominados por hombres.



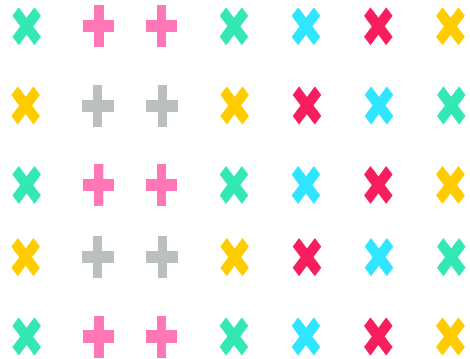
■Las concepciones sobre hombres y mujeres se proyectan por lo tanto como **prejuicios inconscientes, es decir, sesgos hacia ciertos grupos o categorías.**

■Es importante que seamos conscientes de esto y **de la forma en que afecta nuestras vidas y nuestro lugar de trabajo**

Las expectativas de desempeño negativas son problemáticas

- Tienen un efecto sobre las percepciones de competencia.
- Crean una predisposición a considerar a las mujeres como incompetentes.
- Dichas percepciones de competencia se convierten en la base de la discriminación de género dentro del proceso de toma de decisiones para la evaluación.

Fuente: Madeline Heilman, New York University.



Las percepciones de incompetencia afectan:

Las decisiones de entrada: **selección para puestos de trabajo.**

La colocación en posiciones determinadas.

Asignaciones de tareas

Asignaciones de recompensas

Oportunidades para el desarrollo y el progreso.


Fuente: Heilman, Block, Martel y Simon

En resumen

- Percepciones estereotipadas y/o sesgadas de la mujer y la imagen masculina de los trabajos llevan a un “desajuste”
- Este genera expectativas sobre cuál será el desempeño de las mujeres
- Los estereotipos de género dan como resultado expectativas negativas de desempeño
- Dichas expectativas llevan a percepciones de incompetencia y a evaluaciones sesgadas
- Las expectativas perduran y determinan la manera de ver el mundo y a las personas

Recomendaciones

- Transformar el desafío en una prioridad estratégica.
- Visibilizar y sensibilizar
- Establecer indicadores y monitoreo de políticas (ej. Norma 3262)
- Acción afirmativa para reclutamiento de mujeres en cargos ejecutivos y de dirección.
- Desarrollo e implementación de estrategias de integración vida y trabajo para hombres y mujeres sin perjuicio de su desarrollo profesional (Flexibilidad, teletrabajo, part-time)
- Equidad salarial a trabajos de igual valor.
- Programas de mentoría, desarrollo de redes y liderazgo.
- Casos de buenas prácticas.
- Reglas de promoción claras
- Estrategia de promoción de talentos más acorde con el ciclo de vida.
- Asegurar un buen reingreso al trabajo después del permiso de posnatal
- Etc.



Es tiempo de dar a hombres y mujeres la misma oportunidad de contribuir en el trabajo y en el hogar, y así **alcanzar un mejor desarrollo y calidad de vida para todas y todos.**

5. Un ejemplo de lo que debe cambiar...

<https://www.youtube.com/watch?v=EeRiuMC6jo0&app=desktop>



¡Gracias!

