

Dirección de Prensa

**Discurso de S.E. la Presidenta de la República,
Michelle Bachelet Jeria, al participar en el Seminario “Mujeres en el
Mundo Laboral: un Aporte para Chile”**

Santiago, 1° de septiembre de 2016

Amigas y amigos:

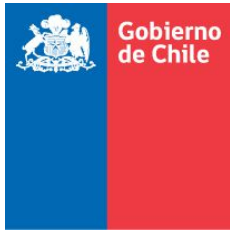
Joseph nos decía “pasamos agosto”, 1° de septiembre, y hoy día en la tarde hay una fiesta con adultos mayores, porque siempre celebramos que pasamos agosto, incluida yo, que también soy representante de lo que llamo “la juventud acumulada”.

Hoy día, vamos a hablar de la mujer y trabajo. Por eso, no puedo comenzar sin decir algo con respecto a que no nos gustan las cifras de empleo que hemos conocido el día de ayer, porque el buen empleo - como aquí hemos escuchado- es la base de oportunidades para las mujeres, pero también para los hombres. Así que estamos monitoreando muy de cerca los indicadores y también actuando. Y, entre otras, en esa dirección apunta el fuerte énfasis que estamos dando en inversión pública y en el trabajo que estamos haciendo con el sector privado y múltiples áreas, para que podamos avanzar mucho más fuerte en una asociación público-privada.

Pero volvamos a lo que nos convoca hoy día en la mañana.

Yo venía hacia acá escuchando en una radio en que decían que yo participaría en esto, y el comentario de las dos personas que dirigen, que son muy entretenidas y muy simpáticas, siempre se burlan del Gobierno, pero de una manera simpática, entonces, eso es más grato, decían “¿se imaginan ese seminario? Va a estar lleno de lugares comunes”. Y la verdad es que, de alguna manera, ésa es una mirada





Dirección de Prensa

discriminatoria sobre lo que puede significar discutir sobre mujer y participación laboral.

Y me encanta poder compartir este espacio, desde donde yo espero, hemos escuchado algunas propuestas, y probablemente van a surgir muchas otras propuestas de gran importancia para este tema; que yo creo que Joseph Ramos ha dado datos duros, gruesos, no sólo sobre el deber ser, sobre la ética, sobre la equidad, sobre la igualdad en un país, sobre la poca visión estratégica, si perdemos el talento, las capacidades y la perspectiva que las mujeres pueden entregar en cada ámbito de la vida, de la sociedad, y también en el trabajo.

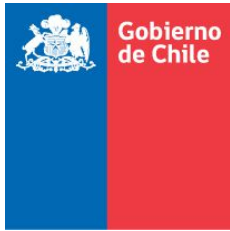
Hay un libro que salió hace años, que hablaba de *Womenomics*, que decía que la mujer también era un factor importante, dado que gran parte de los consumidores eran mujeres, que también podían aportar desde su propia óptica y perspectiva.

La verdad es que hay miles de trabajos que muestran lo que nos hablaba Joseph Ramos. El Fondo Monetario Internacional, el año 2011, cuando Japón no podía salir de la situación económica, lo que le sugirió fue que incrementara la participación laboral femenina, puesto que allá las mujeres tenían altas tasas de estudio superior, pero apenas se casaban y tenían hijos, dejaban la fuerza laboral, en una población que iba envejeciendo cada vez más.

Entonces, hay miles de estudios que demuestran por qué es muy importante para un país que las mujeres puedan tener una participación laboral más alta que la que Chile tiene.

Hay otros factores que tienen que ver con la familia. Hay estudios que muestran que las mujeres, no recuerdo el número exacto, pero alrededor del 90% de sus ingresos los dedican, justamente, a la casa, a la educación, a la salud de la familia, de los niños. Y veíamos también cómo podía incrementar los salarios, en una familia pobre, una familia que estaba sobre el umbral de la pobreza; y, por tanto,





Dirección de Prensa

además, como digo, el destino de los recursos, es un destino que ayuda que no sólo la mujer se beneficie, sino el conjunto de la familia.

Ahora, la Comisión Nacional de Productividad ha estado realizando una gran labor para acompañar y perfeccionar nuestras políticas públicas. Y lo importante de la Comisión Nacional de Productividad, que tal como la generamos no es una Comisión Nacional de un Gobierno, sino que tiene un sentido estratégico, de país.

Y yo creo que es importante el aporte que pueden dar ustedes, Joseph, también en este ámbito, donde Chile requiere sumar más mujeres en el ámbito de lo laboral.

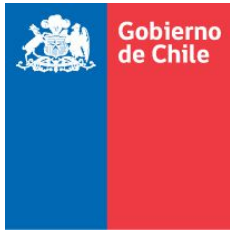
Y yo en este tema, obviamente, como ustedes saben, tengo un compromiso personal.

Ahora, hay acciones que van, por cierto, en favor de las mujeres, pero que también benefician a todo el país, y hemos estado haciéndolo, y yo creo que mostraba los avances Joseph, pero no a la velocidad que nos gustaría.

Lo que hagamos en beneficio de las mujeres lo vamos a hacer en beneficio del país; y todo lo que hagamos para aumentar su presencia y participación, también nos va a permitir dinamizar la economía, aumentar el Producto Interno Bruto -como ahí veíamos- el crecimiento y la productividad.

Ahora, yo no voy a repetir las cosas que dijo Joseph, porque el diagnóstico lo compartimos, lo conocemos: hay brechas laborales, hay brechas de salario, hay brechas que a uno le parecen sorprendentes. Y yo sólo me he preguntado si en ese 48% estaba incluida la informalidad del trabajo, porque en el trabajo informal las mujeres son muy frecuentes. Entonces, tenemos que mirar si eso está reflejando solamente el trabajo formal y no el informal. No es que me guste el informal, pero quiero decir que puede ser que haya mucho más mujeres trabajando.





Dirección de Prensa

También, yo tenía las mismas cifras de Joseph, lo tenía sólo por cada 100 mil mujeres, nuestro Producto Interno Bruto crecería un 0,5%, y eso es importante al sector público y al sector privado.

Pero la pregunta es ¿qué podemos hacer para revertir las condiciones que generan esta desigualdad?

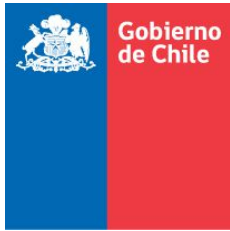
Porque hay grandes barreras para la incorporación de las mujeres, culturales, que tienen que ver, como decía él, con los roles tradicionales de género, pero también con esa desigual carga del producto en el hogar, con el cuidado de los hijos, los familiares, los adultos mayores y también con campos más o menos vetados, del desarrollo femenino.

Entonces, en este sentido, creo que para poder revertir esto, lo primero es que generemos condiciones sociales y familiares apropiadas. Y esto implica –entre otras cosas- que las mujeres puedan conciliar de mejor manera la vida familiar con la laboral.

Pero esto no significa, no estoy diciendo yo que las mujeres debamos aprender a llevar de mejor manera esta doble carga de trabajo. Por el contrario, significa avanzar hacia la equidad de género en el hogar; avanzar hacia la corresponsabilidad en las tareas de cuidados que, como sabemos, recaen abrumadoramente sobre las mujeres en nuestro país, y en general en nuestra región. ¿Se puede? Se puede.

Puedo contar dos anécdotas.

Estaba en Dinamarca, por ONU Mujeres, había un señor del Servicio Exterior que me acompañó para todos lados y me contó que en su casa, con su mujer -que también trabaja- ellos tienen una división de roles. Y, por lo tanto, él siempre ha planchado en la casa, y su hijo de 11 años en un momento tiene una conversación sobre división de roles, y el niño le dice “pero antes que conversemos, no metamos el



Dirección de Prensa

planchado, porque el planchado es cosa de hombres. Eso me queda muy claro”.

Entonces, esto demuestra que la cultura, no sólo en la televisión, en los medios, sino que en la vida, en la práctica cotidiana, es súper clave para mirar cómo uno se acerca a determinadas tareas.

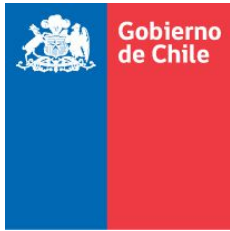
Y otro ejemplo, que también algunas me han escuchado, es la ex Presidenta de Finlandia, cuando fue a un jardín infantil y le preguntó a los niños qué es lo que querían hacer -y ella era Presidenta por 8 años y estos niños tenían 5- y todos decían, las niñas “enfermera -no sé qué- bombero, policía, médico, profesor”, y ella le preguntó a un niño ¿y tú no quieres ser Presidente de Finlandia?, y él le dijo “no, en este país sólo las mujeres pueden ser Presidenta de Finlandia”. Porque desde que él había nacido, esa era su experiencia cotidiana.

Entonces, por eso que lo cultural es tan central, y eso parte desde pequeño, desde la manera en que los padres se relacionan con el niño y la niña, de las tareas que en el hogar también le dan y de las responsabilidades que le dan.

Entonces, creo que es muy importante esto, también, porque, según los datos del INE, la razón más importante que esgrimen las mujeres para mantenerse fuera del mercado del trabajo, es justamente todo este peso, por un lado cultural, por un lado los hijos, los adultos mayores o los discapacitados que quedan al cuidado de la mujer, pero también el castigo social, porque cuando alguien en la familia tiene algún problema “ah, es que anda trabajando, abandonó a los niños, debiera estar en el hogar”, que son todos esos elementos culturales que tenemos que ir trabajando.

Muchas veces, no es una decisión libre mantenerse fuera del mercado del trabajo, es una decisión obligada, por falta de opciones. Y también, muchas veces, por falta de solidaridad de hombres y de mujeres. Porque muchas veces uno se pregunta ¿qué se hace cuando hay una mujer sola, con tantos niños? Entonces, en algunas





Dirección de Prensa

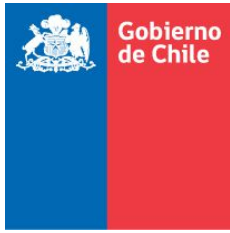
sociedades lo que han hecho es generar mecanismos solidarios, con otras mujeres que trabajan -digámoslo así- cuidando niños. O sea, se van buscando, dependiendo la sociedad, lo que el Estado y la sociedad puedan ofrecer, las alternativas.

Entonces, creo que radica ahí la gran importancia de algo que desde mi primer Gobierno hemos estado haciendo, y que hemos continuado en éste, que es cómo vamos ampliando la existencia de salas cunas y jardines infantiles, para todos. Pero sobre todo, porque veíamos la desproporción, que las más pobres en este país, quienes más necesitan trabajo, son las que tienen menor participación laboral, porque ese 48% es un promedio, pero creo que era 28 ó 26 en las más pobres.

Y, por lo tanto, salas cunas y jardines infantiles con horarios extendidos, nosotros tenemos horarios extendidos, para que puedan ser más o menos compatibles con la mayoría de los trabajos. Vamos a continuar en eso, por dos razones: primero, porque queremos que esos niños que están ahí estén bien cuidados, se desarrollen, se incentiven, aprendan a aprender y a convivir, podamos combatir la violencia, como una manera de relacionarse ahí, que no sean futuras personas que tengan violencia en el hogar; pero también, para desarrollar todas esas capacidades que los niños tienen para generar modelos, *role models* entre niños y niñas, distinto de lo que nuestra sociedad hoy día está desarrollando, pero además, facilitar que las madres puedan salir a trabajar, con la tranquilidad que los niños estén bien cuidados.

Pero, ya decíamos acá -y lo dijo Joseph también- que no sólo la mujer cuida, cocina, también cuida a las personas discapacitadas y a los adultos mayores. Y hoy estamos empeñados, justamente, en ampliar el soporte que el Estado brinda a estas mujeres, a través del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, especialmente por el Programa “Chile Cuida”.





Dirección de Prensa

Éste es un programa que partió el año pasado, como un plan piloto, y que este año lo estamos extendiendo a más comunas. Todavía muy incipientemente, porque los recursos hay que dividirlos entre tantas cosas, y lo que hace es que formamos monitoras, personas especiales en cuidar adultos mayores, que puedan ir a la casa de estos adultos mayores, donde habitualmente hay una hija o una hermana menor, probablemente son las hijas o nietas cuidando a esa madre, habitualmente, dado que las mujeres viven más largo en grado dependiente, en sus hogares, y cuidarlos adecuadamente, y que las mujeres puedan, o salir a trabajar, o muchas veces. Porque todavía el programa no da como para la semana completa, al menos para que puedan cuidarse ellas a sí mismas, hacer un trámite y poder tener algo de vida propia.

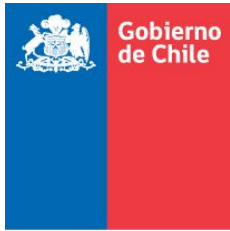
Estamos hablando de personas ya con dependencia mediana o severa, y que están en el hogar. Hay otra situación para los adultos mayores que tienen que estar en hogares, porque son totalmente dependientes; y para eso estamos generando establecimientos de larga estadía o establecimientos de día: aquellas personas que no pueden estar solas de día, van a estos establecimientos, vuelven en la noche y pueden, de alguna manera, funcionar.

Pero lo importante del “Chile Cuida”, es que además genera empleo a mujeres que no tenían esa opción, que son las que trabajan cuidando a adultos mayores. Actualmente, sólo estamos, en este momento, funcionando en la Región Metropolitana, en Peñalolén –que partimos como plan piloto-, en Recoleta –que recién lo lanzamos-, y pronto entran Independencia, Santiago y un par más.

Pero estamos, también, apoyando el emprendimiento de las mujeres, porque cuando estamos hablando de la participación en el mundo laboral, una es con una persona que es empleada pero también hay mucha mujer que hoy día está emprendiendo.

Y en ese sentido, es de enorme valor lo que estamos haciendo –y veo aquí varias amigas de BancoEstado- con programas como “Crece





Dirección de Prensa

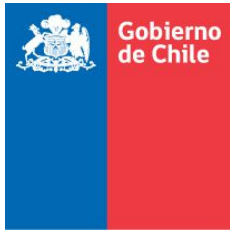
Mujer Emprendedora” de BancoEstado, que entrega capacitación, asesoría y productos financieros a las mujeres que realizan negocios de manera independiente.

Y ya han participado más de 129 mil mujeres, y casi 3 mil 700 han accedido a un crédito. Pero este programa tiene la virtud de que no sólo presta dinero, sino que es un apoyo integral al emprendimiento y ayuda a establecer lazos entre las mujeres a quienes apoya. Entonces, también se genera como una suerte de *mentoring*, por un lado, y, por otro lado, se intercambian experiencias valiosas y se potencia la creación de sinergias.

Algo similar ocurre con el Programa “Capital Abeja Emprende”, un fondo concursable que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios liderados por mujeres, entregando asesoramiento técnico y hasta 3,5 millones de pesos para concretar su emprendimiento. Este programa benefició, el año pasado, a 534 mujeres, de todas las regiones del país.

Este año también pusimos en marcha, con ProChile, el Programa “Mujer Exporta”, que tiene el objetivo de contribuir a que las empresas de mujeres puedan incorporarse a la actividad exportadora, por medio de capacitaciones y actividades de promoción. Estamos hablando de una iniciativa que va a beneficiar, este año, a más de 650 mujeres en el país.

En tanto, también, podemos considerar otra iniciativa dentro del Concurso Voucher de Innovación de CORFO, donde creamos un programa especial para PYME lideradas por mujeres, para que puedan desarrollar soluciones innovadoras a los problemas o desafíos de productividad y competitividad, mediante la vinculación con universidades o centros de investigación. Este concurso beneficiará – son números pequeños todavía, pero muy innovadores- a 35 empresas, y va a cofinanciar hasta el 90% del costo total de cada proyecto.



Dirección de Prensa

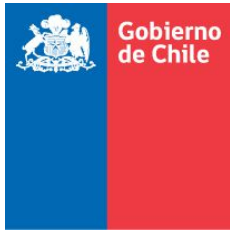
Y en términos de inserción laboral, implementamos, a partir del año 2014 –partimos ahí como plan piloto; ya con recursos el 2015, el 2016- el Programa “Más Capaz”, que busca aumentar la empleabilidad femenina mediante cursos de formación para 300 mil mujeres y una intermediación laboral que les facilite el acceso a trabajos formales. Este “Más Capaz” fue pensado bien redondito, o sea, también tiene recursos de transporte y recursos para cuidar a los niños. De lo contrario, las mujeres no podrían asistir.

Pero sabemos que también el Estado y el Gobierno están llamados no sólo a implementar programas y brindar apoyos; también están llamados también a dar el ejemplo, para avanzar en equidad y en calidad de la administración pública.

Y es por eso que seguimos impulsando el aumento de la participación femenina en los directorios de las empresas del Estado. Cuando llegamos al gobierno, el 2014, teníamos un 5,3% de directoras y nos pusimos una meta como candidata y esto también son cosas que yo vi en ONU Mujeres, que en Noruega, en post-crisis de fines del 2008 y 2009, las empresas que tenían más mujeres en sus directorios, habían superado más exitosamente la crisis que en otros. Y Noruega, de hecho, que es un país que había partido hacía tiempo con una cuota del 40% de mujeres en las empresas, tuvo que pasar una ley porque cuando los invitó -a las empresas-, no sucedió de manera muy voluntaria, digamos.

Pero finalmente ¿por qué lo digo? Porque no se trata de que la Presidenta sea mujer y quiera meter mujeres por todos lados: o sea, es bueno porque es igualitario, es bueno porque no nos perdemos las competencias, pero además a esas empresas les ha ido muy bien. Es decir, ganan todos. Entonces, nosotros dijimos “bueno, demos el ejemplo”: partimos con 5,3%, nos pusimos la meta de 40% al 2018 y ya, a dos años y medio, ya llevamos 30%. Así que creo que eso ha sido también importante y, por cierto, estamos siempre invitando a la empresa privada a que haga lo mismo, porque creemos que estas acciones son relevantes.





Dirección de Prensa

Pero yo decía que pese a todos estos esfuerzos, hay barreras a la incorporación de las mujeres a la vida económica que persisten empecinadamente.

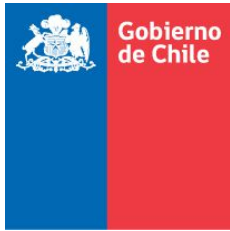
Lo decía Joseph, una de las barreras es la de los estereotipos: es una barrera cultural particularmente difícil de sortear, construida a partir de prejuicios y, yo diría también, de ignorancia. Una barrera que se sustenta en ideas arcaicas sobre lo que puede o no puede ser una mujer. Y que yo comparto con Joseph: no es solamente una barrera que los hombres le colocan a las mujeres, muchas mujeres terminan creyéndoselo también.

Por eso es que hemos lanzado esta semana -ayer, esta misma semana- la Campaña “Quebreemos los Estereotipos”, que muestra que las mujeres podemos actuar exitosamente en todas las áreas, incluso en aquellas tradicionalmente masculinas como el fútbol, la conducción de buses, pilotos de aviones y en otros ámbitos que han estado especialmente restringidos para nosotras, como el ámbito de las matemáticas, la minería o las fuerzas armadas. En todas esas áreas, hemos estado empujando con mucha fuerza.

Con respecto a la educación, es clave. De alguna manera, hay un sesgo en la educación que hace que las mujeres finalmente se vayan hacia áreas más sociales, de cuidado. Y ahí, hay distintas hipótesis: hay hipótesis que dicen que efectivamente los profesores, cuando ven que son niñas, no se preocupan tanto de que las matemáticas sean su fuerte, la física sea su fuerte, las ciencias. O sea, hay sesgos culturales que también están en los educadores y que por eso también tenemos que trabajarlos a nivel del curriculum para que los educadores, de alguna manera, se hagan cargo de que hombres y mujeres pueden tener talentos similares.

Hubo un presidente de Harvard, que dijo una vez, -fue su último día de presidente de Harvard, efectivamente- que las mujeres no tenían cerebro para las matemáticas. La verdad es que efectivamente si uno





Dirección de Prensa

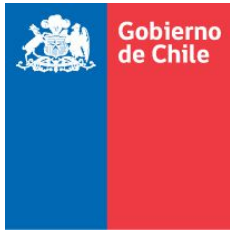
mira las carreras que las mujeres eligen, eligen pocas ingenierías y todo aquello. Pero nadie ha demostrado, hasta ahora, que sea el cerebro lo que determina esto y todo apunta a que son los roles de género que hacen que las mujeres tiendan, desde chiquititas, no sé, la muñeca tan sólo o le regalan las tacitas, para limpiar la casa, la cocinita; y todas esas cosas están muy bien, pero cuando uno ve ese chiquillo que planchaba y le parecía natural, muestra que tiene con lo que uno aprende en la casa.

Entonces, necesitamos una campaña permanente que se despliegue en los hogares, en las escuelas y en los liceos, en las instituciones públicas y privadas, y para eso se requiere el aporte y el compromiso de todos.

Pero yo quisiera añadir un elemento: no se trata sólo de meter más mujeres en el mundo laboral, se trata también de darles las oportunidades a las mujeres para que puedan surgir en el mundo laboral.

Y hay experiencias súper demostradas: *Harvard Business Review* tiene dos números dedicados a la empresa Deloitte. La Empresa Deloitte se puso un año la tarea de elevar el número de mujeres directivas, después de un año de trabajo, vieron que había sido, pensando esto del típico *glass ceiling*, el techo de vidrio, hicieron una serie de iniciativas. Segundo año, siguieron pero de repente comenzaron a hablar con las mujeres directivas, qué es lo que pasaba. Y ahí descubrieron que no sólo había el techo de vidrio sino que había un sesgo, que le llaman el *gender barrier*, a lo largo de toda, toda la vida laboral de las mujeres. Y yo siempre cuento una historia porque es súper clave para entender lo que pasa: es que, por ejemplo, ellos descubrieron que cuando reclutaban personas para un nivel superior, un hombre y una mujer que ambos habían tenido una entrevista regular pero una muy buena formación, digamos, desempeño previo, y el análisis del jurado o del panel era “ella tiene un regio desempeño, la entrevista fue regular, es una persona insegura”; “él tiene regio desempeño, la entrevista fue regular, tiene potencial”. Y





Dirección de Prensa

esto no es un chiste ni está inventado por mí: esto es algo que está súper documentado en esos trabajos y lo que significa que ya el puro *glass ceiling* no sirve, hay que pensar en otras iniciativas que permitan que no haya sesgo. Porque también sucede que hay mujeres que trabajan, que sus salarios no son muy altos, que el resto del costo que nos hablaba es tan alto, que finalmente o se van o se aburren o vuelven a la casa porque sencillamente sienten que no son valoradas, que hay un costo enorme personal, familiar y social, y no son valoradas.

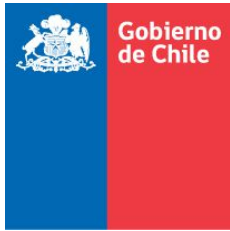
Entonces, hay tantas cosas que tenemos que mirar para que realmente nos pueda ir bien en esta tarea que creemos es esencial de todo punto de vista y, sin duda, del punto de vista económico.

Y necesitamos –como decía- que como Estado podamos impulsar con más fuerza estas campañas. Nosotros, en el Gobierno anterior, hicimos unos como afichitos en los jardines infantiles y salas cunas, donde siempre había una reina, es decir, ir mostrando que las mujeres también tenían capacidad de decisión, tenían capacidad de actuar con mucha fuerza.

Nosotros creamos el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Aquí, había un Servicio Nacional de la Mujer, pero también ya eso demostraba que al tema “Mujer” se le daba menor prioridad, porque no era un ministerio, aunque tenía un rango de ministra, pero en el fondo el Servicio tiene un rango institucional más bajo dentro de la estructura del Estado. Y porque además sabemos que éstas tienen que ser políticas transversalizadas que realmente en toda área, en todo elemento, en cada proyecto que exista, se incorpore la perspectiva de género.

Un último punto que quiero decir: en Chile, afortunadamente, tenemos claro el diagnóstico y estamos trabajando con la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, porque la Superintendencia está, hace más de 9 años, haciendo estudios del acceso de las mujeres a los créditos y a todas las instituciones financieras. Y el diagnóstico es





Dirección de Prensa

bastante malo: hay un sesgo brutal con las mujeres, siendo que todos saben que las mujeres son mejores pagadoras de los créditos. Sin embargo, hay un sesgo en montos y hay una cantidad de requisitos que se les piden, que son imposibles de cumplir por las mujeres, dado el contexto legal y todo, en Chile, esto que hablaba de la sociedad conyugal y todo aquello.

Entonces, hay una serie de elementos que estamos analizando en el Gobierno para mirar cómo podemos realmente disminuir los obstáculos que las mujeres tienen, para poder tener una plena participación laboral en nuestro país.

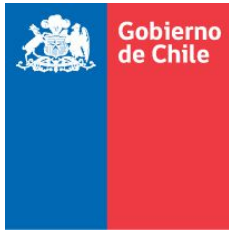
Amigas y amigos:

Yo tengo confianza que estas medidas, programas y cambios institucionales, tanto los que estamos haciendo nosotros como los que pueden surgir de este seminario y de la Comisión Nacional de Productividad, pueden ser muy potenciados con las recomendaciones tuyas.

Porque estamos actuando, sí, pero no es suficiente: los cálculos que nosotros tenemos son que si –no digo en Chile, en el mundo- seguimos al mismo paso, la verdad es que son 85 años más en que las mujeres podrían llegar a tener una plena igualdad. Y yo creo que no hay tiempo que esperar.

Naturalmente que estamos revisando también el tema “Pensiones”, porque a nosotras nos calculan una tasa de sobrevivencia de 110 años. La verdad es que deben haber 3 personas en Chile, si es que no sé, y en base a eso las pensiones se calculan, el costo, entre otros criterios. También, estamos mirando el tema de las tablas de cálculo, entre otras miles de cosas que estamos viendo, para realmente asegurar que también cuando lleguemos –bueno, algunos ya llegamos, todavía no estoy jubilada, por lo menos- a jubilarnos, podamos tener una vejez más digna.





Dirección de Prensa

Así que creemos que hay acelerar el paso, hay que acelerar el paso y hay que generar las condiciones para que nuestra sociedad, primero que nada, no se pierda el talento de ninguna ni de ninguno; para que nadie quede rezagado; para que podamos ser una sociedad moderna, dinámica pero también más justa, más equitativa. Y cuando digo “más justa y más equitativa” no me refiero sólo a los temas socioeconómicos, sino que sea capaz de valorar por igual al talento, las capacidades, los derechos y las oportunidades para hombres y mujeres.

Y espero yo, muy optimistamente, que este seminario nos permita que esto así suceda.

Muchas gracias, muchas felicitaciones y mucho éxito.

Santiago, 1° de septiembre de 2016
Lfs/mls

