

INTERVENCIÓN MINISTRO MARIO MARCEL

PRESENTACIÓN CUARTO REPORTE DE INDICADORES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN CHILE

(13 marzo 2022)

Primera parte

En primer lugar, quiero felicitar a ChileMujeres por la preparación de este reporte de indicadores de género de las empresas. Saludo a los compañeros en el panel y sobre todo a las diputadas, diputados, a la senadora y a la representante del BID que nos acompañan.

Justamente voy a recordar esa conversación de hace un año que incluyó tres cosas. La primera es la que menciona Francisca Jünemann que es el tema de los directorios de las empresas públicas, que en ese momento parecía difícil. Hasta esa fecha la participación de mujeres en los directorios de empresas públicas era poco más del 30%. Era mayor que el de la sociedad anónima privada, pero estaba por debajo del 50%. Hoy día, después de todos los nombramientos llegamos al 51% de mujeres en los directorios de las empresas públicas.

Y quiero decir, sobre todo, que no fue algo difícil. No fue para nada difícil. Hay muchas mujeres competentes. Pensemos que, en este caso, además, quisimos mezclar el criterio de paridad de género con el de representación regional. Entonces, no solamente teníamos que lograr por lo menos la mitad de mujeres, sino que también una buena representación en regiones. Y en la práctica se encontraron muchas mujeres que estaban trabajando en el mundo académico, por ejemplo, relacionados con los temas de las empresas, que estuvieron disponibles, interesadas en participar en un directorio y que han estado haciendo un gran aporte. Y, al mismo tiempo, han estado adquiriendo experiencia en el ámbito más empresarial que retroalimenta su trabajo académico. Eso ha sido un cambio muy importante. Las empresas públicas están tomando y siguen tomando decisiones significativas, algunas de ellas de carácter estratégico, por ejemplo, todo lo que ha planteado el Presidente sobre el tema del ferrocarril, todo lo cual ha pasado por un directorio con alta representación de mujeres. Así que primero que nada diría: no es nada difícil y es muy positivo. Ese es el balance más simple de hacer.

Había, sin embargo, dos compromisos adicionales. Los menciono rápido. Uno era financiar la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, ENUT. En la Ley de Presupuesto de 2023 se asignaron recursos al INE para hacer esa encuesta, así que finalmente la vamos a poder realizar durante este año y así vamos a tener información actualizada sobre lo que hacen las personas como trabajo no remunerado y cómo eso se distribuye entre hombres y mujeres. La última encuesta de esa naturaleza era de 2015, estaba un poco desfasada, fue previa a la pandemia, han pasado muchas cosas durante este período, así que era muy importante tener una encuesta actualizada y la vamos a tener este año para conocimiento y para discusión de la ciudadanía.

Y también nos comprometimos a actualizar los PMG de género. Quiero recordar que los PMG de género surgieron de una iniciativa del Ministerio de Hacienda, junto con el Ministerio de la Mujer por el año 2001-2002. Creo que fueron un paso pionero en la introducción del tema de equidad de

género, tratado de manera transversal en el sector público. Si bien se realizó hace bastante tiempo se ha constituido en un pilar bien importante de los programas de mejoramiento de gestión.

Segunda parte

Tenemos un desafío, no solo a nivel de directores, lo tenemos también a nivel de cargos ejecutivos. Y ahí, por ejemplo, está el caso de las empresas públicas donde todavía hay un desequilibrio bastante grande. En el mismo sector público nos encontramos con que la composición de directores de servicio, y el resultado de los concursos tendían a ser bastante mayoritario en favor de los hombres.

Entonces, con el Servicio Civil estuvimos trabajando una estrategia para aumentar las postulaciones de mujeres y aumentar, como resultado de ello, la designación de mujeres. Entonces, se incluyó la difusión de concursos con rostro de mujeres, una nueva estrategia digital, webinars de sensibilización y, sobre todo, incorporar incentivos a head-hunters para que encontraran y propusieran mujeres dentro de las propuestas en los procesos de selección para cargos directivos en los servicios públicos. Esto, entonces, requiere un trabajo bien sistemático, juntar esfuerzos, como decimos los economistas, del lado de la oferta y la demanda. Diría que, por el lado de la oferta, el rol simbólico demostrativo que juega el que hay mujeres en los directorios, que haya mujeres en cargos de importancia, es bien relevante.

Luego, tenemos el desafío, por supuesto, en términos de brecha salarial. Seguimos teniendo una brecha salarial apreciable y eso es una combinación de discriminación y de normas que tienden a generar diferencias en contra de las mujeres. Hace unos cuantos años (2007) me encargaron un estudio -en esa época estaba fuera del Gobierno y era consultor- sobre el costo adicional que significaba contratar mujeres por efectos de la Ley de Salas Cuna y de las normas sobre posnatal. Y la estimación que hicimos es que solo por efectos de la obligación de mantener salas cunas por parte de la empresa y, por la licencia por enfermedad de hijo menor de un año, se generaba un costo adicional de contratar mujeres del orden del 15%. Entonces, eso ya explica una fracción importante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tenemos todavía en discusión en el Congreso el proyecto de Salas Cuna que quedó del Gobierno anterior. Ese es un tema en que el Presidente señaló, la semana pasada, su intención de destrabarlo, de incorporarle modificaciones de tal manera que pudiera materializarse. Asimismo, diría que habría que pensar más en el caso de la licencia por enfermedad del hijo menor de un año, es un tema muy relevante porque, a diferencia del posnatal, aunque sea largo -más que en otros países- es algo fácil de anticipar por parte de la empresa. Es decir que si el empleador cuenta con una empleada que quedó embarazada, sabe que va a tener que reemplazarla durante seis o siete meses, y se puede organizar para buscar el reemplazo. El caso de licencia por enfermedad del hijo menor de un año es impredecible. Y, por lo tanto, no es fácil lograr el reemplazo.

Entonces, tanto por el lado regulatorio de quiénes son elegible para la licencia para enfermedades de hijo menor de un año; y también por el lado de la distribución del trabajo en el hogar en torno a por qué razón una madre va a ser la única calificada para atender a un niño que está enfermo, creo que por esos dos lados tenemos un desafío bien importante que lograr. Espero que, por lo menos en el caso de salas cuna, podamos tener un avance importante en los próximos meses.

Tercera parte

En cuanto a la informalidad, es importante tener claro cómo ha evolucionado el tema de la participación laboral de las mujeres desde la pandemia en adelante. Porque si bien es absolutamente evidente que muchas mujeres que salieron del mercado del trabajo durante la pandemia, por las razones que hemos discutido, una buena parte de ellas han regresado, esa es la verdad. Las brechas que actualmente quedan en tasas de participación agregadas corresponden fundamentalmente a hombres y mujeres menores de 24 años y mayores de 55 años. En el estamento intermedio, prácticamente todas las mujeres que se retiraron han ido volviendo.

Ahora más aún. En los últimos datos de las encuestas de empleo vemos que el empleo asalariado ha estado creciendo más que el empleo no asalariado. Y ese empleo asalariado ha tendido a favorecer a las mujeres. Ahora, ¿qué nos está indicando? Nos está indicando que las políticas que ha seguido el Gobierno, que es básicamente diferenciar el IFE Laboral para darle un mayor beneficio a las mujeres y mantener el Subsidio Protege, han servido. Ha servido para que esta vuelta al mercado de trabajo se haya producido sobre la base de empleos con contrato, empleos más formales.

Por supuesto, es mucho lo que queda. La tasa de informalidad en Chile es del orden del 27%. Y para volver a los fenicios, quiero decir que en el proyecto de reforma tributaria teníamos hartas normas para reducir la informalidad. Una de ellas tenía que ver con un incentivo para la formación de nuevas empresas, pero también para la transformación de empresas informales a formales a través de la reducción del IVA durante dos años, en una escala que iba de 100% a 25%. Eso cayó junto con el resto de la reforma tributaria. Entonces, durante la discusión de la reforma se dijeron muchas cosas, que la reforma perjudicaba a las pymes, que favorecía la informalidad, que perjudicaba a la clase media. Cuando uno mira el detalle va a encontrar una historia bien distinta y espero que en este proceso de consulta que vamos a iniciar ahora, tengamos la oportunidad de recuperar muchos de esos temas, vencer los prejuicios y hacernos cargo de desafíos que van más allá de lo puramente recaudatorio, como es en este caso, contribuir a la formalización de empresa en Chile.