

NUEVO
DEL
Y
EN
(1995 - 2018)

**MAPA
PODER
GÉNERO
CHILE**



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

INFORME: NUEVO MAPA DEL PODER
Y GÉNERO EN CHILE (1995-2018)



Al servicio
de las personas
y las naciones

NUEVO MAPA DEL PODER Y GÉNERO EN CHILE (1995-2018)

Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo (PNUD)

ISBN: 978-956-6057-04-8

Edición de textos: Laura Marinho

Diseño y diagramación: Spill Agencia Creativa

Primera edición marzo de 2020

Representante Residente del Programa de
Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile

Claudia Mojica

Representante Residente Asistente a.i. y
Coordinadora Unidad de Investigación

Marcela Ríos

Equipo de Investigación

Raimundo Frei, Julia Cavieres, Sebastián
Madrid, y Valentina Arriagada

Agradecemos aportes y comentarios de:

Soledad Godoy y Elizabeth Guerrero

Cita recomendada:

PNUD (2020): *Nuevo mapa del poder y género
(1995-2018)*. Santiago de Chile, Programa de
Naciones Unidas para el Desarrollo.

Marzo 2020/www.cl.undp.org

ÍNDICE

6	Introducción
7	Elites y género
8	El contexto chileno 1995-2018
10	Metodología
12	Resultados generales
16	El poder económico: Un espacio aún fuertemente dirigido por hombres
19	Grandes empresas
20	Mujeres en directorios y cargos gerenciales de grandes empresas
22	Diferenciación según tipos de gerencias
24	Empresas que cuentan con una o más mujeres
25	Gremios empresariales y firmas de asesorías estratégicas
30	El poder político: Un avance sustantivo al alero de reformas y decisiones institucionales
32	Poder Ejecutivo central
35	Poder Ejecutivo regional y local
37	Empresas Estatales (SEP)
40	Seguridad y defensa
41	Instituciones autónomas del Estado
43	Poder Judicial
44	Poder Legislativo
46	Partidos políticos
52	El poder simbólico: Un espacio que se ha ido estancando en el tiempo
55	Comunicación estratégica y publicidad
56	Instituciones educativas y centros de investigación
59	Arte y Cultura
60	Iglesias y confesiones religiosas
61	Medios de comunicación
66	El poder social: Avances de una década movilizada
68	Organizaciones estudiantiles
70	Asociaciones profesionales
71	Sindicatos y federaciones
73	ONG y fundaciones
78	Conclusiones
82	Notas
88	Bibliografía

INTRODUCCIÓN

La distribución y el ejercicio de los cargos de poder ha sido una esfera históricamente caracterizada por el predominio de hombres y la exclusión de mujeres (Beard, 2017). Los distintos procesos de modernización, tomando lugar a distinto ritmo desde mediados del siglo XIX, no modificaron este hecho, aunque a partir de los primeros movimientos de mujeres vieron la luz las primeras grandes reformas de inclusión e igualdad de género, como lo fue la introducción del voto femenino durante buena parte del siglo XX. De ahí en adelante han sido muchos los frentes donde las mujeres se han propuesto alcanzar una mayor igualdad de derechos y dignidades, tanto en el ámbito reproductivo, laboral y político, como familiar. Como lo demuestran todos los movimientos feministas de los últimos años, esos frentes siguen abiertos.

Desde hace algunas décadas se ha comenzado también a discutir en qué medida la inserción de las mujeres en los puestos de poder –y los mecanismos efectivos para lograrlo– representan otro paso necesario para una verdadera inclusión (CEPAL, 2016). En este sentido, en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por el Sistema de Naciones Unidas y sus Estados Miembros, una de las metas clave para alcanzar la igualdad de género (ODS 5) es “la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”;¹ objetivo que ya estaba presente en la agenda de desarrollo desde comienzos de los años noventa, con su inclusión en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 2014) y las múltiples recomendaciones que se han venido realizando a partir del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, artículo 7 y 8; ver al respecto el Informe del Estado de Chile ante el Comité, en Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Esta preocupación se cristaliza a nivel nacional en distintas investigaciones sobre el acceso y rol de las mujeres en las posiciones de poder, especialmente en el ámbito político (e. g. Hardy, 2005; Ríos, 2008; Valdés, 2010; Fernández y Rivera, 2013;

Miranda y Suárez, 2018), en distintas cartografías sobre las máximas autoridades de las grandes empresas económicas (Comunidad Mujer y Virus Partner, 2018; Dirección de Estudios Sociales uc y Mujeres Empresarias, 2018), así como en el análisis de distintas instituciones y mecanismos por el cual se estructura la relación entre lo reproductivo y lo productivo (e. g. Cárdenas, 2018; Undurraga, 2018).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Chile, ya en su Informe de Desarrollo Humano del año 2010 “Género: Los desafíos de la igualdad” presentó el primer “Mapa de género y elite” que mostraba cómo había variado el número de mujeres en los cargos de las más importantes instituciones políticas, económicas, sociales y simbólicas en Chile en los años 1995, 1999 y 2009. El presente reporte presenta una actualización de esos datos a la luz de nueva información recogida durante el año 2018. El objetivo del documento es mostrar cuáles son las grandes tendencias en casi un cuarto de siglo, cuáles son los principales cambios y los ámbitos donde se aprecia todavía un predominio de los hombres en los cargos de poder en sus distintas esferas. La pregunta que guía este documento es: ¿Cómo ha cambiado la distribución de posiciones de poder en términos de género en los últimos 25 años en Chile?

Elites y género

En la tradición de los informes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2004, 2010, 2015), las elites siempre se han considerado centrales, tanto para avanzar como para obstaculizar cambios económicos, políticos, sociales o culturales. El Informe de Desarrollo Humano del 2004 sobre el poder define a la elite como “aquella minoría de actores sociales de un país que cuentan con las mayores cuotas de poder, lo cual no solo les permite diferenciarse de la población común y ejercer altas funciones de conducción, sino que les obliga a justificar de algún modo su accionar” (PNUD, 2004: 173). Esta definición, nuevamente adoptada en este estudio, vincula a las elites con el ejercicio de cargos de poder institucional que les permiten ejercer conducción y liderazgo social. Además, es una definición que reconoce una pluralidad de elites, al centrarse en distintos ámbitos, como el económico, político, simbólico y social.

Idealmente se espera que en una sociedad democrática exista una rotación o circulación de las elites. Esto fortalece lo que se denomina la “integración vertical” de las elites, donde sus integrantes de algún modo u otro representan al conjunto de la población en el transcurso del tiempo. En Chile, como en muchos otros países, esto no ocurre del todo y factores como el origen social y geográfico, la orientación religiosa y valórica inciden en su distanciamiento y cierre social (Torche, 2005; Thumala, 2007; Espinoza, Barozet y Méndez, 2013; Ossandón, 2013; PNUD, 2017a). En este informe se analiza solamente cómo el género incide la distribución de las posiciones de poder, más allá de la conexión e intersección que se pudiesen dar entre factores socioeconómicos, étnicos o raciales.

La investigación sobre las posiciones de poder y las relaciones de género se basa en una premisa: la ausencia de mujeres en los puestos de poder hace que sus intereses y sensibilidades no estén bien representadas, afectando sus vidas por las decisiones tomadas en los distintos espacios de poder. Un aumento de la representación de los intereses de las mujeres en estos puestos se relaciona entonces con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas), en el que una de sus metas es “garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de la población”.

Es importante señalar que el horizonte normativo no es la presencia aislada de mujeres en puesto de poder, sino más bien el equilibrio entre hombres y mujeres en los cargos directivos. Esto, porque la presencia de mujeres de manera aislada en posiciones de elite no necesariamente asegura que se consideren sus opiniones, ni menos que las decisiones tomadas favorezcan a su género. Un ejemplo de ello lo muestran estudios en el área de la economía que indican que solo un equilibrio en altos puestos gerenciales asegura que la brecha salarial de género disminuya (Cohen y Huffman, 2007; Hultin y Szulkin, 2003; Credit Suisse Research Institute, 2016). En el ámbito político, es la presencia y articulación de mujeres la que favorecería más a sus congéneres en las legislaciones y formulaciones de políticas públicas (Carroll, 2001; Dodson, 2006; Reyes-Housholder, 2018).

Es importante destacar que este informe presenta fotografías de cuatro momentos (1995, 1999, 2009, 2018) sobre los cargos del poder y el género. No pretende ser un análisis de las dinámicas que se generan al interior de esos espacios, aunque la aspiración es que permita reflexionar en torno a las relaciones que existen en las distintas esferas en que la presencia de mujeres ha aumentado y aquellas en que no.

El contexto chileno 1995-2018

Volver a observar las posiciones de poder en Chile responde también al contexto de cambio que ha vivido el país, especialmente por la fuerza que han adquirido las demandas por una mayor igualdad de género y las transformaciones que ha tenido el país en las últimas décadas. Como es sabido, las mujeres paulatinamente han aumentado su participación en el mercado laboral (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017; Comunidad Mujer, 2018) y desde el retorno de la democracia son diversas las instituciones y regulaciones que han acompañado la inserción de las mujeres en el mundo público, así como su protección en el ámbito doméstico y en el mundo del trabajo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Particularmente relevante para la representación del poder, dado el impacto simbólico que tuvo para las diversas generaciones de chilenas y chilenos, fueron

los dos periodos presidenciales de Michelle Bachelet (2006-2010 y 2014-2018), la primera presidenta mujer en la historia de Chile (sobre la historia y el impacto de su primer gobierno, se puede consultar Fernández, 2010 y Politzer, 2010). Otro hito fue la implementación de la Ley de Cuotas a partir de las elecciones legislativas de 2017, donde se prohíbe a los partidos políticos postular con más del 60 % de candidaturas de un mismo sexo. La nueva legislación tuvo claros efectos en la composición del Congreso Nacional, en la que aumentó de un 15,8 % a un 22,7 % el porcentaje de mujeres (Le Foulon y Suárez-Cao, 2018). Es decir, la inclusión de cuotas de género para las elecciones parlamentarias del 2017 produjo que entre las elecciones del 2013 y del 2017 aumentara el número de parlamentarias casi en la misma proporción que el crecimiento logrado sin cuotas en dos décadas y siete elecciones (PNUD, 2018).

Estas transformaciones van de la mano de cambios culturales que abren representaciones más igualitarias entre los géneros en la última década (PNUD, 2019). Por una parte, las imágenes de los roles tradicionales de hombres y mujeres han variado intensamente. Entre el 2009 y el 2018, quienes estaban muy de acuerdo o de acuerdo con que “la responsabilidad de mantener económicamente a la familia siempre es del hombre” disminuyó a casi la mitad (de 47 % a 27 %). Lo mismo sucede con el nivel de acuerdo con la afirmación “la responsabilidad de cuidar la casa y los niños es siempre de la mujer” (de 44 % a 24 %). También se observan cambios respecto de las opiniones sobre el liderazgo de las mujeres. En el mismo periodo aumenta el apoyo a Ley de Cuotas para cargos directivos en grandes empresas privadas (de 79 % a un 84 %). Además, disminuye la proporción de personas que está muy de acuerdo o de acuerdo con que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres (de 37 % a 25 %). Finalmente, hay un aumento en el porcentaje de personas que señala que, si hubiera igual número de mujeres y hombres en cargos directivos aumentaría la eficiencia de las empresas privadas (de 48 % a 56 %).

Sin lugar a duda, el último tiempo también se ha visto marcado por la irrupción pública de diversas organizaciones de mujeres que han puesto las problemáticas de género en el centro de los debates políticos. Durante el 2018 se reivindicó con fuerza la igualdad de género desde los espacios universitarios, planteando la urgencia de erradicar la violencia de género –con un particular énfasis en el acoso y el abuso sexual de género– y construir una educación no sexista. Entre las muchas aristas de esta última demanda se argumenta la necesidad de alcanzar la paridad en los equipos docentes y avanzar hacia la desmasculinización de espacios de poder en la producción de conocimiento. Por último, el reconocimiento de la marcha del 8 de marzo del presente año como la más multitudinaria desde la vuelta a la democracia es una muestra más de la importancia que la sociedad le asigna a la superación de las desigualdades de género.

Metodología

Este informe sigue los lineamientos y definiciones del primer mapa del género y elite (PNUD, 2010), donde el poder se observa desde su nivel institucional, es decir, el poder se vincula a ciertas posiciones en las estructuras jerárquicas de distintas instituciones y organizaciones. Ocupar altos cargos en ellas confiere la capacidad de tomar decisiones que afectan no solo a la organización, sino también al entorno social donde esta se sitúa.

En este sentido, siguiendo el primer mapa realizado, son cuatro los ámbitos del poder observados: económico, político, social y simbólico. Con el fin de darle continuidad al ejercicio, se respetaron también las definiciones y estrategias metodológicas (especialmente en lo que se refiere a la subdivisión en sectores), ajustando en algunos casos los criterios y parámetros para mejorar la recopilación de información y hacerla comparable en el tiempo. Al comenzar cada parte del mapa se encontrarán las definiciones de cada poder y sus sectores involucrados, para ir guiando la lectura, así como los métodos de búsqueda.

La información se recogió entre marzo y noviembre de 2018, logrando una base de datos final con aproximadamente 32.000 cargos. De estos, un 30 % corresponde a la elite económica, 52 % en posiciones del poder político, 11 % del poder simbólico y 7 % del poder social (distribución que se mantiene aproximadamente en las cuatro mediciones). Es importante señalar que los puestos de poder seleccionados se han incrementado a lo largo de los años en cada uno de los campos de poder analizados. Mientras que para 1995 se contemplaron 5.690 puestos, este número alcanza casi el doble el 2018, con 10.058.

Tabla 1: Número absoluto de cargos de poder según ámbito.

	1995	2005	2009	2018	Total
Poder económico	1.568	2.077	2.593	3.446	9.684
Poder político	3.184	4.162	4.340	4.864	16.550
Poder simbólico	587	806	991	1.097	3.481
Poder social	351	516	618	651	2.136
Total	5.690	7.561	8.542	10.058	31.852

Fuente: Elaboración PNUD

Una explicación del aumento de cargos se encuentra en el crecimiento del país. Con el incremento constante de la población y el desarrollo económico, aumentan también las instituciones en todos los ámbitos: económico, político, simbólico y social. Se desarrollan y fusionan nuevas empresas, se crean nuevos ministerios y organismos públicos, se crean ONG, organizaciones sociales y partidos políticos, entre otros. Y así como aumenta la cantidad de instituciones, también se incrementan los cargos directivos dentro de las propias organizaciones, ya sea porque se crean nuevas gerencias, nuevas subsecretarías, nuevas divisiones, entre otras.

Otra justificación es que con el paso del tiempo la información disponible es mayor. Con los requerimientos y demanda de transparencia en la actualidad, gran parte de la información se obtiene a través de las páginas institucionales. Cabe aclarar que en aquellos casos que se actualizaron o modificaron criterios de selección, estos se aplicaron retrospectivamente (por lo que los resultados entregados en este informe no son exactamente iguales a los ofrecidos en el Informe de Desarrollo Humano del PNUD 2010). Un ejemplo de esto es la decisión de aumentar el número de iglesias y confesiones religiosas: en la versión anterior del 2010 se consideró solo a las Iglesias católica y evangélica, y para la versión actual se decidió abarcar un conjunto más amplio de ellas.

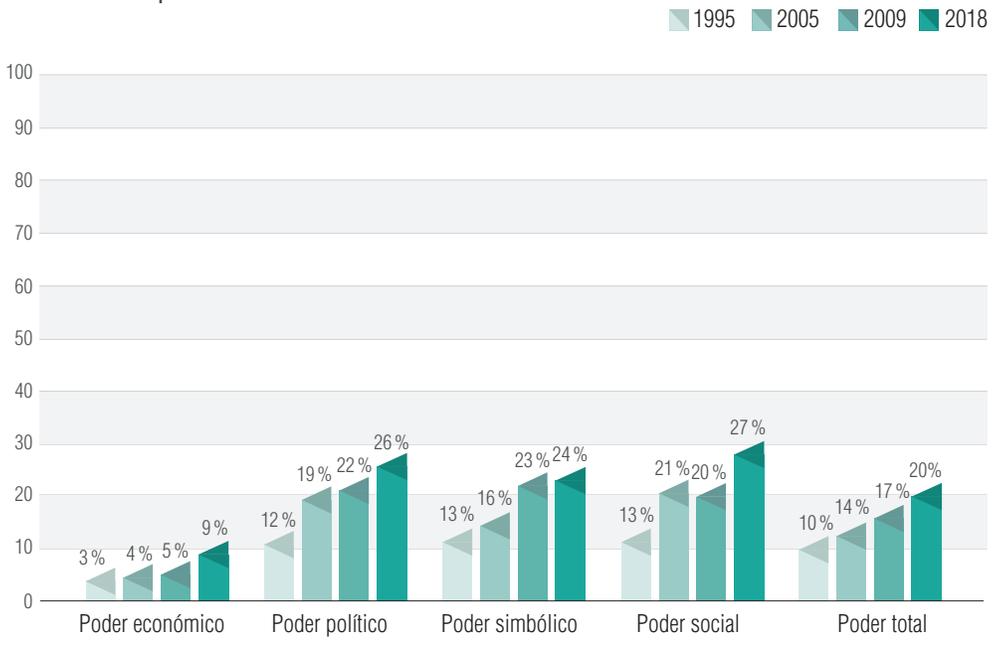
Por último, hay que agregar que desde la construcción de la base de datos hasta la redacción de este reporte pudiera haber habido cambios en los cargos de elites. No obstante, se ha mantenido la información recogida en todos los ámbitos hasta noviembre de 2018 con el fin de tener una comparación adecuada.

Resultados generales

Del nuevo mapa de género y poder se pueden deducir cuatro tendencias clave:

- 1) En todos los ámbitos estudiados ha aumentado la proporción de mujeres en puestos de poder entre 1995 y 2018.** Sumando todos los cargos consignados, se ha pasado de un 10 % a un 20 % de mujeres en posiciones de poder. El aumento más sistemático en estos casi 25 años ha sido en el espacio político; mientras que en el poder simbólico se observa que en los últimos diez años casi no ha habido variación.

Gráfico 1: Evolución de la proporción de mujeres en cargos de poder según ámbitos de poder de la elite: 1995-2018.



Fuente: Elaboración PNUD

- 2) Pese al aumento general, las mujeres ocupan en el mejor de los casos un cuarto de los puestos de poder.** Si en el 2009 el techo era un 23 %, nueve años después el techo solo se ha levantado hasta un 27 % en términos de los grandes espacios de poder. En efecto, dos de cada ocho posiciones son ocupadas por mujeres en los ámbitos político, simbólico y social, y en el ámbito económico casi uno de cada diez cargos es ocupado por mujeres. Este último ámbito muestra el mayor rezago (9%). Al analizar más adelante los subsectores de cada poder se podrá observar que el

número de mujeres también descende en algunos casos, y en algunas ocasiones el aumento no se da en los cargos de mayor poder en cada ámbito.

- 3) **En los últimos diez años es en el ámbito del poder social donde más ha aumentado la presencia de mujeres en las más altas posiciones, de un 20% a un 27%.** Este aumento de siete puntos porcentuales responde a un contexto donde la igualdad de género se ha instalado como una demanda central en muchas organizaciones de la sociedad civil, especialmente en el ámbito universitario. Tiene sentido que sea su elite la que más rápido avance en la paridad si es en este espacio social donde se reivindican con mayor fuerza estas demandas.
- 4) **El aumento de mujeres en puestos de poder no se produce de manera natural o espontánea.** Así, la tendencia de aumento efectivo o la continuidad del predominio de los hombres en cargos de poder está estrechamente vinculada a mecanismos específicos formales (leyes, reglamentos, etc.) o informales (voluntad política, lógicas de acción en cada organización) que gatillan u obstaculizan la presencia de mujeres en estos puestos.

Este informe se estructura en cuatro secciones, correspondiendo cada una a un ámbito de la elite estudiada. Para cada ámbito se realiza un análisis de la evolución por sectores y tipos de cargo, señalando los cambios y continuidades. Al final se discuten en forma más analítica los resultados en conjunto. Los datos se presentan sin decimales con el fin de hacer más clara la lectura de los gráficos.

1. EL PODER ECONÓMICO

PODER ECONÓMICO: UN ESPACIO AÚN FUERTEMENTE DIRIGIDO POR HOMBRES

En el presente informe se define a la elite económica como el conjunto de individuos que tienen la capacidad tanto de controlar recursos y participar en el mercado, como de influir en el proceso económico (PNUD, 2010: 225). Comprende puestos de poder en grandes empresas dividido en seis sectores de la economía,² como también en gremios empresariales y firmas de asesoría estratégica. En términos de cargos institucionales, se estudian principalmente a los directorios de empresas o de gremios, a las diversas gerencias de estas organizaciones, y las socias y los socios de las principales firmas de asesoría estratégica del sector. La suma de ellos para el 2018 alcanza los 3.446 puestos de poder (Tabla 2).

Tabla 2: Sectores del poder económico.

Sectores poder económico	Tipo de instituciones	Tipos de cargos	Número de cargos 2018
Comercio	Cadenas de centros comerciales, grandes tiendas, farmacias, comercios de la construcción y ferretería.	Directorio, gerencias generales y de áreas	220
Construcción	Grandes constructoras e inmobiliarias.	Directorio, gerencias generales y de áreas	112
Financiero	Bancos, AFP, corredoras de bolsa y empresas de seguros.	Directorio, gerencias generales y de áreas	736

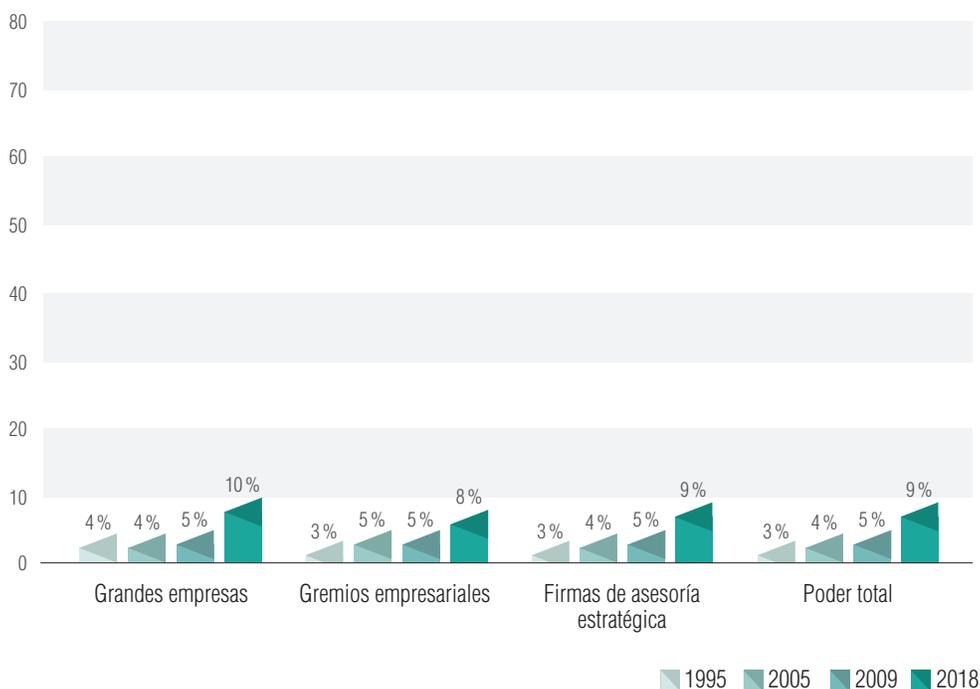
Sectores poder económico	Tipo de instituciones	Tipos de cargos	Número de cargos 2018
Productivo	Viñas, productoras agrícolas, empresas de siderurgia y metalurgia, de bebidas, de alimentos, de materiales de construcción, de químicos, de tecnologías de la información forestales, mineras, pesqueras y silvícolas.	Directorio, gerencias generales y de áreas	860
Servicios	Empresas de servicios sanitarios, eléctricos, gasísticos, de combustibles, de telecomunicaciones e Isapres.	Directorio, gerencias generales y de áreas	570
Transporte	Aerolíneas, empresas de servicios portuarios, de agenciamiento, infraestructura y logística, de transporte urbano e interurbano, y empresas de autopistas.	Directorio, gerencias generales y de áreas	205
Gremios empresariales	Cámaras nacionales, confederaciones, corporaciones, federaciones y sociedades gremiales empresariales.	Directorio, gerencias generales y de áreas	500
Firmas de asesoría estratégica	Estudios de abogacía y firmas de consultorías, asesorías financieras y gestión de riesgos.	Socios y socias principales	243

Fuente: Elaboración PNUD

Es indudable que un país donde la participación laboral femenina aún es baja y las brechas salariales entre hombres y mujeres perpetúan una desigualdad entre los sexos (Comunidad Mujer, 2018; PNUD, 2017a), el poder económico juega un rol central en la estructuración de prácticas (como la conciliación entre trabajo y familia), el nivel de recompensas salariales, así como la feminización y masculinización de ciertos sectores y labores. Representaciones, prototipos y estigmatizaciones se producen a nivel más alto de la esfera económica, reproduciendo lo que algunas autoras han denominado “instituciones generizadas” (Acker, 1990), donde predominan ciertos sexos y sus lógicas de acción.

En este sentido, si bien en todos los campos de poder analizados para este informe las mujeres están subrepresentadas, el caso de la elite económica destaca al encontrarse muy por debajo del resto. Como se observa en el Gráfico 2, en este ámbito el piso inicial es sumamente bajo: en 1995 solo el 3 % de los altos cargos de poder eran ocupados por mujeres, mientras que en la actualidad el 9 % del total de puestos en el ámbito económico son ocupados por mujeres.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en cargos de poder según tipo de actores económicos.



Fuente: Elaboración PNUD

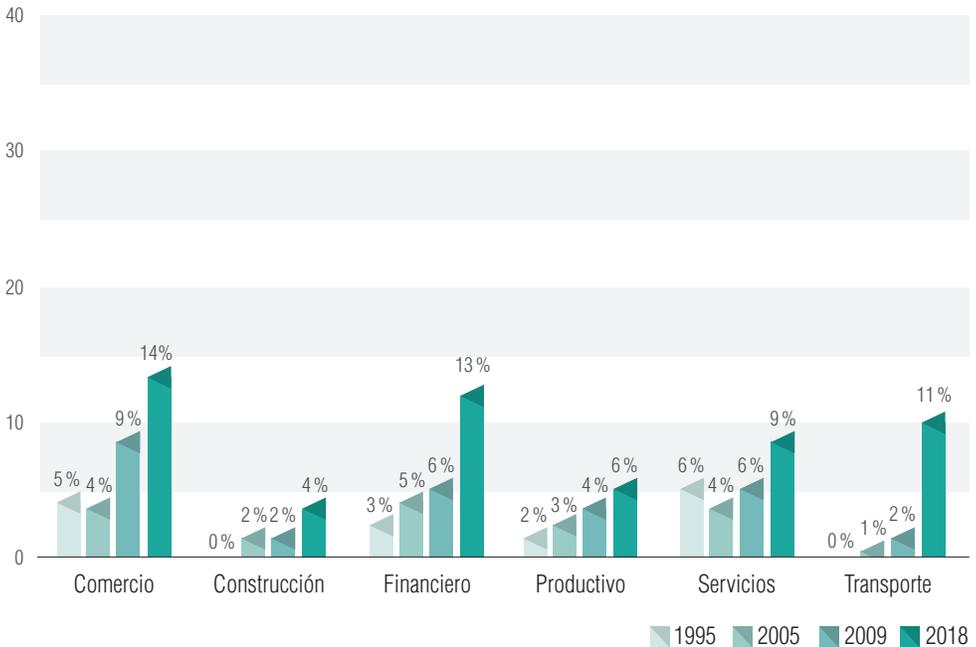
Hoy no alcanza a haber una mujer por cada diez hombres. Estos números se enmarcan en el bajo desempeño de la región en esta materia. Según el estudio del Credit Suisse Research Institute (2016), Latinoamérica es la región con menor representación femenina en puestos directivos en el poder económico. Las diferencias entre las grandes empresas, gremios y firmas de asesoría estratégica son mínimas en términos generales, lo que evidencia que se trata de una característica común del conjunto del poder económico. Pese a ello, hay ciertas diferenciaciones internas que son presentadas a continuación.

Grandes empresas

El actor más relevante del sector económico son las grandes empresas.³ Para el año 2018 se analizaron 183 grandes empresas y 2.703 cargos, de los que solo el 10 % es ocupado por mujeres. Como se puede observar en el Gráfico 3, todos los sectores tienen una muy baja presencia de mujeres en los puestos de poder y ninguno se encuentra cercano al 25 % de los demás ámbitos estudiados, y lejos de un ideal de paridad. Ahora bien, el 2018 es el año de medición donde por primera vez en algunos sectores las mujeres representan más del 10 % en los altos cargos.

Existen algunas diferencias dependiendo del ámbito de la economía. Los sectores comercio y financiero son los que presentan una mayor proporción de mujeres en cargos de poder el 2018, con un 14 % y 13 % respectivamente, y son, junto al sector de transporte, los que más crecen. El sector de la construcción –el que incluye las grandes empresas inmobiliarias– es el que presenta una menor proporción de mujeres con solo un 4 % el 2018, y junto al sector productivo, solo crecen un 4 % entre 1995 y 2018.

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres en cargos de poder de grandes empresas según sector económico.



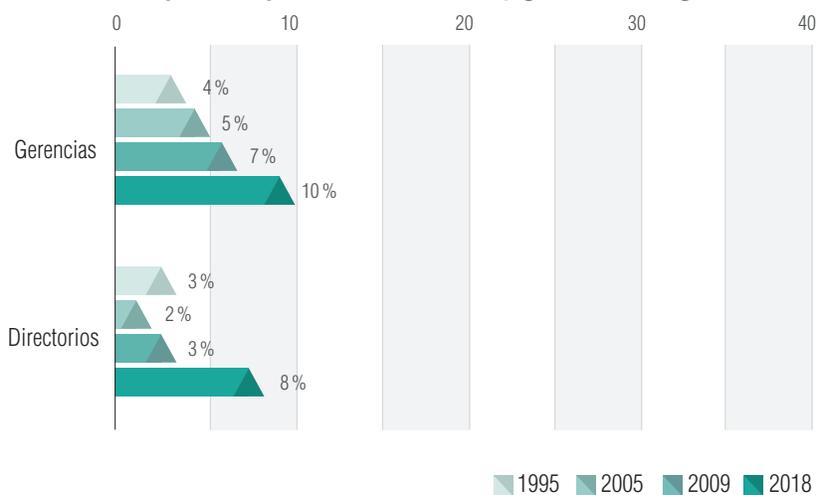
Fuente: Elaboración PNUD

El caso del sector del transporte es particularmente interesante porque es un área sumamente masculinizada en la composición de su fuerza de trabajo, donde las mujeres representan solo un 19 % de la fuerza laboral (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017). Sin embargo, es el sector donde se aprecia el mayor incremento de mujeres en altos cargos respecto a la última medición del 2009. Este resultado no es producto del azar, más bien es consistente con los esfuerzos de política pública que se han venido impulsando desde el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones en conjunto con el sector privado para impulsar liderazgos de mujeres y desmasculinizar el sector (Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, 2018).

Mujeres en directorios y cargos gerenciales de grandes empresas

La desagregación entre directorios y gerencias reafirma la subrepresentación de mujeres en los diversos niveles del poder económico. Como se observa en el Gráfico 4, entre 1995 y 2009 el porcentaje de mujeres que integraba los directorios se mantuvo relativamente estable en torno al 3%. Nueve años después, el número de mujeres alcanza el 8%, lo que es evidentemente un avance, pero aún muy por debajo de lo deseable.⁴ En términos de gerencias generales y de área, en el año 2018 los altos cargos ejecutivos alcanzan un 10% (Gráfico 4), porcentaje que se inserta en una tendencia de un constante aunque paulatino aumento.⁵

Gráfico 4: Porcentaje de mujeres en directorios y gerencias de grandes empresas.

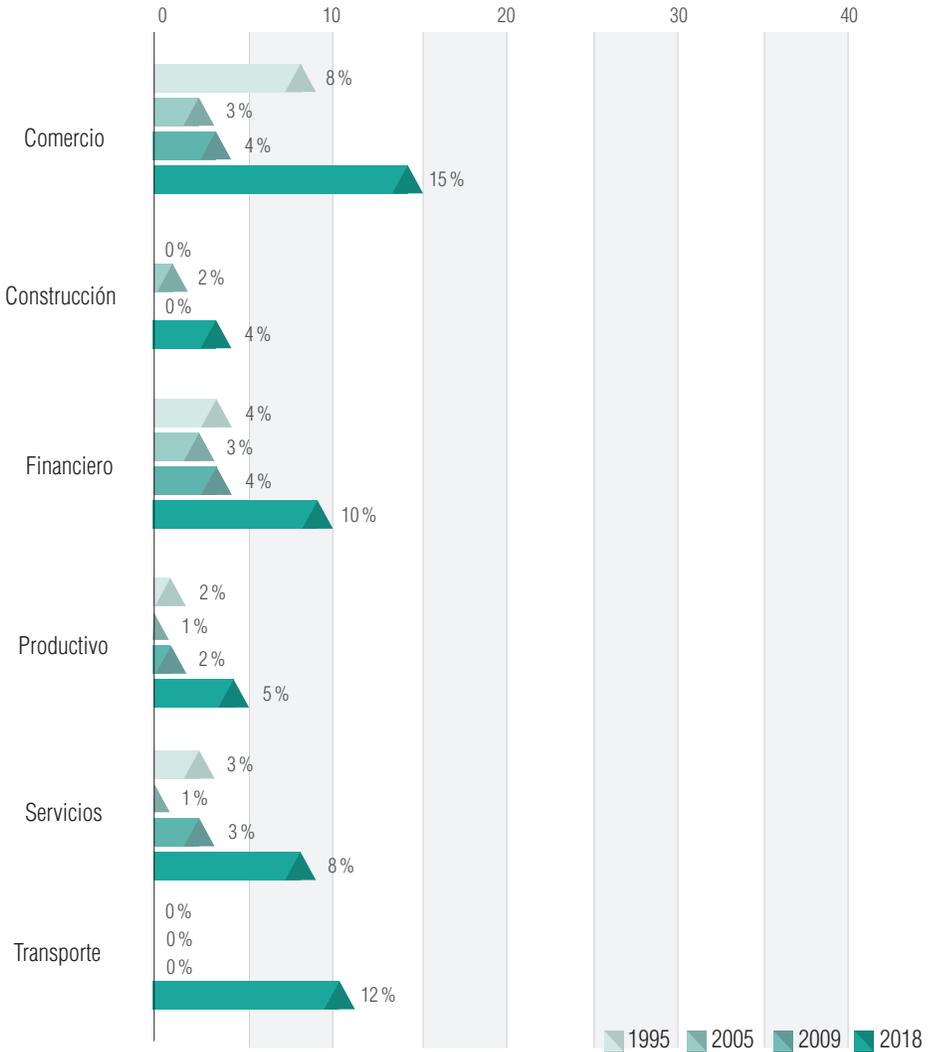


Fuente: Elaboración PNUD

Al observar en el Gráfico 5 la composición de los directorios según sectores económicos, se aprecia un incremento en la proporción de mujeres en cargos directivos en todos los sectores estudiados. Comercio (15%), transporte (12%), y

sector financiero (10 %) registran la mayor participación de mujeres en directorios. En cambio, son los sectores de la construcción y el productivo los más rezagados en términos de la incorporación de mujeres en sus directorios, con un 4 % y 5 % respectivamente. Destaca nuevamente el aumento en el sector transporte, donde recién en el año 2018 se contabilizan mujeres en directorios (12 %).

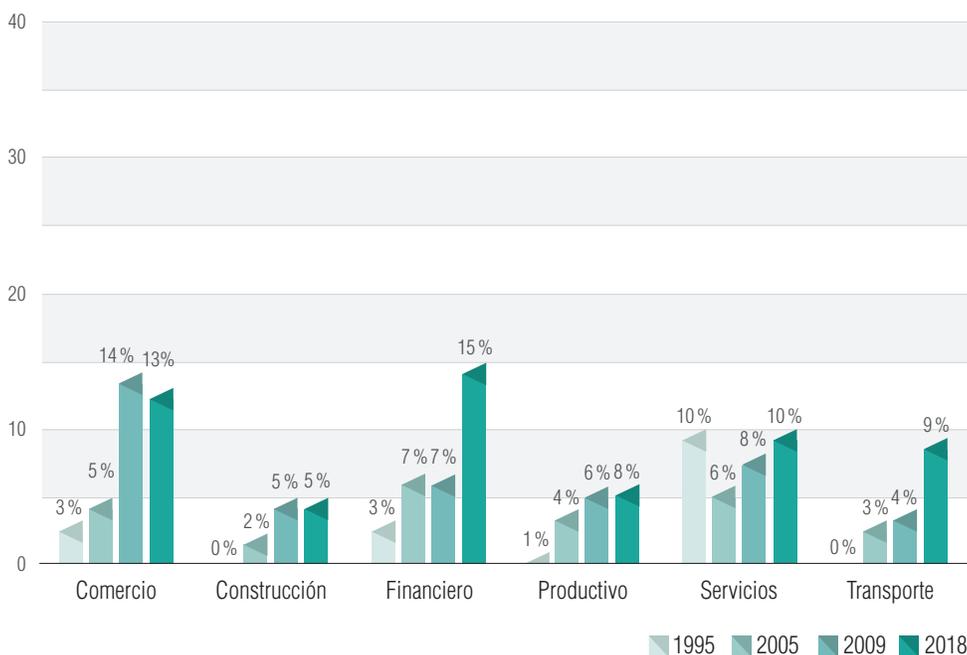
Gráfico 5: Porcentaje de mujeres en directorios de las grandes empresas por sectores económicos.



Fuente: Elaboración PNUD

En cuanto a las gerencias generales y de área, también ha aumentado la proporción de mujeres entre 1995 y el 2018 por sector. Desde el 2009, el único que tiene un leve retroceso en el porcentaje de mujeres en altos cargos ejecutivos es el de comercio, situación que contrasta con el aumento en espacios directivos en el mismo sector y periodo. Aun así, los equipos ejecutivos de este sector siguen siendo los que tienen una mayor presencia de mujeres (13 %) junto al sector financiero (15 %). El sector de la construcción vuelve a posicionarse con la menor presencia de mujeres en sus equipos ejecutivos, con un 5% de mujeres.

Gráfico 6: Porcentaje de mujeres en cargos gerenciales de las grandes empresas por sectores económicos.



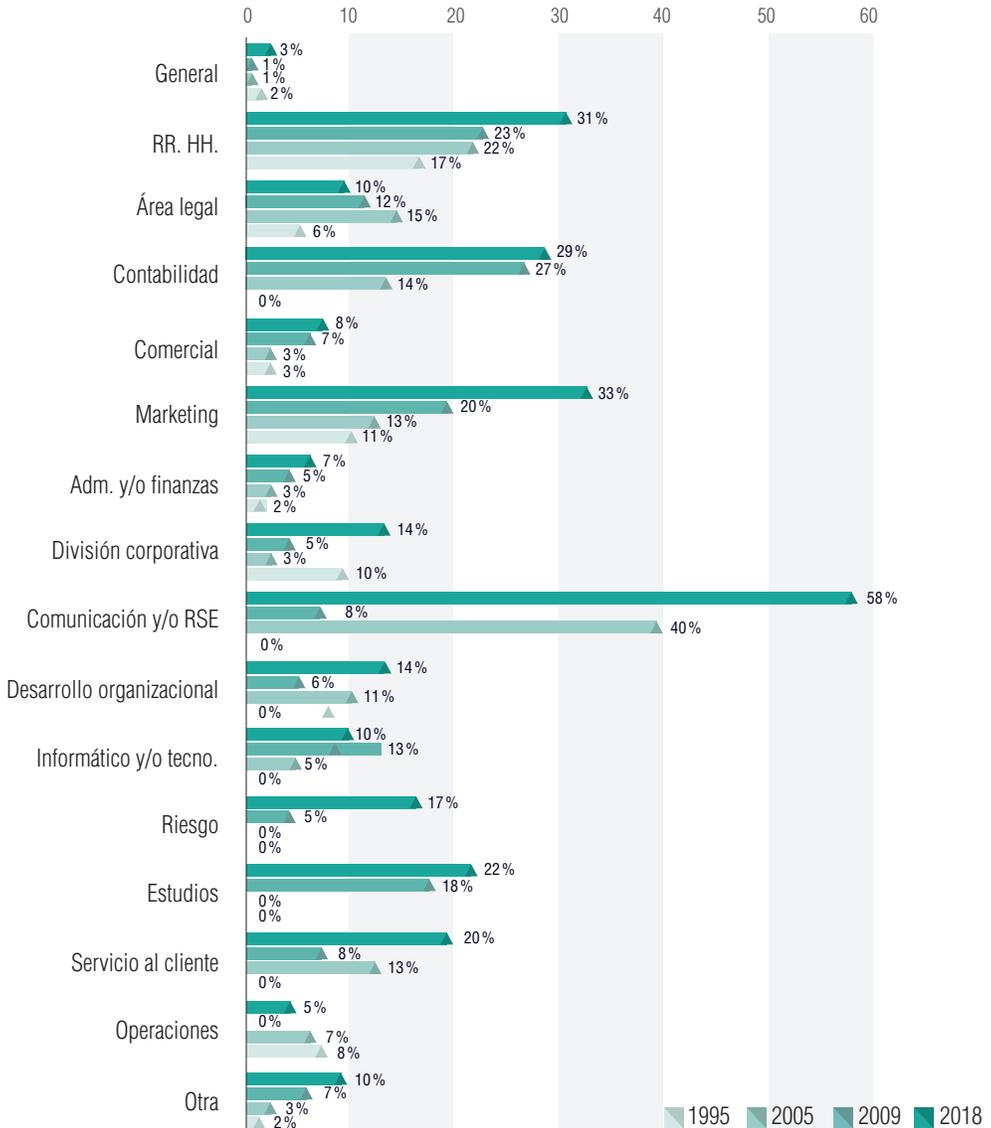
Fuente: Elaboración PNUD

Diferenciación según tipos de gerencias

A nivel gerencial también hay áreas donde las mujeres acceden en menor y mayor medida. Como se observa en el Gráfico 7, al año 2018 la composición por sexo varía de manera sustantiva según el tipo de gerencia considerada. Así, mientras el porcentaje de mujeres en áreas clave para la toma de decisiones al interior de las empresas –como gerencias generales, financieras y operaciones– no supera el 7 %, en áreas áreas donde históricamente el mercado ha valorado habilidades que se consideran femeninas –como

la relación con el entorno—, la proporción es mayor. Este es el caso de la responsabilidad social empresarial (RSE) con un 58 % de mujeres, marketing con un 33 % y recursos humanos con un 31 %. En estas últimas gerencias el avance ha sido sostenido en el tiempo. El tema más preocupante en este sentido sigue siendo la mínima y estancada presencia de mujeres en los cargos de gerencia general.

Gráfico 7: Porcentaje de mujeres en altos cargos gerenciales según áreas.



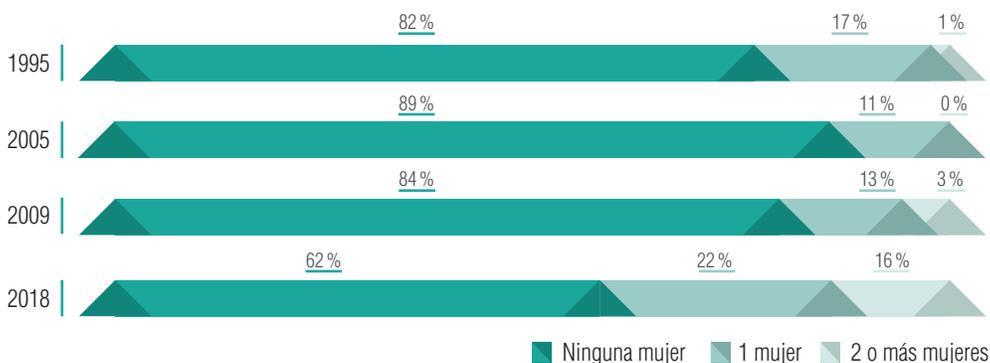
Fuente: Elaboración PNUD

Es decisivo que la presencia de mujeres en cargos gerenciales varía en más de un 50 % según el área de que se trate. Como señala Joan Acker (2009), las gerencias tienen distintas atribuciones y solo formalmente se las puede igualar. Y estas atribuciones tienen distintas cargas y facultades, donde los hombres ocupan mayores puestos de conducción y control, y las mujeres sobresalen en las áreas de relaciones con el entorno o entre las personas. Esto no es solo un fenómeno local. En un estudio de los procesos de reclutamiento y selección de gerencias en Austria, Finlandia y Suecia, encuentran que los cargos gerenciales de los departamentos de Comunicaciones o RR. HH. tienden a ser los techos de las trayectorias femeninas, pues son ignorados al momento de completar las vacantes de puestos más altos en la estructura jerárquica (Tienari, Meriläinen, Holgersson y Bendl, 2013). Algunas gerencias de área son entonces un mecanismo de entrada para las mujeres al mundo del poder económico, pero también expresan un obstáculo para que ellas accedan a los cargos que tienen mayor poder de decisión, como son las gerencias generales y de finanzas.

Empresas que cuentan con una o más mujeres

Hasta aquí se ha revisado cuál es el porcentaje de mujeres sobre el total de cargos tanto a nivel directivo como gerencial en las grandes empresas del país. A continuación se analizará el porcentaje de empresas que cuentan con al menos una mujer en cargos de poder. El Gráfico 8 muestra que el año 2018 un 22 % de las empresas tiene al menos una mujer en su directorio, y un 16 % tiene dos o más mujeres en estos cargos. Esto muestra un avance total de más de 20 puntos porcentuales respecto al año 1995.

Gráfico 8: Porcentaje de grandes empresas que tienen mujeres en sus juntas directivas

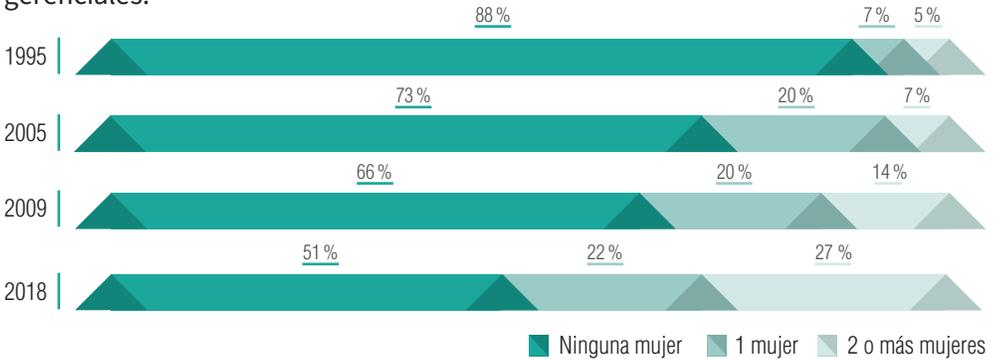


Fuente: Elaboración PNUD

En cuanto a la proporción de mujeres a nivel gerencial, los datos muestran una tendencia al alza que se ha mantenido estable en el tiempo. Como se aprecia en el

Gráfico 9, el número de grandes empresas con mujeres en sus plantas gerenciales ha aumentado más de cuatro veces durante el periodo analizado, pasando de un 12 % a un 49 %.

Gráfico 9: Porcentaje de grandes empresas que tienen mujeres en sus cargos gerenciales.



Fuente: Elaboración PNUD

Las cifras anteriores representan sin duda un avance en la incorporación de las mujeres a los cargos de mayor poder. No obstante, estos avances no deben ocultar un panorama complejo. Al año 2018, en 37 % de las empresas analizadas no se encuentran mujeres ni en cargos directivos ni en cargos gerenciales, solo son espacios liderados por hombres. A esto se le suma que, en ambos niveles, muchas mujeres son las únicas del conjunto directivo o gerencial. Diversos estudios muestran que las mujeres que se encuentran solas en estos espacios tienen poco margen transformador. Según el estudio de Konrad y Kramer (2006), la presencia de una sola mujer tiene muchas veces solo un tenor simbólico, y tienden a sentirse marginadas, aisladas e ignoradas. Como plantean estas autoras, cuando la cantidad de mujeres aumenta a dos la situación comienza a mejorar, pero es recién con tres mujeres en los directorios que ellas comienzan a ser tratadas como una integrante más y no como “la directora mujer”, situación que les permite desenvolverse de mejor manera en estos espacios, influyendo en las decisiones que se toman.

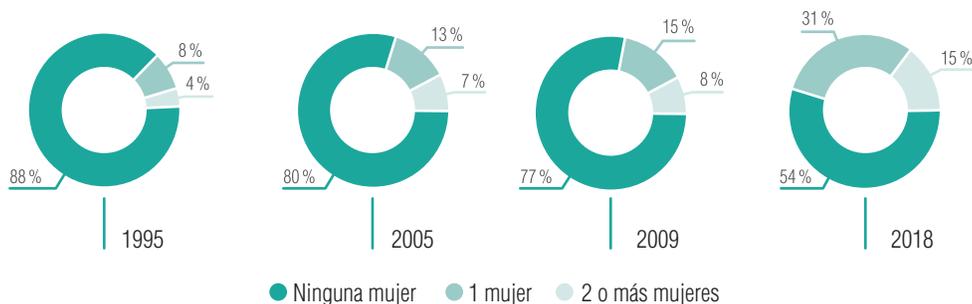
Gremios empresariales y firmas de asesorías estratégicas

Junto a las grandes empresas, los gremios empresariales y las firmas de asesorías estratégicas constituyen otro espacio relevante a la hora de analizar el mapa del poder económico en Chile desde una perspectiva de género.

Los gremios empresariales⁶ cumplen el rol de procesar, articular y defender las demandas del empresariado, incluyendo la articulación de estrategias sectoriales.

Como se señaló anteriormente, las mujeres ocupan el 8 % del total de cargos en los gremios al año 2018. Ahora bien, el 46 % de los gremios empresariales tiene alguna mujer en sus juntas directivas. Esto constituye un gran aumento respecto de 1995, cuando el porcentaje era solo de un 12 %. No obstante, al igual que en el caso de las grandes empresas, en la mayoría de los casos ellas son la única mujer en un conjunto ampliamente masculinizado.

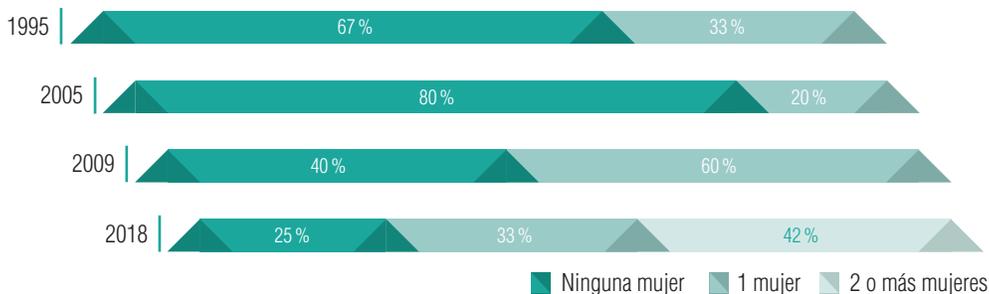
Gráfico 10: Porcentaje de gremios empresariales que tienen mujeres en sus juntas directivas.



Fuente: Elaboración PNUD

Por su parte, las firmas de asesoría estratégica están integradas por asesores que, a partir de sus conocimientos en el área de la ingeniería, contabilidad, economía o abogacía entregan información técnica fundamental para el sector.⁷ Como se observa en el Gráfico 11, al año 2018 el 75 % de las firmas de asesoría estratégica cuenta con alguna mujer en los más altos cargos. Esto constituye un avance respecto del año 1995, cuando solo un 33 % de estas firmas contaba con una socia mujer. Para el 2018, entre el conjunto de firmas se observa por primera vez que hay un 42 % de ellas con más de 2 mujeres como socias principales. Esto no debe hacer olvidar el hecho de que, del total de 243 cargos del sector, las mujeres solo representen el 9 %.

Gráfico 11: Porcentaje de firmas de asesoría estratégica que tienen mujeres entre sus socias y socios principales.



Fuente: Elaboración PNUD

En esta sección se examinó la presencia de mujeres en cargos de poder en la elite económica. Los datos muestran avances paulatinos, pero muy limitados. El cambio es siempre una buena señal, pero sigue siendo un espacio evidentemente liderado por hombres, y limitado para las mujeres a ciertas áreas gerenciales, asociadas a las relaciones interpersonales (dentro y fuera de la empresa) y al cuidado. Además, muchas mujeres se encuentran en minoría absoluta en los directorios y gerencias. El sector económico sigue siendo en este sentido un sector altamente segregado, con las mujeres relegadas a una minoría en el ejercicio de los cargos de poder.

En todo ámbito de poder, no hay que desestimar mecanismos informales de exclusión de las mujeres. En el caso del poder económico, los espacios de dirección y gerencia tradicionalmente se han estructurado sobre la base de una sociabilidad masculina que privilegia ciertos horarios (como la competencia por salir más tarde, como muestra del compromiso con la empresa), así como lenguajes y formas de trato entre hombres y mujeres. Además, en un contexto de alta desigualdad, los cargos directivos y gerenciales buscan hombres similares entre sí (de colegios y profesiones afines), lo que según los estudios internacionales tiene un impacto en los procesos de selección (Holgersson, 2013). De la misma forma se reproducen modelos de responsabilidad parental que los gerentes hombres asumen y propician (Madrid, 2017). También se ha mostrado que las empresas de búsqueda de personal (como *head hunters*) cumplen un rol en reproducir sesgos de género que naturalizan las responsabilidades y habilidades de mujeres y hombres, impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de poder (PNUD, 2010; Undurraga, 2018).

Es muy difícil asegurar la continuidad de los cambios sin una fuerte voluntad para generar una mayor apertura a las mujeres a los cargos de poder económico, así como contar con mecanismos institucionales consensuados a nivel país. Esto implica también transformaciones en las representaciones de hombres y mujeres dentro del poder económico, donde se legitime a todo nivel que los hombres asuman mayores responsabilidades en el espacio doméstico y en las prácticas de cuidado. Las elites pueden provocar un efecto de difusión en todas sus organizaciones si ellos asumen también el cambio a nivel cultural y de sus prácticas cotidianas.

2. EL PODER POLÍTICO

PODER POLÍTICO: UN AVANCE SUSTANTIVO AL ALERO DE REFORMAS Y DECISIONES INSTITUCIONALES

En este informe se entiende por elite política al conjunto de personas a las que se les otorgan las capacidades de conducción, representación y mando emanadas de los más altos cargos de la administración pública, en los distintos poderes y reparticiones del Estado, así como también a nivel de las estructuras partidarias. Bajo esta conceptualización, se comprenden los siguientes ocho sectores dentro del poder político: Poder Ejecutivo central, Poder Ejecutivo regional y local, Empresas estatales SEP, Seguridad y defensa, Instituciones autónomas del Estado, Poder Legislativo, Poder Judicial y Partidos políticos. Para la actualización de este mapa, el 2018 se analizaron 4.864 cargos en el ámbito político (Tabla 3).

Como se verá en el desarrollo del capítulo, cada uno de estos sectores tiene trayectorias y marcos regulatorios específicos que definen sus particularidades. Aun así, Bourdieu (2001) señala que este campo del poder en su conjunto inculca un *habitus político*, es decir, un dominio de la lógica inmanente de sus prácticas y una adopción a los valores y jerarquías inherentes al campo. Tal *habitus* supone un entrenamiento especial, el aprendizaje de conocimientos específicos producidos y acumulados históricamente (13).

En este contexto, la socialización tradicional de género es uno de los elementos que incide significativamente en la delimitación del campo, en dos sentidos. Por un lado, la política se ha pensado tradicionalmente como un espacio de lo público, en oposición al espacio privado de la familia e intimidad; espacio público configurado como esfera de acción de los hombres, y el privado reservado para las mujeres. La representación clásica de la división sexual del trabajo devalúa de hecho el espacio doméstico al considerarlo desprovisto de politicidad, de valor universal y de interés general (Segato, 2016). En segundo lugar, derivado de lo anterior, la política se constituye como un espacio construido por y para hombres al conferirle a ellos las capacidades para conducir la administración estatal, la deliberación racional y enfrentar las dinámicas del poder. En esto los políticos han fijado un modo ideal de habitar el campo, con sus lenguajes, maneras de interactuar y tiempos. Bajo estas dos delimitaciones, el mundo político institucionaliza reglas –formales e informales– que excluyen a las mujeres de la actividad política.

Tabla 3: Sectores del poder político.

Sectores Poder político	Tipo de Instituciones	Tipo de cargos	Número de cargos 2018
Poder Ejecutivo: Nivel Central	Ministerios, gabinetes, subsecretarías, divisiones y organismos del Poder Ejecutivo	Ministras/os, jefaturas de gabinete, subsecretarías, jefaturas de división	537
Poder Ejecutivo: Niveles Regionales y Local	Intendencias, Seremis, consejos regionales, gobernaciones, alcaldías, concejos municipales	Intendentas/es, seremis, consejeras/os regionales, gobernadoras/es, alcaldes y alcaldesas, concejales	3.190
Instituciones públicas autónomas	Instituciones autónomas constitucionales: Banco Central, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Contraloría General de la República, Consejo Nacional de Televisión, Tribunal Calificador de Elecciones	Principales autoridades a nivel nacional	86
	Instituciones autónomas legales: Instituto Nacional de Derechos Humanos, Superintendencias, Consejo de Defensa del Estado, Fiscalía Nacional Económica, Servicio Nacional del Consumidor	Principales autoridades a nivel nacional	125
Empresas estatales	Totalidad de empresas públicas agrupadas en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) y empresas de la Armada	Directorios, gerencias generales y de área	217
Poder Judicial	Corte Suprema y Cortes de Apelaciones	Presidentes/as y ministras/os	171
Poder Legislativo	Cámara Baja y Senado	Senadoras/es y diputadas/os	201
Partidos políticos	Totalidad de partidos políticos registrados en Servicio Electoral	Directivas nacionales	164
Seguridad y defensa	Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros y Policía de Investigaciones.	Altos mandos	173

Fuente: Elaboración PNUD

En Chile, una clara expresión de esta marginación del campo político es que recién en 1949 se logró que las mujeres tuviesen el derecho a votar en elecciones presidenciales y parlamentarias, siempre que supieran leer y escribir. No obstante, su participación en procesos electorales se amplió progresivamente, llegando en 1970 a igualarse el número de mujeres y hombres habilitados para votar. En 1951 fue electa la primera diputada y en las elecciones de 1999 fue la primera vez que mujeres aparecieron en la papeleta electoral como candidatas a la presidencia del país (Servicio Electoral de Chile [Servel], 2018). El 2006 se elige a la primera mujer presidenta de la historia de Chile, Michelle Bachelet.

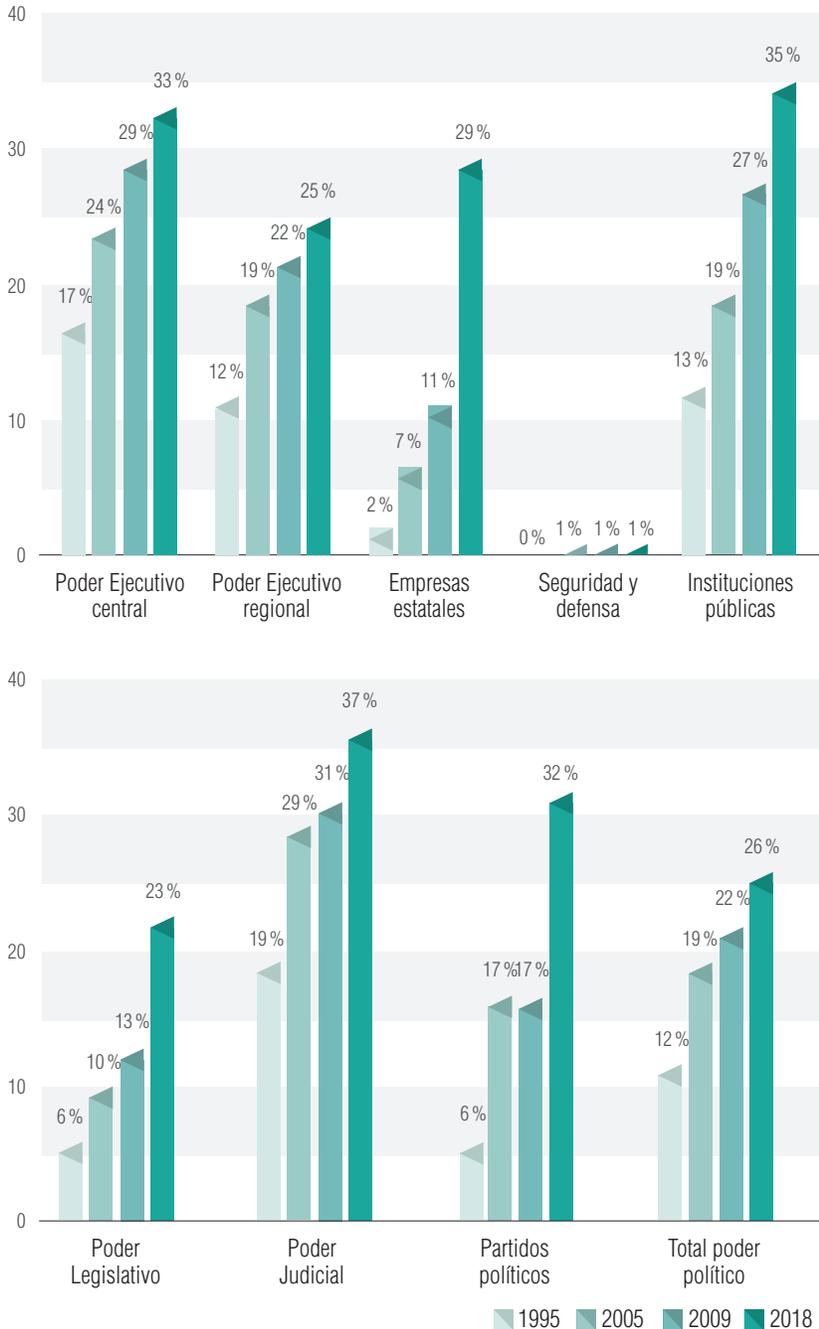
En los últimos años se han aprobado una serie de leyes que generan acciones afirmativas para la inclusión de mujeres en política. El 2015 se publicó la Ley 20.840 que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter inclusivo que fortalece la representatividad femenina en el Congreso Nacional, así como también entrega incentivos económicos a los partidos para postular a mujeres a cargos elegibles. El 2016 se publicaron las leyes 20.915 y 20.900, que afectan a los partidos políticos, buscando hacer estos espacios más democráticos y representativos y que tengan un rol activo en la promoción de la participación política de las mujeres (Servel, 2018; Miranda y Suárez-Cao, 2018). Los efectos de estas leyes y otras políticas estatales se comienzan a ver reflejados en los resultados de las distintas instituciones analizadas en este informe.

El 2018 la mayoría de los sectores del poder político alcanza cerca de un 30 % de presencia de mujeres en sus espacios directivos, fluctuando entre un 23 % y un 37 % (Gráfico 12). En términos generales, durante el periodo 1995-2018 la incorporación de mujeres fue sistemática. El único sector que se encuentra al margen de esta tendencia es el de Seguridad y defensa, donde las mujeres aún se encuentran casi ausentes de las posiciones de poder (1 %). A continuación se analiza la presencia de mujeres en altos cargos para cada uno de los sectores señalados.

Poder Ejecutivo central

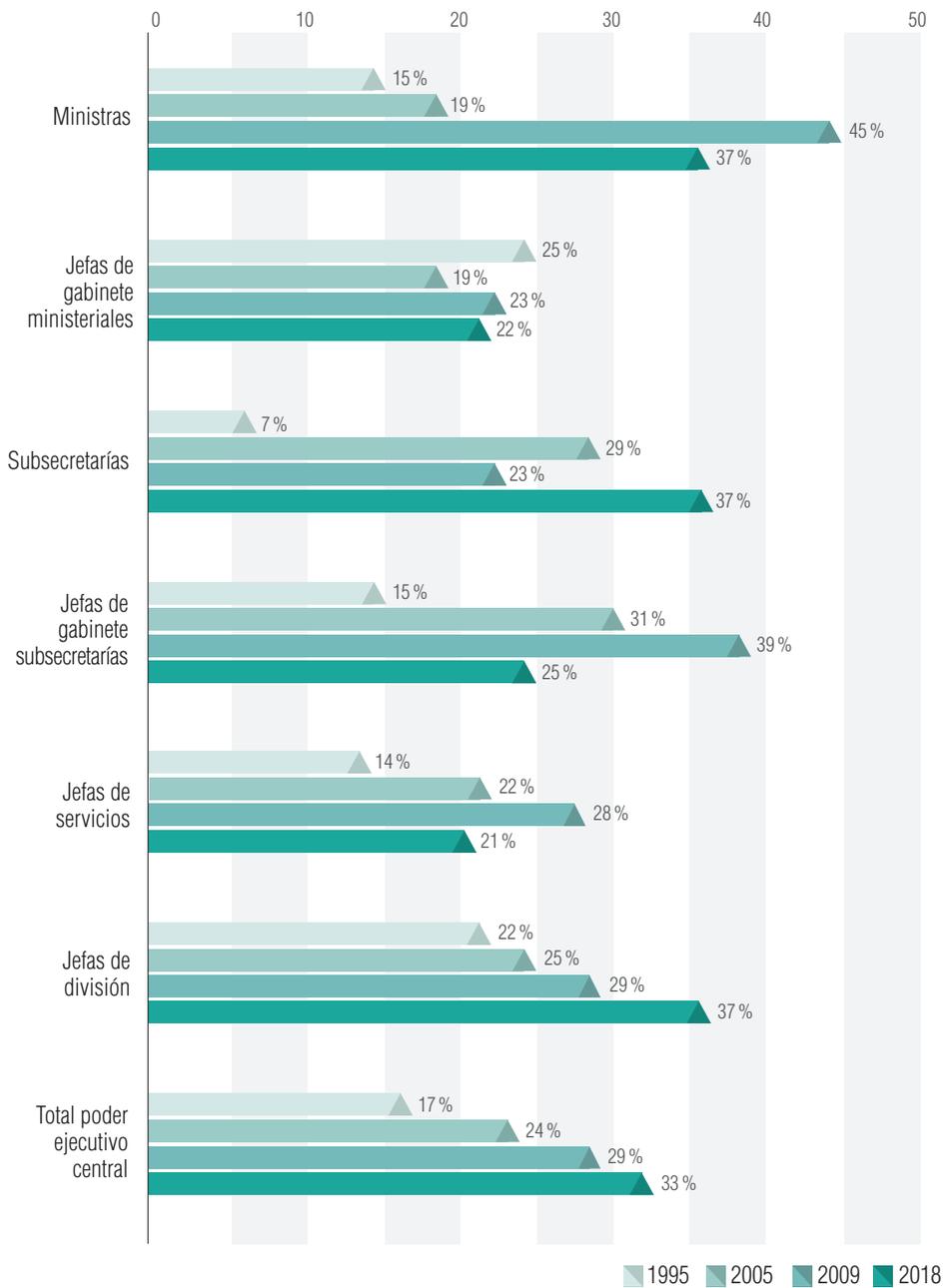
El Poder Ejecutivo central ha sido analizado a partir de los máximos cargos en ministerios, subsecretarías, respectivas jefaturas de gabinetes y jefaturas de servicios y de división. La mayoría de estos puestos son nombrados desde la Presidencia de la República, la excepción la constituyen las jefaturas de gabinete y de división que, según corresponda, son nombradas en los respectivos ministerios y subsecretarías, y en algunos servicios se realiza a través de concurso público vía Alta Dirección Pública. Hay que considerar que en estas decisiones de nominación también influye el sistema informal de distribución de cargos entre los partidos políticos que integran las coaliciones que ganan las elecciones respectivas, ejercicio que se desarrolla contemplando el peso político de los partidos y la relevancia y/o visibilidad de los cargos (Siavelis, 2009).

Gráfico 12: Porcentaje de mujeres por sectores del poder político.



Fuente: Elaboración PNUD

Gráfico 13: Porcentaje de mujeres en cargos del Poder Ejecutivo central.



Fuente: Elaboración PNUD

De los 362 cargos del Poder Ejecutivo central analizados el 2018, 175 son ocupados por mujeres (33 %), lo que refleja un aumento de 16 puntos porcentuales en todo el periodo analizado y de cuatro puntos porcentuales en los últimos nueve años. A pesar de la tendencia a la incorporación de mujeres a lo largo del tiempo, en este sector desde el año 1995 se aprecian oscilaciones, donde cuatro de los seis cargos analizados disminuyeron la presencia de mujeres desde el registro previo.

El año 2018 se registró un 37 % de ministras, 8 puntos porcentuales por debajo del año 2009, cuando ocupaban casi la mitad de las carteras ministeriales (45 %). El registro de este año es particular porque se da en el marco del primer gobierno de la expresidenta Michelle Bachelet, quien implementó una política de paridad fundada en su voluntad y no en un acuerdo institucional y que, por lo mismo, no tuvo continuidad en el tiempo.

En los cargos de *jefaturas de gabinete a nivel ministerial* las mujeres representan solo el 22 % el 2018. A diferencia del cargo de ministros y ministras, no se constata un aumento a lo largo del tiempo –ni se vio afectado por la política de paridad antes mencionada–, sino que incluso se observa que han aumentado los hombres levemente entre 1995 y 2018.

En el caso de las subsecretarías, para el año 2018 se registra también un 37 % de mujeres, con un aumento de 30 puntos porcentuales desde 1995. En el caso de las *jefaturas de gabinete de subsecretarías* la presencia de mujeres tuvo una tendencia al aumento entre 1995 y 2009, de 15 % a 39 %, pero en el registro del año 2018 se produce una baja al 25 %. Llama la atención que estos dos cargos –subsecretarías y jefaturas de gabinete de subsecretarías– fluctúen en direcciones opuestas.

Más allá de estos cambios, se observa que en el segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera un 37 % de los cargos con mayor visibilidad (ministerios y subsecretarías) estén ocupados por mujeres el 2018, lo que muestra una preocupación de este gobierno con los equilibrios de género en el ejercicio del poder.

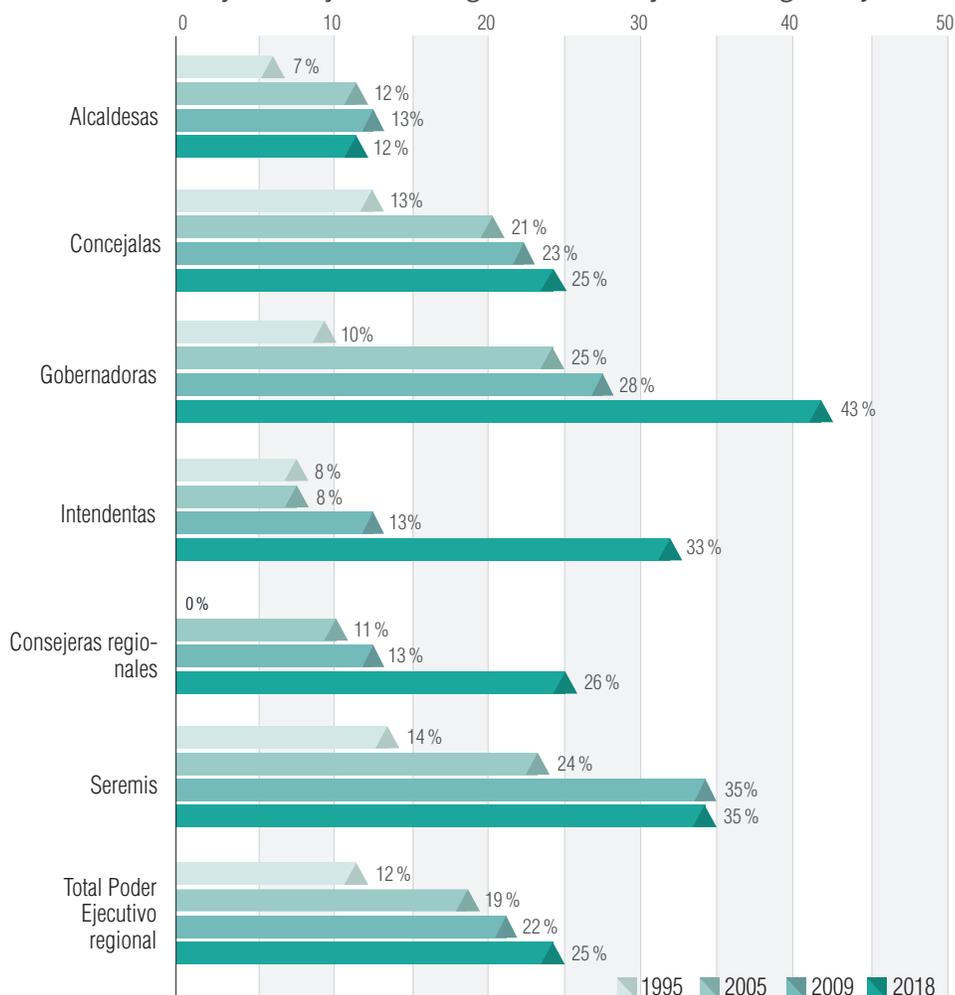
Por último, las jefaturas de división de los ministerios han aumentado sistemáticamente la presencia de mujeres desde 1995, alcanzando su *peak* el 2018 con un 37 %. En cambio, las jefaturas de servicios aumentaron sistemáticamente hasta el 2009 (28 %), para luego descender a 21 % el año 2018. En estos casos, como se señaló, actúan tanto las decisiones políticas de cada ministerio como las designaciones de la Alta Dirección Pública.

Poder Ejecutivo regional y local

El Poder Ejecutivo regional y local refiere a las máximas autoridades locales de las divisiones político-administrativas del país. Se considera con ello a alcaldes y alcaldesas y concejales, ambas autoridades electas democráticamente por la

ciudadanía a nivel local; respecto a las provincias se considera a las gobernadoras y los gobernadores (designados a nivel presidencial); y, en el ámbito regional, a intendentes/as, consejeras/os regionales y las autoridades de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremis). Mientras los Consejos Regionales son electos democráticamente desde 2014, las Intendencias y Seremis son designadas desde la Presidencia de la República. Los datos muestran que desde 1995 ha habido un aumento sistemático de mujeres en casi todos los altos cargos del Poder Ejecutivo a nivel regional y local. El 2018 uno de cada cuatro cargos del Poder Ejecutivo regional o local es ocupado por una mujer (25%), lo que contrasta con el 12% de mujeres en estos puestos el año 1995 (Gráfico 14).

Gráfico 14: Porcentaje de mujeres en cargos del Poder Ejecutivo regional y local.



Fuente: Elaboración PNUD

No obstante, en las autoridades municipales se observa, en términos porcentuales, una menor presencia de mujeres. El 2018 el 12 % de las alcaldías son lideradas por mujeres, mientras que en los consejos municipales estas ocupan el 25 % de los cargos. Además, en 58 comunas a lo largo del país (17 % del total) no resultó electa ninguna mujer en ningún cargo de gobierno local en las últimas elecciones municipales del 2016 (PNUD, 2016). La escasa representación femenina en estos espacios se vincula a los tipos de sistema electoral y las oportunidades que cada uno ofrece para la participación de mujeres. En las últimas elecciones municipales, las mujeres representaron solo el 19 % de candidaturas con un sistema uninominal en el caso de las alcaldías, y un 31 % con uno proporcional o plurinominal en el caso de los consejos municipales (PNUD, 2016). En este sentido, como ha señalado la CEPAL, las alcaldías son “un espacio que resiste al cambio” (2016: 135). Es importante destacar que actualmente el mecanismo de las cuotas no existe para las elecciones subnacionales.⁸

Por su parte, las jefaturas de las gobernaciones son el cargo del Poder Ejecutivo regional con mayor presencia de mujeres. Entre el año 1995 y el 2018 las gobernadoras pasaron a ocupar del 10 % al 43 % de máximos cargos en esas instituciones. Por otra parte, el año 2018 el 33 % de las intendencias son lideradas por mujeres, y en el caso de las seremis el 35 %. Aunque cabe destacar que el porcentaje de mujeres en cargos de seremi es el mismo que el año 2009.

Por último, en los consejos regionales⁹ (CORE), electos democráticamente desde el año 2014, la presencia de mujeres es mayor que en los cargos de poder a nivel municipal. El 2018 el 26 % de los cargos electos en los consejos regionales son mujeres, porcentaje que duplica el registro del año 2009 (13 %).

Al observar la presencia de mujeres en los cargos del Poder Ejecutivo a nivel regional y local es notorio que en los cargos designados se observa una mayor presencia de mujeres que en cargos de elección popular (alcaldías, concejalías y consejos regionales). Es un hecho que no existen mecanismos que incentiven a los partidos políticos a un equilibrio entre las candidaturas de hombres y mujeres en este nivel territorial.

Empresas Estatales (SEP)

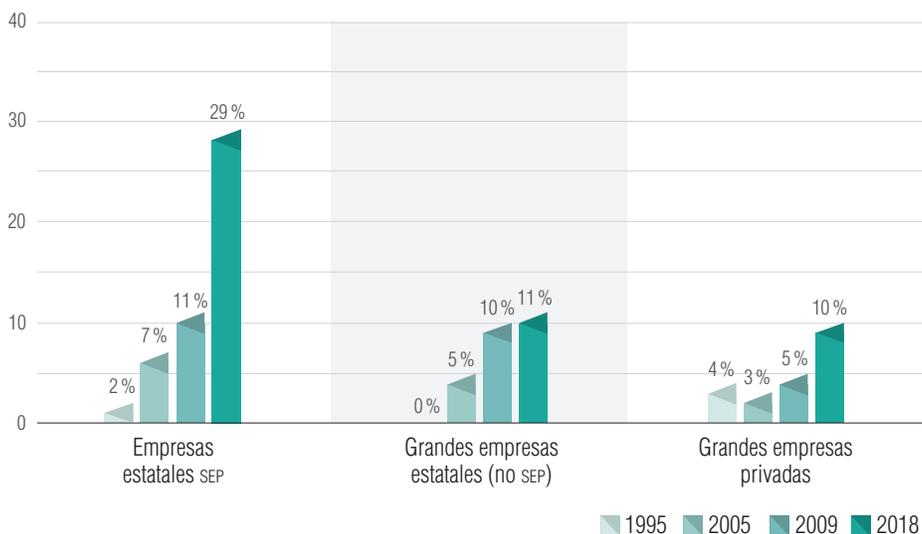
En este informe se consideran como parte del poder político a las empresas estatales que integran el Sistema de Empresas Públicas (SEP), que agrupa a 21 empresas cuyo propietario o accionista principal es el Estado de Chile. Se incluye a las empresas SEP dentro del poder político porque están sujetas a compromisos y regulaciones diferentes respecto a las empresas del poder económico como de las grandes empresas estatales fuera del SEP.¹⁰

Las empresas SEP proporcionan servicios a lo largo del país en los rubros de transporte, portuario, agricultura y servicios, y son evaluadas por el comité SEP, organismo técnico creado por CORFO cuya función es representar los intereses del Estado en estas empresas. El comité SEP también es el encargado de designar los directorios de las empresas y, en algunos casos, a las presidencias y vicepresidencias, según corresponda conforme a las normas de cada empresa SEP (Torres, 2017).

El 2018 el 29 % de los altos cargos de las empresas SEP son ocupados por mujeres, lo que da cuenta de un incremento importante en relación con años previos. Esta situación se explica porque en el segundo mandato de la expresidenta Michelle Bachelet (2014-2018) se instruyó a consejos del Sistema de Empresas Públicas alcanzar una meta de 40 % de directoras mujeres (Comunidad Mujer, 2017), mandato que, si bien no se establece en los estatutos del sistema SEP (Servicio de Empresas Públicas, 2017), ha tendido a replicarse en el tiempo.¹¹ De hecho, el presidente Sebastián Piñera lo sostuvo como uno de sus compromisos en la campaña presidencial de 2017 y ha mantenido el estándar.¹²

La presencia de mujeres en altos cargos de empresas SEP contrasta con la de las grandes empresas privadas y con cuatro grandes empresas estatales no integradas en el sistema SEP (Codelco, ENAP, ENAMI y Banco Estado). Las empresas SEP, en términos porcentuales, casi triplican el porcentaje de mujeres en cargos de poder en comparación con las grandes empresas privadas y públicas (no SEP).

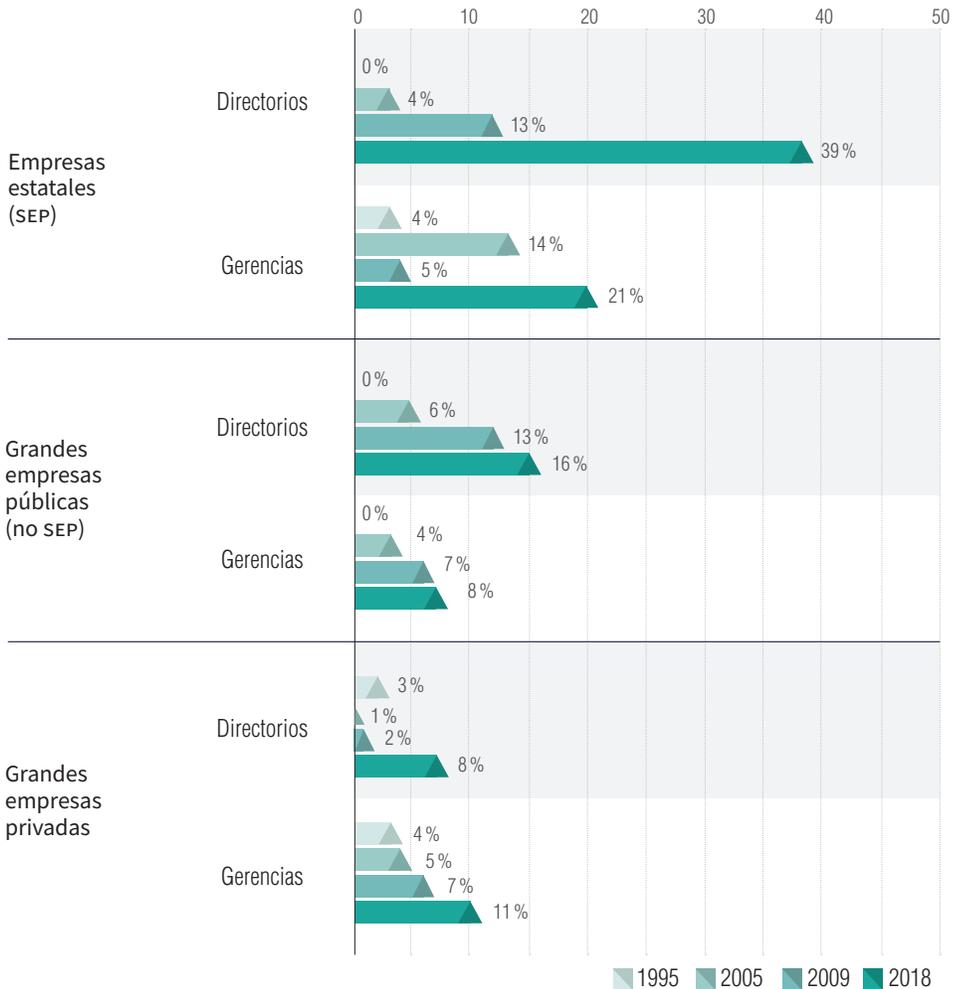
Gráfico 15: Porcentaje de mujeres en cargos de poder de empresas estatales SEP, grandes empresas estatales (no SEP) y grandes empresas privadas.



Fuente: Elaboración PNUD

Al revisar más en detalle los cargos específicos en que se han integrado mujeres, se aprecia que el foco de las empresas SEP ha estado en los directorios, donde ocupan el 39 % de los cargos el 2018, porcentaje que contrasta con el año 1995, en que no se registran mujeres en los directorios de esta empresas.¹³ La incorporación de mujeres en cargos gerenciales de empresas SEP ha sido menor, el año 2018 llegó al 21 %, aunque ha ido en aumento y supera las plantas ejecutivas de grandes empresas públicas (no SEP) y de las grandes empresas privadas en su conjunto (Gráfico 16).

Gráfico 16: Porcentaje de mujeres en directorios y cargos gerenciales de empresas estatales SEP, grandes empresas estatales (no SEP) y grandes empresas privadas.



Fuente: Elaboración PNUD

La OCDE (2011) señala que una buena gestión empresarial de las empresas públicas requiere una diversificación de género al interior tanto de sus espacios directivos como ejecutivos. No hay duda de que las empresas SEP han avanzado significativamente en la representación femenina en los espacios de poder. Este aumento se relaciona directamente con la voluntad política de establecer un criterio de paridad en estas empresas a nivel directivo, aunque esto no se replica en el ámbito de las plantas ejecutivas.

Seguridad y defensa

El sector de Seguridad y defensa está integrado por cinco instituciones: Ejército, Armada, Fuerza Aérea, Carabineros y Policía de Investigaciones. La experiencia internacional muestra que la participación de las mujeres en labores militares y policiales ha sido siempre baja, pues el uso de la fuerza, la guerra y la noción de lo militar han estado bajo el mando de los hombres, implicando en el imaginario social una relación entre fuerza, violencia y masculinidad, mientras que el papel de las mujeres en los conflictos armados es concebido históricamente como el de víctima y no de combatiente (Castrillón y Von Christmas, 2013; Donadio y Mazzotta, 2009).

La institucionalización del dominio de la fuerza y la violencia en la práctica, antes como ahora, ha pertenecido al campo de los hombres. Esto se refleja de hecho en el total de la dotación de las distintas ramas. En Chile, según las últimas cifras consignadas, las mujeres representaban el 14,9 % en el Ejército, el 11 % en la Armada, el 18 % en la Fuerza Aérea, el 17 % en Carabineros y el 31 % en la Policía de Investigaciones. Ahora, para este estudio se consideró a los tres primeros grados de la estructura jerárquica del alto mando de estas instituciones (por ejemplo, en las Fuerzas Aéreas se considera al comandante en jefe, a los generales y a los generales de brigada). El número de cargos en 2018 al interior de cada alto mando varía entre 26 y 47 personas, analizándose 173 cargos en total.

La elite del sector de Seguridad y defensa es la más masculinizada de todos los sectores estudiados en este informe. En tres de las cinco instituciones analizadas –el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea–, nunca en su historia una mujer ha ocupado alguno de los cargos analizados. El año 2018 es en Carabineros de Chile donde se encuentran las dos únicas mujeres generales que ocupan altos cargos en este tipo de instituciones (una como jefa de zona de prevención y protección de la familia, y otra directora de sanidad; aunque ya para 2019 una había pasado a retiro).

Ahora bien, vinculado a la reestructuración de la institucionalidad de estos poderes se comenzó a desarrollar una agenda modernizadora que regulara la participación de las mujeres. En el caso de las Fuerzas Armadas, siguiendo las indicaciones de

compromisos internacionales adquiridos por el país relacionadas con la igualdad de género (especialmente la resolución 1.325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas que insta a sus Estados Miembros a velar por el aumento de la representación de las mujeres en todas las instituciones que prevén y resuelven los conflictos armados), la apertura a la carrera militar se produjo formalmente en 1995 en el caso del Ejército (con restricciones), en el 2000 en el caso de la Fuerza Aérea (integral) y en 2007 en el caso de la Armada (con restricciones) (PNUD, 2014). Carabineros y Policía de Investigaciones integraron mujeres a sus fuerzas policiales con anterioridad,¹⁴ aunque mantenían estatutos que dificultaban su ascenso, razón por la cual en ambos casos se desarrollaron leyes que fusionan los escalafones femenino y masculino de oficiales. En Carabineros esta ley fue promulgada el 2005 (Donadio y Mazzotta, 2009) y en Policía de Investigaciones en 1998 (Fuentealba, 2015). Chile es de los países con mayor presencia femenina en las fuerzas policiales de la región y es reconocido como pionero en una serie de políticas que buscan integrar a las mujeres a las instituciones armadas, lineamiento que se ha mantenido en el tiempo con los cambios de gobiernos y ministerios (Lucero, 2010).

Instituciones autónomas del Estado

Existen dos tipos de instituciones autónomas del Estado, las con autonomía constitucional, como el Banco Central,¹⁵ y las con autonomía legal, como las superintendencias.¹⁶ Las primeras se sitúan al mismo nivel que los demás órganos estatales, de modo que no forman parte del Poder Ejecutivo, Judicial ni Legislativo, ni se encuentran directamente subordinados a estos. Su autonomía no solo refiere a cuestiones administrativas, sino que responde a una necesidad decisiva para el buen desempeño de sus funciones constitucionales, como lo son el velar por la estabilidad económica, la investigación judicial, así como tener elecciones libres y justas, entre otras. Las instituciones con autonomía constitucional tienen diversos modelos de designación de sus autoridades, involucrando a distintos poderes en tales procesos. En cambio, las instituciones con autonomía legal son creadas por la ley como entes con personalidad jurídica y patrimonio propio, pero mayoritariamente forman parte del Poder Ejecutivo.¹⁷ Así entonces, la mayoría de las autoridades de las instituciones con autonomía legal son designadas desde la Presidencia de la República, siendo funcionarios de la exclusiva confianza del o la presidenta. Su autonomía se expresa sobre todo en su mayor independencia de acción y gestión frente al órgano que lo tutela o supervigila (Zúñiga, 2007).

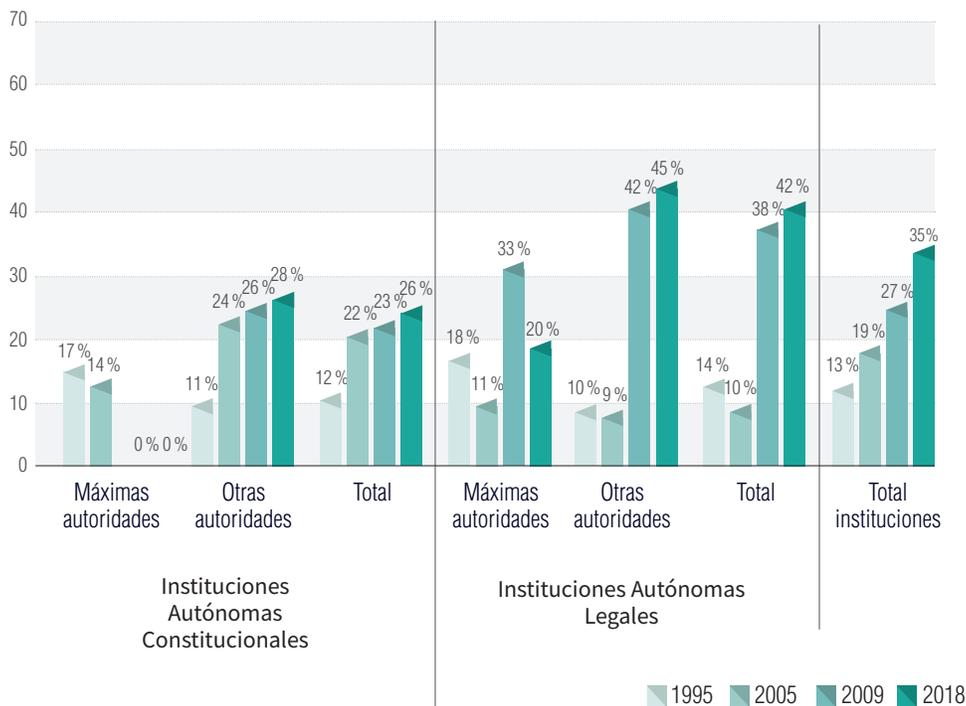
Las Instituciones autónomas son el segundo sector del poder político con mayor presencia de mujeres en sus altos cargos, y desde el año 1995 se registra un continuo aumento en este sector (Gráfico 17). El año 2018, 74 de los 211 cargos analizados son ocupados por mujeres, un 35 %. Ahora bien, existen diferencias en las instituciones

autónomas constitucionales y legales: en las primeras el 26 % de los altos cargos son ocupados por mujeres y en las segundas su presencia es del 42 % al año 2018.

En el caso de las Instituciones Autónomas Constitucionales (IAC) las variaciones en el tiempo también son menores. El 26 % de mujeres en cargos de poder registrado el 2018 evidencia un aumento de solo 3 puntos porcentuales con respecto al 2009. En los años 2009 y 2018 todas las máximas autoridades –directores o presidentes– de las IAC contempladas en este informe son hombres, lo que significa incluso un retroceso respecto de años anteriores.

En las Instituciones Autónomas Legales (IAL), el año 2009 es cuando se produce el incremento más significativo de mujeres en posiciones de poder, del 10 % en el 2005 se pasa a un 38 %. Ahora bien, este cambio no se produce tan intensamente en las máximas autoridades, donde incluso hay un descenso entre 2009 y 2018, de un 33 % a un 20 %. El cambio más bien se produce en las otras autoridades máximas (desde las y los consejeros hasta las directivas de áreas de estos órganos) que llegan a un 45 % el 2018.

Gráfico 17: Porcentaje de mujeres en altos cargos de Instituciones autónomas del Estado.



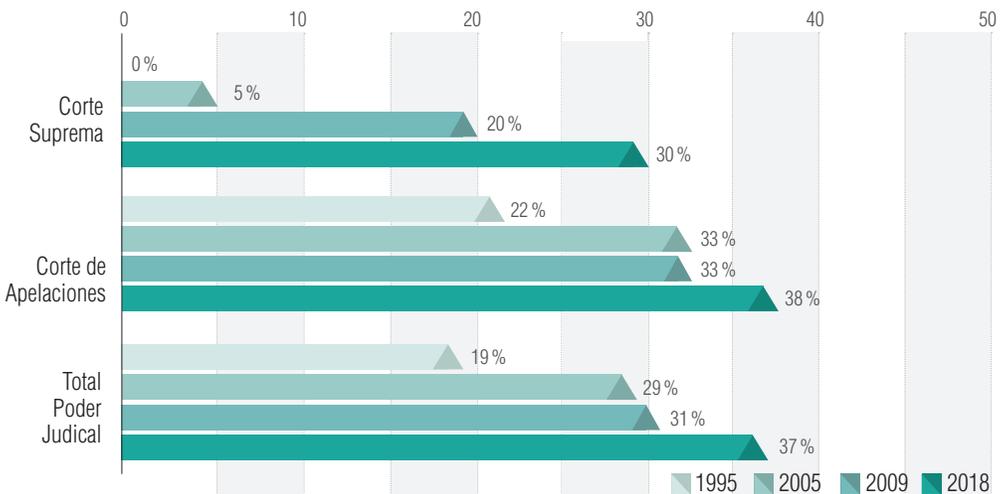
Fuente: Elaboración PNUD

La brecha de presencia femenina entre las Instituciones Autónomas Constitucionales y las Legales se podría explicar en gran medida por el vínculo que estas últimas tienen con el Poder Ejecutivo. Al estar bajo la designación presidencial, las políticas de paridad impulsadas por el Poder Ejecutivo podrían explicar que este sector se encuentre considerablemente más avanzado en el camino hacia la paridad. El nombramiento de las Instituciones Autónomas Constitucionales, al contrario, está afectado en mayor medida por otras lógicas institucionales y políticas (como mecanismos propios de ascenso o la ratificación del Congreso, entre otras).

Poder Judicial

Para el Poder Judicial se analizaron los cargos de presidentes/as y ministras/os de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones del país. La primera es el máximo órgano jurisdiccional del Poder Judicial y está compuesta por 21 ministros/as, dentro de los cuales un miembro preside el espacio, quien es electo por la misma Corte. Los y las ministras son nombradas por el presidente de la República a partir de una nómina de cinco personas propuestas por la misma Corte y con la ratificación del Senado. Las Cortes de Apelaciones, en cambio, son 17 tribunales ordinarios y colegiados que ejercen sus facultades jurisdiccionales dentro de una región o parte de ella. Estas están compuestas por un número variable de integrantes que son nombrados desde la Presidencia de la República a partir de una terna de candidatos/as propuesta por la Corte Suprema. La persona que preside cada Corte de Apelaciones es designada por turnos de antigüedad entre las y los ministros que conforman el espacio.

Gráfico 18: Porcentaje de mujeres en cargos del Poder Judicial.



Fuente: Elaboración PNUD

Este sector es el que tiene mayor presencia de mujeres dentro del poder político, el 2018 el 37 % de sus cargos fue ocupado por mujeres, porcentaje que se alinea con la tendencia de aumento sistemático registrado los años anteriores (Gráfico 18). También se puede observar que, desde los inicios del registro de esta base de datos, existe una brecha entre la Corte Suprema y la Corte de Apelaciones que se ha ido acortando en el tiempo; el año 1995 ninguna mujer ocupaba un puesto en el máximo tribunal de justicia del país, alcanzando luego un 30 % el año 2018;¹⁸ en cambio en la Corte de Apelaciones los registros parten en un 22 % en 1995 y alcanzan un 38 % para el 2018. Ahora bien, en sus doscientos años de historia la Corte Suprema nunca ha tenido una mujer presidenta.

En contraste con ambas cortes, las mujeres son mayoría en los Tribunales de Primera Instancia (60 %) (Poder Judicial, 2019), espacio del Poder Judicial que se encuentra jerárquicamente más abajo. Así entonces, los resultados reafirman lo señalado por la Corporación Humanas hace ya diez años “a mayor prestigio, atribuciones y poder dentro de la estructura del Poder Judicial, la cantidad de mujeres decrece” (2007: 22). En ese mismo estudio se señaló que las mujeres que integran el sistema de administración de justicia perciben una alta discriminación al interior de las instituciones que integran, pues los estereotipos de género limitan sus posibilidades de ascender a las jerarquías superiores de la institución.

Aunque el Poder Judicial sigue teniendo problemas de representación femenina, es necesario reconocer avances en el tiempo, pues desde el nombramiento de la primera mujer en la Corte Suprema, el 2001, este espacio ha propuesto en promedio dos mujeres en cada nómina de cinco nombres que envía al Ejecutivo, órgano que, a su vez, ha nominado en buena parte a esas mujeres, y el Senado ha aprobado dichas nominaciones (Millán, 2018). Así también se valoran iniciativas como la Política de Igualdad de Género y No Discriminación desarrollada por el Poder Judicial el 2018, que tiene por propósito establecer relaciones igualitarias entre quienes integran este poder del Estado. Esta busca aplicar perspectiva de género en los nombramientos, propiciando la implementación de medidas especiales de carácter temporal o permanente que permitan superar las brechas de género que dificultan la movilidad o ascenso en la organización (Poder Judicial, 2018). La acción enérgica de la Asociación de Magistradas ha sido decisiva en este proceso.

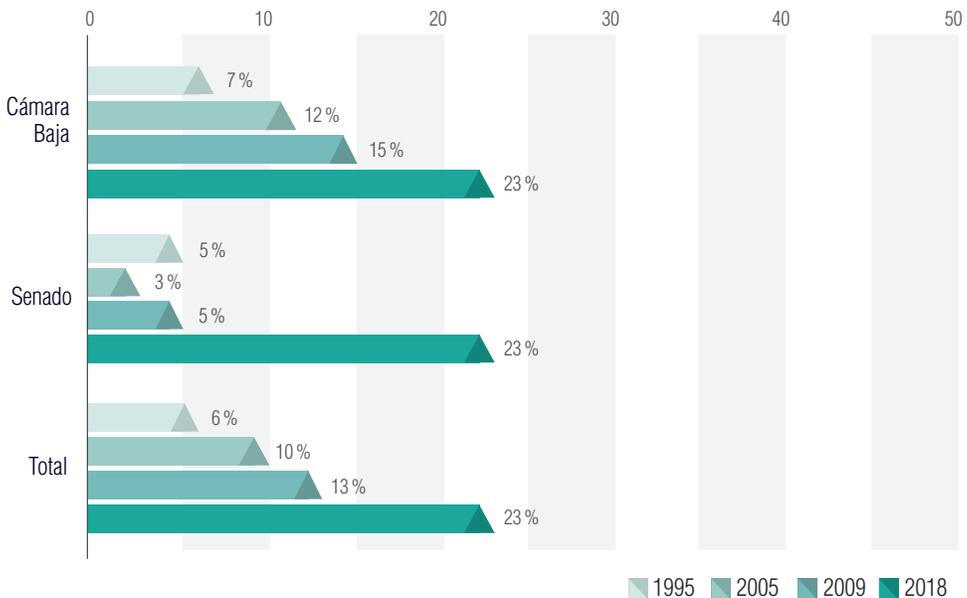
Poder Legislativo

Para el Poder Legislativo se analizaron todos los cargos electos de la Cámara Baja y el Senado, espacios que actualmente se conforman por 155 diputadas y diputados y 43 senadores y senadoras. En la última elección, el año 2017, comenzó a regir una nueva ley electoral que reemplazó el sistema binominal por uno de carácter

proporcional e introdujo una ley de cuotas que obliga a los partidos a presentar listas de candidaturas equilibradas donde ninguno de los sexos supere el 60 % del total de la lista. Además, en el marco del financiamiento público electoral, para incentivar a los partidos a nominar a mujeres en cupos elegibles, se otorga un reembolso superior para los gastos electorales de candidatas mujeres y se les entrega a los partidos un beneficio de 500 UF por cada candidata electa.¹⁹

El cambio producto de la legislación es notorio. Anteriormente, en las elecciones entre 1989 y 2009, las mujeres aumentaron su representación política en la Cámara Baja en menos de 10 puntos porcentuales, mientras que en el Senado se mantuvo estable. En la elección del 2013 y del 2017 lo hicieron casi 7 puntos porcentuales, es decir, en una elección se logró un aumento un poco menor que lo logrado en dos décadas y siete elecciones (PNUD, 2018). Como consecuencia, al año 2018 el 23 % de los integrantes del Congreso Nacional son mujeres (Gráfico 19), porcentaje que se acerca al promedio mundial (24 %), pero menor al promedio de la región (31 %) (International Parliamentary Union, información actualizada para mayo de 2019), y evidencia efectivamente un aumento sistemático desde la primera medición.

Gráfico 19: Porcentaje de mujeres en cargos del Poder Legislativo.



Fuente: Elaboración PNUD

Que actualmente ambas cámaras superen el 20 % de mujeres se explica en gran medida por la nueva legislación que exige aumentar las candidaturas femeninas,

en un contexto donde la mitad de la militancia partidaria corresponde a mujeres. En las elecciones del 2009 y 2013 ellas no superaban el 20 % de las candidaturas. Específicamente, las candidatas a la Cámara Baja en esos años representaron el 17 % y 19 % respectivamente, mientras que para el Senado representaron el 14 % y 18 % (PNUD, 2018). Aunque la inscripción de más candidatas en las elecciones del 2017 (41 %) ha demostrado tener efectos positivos, este problema sigue teniendo muchas aristas que explican la baja presencia femenina, una de ellas es el financiamiento de las campañas políticas. En las últimas elecciones las candidatas a diputadas recibieron el 55,3 % de los aportes privados percibidos por los hombres, y las candidatas a senadoras el 51,2 % de lo que recibieron los candidatos hombres (PNUD, 2018). Un artículo reciente de Galeno, Gallego y González (2019) aporta antecedentes en esta línea concluyendo “que los partidos posicionan a las candidatas en lugares más bajos dentro de la papeleta electoral –lo cual no es producto de la entrada de candidatas menos cualificadas–, que las mujeres reciben menores montos de dinero como aportes desde su partido y que los partidos no responden al incentivo monetario que existe para las candidatas en las devoluciones de gastos de campañas” (36; ver también el análisis de Le Foulon y Suárez-Cao, 2018).

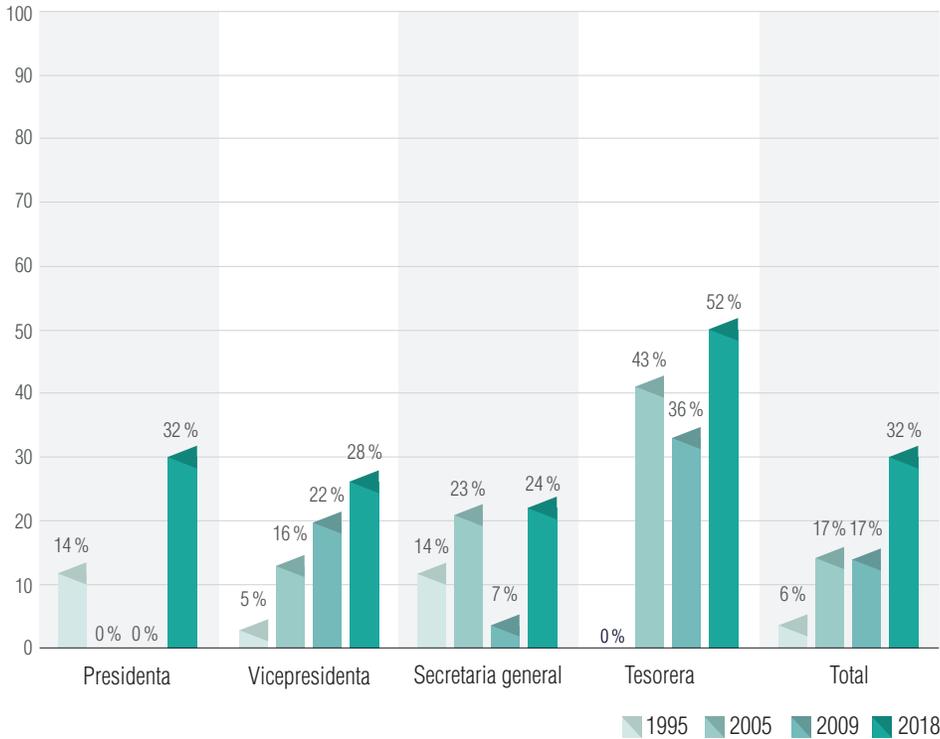
Al observar la situación de otros países latinoamericanos que llevan una mayor cantidad de años con cuotas de género, se aprecia que las mujeres ocupan en promedio el 31 % de los cargos (PNUD, 2018), lo que permite esperar que la presencia femenina alcanzada en las últimas elecciones siga incrementándose en las próximas.

Partidos políticos

Los partidos políticos son parte esencial de las democracias representativas y han sido un actor fundamental de la historia del poder político en los últimos 100 años (International Institute for Democracy and Electoral Assistance [International IDEA], 2017). Y como tal, buena parte de las lógicas que excluyen a las mujeres de la política se han originado en las dinámicas que se sostienen al interior de estos.

Para el año 2018 se analizaron las cúpulas de los 30 partidos políticos chilenos inscritos en el Servicio Electoral, considerando las presidencias, vicepresidencias, secretarías generales y tesorerías. En este registro uno de cada tres cargos es ocupado por una mujer (32 %), porcentaje que casi duplicó el 17 % registrado el año 2009 y que es cinco veces superior a lo registrado en 1995. Especialmente relevante es que las mujeres ocupan el 32 % de las presidencias de partidos, situación que, si bien dista de la paridad, es bastante alto considerando que este es el puesto de mayor poder y visibilidad, y que en las dos mediciones anteriores no hubo mujeres en esos cargos (en 1995 se contaba con la presencia de Ángela Vivanco en la Unión de Centro Centro y Gladys Marín en el Partido Comunista).

Gráfico 20: Porcentaje de mujeres en cargos de poder en los partidos políticos.



Fuente: Elaboración PNUD

El cargo al que más mujeres acceden es al de tesorera. Si bien en 1995 ninguna ocupaba este cargo, para el año 2018 se ha llegado a niveles de paridad, con un 52 % de mujeres. Este último cargo es uno de los que tiene mayor responsabilidad en asuntos internos del partido, especialmente desde que fueran aprobadas las nuevas normas de financiamiento público, exigencias de rendición y transparencia para los partidos, pero no en labores de acción política o estratégica como la discusión de las planillas de candidaturas, donde se juega el número de mujeres candidatas (Arce, 2018).

Los mecanismos legislativos aprobados en años recientes también podrán a la larga estimular una disputa más equilibrada por el poder entre hombres y mujeres. La ley de partidos aplicada a partir del 2017 afecta a los órganos intermedios colegiados (no las directivas ejecutivas), velando por que las mujeres integren al menos el 40 % de esos espacios. Por su parte, la Ley de Transparencia y Fortalecimiento de la Democracia establece que el 10 % del financiamiento estatal de los partidos debe ser dedicado a actividades que promuevan la participación política de las mujeres.

A la hora de analizar las dinámicas de cambio de las posiciones del poder en el ámbito político se observa un constante aumento de mujeres desde el año 1995. No obstante, estos cambios no son lineales y muchas veces se observan oscilaciones, si no retrocesos en algunos subsectores. Es importante destacar en este sentido los principales gatillantes que están detrás del aumento efectivo de mujeres en el poder político, así como los posibles mecanismos que podrían dar mayor fuerza a la paridad.

Un primer factor de cambio lo representan las nuevas regulaciones que establecen cuotas directas para facilitar el acceso a los cargos de poder vía elecciones. Esto es bastante claro en las regulaciones concernientes al poder legislativo (véase Ríos (2008) para una reflexión inicial a nivel latinoamericano sobre el impacto de las cuotas de género). Un segundo factor es la voluntad de aplicar una política de paridad, independiente de la legislación. Esto es visible en el compromiso del Poder Ejecutivo en esta materia, el cual se expresa tanto en el nombramiento de ministras y ministros, y subsecretarios y subsecretarias, como en autoridades de organismos autónomos legales o el sistema de empresas estatales, así como las autoridades a nivel provincial y regional. Un tercer factor es la capacidad propia de las instituciones de ser reflexivas en torno a su estructura de género, propiciando o demandando cambios en su interior. Un rol clave en este sentido lo tiene la elaboración de diagnósticos pertinentes, metas claras y establecimientos de políticas internas que propicien una acción afirmativa en la materia. El caso del Poder Judicial puede ser un buen ejemplo de ello, donde se han tomado medidas que buscan desmasculinizar sus espacios de poder. Por último, también existe una relación entre la cantidad de mujeres disponibles para asumir los cargos y los puestos que ellas ocupan. Por ejemplo, en la medida que la dotación de los servicios militares y de orden hayan sido totalmente masculinos, era imposible pensar que mujeres ocuparan los altos mandos. En 20 años la imagen podría ser distinta como resultado del aumento de dotación femenina que se desarrolla actualmente. Un ejemplo positivo de lo mismo es la creciente presencia de mujeres en jefaturas de división en el Poder Ejecutivo, lo que tiene relación con la profesionalización de las mujeres en los últimos 30 años. También se debe rescatar el rol que cumple el Sistema de Alta Dirección Pública en igualar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a estos cargos.

En el caso de aquellos sectores más difíciles de avanzar es necesario pensar en los mecanismos legislativos que pudiesen posibilitar una mejor representación de las mujeres en el ámbito del poder. Esto es especialmente relevante en el ámbito local (en la elección de alcaldías y consejos municipales) o en las Instituciones Autónomas Constitucionales, ambas dependientes de la voluntad política. En este último caso aún se hace necesario visibilizar e incluir una dimensión de género en los procesos

de designación de las máximas autoridades. También pueden desarrollarse otros mecanismos que apunten a diversos obstáculos que enfrentan las mujeres a nivel estatal o partidario, o en las propias elecciones (como el acceso a financiamiento). Y no hay que desestimar todas las reglas informales que organizan el campo político, desde los modos de interactuar en reuniones y los horarios que se fijan, hasta los modelos de parentalidad imperantes en el discurso y la práctica que instituciones estatales y políticas ponen en práctica.

3. EL PODER SIMBÓLICO

EL PODER SIMBÓLICO: UN ESPACIO QUE SE HA IDO ESTANCANDO EN EL TIEMPO

La elite del poder simbólico comprende el conjunto de individuos que ocupan cargos de responsabilidad y toma de decisiones en las principales instituciones educativas y de investigación, organizaciones de las artes y cultura, iglesias y confesiones religiosas, medios de comunicación, empresas de comunicación estratégica y agencias de publicidad. A través de todas estas instituciones se tiene la capacidad de formar y transformar visiones de mundo, así como transmitir valores y representaciones sociales que influyen en los modos de pensar y juzgar en sociedad. En este estudio se han considerado a las más altas autoridades de todas estas instituciones, sumando 1.096 cargos para el 2018 (Tabla 4).

Tabla 4: Sectores del poder simbólico.

Sectores poder simbólico	Tipo de instituciones	Tipo de cargos	Número de cargos 2018
Instituciones Educativas y de Investigación	Principales centros de investigación	Directiva: presidencia, directivas principales	86
	Principales universidades	Rectoría, vicerrectorías, decanatos	270
	Principales institutos profesionales	Rectoría	17
	Colegios de elite	Rectoría o dirección general	19
Arte y cultura	Consejo Nacional del Libro y la Lectura, Consejo de Monumentos Nacionales, Consejo del Arte y la Industria Audiovisual, Consejo de Fomento de la Música Nacional	Directorio, comité consultivo y consejeras/os nacionales	54
	Principales organizaciones culturales	Presidencia y director/a ejecutivo/a o similar	190

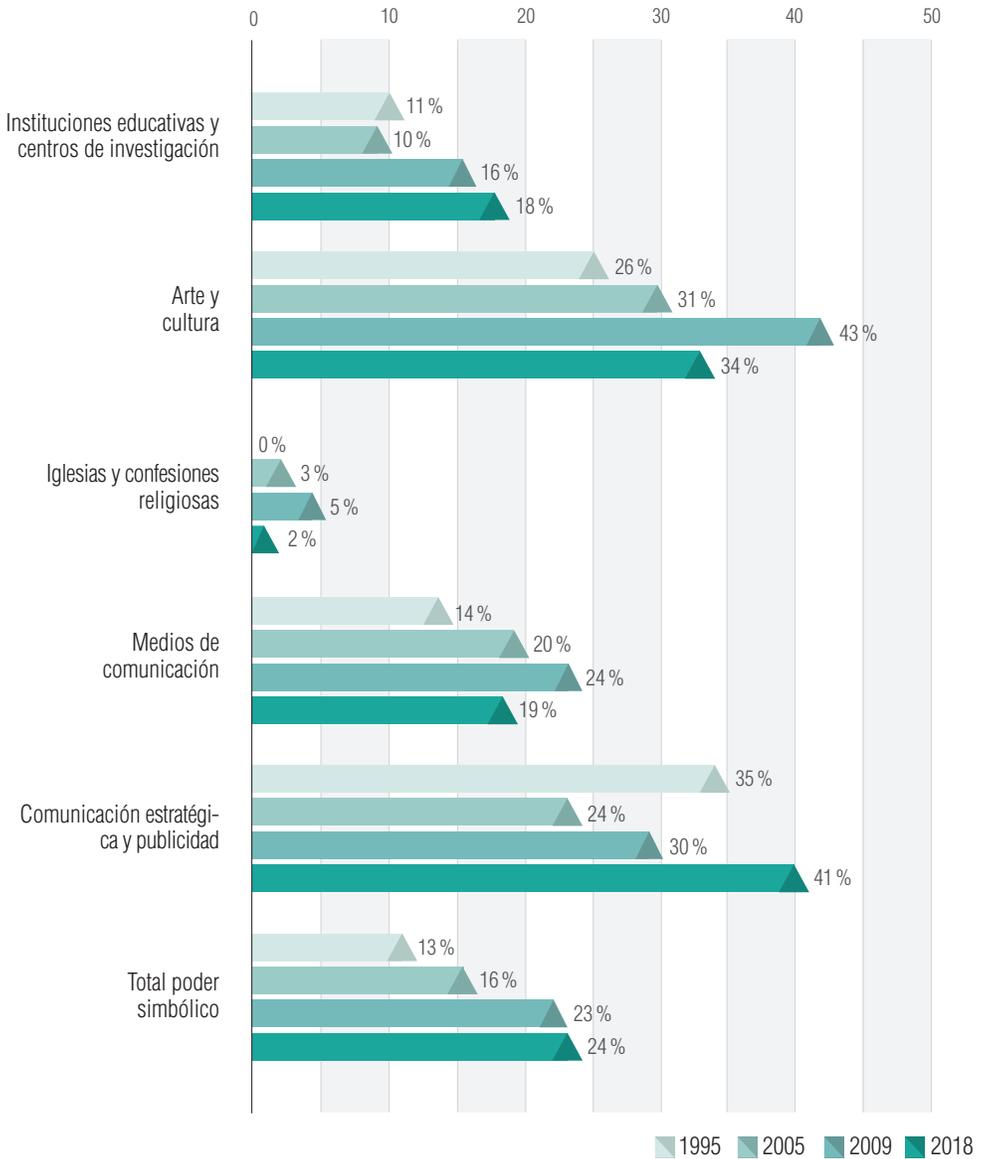
Sectores poder simbólico	Tipo de instituciones	Tipo de cargos	Número de cargos 2018
Iglesias y confesiones religiosas	Principales Iglesias católicas, evangélicas, luteranas, y comunidades confesionales musulmanas y judías	Principales autoridades nacionales y regionales	100
Medios de comunicación	Canales de televisión, prensa escrita (periódicos y revistas), y radios	Dirección, editoras/es generales y jefaturas de prensa	193
Comunicación estratégica y publicidad	Empresas de comunicación estratégica, estudios de mercado y agencias de publicidad	Dirección y principales ejecutivas/os	167

Fuente: Elaboración PNUD

Las instituciones del poder simbólico jerarquizan las categorías hombre y mujer en términos de prestigio (y aquellas fuera de esta estructura binaria), a través del conjunto de imágenes, representaciones, narraciones, mitos y discursos que inscriben y justifican las prácticas diferenciadas entre los géneros (Connell, 2009). Es relevante entonces estudiar la composición de género de quienes conforman la elite simbólica, ya que estas personas toman decisiones en ámbitos que contribuyen a la definición y valoración de lo femenino y lo masculino, contribuyendo a la producción y transformación de estereotipos de género.

Para el año 2018, del total de posiciones registradas para el poder simbólico, solo un 24 % son ocupadas por mujeres. Considerando el 13 % de cargos ocupados por mujeres el año 1995 esto significa un avance, pero llama la atención que entre 2009 y 2018 solo hubo un crecimiento de un punto porcentual, habiendo incluso sectores en que las mujeres han disminuido su presencia en los puestos de elite en los últimos nueve años, como por ejemplo en las máximas autoridades de los medios de comunicación. No cabe duda de que este es un campo que presenta una gran heterogeneidad, que abarca desde las empresas de comunicación estratégica y agencias de publicidad con un 41 % de mujeres en sus más altos cargos para el 2018, hasta las iglesias y confesiones religiosas que solo cuentan con un 2 % de mujeres en los altos cargos para ese mismo año.

Gráfico 21: Porcentaje de mujeres por sector en el poder simbólico.



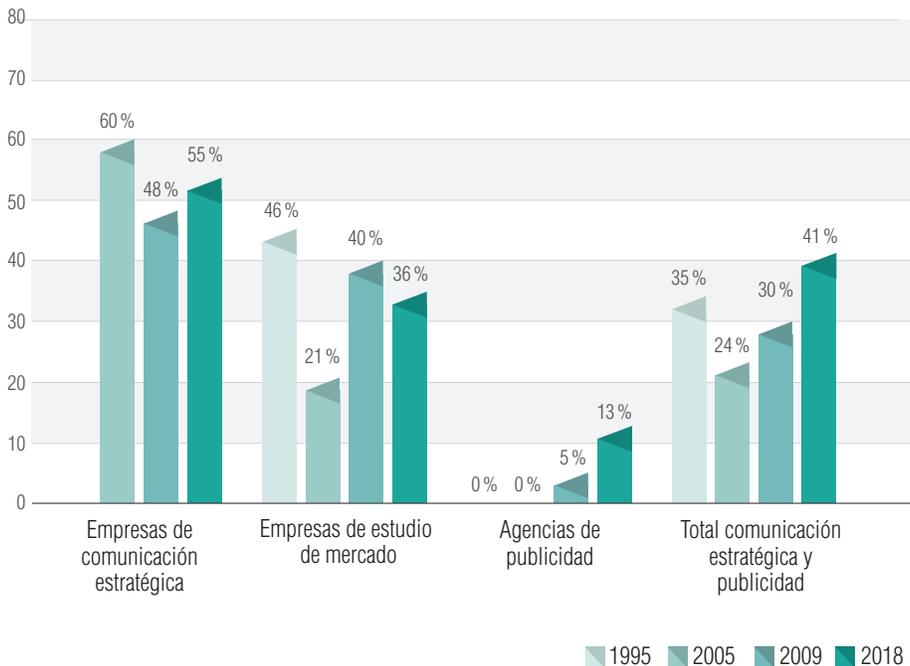
Fuente: Elaboración PNUD

Comunicación estratégica y publicidad

Las empresas dedicadas a la comunicación estratégica,²⁰ a los estudios de mercado²¹ y las agencias de publicidad²² son instituciones clave en la elaboración de estrategias organizacionales, formación de representaciones y circulación de mensajes e imágenes. Su espacio de intervención pública abarca desde el mercado de bienes de consumo hasta las campañas políticas. En términos de las relaciones de género, una vasta literatura ha mostrado el papel significativo que tienen en la producción y reproducción de estereotipos de género (e. g. Goffman, 1979; Artz y Venkatesh, 1991; Elliot y Elliot, 2005; Knoll, Eisend y Steinhagen, 2011).

Este es el sector del poder simbólico con mayor presencia de mujeres en sus puestos de poder el año 2018: dos de cada cinco altos cargos son ocupados por mujeres. Como se observa en el Gráfico 22, entre la medición del año 1995 y el 2005 se produjo una baja ostensible en el porcentaje total de mujeres en puestos de poder en estos espacios, y es solo en la última medición del 2018 –casi 25 años después– que se supera el piso inicial.

Gráfico 22: Porcentaje de mujeres en altos cargos en el área de comunicación estratégica y publicidad.



Fuente: Elaboración PNUD

Los equipos directivos de las empresas de comunicación estratégica son los que cuentan con un mayor porcentaje de mujeres, alcanzando el 55 %. Desde el primer registro, el año 2005, las cifras de participación de mujeres en cargos directivos han estado en los rangos de paridad. Las empresas de estudio de mercado presentan una mayor oscilación, y actualmente un poco más de un tercio de sus cargos directivos son ocupados por mujeres.

Las agencias de publicidad son el subsector con menor porcentaje de mujeres en sus cargos directivos. En 1995 y 2005 no se registran mujeres en las más altas posiciones, y en la actualidad solo ocupan el 13 %. En diversos países se ha encontrado el mismo fenómeno en el sector de la publicidad, el cual mantiene una fuerte inequidad de género en sus espacios poder (Arnold, Lozada y Linton, 2003; Martín, 2007).

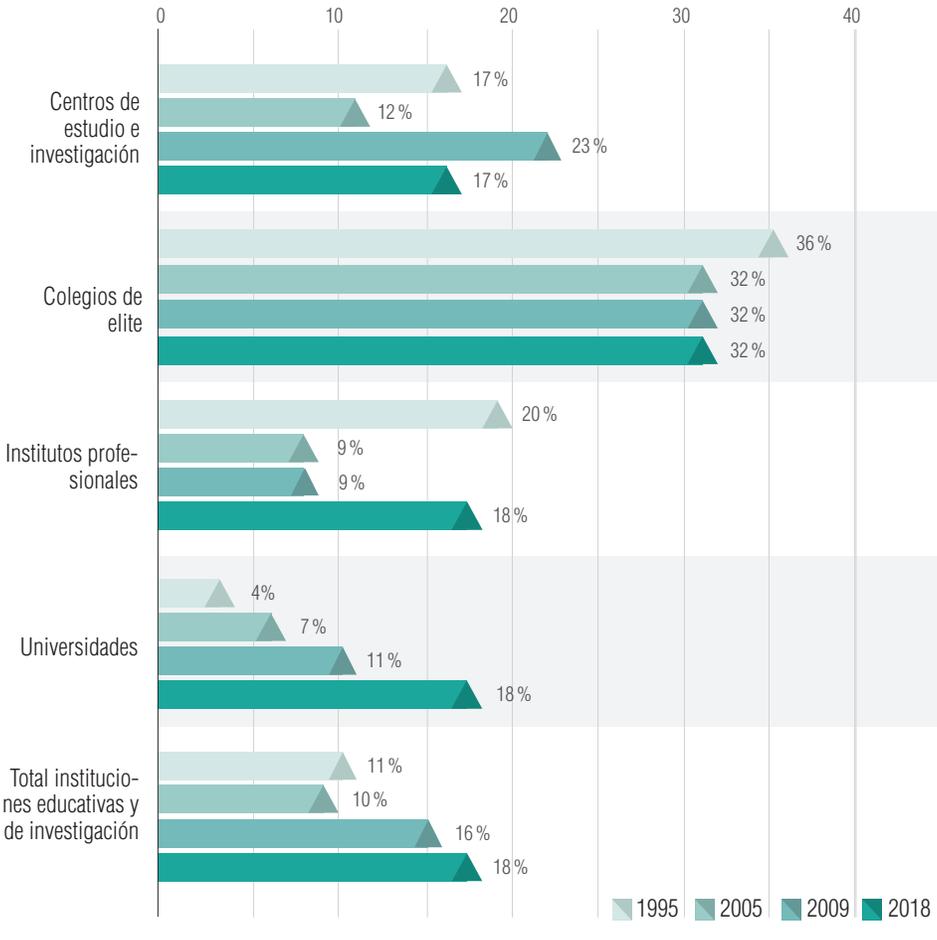
Estas últimas cifras no son baladíes. La publicidad juega un rol clave en la construcción de las representaciones culturales de los roles de hombres y mujeres, en la formación de estereotipos y en la creación de nuevos imaginarios (sobre su rol, y los medios de comunicación en general, véase Byerly, 2014). En este escenario, durante las últimas décadas ha habido un fuerte cuestionamiento al rol de la publicidad transmitida por los medios de comunicación, donde se cosifica sexualmente la imagen de las mujeres, así como se reproducen patrones de género (por ejemplo, mostrar a las mujeres generalmente como dueñas de casas; véase Bucciferro, 2014). Si bien es positivo que se observe una tendencia de crecimiento en Chile, aún son muy pocas las mujeres que pueden influir en la dirección de estas agencias.

Instituciones educativas y centros de investigación

El segundo sector del poder simbólico en que las mujeres aumentan su presencia en cargos directivos desde la última medición es en las instituciones educativas y de investigación. Para la medición del año 2018, 18 % de los puestos de poder son ocupados por mujeres, siete puntos porcentuales más altos que el 1995.

Como se puede observar en el Gráfico 23, son los colegios de elite los establecimientos donde un porcentaje mayor de puestos directivos es ocupado por mujeres, con un 32 %.²³ Luego las universidades,²⁴ los institutos profesionales²⁵ y centros de estudio e investigación²⁶ varían entre un 17 % y un 18 %.

Gráfico 23: Porcentaje de mujeres en puestos de poder de instituciones educativas y centros de investigación.



Fuente: Elaboración PNUD

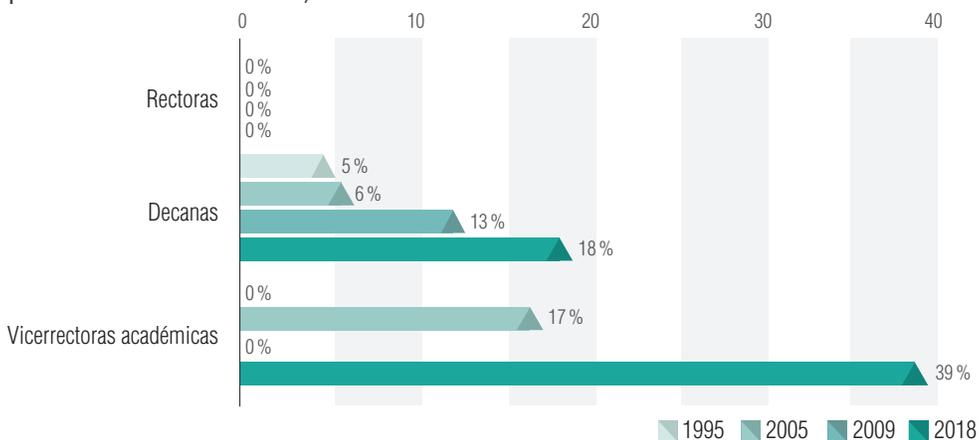
Los colegios de elite, reconocidos como los espacios de socialización de un gran porcentaje de los integrantes de las elites políticas y económicas del país (PNUD, 2017a; Madrid, 2016), ya desde 1995 contaban con un alto porcentaje de mujeres, cifra que se ha mantenido relativamente estable. Esta situación se explica porque para todos los colegios de mujeres de elite se encuentran rectoras mujeres. Sin embargo, la segregación entre hombres y mujeres a nivel educativo no es inocua: proyectos diferenciados para unos y otras tienen una alta probabilidad de estimular estereotipos de género (Halpern et al., 2011). Y si bien el porcentaje de colegios mixtos ha ido creciendo paulatinamente entre las instituciones de elite, estos tienden a ser liderados por hombres, salvo algunas excepciones.

En el caso de los institutos profesionales se ha mantenido el porcentaje de mujeres en posiciones de poder respecto al año 1995, aunque en los registros intermedios se consignó una baja del 9 %. En los centros de estudio ha habido una oscilación en las cuatro mediciones, pero que llegó finalmente al mismo porcentaje de mujeres entre 1995 y 2018. Al interior de estos últimos, un 10 % de las mujeres son presidentas o directoras para el 2018, y un 28 % son directoras ejecutivas o coordinadoras para el mismo año. Es decir, a menor nivel jerárquico se encuentran una mayor cantidad de mujeres en los centros de investigación.

Solo en las universidades se observa una tendencia ascendente sistemática en el tiempo. Al interior de ellas es notoria la presencia de mujeres en los cargos de vicerrectorías académicas, su presencia en estos cargos llega a un 39 % en el año 2018. También se revela el incremento gradual en los decanatos, que varían entre el 5 % y el 18 % entre 1995 y 2018. El 60 % de las decanas se ubican en las áreas las humanidades y ciencias sociales.

Punto aparte es el caso de las rectorías de las universidades, donde para el año 2018 del total de 23 universidades analizadas (esto es, aquellas que están acreditadas por más de 5 años al año 2018) no se registra ninguna mujer en el cargo de rectoría (a la fecha, del total de las 61 universidades en Chile hay 4 rectoras, 1 de ellas del CRUCH). Esta situación es solo comparable con la de las más altas jerarquías de las Iglesias y de las Fuerzas Armadas y de Orden. Los datos muestran lo que ya se ha venido advirtiendo en los últimos años: mientras más alto el puesto de responsabilidad dentro de la institución educativa, menor es la presencia de mujeres (Andrade, 2013; Cárdenas, Correa y Prado, 2014; Ministerio de Educación, 2019).

Gráfico 24: Porcentaje de mujeres en altos cargos de universidades (acreditadas por 5 años o más al 2018).



Fuente: Elaboración PNUD

La demanda por una educación no sexista –instalada con fuerza el 2018 por el movimiento feminista universitario (Follegati, 2018)– contempla dentro de los objetivos la desmasculinización de las instancias de poder de los espacios de producción intelectual (Palma, 2018). La escasa presencia de mujeres en puestos de poder al interior de espacios educativos –especialmente en rectorías y decanatos– reproduce aquellos patrones de género que la educación no sexista busca erradicar. La ola de movilización feminista iniciada en el 2018, liderada en gran parte por estudiantes universitarias, ha desatado procesos interesantes de autodiagnóstico y compromisos de cambio que pueden tener un efecto positivo en la presencia de mujeres en posiciones de poder en el ámbito universitario.

Arte y cultura

En el campo del arte y la cultura se registró información para un conjunto amplio de organizaciones culturales²⁷ y los consejos de la cultura a nivel público.²⁸ En este sector, para el año 2018 se registra un 34% de mujeres en las más altas posiciones. Es interesante observar que para el registro del año 2009 las mujeres ocupaban dos de cada cinco de los más altos cargos, cifra que se reduce a un tercio para el año 2018. Cabe destacar además que las tendencias analizadas se replican en los dos subsectores registrados.

Gráfico 25: Porcentaje de mujeres en cargos de poder en sector Arte y cultura.



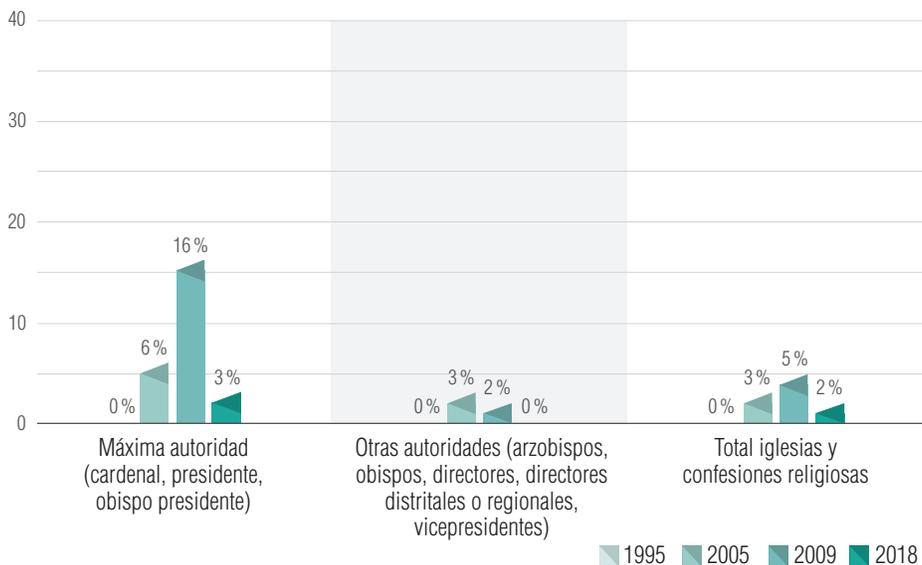
Fuente: Elaboración PNUD

Más allá de los puestos de poder ocupados, hay otros indicadores que muestran que los espacios artísticos y culturales se caracterizan por ser sumamente masculinizados. Por ejemplo, entre el 2011 y el 2005 el 5,7 % de las películas de ficción fueron dirigidas por mujeres, mientras que el año 2016 solo uno de los siete ganadores del Fondo de Fomento Audiovisual fue dirigido por una mujer (Ortiz, 2016). En la literatura la situación es similar, el 22,4 % de las publicaciones de poesía independiente son de mujeres y en el caso del Premio Nacional de Literatura, solo el 12,3 % ha sido entregado a mujeres (Valles, 2019).

Iglesias y confesiones religiosas

El registro del poder eclesial incluyó organizaciones y corporaciones religiosas que representan a la mayoría de las confesiones existentes en Chile. Para el año 2018 se registró información para 24 instituciones,²⁹ en ellas solo el 2 % de los más altos cargos son ocupados por mujeres, porcentaje que además de ser bajo evidencia una leve reducción en relación con el año 2009 (Gráfico 26). Los porcentajes de presencia de mujeres en estos cargos se explican principalmente por su participación en las organizaciones luteranas y judías.

Gráfico 26: Porcentaje de mujeres en altos cargos de iglesias y confesiones religiosas



Fuente: Elaboración PNUD

Actualmente el 76 % de la población chilena se reconoce adhiriendo a un credo religioso (Centro de Estudios Públicos [CEP], 2018), aunque la tendencia ha sido el aumento de aquellos que no adhieren a ningún credo (de un 7 % el año 1998 a un 24 % el 2018; ver CEP, 2018). Es indudable el peso cultural y simbólico que han tenido las confesiones religiosas –especialmente las Iglesias católica y evangélica– tanto en la construcción de valores dominantes, en la dirección de instituciones educativas, así como su influencia en importantes decisiones institucionales a lo largo de la historia de Chile. Hasta el día de hoy su voz se deja escuchar en debates morales y que conciernen a los núcleos de la disputa sobre las relaciones de género, como el matrimonio homosexual y el aborto (ver PNUD, 2010). El sesgo masculino del poder eclesial ciertamente ha contribuido y contribuye en la construcción de sentidos, orientaciones y valoraciones que influyen en la sociedad y las representaciones tradicionales de género.

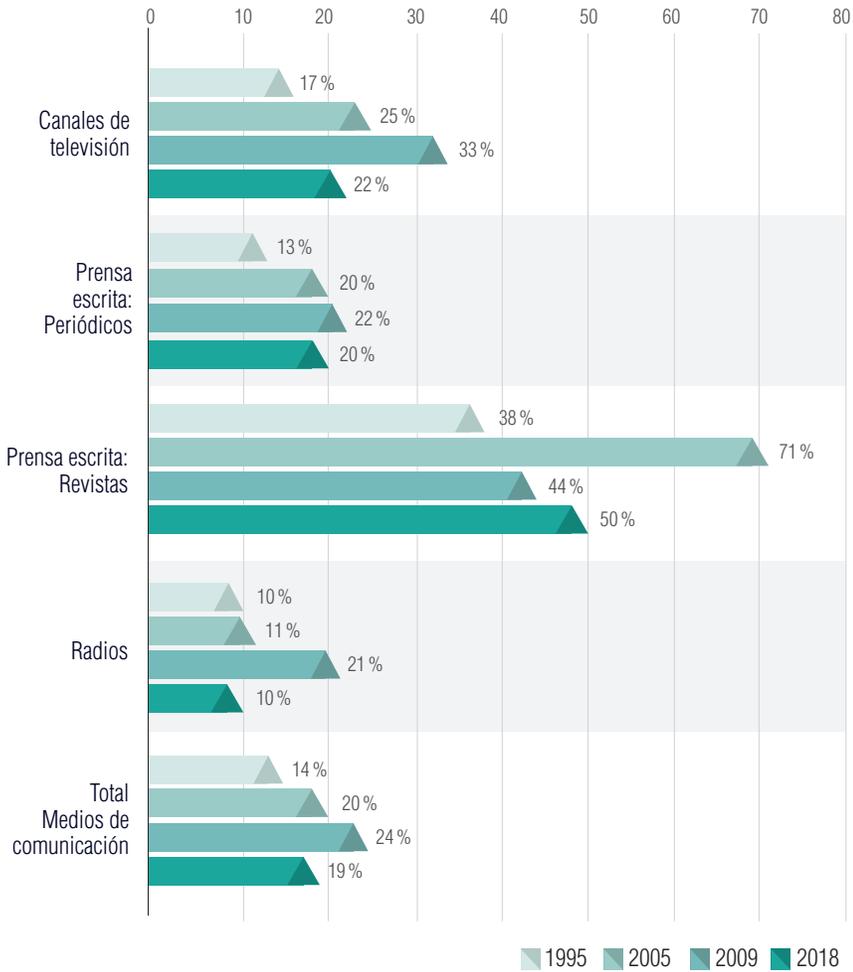
Medios de comunicación

Este sector lo componen los canales de televisión,³⁰ los periódicos,³¹ las revistas³² y las radios.³³ En el conjunto de medios de comunicación observados las mujeres ocupan el 19 % de los más altos cargos, 5 puntos porcentuales más que en 1995 y 4 puntos menos que en 2009.

Las revistas son el medio donde hay mayor presencia porcentual de mujeres en los altos cargos. Mientras que en el registro del año 2005 se alcanzó un 71 %, para los dos siguientes el porcentaje está en los rangos de paridad. En cambio, las radios presentan el menor porcentaje de mujeres en cargos directivos con un 10 % para el año 2018, igual porcentaje que en 1995.

Por su parte, en los canales de televisión y los periódicos, dos de cada diez altos puestos eran ocupados por mujeres el año 2018. Aunque los recorridos no son iguales, en el caso de la televisión el registro comienza con un 17 % en 1995, alcanza hasta el 33 % el año 2009 y luego baja al 20 % el 2018. En los periódicos parten en el 13 % y en los demás registros se mantienen en torno al 20 %.

Gráfico 27: Porcentaje de mujeres en cargos de poder según subsectores de Medios de comunicación.



Fuente: Elaboración PNUD

Diversos estudios a nivel internacional también señalan que los medios de comunicación reproducen estereotipos sexistas, asocian a las mujeres a roles tradicionales, enfatizando en su supuesta sensualidad, vulnerabilidad, sumisión y adscripción al espacio doméstico, invisibilizándolas como agentes de poder en las esferas pública, económica y cultural (Bucciferro, 2014; Gutiérrez y Maureira, 2015; Maureira, 2015; Ananías y Vergara, 2016). Como señala Fraga (2007), las mujeres en los medios de comunicación siguen siendo escasas tanto como profesionales de la información y como protagonistas de las noticias. El hecho entonces de que disminuya la presencia de mujeres en cargos de poder de los medios de comunicación, comparado a la medición del 2009, debiese ser un signo de preocupación.

El ritmo de incorporación de mujeres al poder simbólico entre 2009 y 2018 se ha estancado, dado que solo creció en un punto porcentual en el total de cargos en este ámbito. Si bien tomando como base el año 1995, 8 de los 14 subsectores analizados en el poder simbólico *han aumentado* su porcentaje de mujeres en comparación con el 2018, tomando la medición del 2009, 8 de los 14 subsectores *han bajado*. En muchos de ellos existe una oscilación, con un aumento durante los 2000 y una disminución en la década siguiente.

En los sectores en los que se reduce la proporción de mujeres se ve, por un lado, una disminución de presencia femenina en las instituciones asociadas a los medios de comunicación y, por otro lado, una pronunciada caída en los organismos culturales –asociados al Estado y a la sociedad civil–. Y si bien las agencias de publicidad han aumentado el número de mujeres en sus cargos de poder, aún se mantienen casi un 50 % más bajo que el promedio en este ámbito. Las iglesias y confesiones religiosas, por su parte, junto a las rectorías, siguen siendo espacios altamente masculinizados donde es muy necesario pensar el involucramiento de las mujeres para canalizar las demandas de una sociedad sin abusos en los espacios educativos.

Es central remarcar que los medios de comunicación, así como las agencias de publicidad, son espacios privilegiados para la difusión y el cambio de representaciones de género. En efecto, estas instituciones tienen la capacidad tanto de reforzar estereotipos de los roles de hombres y mujeres en la sociedad, como también de mostrar las transformaciones, la diversidad y las aspiraciones de cambio que la sociedad porta. Diversos estudios en Chile y el mundo han mostrado el peso y la difusión de estereotipos que, sin una adecuada supervisión por parte de sus elites, o una demanda de cambio por parte de la sociedad civil, pueden simplemente reproducirse en el tiempo.

4. EL PODER SOCIAL

EL PODER SOCIAL: AVANCES DE UNA DÉCADA MOVILIZADA

Por elite social se comprende al conjunto de actores que ocupan altos cargos en agrupaciones de la sociedad civil. El poder social se entiende como la capacidad de estas organizaciones de articular iniciativas y formas de acción colectiva, con el fin de influir en la opinión pública y propiciar cambios económicos, políticos o culturales. Así, para este estudio el poder social está compuesto por los cargos directivos en organizaciones estudiantiles y de trabajadores, colegios profesionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y fundaciones (ver Tabla 5). Para el 2018 se contabilizaron 651 cargos.

Tabla 5: Sectores del poder social.

Sectores poder social	Tipo de instituciones	Tipo de cargos	Número de cargos 2018
ONG y fundaciones	ONG y fundaciones de beneficencia, DD. HH., ecología y medioambiente, educación y cultura, laboral, mujeres, sexualidad, desarrollo indígena y general	Presidencia o máxima autoridad directiva	207
Asociaciones profesionales	Colegios profesionales	Presidencia y cargos directivos	18
Sindicatos y federaciones	Centrales nacionales, federaciones y confederaciones de trabajadores, agrupaciones y asociaciones sindicales y sindicatos	Presidencia y cargos directivos	360
Organizaciones estudiantiles	Federaciones de estudiantes universitarios	Presidencia y cargos directivos	66

Fuente: Elaboración PNUD

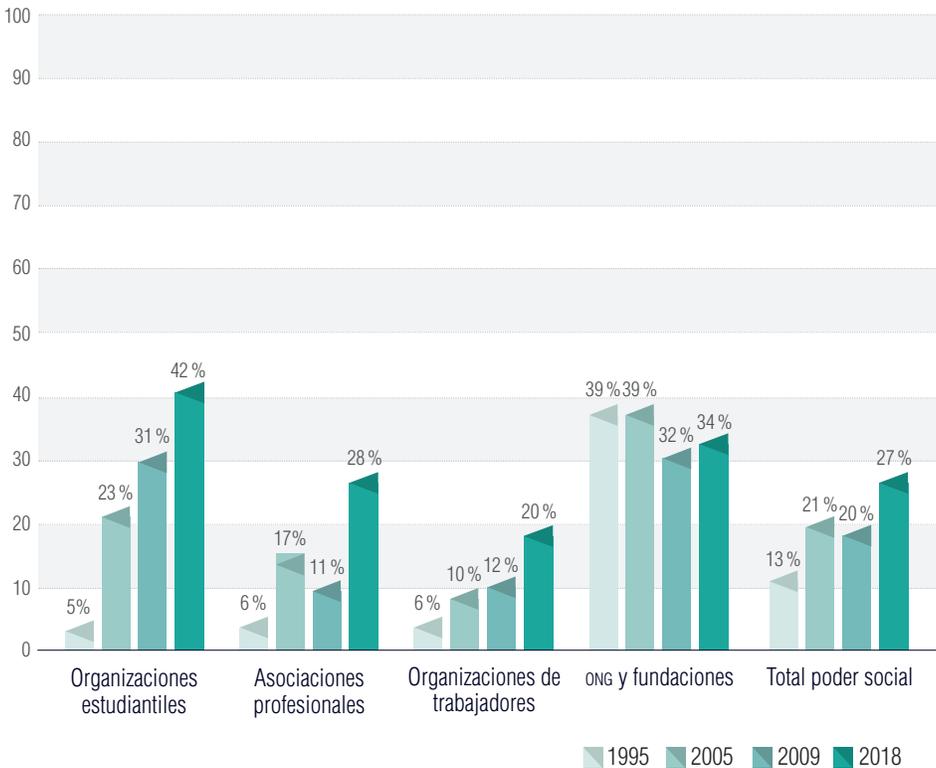
Si bien una buena parte de estas organizaciones tiene una asociación informal con el poder político, especialmente con los partidos políticos, los actores que las integran no necesariamente pertenecen a la institucionalidad estatal ni partidaria y buscan, en forma independiente del poder económico y político, activar el ejercicio de la ciudadanía y la participación para influir en las decisiones de los países. Desde la clásica formulación de Cohen y Arato (2001), la sociedad civil ha sido un nodo central de la discusión sobre los motores de transformación en las sociedades democráticas, distinta de la influencia que ejerce el Estado y el mercado.

No cabe duda de que en el debate público chileno de las últimas décadas la voz de las organizaciones de la sociedad civil ha ido en aumento, y son quienes en muchos casos han instalado problemáticas públicas. Claros ejemplos son los movimientos estudiantiles del 2006 y 2011 que antecedieron la última reforma de educación superior (Donoso y Von Bülow, 2017), como también lo han sido las organizaciones medioambientales. Fundaciones y ONG de diversas áreas también intervienen activamente en debates de carácter nacional, articulando organizaciones, argumentando sus causas en el Congreso, desarrollando campañas mediáticas, etc. Como muestra un estudio del PNUD (2017b), la sociedad civil es también un activo actor en el proceso legislativo, a pesar de las limitaciones y asimetrías existentes.

En Chile, como en el resto del mundo, las organizaciones de mujeres y feministas han sido protagonistas también de la sociedad civil desde inicios de siglo xx, pasando por su rol en la dictadura militar, hasta los últimos debates en contra de la violencia y el sexismo, y sobre la autonomía del cuerpo y el aborto. En este sentido, el poder social porta a través de las demandas de las mujeres una de las hebras principales de la historia de la sociedad civil en los últimos cien años, y es asimismo un lugar donde las demandas más igualitarias del género pueden resonar con otras organizaciones en tanto se comparte un código discursivo democrático (Alexander, 2006).

De los 651 cargos de poder social analizados el 2018, 176 fueron ocupados por mujeres, lo que representa el 27 % del total (Gráfico 28). Este porcentaje es un avance tanto en relación con la línea base del año 1995 (13 %) como con la última medición de 2009 (20 %).

Gráfico 28: Porcentaje de mujeres en cargos del poder social.



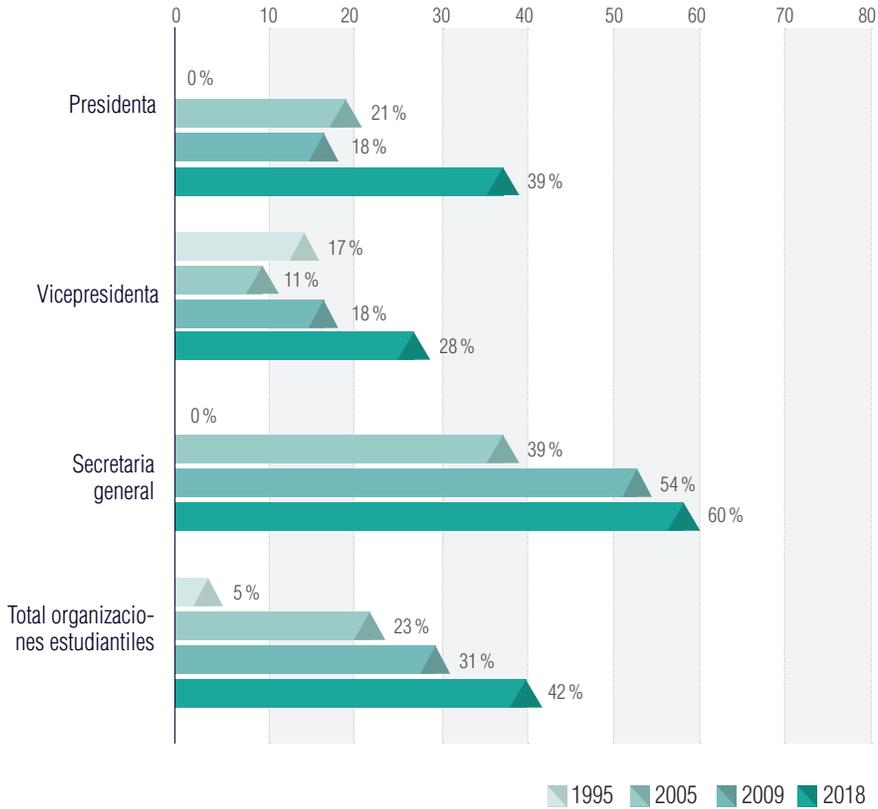
Fuente: Elaboración PNUD

Entre 1995 y 2018 el cambio más elocuente se produce en aquellas organizaciones que definen a los integrantes de sus órganos directivos mediante elecciones: organizaciones de estudiantes, de trabajadores y colegios profesionales. En cambio, las ONG y fundaciones no han mostrado mucha variación, aunque que hace años ya que las mujeres sobrepasan el 30 % de presencia en los cargos directivos.

Organizaciones estudiantiles

Para las organizaciones estudiantiles se analizaron los tres primeros cargos de las principales federaciones estudiantiles universitarias.³⁴ De los 66 cargos analizados el 2018 se aprecia que dos de cada cinco (42 %) son ocupados por mujeres (Gráfico 29), lo que representa un aumento muy importante respecto al registro de 1995, en el que las mujeres ocupaban solo el 5 % de los principales cargos directivos.

Gráfico 29: Porcentaje de mujeres en cargos de poder de organizaciones estudiantiles según tipo de cargo.

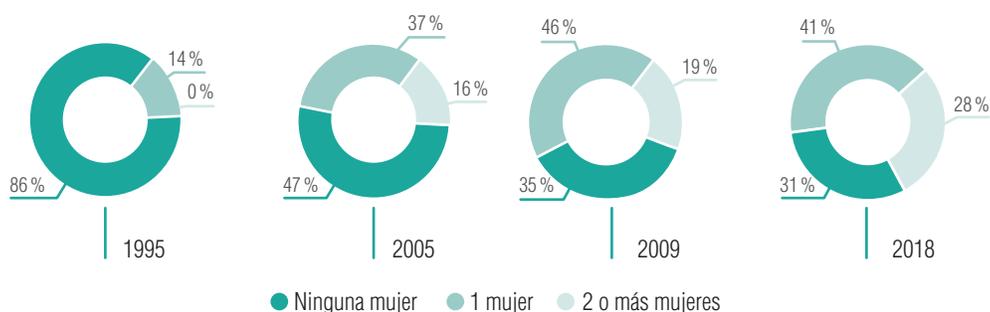


Fuente: Elaboración PNUD

Cabe hacer notar que en la actualidad las mujeres ocupan en mayor medida el cargo de secretaria general (60%). Su presencia en las presidencias y vicepresidencias es menor, pero igualmente en las primeras alcanza casi el rango de paridad con un 39% de presidencias. Es importante señalar lo novedoso de esta situación. En el registro del año 1995 no había mujeres en las presidencias, y si se observa la historia de las federaciones más emblemáticas del país, la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH), creada el año 1906, solo el año 1997 fue presidida por una mujer; y de sus 103 presidencias solo 5 han sido ocupadas por mujeres. Situaciones similares se observan en las federaciones de la Universidad de Santiago y Universidad Católica, con un 15% y 5% de mujeres en sus presidencias desde sus fundaciones (Cárdenas y Navarro, 2017).

Como se aprecia en el Gráfico 30, al año 2018 tres de cada diez organizaciones estudiantiles (31 %) estaban compuestas, en sus tres más altos cargos, únicamente por hombres. Lo que contrasta con el registro del año 1995 donde en el 86 % de las federaciones no había ninguna mujer en las tres posiciones más altas. Este es un cambio notorio, que va de la mano de la multitud de organizaciones feministas así como de las secretarías de sexualidades y género, que han ido ocupando el espacio universitario en la última década, y que luego dieron pie al movimiento de protesta pidiendo fin al abuso y al acoso sexual tanto en los espacios universitarios como en la sociedad en su conjunto.

Gráfico 30: Distribución de organizaciones estudiantiles según el número de mujeres en sus mesas directivas.

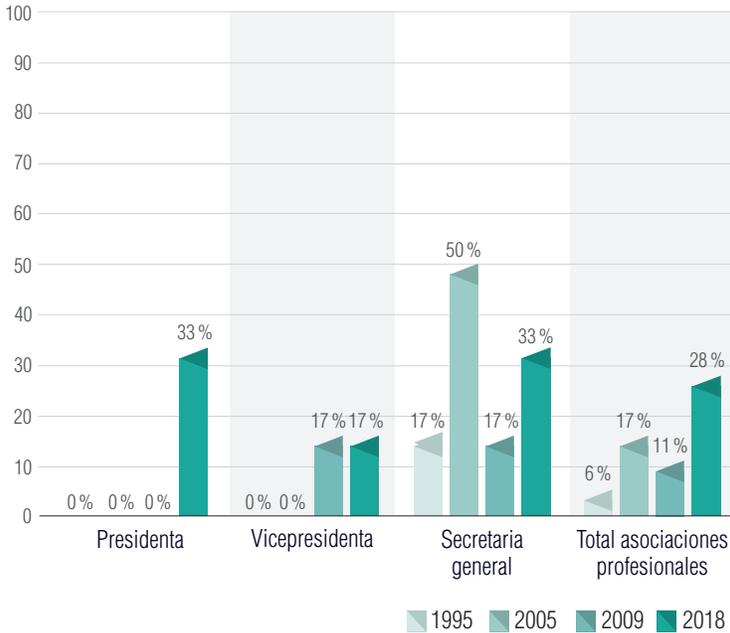


Fuente: Elaboración PNUD

Asociaciones profesionales

En estas organizaciones³⁵ el año 2018 un 28 % de los cargos registrados es ocupado por mujeres (Gráfico 31), lo que contrasta con que en el registro del año 1995 solo un 6 % de los principales cargos estaba ocupado por mujeres y siempre radicado en la secretaría general. En los últimos nueve años las mujeres pasaron de estar totalmente ausentes en los cargos de presidencia, a presidir una de cada tres de estas asociaciones (33 %).

Gráfico 31: Porcentaje de mujeres en cargos de poder de asociaciones profesionales según tipo de cargos.



Fuente: Elaboración PNUD

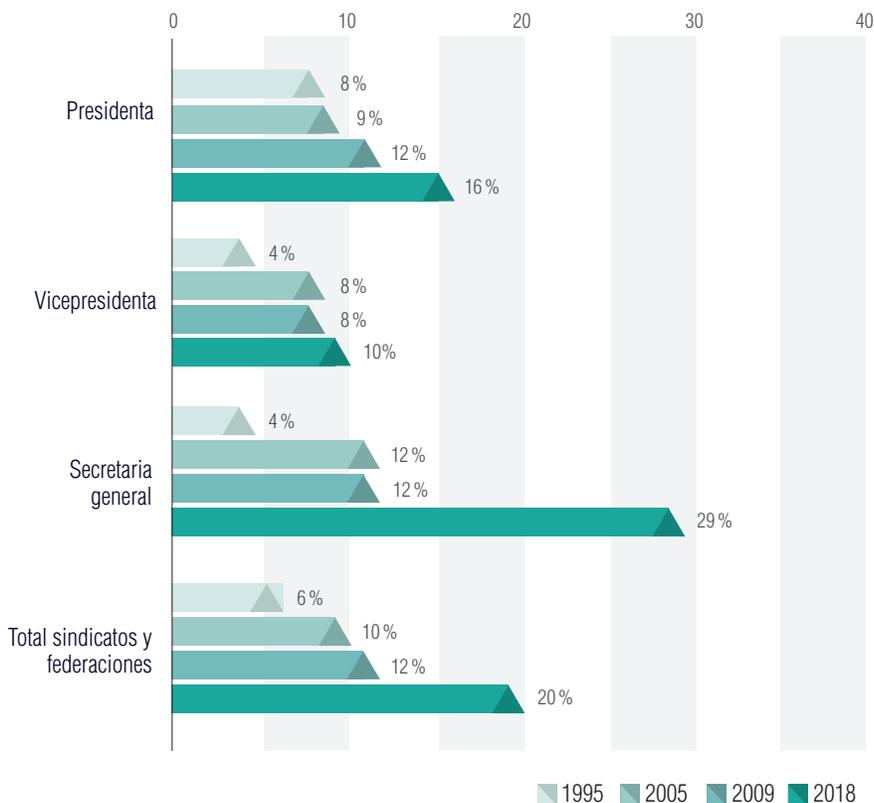
Esto tiene antecedentes en procesos de reflexión al interior de estas organizaciones. En efecto, en los últimos años en las asociaciones profesionales se ha producido un debate en torno a la temática de género que, entre otros, ha tenido efectos en sus estructuras. Por ejemplo, se han creado consejos, departamentos o comisiones de género y, entre 2018 y 2019, algunas asociaciones como el Colegio Médico, el de Abogados y el de Profesores, han definido cuotas de género para sus cargos directivos (Ferrer, 2019).

Sindicatos y federaciones

Para el año 2018 se analizaron 360 cargos de dirigencias de organizaciones de trabajadores,³⁶ resultando que solo 1 de cada 5 de estos cargos directivos es ocupado por una mujer (Gráfico 32). Esto no es, por cierto, una sorpresa. Durante buena parte del siglo xx los sindicatos y federaciones fueron constitutivas del poder social y, asimismo, tuvieron una mayoritaria presencia masculina, especialmente en los cargos de poder (Humphrey, 1983; Godinho-Delgado, 1990). Y hasta el día de

hoy, de los cuatro sectores que integran el poder social, este es el que tiene menor representación de mujeres al interior de los tres cargos más altos de sus direcciones.

Gráfico 32: Porcentaje de mujeres en cargos de poder al interior de sindicatos y federaciones según tipo de cargos.

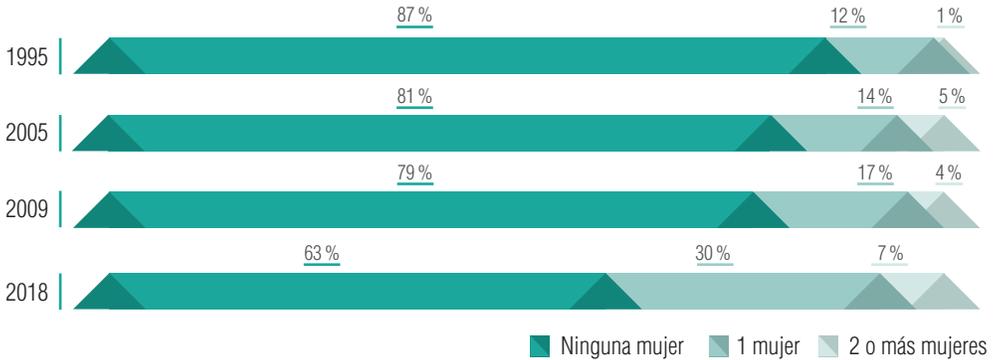


Fuente: Elaboración PNUD

Esto no implica no reconocer los cambios que ha habido. El año 2018 las mujeres ocupan el 16% de las presidencias, el doble en términos porcentuales que el registro del año 1995. Y, como en el mundo universitario, son las secretarías generales donde también se concentra la presencia de mujeres en estas organizaciones, con un 29% para el 2018.

Pero la situación dista de ser positiva. Si se observan todas las organizaciones en conjunto, se aprecia que el año 2018 un 63% estaba compuesta solo por hombres, es decir, en 102 de las 163 analizadas no había ninguna mujer en estos cargos de poder (Gráfico 33). Aun así, esto es un incremento respecto de lo que ocurría en los años anteriores.

Gráfico 33: Distribución de organizaciones de trabajadores según el número de mujeres en sus mesas directivas



Fuente: Elaboración PNUD

Si bien el porcentaje de mujeres que integran el mercado laboral (48,5 %) es menor que el de los hombres (71,2 %), sus niveles de sindicalización se asemejan bastante: el 14,7 % de las mujeres se sindicaliza, mientras que el 15,8 % de los hombres lo hace (INE, 2017). Es decir, aunque en Chile la sindicalización es baja, el género no es una variable que incida significativamente en ella. Así entonces, la escasa presencia de mujeres en los tres cargos directivos más altos reafirma que la cultura sindical continúa siendo un espacio sumamente masculinizado (Rigat-Pflaum, 2008). Esta situación ha sido descrita previamente por estudios chilenos, los que indican la poca relevancia asignada a las demandas de las mujeres trabajadoras y cómo esta cultura, tradicionalmente liderada por hombres, las excluye del proceso de toma de decisiones (Rangel, 2005; Angelcos, 2015; Cuevas, 2009).

Cabe destacar que los registros del 2018 son posteriores a la promulgación de la Ley 20.940 que impulsa la representación femenina en los sindicatos buscando que un tercio de los cargos directivos sean integrados por mujeres.³⁷ En caso de haberse cumplido la cuota, siguen siendo mayormente excluidas de los tres cargos que concentran mayores responsabilidades.

ONG y fundaciones

En el 2018 un tercio de la más alta posición de estas organizaciones³⁸ (34 %) es ocupado por una mujer, cifra que se ha mantenido relativamente estable en todos los registros que contempla este estudio, variando entre un 39 % y un 32 %. Esto podría indicar un posible estancamiento. Dema (2018) indica de hecho que estas organizaciones

tienden a descuidar las prácticas y estructuras internas, que muchas veces reproducen desigualdades de género. Los subsectores dentro de estas organizaciones (desde fundaciones de beneficencia hasta ONG medioambientales) no forman cada uno un número suficientemente grande para poder inferir, con seguridad, diferencias significativas entre ellas.

El poder social tiende a ser invisibilizado cuando se estudian las distintas elites, pero no hay duda de que ellas también pueden influir en el desarrollo y en la marcha de una sociedad, así como propiciar o demandar cambios en las relaciones de género. El poder social es aquel con mayor presencia de mujeres en este informe, y eso no era así los años anteriores. Es un cambio que se da paralelo al creciente rol que la sociedad civil ha tenido en las reformas y cambios del país.

Una razón posible de este aumento es que hay una mayor presencia de órganos representativos en el poder social desde donde los cuales es posible canalizar mejor las demandas por mayor igualdad que se observan a nivel social. Esto pareciera ser evidente en las organizaciones estudiantiles, quienes han aumentado el porcentaje de mujeres y reflejan un importante cambio generacional en torno a las representaciones de género (PNUD, 2019). No obstante, no hay que olvidar que detrás de esto hay una década de un aumento sostenido de pequeñas organizaciones y movimientos que se han formado en torno a la temática del género en el mundo universitario, preparándose y compitiendo por el poder a nivel de las federaciones. También llama la atención que las mujeres han crecido más en las secretarías generales que en las presidencias, fenómeno que se ha venido observando en buena parte de esta cartografía del poder.

Cabe destacar también las diferencias en los ritmos de crecimiento entre las asociaciones profesionales, y los sindicatos y federaciones de trabajadores. Las asociaciones profesionales han incentivado un proceso deliberativo sobre las relaciones de género y han propiciado mecanismos institucionales internos a cada asociación que han favorecido el crecimiento más acelerado de mujeres en los puestos de poder. En cambio, en los sindicatos y federaciones de trabajadores la inercia histórica de un sector altamente masculinizado todavía tiene su efecto en el acceso al poder de las mujeres, pese a que hay muchos esfuerzos de deliberación e iniciativas legales sobre la materia.

5. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Durante el año 2018 el World Economic Forum publicó la segunda versión del “The Global Gender Gap Report”. Tomando un conjunto de 149 países, Chile se caracteriza por ser una de las naciones donde más brechas de género se han cerrado en los últimos diez años, pasando del puesto 78 al número 54 en el ranking mundial, en el que sobresale el acceso de mujeres a la educación, en todos sus niveles. No obstante, el ranking sitúa a Chile 66 en el número de mujeres en el parlamento y 98 en la proporción de mujeres directivas y gerentas frente a sus pares hombres. Si bien en ambos temas Chile ha hecho avances entre 2006 y 2018, el país aún observa un rezago en la presencia de mujeres en los más altos cargos de poder, y no se condice con los avances que se han logrado en otras áreas.

El presente informe va en línea con lo que la documentación internacional y comparada ha señalado. En Chile, un conjunto de mujeres ha ido posicionándose en los más altos cargos de poder en las últimas décadas, pasando en total de un 10 % a un 20 % entre 1995 y 2018, tomando el conjunto de todas las posiciones. Es decir, las mujeres han duplicado su presencia en cargos de poder. Sin embargo, es notorio que el avance está lejos de ser satisfactorio, tomando como horizonte una sociedad más equitativa con posiciones de poder paritarios. En ninguno de los grandes ámbitos estudiados –económico, político, simbólico, social– las mujeres superan el 27 %. Dentro de ellos, solo 8 de 36 sectores superan el 33 % de mujeres (Poder Ejecutivo central, instituciones públicas autónomas legales, Poder Judicial, organizaciones culturales, empresas de estudio de mercado, organizaciones estudiantiles y ONG y fundaciones) y solo 2 superan el 50 % (empresas de comunicación estratégica y altos cargos en revistas de circulación masiva). Es decir, la gran mayoría de los cargos de poder continúan en manos de los hombres, o de otra forma, la elite que conduce los destinos del país continúa siendo masculina.

Hay cargos específicos que durante este nuevo mapa han sobresalido. Los cargos de secretaria general (60 %) o presidenta (39 %) de organizaciones estudiantiles destacan

entre ellas, así como puestos más políticos como las tesoreras de partidos políticos (52 %), gobernadoras (43 %) o directoras de empresas públicas (39 %). En el ámbito simbólico, las vicerrectoras académicas también alcanzan un 39 %, mientras que en el ámbito económico destacan las gerentas de responsabilidad social empresarial (58 %). En términos negativos, se detecta la nula presencia de mujeres dentro de las máximas autoridades de Instituciones Autónomas Constitucionales, así como la ausencia de mujeres rectoras en las 23 universidades con mayores años de acreditación. Y sin duda, es significativo que solo un 3 % de mujeres hayan alcanzado el puesto de gerentas generales en el ámbito económico. Junto a las autoridades militares y religiosas, estos son los casos con un mayor rezago y anquilosamiento cultural, entendido como la inercia de lógicas de acción y representaciones culturales que impiden una sociedad más igualitaria en el acceso al poder entre mujeres y hombres.

Los cambios e inercias que se producen no son casuales, ni aumentan ni disminuyen aleatoriamente. En los ámbitos donde ha habido mayores cambios, estos se han producido por políticas o iniciativas concretas, medidas de acción afirmativa que han contribuido a disminuir la brecha en el acceso a cargos de poder entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en el poder político ha habido medidas, iniciativas y reformas importantes, así como una voluntad de distintas autoridades, partiendo desde la Presidencia de la República, para ir nombrando mujeres en puestos de poder. Y en ese sentido es plausible entender por qué es el poder político aquel en que las mujeres aumentan sistemáticamente su representación en las posiciones de poder.

Medidas explícitas como las propuestas de gabinetes o nombramientos paritarios, la regulación sobre las cuotas en las elecciones parlamentarias, una voluntad explícita para tener directorios de empresas públicas más paritarios, y procedimientos de contratación que aseguran mayor imparcialidad en el nivel de los servicios públicos del Estado permite este crecimiento. Sin duda la relación de la política con las preferencias ciudadanas –que han avanzado sustantivamente en pro de una mayor igualdad de género (PNUD, 2019)– también ha sido importante para impulsar posiciones más abiertas de parte de las autoridades que buscan ajustar en un régimen democrático sus propuestas a las transformaciones culturales de las ciudadanas y los ciudadanos. Estas reformas también actúan en el trasfondo de otro cambio societal importante, como es la mayor cantidad de mujeres que han logrado altos niveles educativos y que tienen las credenciales y capacidades para acceder a cualquier ámbito del poder.

También se hace evidente la importancia de un grado de reflexividad institucional que permite develar las barreras y trabajar en las formas de discriminación o impedimento que tienen las mujeres para lograr acceder a puestos de poder. Ejemplo de ello se ha dado en colegios profesionales, en el Poder Judicial y en las organizaciones

estudiantiles. Estas últimas reflejan, por su parte, que las mujeres no acceden de modo espontáneo a los puestos de poder, sino que el acceso se origina en un trabajo colectivo, a menudo impulsado por redes o colectivos feministas y de mujeres, a nivel de distintas organizaciones que van tejiendo y puliendo sus propios liderazgos y demandando transformaciones en sus instituciones. Tanto el acceso de mujeres a los cargos de poder en las organizaciones estudiantiles como la movilización pública masiva contra la violencia de género –especialmente contra el abuso y el acoso sexual– son parte de una década en que muchas jóvenes han tomado conciencia de las desigualdades interaccionales que enfrentan y han decidido organizarse para enfrentarlas. No solo en el mundo universitario; la masificación de un discurso y agenda feminista –antes relegada a pequeños grupos de mujeres– ha contribuido a entregar un marco de sentido y una guía para la acción de mujeres en distintos de los ámbitos analizados.

Una de las causas de la masculinización del poder radica en el hecho de que las instituciones no son neutrales en términos de género. Es lo que Joan Acker (1990) ha definido como instituciones generizadas. Este concepto implica que las instituciones tienen un régimen de género o un patrón de prácticas que define las concepciones de masculinidades y femineidades, jerarquizándolas en términos de prestigio y poder, expresándose en políticas de contratación o de conciliación de familia y trabajo que pueden facilitar u obstaculizar el acceso de las mujeres a cargos de poder en las organizaciones. No es casual que sectores tradicionalmente asociados con una masculinidad tradicional tengan una menor presencia de mujeres como, por ejemplo, las Fuerzas Armadas y de Orden, o el poder económico en general.

Las transformaciones en estos sectores más reacios al cambio tienen que ir de la mano de acciones afirmativas y medidas explícitas tanto en el ámbito formal como en el informal. Esto último es relevante ya que muchas prácticas informales pueden impedir las transformaciones y, como se observó en el ámbito del poder simbólico, en diez años más el aumento de mujeres en cargos de poder puede ser mínimo. Estudios recientes han mostrado que, a pesar de la Ley de Cuotas, las lógicas internas de los partidos políticos y sus mecanismos para elegir las candidaturas frenaron un mayor acceso de mujeres al Congreso chileno (Arce, 2018). Asimismo, el encapsulamiento de mujeres en ciertas gerencias (de recursos humanos o de responsabilidad social), o vicerrectorías en el caso del poder simbólico, puede pensarse tanto como un mecanismo habilitante de acceso al poder, pero también limitante a la hora de ocupar los puestos de mayor injerencia y toma de decisiones.

En este sentido, todas las medidas que se proponen, en cualquier marco institucional, deben ir de la mano de mecanismos de evaluación y seguimiento que aseguren que el “espíritu de la ley” se cumpla. Y para eso se necesita tanto la voluntad de

las autoridades de cada institución como de la capacidad de todos los actores de la sociedad civil o grupos subalternos dentro de las organizaciones de ir monitoreando lo que se propone o exige. De este modo, los cambios no solo pasan por un tema legal, sino que por cambios en las culturas organizacionales en los distintos ámbitos de poder. Esto requiere un cambio en las mentalidades y prácticas de trabajo de los hombres que actualmente ocupan cargos de poder y de autoridad en los distintos ámbitos de poder, los “porteros” para posibilitar cambios en las relaciones de género a nivel institucional (Connell, 2015).

Por último, si bien una cantidad importante de estudios muestra que un mayor número de mujeres en directorios de empresas, o en los espacios de decisión de política pública y legislación, favorece a las mujeres, no es automática la representación de la población femenina o sus intereses de género por parte de las mujeres en cargos de poder. No solo porque hay heterogeneidad de mujeres y de intereses, sino también porque en países con una alta desigualdad, como la sociedad chilena, hay diferencias sociales –así como étnicas y raciales– que en parte hacen más difícil la tarea de conectar a las elites –de cualquier tipo– con la población. Esto no desestima que se deben ir logrando avances paulatinos en todas las direcciones, y avanzar al menos en una mayor cantidad de mujeres en puestos de poder. Esto es parte de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De aquí a doce años la paridad debiese ser la meta.

NOTAS

1. <http://bit.ly/2BYYKXa>. Ver, además, ONU mujeres, 2018: 95-99.
2. La división en estos seis sectores fue propuesta por el primer mapa de elite y género del PNUD (2010). Con el fin de asegurar la continuidad del ejercicio, se ha mantenido esa propuesta.
3. Grandes empresas: estas son definidas mayoritariamente a partir del Ranking de AméricaEconomía que indica las 500 mayores empresas de Chile a partir del volumen de sus ventas (AméricaEconomía, 2018). Sin embargo, no se incluyó la totalidad sino solo las más grandes según las subcategorías de sectores propuestas en el Informe PNUD 2010, logrando un criterio de continuidad con las mediciones anteriores. El total abarca 184 empresas analizadas. Esta información fue complementada con datos productivos de los sectores económicos y con información de las superintendencias, eliminando a su vez a las que han sido fusionadas recientemente. Esta muestra además incluye a las cuatro empresas estatales más grandes de Chile (Codelco, Banco del Estado, ENAP y Enami) y excluye a las asociadas al Sistema de Empresas Públicas que se analizan como parte del poder político.
4. Este porcentaje se ubica en un punto intermedio entre los resultados del estudio de Comunidad Mujer y Virus Partner (2018) y el de la Dirección de Estudios Sociales UC y Mujeres Empresarias (2018), los que a partir de distintas muestras de empresas señalan que las mujeres ocupan un 6 % y 11 % de los cargos directivos de las grandes empresas en Chile, respectivamente. El estudio de Comunidad Mujer y Virus Partner (2018) se centra en empresas S&P/CLX IPSA (ex IPSA); las empresas que componen el Índice Selectivo de Precios de Acciones de la Bolsa de Santiago (IPSA), es decir, aquellas con mayores montos transados en la Bolsa, ponderados trimestralmente y cuya capitalización bursátil supere los USD 200 millones. El estudio de la Dirección de Estudios Sociales UC y Mujeres Empresarias (2018) se centra en 111 empresas con ventas en su gran mayoría superiores a 100.000 UF anuales y con 100 trabajadores o

más. El parámetro del PNUD abarca 184 empresas a partir de las 500 más grandes del Ranking de AméricaEconomía.

5. Estos resultados son similares a los presentados por Comunidad Mujer y Virus Partner (2018), quienes al examinar las empresas IPSA señalan que el 9 % de los cargos ejecutivos son ocupados por mujeres, mientras que en el Informe de Mujeres en Alta Dirección de Empresas (IMAD) (Dirección de Estudios Sociales UC y Mujeres Empresarias, 2018) se da cuenta de un 17 % de mujeres en puestos de primera línea en las compañías más relevantes del país. Las diferencias pueden explicarse porque las muestras de empresas son distintas (ver nota anterior).

6. Gremios empresariales: Se considera a las agrupaciones de empresarios de distintos sectores económicos que buscan promover y representar sus intereses colectivos, constituyéndose como actores con capacidad de injerencia en el desarrollo político y económico del país.

7. Firmas de asesoría estratégica: organizaciones que permiten a las empresas anticiparse, desarrollar o enfrentar cambios políticos o económicos. Para esto se seleccionaron los estudios de abogados a partir del ranking mundial Best Lawyers (2017) y las auditoras globales más importantes, a partir de entrevistas a expertos.

8. Actualmente se tramita en la Cámara de Diputados una moción (Boletín 11.994-34) que busca modificar las leyes 18.695 y 19.175 para establecer una cuota de género en las elecciones de las gobernaciones regionales, alcaldías y concejos municipales.

9. No fue posible acceder a un registro completo de las consejerías regionales para el año 1995, razón por la cual este cargo es analizado a partir del 2005.

10. Ocho empresas públicas no se integran al sistema SEP, sino que operan de forma autónoma sujetas a la supervigilancia del Estado a través de alguna cartera ministerial (Torres, 2017). Estas son sindicadas como las más relevantes para el país y se rigen por leyes específicas, de modo que no han sido analizadas al interior del poder político, sino al interior del poder económico. Entre estas destacan: Codelco, ENAP, Enami y Banco del Estado.

11. No hay un instructivo legal que sustente la medida. Lo más cercano a un instructivo se encuentra en la cuenta presidencial del año 2016 donde la expresidenta Michelle Bachelet señala: “Tenemos que incorporar a más mujeres en cargos directivos. En 2013, solo 4,35 % de mujeres participaba en directorios de empresas del Estado. Le he pedido al Consejo del Sistema de Empresas Públicas que redoble los esfuerzos para alcanzar la meta de llegar a 40 % de directoras mujeres” (Bachelet, Discurso Cuenta Pública 2016).

- 12.** Ver <http://bit.ly/2ppz5V6> (visto el 08/08/2019).
- 13.** Comunidad Mujer y Virtus Partner (2018) reportan un 42,1 % de directoras; diferencias pequeñas como estas pueden producirse por el total de cargos directivos considerados en el momento de la medición.
- 14.** Las primeras mujeres oficiales ingresaron a la Policía de Investigaciones en 1939 y a Carabineros en 1962 (Donadio y Mazzotta, 2009).
- 15.** Para este informe se analizaron los altos cargos de siete órganos del Estado con autonomía constitucional: Banco Central, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Contraloría General de la República, Consejo Nacional de Televisión y Tribunal Calificador de Elecciones.
- 16.** Para este informe se analizaron los altos cargos de cinco órganos del Estado con autonomía legal: Instituto Nacional de Derechos Humanos, Superintendencias (de Valores y Seguros; de Casinos; de Bancos e Instituciones Financieras, Electricidad y Combustibles; de Insolvencia y Reemprendimiento; de Salud; de Seguridad Social; de Pensiones; de Servicios Sanitarios, del Medio Ambiente; de Educación), Consejo de Defensa del Estado, Fiscalía Nacional Económica y Servicio Nacional del Consumidor.
- 17.** El Instituto de Derechos Humanos (INDH) es una figura particular que, aun siendo una institución con autonomía legal, no pertenece al Poder Ejecutivo, Judicial ni Legislativo, asemejándose así a una figura con autonomía constitucional. Por lo mismo, la designación de su director y de los integrantes de su consejo se configura a partir de diversos actores (presidente de la República, Senado, Cámara de Diputados y decanos de facultades de Derecho de universidades del Consejo de Rectores y de universidades autónomas). No obstante, no figura como un órgano con autonomía constitucional.
- 18.** El año 2019 se nomina también a María Angélica Repetto, lo que aumenta a siete las mujeres. No obstante, se mantiene la cifra de 2018 para mantener la comparación con todos los sectores.
- 19.** Ver Servel (2018) y, en específico, la Ley 20.840, Ley de Cuotas parlamentarias <http://bit.ly/31WsyOL>, y Ley de Partidos Políticos: <http://bit.ly/2Nti5W9>.
- 20.** Las empresas de comunicación estratégica son aquellas que entregan servicios de asesoría sobre manejo de crisis, relación con el entorno y exploración de tendencias tanto en el mundo privado como público. A partir de la consulta a expertos se definió incorporar este sector al estudio desde 2005, año en que se consideraron

dos empresas de comunicación estratégica, número que se duplicó en 2009 y llega a 11 empresas en el último registro de 2018. En cada una de ellas se consideraron las direcciones ejecutivas, las direcciones de estudios y las gerencias generales.

21. Las empresas de estudio de mercado entregan a sus clientes el servicio de recopilar y analizar información de potenciales clientes, y brindar datos concretos para la toma de decisiones en materia de marketing estratégico, operativo y político. Para el año 2018 se escogieron 16 empresas. Al interior de cada agencia se analizaron los cargos directivos, así como también los equipos ejecutivos.

22. Las agencias de publicidad son empresas dedicadas a crear, planificar y ejecutar estrategias publicitarias y otras formas de promoción y marketing para sus clientes. Dado que esta industria ha crecido significativamente en Chile desde 1995 (Asociación Chilena de Agencias Publicitarias [ACHAP], 2012), su representación en este informe se ha ido ajustando. Mediante la consulta de expertos en el área se ha pasado de contemplar 4 agencias en el primer registro, para llegar a contemplar 11 en el último del 2018. Las agencias de publicidad tienen estructuras jerárquicas distintas, pero en general se ha analizado los cargos del equipo de dirección creativa, integrado por un cargo directivo general y una serie de directoras y directores que se distribuyen los proyectos y clientes de la empresa.

23. En el primer mapa del poder y género (PNUD, 2010) se contemplaron para los colegios de elite aquellos registrados en la encuesta de elite PNUD (2004). Para esta nueva actualización no solo se revisaron los colegios a la luz de otras de nuestras publicaciones (PNUD, 2017a), sino que fundamentalmente se agregaron colegios de elite exclusivos de mujeres, tanto para el 2018 como retrospectivamente. Para esta edición, con la inclusión de colegios de mujeres, aumenta la presencia de rectoras, lo que tiene como consecuencia que los datos no son comparados con los que se publicaron el año 2010 por el PNUD. En total, para el 2018, se analizaron 19 colegios con sus respectivas autoridades máximas.

24. Para el 2018 se contemplaron todas las universidades que la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) acreditó por cinco años o más. En todos los registros se han considerado las máximas autoridades de las rectorías, vicerrectorías y decanatos. Con la creación y acreditación de universidades, sedes y carreras ha aumentado el número de instituciones y cargos: en 1995 se contemplaron 174 cargos de 16 universidades, mientras que el 2018 fueron 270 cargos en 23 universidades.

25. En los cuatro registros se analizaron los cargos de rectores de los institutos profesionales acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), en el primer registro de 1995 se analizaron 10 institutos, y 17 en el 2018.

26. Los centros de estudio e investigación incorporados para cada registro se definieron a través de la consulta a expertos. Se han ido incluyendo un mayor número de instituciones, pero han mantenido los mismos perfiles de cargos: presidencias, directivas y direcciones ejecutivas. En el primer registro se analizaron 77 cargos de 41 centros de estudio e investigación, y el 2018 fueron 88 cargos de 58 instituciones.

27. Las organizaciones culturales contemplan una amplia gama de espacios que fomentan, producen y difunden artes, tales como corporaciones y fundaciones públicas y privadas, sociedades de gremios de artistas, teatros y museos, entre otras. Investigadores expertos fueron consultados para delimitar las organizaciones más importantes, de modo que las listas construidas para cada registro variaron cada año.

28. Los Consejos de la Cultura son cuatro organismos públicos que disponen políticas públicas de desarrollo en áreas específicas del arte y la cultura y asignan recursos para fomentar su desarrollo. Estos son: Consejo de Fomento de la Música Nacional, Consejo Nacional del Libro y la Lectura, Consejo del Arte y la Industria Musical y Consejo de Monumentos Nacionales. Este último se analiza en los cuatro registros, mientras que los otros tres consejos se contemplan a partir del 2005, ya sea porque no existían o porque no se tienen registros previos. En los cuatro consejos se analizan los cargos de secretario ejecutivo y consejeros, los que configuran espacios de entre 9 y 19 integrantes.

29. En la investigación del PNUD del 2010, que antecede este informe, se contemplaron solamente las dos Iglesias más grandes del país, la católica y la metodista pentecostal (evangélica). Para este informe se amplió el registro de confesiones religiosas con el objetivo de recoger la diversificación y fragmentación que han experimentado Iglesias como la evangélica, así como también buscando incorporar aquellas que intentan tener visibilidad en el espacio público, tales como las confesiones luteranas, musulmanas y judías. La incorporación de estas últimas se replicó también en los registros de los años previos, analizando caso a caso la pertinencia de tales incorporaciones a partir de la visibilidad pública de cada una. Las decisiones en torno al ajuste del poder eclesial para los distintos años fueron tomadas por el equipo investigador, contemplando 7 iglesias el año 1995 y 24 el 2018.

30. Todos los canales nacionales existentes fueron contemplados, recolectando información sobre la dirección ejecutiva, de programación y de prensa.

31. Se registran los periódicos de mayor circulación nacional según la Asociación Nacional de Prensa (ANP). El 2018 se consideraron 13 de ellos y se analizaron 118 cargos de equipos directivos.

- 32.** Se consideran las revistas de mayor circulación nacional según la Asociación Nacional de Prensa (ANP). Para el año 2018 se consideran 8 de ellas, analizando solamente el cargo de dirección en la Región Metropolitana.
- 33.** Se registran los radios de mayor cobertura a nivel nacional a partir de los datos de la Asociación de Radiodifusores de Chile (ARCHI). Se contemplaron 42 radios, y se analizó solamente el director/a de la Región Metropolitana.
- 34.** Se consideran las principales federaciones estudiantiles universitarias del país, dentro de las cuales se analizaron los tres cargos más altos (presidencia, vicepresidencia y secretaría general). En 1995 se consideraron 7 federaciones, mientras que en 2018 fueron 32 las analizadas. Esta incorporación de federaciones se debe sobre todo a la importancia que ha tomado este actor luego de las movilizaciones estudiantiles de 2006 y 2011.
- 35.** Las asociaciones profesionales son agrupaciones que promueven el desarrollo y protección de las actividades que les son comunes al grupo en razón de su profesión. Este actor se analizó a partir de los tres cargos más altos (presidencia, vicepresidencia y secretaría general) de los seis colegios profesionales de mayor visibilidad en el país, a lo largo de los cuatro registros del informe.
- 36.** Este sector contempla organizaciones que articulan demandas de diversas áreas del mundo laboral. Para el año 2018 este actor se compone de sindicatos (106), asociaciones y agrupaciones sindicales (5), centrales (5), confederaciones (24) y federaciones (23), es decir, un total de 163 organizaciones, mientras que en el primer registro (1995) se contemplaron 97 organizaciones de este tipo. Al interior de cada organización fueron analizados los tres principales cargos de dirección: presidencia, vicepresidencia y secretaría general.
- 37.** A partir del 1 de abril de 2018 la ley exige que los sindicatos tengan en sus estatutos un mecanismo que garantice la integración de al menos un tercio de mujeres al directorio, siempre y cuando las mujeres asociadas representen ese tercio. Ahora bien, esta ley exige el mecanismo mas no el resultado, de modo que si no hay mujeres interesadas en participar de los sindicatos ni de sus directorios, su voz no estará representada en estos espacios.
- 38.** Las ONG y fundaciones son organizaciones sin fines de lucro que no dependen del Gobierno y realizan actividades de interés social o humanitario, las que han ido aumentando en el tiempo, pasando de 58 en 1995 a 204 en 2018. Se analizaron los cargos directivos o de presidencia de diversas temáticas sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (1990). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217. doi: 10.1016/j.socotra.2009.03.004
- . (2009). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. doi: 10.1177/089124390004002002
- Alexander, J. C. (2006). *The civil sphere*. Nueva York: Oxford University Press.
- AméricaEconomía (2018). *Las mayores 500 empresas de Chile*.
- Ananías, C. A. y Vergara, K. D. (2016). Tratamiento informativo del feminicidio en los medios de comunicación digitales chilenos en marzo de 2016: Una aproximación al horizonte actual desde la perspectiva de género. *Comunicación y Medios*, (34), 52-69. doi: 10.5354/0719-1529.2016.42542
- Andrade, C. (2014). Del Biombo a la Cátedra: *Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*. Santiago de Chile: Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y Comisión de Igualdad de Género, Universidad de Chile.
- Angelcos, N. (2015). Disposiciones y resistencias a la participación sindical en mujeres de la Gran Minería del Cobre en Chile. Documento de trabajo ICSO, N° 21. Universidad Diego Portales. Recuperado de: https://www.icsoc.cl/wp-content/uploads/2015/12/ICSO_DT21_Angelcos.pdf
- Arce, J. (2018). Ley de cuotas a la chilena: Notas para una autopsia. En Miranda, L. y Suárez-Cao, J. (Eds.) (2018). *La política siempre ha sido cosa de mujeres. Elecciones y Protagonistas en Chile y la Región*, pp. 77-94. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Arnold, M., Lozada, M. y Linton, C. (2001). *Women in Newspapers. How much progress has been made?* Illinois: Media Management Center at Northwestern University.

- Artz, N. y Venkatesh, A. (1991). Gender Representation in Advertising. *NA - Advances in Consumer Research*, 18: 618-623. Recuperado de: <http://acrwebsite.org/volumes/7225/volumes/v18/NA-18>
- Asociación Chilena de Agencias de Publicidad [ACHAP], (2012). Informe de Inversión Publicitaria 2012. Recuperado de: http://www.achap.cl/wp-content/uploads/2017/05/Informe_Inv_Publicitaria_2012.pdf
- Bachelet, M. (2016). Discurso Cuenta Pública de la Presidenta de la República de Chile 2016. Valparaíso.
- Beard, M. (2017). *Women and power: A manifesto*. Londres: Profile Books.
- Best Lawyers (2017). Best Lawyers List for Chile. Recuperado de: <https://www.bestlawyers.com/current-edition/Chile>
- Bourdieu, P. (2001). *El campo político*. La Paz: Plural Editores.
- Bucciferro, C. (2014). Chilean women in changing times: Media images and Social Understanding. En K. Ross, *The handbook of Gender, Sex, and Media*, (pp. 20-34). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Byerly, C. M. (2014). The Geography of Women and Media Scholarship. En K. Ross, *The handbook of Gender, Sex, and Media*, (pp. 3-19). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Cárdenas, A. (2018). Segregación Laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal? En: *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional*, pp.87-122. Buenos Aires: Teseo.
- Cárdenas, A., Correa, N., y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis, Revista Latinoamericana*, (38), 397-441.
- Cárdenas, A. y Navarro, C. (2017). Género y Acceso a los puestos de toma de decisión: El movimiento estudiantil en Chile. *Revista da Faculdade de Educação, Univ. do Estado de Mato Grosso*, 27(15), 57-72.
- Carroll, S. J. (2001). *The impact of women in public office*. Bloomington: Indiana University Press.
- Castrillón, L. y Von Christmas, P. (2013). Las Fuerzas Armadas en el contexto

Sudamericano: Una visión desde Chile. *Estudios de Seguridad y Defensa*, (2), 91-116.

Centro de Estudios Públicos (2018). *Estudio Nacional de Opinión Pública, Octubre-Noviembre 2018, Tema especial Religión*. Recuperado de: https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20181218/20181218093906/encuestacep_oct_nov2018_te_religion.pdf

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016). *Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la agenda de Desarrollo Sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL.

Cohen, J. y Arato, A. (2001). *Sociedad civil y teoría política*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Cohen, P. N. y Huffman, M. L. (2007). Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, 72(5). 681-704, doi: 10.1177/000312240707200502.

Comunidad Mujer (2017). *II Ranking Mujeres en Alta Dirección*. Recuperado de: http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/11/2017_09_20-2do-Ranking-Mujeres-en-la-Alta-Direcci%C3%B3n_na_pp.pdf

———. (2018). *Informe GET 2018: Género, Educación y Trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Chile

Comunidad Mujer y Virtus Partner (2018). *Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018*. Recuperado de: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2019/01/Ranking-Mujeres-en-la-Alta-Direccio%CC%81n-2018.pdf>

Connell, R. (2009). *Gender*. Cambridge: Polity.

———. (2015). *El género en serio: cambio global, vida personal, luchas sociales*. Ciudad de México: Universidad Nacional de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

Corporación Humanas (2007). *Iguales en méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia*. Santiago de Chile: Corporación Humanas Chile.

Credit Suisse Research Institute (2016). *The CS gender 3000: The reward for change*.

Recuperado de: https://evolveetfs.com/wp-content/uploads/2017/08/Credit-Suisse-Reward-for-Change_1495660293279_2.pdf

- Cuevas, L. (2009). *Sindicalismo y participación: la situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales*. Santiago de Chile: Fundación Instituto de Estudios Laborales.
- Dema, S. (2008). Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: Discursos, prácticas y procesos de cambio. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 122, 119-144.
- Dirección de Estudios Sociales UC y Mujeres Empresarias (2018). Ranking IMAD Empresas 2018. Recuperado de: <https://cdn.loadingplay.com/me/RANKING%20IMAD%20EMPRESAS%202018.pdf>
- Dodson, D. (2006). *The Impact of Women in Congress*. New York: Oxford University Press.
- Donadio, M. y Mazzotta, C. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: Red de Salud y Defensa de Latino América. Recuperado de: <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>
- Donoso, S. y Von Bülow, M. (Eds.). (2017). *Social Movements in Chile. Organization, Trajectories, and Political Consequences*. New York: Palgrave Macmillan.
- Elliott, R. y Elliott, E. (2005). Idealized images of the male body in advertising: a reader-response exploration. *Journal of Marketing Communications*, 11(1), 3-19. doi: 10.1080/1352726042000263566
- Espinoza, V., Barozet, E. y Méndez, M. L. (2013). Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal maduro: el caso de Chile. *Revista Lavboratorio*, 25, 169-192.
- Fernández, M.A. (2010). Análisis exploratorio de la presidencia Michelle Bachelet. En: *Teresa Valdés: ¿Género en el poder? El Chile de Michelle Bachelet* (pp. 205-229). Santiago: CEDEM.
- Fernández, M. A. y Rivera, E. (2013). Instituciones informales, coaliciones y gabinetes en el presidencialismo chileno. *Revista de Ciencia Política*, 51(1), 155-184. doi: 10.5354/0716-1077.2013.27437

- Ferrer, C. (17 de enero de 2019). Más allá del Colegio de Abogados: Cómo avanza la representación femenina en otras asociaciones gremiales. *El Mercurio*. Recuperado de: <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/01/17/934573/Mas-alla-del-Colegio-de-Abogados-Como-avanzan-los-mecanismos-de-representacion-femenina-en-las-demas-asociaciones-gremiales.html>
- Follegati, L. (2018). El feminismo se ha vuelto una necesidad: Movimiento estudiantil y organización feminista (2000-2017). *Anales de la Universidad de Chile*, 7(14), 261-291.
- Fraga, C. (2007). Las mujeres y los medios de comunicación. *Comunicación e ciudadanía: revista internacional de xornalismo social*, (1), 45-52.
- Fuentealba, C. (2015). PDI, líder en Latinoamérica en equidad y trato igualitario. *Revista Detective*, 164: 17-19. Santiago de Chile: Policía de Investigaciones. Recuperado de: https://www.pdichile.cl/docs/default-source/revista-detective/revista164.pdf?sfvrsn=cc0e1188_0
- Galeno, J., Gallego, F., González, F. (2019). ¿Candidatas o espectadoras? Un análisis del impacto de la ley de cuotas. *Estudios Públicos* 154, 7-41.
- Godinho-Delgado, M. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. *Nueva Sociedad*, 110, 199-227.
- Goffman, E. (1979). *Gender advertisements*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Gutiérrez, F. y Maureira, M. (2015). Medios no sexistas: Guía de definiciones y prácticas periodísticas. Santiago de Chile: Observatorio de Género y Equidad. Recuperado de: <http://mujeresenelmedio.org/wp-content/uploads/2018/05/Guia-Medios-No-Sexistas.pdf>
- Halpern, D., Eliot, L., Bigler, R. S., Fabes, R. A., Hanish, L. D., Hyde, J., Liben, L. S. y Martin C. L. (2011). The Pseudoscience of Single-Sex Schooling. *Education Forum*, 333, 1.706-1.707. doi: 10.1126/science.1205031
- Hardy, C. (2005). *Eliterazgo. Liderazgos femeninos en Chile*. Santiago de Chile: Catalonia.
- Holgersson, C. (2013). Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 454-466. doi: 10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x
- Hultin, M. y Szulkin, R. (2003). Mechanisms of Inequality: Unequal Access to

Organizational Power and the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143-159.

Humphrey, J. (1983). Sindicato: Un mundo masculino. *Novos Estudos*, CEBRAP, 5(1), 47-52.

Instituto Nacional de Estadísticas [INE] (2017). Autonomía en la toma de decisiones, Tasa de sindicalización y brecha por sexo, según año. INE. Recuperado de: <https://bit.ly/2NCB3th>

International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2017). *The Global State of Democracy 2017: Exploring Democracy's Resilience*. Stockholm: International IDEA.

International Parliamentary Union (2019). *Women in National Parliaments*. Recuperado de: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Knoll, S., Eisend, M. y Steinhagen, J. (2011). Gender Roles in Advertising: Measuring and Comparing Gender Stereotyping on Public and Private TV Channels in Germany. *Journal of Advertising*, 30 (5): 867-888.

Konrad, A. M. y Kramer, V. W. (2006). How Many Women do Boards Need? *Harvard Business Review*, 84(12), 22.

Le Foulon, C. y Suárez-Cao, J. (2018). Parlamentarias 2017 y la elección de mujeres: ¿el vaso medio lleno o medio vacío? En Miranda, L. L. y Suárez-Cao, J. (Eds.) (2018). *La política siempre ha sido cosa de mujeres. Elecciones y Protagonistas en Chile y la Región*, pp. 95-112. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.

Lucero, M. R. (2010). El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas Sudamericanas, su inserción profesional en el contexto regional y la cuestión de género. *Security and Defense Studies Review*, 11, 9-24.

Madrid, S. (2016). Diversidad sin diversidad: Los colegios particulares pagados de elite y la formación de la clase dominante en una sociedad de mercado. En Corvalán, J., Carrasco, A. y García-Huidobro, J. E. (Eds.) *Mercado escolar y oportunidad educacional: libertad, diversidad y desigualdad*, pp. 269 - 299. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

———. (2017). The Good Night Kiss: Fatherhood among Corporate

Managers and the Reconfiguration of Hegemonic Masculinity in Chile. Norma. *International Journal for Masculinity Studies*, 12(3-4), 240-255. doi: 10.1080/18902138.2017.1362536

Martín, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: Techo de cristal y suelo pegajoso. *Zer. Revista de Estudios de Comunicación*, 12(22), 429-452.

Maureira, M. (2015). El indecible recuento de los hechos. En Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres, *El continuo de la violencia hacia las mujeres y la creación de nuevos escenarios*, pp. 25-33. Santiago de Chile. Recuperado de: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/11/El-continuo-de-violencia-hacia-las-mujeres.pdf>

Millán, F. (2018). La participación de las mujeres en el sistema judicial: la realidad de la verticalización del Poder. En Zapata, F. (Presidencia) Jornadas sobre Paridad en el Sistema de Justicia, Asociación de Magistradas de Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2017). Resultados Encuesta Casen 20017: Equidad de género. MDS. Recuperado de: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2017_EQUIDAD_DE_GENERO.pdf

Ministerio de Educación (2019). Compromiso: Hacia la equidad de género en órganos directivos de la Educación Superior. Santiago de Chile: Mineduc. Recuperado de: https://equidaddegenero.mineduc.cl/assets/pdf/compromiso%20pdf_ok.pdf

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2018). Presentación del Séptimo Informe Periódico del Estado de Chile ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3653/INF%20Final%20Chile%20-%20CEDAW%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (2018). Política de equidad de género en transportes. Santiago de Chile: MTT. Recuperado de: https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf

Miranda L. L. y Suárez-Cao, J. (Eds.) (2018). *La política siempre ha sido cosa de mujeres. Elecciones y Protagonistas en Chile y la Región*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.

OCDE (2011). Directrices de la OCDE sobre Gobierno Corporativo de las

Empresas Públicas. Recuperado de: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48632643.pdf>

ONU Mujeres (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Nueva York: ONU Mujeres .

———. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: ONU Mujeres .

Ortiz, V. (23 de marzo de 2016). Poco más del 5 % de mujeres acceden a cargos de poder en la industria del cine chileno. *El Mostrador*. Recuperado de: <https://www.elmostrador.cl/cultura/2016/03/23/poco-mas-del-5-de-mujeres-acceden-a-cargos-de-poder-en-la-industria-del-cine-chileno/>

Ossandón, J. (2013). Hacia una cartografía de la élite corporativa en Chile. En Ossandón, J. y Tironi, E. (Eds.). *Adaptación. La empresa chilena después de Friedman* pp. 29-54. Santiago: Universidad Diego Portales.

Palma, I. (2018). Debates abiertos en la coyuntura sobre las instituciones universitarias por las estudiantes del movimiento Mayo Feminista. *Anales de la Universidad de Chile*, 14, 89-107. doi: 10.5354/0717-8883.2018.51140

Poder Judicial (2018). *Política de Igualdad de Género y No Discriminación*. Santiago de Chile: Secretaría de Género Poder Judicial. Recuperado de: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/PIGND_02022018C.pdf

———. (2019). Distribución por sexo de las personas que integran la institución: Mujeres y hombres en números en el Poder Judicial. Recuperado de: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/mujeres-y-hombres-en-numeros-en-el-poder-judicial>

Politzer, P. (2010). *Bachelet en tierra de hombres*. Santiago: Debate.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2004). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿Para qué y para quién?* Santiago de Chile: PNUD.

———. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: PNUD.

———. (2014). *Auditoría de la democracia*. Santiago de Chile: PNUD.

- . (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile: Los tiempos de politización*. Santiago de Chile: PNUD.
- . (2016). *Mujeres y Elecciones Municipales 2016*. Santiago de Chile: PNUD.
- . (2017a). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: PNUD.
- . (2017b). *La participación de la sociedad civil en el proceso legislativo chileno*. Santiago de Chile: PNUD.
- . (2018). *Representación política de las mujeres en el poder legislativo: Análisis de la aplicación de cuotas de género en las elecciones parlamentarias de 2017*. Santiago de Chile: PNUD.
- . (2019). *Una década de cambios hacia la igualdad de género en Chile (2009-2018): Avances y desafíos*. Santiago de Chile: PNUD.
- Rangel, M. (2005). Chile: Negociación colectiva e igualdad de género. En Abramo, L. y Rangel, M. (Eds.) *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan046680.pdf>
- Reyes-Houlsholder, C. (2018). Presidentas, poder y cambios pro-mujer en Chile y Brasil. En: Miranda, L. L. y Suárez-Cao, J. (Eds.) (2018). *La política siempre ha sido cosa de mujeres. Elecciones y Protagonistas en Chile y la Región*. Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>
- Ríos, M. (Ed.) (2008). *Mujer y Política. El impacto de las cuotas de género en América Latina*. Santiago de Chile: Catalonia, FLACSO-Chile, IDEA.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Servicio Electoral de Chile (2018). *Participación de las mujeres en política: Algunos pasos históricos*. Santiago de Chile: SERVEL. Recuperado de: https://www.servel.cl/wp-content/uploads/2018/12/2018_Participacion_de_mujeres_en_politica_Segunda_edicion.pdf

- Servicio de Empresas Públicas (2017). Código SEP. Santiago de Chile: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Recuperado de: http://www.sepchile.cl/fileadmin/ArchivosPortal/CodigoSep/GobiernoCorporativo/CODIGO_SEP_V2.pdf
- Siavelis, P. (2009). Enclaves de la transición y democracia chilena. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 29(1), 3-21. doi: 10.4067/S0718-090X2009000100001
- Thumala, M. A. (2007). Riqueza y Piedad. *El catolicismo de la élite económica chilena*. Santiago: Debate.
- Tienari, J., Meriläinen, S., Holgersson, C. y Bendl, R. (2013). And then there are none: on the exclusion of women in processes of executive search. *Gender in Management: An International Journal*, 28(1), 43-62. doi: 10.1108/17542411311301565
- Torche, F. (2005). Unequal but Fluid: Social Mobility in Chile in Comparative Perspective. *American Sociological Review*, 70(3), 422-450. doi: 10.1177/000312240507000304
- Torres, C. (2017). *Empresas Públicas y la Deuda de Fortalecer SEP*. Serie Informe Legislativo 45. Santiago de Chile: Libertad y Desarrollo.
- Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿Quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas y A. M. Yévenes (Comps.) (2018). *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s)*. *Un debate internacional*, pp.123-161. Buenos Aires: Teseo.
- Valdés, T. (2010) *¿Género en el poder? El Chile de Michelle Bachelet*. Santiago: CEDEM.
- Valles, P. (23 de abril de 2019). Mujeres del libro se organizan: Buscan reparar desigualdades y difundir creación femenina. *La Tercera*. Recuperado de: <http://culto.latercera.com/2019/04/23/mujeres-libro-organizan/>
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.
- Zúñiga, F. (2007). Autonomías constitucionales e institucionales contramayoritarias (a propósito de las aporías de la “Democracia Constitucional”). *Revista Ius et Praxis*, 13(2), 223-244. doi: 10.4067/S0718-00122007000200010

