

LEONARDO CÁRDENAS

—El próximo año el Servicio Civil cumplirá 20 años y su director Felipe Melo cree que existen muchos logros por los cuales estar contento, pero también diversos desafíos como la brecha de género que persiste en el acceso meritocrático a cargos directivos en el Estado de Chile.

Bajo ese contexto, el organismo encomendó el año pasado al Centro de Sistemas Públicos de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile elaborar un estudio sobre la participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública (ADP).

El sondeo develó que “la proporción de mujeres en las postulaciones se mantiene en torno a un promedio del 25%”. “Los servicios que presentan más bajas postulaciones, bajo el 20% son: Codelco, Panel Expertos MTT y Superintendencia de Electricidad y Combustible, valores en torno al 5%. Mientras, los servicios que históricamente han tenido porcentajes altos de postulaciones, sobre el 30%, son Agencia de Calidad de la Educación, Junji, Sename, y Sernameg, bordeando el 70%”, consignó el informe.

El pasado viernes en un seminario público a través de YouTube la institución develó los resultados del estudio. Según el jefe del director del Servicio Civil, Felipe Melo sostuvo que “hemos puesto como foco número uno en el presente gobierno del presidente Gabriel Boric es cerrar la brecha de género en los cargos directivos en el Estado de Chile”. “Nuestros datos ahí son avergonzantes no nos tienen orgullosos, porque lo que vemos aquí son las brechas de género que teníamos a mediados de los años noventa. No hemos tenido logros en este campo”, concluyó.

“Esperamos que de aquí a tres años y medio más o cuatro años más, tengamos cambios muy sustantivos. Al día de hoy entre un cuarto y un quinto de las postulantes a nuestro sistema son mujeres. Menos de un tercio de las nombradas en nuestro sistema son mujeres y esperamos que este escenario cambie en plazos tan breves como tres a cuatro años”, acotó Melo.

Antonia Orellana, ministra de la Mujer y la Equidad de Género explicó que “la paridad es un proceso democratizador. Hemos tenido un fuerte compromiso con la nominación de cargos de parte de presidencia, que han sido paritarios. Se trata de un esfuerzo al que se han incluido a las autoridades políticas, como también en organismos técnicos y en directorios de empresas públicas”.

“Tenemos un compromiso con la participación paritaria de las mujeres y esperamos por sobre todo que este webinar sirva no sólo para identificar las barreras que existen que muchas veces tienen que ver con cuestiones culturales, sino que también mecanismos específicos que están operando para que tengamos estas cifras tan bajas de postulaciones de mujeres a los cargos de Alta Dirección Pública”, añadió.

El informe también concluyó que “las mujeres postulan a menos concursos que los

Brecha de género: estudio revela que un cuarto de las postulaciones a cargos de ADP son mujeres, y en minería y energía alcanzan sólo al 5%



Un estudio encomendado por el Servicio Civil develó que “la proporción de mujeres en las postulaciones se mantiene en torno a un promedio del 25%”. “Los servicios que presentan más bajas postulaciones, bajo el 20% son; Codelco, Panel Expertos MTT y Superintendencia de Electricidad y Combustible, valores en torno al 5%. Mientras, los servicios que históricamente han tenido porcentajes altos de postulaciones, sobre el 30%, son Agencia de Calidad de la Educación, Junji, Sename, y Sernameg, bordeando el 70%”, consignó el informe.

hombres; 4,6 v/s 6,4 concursos (a 2022 las mujeres 5,1 v/s 8,6 los hombres). Existen candidatos hombres que cuentan con 4 nombramientos, mientras que no existen mujeres que hayan alcanzado dicha cantidad. Además, en promedio, las mujeres postulan más jóvenes que los hombres; 41,8 años v/s 45,1, siendo una diferencia constante a lo largo del tiempo”.

“Un 27% de hombres tiene postítulos v/s un 30% de mujeres, y un 23% de hombres tiene postgrado v/s un 22% de mujeres”, acotó.

RECOMENDACIONES

El informe del Centro de Sistemas Públicos de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile efectuó cuatro recomendaciones para disminuir la brecha de género.

En primer lugar que se refuerce la necesidad de difundir y capacitar respecto al proceso de postulación. Esto requiere una labor activa del Servicio, en particular en los sectores subrepresentados y frente a mujeres que estén más cerca de cumplir con los perfiles requeridos por los concursos.

En segundo lugar, se sugiere revisar en detalle las distintas condiciones o requisitos de los perfiles, que puedan constituir una barrera de género en sí mismos. En particular, cualquier exigencia que resulte incompatible o difícil de cumplir frente a labores familiares, tales como años de experiencia consecutivos en un tipo de cargo o área, o trayectorias ascendentes, podría dificultar la postulación de las mujeres.

“En tercer lugar, se requiere reforzar el trabajo con las empresas de selección, en cuanto a los valores del Sistema y qué se entiende por un/a buen/a directivo/a público/a. Que las empresas no tengan claridad respecto a este punto podría estar generando diferencias en la forma de buscar nuevos y nuevas candidatas a cargos y, a la larga, con posibles sesgos de género. Lo mismo debiera ocurrir respecto a la consideración de nuevos nichos de búsqueda, como universidades (programas de posgrado, facultades más masculinizadas, etc) o el sector privado, que favorecerían ampliar el espectro de postulantes mujeres”, consignó el estudio.

Por otra parte, se sugiere un trabajo más específico con la Red de Mujeres Líderes. En particular, se recomienda diferenciar entre las mujeres que tienen o han tenido jefaturas de aquellas que no, ya que sus experiencias previas y necesidades son diferentes frente a posibles postulaciones a cargos. También, incorporar a mentores hombres, considerando que representan el 75% del universo de directivos públicos en la actualidad y podrían entregar testimonios y acompañamiento valiosos a las futuras directivas, así como también, reducir sesgos que ellos mismos puedan tener respecto a las trayectorias y dificultades de las mujeres. Junto con esto, se sugiere que las mujeres que son parte de la Red y que participan de procesos de selección reciban feedback después de postular a un proceso. ●