

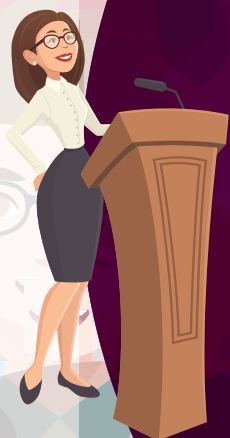


ENCUESTA NACIONAL

**SOBRE EL LIDERAZGO
Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS
MUJERES EN CHILE**

*Dirección de Estudios
Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)*

Enero 2020



ÍNDICE

3	PRESENTACIÓN
4	REFLEXIÓN TEÓRICA
11	METODOLOGÍA
12	RESULTADOS
21	SÍNTESIS DE RESULTADOS
23	BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

Mediante la presente encuesta nacional sobre liderazgo de mujeres en Chile, la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) se ha propuesto explorar la opinión de mujeres del país en relación al ejercicio del liderazgo femenino en el espacio público, caracterizado a través de distintas preguntas que buscan evaluar el clima de opinión de las mujeres respecto distintos aspectos estructurales y cotidiano en su vida.

La Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), ha desarrollado distintos estudios desde la perspectiva de género, previamente publicó una encuesta respecto a la percepción de discriminación de las mujeres, asimismo se suman dos informes correspondientes a la caracterización de las mujeres migrantes comunas del país y femicidios desde el prisma territorial. El insumo presentado en esta encuesta de liderazgo busca aportar al debate público respecto al avance en políticas públicas destinado a la equidad de género en la institucionalidad en la mirada de sus propias constructoras: las mujeres.

La encuesta de opinión consistió en las siguientes seis preguntas:

1. ¿Qué nota del 1 al 7 le pondría, al actual sistema político en garantizar la igualdad de condiciones en el acceso a cargos de representación popular entre hombres y mujeres?
2. ¿Cuál de estas características atribuidas a las mujeres considera que es necesario integrar en la política?
3. ¿Usted considera que existe discriminación en el ejercicio del liderazgo femenino en la sociedad?
4. En su opinión, ¿cuál es la principal barrera de entrada que tienen las mujeres para candidatas a cargo de representación popular?
5. ¿Qué mecanismos de representación en equidad de género considera usted más relevante para un eventual proceso constituyente?
6. ¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo está en la implementación de cuotas de género en las elecciones de cargos popular en las comunas y regiones?

El documento parte en primer lugar con una reflexión teórica respecto al liderazgo ejercido por mujeres en las sociedades occidentales, sus limitantes sociales y las teorías que lo explican. En segundo lugar se encuentra la metodología utilizada, para dar paso a los resultados de las preguntas. Finalmente se presenta una síntesis con principales conclusiones y la bibliografía utilizada.

REFLEXIÓN TEÓRICA

Una de las manifestaciones de la pobreza, es la desigualdad de género. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE (2017) señaló en un estudio que Chile ocupa el quinto lugar en el ranking de países con mayor brecha salarial entre mujeres y hombres, con un 21,1% de diferencia. No es casual entonces, el hecho de que exista una tendencia denominada “feminización de la pobreza”, concepto acuñado en Estados Unidos a finales de los años 70’, “luego de que aumentara la estadística de hogares encabezados por mujeres cuyas condiciones de vida se vieron deterioradas en términos de pobreza, sumado al aumento en la esperanza de vida y el porcentaje de divorcios” (Aguilar, 2011 citado en Almazán, 2018).

Si a esto, añadimos la “falta de sintonía entre las responsabilidades familiares, laborales y sociales que asumen las mujeres y su presencia y representatividad en círculos de poder económico, político, religioso o militar” (Barberá y Ramos, 2004 en Almazán, et al., 2013, p.176), entonces tendremos una ancha pincelada acerca de la desigualdad de género y sobre cómo enfrentarla.

La infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos, también es un indicador de esta desigualdad de género, lo que constituye también una forma de discriminación laboral femenina. Para explicar esto, se comenzó utilizando el concepto Techo de Cristal, aunque actualmente el término Laberinto de Cristal es más apropiado. El término Techo de Cristal, acuñado en 1991 por Segerman-Peck, es una metáfora de la existencia de barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional, acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más altos. Por otra parte, Eagly y Carly (2007) consideran que existe otra metáfora que va más allá de dichas barreras invisibles muchas veces superadas por las mujeres, y que es la del Laberinto de Cristal. En este concepto, más que impedir que las mujeres sean promovidas a cargos de mayor responsabilidad, lo que hace

es dificultarla pues las mujeres deben sortear numerosos obstáculos para acceder a dichos cargos a los que los hombres pueden acceder de manera más directa y rápida (citado en Belmonte y Aznar, 2016).

Una de las principales razones de este fenómeno es la existencia de los estereotipos de género, que siguen primando a la hora de escoger quiénes pueden ejercer cargos de ejercicio del poder. En este sentido, aún se perpetúa la creencia de que el liderazgo y el género femenino son incongruentes, provocando que, en variadas ocasiones, las mujeres no sean consideradas para desempeñar tareas que estén relacionadas con éste (Cuadrado, 2011). Concerniente a esto, la Teoría de la congruencia del rol de género (Eagly y Karau, 2002), resulta importante pues plantea el ajuste entre el rol de liderazgo y el rol masculino, y el desajuste entre el rol de liderazgo y el rol femenino, lo que exhibe dos formas de discriminación hacia las mujeres: el que asume que por el hecho de ser mujer, va a desempeñar mal el rol de líder; y el prejuicio que hará que la evalúen mal porque el rol de liderazgo es incompatible con la construcción cultural unilateral de la feminidad. En resumen, los estereotipos de género generan un escenario en donde las actitudes de quienes las evalúan, son menos favorables hacia ella, además tienen mayores dificultades y obstáculos para desempeñar roles de liderazgo que los hombres, así como para ser consideradas líderes eficaces (Cuadrado, 2011).

Los estereotipos de género son capaces de explicar buena parte de la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo, pero también, según Burín (2008), existe otro fenómeno desde el cual se podría explicar, lo resume el concepto de Sue-lo pegajoso que:

“Se puede definir como las fuerzas que mantienen a las mujeres en cierta posición, las cuales les limitan avanzar en sus vidas personales, son principalmente roles asignados históricamente a la mujer. El trabajo maternal, su rol como cónyuge y trabajos domésticos imponen adhesividad a las mujeres en el lugar que se encuentran y dificultan su ascenso, ya que por esto no pueden aumentar su formación con cursos de especialización fuera del horario de trabajo, debido a las labores de tipo maternal asignadas y tienen más dificultades para asistir a reuniones, comidas protocolares, etc.” (Citado en Salas, 2013).

Fomentar el acceso de mujeres a posiciones de mayor poder se ha establecido como uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI, figurando entre los acuerdos finales aprobados por la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, realizada en Pekín en el año 1995 (Barberá, 2003).

La igualdad de género es el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en la agenda 2030 del Programa de Naciones Unidas, al que también adscribió Chile. El objetivo

sostiene que para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, es necesario “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública” (PNUD, 2015). Las mujeres representan más del 50% de la población en Chile, pero no tienen una presencia proporcional en cargos de liderazgo al número que representan. “Su exclusión de la deliberación y la toma de decisiones, afecta la calidad y legitimidad del sistema democrático, afectando además el principio de igualdad a la base del ejercicio de ciudadanía”, en un escenario en donde quienes sean electos puedan representar a sus electores en un sentido amplio (Madrid, Guerrero, Maldonado y Sacks, 2018, p.6). La premisa de PNUD es que mientras más cargos de poder sean ocupados por mujeres, más se acortarán las brechas de género, cuyas desigualdades que las caracterizan sean integradas en la agenda pública.

Para orientarse hacia estos fines, es que la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible adoptada por la Asamblea General de la ONU el año 2015, consideró que, para lograr sus objetivos de desarrollo sostenible, es imprescindible contar con más mujeres en cargos de poder y en la vida pública, asegurando que la toma de decisiones de las mujeres se dé en forma inclusiva, participativa y representativa. En Chile, recién el año 2007 se inició la elaboración de una agenda de género que buscó comprometer al poder Ejecutivo para que, en colaboración con todos los ministerios, proporcionar políticas de género para cada área con el fin de obtener mayor participación social de la mujer en el rol político (Almazán, Flores, Arriagada, Rodríguez y Escobar, 2018). Los indicadores que propone PNUD en la medición de los objetivos del milenio en cuanto a equidad de género, son: Proporción de escaños ocupados por mujeres en el parlamento, teniendo de línea base y último dato del 2013, que, en la cámara de diputados, esta cifra fue de 15,8%. El porcentaje de mujeres en cargos de máxima autoridad ministerial, es de 34,8%; de ministra de la Corte Suprema de Justicia, 26,3%; en cargos directivos 27,4%; en cargos públicos den Directorios de Empresas Públicas 40% y en empresas privadas es de 5,8% en el 2015. En relación a la proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales, el último dato fue de 11,9% de participación de mujeres en Alcaldías, el año 2016.

Según Madrid, et al., (2018), desde la década de los 90' a nivel mundial se intentan buscar mecanismos que mejoren concretamente los niveles de representación política de las mujeres mediante medidas de acción afirmativa. La condición base para ello, es en primera instancia, reconocer que las mujeres se enfrentan a barreras de entrada al momento de competir por un cargo y participar en los espacios de decisiones. En este sentido, las cuotas de género han sido promovidas desde los grupos de interés como una forma eficaz para avanzar más rápido en materia de inclusión de las mujeres en cargos d elección popular, interviniendo en procesos de nominación,

cuyo fin central es fortalecer la representación descriptiva¹ de las mujeres. Madrid, et al. (2018) define las cuotas de género como:

“Un mecanismo de acción afirmativa que se sustenta en la constatación de la existencia de un desequilibrio que impide una igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres y que los cambios en las condiciones sociales, por sí solos, no solucionarán estas desigualdades” (p.7).

Según el autor, la existencia de estas cuotas ayuda a generar cierto grado de equilibrio en las condiciones de competencia, al reducir las ventajas desmedidas con las que cuentan los hombres, que históricamente han ocupado posiciones de poder. De esta forma, el acceso a los cargos de representación política no depende exclusivamente del esfuerzo de las mujeres, sino de quienes controlan el proceso de selección.

En Chile, entre los años 2002 y 2004, se estudió por primera vez la posibilidad de incorporar una ley de cuotas, cuyas iniciativas terminaron siendo finalmente archivadas. A nivel internacional, hasta 1995 muy pocos Estados contaban con cuota de género, iniciativas que obedecían más a la voluntad política de ciertos partidos, pero ya en 2015, más de 120 países la han ido incorporando a su ordenamiento jurídico. Actualmente, con la aprobación de la Ley N° 20.840 (sustitución del sistema electoral binominal), se introdujo una ley de cuotas que obliga a los partidos políticos, a partir de las elecciones parlamentarias de 2017 hasta las de 2029, a presentar un porcentaje no menor del 40% de mujeres entre sus candidatas. Con su aplicación, en las últimas elecciones parlamentarias (noviembre 2017), se logró un incremento de cerca de 7 puntos porcentuales, superior a los 1,6 puntos promedio con los que se venía avanzando desde 1989. De un 15,8%, se aumentó a un 22,6% la representación de las mujeres en la Cámara de Diputados (de 19 a 35 diputadas, de un total de 155 escaños) y de un 18,4% a 23,3% en el Senado (de 6 a 10 senadoras, de un total de 43 escaños), según señala Dazarola (2018), quién además explica que la ley de cuotas no garantiza por sí sola a las mujeres la obtención de los escaños, por lo que algunos países utilizan variantes:

“En las experiencias de México, Ecuador, Bolivia y Costa Rica en América Latina, y España en Europa, la aplicación de cuotas se extiende más allá de las elecciones parlamentarias, comprendiendo también la elección de otros cuerpos colegiados, tanto subnacionales, como locales. Además, se ha avanzado hacia la paridad (50/50) y se han establecido criterios de alternancia de género en la conformación de las listas” (p.2).

1 Para las Naciones Unidas, la representación implica tanto la dimensión programática de ideas y preferencias -representación sustantiva- cómo la dimensión más descriptiva que refleja la composición de una sociedad en sus instituciones políticas (Madrid, et al. 2018, p.6)

Los últimos países en adoptar las cuotas de género son Uruguay el año 2009, Colombia el 2011, y Chile, el 2015. En la mayoría de los países, cuya aplicación es una obligación impuesta por ley, se exige que los partidos políticos designen un porcentaje mínimo de candidatas, afirma Dariazola (2018).

La ley 20.840 establece además el incentivo de un reembolso extra a través del financiamiento de campañas con el fin de promover en los partidos políticos, la nominación de mujeres en cupos elegibles. Además, “a los partidos políticos se les entrega un beneficio de UF 500 por cada candidata electa, los que podrían destinarse a actividades que fomenten la inclusión y participación de las mujeres en política, lo que se suma a lo establecido por la Ley N° 20.9008 que exige que el 10% del financiamiento estatal a los partidos se destine a actividades que promuevan la participación política de las mujeres” (Madrid, et al. 2018, p.78).

En el ámbito municipal, la cámara de diputados aprobó el 4 de junio de 2019, la propuesta para establecer una cuota de género en las elecciones de alcaldes, concejales y gobernadores regionales, con el objetivo de potenciar la participación de las mujeres líderes políticas, viabilizando su participación política en la toma de decisiones a nivel local (Correa, 2019). Antes de la Ley N° 20.840/2017, Chile registró la peor tasa de representación femenina, antes de la aprobación de la y desde entonces, la tarea se encuentra pendiente a nivel local, al no existir regulación que asegure la nominación efectiva de candidatas para competir por un cargo de elección popular a nivel comunal y regional. Este es el primer nivel de aseguramiento del Proyecto de Ley en discusión (Correa, 2018, p.18). Las modificaciones intervendrían la Ley N.º 18.695, ²con el objeto de garantizar que “ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo”, bajo sanción “de rechazo de la totalidad de candidaturas declaradas del partido o pactos que no hayan cumplido con este requisito”. Este porcentaje máximo será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas.

Según el informe Mujeres y elecciones municipales 2016, de PNUD (2016) las mujeres no solo se encuentran subrepresentadas en el Parlamento, sino en todos los cargos a nivel local, así como directorios de empresas públicas y los de alta dirección pública. No existe en el país ninguna regulación para asegurar la nominación de candidatas en el nivel local, manteniéndose históricamente bajos los porcentajes de mujeres en las listas. En estas últimas elecciones municipales, las mujeres candidatas a cargos de alcalde y concejal representaron el 19,0% y el 30,9% del total de candidaturas respectivamente. De 1.211 candidatos a alcalde, solo 231 fueron mujeres,

² Orgánica Constitucional de Municipalidades.

mientras que, de 13.130 candidatos a concejal, 4.058 fueron mujeres (PNUD, 2016). Por su parte, el estudio “alcaldesas en las Elecciones Municipales 2016” realizado por AMUCH (2016) reveló que de un total de 345 alcaldes un 88% corresponde a hombres y sólo un 11% a mujeres y se constató un bajo logro de acceso al puesto de máxima autoridad comunal a nivel de género femenino. No obstante, antes de las Elecciones Municipales se registró un 81% de candidatos a alcaldes hombres y un 19% correspondía a mujeres. Consecuentemente, las mujeres resultaron con una baja representación a las alcaldías, señaló Correa (2019).

El informe PNUD (2016) concluye que los resultados de las elecciones municipales de 2016, no fueron positivos para las mujeres ni para mejorar sus niveles de representación política, a pesar del leve aumento en la cantidad de candidatas que compiten para cargos a nivel local. “En general, las mujeres siguen siendo minoría entre quienes compiten, mostrando que sin un mecanismo que mandate a los partidos a nominar listas equilibradas entre hombres y mujeres, la inmensa mayoría sigue reproduciendo un sesgo en favor de candidatos hombres” (p. 16).

METODOLOGÍA

La presente encuesta se realizó a partir de una muestra de 1.093 mujeres sobre los 18 años de edad, con un margen de error de +/- 2,9 puntos porcentuales al 95% de confianza.

En consideración de la representación etaria, en el siguiente cuadro se presenta la distribución por rango de edad de encuestadas.

Rango de edad	Total
Hasta 24	9,5%
Rango 25 a 34	29,2%
Rango 35 a 44	27,3%
Rango 45 a 54	21,9%
Rango 55 a 64	8,7%
Mayor de 65	3,5%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

- La encuesta se realizó durante 10 días, en el mes de diciembre 16 al 30 de diciembre 2019.
- El muestreo fue aleatorio de teléfonos móviles en consideración de la diversidad territorial.
- La muestra total es de 1.093 casos efectivos.
- La cobertura total fue de 182 comunas, que representa el 52,7% de los territorios administrador por los municipios. El 68,4% de las comunas tiene características de predominancia urbanas y el 31,6% de características rurales.

Tipo de comuna	Total
Urbano	68,4%
Rural	31,6%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

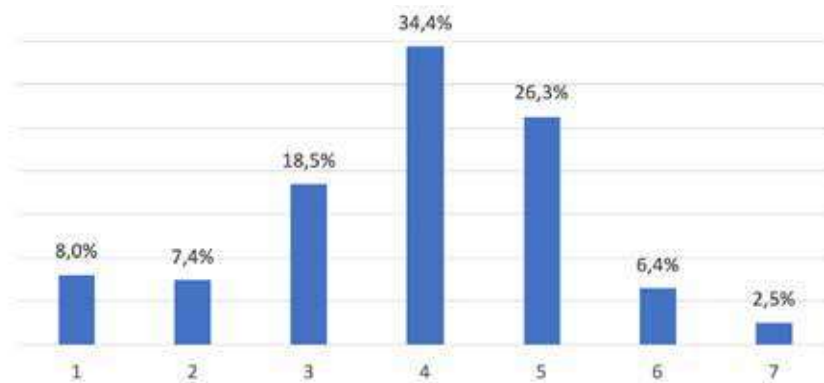
RESULTADOS

1. ¿Qué nota del 1 al 7 le pondría, al actual sistema político en garantizar la igualdad de condiciones en el acceso a cargos de representación popular entre hombres y mujeres?

Tipo	Total
Promedio general	3,9
Promedio urbano	3,9
Promedio rural	4,0

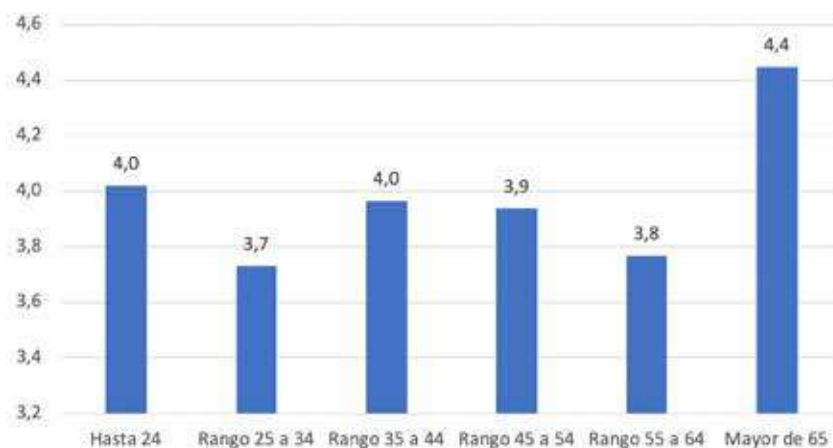
Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

Nota (1 a 7) al actual sistema político en garantizar igualdad de condiciones en materia de género



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

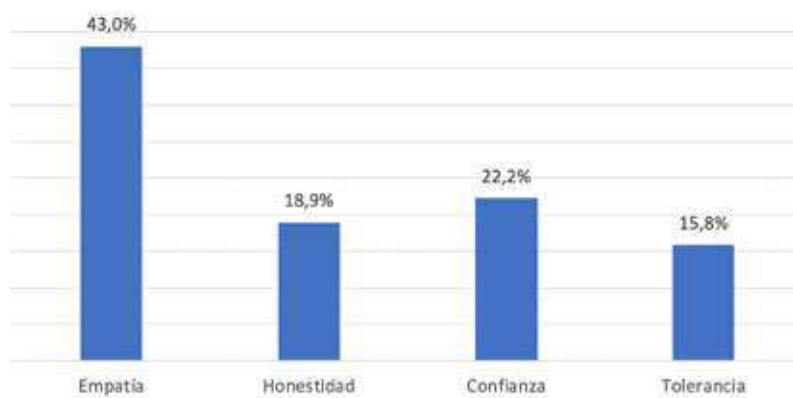
Nota al actual sistema político en garantizar igualdad de condiciones en función de la edad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

2. ¿Cuál de estas características atribuidas a las mujeres considera que es necesario integrar en la política?

Característica atribuida a mujeres que es necesario integrar en el ejercicio político

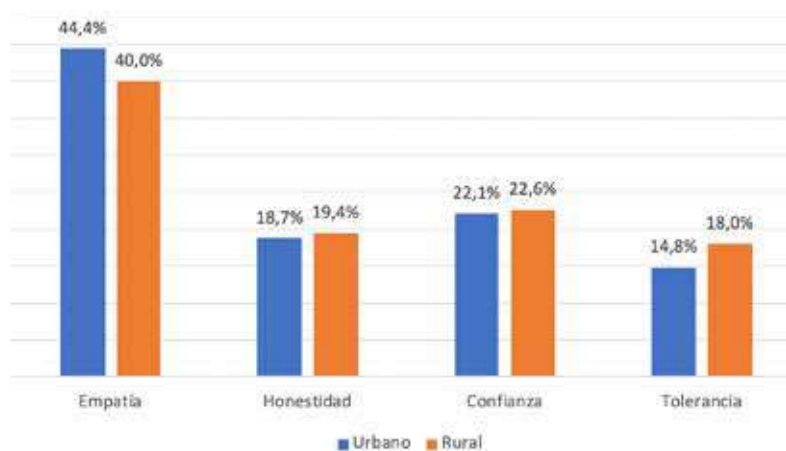


Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

	Empatía	Honestidad	Confianza	Tolerancia
Hasta 24	45,2%	13,5%	23,1%	18,3%
Rango 25 a 34	44,2%	19,4%	20,1%	16,3%
Rango 35 a 44	44,6%	18,5%	22,8%	14,1%
Rango 45 a 54	42,3%	23,0%	20,9%	13,8%
Rango 55 a 64	42,1%	13,7%	25,3%	18,9%
Mayor de 65	21,1%	21,1%	34,2%	23,7%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

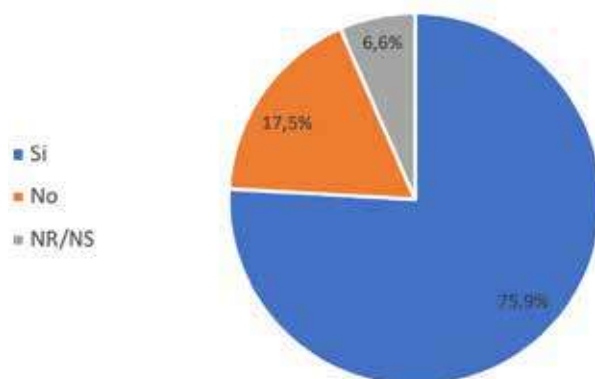
Características atribuidas a mujeres que es necesario integrar en el ejercicio político en función de la territorialidad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

3. ¿Usted considera que existe discriminación en el ejercicio del liderazgo femenino en la sociedad?

Existe discriminación en el ejercicio del liderazgo femenino en la sociedad

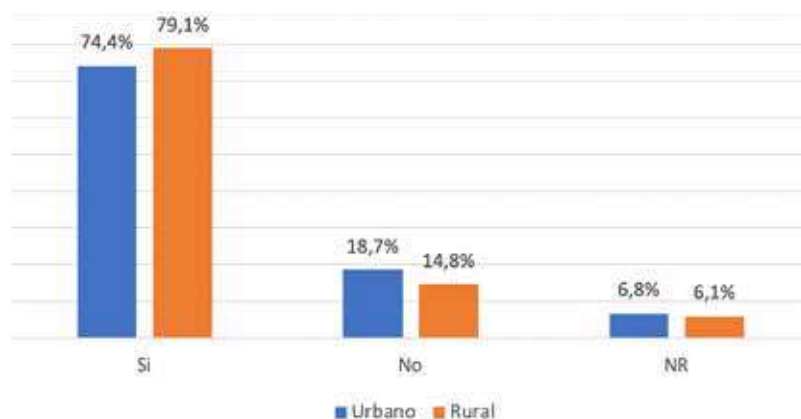


Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

	Si	No	NR
Hasta 24	78,8%	12,5%	8,7%
Rango 25 a 34	75,5%	18,2%	6,3%
Rango 35 a 44	75,5%	18,8%	5,7%
Rango 45 a 54	76,2%	16,7%	7,1%
Rango 55 a 64	78,9%	13,7%	7,4%
Mayor de 65	65,8%	28,9%	5,3%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

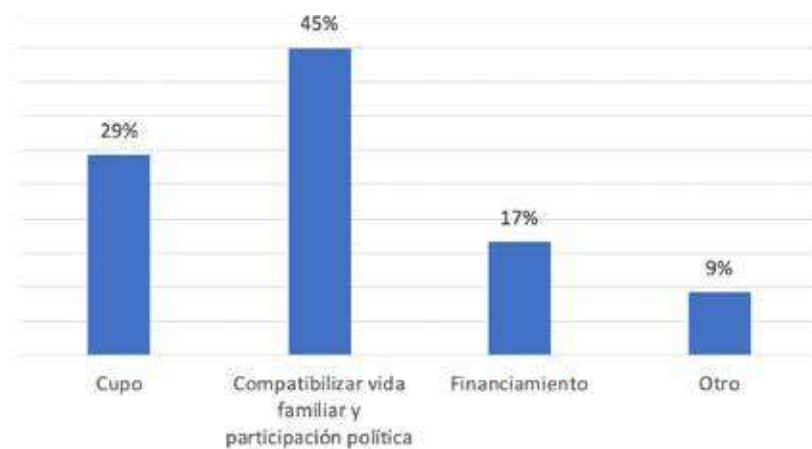
Existe discriminación en el ejercicio del liderazgo femenino en la sociedad en función de la territorialidad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

4. En su opinión, ¿cuál es la principal barrera de entrada que tienen las mujeres para candidatas a cargo de representación popular?

Cuál es la principal barrera de entrada para ser candidatas

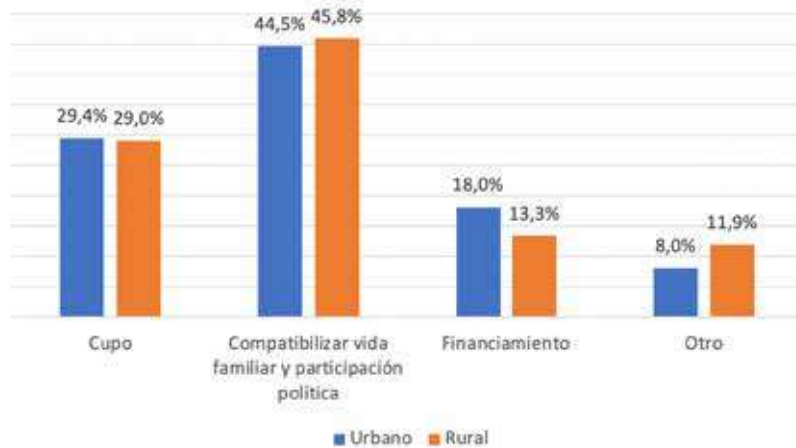


Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

	Cupo	Compatibilizar vida familiar y participación política	Financiamiento	Otro
Hasta 24	20%	62%	11%	8%
Rango 25 a 34	29%	50%	13%	8%
Rango 35 a 44	34%	39%	19%	8%
Rango 45 a 54	30%	41%	20%	9%
Rango 55 a 64	26%	39%	19%	16%
Mayor de 65	26%	42%	16%	16%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

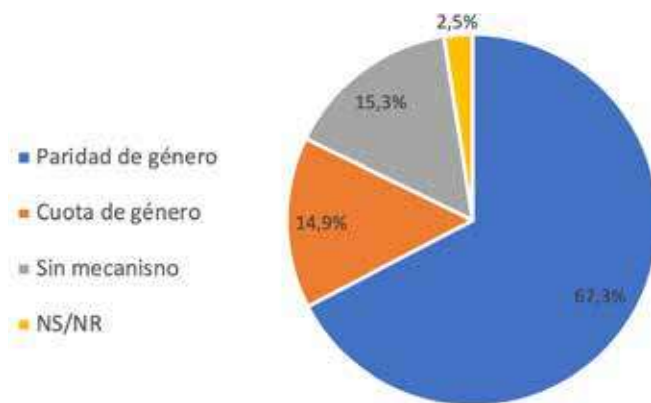
Cuál es la principal barrera de entrada para ser candidatas en función de la territorialidad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

5. ¿Qué mecanismos de representación en equidad de género considera usted más relevante para un eventual proceso constituyente?

Mecanismo de representación en equidad de género ante proceso constituyente

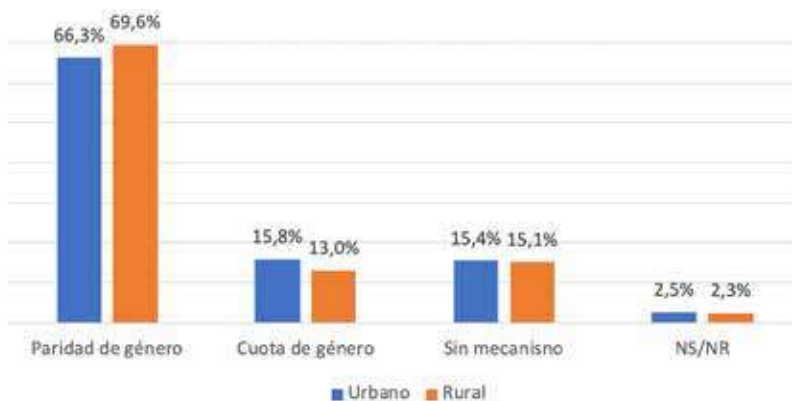


Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

	Paridad de género	Cuota de género	Sin mecanismo	NS/NR
Hasta 24	62,5%	18,3%	16,3%	2,9%
Rango 25 a 34	72,4%	13,8%	12,5%	1,3%
Rango 35 a 44	67,8%	13,1%	17,8%	1,3%
Rango 45 a 54	65,7%	16,7%	13,8%	3,8%
Rango 55 a 64	61,1%	16,8%	17,9%	4,2%
Mayor de 65	60,5%	13,2%	18,4%	7,9%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

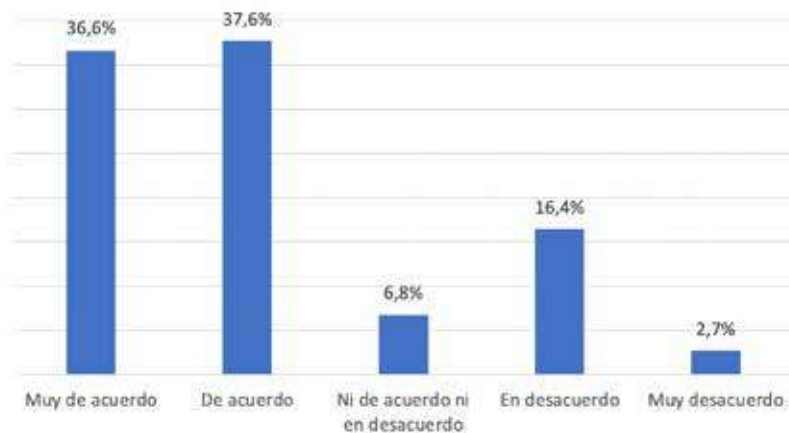
Mecanismo de representación en equidad de género ante proceso constituyente en función de la territorialidad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

6. ¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo está en la implementación de cuotas de género en las elecciones de cargos popular en las comunas y regiones?

Qué tan de acuerdo está con la aplicación de la cuota de género a elecciones municipales y regionales

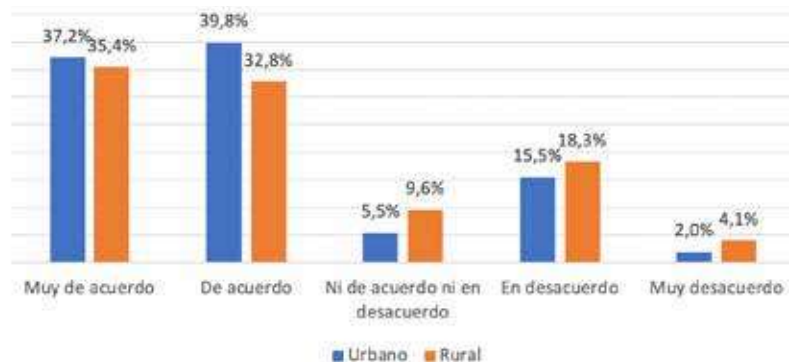


Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Hasta 24	27,9%	50,0%	10,6%	10,6%	1,0%
Rango 25 a 34	38,2%	39,5%	6,0%	13,8%	2,5%
Rango 35 a 44	36,2%	34,6%	7,0%	19,1%	3,0%
Rango 45 a 54	36,8%	34,3%	5,9%	19,7%	3,3%
Rango 55 a 64	35,8%	36,8%	7,4%	16,8%	3,2%
Mayor de 65	50,0%	34,2%	5,3%	10,5%	0,0%

Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

Qué tan de acuerdo está con la aplicación de la cuota de género a elecciones municipales y regionales en función de la territorialidad



Fuente: Elaboración propia Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2020

SÍNTESIS DE RESULTADOS

- La encuesta fue aplicada a 1.093 mujeres de 182 comunas del país que representa el 52,7% del total de municipios.
- En consideración del total de encuestadas el 68,4% viven en comunas urbanas y 31,6% en comunas con características rurales.
- En consideración de la evaluación (nota de 1 a 7) de cómo el actual sistema político garantiza igualdad de condiciones al acceso de cargos de representación popular a mujeres, la nota promedio fue de un 3,9.
- En consideración de las características atribuidas culturalmente al liderazgo femenino, las consultadas expresaron que es necesario integrar en primer lugar empatía con el 43%, seguido de confianza 22,2%, honestidad 18,9% y tolerancia con el 15,8%.
- En consideración de los seis rangos de edad presentados en el informe (ver apartado metodológico) y las características de liderazgo culturalmente atribuidas a mujeres, solo el grupo de mujeres de 65 años estimó en primer lugar la integración de confianza con 34,2% sobre empatía con 21,1%.
- Las mujeres consultadas respecto a su consideración de existencia de discriminación de género respecto al ejercicio del liderazgo de mujeres en la sociedad, el 75,9% estimó que sí existe.
- En relación a las barreras de entradas que tienen las mujeres para ser candidatas a cargo de elección popular, el 45% estimó que la compatibilización de la vida familiar con la participación política es la principal barrera. Es decir, la afección binaria de género enmarcada en los roles sociales a desarrollar se transforma

en una limitante para el ejercicio del poder en el espacio público. La segunda barrera de entrada tiene relación con el acceso a un cupo de participación con 29%. En tercer lugar se encuentra barreras de financiamiento 17% y el 9% considera otro tipo de barreras.

- En el actual contexto político enmarcado por el plebiscito y un eventual proceso constituyente, el 67,3% de las mujeres encuestadas expresó que el mecanismo de representación debe incluir paridad de género (50/50). El 14,9% optó por cuotas de género. El 15,3% sin mecanismo electoral preferente y el 2,5% no sabe o no respondió la pregunta.
- Finalmente, consultadas respecto a la aplicación de mecanismos de corrección electoral que permita un equilibrio en función del binarismo de género como son las actuales cuotas en las elección del poder legislativo, el 74,2% de las mujeres estimó estar muy de acuerdo o de acuerdo con su aplicación. El 6,8% ni de acuerdo ni desacuerdo. El 19% está desacuerdo o muy desacuerdo.

BIBLIOGRAFÍA

Almazán, F. Florez, C. Arriagada, G. Rodriguez, C. y Escobar, J. (2017) "Performatividad del liderazgo en contextos psicosociales y comunitarios: análisis multidimensional de discursos, narrativas y prácticas asociadas a programas sociales para el abordaje de la desigualdad en el Chile actual" Proyecto FONDECYT N°11150443 http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-2000/UCC2362_01.pdf

Barbera E; Martinez B. (2004) Psicología y género. Pearson Prentice Hall. España.

Belmonte, I. Aznar, J. (2016) Políticas públicas de igualdad: una visión calidoscópica. Ed. Universidad Miguel Hernández.

Boletín 11994-34 / Área de gobernabilidad democrática. (2016). Mujeres y elecciones municipales 2016. 09-01-2018, PNUD.

Correa, G. (2019) Actualidad Legislativa: Ley de cuotas municipales y regionales. Revista Jurídico Municipal. AMUCH. Recuperado de: https://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2019/07/Revista_JuridicoMunicipal_Julio.pdf

Cuadrado, I. (2011) Liderazgo y discriminación femenina. En F. Molero y J. F. Morales (Coords), Liderazgo: Hecho y ficción. Madrid: Alianza Editorial.

Dazarola, G. (2018) Leyes de cuota de género. Experiencia extranjera y resultados de su aplicación en Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN.

Eagly, A.H y Karau, S. J (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 537-598.

Gobierno de Chile (2015) "Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible". Recuperado de: <http://www.chileagenda2030.gob.cl/seguimiento/ods-5>

Madrid, S. Guerrero, E. Maldonado, M. Sacks, S. (2018) Representación política de mujeres en el poder legislativo. Análisis de la aplicación de las cuotas de género en las elecciones parlamentarias de 2017. PNUD. Recuperado de: https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/democratic_governance/representacion-politica-de-mujeres-en-el-poder-legislativo.html

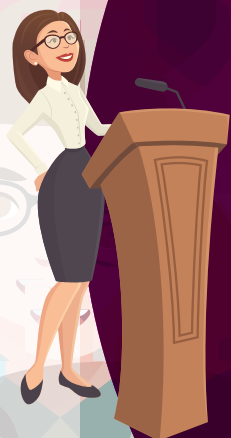
Salas, C. (2013) Caracterización de lideresas políticas en Chile. Universidad del Bío Bío. Chile

Belmonte M, Aznar, J. (2016) Las Políticas Públicas de Igualdad: una visión calidoscópica. Universidad Miguel Hernández.

Segerman- Peck, L.M. (1991). Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piaktus Ltd.

AMUCH

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE



Amuch



@AmuchChile



amuch.cl



TV Amuch Chile

