

**Centro UC**  
Políticas Públicas

# Diagnóstico y propuestas

Elisa Piña, Centro de Políticas Públicas UC  
Javiera Reyes, Instituto de Sociología UC

Seminario *virtual*

**EMPLEO  
FEMENINO Y  
COVID-19:  
DIAGNÓSTICO  
Y PROPUESTAS**

---

# CONTEXTO: EQUIPO DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIO

## Participantes

- ▶ Rodrigo Cerda, Facultad de Derecho UC
- ▶ Carmen Domínguez S., Facultad de Derecho UC
- ▶ Jeanne Lafortune, Instituto de Economía UC
- ▶ Nicolás Muñoz, Centro de Políticas Públicas UC
- ▶ Javiera Reyes, Instituto de Sociología UC

## Colaboración

- ▶ Karen Eichhorn, Centro de Políticas Públicas UC
- ▶ Humberto Jiménez, Centro de Políticas Públicas UC

## Coordinación y edición

- ▶ Elisa Piña y María Ignacia Jeldes, Centro de Políticas Públicas UC

# CONTEXTO: EQUIPO DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIO

## Apoyo Ministerio del Trabajo y Previsión Social

- ▶ Fernando Arab, subsecretario del Trabajo

## Equipo técnico:

- ▶ Úrsula Schwarzhaupt
- ▶ Sara Undurraga
- ▶ Hans Schlechter
- ▶ María Ignacia Aybar
- ▶ Josefina Wild

# 1. DIAGNÓSTICO

# ANTES DE LA PANDEMIA, EXISTÍAN IMPORTANTES BRECHAS EN EL MERCADO LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

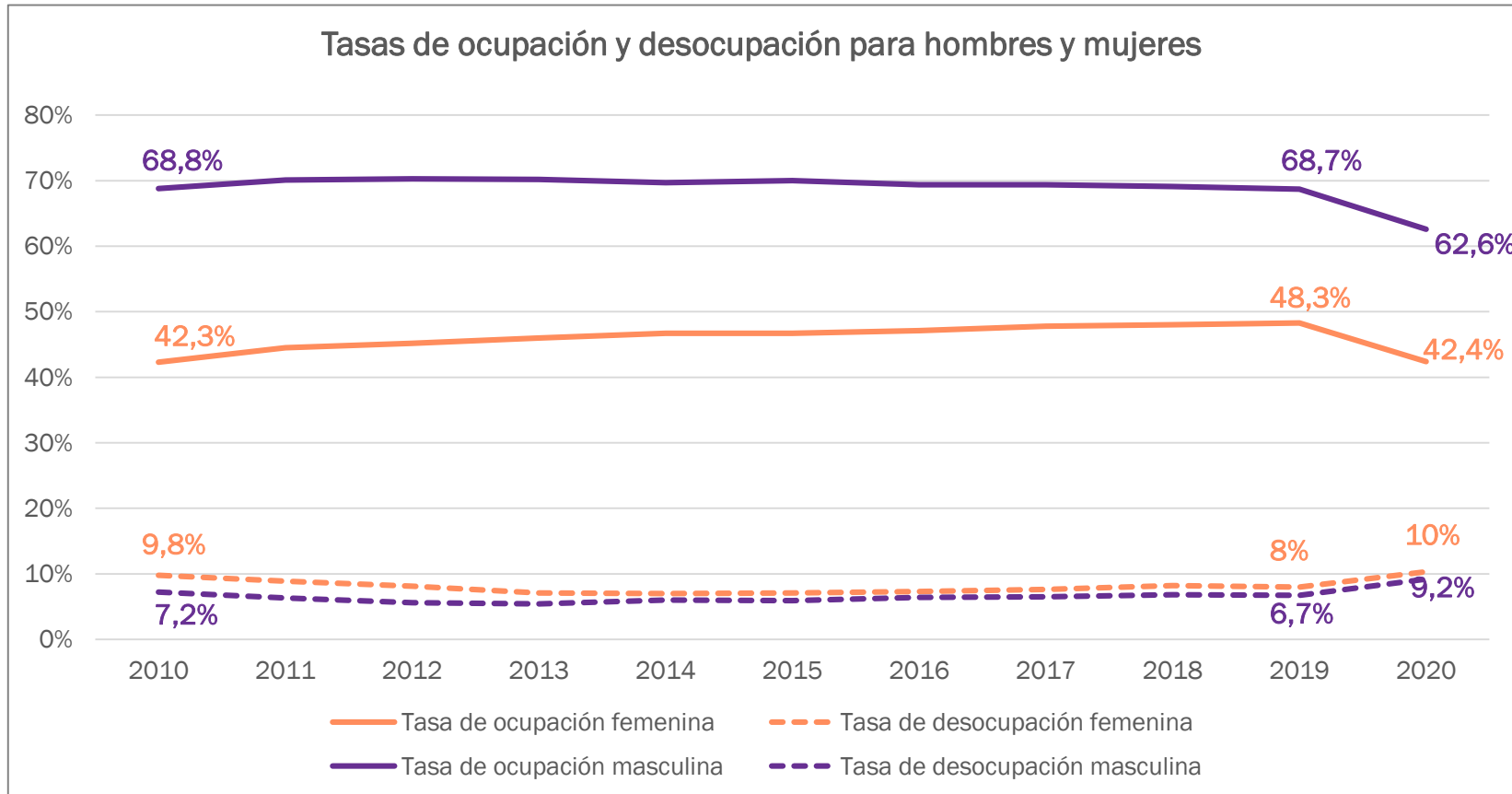
Viernes 10 enero de 2020 | 17:09

**Mujeres chilenas en la última década: mayor participación laboral, pero persiste brecha en ingresos**

**8M** ESPECIAL 8M 01.03.2019 / 16:00

**Casi \$200 mil de diferencia entre hombres y mujeres: Las preocupantes cifras de la brecha salarial en Chile**

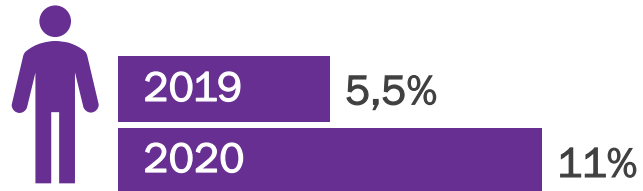
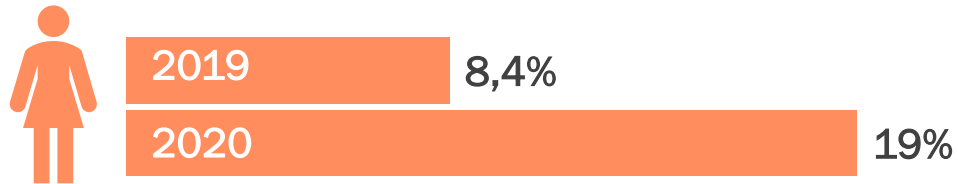
# CON LA CRISIS, SE PRODUCE UN RETROCESO DE UNA DÉCADA EN EL EMPLEO FEMENINO



Aunque la situación de hombres y mujeres es similar en cuanto a empleos destruidos, la crisis ha borrado el avance que ellas habían logrado en diez años respecto a su inserción en el mercado laboral.

# ENTRE LAS MUJERES SE PRODUCE UNA IMPORTANTE SALIDA DE LA FUERZA LABORAL

## OCUPADOS/AS AUSENTES



## TASA DE INACTIVIDAD



# UNA PARTE DE LAS MUJERES QUE SALE DEL MERCADO LABORAL LO HACE POR RAZONES DE CUIDADO

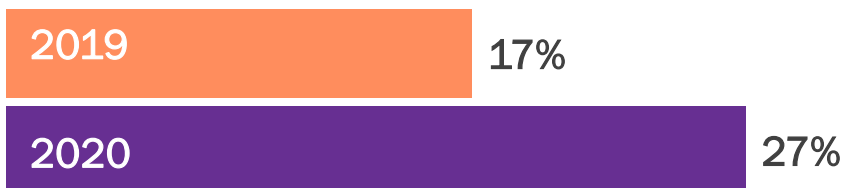
## DESOCUPADAS

Con al menos un hijo menor de 12 años



## INACTIVAS POTENCIALMENTE ACTIVAS

No buscó empleo por responsabilidades familiares



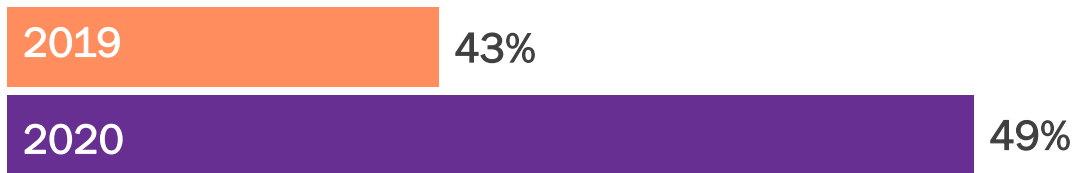
Mientras disminuye la proporción de mujeres que tiene hijos pequeños y está desocupada, aumenta la de aquellas que salen de la fuerza laboral debido a sus responsabilidades familiares.



# CONTAR CON ESTUDIOS SUPERIORES APARECE COMO UN ELEMENTO DIFERENCIADOR

## TRABAJADORAS OCUPADAS

Con educación superior

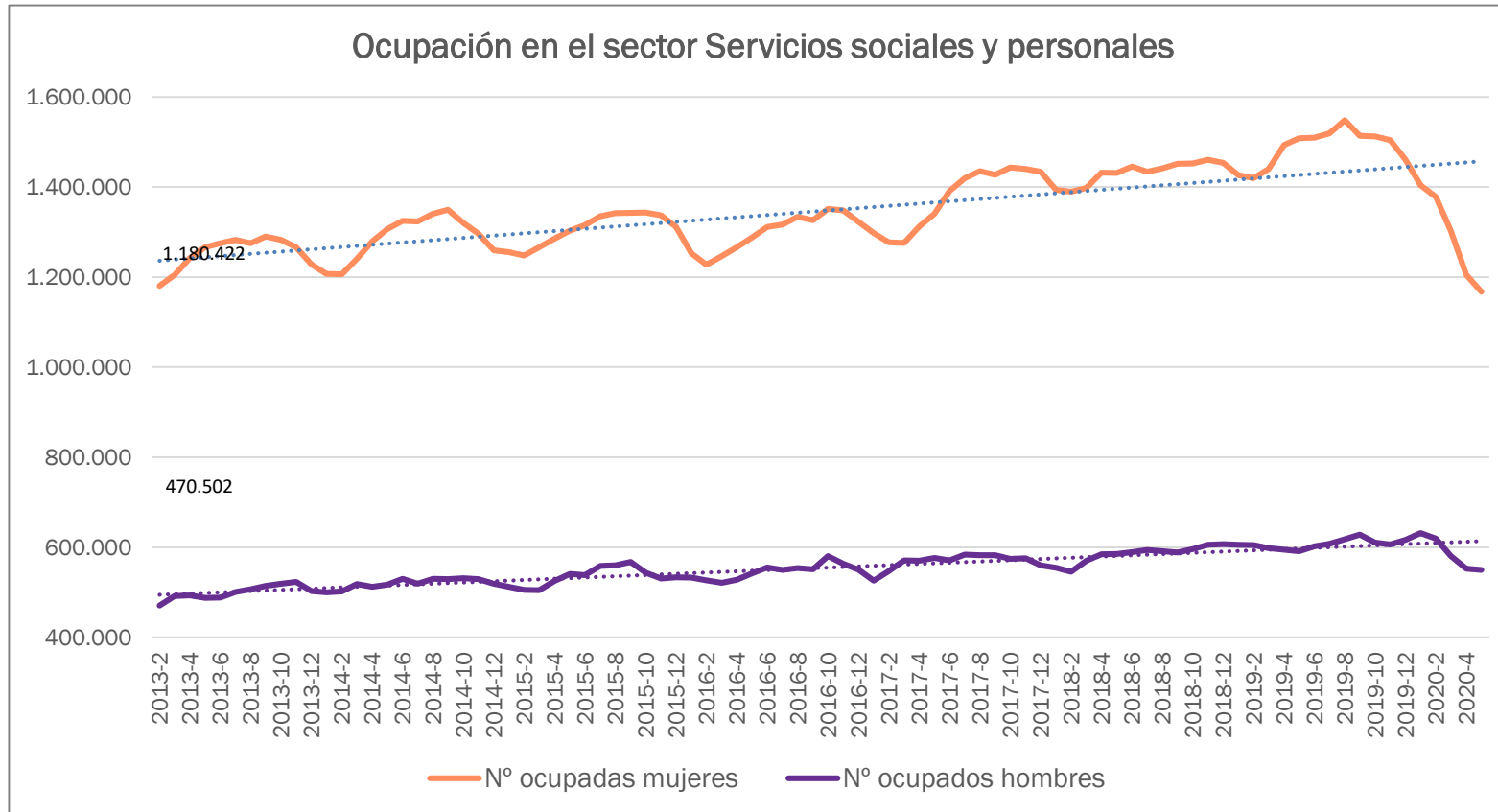


Jefas de hogar



Se mantienen ocupadas, en mayor medida, las mujeres con educación superior—y probablemente cargos y sueldos más altos—, quienes, consistentemente, son también jefas de hogar.

# LOS SECTORES QUE HAN CAPTADO MAYOR EMPLEO FEMENINO YA NO LO PROTEGEN



Los sectores que en la última década han concentrado mayor empleo femenino (servicios sociales y personales, comercio y turismo) han sido los más golpeados por la crisis.

# LAS MUJERES TRABAJAN EN OCUPACIONES MÁS EXPUESTAS PERO, A LA VEZ MENOS POSIBLES DE AUTOMATIZAR



Alto índice de proximidad física

82%

18%

Alto índice de exposición a enfermedades

84%

16%

Alto nivel de automatización

44%

56%

Entre los ocupados que se encuentran en empleos con alta proximidad y exposición, el mayor porcentaje son mujeres, mientras que su participación es menor en empleos que son más posibles de automatizar.

## **2. PROPUESTAS**

# CONSECUENCIAS DE TRES PROCESOS

- 1 La feminización de los cuidados y la domesticidad
- 2 La segregación vertical y horizontal del mercado laboral
- 3 La aceleración del cambio en procesos productivos, revolución acelerada del trabajo

---

# PROPUESTAS EN CUATRO ÁMBITOS

**1** Cuidado de miembros del hogar

**2** Empleo y subsidios

**3** Capacitación

**4** Disponibilidad de información

# 1. CIUDADANO DE MIEMBROS DEL HOGAR

## Apoyar a los jardines infantiles

- ▶ Garantizar las **condiciones de prevención sanitaria** de los jardines infantiles públicos para que su reapertura sea segura para trabajadores y familias: asegurar personal suficiente e infraestructura e implementos adecuados.
- ▶ Entregar **apoyo económico** a los jardines infantiles privados para que puedan subsistir y sustentarse económicamente, bajo condiciones de certificación, provisión de jornada completa y transparencia en sus criterios de selección y número de cupos.

## Incentivar formas alternativas de cuidado

- ▶ Promover **sistemas de cuidado colaborativo** con vecinos, o jardines infantiles en casas, con un grupo reducido de niños y a cargo de una cuidadora capacitada para ello:
  - ▶ Contribuiría a formalizar una alternativa que en la práctica ya existe.
  - ▶ Permitiría emplear a mujeres que hayan perdido su trabajo y que cuenten con la confianza de la comunidad.

## Reforzar los programas de apoyo a personas con dependencia

- ▶ Fortalecer y expandir los **programas de cuidado** existentes y su difusión.
- ▶ Fortalecer y expandir Bono para cuidadores de discapacitados y adultos mayores con dependencia.

## 2. EMPLEO Y SUBSIDIOS

### Realizar ajustes al Bono al Trabajo de la Mujer

- ▶ Aumentar el **monto** que se entrega a las empresas, para hacerlo más atractivo.
- ▶ Homologar el **tiempo** para empleadores y beneficiarias (2 y 4 años actualmente).
- ▶ Aumentar la **edad** de las mujeres que pueden recibirlo (de 59 a 65 años).
- ▶ Establecer un **esquema de subsidio creciente y decreciente** de acuerdo a las remuneraciones obtenidas.
- ▶ Entregar un subsidio más alto para para sectores en que tradicionalmente ha habido **menor empleo femenino**.

### Promover la adaptabilidad laboral

- ▶ Impulsar **políticas de teletrabajo (o esquemas mixtos)** en las empresas por ejemplo, por medio de un sistema de certificación o *compliance* en temas de género.
- ▶ Retomar la tramitación del proyecto de ley de **modernización laboral**.



## 2. EMPLEO Y SUBSIDIOS

### Nivelar costos de contratación

- ▶ Avanzar en **retirar barreras** que desincentivan la contratación de mujeres, tales como las restricciones a la sala cuna para trabajadores.

### Contribuir a la recuperación de sectores con mayor participación femenina

- ▶ Crear **paquetes económicos** destinados a recuperar aquellas áreas productivas con especial densidad laboral femenina para el rediseño de sus actividades en el contexto de la pandemia.
- ▶ Balancearlo con **incentivos para la reconversión** de ciertas empresas en estos sectores.

## 3. CAPACITACIÓN

### Revisar y reorientar los programas de capacitación existentes

- ▶ Realizar ajustes para que se orienten a la **reconversión laboral**, considerando ocupaciones más requeridas en tiempos de pandemia.
- ▶ Impulsar programas de capacitación en **sectores** que tradicionalmente han captado mayor empleo masculino.
- ▶ **Reorientar fondos** desde las acciones de intermediación hacia las de capacitación, para lograr una mayor efectividad y mejor adecuación al contexto actual.
- ▶ Capacitar a micro emprendedoras con énfasis en la **formalización** de sus negocios.

## 4. DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN

### Ajustar las encuestas de uso público

- ▶ Contar con instrumentos que permitan describir adecuadamente la **realidad laboral y familiar** de las mujeres.
- ▶ Considerar una **visión extendida de la familia**.
- ▶ Recolectar mayor información sobre **trabajo doméstico no remunerado**.
- ▶ Agregar más especificidad a preguntas sobre razones **asociadas al Covid-19**.

## **3. CONCLUSIONES**

### 3. CONCLUSIONES

- ▶ Para evitar que los efectos de la crisis sobre el empleo femenino sean de largo plazo, necesitamos diseñar políticas públicas que contribuyan a la reactivación económica y del mercado laboral con una **mirada de género**.
- ▶ La crisis puede presentar una oportunidad para que se produzca una **inflexión cultural** y podamos avanzar hacia:
  - ▶ Una mayor **corresponsabilidad** en las labores parentales
  - ▶ El desarrollo de prácticas laborales **más flexibles, equitativas y con menos barreras** a la contratación femenina
  - ▶ Un aumento en las **competencias** de las mujeres y **diversificación** de sus oportunidades de trabajo