

Centro UC
Políticas Públicas

Seminario *virtual*

**¿CÓMO REDUCIR LAS
BRECHAS DE GÉNERO
EN EL TRABAJO?
PROPUESTAS PARA EL
PRÓXIMO GOBIERNO**

Javiera Reyes, Instituto de Sociología UC
Jeanne Lafortune, Instituto de Economía UC

9 de noviembre de 2021



Centro UC
Políticas Públicas

1. INTRODUCCIÓN

¿CUÁL ES EL DIAGNÓSTICO?

- Históricamente, el mercado laboral chileno ha exhibido importantes brechas de género, las que se han **profundizado y visibilizado debido a la pandemia del COVID-19**.
- Las mujeres reciben salarios más bajos, tienen menores oportunidades de acceso a sectores productivos y cargos que aseguran buenas condiciones y tienen trayectorias laborales más discontinuas que los hombres.
- Esto se agrava entre aquellas que pertenecen a los **quintiles más bajos**, cuyos empleos muestran mayor precariedad en todas estas dimensiones.
- Estas brechas –más profundas que en otros países– desincentivan la participación laboral femenina, lo cual implica un **gran costo social**, que se perpetúa en el largo plazo.

Tasa de ocupación de 42% vs. 62% hombres

(INE, agosto 2021)

Brechas salariales por género de 24%

(Casen, 2020)

Menos de 2% en rubros de minería y construcción

(INE, 2021)

Brecha promedio pensiones auto financiadas de 69,7%

(Super Pensiones, 2020)

¿A QUÉ SE DEBE ESTO?

Las causas de este problema son múltiples, operan en distintas dimensiones de la vida de las mujeres y se refuerzan entre sí:

- Las percepciones y expectativas diferenciadas sobre los **roles de género** afectan sus posibilidades de insertarse, mantenerse y progresar en la escala del mercado laboral.
- Estos estereotipos sostienen un **modelo cultural** en el cual el hombre es el proveedor y las mujeres asumen una mayor carga de trabajos domésticos y de cuidados.
- Las **peores condiciones de los empleos** a los que ellas ingresan son tanto manifestación del problema como un agravante del mismo, y desincentivan su participación.

53% de hombres y 45% de las mujeres está de acuerdo con que el hombre debe responsabilizarse de los gastos del hogar

(Encuesta Empleo Covid 2020)

Las mujeres dedican el doble de tiempo a las labores de cuidado que los hombres

(Encuesta Bienestar Social, 2021)

En el 48% de las familias con menores de 15 años, uno de los progenitores trabaja a tiempo completo y el otro no trabaja

(OCDE, 2021)

¿QUÉ NOS PROPUSIMOS?

Objetivo:

Formular propuestas que contribuyan a **reducir las brechas de género** en el trabajo, con énfasis en medidas que impacten la situación laboral de las **mujeres de menores ingresos**, entre quienes los efectos son más profundos y también más graves.

Participantes:

- Josefa Aguirre, Escuela de Gobierno UC
- Andrea Canales, Instituto de Sociología UC
- Andrés Hojman, Escuela de Gobierno UC
- Gloria Jiménez-Moya, Escuela de Psicología UC
- Jeanne Lafortune, Instituto de Economía UC
- Marjorie Murray, Escuela de Antropología UC
- Marigen Narea, Escuela de Psicología UC
- Tomás Rau, Instituto de Economía UC
- Javiera Reyes, Instituto de Sociología UC

Coordinación y edición

- Elisa Piña, CPP UC
- Consuelo Fernández, CPP UC



Centro UC
Políticas Públicas

2. PROPUESTAS

PROPUESTAS EN TRES ÁMBITOS

1 Roles de género y socialización diferenciada

2 Cuidados de niños y niñas

3 Mejores trabajos

Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas

- Evaluar las **implicancias** que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y niveles.
- Fortalecer el **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género** (creado por la Ley N° 20.820) para que asuma la tarea de transversalización, determine un proceso y un plazo para revisar las políticas existentes bajo una perspectiva de género, y promueva las adecuaciones necesarias.

Educación sin estereotipos de género

- Realizar un **diagnóstico** sobre las diferencias que experimentan niños, niñas y adolescentes debido a su género e indagar en sus actitudes hacia esta desigualdad.
- Avanzar en políticas de carácter general y obligatorio, que se integren y centralicen desde el Ministerio de Educación a través del **currículum nacional**.
- **Capacitar a docentes y directivos/as** en perspectiva de género para evitar sesgos pedagógicos, junto con entregar contenidos e información del tema a las familias.

Sala cuna para todos los trabajadores y trabajadoras

- Eliminar el artículo 203 CT y establecer el **derecho a sala cuna para los y las trabajadoras dependientes e independientes**, a cargo de un fondo solidario que otorgue servicios de calidad en horarios compatibles con la jornada laboral.

Dimensionar y publicitar la oferta de salas cunas y jardines infantiles

- Recoger **información sobre establecimientos públicos y privados** (ubicación, matrícula, cupos, etc.) con el fin de identificar déficits de oferta y brechas de recursos, personal, etc.
- Poner esta información a disposición del público a través de una **plataforma web** que permita a padres y madres conocer la oferta existente en los sectores de su interés.
- Una vez que se haga el catastro completo de oferta y que se establezca un sistema de monitoreo periódico, avanzar también en la sistematización y publicidad de **índices de calidad** de los establecimientos.

II. CUIDADO DE NIÑOS Y NIÑAS

Acercar a las familias al sistema formal de cuidados

- Pilotear programas en los cuales los establecimientos incorporen **días de puertas abiertas** para que padres y madres asistan con sus hijos y puedan conocer y acercarse más a estos servicios.

Formas alternativas de cuidados

- Fortalecer las formas de cuidado alternativo, creando **un instrumento de certificación y formalización de prestadores** que hoy son informales, bajo requisitos asociados a mínimos de calidad y seguridad.

Mayor adaptabilidad laboral

- Extender los pactos de adaptabilidad o condiciones especiales que contempla el Código del Trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras, sin condicionarlo al nivel de afiliación sindical de la empresa.
- Desarrollar otros mecanismos de flexibilidad en la jornada laboral, que a nivel internacional han mostrado ser exitosos: contratos por hora, jornadas concentradas y el derecho a reducir la jornada y volver a aumentarla.

Licencias para cuidados que promuevan la corresponsabilidad

- Ampliar el permiso postnatal del padre e igualar sus condiciones de elegibilidad y financiamiento al postnatal maternal, incorporando además incentivos para que se comparta el permiso paternal existente (días adicionales).
- Igualar las licencias por enfermedad del hijo o hija menor de un año para padres y madres, de modo que su traspaso no dependa de la voluntad y posibilidades de la mujer.

Transparencia, certificación e incentivos para la equidad de género en las empresas

- Modificar **Ley N° 20.348**, sobre igualdad en las remuneraciones, eliminando la denuncia previa al empleador, para que el reclamo se realice directamente ante la DT, incorporando mecanismos de fiscalización, y sancionando su incumplimiento con la obligación de igualar salarios.
- Establecer **reglas de transparencia** sobre remuneraciones según género, brechas de contratación y otras materias asociadas.
- Facilitar el proceso de **certificación en igualdad de género** y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (NCh 3262-2012), que hoy es solo accesible para grandes compañías (por ej. habilitando a otras entidades para certificar), e impulsar la adopción de este sello dentro de las empresas del Estado.
- Avanzar en la incorporación por parte de las empresas de **protocolos para la prevención y el manejo de situaciones de violencia de género** en el trabajo, sujetos a sanciones efectivamente disuasivas, siguiendo el modelo de la Ley N° 21.369 para IES.



Centro UC
Políticas Públicas

3. REFLEXIONES FINALES

- Las **políticas públicas y la regulación** pueden tener un rol clave en la inserción laboral femenina y la reducción de las desigualdades en el trabajo.
- El **nuevo período presidencial** que se aproxima representa una gran oportunidad para desarrollar medidas que permitan un avance significativo en equidad de género.
- Las propuestas aquí presentadas implican **cambios culturales** que tomarán tiempo y que probablemente representarán mejoras significativas recién para las generaciones por venir.
- Sin embargo, el nuevo paradigma al que apuntan necesariamente debe asentarse para que nuestra sociedad adopte la equidad de género **de manera auténtica**.

Centro UC
Políticas Públicas

Seminario *virtual*

**¿CÓMO REDUCIR LAS
BRECHAS DE GÉNERO
EN EL TRABAJO?
PROPUESTAS PARA EL
PRÓXIMO GOBIERNO**

Javiera Reyes, Instituto de Sociología UC
Jeanne Lafortune, Instituto de Economía UC

9 de noviembre de 2021