



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Centro de Políticas Públicas UC

Propuestas para reducir las brechas laborales de género en Chile



TEMAS DE LA AGENDA PÚBLICA

Año 16 / N° 149 / Noviembre 2021
ISSN 0718-9745

Propuestas para reducir las brechas laborales de género en Chile

JOSEFA AGUIRRE

Escuela de Gobierno UC

ANDREA CANALES

Instituto de Sociología

ANDRÉS HOJMAN

Escuela de Gobierno UC

GLORIA JIMÉNEZ-MOYA

Escuela de Psicología UC y COES

JEANNE LAFORTUNE

Instituto de Economía UC

MARJORIE MURRAY

Escuela de Antropología UC, CIIR y VIODEMOS

MARIGEN NAREA

Escuela de Psicología UC y CJE

TOMÁS RAU

Instituto de Economía UC

JAVIERA REYES

Instituto de Sociología¹ UC

COORDINACIÓN Y EDICIÓN

Elisa Piña y Consuelo Fernández,
Centro de Políticas Públicas UC

¹ Este documento no representa la visión institucional de la Pontificia Universidad Católica de Chile, sino solo la opinión de sus autores y autoras.

Introducción²

Históricamente, el mercado laboral chileno ha exhibido importantes brechas de género que se han profundizado y visibilizado debido a la pandemia del COVID-19. Aunque ha presentado variaciones en el último año, la tasa de ocupación femenina permanece en torno a 20 puntos porcentuales por debajo de la masculina, una diferencia que es mucho mayor que el promedio de los países de la OCDE (OCDE, 2021). Las brechas de salarios se mantienen en alrededor de 24% (MDSF, 2020) y existe una desigualdad de oportunidades, pues las mujeres se encuentran subrepresentadas en sectores productivos que suelen asegurar mejores sueldos y condiciones laborales -por ejemplo, en minería son menos del 1% y en construcción, 1,7%- (INE, 2021), con menores probabilidades de acceder a cargos de liderazgo (MMyEG, 2021). Además, sus trayectorias laborales son más discontinuas que las de los hombres, con reiteradas salidas y ingresos al mercado del trabajo a lo largo de sus distintas etapas de vida (ComunidadMujer, 2018; Undurraga y López Hornickel, 2020).

Estas brechas traen aparejada una merma en las posibilidades de desarrollo laboral de las mujeres y una menor autonomía económica, que se perpetúa en el largo plazo bajo un sistema de pensiones que reproduce las desigualdades laborales y que genera una brecha promedio sobre pensiones autofinanciadas³ de -69,7% para las nuevas jubiladas entre julio del año 2019 y junio del año 2020 (Superintendencia de Pensiones, 2020). Por el contrario, una mayor participación laboral tiene múltiples efectos positivos en la sociedad y en el bienestar de las mujeres, en particular. Entre otras cosas, les permite tener una mayor satisfacción con sus vidas, autonomía e independencia económica, y las sitúa en una posición más equitativa y de mayor capacidad de negociación al interior de sus familias (Berlien et al, 2016; Silva-Segovia y Lay-Lisboa, 2017). Junto con esto, tiene importantes consecuencias en el desarrollo económico y productivo del país, con efectos positivos sobre el crecimiento (Berlien et al, 2016; OCDE, 2012; OCDE, 2021).

Para alcanzar una mayor equidad en el mercado laboral es necesario comprender que las causas de este problema son variadas, operan en distintas dimensiones

de la vida de las mujeres y se refuerzan entre sí. Por una parte, las percepciones y expectativas diferenciadas sobre los roles de género afectan sus posibilidades de insertarse, mantenerse y progresar en la escala del mercado laboral (Rivera y Castro, 2021). Además, 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 no remunerados que las mantienen en una posición secundaria en la vida económica. Finalmente, las peores condiciones de los empleos a los que ellas acceden –según se describía– son tanto manifestación del problema como un agravante del mismo, y desincentivan su participación, especialmente cuando ingresar al mercado laboral significa tercerizar los cuidados de hijos e hijas sin que exista oferta suficiente, asequible y/o de calidad adecuada para todas las personas.

Las leyes y las políticas públicas tienen un rol muy importante en el cierre de estas brechas. Hay evidencia sobre el efecto positivo que puede tener la regulación sobre la inserción laboral femenina y la reducción de las desigualdades en el trabajo (Hyland et al, 2020). Así, el nuevo período presidencial que se aproxima en nuestro país representa una gran oportunidad para desarrollar medidas que permitan un avance significativo en equidad de género.

En este escenario, el Centro de Políticas Públicas UC convocó a un grupo interdisciplinario de académicas y académicos de la universidad a conformar una mesa de discusión con el objetivo de elaborar propuestas. El foco estuvo puesto en cómo 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. Como lo demuestran los antecedentes que se presentan en las secciones siguientes, este segmento exhibe menores índices de participación laboral, salarios inferiores, mayor informalidad, además de verse más afectado por la pandemia. Asimismo, una perspectiva interseccional obliga a reconocer que los impactos de las brechas de género son especialmente perjudiciales para aquellas mujeres que tienen otras condiciones de vulnerabilidad producto de su situación socioeconómica, educacional, cultural, migratoria u otra.

² En algunas secciones de este artículo se usa el singular y plural masculino para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres.

³ Corresponde al monto promedio del primer pago de pensión definitiva que pensionados y pensionadas financian con los ahorros acumulados en el sistema obligatorio de capitalización individual (y que depende, entre otras variables, del saldo acumulado, la edad y las expectativas de vida), sin incluir aportes con cargo al Pilar Solidario.

Para lograr este propósito, el equipo analizó experiencias internacionales, revisó estudios, estadísticas y otras propuestas en la materia, y discutió acerca de su pertinencia para atender el problema en cuestión, formulando recomendaciones. El presente documento resume las conclusiones de este trabajo.

I. Antecedentes generales

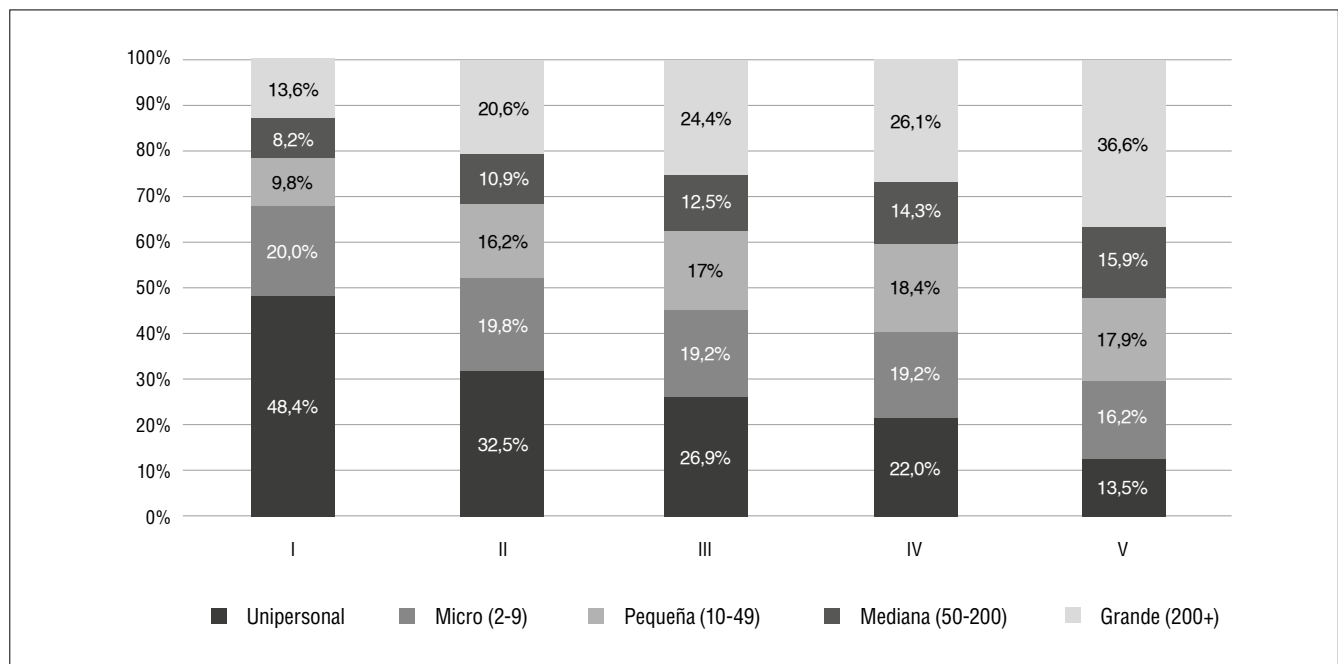
Con el objetivo de dar contexto a las propuestas que se presentan más adelante, este apartado caracteriza la inserción laboral femenina a partir de ciertos indicadores de interés y con énfasis en la situación de quienes pertenecen a los grupos de menores ingresos. Para esto, se analizaron datos de la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) (MDSF, 2020) y algunos obtenidos de fuentes secundarias.

Como se señaló anteriormente, el nivel de ocupación femenina se mantiene cerca de 20 puntos porcentuales por debajo del masculino, a pesar de haber experimentado variaciones, en especial durante el último año. En efecto, para el trimestre móvil junio-agosto del año 2021, la tasa de ocupación de los hombres fue de un 62,3%, frente a un 41,8% en el caso de las mujeres (INE, 2021).

Esta brecha promedio, sin embargo, esconde situaciones heterogéneas, en especial de acuerdo al nivel socioeconómico. La Encuesta Casen 2020 -que reportó una participación de un 58% y un 40% para hombres y mujeres, respectivamente-, muestra que solo un 20% de las mujeres en el primer quintil se encuentra ocupada, mientras que en el superior un 66% tiene empleo.

Las mujeres que trabajan lo hacen principalmente en empresas unipersonales y de 200 o más trabajadores (26% en cada tipo de empresa), mientras los hombres se emplean mayoritariamente en grandes compañías (27%) y en microempresas donde tienen empleados a su cargo (23%). Como se observa en el Gráfico N° 1, el trabajo en empresas unipersonales es más común en los grupos de menores ingresos, mientras que en los quintiles más altos la proporción de empleadas en firmas de mayor tamaño se incrementa. Esta evidencia es consistente con la literatura reciente, que atribuye un mayor poder explicativo a diferencias entre las empresas que contratan en mayor medida a hombres y aquellas cuya fuerza laboral es más feminizada (*sorting*), que a otros mecanismos que también inciden en la aparición de las brechas de remuneraciones descritas (Card et al, 2015; Huneus et al, 2021).

Gráfico N° 1. Tamaño de la empresa en que trabajan las mujeres ocupadas, según quintil de ingresos.

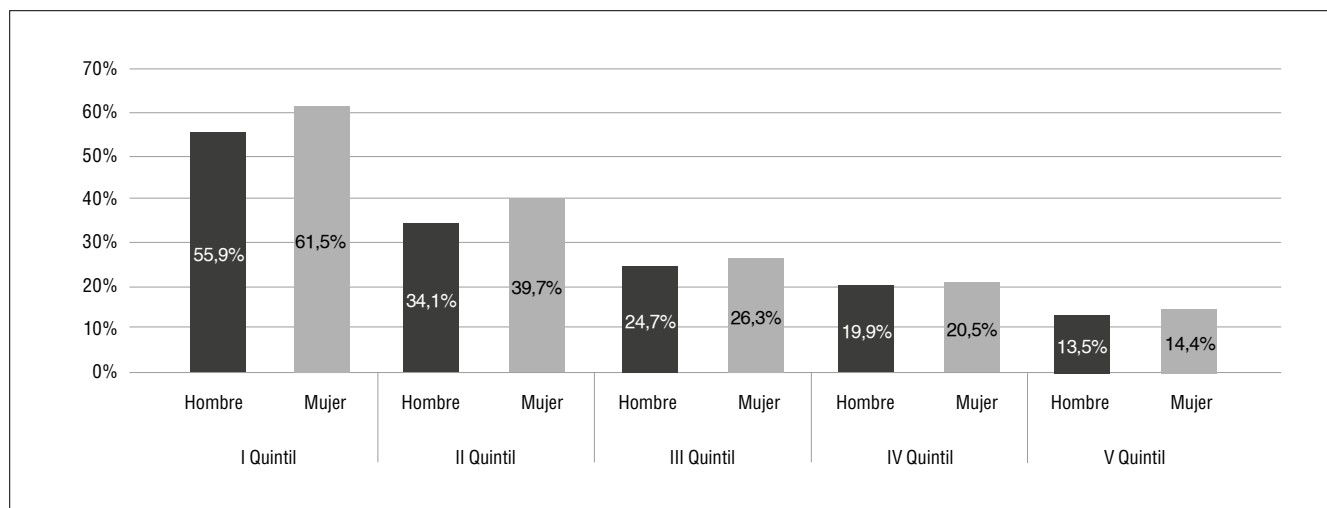


Fuente: elaboración propia en base a Casen 2020.

Las mujeres que deciden emprender también se encuentran en desventaja respecto de sus pares masculinos. De acuerdo con la Encuesta de Microemprendimiento de 2019 (INE, 2020b), el 57% de las emprendedoras tiene negocios informales, lo que implica menor seguridad laboral y previsional, y el 65% tiene ingresos inferiores al salario mínimo (frente al 43% y el 38% de los hombres, respectivamente). En la mayoría de los casos (40%), la decisión de iniciar una empresa se justifica por la búsqueda de una mejor compatibilización con las labores domésticas y de cuidado, y en consecuencia, estos emprendimientos son realizados mayoritariamente en sus mismas viviendas (45%).

Con respecto a la informalidad, no existen grandes diferencias por género: un 25,2% de los trabajadores y un 27,6% de las trabajadoras tiene un empleo informal (MDSF, 2020). Sin embargo, en los primeros quintiles de ingresos estos valores son mucho mayores, superando el 50% para ambos sexos en el primer quintil y con una diferencia de seis puntos porcentuales entre ellos. Esta distancia entre hombres y mujeres va disminuyendo a medida que aumentan los ingresos, siendo prácticamente nula en los quintiles IV y V, como muestra el Gráfico N° 2.

Gráfico N° 2. Niveles de informalidad por quintil y sexo.



Fuente: elaboración propia en base a Casen 2020.

Por otra parte y al igual que en el resto de América Latina (OIT, 2019), existen diferencias importantes en los salarios según género y que también varían de acuerdo al nivel socioeconómico. Como muestra la Tabla N° 1, la brecha de remuneraciones es de un 24% a favor de los hombres y va disminuyendo a medida que aumenta el quintil, a excepción del quinto, en el cual se vuelve a

incrementar⁴. Evidentemente, la brecha es aún mayor cuando se incluye a personas que no perciben un sueldo. En esta comparación, las mujeres de los dos primeros quintiles reciben menos de la mitad de los ingresos que sus pares masculinos, una diferencia que se reduce en forma importante en los quintiles más altos.

4 Este último dato es consistente con estudios que indican que cuando las mujeres obtienen grados académicos altos –en especial de postgrado–, la diferencia salarial con sus pares masculinos se mantiene o incluso se acrecienta (INE, 2020a; Hermann y Jáuregui, 2019).

Tabla N° 1. **Diferencias y brechas salariales por sexo.**

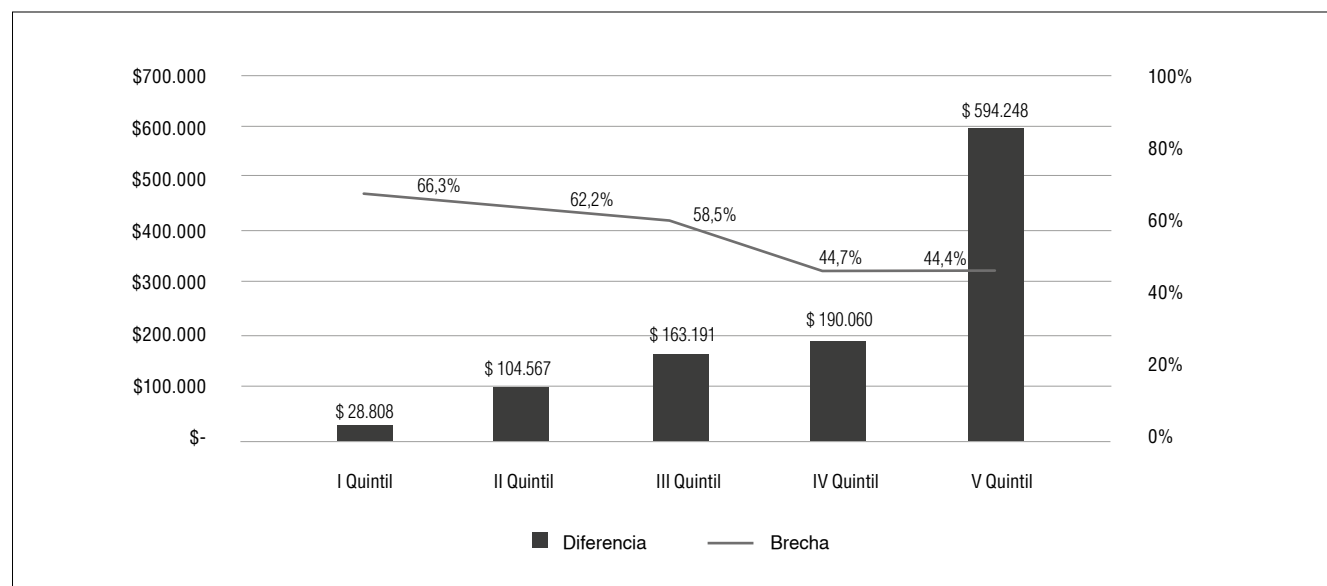
| | | Total | I Quintil | II Quintil | III Quintil | IV Quintil | V Quintil |
|------------------------------------|---------------------|-----------|-----------|------------|-------------|------------|-----------|
| Asalariados/as | Diferencia salarial | \$182.455 | \$53.601 | \$71.052 | \$86.040 | \$81.578 | \$469.817 |
| | Brecha (media) | 23,7% | 29,1% | 21,8% | 20% | 14,2% | 28,6% |
| Asalariados/as y no asalariados/as | Diferencia salarial | \$216.050 | \$21.103 | \$82.088 | \$128.357 | \$153.524 | \$518.589 |
| | Brecha (media) | 48,9% | 54,4% | 52,9% | 49,5% | 37,8% | 39,9% |

Fuente: elaboración propia en base a Casen 2020.

Nota: la brecha se ha calculado como el salario promedio masculino menos el femenino, dividido por el masculino.

La tendencia es más marcada cuando se comparan los ingresos al interior de los hogares. Las mujeres ganan en promedio un 48% menos que sus parejas, cifra que se eleva a valores en torno el 60% en los tres primeros quintiles (considerando ingresos \$0), como muestra el Gráfico N° 3. Esta diferencia genera asimetrías de poder

que afectan la toma de decisiones y tienden a perpetuar las desigualdades existentes (Silva-Segovia y Lay-Lisboa, 2017). Además, tiene implicancias en las decisiones laborales en las familias, pues hace menos costoso en términos relativos que sea la mujer quien reduzca sus horas trabajadas, en caso de ser necesario.

Gráfico N° 3. **Diferencias y brechas salariales al interior del hogar, considerando ingresos \$0.**

Fuente: elaboración propia en base a Casen 2020.

Nota: incluye a asalariados y personas que no reciben ingresos.

Los factores que explican estas brechas son diversos. Uno de ellos son los mayores costos de contratación femenina como resultado de políticas financiadas o soportadas por el empleador, exclusivamente respecto de trabajadoras, y que son traspasados a sus salarios (ComunidadMujer, 2018). Es el caso, por ejemplo, del artículo 203 del Código del Trabajo y el fuero y postnatal maternal. Otra variable relevante es la búsqueda de mayor flexibilidad en la jornada por parte de las mujeres, lo cual reduce sus horas de trabajo y, con ello, también sus ingresos. En efecto, la evidencia indica que los empleos a jornada parcial son más frágiles y penalizan las remuneraciones de las mujeres en nuestro país (Rau, 2008; Bentancor y Robano, 2014). De acuerdo con datos al año 2020 de la OCDE, un 22% de las mujeres ocupadas en Chile se emplea en este tipo de jornada (menos de 30 horas a la semana), mientras que solo un 12% de los hombres lo hace.

Asimismo, la realidad descrita da cuenta de la persistencia en nuestro país de un modelo familiar que distingue roles según sexo: hombres con la función de proveer y mujeres con una mayor carga respecto de labores domésticas y de cuidados. De hecho, se ha demostrado que la participación laboral femenina disminuye con la presencia de hijos e hijas, mientras que en los hombres el efecto es el contrario (Contreras et al, 2011; Undurraga y López Hornickel, 2021). Confirmando lo anterior, se observa que los impactos de la sobrecarga de trabajos remunerado y no remunerados no son iguales en hogares biparentales y monoparentales. Según CEM (2005), la proporción de inactivas es mayor entre mujeres con hijos y pareja (23%) que entre aquellas con hijos y sin pareja (7,6%), existiendo además abundante evidencia sobre la correlación entre estado marital (o el tener pareja) y una menor participación laboral (Madero-Cabib et al, 2019; Undurraga y Gunnarsson, 2021).

II. Propuestas

Los antecedentes expuestos sugieren que avanzar en igualdad de género dentro del mercado laboral requiere generar mejores trabajos para que las personas puedan desarrollarse en equivalentes condiciones de trato, reconocimiento y oportunidades, y que permitan una mejor conciliación con labores domésticas y de cuidados bajo un principio de corresponsabilidad. Solo en estas circunstancias será posible que las decisiones sobre la distribución del tiempo entre trabajos remunerados y no remunerados sea libre desde una perspectiva sustanti-

va y no únicamente formal. Además, para alcanzar este objetivo es necesario superar los estereotipos y expectativas diferenciadas que existen respecto de hombres y mujeres, junto con ofrecer la posibilidad de acceder a servicios de cuidados de calidad que garanticen la seguridad de niños y niñas, y que sean adecuados a las necesidades y particularidades de los distintos grupos.

En esta línea se formulan propuestas en tres dimensiones esenciales para lograr los objetivos señalados: i) percepciones sobre los roles de género y socialización diferenciada de hombres y mujeres; ii) cuidados de niños y niñas, y iii) mejores trabajos. Para cada uno de ellos se incluye información de diagnóstico que contribuye a justificar las medidas propuestas.

1. Percepciones sobre roles de género y socialización diferenciada de hombres y mujeres

Nuestra sociedad atribuye características y expectativas diferenciadas para hombres y mujeres, que afectan la posibilidad de estas últimas de participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral (Ellemers, 2018; Heilman, 2012; Nosek et al, 2009). Según la Encuesta Empleo COVID-2019 de septiembre del año 2020, más de la mitad de los encuestados (53,4%) y un 45,2% de las encuestadas está de acuerdo o muy de acuerdo con que el hombre debe responsabilizarse de los gastos de la familia y del hogar, y un 38,2% de hombres y mujeres está de acuerdo con la afirmación “el lugar más adecuado para la mujer es su casa con su familia”. Corroborando estos resultados, la Encuesta Bicentenario UC 2017 muestra que un 52% de las personas está de acuerdo o muy de acuerdo con que la familia se descuida si es que la mujer tiene un trabajo a tiempo completo, opinión que es aún más común en el estrato socioeconómico bajo, en el cual un 63% manifiesta su acuerdo.

Como se observa, estos estereotipos son prevalentes tanto entre hombres como entre mujeres, lo que hace que la desigual distribución de labores de cuidado no sea necesariamente impuesta a ellas de manera heterónoma, sino que responda a sus preferencias declaradas, influenciadas por expectativas sociales diferenciadas (Murray, 2013; 2015). Un ejemplo de ello es que, aunque las mujeres en promedio dedican gran parte de su tiempo a las labores de cuidado —el doble que los hombres—, según datos de la Encuesta de Bienestar Social (Subsecretaría de Evaluación Social y PNUD, 2021), alrededor del 40% manifiesta su expectativa de aumentarlo. La literatura internacional muestra que percepciones tra-

dicionales sobre el rol de la mujer en la vida económica (que sostienen por ejemplo, que los niños sufren cuando ella trabaja), son más comunes en Chile que en el resto de América Latina y mucho más extendidas que en los demás países OCDE, existiendo además una diferencia mayor entre las opiniones de hombres y mujeres al respecto (OCDE, 2021). Además de incidir sobre su disposición a trabajar, estas creencias podrían explicar que las mujeres tengan una valoración inferior de su trabajo en comparación con los hombres, percibiendo como salario justo un monto 30% menor que aquel que los hombres declaran para sí (Figueiredo et al, 2017).

La educación es el principal espacio en que se difunden estas percepciones y expectativas diferenciadas, y por tanto, el lugar desde donde pueden desarticularse con más éxito. Se trata de pautas culturales que se adquieren desde la primera infancia (Bian et al, 2017; ComunidadMujer, 2016) y que son reforzadas a lo largo de la vida de las personas a través de la familia, el sistema educativo y el mismo mercado del trabajo (ComunidadMujer, 2016). En efecto, la socialización de niños y niñas es distinta al interior de las escuelas, lo que se refleja en que un 40% de los y las estudiantes percibe que existe un trato desigual a hombres y mujeres por parte de sus profesores, y que un 7,2% de las niñas ha sentido malos tratos o discriminación por ser mujer en los últimos 12 meses (ante un 1,7% de los niños) (Consejo Nacional de la Infancia y PNUD, 2018). En esta misma línea existe evidencia de que las educadoras de párvulos dirigen un 30% más de preguntas abiertas (cognitivamente más desafiantes) a los niños que a las niñas (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2019), una tendencia que se repite en niveles más altos, con docentes que adhieren a estereotipos diferenciados de género y afectan las oportunidades de participación y aprendizaje de las estudiantes (Espinoza y Taut, 2016). La prevalencia de estos estereotipos incide en las posibilidades de desarrollo de las niñas y, a la larga, reduce su participación en sectores económicos que suelen ser más rentables, como aquellos relacionados con matemáticas, ciencias y tecnologías (Nosek et al, 2009; Makarova et al, 2019).

Derribar los estereotipos y creencias diferenciadas en función del sexo de las personas es uno de los objetivos más difíciles entre aquellos a los que se refiere este documento. Lograrlo no solo requiere de estrategias articuladas en las distintas dimensiones de la vida en que estos patrones se instalan y se difunden, también se necesita tiempo para que estos cambios culturales se asienten en la sociedad. Reconociendo este desafío, se priorizan dos

propuestas de impulso estatal que se pueden implementar en el corto y mediano plazo. Complementariamente, más adelante se proponen medidas para promover estas transformaciones desde el espacio empresarial.

a. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas

Diversos estudios demuestran que algunas políticas públicas en nuestro país refuerzan roles tradicionales de género, en vez de desafiarlos. Por ejemplo, ciertos programas descansan sobre el estereotipo de una mujer vulnerable y condicionan beneficios a su rol de madres, en vez de promover su autonomía fuera del espacio doméstico (Gideon et al 2021). Otros acentúan ciertas ideas de maternidad intensiva que desincentivan su inserción laboral (Murray y Tapia, 2021; Gideon et al, 2021), con efectos más significativos entre mujeres de estratos más bajos, que son las beneficiarias de dichas políticas (Murray, 2013; 2015).

Es urgente corregir estos sesgos, para lo cual se propone **revisar las políticas públicas desde una perspectiva de género, con un enfoque transversal y activo desde el Estado**. Lo anterior significa, siguiendo al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, valorar las implicancias que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Siguiendo esta conceptualización, no basta con revisar la existencia de sesgos en políticas específicamente referidas a las temáticas que cubre este documento, sino que es necesario desarrollar, desde el sector público, “una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales” (Naciones Unidas, 1999).

En Chile existen modestos avances en esta línea; por ejemplo, la creación de una Subcomisión de Estadísticas de Género (BCN, 2021a) o la incorporación del Sistema Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión en el año 2002. Sin embargo, urge que los organismos públicos competentes, liderados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG), estudien la adopción de otras medidas que apunten al objetivo de transversalización, siguiendo la experiencia comparada. Al respecto destaca especialmente el ejemplo de países que han incorporado una evaluación de impacto de género en los proyectos de ley, como ocurre

en Austria, Ecuador, México, España y Argentina (BCN, 2021b). Además, ha de fortalecerse el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género creado por la Ley N° 20.820 y darle mayor periodicidad a su trabajo. Este Comité debiera asumir la propuesta de transversalización formulada, determinar un proceso y un plazo para revisar los programas y políticas existentes bajo una perspectiva de género, y promover las adecuaciones necesarias.

b. Educación sin estereotipos de género e intervenciones en la adolescencia y la niñez

Nuestro sistema educativo no contempla muchos instrumentos que apunten a dismantelar creencias o tratos diferenciados, más allá de pautas facultativas y material de apoyo en igualdad de género. En este escenario, se debieran tomar medidas que aborden el problema de manera holística, reconociendo la importancia del contenido educativo, el rol de los docentes y las familias.

En primer lugar, es necesario realizar un **diagnóstico sobre las diferencias que experimentan niños, niñas y adolescentes basadas en su género, así como sus actitudes hacia esta desigualdad**, al mismo tiempo que se estudia con mayor profundidad qué procesos psicosociales permiten que la desigualdad surja y se mantenga en estos períodos tempranos de la vida. En el año 2017 se realizó en nuestro país la primera Encuesta sobre Desarrollo Humano en Niños, Niñas y Adolescentes, que recabó valiosos antecedentes en la materia. Sin embargo, esta no ha sido repetida, por lo tanto, no se cuenta con información sistemática ni actualizada que permita definir en qué dimensiones deben focalizarse las intervenciones que se describen en los siguientes puntos. En esta línea, se propone institucionalizar esta encuesta –u otra que apunte a los mismos objetivos–, con carácter permanente y una periodicidad determinada, lo cual permitiría también evaluar los cambios actitudinales y los resultados de las políticas públicas pertinentes. Además, debiera estudiarse una extensión en la aplicación de este instrumento a niveles educativos más tempranos, considerando que la encuesta realizada en el año 2017 solo cubría desde Séptimo Básico a Tercero Medio.

A partir de estos diagnósticos deben impulsarse reformas que incluyan la perspectiva de género en el sistema educacional, implementando y profundizando las propuestas realizadas en el año 2018 por la Comisión por una Educación con Equidad de Género (presidida por la Subsecretaria de Educación Parvularia). En materia de contenidos y metodologías de enseñanza, los principales

esfuerzos existentes consisten en manuales e instructivos de aplicación voluntaria, cuya adopción depende de la capacidad y recursos de cada institución. Para acelerar la reforma cultural que implica superar la desigualdad entre hombres y mujeres es esencial **avanzar en políticas de carácter general y obligatorio, que se integren y centralicen desde el Ministerio de Educación a través del currículum nacional**. Además de incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares, una propuesta interesante es la creación de una comisión permanente de revisión de textos escolares y material didáctico, que examine y evalúe la persistencia de estereotipos y sesgos de género en las materias estudiadas, y el cumplimiento de los estándares que se establezcan, como sugería dicha comisión.

Paralelamente han de atenderse los sesgos en el currículum oculto o implícito, para lo cual se recomienda **capacitar a docentes, directivos/as y familias en perspectiva de género**, recogiendo las propuestas de la OCDE (2021) y otros organismos. Los programas de formación docente han de incorporar cursos sobre esta materia, además de revisar otros mecanismos tendientes a eliminar sesgos pedagógicos que han sido bien documentados en nuestro país y que perjudican el desempeño de las niñas frente a sus pares (Mizala, Martínez y Martínez, 2014). Además, los mismos establecimientos debieran capacitar a las familias en esta mirada, para lo cual debe intensificarse la difusión y uso de instrumentos de información para comunidades escolares, además de ofrecer apoyos concretos por parte de los organismos públicos competentes. Estos esfuerzos debieran estar acompañados de una estrategia comunicacional y de sensibilización pública de alto alcance, enfocada en las etapas de educación parvularia y escolar, que tenga como objetivo trabajar las expectativas e impulsar nuevas vocaciones en niños, niñas y adolescentes, para derribar los estereotipos asociados a hombres y mujeres.

2. Cuidados de niños y niñas

En Chile, las mujeres son las principales responsables del cuidado de hijos e hijas, y dedican el doble de tiempo a estas tareas en comparación con los hombres (Subsecretaría de Evaluación Social y PNUD, 2021). Según la Encuesta Longitudinal de Primera Infancia (ELPI) del año 2017, en el 96% de los hogares con menores de siete años la madre asume el papel de cuidadora principal, mientras que este rol es ejercido por el padre solo en el 1,4% de las familias.

Además, un gran porcentaje de familias prescinde del sistema formal de cuidados. De acuerdo al Banco Mundial, solo un 22,8% de los niños y niñas menores de dos años asisten a sala cuna (Bronfman y Buitrago, 2021). En el 66% de esos casos, la razón aducida es que uno de los progenitores cuida del menor, y en el 44% restante los motivos refieren a la percepción que se tiene de ese cuidado formal, a la calidad del servicio y/o a factores económicos y de acceso (Bronfman y Buitrago, 2021). El uso del jardín infantil asciende a 60% en familias con niños y niñas entre dos y cuatro años, aunque existen diferencias según nivel socioeconómico (un 54% lo utiliza en el primer quintil, en comparación con 65% en el quinto, según datos de la ELPI 2017). No obstante, este porcentaje sigue siendo bajo en comparación con los demás países OCDE (datos al 2019).

Estas cifras son preocupantes, pues existe evidencia de los diversos beneficios que la educación parvularia de calidad tiene para niños y niñas, y también de que la reducción de las horas totales de labores domésticas y de cuidados mejora el bienestar de las familias (MacDonald, Phipps y Lethbridge, 2005), facilitando además la participación laboral de las personas, especialmente las mujeres.

Si se consideran las familias con menores de 15 años, casi la mitad en nuestro país tiene a un progenitor que trabaja a tiempo completo y otro que no trabaja de forma remunerada (48,2%). Esta proporción es muy superior a la de los demás países OCDE (30,8%), que, por el contrario, tienen un porcentaje mayor de parejas en que ambos padres trabajan a tiempo completo (41,9%, versus 32,1% para Chile) o en las que uno de ellos lo hace y el otro trabaja media jornada (16,6%, versus 10,8% en Chile). La desigual distribución de estas tareas entre hombres y mujeres también explica que un 34% de las casi cuatro millones y medio de mujeres en edad de trabajar que se encontraban fuera de la fuerza laboral a junio del año 2021 declarara no buscar trabajo por tener responsabilidades familiares (INE, 2021). Dentro de ese grupo, un tercio de las que estarían dispuestas a trabajar, pero no lo hace (inactivas potencialmente activas)⁵, alude a ese tipo de motivos, una cifra que ha aumentado considerablemente desde el año 2019 (cuando llegaba solo a un 17%), y que sugiere que la conciliación entre

labores remuneradas y de cuidados se ha hecho más difícil con la pandemia.

La carga de tareas de cuidado y domésticas tampoco es homogénea y se agudiza en los niveles socioeconómicos más bajos. De acuerdo con la Encuesta de Bienestar Social 2021, el tiempo que las mujeres en los primeros cuatro deciles destinan a esos quehaceres representa más de la mitad de su tiempo disponible, mientras que las mujeres del decil de mayores ingresos les dedican un tercio de su tiempo (Subsecretaría de Evaluación Social y PNUD, 2021).

En este escenario, es fundamental fortalecer la libertad de las madres y padres para gestionar mejor las responsabilidades de cuidado, mejorando la información que incide sobre estas decisiones y diversificando modalidades de servicios, de modo de atender las distintas necesidades y preferencias de las familias. En esta línea se presentan propuestas que buscan remover obstáculos contextuales o estructurales a esa libertad, que van en desmedro del bienestar de niños y niñas y de la posibilidad de las mujeres de insertarse en el trabajo en igualdad de condiciones que sus pares masculinos⁶. Además, se espera que este tipo de medidas, junto con las que se proponen en la siguiente sección, contribuyan a la promoción de una cultura de mayor corresponsabilidad.

Si bien se formulan recomendaciones específicas en cuanto a estándares de calidad y seguridad, este tipo de consideraciones han de ser transversales en cualquier acción referida a servicios infantiles de cuidados, considerando la evidencia que indica que, así como la educación parvularia de calidad tiene efectos positivos en el desarrollo de las personas, los servicios con estándares insuficientes pueden ser perjudiciales⁷.

a. Sala cuna para todos los trabajadores y trabajadoras

En la actualidad, el acceso gratuito a sala cuna está sujeto al cumplimiento de una de dos condiciones: que la madre esté cubierta por el beneficio establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo (CT) por tener su empresa a lo menos 20 mujeres contratadas bajo su dependencia, o que su madre o padre se encuentren trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan a un

5 Incluye a personas inactivas que estaban disponibles para trabajar y no buscaron, o inactivas que buscaron pero no están disponibles para trabajar.

6 Estas propuestas son complementarias a otras formuladas anteriormente desde el Centro de Políticas Públicas. Destacan especialmente las relativas al apoyo a jardines infantiles bajo condiciones de certificación, jornada y entrega de información, y el incentivar formas alternativas de cuidado (Cerde et al, 2020).

7 Para un resumen de la literatura al respecto, ver Bronfman y Buitrago, 2021, p. 7.

hogar del 60% más vulnerable de la población nacional de acuerdo al Registro Social de Hogares, accediendo al programa Chile Crece Contigo. Las demás personas deben contratar y costear directamente estos servicios.

Este sistema genera dos tipos de discriminaciones. En primer lugar, implica una distinción arbitraria entre niños y niñas, al garantizar solo a algunos el derecho a recibir estas prestaciones. En segundo lugar, el artículo 203 CT discrimina entre mujeres y hombres, al aumentar los costos de contratación de las primeras en la medida que, sobre las 19 empleadas, la empresa debe financiar el beneficio para todas ellas. Así, esta disposición se transforma en “una de las principales barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres y en una de las fuentes más importantes de la brecha salarial de género existente en nuestro país” (ComunidadMujer, 2020, p. 11). En efecto, de acuerdo con datos del año 2014, un 78,4% de las empresas encuestadas emplea a menos de 20 trabajadoras, mientras que el salario mensual de las trabajadoras en empresas de 20 o más mujeres es menor en comparación con las mujeres de otras empresas (entre \$28.000 y \$62.000 pesos) (ComunidadMujer, 2018, citando a ENCLA, 2014 y a Prada, Rucci y Urzúa, 2015, respectivamente).

La eliminación de esta barrera es indispensable para promover una mayor equidad de género en el trabajo. Con este fin, se propone **eliminar el artículo 203 CT y establecer el derecho a sala cuna para los trabajadores y las trabajadoras dependientes e independientes, a cargo de un fondo solidario que otorgue servicios de calidad en horarios compatibles con la jornada laboral.**

Esta propuesta tiene mayor alcance que el proyecto de ley ingresado por el Ejecutivo en el año 2018, actualmente en discusión⁸. Si bien recoge el mecanismo de financiamiento de aquella iniciativa —esto es, con cargo a aportes públicos y cotizaciones del empleador; o del mismo trabajador o trabajadora, tratándose de independientes—, va más allá al reconocer el derecho de las madres y los padres a solicitar el beneficio, independiente de la situación laboral de su pareja, mientras que el proyecto de ley mantiene el acceso preferente para la

madre, salvo excepciones. Esta diferencia implica que los costos de la propuesta sean mayores a los previstos por el Ejecutivo, y que, por lo tanto, deban aumentarse los aportes al fondo con cargo al que se pague este beneficio. Según cálculos de ComunidadMujer, una propuesta de estas características tendría un costo anual aproximado de \$65.630 millones y podría financiarse con una cotización de un 0,2% de las remuneraciones imponibles de quienes trabajan, beneficiando a alrededor de 71.000 niños y niñas que no están cubiertos ni por el artículo 203 CT ni por el programa Chile Crece Contigo (ComunidadMujer 2020). Además, debiera estudiarse en detalle el monto del beneficio, que deberá estar asociado a los costos reales de estos servicios⁹ y contemplar mecanismos que resguarden que ellos no aumenten como consecuencia del subsidio estatal.

b. Dimensionar y publicitar la oferta de salas cuna y jardines infantiles, incluyendo índices de calidad

En nuestro país, un 7,8% de quienes no utilizan servicios de salas cuna o jardines infantiles aducen problemas de acceso y de desconfianza, razones que son aún más fuertes en los primeros tres quintiles de ingresos (Bronfman y Buitrago, 2021). Para atender adecuadamente estos desafíos, los tomadores de decisión requieren contar con información completa sobre la oferta y demanda de los servicios de cuidados, que en la actualidad no se encuentra disponible al no existir siquiera un catastro completo de prestadores a nivel nacional (sino solo de los públicos). Además, la información sobre establecimientos y su calidad es imprescindible para la toma de decisiones de padres y madres, como lo demuestra la evidencia comparada (Forry et al, 2014).

Con estos objetivos se recoge la propuesta presentada, entre otros, por el Consejo Mujer COVID-19, de **dimensionar la oferta de salas cuna y jardines infantiles.** Esta información debiera ser levantada por la Subsecretaría de Educación Parvularia en calidad de órgano competente e incluir, a lo menos, el detalle de la dependencia de cada establecimiento, matrícula, cupos disponibles, listas de espera, horarios de funcionamiento, y el número y situación de sus trabajadores y trabajadoras. Además, el catastro debiera estar georreferenciado para así contar con información a nivel comunal e incluso barrial.

⁸ Boletín N° 12.026-13, que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario.

⁹ ComunidadMujer (2020), por ejemplo, propone que el beneficio sea de a lo menos \$300.000. Según los datos de la consultora Edenred (2020), el precio mensual promedio de los servicios de sala cuna de jornada completa en Chile en el año 2020 era de \$349.235 pesos por niño(a). Mientras, en el año 2018, la Dirección de Presupuestos estimó el costo operacional total de una sala cuna en \$265.182 por niño(a) al mes (Bronfman y Buitrago, 2021).

Lo anterior permitirá identificar y suplir oportunamente los déficits de oferta que se produzcan dentro de un determinado sector, considerando que la disponibilidad de cupos cerca de la residencia o el lugar de trabajo es un factor determinante para el uso de estos servicios (Bronfman y Buitrago, 2021)¹⁰. A su vez, esta información es esencial para el diseño de otras políticas de cuidados y educación parvularia, pues permite detectar también brechas en recursos, personal e infraestructura, entre otros.

Un segundo aspecto de esta propuesta es que **la información debe estar disponible para el público a través de una plataforma web** que permita a padres y madres conocer la oferta existente en los sectores de su interés. De este modo se toma en consideración la propuesta del Consejo Mujer COVID-19 de crear un Sistema de Monitoreo de la Educación Parvularia, que deberá complementarse con la incorporación de índices de calidad de dichos establecimientos (como ocurre a nivel comparado). Esta plataforma, y la información que contenga, debiera ser también proporcionada por el equipo de Chile Crece Contigo a las madres y padres en los consultorios, de modo de facilitar y reforzar la vinculación con el sistema de educación parvularia de cada comuna.

Una vez que se haga el catastro completo de oferta y que se establezca un sistema de monitoreo periódico, sería recomendable que nuestro país avance también en la **sistematización y publicidad de índices de calidad de los establecimientos**, lo cual contribuirá a generar mayor confianza en el sistema y a tomar decisiones mejor informadas. En efecto, muchos países evalúan la calidad de los establecimientos de educación parvularia a través de calificaciones o *ratings* que se publicitan para informar las decisiones sobre cuidados. Australia, por ejemplo, tiene un sistema en el cual los prestadores son evaluados en torno a siete categorías con una periodicidad de uno a tres años, que se agregan para obtener una calificación general de calidad¹¹ (Klinkhammer et al, 2017). Las evaluaciones de todos los establecimientos se centralizan en una página web en la cual las personas pueden filtrar según calidad o ubicación¹². Mientras, en Estados Unidos se han promovido distintos tipos de

quality rating systems, que varían en cuanto al contenido analizado y la forma en que se publicitan sus resultados. Destaca, además, el modelo adoptado en el estado de Florida, donde algunos establecimientos reciben un sello (Gold Seal) que señala una mayor calidad y opera como condición para ciertos beneficios públicos (por ejemplo, financiamiento), incentivando mejoras conducentes a su obtención.

c. Acercar a las familias al sistema formal de cuidados

Siendo la seguridad y la confianza consideraciones centrales respecto de las decisiones de cuidados, nuestro sistema debiera **incorporar espacios formales y periódicos en que las familias puedan llevar a sus hijos e hijas y recibir apoyo en sus cuidados y estimulación**. Una forma sería pilotear programas en los cuales los establecimientos formales incorporen días de puertas abiertas en que las familias puedan hacer uso del espacio y el mobiliario (por ejemplo, los días sábado) para cuidar y estimular a sus hijos e hijas. Aunque esta medida no necesariamente alteraría las decisiones laborales de padres y madres, el acercamiento a los prestadores podría aumentar su confianza en ellos y, de este modo, incentivar el uso habitual de sus servicios.

d. Formas alternativas de cuidados

En la misma línea, se propone formalizar los sistemas alternativos de cuidados, reconociendo la realidad de un 11% de familias que, en lugar de elegir las salas cuna o jardines infantiles tradicionales, optan por estrategias de cuidado compartido (Bronfman y Buitrago, 2021) basadas en relaciones de parentesco (por ejemplo, abuelas que cuidan a sus nietos y a otros niños y niñas); de vecindad, comunidad, étnicas y/o culturales. Ello, atendiendo las experiencias de otros países como Inglaterra, que contempla la figura del *childminder* (persona que ofrece servicios de cuidado en su propio hogar para niños y niñas entre cero y cinco años y que se encuentra registrada ante el Estado); de Francia, con las asistentes maternas o *nounous* (cuidadoras formadas y capacitadas por el Estado, quienes pueden ofrecer servicios de cuidado individual en su propio hogar o en casas de

10 En Chile, la cercanía con el hogar es la razón principal para elegir a un prestador de cuidado infantil específico para niños y niñas entre cero y dos años (45,3%).

11 Las dimensiones evaluadas son: programa y práctica educativa; salud y seguridad de los niños; entorno físico; personal; relaciones con los niños; alianzas de colaboración con las familias y las comunidades; y liderazgo y administración del servicio. El promedio en las calificaciones obtenidas en estas siete categorías determina la calificación general, que puede tener cuatro formas: (1) excede el estándar nacional de calidad (pudiendo, además, postular a un sello de excelencia); (2) cumple el estándar nacional de calidad; (3) está trabajando el estándar nacional de calidad; o (4) requiere de una mejora significativa (Klinkhammer et al, 2017).

12 Página web disponible en: <https://www.startingblocks.gov.au/find-child-care/>

asistentes maternas en modalidad grupal) (Alaimo et al, 2020); y de Uruguay, con las Casas Comunitarias de Cuidados, operadas por cuidadores autorizados.

En definitiva, la propuesta es crear un **instrumento de certificación y formalización de prestadores alternativos, bajo requisitos asociados a la seguridad de niños y niñas y a mínimos de calidad en la atención**—por ejemplo, la obligación de completar instancias de formación previas a la habilitación y la obligación de mantener una proporción adecuada de niños por personal a cargo, entre otras, sujetándose al monitoreo de la autoridad correspondiente. La incorporación de los prestadores a este sistema deberá ser incentivada a través de apoyos monetarios (por ejemplo, exenciones o créditos tributarios) y otras formas de soporte público (por ejemplo, capacitaciones, información, etc.).

3. Mejores trabajos

La legislación y las condiciones que ofrece el mercado laboral cumplen un rol fundamental ante el desafío de incrementar la participación laboral femenina y facilitar la conciliación de la doble carga de trabajos no remunerados y remunerados. La experiencia internacional indica que impulsar a las empresas a adoptar medidas tendientes a dar igual retribución al trabajo de hombres y mujeres, así como facilidades para balancear las responsabilidades familiares de forma equitativa, pueden tener efectos considerables en reducir las brechas de género (OIT, 2021).

Sin embargo, nuestra ley laboral no contempla suficientes mecanismos de flexibilidad. La única modalidad de jornada distinta a la ordinaria es la jornada parcial (que agrupa todos los arreglos contractuales por menos de 30 horas semanales), existiendo desincentivos regulatorios a su adopción, tales como el artículo 203 CT o las reglas sobre descansos y jornadas diarias (Rau, 2008). Si bien el título VI del Código del Trabajo establece ciertos pactos de condiciones especiales (como que la jornada ordinaria semanal se distribuya en cuatro días, o que

trabajadores con responsabilidades familiares puedan combinar tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella), estos solo aplican para empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores o trabajadoras.

Además, las brechas de ingresos al interior del hogar inciden en el uso de los instrumentos de adaptabilidad laboral, como las jornadas parciales y las licencias y permisos para los cuidados, todo lo cual redundaría en mayores costos de contratación femenina y menores sueldos para ellas. Lo anterior es más grave cuando se observa que las licencias o permisos existentes están limitados al cuidado de hijos e hijas recién nacidos o enfermos¹³, bajo una lógica que prioriza los cuidados maternos¹⁴ y sin que existan incentivos o facilidades para que los empleadores promuevan una mayor corresponsabilidad y un uso más equitativo de los beneficios.

Los únicos esfuerzos en esa dirección son algunas normativas recientes, enfocadas en mejorar las condiciones de las trabajadoras y equiparar sus oportunidades a las de los hombres. Entre estas se encuentra la Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, y dos iniciativas de certificación e información: i) la Norma Chilena (NCh) 3262-2012 sobre gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conducente al Sello Igualdad-Conciliación del Sernameg¹⁵; y ii) la Norma de Carácter General (NCG) 386 de la Comisión para el Mercado Financiero, que establece el deber de las empresas que emitan valores de oferta pública de reportar información relativa a diferencias por género en la organización. Estos instrumentos, sin embargo, son de limitada aplicación.

Para atender estos desafíos, se presentan propuestas que pretenden eliminar o reducir desincentivos al empleo formal y promover trabajos que permitan conciliar de mejor manera las diversas responsabilidades que los individuos—especialmente las mujeres—enfrentan en las distintas dimensiones de sus vidas.

13 Hay cinco tipos de licencias o permisos para el cuidado de hijos e hijas: i) subsidio maternal (de seis semanas antes del parto y 12 semanas después); ii) permiso postnatal del padre, de cinco días luego del nacimiento (continuos, o discontinuos dentro del primer mes); iii) permiso postnatal parental a que tiene derecho la madre por 12 semanas en jornada completa o 18 en jornada parcial, pudiendo ceder ciertos periodos al padre a partir de la séptima semana; iv) subsidio maternal por enfermedad grave de un niño menor de un año; y v) Ley SANNA (que otorga un permiso para que padres y madres puedan ausentarse de su trabajo para el cuidado de un hijo mayor de un año y menor de 15 o 18 años, según contingencia). No se considera el permiso contemplado en el artículo 199 bis del Código del Trabajo para el cuidado de un NNA mayor de un año y menor de 18 por enfermedad grave, porque es un permiso de ausencia que ha de ser restituído por el trabajador o trabajadora.

14 La única excepción a esta regla sería el beneficio de la Ley SANNA, que se entrega a padres y madres en igualdad de condiciones.

15 El MMyEG también mantiene, en colaboración con otras entidades públicas y privadas, la Iniciativa Paridad de Género, IPG Chile, a la que pueden adherir entidades de distintos sectores, desarrollando un diagnóstico y plan de acción ad hoc con acciones monitoreadas para avanzar en equidad de género.

a. Mayor adaptabilidad laboral

Para construir un sistema laboral que contemple alternativas más adecuadas a las necesidades de las personas, se propone **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, en línea con las propuestas de la Comisión para la Recuperación de Empleos (2021).

Además, es urgente **avanzar en el desarrollo de otros mecanismos de flexibilidad en la jornada laboral**, considerando que la experiencia internacional ratifica sus efectos positivos en la participación femenina (OIT, 2021). La situación de pandemia representó una oportunidad para que muchos empleadores impulsaran este tipo de políticas, al mismo tiempo que subrayó la obsolescencia de la legislación al respecto. En esta línea, no solo deben realizarse adecuaciones a la Ley N° 21.220 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo (como lo sugiere ComunidadMujer, 2021), sino que además deberían promoverse mecanismos adicionales de flexibilidad, incluyendo jornadas comprimidas, esto es, jornadas concentradas en menos días de la semana para acomodar las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras; un derecho a reducir la jornada y volver a aumentarla, limitando las razones para la negativa del empleador (como ocurre en Alemania, Suecia o en los Países Bajos); y contratos por hora, con un mínimo de horas por turno y beneficios proporcionales a las horas trabajadas¹⁶. Esta última reforma permitiría la implementación de arreglos que en la experiencia comparada se denominan *work-sharing* (reducciones en jornadas laborales que permiten repartir cierto volumen de trabajo entre más empleados) y *job-sharing* (acuerdos en los que dos personas comparten las responsabilidades de una posición de tiempo completo), que han sido instrumentos exitosos para reducir el desempleo, muchas veces apoyados con subsidios estatales, considerando que los costos de contratación suelen no ser lineales (OIT, 2004).

Mecanismos como los propuestos facilitarían la inserción laboral de mujeres que hoy están inactivas por no contar con alternativas para conciliar el trabajo remunerado con las demás responsabilidades que recaen sobre ellas, permitiéndoles negociar arreglos que se adecúen a sus

necesidades específicas y por los que incluso estarían dispuestas a pagar, según muestra evidencia reciente (Bustelo et al, 2021). En particular, la introducción de contratos por hora corregiría la rigidez de la legislación laboral chilena (que agrupa todos los arreglos de jornada en una categorización binaria de jornadas parciales y ordinarias) y podría aumentar el bienestar de las mujeres que acceden a estas modalidades, especialmente cuando se acompañan de otras formas de flexibilidad (Montero y Rau, 2015). No obstante, los efectos de estas medidas han de ser monitoreados cuidadosamente para evaluar la necesidad de ajustes complementarios, considerando la evidencia existente sobre las dificultades que las jornadas parciales pueden representar en las trayectorias laborales femeninas (Bentancor y Robano, 2014).

b. Licencias para cuidados que promuevan la corresponsabilidad

En materia de conciliación de trabajos remunerados y no remunerados, urge **mejorar el permiso postnatal del padre** que, además de ser más corto que el maternal, es de cargo del empleador. Para ello se propone traspasar su financiamiento al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía y así incorporar a los trabajadores independientes que coticen, en análogas condiciones la del subsidio maternal. Su extensión debiera también aumentar para promover una mayor corresponsabilidad entre padres y madres en el cuidado de sus hijos e hijas recién nacidas. Aunque esta ampliación debe ser estudiada –dado el costo fiscal que representaría–, es atendible considerar que el promedio entre países OCDE es de 8,1 semanas de licencias reservadas para padres (a pesar de que la tasa de reemplazo del beneficio tiende a decaer cuando el permiso se extiende más allá de un mes) (OCDE, datos al 2018). Todo lo anterior considera la evidencia que demuestra que los permisos postnatales reservados para el padre contribuyen a una distribución más equitativa de los trabajos domésticos y de cuidados al interior del hogar (DeRose et al, 2019).

Esta extensión debiera ser complementada con incentivos para que padres y madres compartan el permiso postnatal parental existente y disponible para ambos, que en general utilizan las madres de manera exclusiva¹⁷. A nivel comparado, es habitual que se contemplen

16 En esta línea, recientemente se inició la discusión del Proyecto de Ley Boletín N° 14.649-13, que modifica el Código del Trabajo para incorporar el contrato por hora de servicios personales.

17 Según estadísticas de la Suseso, entre el año 2011 y agosto del año 2021 solo un 0,23% del total de subsidios otorgados fueron traspasados a los padres; es decir, 2.165 hombres usaron el beneficio de un total de 950.987 permisos de postnatal parental.

semanas adicionales de licencia cuando se ha compartido el uso de esta clase de beneficios, como ocurre en Portugal y Suecia.

En segundo lugar, se propone **igualar las licencias por enfermedad del hijo o hija menor de un año para padres y madres**, para que su traspaso no dependa de la voluntad y posibilidades de la mujer. A este respecto, destaca la experiencia de la Ley SANNA, que reconoce como titulares del beneficio a padres y madres en igualdad de condiciones, facilitando el uso por parte de ellos¹⁸.

Más allá de estas propuestas, en el mediano plazo deberían estudiarse reformas adicionales a este sistema de licencias para cuidados, de modo de avanzar en la dirección de los demás países OCDE que extienden esta clase de permisos a situaciones de menor gravedad y no las limitan a los primeros años de vida de los hijos e hijas.

c. **Transparencia, certificación e incentivos que promuevan la equidad de género en las empresas**

En el año 2009 se aprobó la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Sin embargo, esta ha tenido efectos muy acotados en la reducción de las brechas a nivel agregado (Cruz y Rau, 2017), lo que se debe principalmente a la imposibilidad que existe de conocer los salarios de los pares (información necesaria para iniciar un reclamo); a la obligación de presentarlo ante el mismo empleador; y a la compleja fiscalización; entre otras dificultades (BCN, 2017). Mientras, en muchos países, lo que ha forzado a que se implemente la igualdad salarial ha sido precisamente la denuncia por parte de algún trabajador o trabajadora en relación a diferencias en las remuneraciones con sus pares (OIT, 2021).

Recogiendo estas críticas, se propone **modificar la Ley N° 20.348**, eliminando la denuncia previa al empleador, para que el reclamo se realice directamente ante la Dirección del Trabajo, incorporando mecanismos de fiscalización que garanticen su cumplimiento en todas las empresas, sin

importar su tamaño, y sancionando su incumplimiento con la obligación de igualar remuneraciones.

Para el adecuado funcionamiento de esta ley es indispensable, además, **establecer reglas de transparencia sobre remuneraciones según género, brechas de contratación y otras materias asociadas**. En Chile, la única obligación análoga es la de la NCG 386. Sin embargo, esta opera para un tipo de empresas en las que no suelen trabajar las mujeres de niveles socioeconómicos más bajos. Además, la evidencia más reciente ha confirmado el efecto positivo que este tipo de reglas tiene en la reducción de las brechas entre hombres y mujeres en países como Canadá, Dinamarca y el Reino Unido (Baker et al, 2019; Bennedsen et al, 2020; Duchini et al, 2020).

El diseño de estas políticas varía entre los distintos países donde han sido implementadas. En Dinamarca, las firmas de más de 35 trabajadores y trabajadoras deben reportar estadísticas sobre estas brechas y hacerlas disponibles de manera agregada a sus empleados (Bennedsen et al, 2020). En el Reino Unido, las organizaciones con más de 250 trabajadores tienen la obligación de reportar información detallada a la autoridad, que comprende el porcentaje de personas por rango de remuneraciones, el promedio y la mediana de la brecha de remuneraciones por hora; el porcentaje de personas que reciben bonos, y el promedio y la mediana de las brechas entre los bonos según género¹⁹. Estas estadísticas son publicadas en una página web en la cual todas las personas pueden acceder a la información de cada empresa²⁰. En ambos casos se incentiva la incorporación de reportes que analicen las brechas y diseñen planes de acción para avanzar en igualdad salarial.

En Chile se han promovido algunas iniciativas en esta dirección, pero sin el impulso del Ejecutivo²¹. Siguiendo la experiencia internacional, la normativa que se propone deberá establecer, al menos, las estadísticas específicas a reportar (que serán siempre agregadas y no identificables)²²; qué empresas y entidades públicas estarán

18 De acuerdo con las últimas estadísticas de la Suseso, en el período enero-julio del año 2021, 310 trabajadores y trabajadoras accedieron al permiso y subsidio (173 mujeres y 137 hombres). A pesar de que hay mayor equidad en el uso en términos generales, las mujeres siguen ausentándose más que los hombres de sus trabajos: de las 3.222 licencias autorizadas, 2.121 fueron para mujeres y 1.101 para hombres.

19 Información disponible en: <https://www.gov.uk/guidance/the-gender-pay-gap-information-employers-must-report>

20 El sitio web es: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

21 Por ejemplo, proyecto de Ley Boletín N° 13.785-07.

22 Además de información sobre brechas de contratación y de salarios, estas obligaciones podrían recoger los avances que representa la modificación a la Norma de Carácter General 386 (CMF), y que incluye información sobre políticas de permiso postnatal y su uso; políticas de igualdad salarial y metas de reducción de brecha.

obligadas; qué autoridad será la responsable de recibir la información y hacerla disponible para el público general en un portal centralizado²³, y cuáles serán las sanciones para quienes no reporten²⁴. Todo lo anterior procurando reducir los costos de informar y haciendo el proceso lo más fácil y accesible posible (por ejemplo, a través de formularios web que faciliten el cálculo de las brechas), de manera de reducir al mínimo posible el umbral de trabajadores que determina la sujeción de la empresa a esta normativa.

Asimismo, se propone **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, considerando la evidencia sobre el efecto de este tipo medidas en la promoción de una cultura de corresponsabilidad (Dahl et al, 2014). Si bien el Sernameg ya ofrece apoyos en este proceso, debieran considerarse alternativas distintas a la auditoría y certificación externa que las empresas deben costear para acceder al Sello Iguala-Conciliación (por ejemplo, habilitar a otras entidades a realizar esta certificación, tales como el mismo Sernameg o universidades). Desde el sector público debiera impulsarse la adopción de este sello dentro de las empresas del Estado, que hoy no tienen incentivos para hacerlo. Finalmente, la autoridad podría desarrollar un plan comunicacional más activo que permita reforzar el efecto reputacional sobre el que descansa la efectividad de esta medida en la reducción de brechas de género (por ejemplo, utilizando el mismo portal sobre transparencia en los salarios para publicar información sobre las empresas certificadas).

Finalmente, urge **avanzar en la adopción de protocolos para la prevención y el manejo de situaciones de violencia de género en el trabajo**. En este ámbito, recientemente se aprobó la Ley N° 21.369 que establece el deber de las instituciones de educación superior de contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que considere modelos de prevención y sanción de dichas conductas contruidos con la participación de todos los estamentos, y cuente con unidades responsables de su implementación. Esta ley representa un avance muy signifi-

cativo en la materia, especialmente en cuanto establece una sanción relevante para el incumplimiento, como es la imposibilidad de obtener la acreditación institucional (artículo 7°). Esta clase de obligaciones para la prevención y manejo de situaciones de abuso, acoso u otras formas de violencia debiera ser extensible a otro tipo de entidades, incluyendo empresas privadas y organismos públicos, al no existir obligaciones similares para ellas más allá de las que pudieran definir de manera voluntaria. En estos procesos, las entidades obligadas debieran contar con el apoyo de la autoridad competente, para visibilizar y generar conciencia sobre situaciones que muchas veces no se identifican como violencia, de tal modo de promover un cambio hacia una cultura de mayor equidad.

Conclusiones

El mercado laboral al que se enfrentan las mujeres en nuestro país les proporciona salarios más bajos, mayor informalidad y menores oportunidades de acceso a sectores y posiciones de liderazgo que a los hombres. Estas brechas –más profundas que en otros países– desincentivan su participación laboral, lo cual implica un enorme costo social, tanto en términos de justicia como de bienestar agregado. Además, representan un obstáculo para la libertad y el desarrollo personal de las mujeres en términos de oportunidades de trabajo, empoderamiento y autonomía económica.

Lamentablemente, la pandemia ha agravado estas diferencias. La evidencia indica que el retroceso en la participación laboral femenina afectará a todos los países en el largo plazo, a pesar de que ha habido ciertas señales de recuperación en los últimos meses. Sin embargo, este desafío representa también una oportunidad para que millones de mujeres que ingresarán o deberán reinserarse en el mercado laboral lo hagan en mejores condiciones que las que tenían antes. Ello requiere de políticas públicas que promuevan activamente la equidad de género en el mercado laboral, con mecanismos que aseguren la mantención y progresión de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, incluso ante crisis económicas como la que hemos vivido.

23 Para efectos de recibir la información podrían aprovecharse las instancias existentes (por ejemplo, la Dirección del Trabajo). Sin embargo, debiera ser el MMyEG (o una agencia a su alero) el responsable de sistematizar y publicar esta información, en cuanto órgano competente en materia de equidad de género.

24 El Boletín N° 13.785-07, por ejemplo, establece una sanción pecuniaria y la imposibilidad de contratar con la Administración del Estado, mientras no subsane la infracción.

En este trabajo se han formulado propuestas en tres dimensiones que inciden sobre la participación laboral femenina, de acuerdo a la experiencia nacional y comparada, y que los autores han decidido priorizar.

Respecto de las **percepciones sobre los roles de género y la socialización diferenciada de hombres y mujeres** se propone:

- Una perspectiva de género transversal en las políticas públicas, revisando los programas y normativas existentes y estudiando la implementación de una evaluación de impacto de género ex ante en su proceso de creación.
- Educar sin estereotipos de género y desarrollar intervenciones en la adolescencia y la niñez, a través de un diagnóstico sobre las diferencias que experimentan niños, niñas y adolescentes; la incorporación activa de la perspectiva de género en los contenidos curriculares; y la capacitación de docentes, directivos/as y familias en el tema, con el apoyo de la autoridad responsable.

Siendo el **cuidado de niños y niñas** un aspecto central en las decisiones y oportunidades laborales de las mujeres, se recomienda:

- Eliminar el artículo 203 CT y establecer el derecho a sala cuna para los trabajadores 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 cuna y jardines infantiles a nivel comunal, incluyendo información sobre su disponibilidad, horarios de funcionamiento, trabajadores, e índices de calidad. Este catastro deberá estar disponible en forma permanente para el público a través de una plataforma web con información actualizada sobre la oferta en cada sector.
- Desarrollar programas de puertas abiertas, en los cuales los establecimientos permitan a padres y madres asistir con sus hijos para que puedan conocer y acercarse más a estos servicios de cuidado.
- De modo complementario, fortalecer las formas de cuidado alternativo, creando un instrumento de certificación y formalización de prestadores que hoy son informales, bajo requisitos asociados a calidad y seguridad.

Finalmente, son necesarias reformas que permitan que las mujeres accedan a **mejores trabajos**, para lo cual se propone:

- Promover la flexibilidad laboral, extendiendo los pactos de adaptabilidad o condiciones especiales que contempla el Código del Trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras, sin condicionarlo a la afiliación sindical de la empresa e incorporando otros mecanismos presentes a nivel comparado, como contratos por hora, jornadas concentradas y el derecho a reducir la jornada y volver a aumentarla.
- Avanzar hacia un sistema de licencias para cuidados que promueva la corresponsabilidad, extendiendo el permiso postnatal del padre e igualando sus condiciones de elegibilidad y financiamiento al permiso postnatal maternal, incorporando además incentivos para que se comparta el permiso postnatal paternal existente (días adicionales); y equiparando las licencias por enfermedad del hijo o hija menor de un año para padres y madres, de modo que corresponda a ambos por derecho propio.
- Incentivar una mayor equidad de género en las empresas a través de una modificación de la Ley N° 20.348 sobre igualdad en las remuneraciones, que apunte a aumentar su eficacia; obligaciones de información para las empresas sobre remuneraciones según género, brechas de contratación y otras materias asociadas, antecedentes que se harán públicos por la autoridad. Además, otorgar mayores facilidades y apoyos en los procesos de certificación en igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (NCh 3262-2012).
- Extender a las empresas y otras entidades la obligación que hoy tienen las instituciones de educación superior de contar con protocolos para la prevención y el manejo de situaciones de violencia de género en el trabajo, sujeta a sanciones efectivamente disuasivas.

Sin duda, existen muchas otras iniciativas pertinentes de impulsar en Chile, pero se priorizaron las que se consideran más críticas para mejorar la situación de las mujeres -en especial de aquellas de menores ingresos-, y que puedan ser implementadas dentro del nuevo período presidencial que se avecina. Esto no implica que sus efectos se manifiesten en los próximos años, pues algunas propuestas 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. Sin ellas, el resto de las medidas implicarán cambios superficiales que no apuntan a la raíz del problema.

Referencias

- Alaimo, V., Jaimovich, A., Molina, M.A., y Narea, M.,** 2020. Sistemas de cuidadoras infantiles certificadas: Desafíos de calidad. Nota Técnica, Banco Interamericano de Desarrollo, septiembre de 2020 (borrador).
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. y Messacar, D.,** 2019. *Pay transparency and the gender gap*. NBER Working Paper No. 25834, revisado en noviembre de 2019.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., y Wolfenzon, D.,** 2020. *Do firms respond to gender pay gap transparency?* NBER Working Paper No. 25435, revisado en abril de 2020.
- Bentancor, A., y Robano, V.,** 2014. The part-time premium enigma: An assessment of the Chilean case. *Economía*, 14(2), 29–54.
- Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D., y Varela, P.,** 2016. *Mayor participación de las mujeres en la economía chilena*. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.
- Bian, L., Leslie, S. J., y Cimpian, A.,** 2017. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389-391.
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN),** 2017. *Aspectos generales y recomendaciones emitidas en la evaluación de la Ley N° 20.348*. Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones, 5 de mayo de 2017.
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN),** 2021a. *Transversalización del enfoque de género en la legislación. Aspectos teóricos y compromisos internacionales*. Asesoría Técnica Parlamentaria, enero de 2021.
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN),** 2021b. *Evaluación del impacto de género en los proyectos de ley*. Regulación y Experiencia Comparada. Asesoría Técnica Parlamentaria, enero de 2021.
- Bronfman, J. y Buitrago, S.P.,** 2021. Cuidado infantil como factor clave en la recuperación de Chile: *Consideraciones de política en la pos-pandemia* (Spanish). LAC Gender Innovation Lab Washington, D.C.: World Bank Group.
- Card, D., Cardoso, A.R. y Kline, P.,** 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*. NBER Working Paper No. 21403 July 2015, revisado en noviembre de 2015.
- Cerda, R., Domínguez, C., Lafortune, J., Muñoz, N., Reyes, J.,** 2020. Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. *Temas de la Agenda Pública*, 15(130), 1-20. Centro de Políticas Públicas UC.
- Comisión para la Recuperación de Empleos,** 2021. *Informe Final*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- ComunidadMujer,** 2016. Informe GET, *Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años*. Chile.
- ComunidadMujer,** 2018. Informe GET 2018: *Género, educación y trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Chile.
- ComunidadMujer,** 2019. *Compras públicas con enfoque de género: un caso de éxito para el desarrollo sostenible*. Serie ComunidadMujer Boletín # 46, junio de 2019.
- ComunidadMujer,** 2020. *Alternativas de cuidados para la reactivación económica tras la emergencia sanitaria COVID-19*. Serie ComunidadMujer Boletín # 44, noviembre de 2018.
- ComunidadMujer,** 2021. *Una reactivación laboral sostenible en Chile con perspectiva de género*. Serie ComunidadMujer Boletín #50, julio de 2021.
- Comisión por una Educación con Equidad de Género,** 2018. *Propuestas de acción*. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- Contreras, D., De Mello, L., y Puentes, E.,** 2011. The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*, 43(21), 2765-2776.
- Consejo Nacional de la Infancia y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),** 2018. *Primera encuesta de desarrollo humano en niños, niñas y adolescentes*. Santiago de Chile, marzo de 2018.
- Cruz, G. y Rau, T.,** 2017. The effects of firms' pay policies and equal pay laws on the gender wage gap in Chile. Presentado en IZA World Labor Conference 2018.
- Dahl, G.B., Katrine V. Løken, y Mogstad, M.,** 2014. Peer effects in program participation. *American Economic Review*, 104 (7): 2049-74.
- DeRose, L.F., Goldscheider, F., Reyes, J., Salazar-Arango, A., Corcuera, P., Corcuera, P. J., y Gas-Aixendri, M.,** 2019. Are children barriers to the gender revolution? International comparisons. *European journal of population*, 35(5), 987-1021.
- Duchini, E., Simion, S. y Turrell, A.,** 2020. *Pay transparency and cracks in the glass ceiling*.
- Ellemers, N.,** 2018. Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275–298.
- Espinoza, A. M., y Taut, S.,** 2016. El rol del género en las interacciones pedagógicas de aulas de matemática chilena. *Psykhe*, 25, 1-18.
- Figueiredo, A., Jiménez-Moya, G., Paredes V. y González, A.,** 2017. Módulo 5: Brechas y actitudes: La desigualdad entre hombres y mujeres y los roles de género. Estudio Longitudinal Social de Chile. *Nota COES de Política Pública N°12*.

- Forry, N. D., Vesely, C. K., Sandstrom, H., y Wheatley, E.,** 2014. *Childcare decision-making: Emerging findings and policy implications*. Washington, DC: U.S. Administration for Children and Families, Office of Planning, Research and Evaluation.
- Gideon, J., Ramm, A., Alvarez Minte, G., de la Cruz Pinetti, C.,** 2021. *Protecting, empowering, or penalizing motherhood? The contradictory treatment of women in Chilean social policies*. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society.
- Heilman, M. E.,** 2012. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Hermann, J. y Jáuregui, A.,** 2019. *Boletín mercado laboral y brecha salarial en Chile*. Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, octubre de 2019.
- Huneus, F., Miller, C., Neilson, C. y Zimmerman, S.,** 2021. *Firm sorting, college major, and the gender earnings gap*. Documentos de Trabajo del Banco Central de Chile N° 917, junio de 2021.
- Hyland, M., Djankov, S. y Koujianou Goldberg, P.,** 2020. Gendered Laws and Women in the Workforce. *American Economic Review: Insights*, 2 (4): 475-90.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE),** 2020a. *Síntesis de Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos*.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE),** 2020b. *Enfoque de Género y Microemprendimiento*. Documento de Análisis, diciembre de 2020.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE),** 2021. *Encuesta Nacional de Empleo. Principales resultados trimestre móvil junio-agosto de 2021*.
- Klinkhammer, N., Schäfer, B., Harring, D. y Gwinner, A. (eds.),** 2017. *Monitoring quality in early childhood education and care. Approaches and experiences from selected countries*. German Youth Institute (Deutsches Jugendinstitut e.V.).
- MacDonald, M., Phipps, S. y Lethbridge, L.,** 2005. Taking its toll: The influence of paid and unpaid work on women's well-being. *Feminist Economics* 11 (1):63-94.
- Madero-Cabib, I., Undurraga, R., y Valenzuela, C.,** 2019. How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(3), 375-397.
- Makarova, E., Aeschlimann, B., y Herzog, W.,** 2019. The gender gap in STEM fields: The impact of the gender stereotype of math and science on secondary students' career aspirations. *Frontiers in Education*, 4, 60.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSFF),** 2020. *Encuesta Casen 2020* (base de datos). Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG),** 2021. *Segundo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2020*. Santiago, Chile, marzo de 2021.
- Mizala, A., Martínez, F., y Martínez, S.,** 2014. *Pre-service elementary school teachers' expectations about student performance: How their beliefs are affected by their mathematics anxiety and student's gender*. CIAE. Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Montero, R. y Rau, T.,** 2015. Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country. *The Journal of Development Studies*, 51(4).
- Murray, M.,** 2013. 'Staying with the baby'. Intensive mothering and social mobility in Santiago de Chile. En: Faircloth, C. Hoffman, D. y Layne, L. (eds.) (2013). *Parenting in global perspective: Negotiating ideologies of kinship, self and politics*. London: Routledge.
- Murray, M., y Tapia, D.,** 2021. *Nobody's Perfect: Making sense of a parenting skills workshop through ethnographic research in a low-income neighbourhood in Santiago de Chile*. Critical Social Policy.
- Murray, M.,** 2015. Back to Work? Childcare negotiations and intensive mothering in Santiago de Chile. *Journal of Family Issues*, 36(9), 1171-1191.
- Naciones Unidas,** 1999. *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*. Asamblea General Documentos Oficiales, quincuagésimo segundo periodo de sesiones, suplemento N° 3 (A/52/3/Rev.1). Nueva York, USA.
- Nosek, B. A. et al,** 2009. National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(26), 10593-10597.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD),** 2012. *OECD Week. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012 C/MIN(2012)5*. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris, 23-24 May 2012.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),** 2021. *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*. OECD Publishing, París.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, ILO),** 2004. *Work-sharing and job-sharing*. Information Sheet No. WT-17, agosto de 2004.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, ILO),** 2021. *Empowering women at work. Government laws and policies for gender equality*. Ginebra, Suiza.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT),** 2019. *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- Rivera, V., y Castro, F., 2021.** *Between social protests and a global pandemic: working transitions under the economic effects of COVID-19.* Social Sciences, 10(4), 145.
- Silva-Segovia, J., y Lay-Lisboa, S., 2017.** The power of money in gender relations from a Chilean mining culture. *Affilia*, 32(3), 344-358.
- Subsecretaría de Educación Parvularia, 2019.** *Promoviendo la equidad de género en educación parvularia.* Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Subsecretaría de Evaluación Social y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2021.** *Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile.* Octubre de 2021.
- Superintendencia de Pensiones, 2020.** *Informe de género sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía.* Reporte anual, diciembre de 2020.
- Undurraga, R. y López Hornickel, N., 2021.** *(Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas.* Revista de Estudios Sociales 75: 55-70.
- Undurraga, R., y Gunnarsson, J., 2021.** *The fragility of women's work trajectories in Chile.* Social Sciences, 10(5), 148.

CÓMO CITAR ESTA PUBLICACIÓN:

Aguirre, J., Canales, A., Hojman, A., Jiménez-Moya, G., Lafortune, J., Murray, M., Narea, M., Rau, T., Reyes, J., 2021. Propuestas para reducir las brechas laborales de género en Chile. *Temas de la Agenda Pública*, 16(149), 1-19. Centro de Políticas Públicas UC.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE