



Comisión
Nacional de
Productividad

MUJERES EN EL MUNDO LABORAL: MÁS OPORTUNIDADES, CRECIMIENTO Y BIENESTAR

Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la
Participación Laboral Femenina en Chile. Septiembre 2017

Tabla de Contenido

<i>Introducción</i>	4
<i>La Situación de la Mujer Chilena en el Mercado Laboral</i>	6
<i>Baja participación laboral femenina y elevadas brechas de género</i>	7
<i>Elevadas brechas en remuneración por trabajos similares</i>	13
<i>Marcada segregación ocupacional por sectores</i>	13
<i>Baja participación en cargos de representación política y gerencia</i>	15
<i>Por Qué Es Importante Incorporar a las Mujeres al Mercado Laboral</i>	17
<i>Mayor crecimiento económico, productividad y competitividad en el país</i>	17
<i>Mayor rentabilidad en las empresas</i>	18
<i>Mayor movilidad social y mayor empoderamiento femenino</i>	19
<i>Diagnostico General: Qué explica la desigualdad de género en los mercados laborales la situación de la mujer chilena en el mercado laboral</i>	20
<i>Recomendaciones: ¿Cómo aumentar la participación laboral femenina en Chile?</i>	27
<i>Anexo</i>	58
<i>Bibliografía</i>	61

MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

Introducción

A pesar de que Chile ha avanzado mucho en incorporar la temática de género a su agenda política, su desventajada posición regional y mundial demuestra que ofrecer oportunidades económicas a las mujeres y promover la equidad de género en el mercado laboral sigue siendo un desafío latente.

Los estudios sobre la materia son abundantes y de larga data. De hecho, las recomendaciones propuestas al día de hoy para enfrentar este reto han venido repitiéndose en consecutivos análisis que han sido desarrollados a lo largo de los últimos 25 años. Son recomendaciones fundamentales para el avance de la equidad de género en Chile, ampliamente consensuadas, y mientras que algunas han sido adoptadas y siguen un proceso continuo de aprendizaje y mejoramiento, otras todavía no salen del papel.

En efecto, el primer Plan de Igualdad de Oportunidad del Sernam, del año 1994, ya establecía el objetivo de “Promover al interior de la familia la redistribución de las responsabilidades derivadas del cuidado y la reproducción de las personas.” Para lograrlo, proponían: “Estudiar la factibilidad de extensión horaria de salas-cuna y jardines infantiles para adecuarla a los horarios de trabajo de las madres”. El aludido Plan también incluía “Favorecer la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos educativos y de producción y transmisión del conocimiento”; “Adecuar la capacitación de las mujeres a las necesidades del mercado y su desarrollo laboral”; y “Mejorar la producción y difusión de conocimiento estadístico sobre la situación de mujeres,” entre otras metas que siguen siendo desafíos importantes y objetivos deseables.

Veintidós años después de este compromiso público, la Comisión Nacional de Productividad se suma al debate, y ofrece sus recomendaciones para avanzar en el desafío de aumentar y mejorar la participación laboral femenina en Chile. Se considera que, por sus evidentes beneficios económicos y sociales, este es un tema fundamental para aumentar el bienestar de la ciudadanía. Todo lo que

aquí se presenta considera el esfuerzo, los análisis y las propuestas de diversos actores a lo largo de varios gobiernos, desde el sector público, privado y la sociedad civil.

Entre los estudios consultados, se destacan; el recientemente contratado en 2016 por la Subsecretaría de Economía; el Informe GET, Género, Educación y Trabajo de Comunidad Mujer; y la Iniciativa de Paridad de Género en Chile (IPG), apoyada por el BID y el Foro Económico Mundial, que reúne varios actores públicos, privados y de la sociedad civil. Agradecemos también a todas las organizaciones que nos recibieron y que a través de entrevistas nos orientaron con sus propuestas y recomendaciones, especialmente, a Comunidad Mujer, Hay Mujeres, Chile Mujeres, Mujeres Empresarias, +Mujeres y Banco Estado. Adicionalmente, a todos los funcionarios y profesionales de distintos servicios públicos y Ministerios que estuvieron abiertos a colaborarnos en la elaboración del presente informe. Por último, destacamos que esta investigación ha considerado el debate internacional y la posición de varias agencias multilaterales sobre la materia.

Así, este informe pretende visibilizar aquellas recomendaciones más urgentes, a través de la revisión de un diagnóstico ampliamente compartido. La Comisión Nacional de Productividad considera que el esfuerzo ahora debe enfocarse enérgicamente en la implementación de las medidas. No podemos seguir esperando más tiempo y construyendo más diagnósticos. Chile puede y debe avanzar más rápido en este ámbito.

La Situación de la Mujer Chilena en el Mercado Laboral

Para el año de 2016, Chile ocupa la posición 119 de 144 países evaluados en el índice de participación y oportunidad económica para las mujeres, calculado por el Foro Económico Mundial. Esta posición lo califica como el peor país evaluado entre los Sudamericanos, y el segundo peor en América (solo supera a México), estando más próximo a los países donde predomina la cultura del islam. Este indicador considera aspectos como brechas de género en participación laboral (92/144), brechas en remuneración por trabajos similares (133/135), ingreso promedio entre hombres y mujeres calculado según la paridad de poder adquisitivo (PPP) (97/142), número de mujeres en cargos técnicos y profesionales (83/122) y su participación en cargos de representación política y gerencial (84/123). En el ranking general de brechas de género, Chile se encuentra en la posición 70 entre los 144 países.

Tabla1: Ranking de Participación Económica y Oportunidades- 2016

País	Ranking
Noruega	7
Suecia	11
Estados Unidos	26
Colombia	28
Canada	36
Nueva Zelanda	30
Australia	42
Reino Unido	53
Alemania	57
España	72
Brazil	91
Argentina	101
Peru	111
Chile	119
Mexico	123
Syria	144

Fuente: WEF (2016). The Global Gender Gap

BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y ELEVADAS BRECHAS DE GÉNERO

En los últimos 25 años, Chile ha aumentado en 17 puntos porcentuales la tasa de participación laboral femenina para mujeres en edad de trabajar (sobre 15 años). En 1990, apenas un 31% de las mujeres con más de 15 años componían la fuerza laboral, para el año 2015, esta tasa aumentó a 48%,¹ lo que significó un incremento de 1.250.000 mujeres a la fuerza laboral (Gráfico 1). Según datos de la OIT, ese incremento corresponde al 10º mayor en un universo de 186 países para el período mencionado, logro notable considerando las diferencias en el período inicial.² Varios factores están relacionados a este avance. El crecimiento económico, la expansión del sector de servicios, la casi universalización del acceso a electrodomésticos, el descenso en la tasa de fertilidad, el aumento en el nivel de escolaridad de las mujeres y el cambio en normas culturales y preferencias individuales son algunos de esos elementos (ver estudio Subsecretaría de Economía, 2016).

Cabe tener presente que los países de la OECD que la componían en el año 1990,³ muestran una evolución desde el 48% en el año 1990 a un 56% al año 2015.

Sin perjuicio de la evolución que ha tenido la participación laboral femenina en Chile, su *nivel* actual de 48% sigue siendo bajo si lo comparamos con Latinoamérica (55%) o los países de la OCDE, incluyendo los en vías de desarrollo (52%).⁴ Por cierto, es mucho

¹ En 1990, la participación laboral de Noruega, Suiza, Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Suecia, Dinamarca, de varios países africanos, y de Paraguay ya era mayor que la de Chile hoy.

² Los datos de la OIT van hasta 2014. De 52 países con tasa inicial entre 22-42%, Chile es el 6º que más ha aumentado la participación laboral femenina para mujeres sobre 15 años.

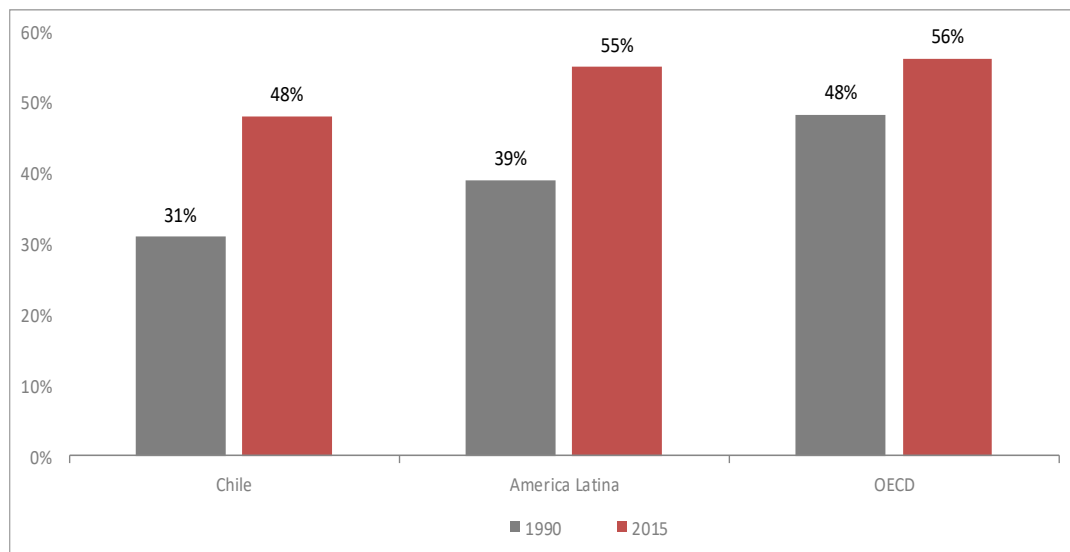
³ Para realizar la comparación con la evolución de la participación laboral femenina en la OECD desde el año 1990 a 2015, se consideraron los mismos países que componían dicho organismo tanto en el año 1990, como en 2015, a saber; Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos.

⁴ Este 52% considera todos los países que componen la OECD al año 2015, a saber: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania,

menor a la tasa de participación de los países desarrollados de la OECD (61%),⁵ liderada por los nórdicos (65%).⁶ Es de notar que el máximo mundial lo tiene Islandia, 79%, incluso mayor a la tasa de participación laboral *masculina* en Chile (71%).

Por otra parte, la participación laboral masculina en Chile es de un 71%, lo que implica una diferencia considerable, si la comparamos con la participación femenina que solo alcanza el 48% para el mismo tramo etario. Esta brecha de 23 puntos porcentuales (p.p), es la tercera más alta de la OECD considerando los países que la componen hoy, solo después de Turquía y México que tienen una brecha de 40p.p y 35p.p, respectivamente.

Gráfico 1: Evolución de la Participación Laboral Femenina (15+)

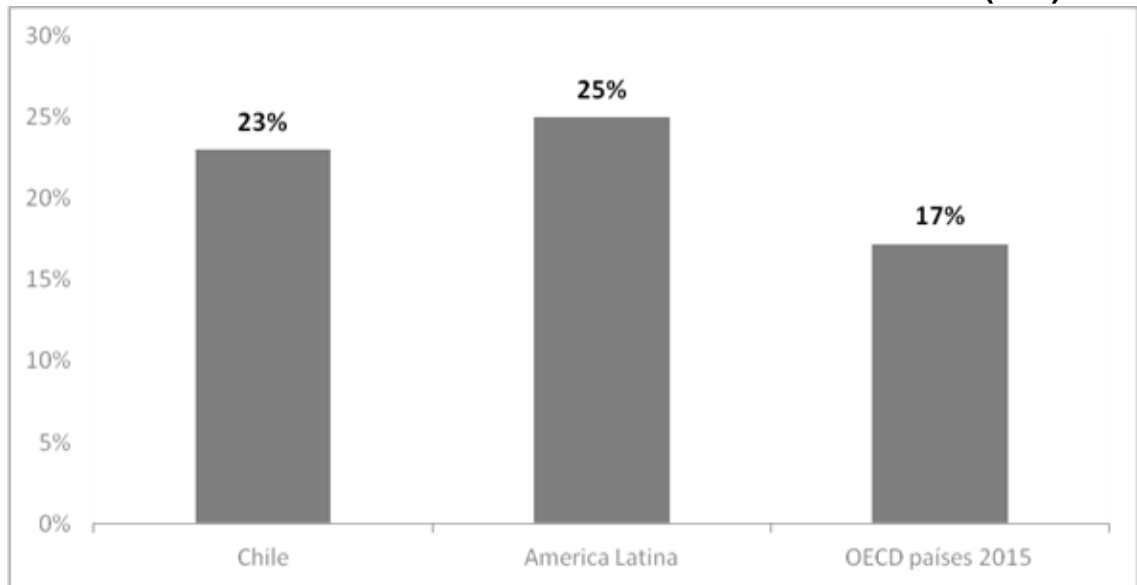


Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos, Corea, Hungría, Rep. Checa, Israel, Eslovenia, Rep. Eslovaca, Polonia, Estonia, Chile y México

⁵ Estados Unidos, Australia, España, Suiza, Holanda, Reino Unido, Alemania, Austria, Nueva Zelanda, Canadá, Francia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia

⁶ Incluye Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia.

Gráfico 2: Brecha entre la participación laboral masculina y femenina (15+)



Fuente: INE, OECD, CEPALSTAT

Si nos concentramos en el grupo entre 15 y 64 años, que excluye los años cuando la mayoría ya está jubilada, la participación de las mujeres en Chile sube a 56%, pero la brecha en relación con la participación femenina del total de países OCDE, aumenta de 4% a 7%. En ese tramo, la brecha en relación a la participación masculina también sigue siendo la tercera más alta de la OCDE. Finalmente, para el tramo entre 25 y 59 años, período de mayor actividad laboral, donde se excluye además el período de estudios, la participación de las mujeres chilenas sube a 66%, pero crece también la brecha respecto de la participación masculina, que en este tramo alcanza 91% (Ver Tabla 2)

Tabla 2: Participación Laboral por sexo en diferentes tramos etarios – 2015

	Mujeres	Hombres	Brecha
Chile			
15-59 años	57%	77%	-20%
25-59 años	66%	91%	-25%
15-64 años	56%	78%	-22%
15+ años	48%	72%	-24%
OECD			
15-64 años	63%	80%	-17%
15+ años	52%	69%	-17%

Fuente: INE y OECD

Estas tasas implican que hay aproximadamente 1,4 millones de mujeres entre 25-59 años inactivas en el mercado laboral, o sea, que no tienen ni buscan empleo. Según la CASEN 2013, 48% de estas mujeres pertenecen a los dos primeros quintiles, 39% ha estudiado solo hasta la enseñanza básica y 87% hasta la media. Además, la participación femenina aumenta en razón de ambas dimensiones, a saber; la educación y el ingreso, tal como ilustran los Gráficos 3 y 4. Además, el 55% de las inactivas en este tramo etario está casada, 82% vive en zona urbana, y el 89% tiene hijos. De este grupo de mujeres con hijos, 67% ha tenido su primer hijo cuando tenía entre 10-24 años.⁷

⁷ De las mujeres activas en el mismo tramo etario, el 97% tenía hijos y 69% de ellas había tenido su primer hijo cuando tenía entre 10-24 años.

Tabla 3: Concentración de las mujeres inactivas 25-59 años por quintil y nivel educacional en %

		Nivel Educacional				Total	Acumulado
		Sin Educacion	Educ. Basica	Educ. Media	Educ. Superior		
Quintil Ingreso Autonomo Hogar	1	1,0	12,6	10,1	1,5	25	25
	2	0,5	9,6	11,0	1,7	23	48
	3	0,3	7,1	10,4	2,3	20	68
	4	0,2	5,0	9,7	3,0	18	86
	5	0,1	2,4	7,0	4,5	14	100
Total		2	37	48	13	100	
Acumulado		2	39	87	100		

Fuente: Casen 2013

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres inactivas 25-59 años por nivel educacional

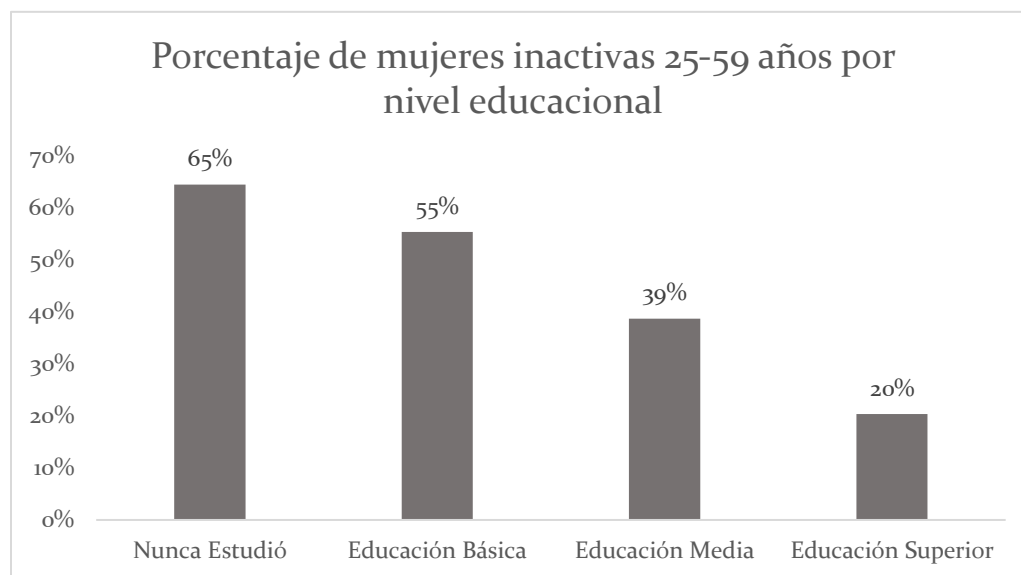
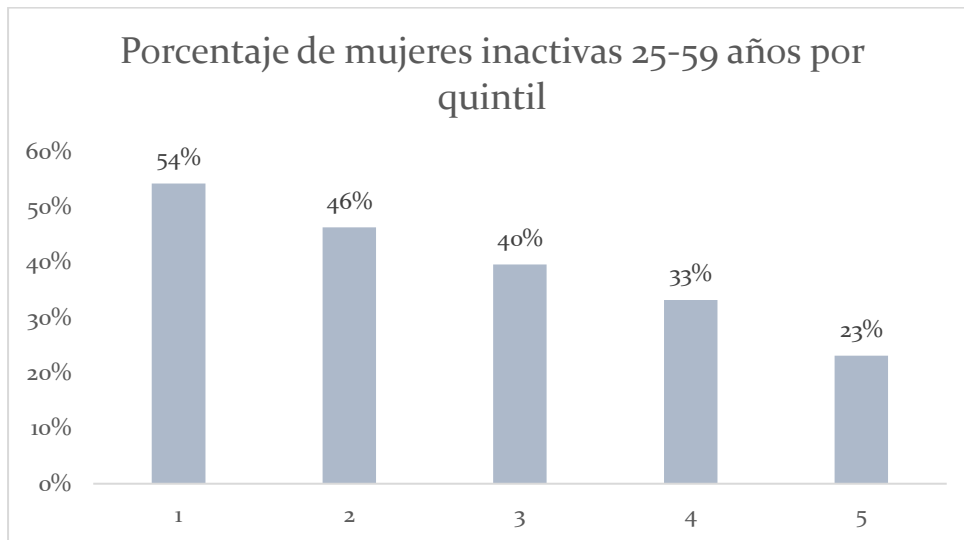


Gráfico 4: Porcentaje de mujeres inactivas 25-59 años por quintil



Fuente: Casen 2013

Además, 22% de las niñas entre 15-24 años – más de 300 mil mujeres - no estudia ni trabaja (NINI). Esta es la 5ª tasa más elevada de la OECD, cuyo promedio es de alrededor de 18%. Es decir, las niñas representan el 62% de todos los NINIs del país en este tramo etario. Similar al grupo de mujeres entre 25-59 años, 47% de las jóvenes NINI pertenecen a los dos primeros quintiles, y 87% ha estudiado hasta la enseñanza media. En este tramo, el 60% de las inactivas es soltera, 84% vive en zona urbana, y 58% tiene por lo menos un hijo. De esas, el 67% ha tenido el primer hijo antes de los 20 años.

Tabla 4: Concentración de las mujeres inactivas entre 15-24 años por quintil y nivel educacional

		Nivel Educacional				Total	Acumulado
		Sin Educacion	Educ. Basica	Educ. Media	Educ. Superior		
Quintil Ingreso Autonomo Hogar	1	0,4	4,8	16,3	2,1	24	24
	2	0,1	3,4	17,5	2,4	23	47
	3	0,2	2,2	16,5	2,5	21	68
	4	0,1	2,1	14,0	3,0	19	88
	5	0,0	1,1	8,5	2,8	12	100
Total		1	14	73	13	100	
Acumulado		1	14	87	100		

Fuente: Casen 2013

ELEVADAS BRECHAS EN REMUNERACIÓN POR TRABAJOS SIMILARES

- Como indica el índice del Foro Económico Mundial, las mujeres en Chile siguen ganando menos que los hombres. En su conjunto, la literatura tiende a apuntar a una brecha promedio entre el 12% y el 20%, creciente con el nivel de escolaridad y de experiencia de las mujeres, y no explicada por características observables como edad, educación, número de hijos, formalidad, región, tipo de empleo, entre otras. Según uno de los estudios más recientes, (Brega, Durán, & Sáez, 2015) la brecha salarial en Chile entre hombres y mujeres es de 17,2% y se afirma que más de un quinto de la diferencia se explica por discriminación. Eso hace que el aporte de las mujeres en hogares con dos aportantes sea menor y complementario al de los hombres (39% del total del ingreso del hogar, según el estudio contratado por la Subsecretaría de Economía). Posteriormente, las desigualdades salariales repercutirán en el monto de sus pensiones.

MARCADA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SECTORES

- Otro aspecto que llama la atención es que a pesar que las mujeres jóvenes entre 20 y 29 años que presentan niveles de educación similares a los de los hombres, esto es, con un promedio de 11 años en ambos casos, aún existe una marcada segregación ocupacional. En efecto, el 70% de las mujeres en Chile trabajan en sectores sociales, de salud y enseñanza, y representan el 84% de las

personas ocupadas como asesoras del hogar. En contraste, solo un 7% de las mujeres trabajan en los sectores de la construcción y en minas y canteras, siendo éste último el segundo sector que mejor paga. En el sector con salarios más altos, intermediación financiera, hay poca diferencia en distribución de género, pero una de las más elevadas brechas salariales. Por último, también llama la atención las elevadas brechas salariales incluso en los sectores dominados por mujeres (ver Tabla 5).

Tabla 5: Personas ocupadas por sexo según rama seleccionadas de actividad económica, 2015

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	Distribución (%)		Concentración (%)		Ingreso Medio por Hora (\$)		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Agricultura	79,3	20,7	11,6	4,4	1679	1566	-7
Explotación de minas y canteras	92,6	7,4	4,4	0,5	4255	3855	-9
Industrias manufactureras	67,2	32,8	12,7	9,0	2583	2067	-20
Electricidad, gas y agua	82,7	17,3	1,0	0,3	3459	2030	-41
Construcción	93,3	6,7	13,5	1,4	2798	2489	-11
Intermediación financiera	47,9	52,1	1,7	2,7	6095	4172	-32
Administración pública y defensa	61,1	38,9	6,0	5,5	4016	3895	-3
Enseñanza	29,2	70,8	4,0	14,2	4154	3025	-27
Servicios sociales y de salud	30,0	70,0	2,6	8,7	4701	3043	-35
Hogares privados con servicio doméstico	16,1	83,9	1,6	11,7	1550	1312	-15

Fuente: INE, 2015.

Tabla 5.1: Ingreso medio mensual de las personas ocupadas por sexo, según nivel educacional. 2015

NIVEL EDUCACIONAL	Ingreso Medio Mensual			Brecha (%)
	Total	Hombres	Mujeres	
Sin Educación-Preescolar	\$ 184.808	\$ 207.461	\$ 146.163	-29,5
Primaria	\$ 245.484	\$ 287.033	\$ 180.358	-37,2
Secundaria	\$ 373.066	\$ 447.236	\$ 275.465	-38,4
Técnica	\$ 522.769	\$ 617.062	\$ 431.992	-30,0
Universitaria	\$ 915.087	\$ 1.089.911	\$ 728.094	-33,2
Postgrado	\$ 1.743.799	\$ 2.083.345	\$ 1.275.054	-38,8
No sabe/ No responde	\$ 689.739	\$ 913.608	\$ 488.538	-46,5

Fuente: INE, 2015.

BAJA PARTICIPACIÓN EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y GERENCIA

Finalmente, las mujeres están menos representadas en puestos de decisión, directorios, y cargos de representación política. Según los datos de la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE 2013), sólo el 30% de los gerentes generales de las pequeñas empresas son mujeres, porcentaje que disminuye en las grandes empresas, en donde sólo un 7,5% de los cargos gerenciales son detentados por mujeres. Por sector, las mayores brechas en equipos gerenciales están en los sectores de Electricidad, Gas y Agua, en Construcción e Intermediación Financiera, donde la brecha es de 85%. Pero incluso en los servicios sociales y personales, donde la participación es tradicionalmente, la brecha de participación en cargos gerenciales es de 41%. En las empresas IPSA, solo un 6,6% de los directores y un 10,6% de los gerentes de primera línea son mujeres. Finalmente, en términos de representación política, un 16% de los cargos del poder legislativo corresponden a mujeres, comparado con un promedio

mundial de 22% y de 25% en las Américas (Comunidad Mujer, 2016). En contraste, en Chile actualmente existe un 39% de Ministras mujeres, situándonos como el tercer mejor país de América Latina y el Caribe en esta materia. Cabe destacar, que un segundo caso de éxito se presenta en los directorios de las empresas públicas (SEP), en donde la participación laboral femenina se elevó a un 42%, lo que se debe a un compromiso de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Por qué es Importante Incorporar a las Mujeres al Mercado Laboral

Incorporar a la mujer al mundo laboral no es solo un tema relevante desde el punto de vista de los derechos humanos e igualdad de género. Incorporar a la mujer al mundo laboral es importante también en términos económicos porque genera mayor crecimiento, productividad y competitividad en el país.

MAYOR CRECIMIENTO ECONÓMICO, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN EL PAÍS

Según un estudio de McKinsey (2015), si las mujeres participaran en la economía igual que los hombres, esto es, con una tasa de participación, número de horas, y distribución sectorial similares, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025.⁸ Un incremento que equivale a las economías de EEUU y China hoy. Según sus cálculos, en Latinoamérica, el avance de la igualdad de género promovería un incremento de 14% en el PIB. La OECD estima que, en Europa, la reducción de la brecha entre el empleo femenino y masculino desde 1995 explica un cuarto del crecimiento anual del PIB (OECD, 2008).

La literatura económica apunta al efecto negativo de la desigualdad de género en el crecimiento económico. Cuberes & Teignier (2013), resaltan el daño a la asignación de recursos y, en consecuencia, a la productividad agregada y al ingreso per cápita, de las desigualdades de género en el ámbito laboral y en el emprendimiento. Para Latinoamérica y el Caribe, los autores calculan que esas brechas generan una pérdida promedio de 17,3% en el ingreso de largo plazo. Para Chile, su estimación oscila entre 18,5% y 20%, similar a las del economista Sebastián Edwards que calcula que el ingreso nacional subiría entre 15% y 20% con una mayor incorporación femenina.

⁸ La paridad en la participación laboral respondería por 54% de ese incremento, el número de horas, por 23%, y la composición sectorial por los restantes 23%.

Los cálculos de la Subsecretaría de Economía (2016) indican un incremento promedio de 0,65 puntos porcentuales en el PIB por cada 100 mil mujeres que ingresan la fuerza laboral. La brecha de participación laboral entre hombres y mujeres con más de 15 años asciende actualmente a cerca de 1,7 millones de personas. En relación a la participación femenina (15+) de los países más desarrollados de la OECD, la brecha es de aproximadamente 900 mil mujeres. Este es el mismo número de mujeres que según la Subsecretaría de Economía indican intención de trabajar si no tuvieran que asumir las responsabilidades del cuidado de dependientes y del hogar. **La eventual incorporación de 900.000 mujeres adicionales significaría un incremento de 6% del PIB. Asimismo, ya que la carga tributaria en Chile es algo más de 20% del PIB, ello resultaría en un aumento de la recaudación tributaria del orden de US\$ 3000 millones al año. Por otra parte, una mayor participación femenina puede ser aún más importante para compensar el impacto negativo envejecimiento de la población sobre el crecimiento económico.**

Si bien una mayor tasa de participación no elevará la productividad de la mano de obra, (es decir, no elevaría el producto por trabajador), sí elevará el PIB del país y, por ende, el PIB por persona en la población, lo que significa que la productividad del país sí se elevaría. Asimismo, a través del aumento de la participación femenina se aprovecha mejor el talento de la población, lo que mejora la competitividad del país. En el informe anual de competitividad del Foro Económico Mundial, la participación laboral femenina aparece como uno de los aspectos evaluados para medir la eficiencia y flexibilidad del mercado laboral en la asignación óptima de los trabajadores. Asimismo, se argumenta que la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres impacta positivamente sobre el desempeño laboral y la capacidad del país para atraer talento. Ese es uno de los criterios donde Chile está peor posicionado (91/138) (World Economic Forum, 2015).

MAYOR RENTABILIDAD EN LAS EMPRESAS

A nivel microeconómico, muchas empresas que han adoptado políticas para atraer la mano de obra femenina apuntan al beneficio que la mayor diversidad de talentos trae con nuevas maneras de trabajar, mejora en los procesos de decisiones y

fortalecimiento de las dinámicas de equipo. Además, emplear más mujeres ayuda a mejorar las relaciones de la empresa con la comunidad local y también permite a muchas empresas tener mejores insights sobre las preferencias de los consumidores (International Finance Corporation, 2013). Finalmente, directorios más diversos pueden mejorar la gobernanza corporativa al ofrecer un espectro más amplio de perspectivas (IMF, 2013).

MAYOR MOVILIDAD SOCIAL Y MAYOR EMPODERAMIENTO FEMENINO

Otra variable que se beneficia de una mayor participación femenina es la movilidad social. Por ejemplo, un estudio del año 2007 del Sernam, junto al Banco Mundial y al BID, demostró, para aquel año que, “si la tasa de participación laboral femenina en Chile fuera cercana al promedio de la región se eliminaría alrededor del 15 por ciento de la pobreza y 20 % de la pobreza extrema, además de que Chile lograría un incremento adicional de 10 % en el ingreso per cápita promedio” (BM, BID, & SERNAM, 2007). En efecto, un segundo aporte al ingreso familiar es la forma más rápida para que una familia bajo la línea de pobreza salga de ella o para que una familia con un ingreso mensual de \$500.000 pase a clase media, con un ingreso familiar superior a \$750.000.

Para las mujeres, incorporarse al mercado formal las empodera, reduce su vulnerabilidad y les permite mejorar los niveles de vida en su hogar, toda vez que mujeres con mayor control sobre los recursos financieros invierten más en la salud y educación de los hijos, la fuerza laboral del futuro (World Bank, 2012).

Finalmente, Duflo (2011) resalta la importancia bilateral entre desarrollo económico y empoderamiento femenino, pero argumenta que para que se genere un ciclo virtuoso debe haber un compromiso continuo de la política pública en promover la igualdad de género.

Diagnostico General: Qué Explica la Desigualdad de Género en los Mercados Laborales La Situación de la Mujer Chilena en el Mercado Laboral

Las razones que explican la situación laboral de la mujer son múltiples, pero están muchas veces asociadas a los sesgos culturales y a sus consecuencias. Estos sesgos, algunas veces institucionalizados, condicionan tanto la decisión de las mujeres de trabajar, como la decisión de las empresas de contratarlas, y la aceptación y adecuación de la sociedad de modo general.

Según la división sexual histórica, la sociedad asume que la mujer es la única responsable de la crianza de niños y del cuidado de adultos mayores. Asimismo, se les asigna la carga del trabajo del hogar, mientras que es el hombre el responsable del trabajo remunerado. A pesar del movimiento de emancipación femenina, esta es una realidad que aún permanece. El resultado es que la entrada de la mujer en el mercado laboral no vino acompañada de un movimiento similar de los hombres hacia el espacio doméstico permitiendo una redefinición de funciones en los hogares, sino que apenas representó, para ellas, una acumulación de tareas, conocida como doble jornada.

En su informe GET (2016), Comunidad Mujer (2016) muestra que los estereotipos de género están presentes desde la primera infancia, y que desde los cinco años de edad son las niñas las principales responsables por las tareas domésticas y de cuidado, lo que se perpetúa con el tiempo. Como muestra la Tabla 6, las mujeres, incluso cuando trabajan, dedican menos tiempo a tareas remuneradas que los hombres, mientras dedican más tiempo a tareas del hogar y cuidado de dependientes.

Tabla 6: Uso del Tiempo - Personas con 15+ años de Gran Santiago

Número de horas dedicado a diferentes actividades		
	Hombres	Mujeres
Trabajo remunerado	9	7,8
Trabajo no remunerado	2,8	4,8
Tareas del hogar	2,6	3,9
Cuidado de personas en el hogar	1,5	2,6
Tasa de participación (%)		
Trabajo remunerado	53,4	31,8
Trabajo no remunerado	44,5	81,2
Tareas del hogar	40,7	77,8
Cuidado de personas en el hogar	9,2	31,8

Fuente: INE. Encuesta del uso del tiempo. 2009.

De hecho, ya para el grupo de niñas entre 15-24 años, no tener con quien dejar a los hijos aparece como la principal razón para justificar el hecho de no trabajar o estudiar (NINI), siendo mencionada por el 33% de ellas. Ese dato es alarmante, toda vez que en Chile según la Octava Encuesta Nacional de Juventud (Instituto Nacional de la Juventud, 2015), el 14% de las y los jóvenes fue madre/padre en la adolescencia (antes de los 20 años), sin presentar diferencias estadísticamente significativas con los resultados obtenidos el año 2012. Mientras el 5% de las y los jóvenes del nivel socio-económico (NSE) alto fueron madres o padres durante la adolescencia, este porcentaje llega al 12% en el NSE medio y a 17% en el nivel NSE bajo, lo que sugiere que este fenómeno está condicionado por el origen socioeconómico. El hecho de que estén inactivas a esa edad dificulta su ingreso al mercado laboral. Según la Encuesta Voz de Mujer (Comunidad Mujer, 2010), esas niñas cuentan después con menos años de escolaridad y participan menos en el mercado laboral.

Además de ello, según la CASEN 2013, el 54% de las mujeres inactivas entre 25-59 años, señalan los “quehaceres del hogar” como la principal razón de su inactividad, mientras que el 13% dicen ser inactivas por no tener con quién dejar a los hijos. Así,

de los 1,4 millones de mujeres inactivas en este tramo, aproximadamente 900 mil dejan de trabajar por responsabilidades familiares. Enfermedades o discapacidades son la tercera razón mencionada para su inactividad (9%), seguida por estudios (3%) y cuidado de personas mayores (2%).

En Chile, a pesar de los avances legales de las últimas décadas⁹, esta división sexual del trabajo sigue reforzada en la ley. En particular, el sistema de “protección a la maternidad, la paternidad, y la vida familiar” del Código del Trabajo, deposita principalmente en ellas la responsabilidad del cuidado de hijos, extendiéndolas a los padres sólo en circunstancias extraordinarias. Como ejemplo, el artículo 203, su artículo más cuestionado, asocia el derecho a sala cuna para los niños y niñas menores de 2 años al número de trabajadoras en la empresa¹⁰. También hay diferencias de tratamiento en otros derechos no relacionados a factores biológicos, como es el caso del permiso postnatal parental, y de la licencia por enfermedad del niño.

Esta realidad claramente afecta la decisión laboral de las mujeres, al afectar los costos y beneficios de su inserción en el mercado laboral. En relación a los costos, al ser ellas las responsables por el hogar y el cuidado de los dependientes, pasan a ser también las responsables por eventuales costos relacionados a estas actividades – financieros, logísticos, emocionales y de atención - cuando salen a trabajar. El resultado es que tienen un salario de reserva más elevado, razón por la cual no entran al mercado laboral, pues el salario ofrecido por el mercado, no les compensa los costos asociados al cuidado que deben asumir. Según informe de la Subsecretaría de Economía, el salario de reserva de las mujeres (neto) es 30% más alto que el salario mínimo bruto, pero hay solo tres sectores que pagan, en promedio, más que ese salario de reserva –

⁹ Chile ha firmado siete convenios de la Organización Internacional del Trabajo, además de haber asumido diversos otros compromisos internacionales y regionales. Por otra parte, ha implementado reformas en su Código Laboral a fin de ir dando cumplimiento a los mismos. Para mayor información, ver el informe de la Subsecretaría de Economía.

¹⁰ El artículo establece que toda empresa con 20 o más trabajadoras debe proveer de modo directo o indirecto, el servicio de sala cuna a sus hijos e hijas menores de 2 años.

minería; electricidad, agua y gas; y servicios sociales. De éstos, las mujeres solo están bien representadas en el último.

Por otro lado, los aspectos culturales hacen que los beneficios que pueden recibir las mujeres al trabajar sean menores. Esto se debe en parte a sus propias elecciones profesionales al incorporar los roles culturales, pero también a las menores oportunidades que encuentran incluso cuando están altamente calificadas. Al incorporar su "rol" en la división sexual del trabajo, las mujeres terminan optando por carreras que les ofrecen mayor flexibilidad, aunque ello represente un menor beneficio financiero. Además de ello, la división sexual del trabajo se vincula con estereotipos sobre el comportamiento de cada género. De ellas se espera que sean pasivas, débiles y afectivas, características consideradas "femeninas", mientras que de ellos se espera que demuestren fuerza, inteligencia y coraje, virtudes "masculinas". Con eso, la actitud modelada en el caso de las niñas es más insegura, temerosa y de constante subestimación. Esa diferencia se va proyectando en el tiempo, a su vida escolar y profesional (Comunidad Mujer, 2016).

El principal determinante, que está detrás de todas las brechas revisadas, es cultural. El estudio de Contreras & Plaza (2010) identifica que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre los factores culturales y la decisión de participar del mercado laboral, comprobando que mujeres socializadas en contextos machistas y más conservadores tienden a insertarse menos en éste. Las causas de la segmentación horizontal y vertical en el mercado laboral están presentes desde los primeros años de vida de las niñas, en sus procesos de socialización y construcción de identidad asociados a roles tradicionales, y se expresan entre otras cosas, en intereses y rendimientos académicos segmentados por sexo, en decisiones vocacionales igualmente diferenciadas y, ya en la adultez, en mujeres dedicadas exclusivamente al espacio doméstico y en carreras laborales interrumpidas -lo que se traduce, por ejemplo, en menos acumulación de capital humano (capacitaciones, estudios de postgrado, experiencia laboral, etc.) y competencia por ascensos. Estas segmentaciones en las trayectorias de vida según género, condicionan la brecha salarial pues, precisamente, los campos de estudio y laborales feminizados suelen ser menos rentables, registran

menores niveles de productividad y mayores niveles de sustitución entre trabajadores.

El artículo también examina el machismo y otros valores culturales que influyen en la participación laboral femenina. La evidencia sugiere que cuanto más las mujeres han internalizado los valores culturales machistas y conservadores, menos participan en el mercado de trabajo. Finalmente, el artículo concluye que la existencia de estos factores culturales como grupo, compensa con creces el efecto positivo de las variables de capital humano y está estadísticamente asociada a una baja participación laboral femenina en Chile.

Las consecuencias en términos de segregación ocupacional se reflejan en las estadísticas del Sistema de Información de Educación Superior (SIES). A nivel universitario, en 2014, los hombres eran amplia mayoría en las carreras Tecnológicas (76%) y las mujeres en Salud (73%), Educación (66%) y Ciencias Sociales (64%). Más específicamente, el 41% de los hombres optó por carreras del área tecnológica, lo que incluye a las ingenierías; un 14% eligió carreras de Administración y Comercio, y un 11%, de Salud. Las mujeres, en tanto, eligieron principalmente carreras vinculadas a la Salud (28%), Educación (16%), Ciencias Sociales (14%) y Administración y Comercio (13%). En los Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, la discrepancia es aún mayor. Estas diferencias posteriormente contribuyen para explicar la elevada brecha salarial y dificultan el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Por el lado de las empresas, incluso cuando las mujeres están debidamente calificadas, la doble jornada, y los derechos exclusivos asociados a ellas, reducen el atractivo de su contratación, toda vez que se considera que sale más costoso contratar a mujeres. Se tiende a asumir que las responsabilidades familiares afectarán su desempeño, que se ausentarán más que los hombres, rotarán más, y tendrán menos disponibilidad para dedicarse al trabajo remunerado (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015). A esta percepción se suman los costos asociados al período de embarazo, que abarcan el ejercicio de los derechos legales, los riesgos de pérdida de capital humano específico a la empresa, y los costos indirectos del reemplazo de la trabajadora en el período de licencia. Estos costos ayudan a explicar por qué, del total de los

trabajadores asalariados en el sector privado, las mujeres corresponden apenas a un 35%.

A estos aspectos se suma la discriminación y la resistencia a los cambios culturales, tanto por parte de las empresas, como de las mujeres, y de la sociedad como un todo. En un estudio del 2007, Contreras y Plaza evalúan cómo estas normas influyen las decisiones de las mujeres de participar en el mercado laboral. Encuentran que un mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, medido por el nivel de receptividad a una división sexual del trabajo más flexible, reduce la participación femenina en un 13% y que una actitud conservadora respecto del matrimonio y del divorcio la reduce en un 10%. Individualmente, ambos tienen más peso que el impacto positivo de una mayor educación sobre la participación femenina. La discriminación también es frecuentemente apuntada en diversos estudios tanto para justificar brechas salariales no explicadas, como para indicar la ausencia de más mujeres en cargos de liderazgo.

La violencia es otro agravante. En el ámbito laboral, el 97% de las denuncias por acoso sexual hacen referencia a víctimas mujeres. En un 81% de los casos, el acoso sexual se da en contexto de asimetría de poder, ya sea por el empleador o por un superior jerárquico (Carrasco Oñate & Vega López, 2009). Dentro del servicio público, en 2013, el 95% de las denuncias por acoso sexual fue realizada por mujeres y lo mismo ocurre con el 68% de las denuncias por acoso laboral (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2013). Ya la violencia familiar es acusada por 61,3% de las mujeres trabajadoras víctimas de la misma, lo que afecta su productividad y posibilidad de capacitación y de ascenso. Para ellas, el promedio de días faltados al trabajo a causa de la violencia es de 17,9 días, lo que implica más de 3 semanas laborales durante el último año (Sernam, 2010). En cuanto a su prevalencia, el Observatorio de Equidad de Género en Salud (OEGS) (Calvin et al., 2013) señala: “una encuesta a 3.010 trabajadores y trabajadoras asalariadas en Chile, efectuada por el Centro de Estudios de la Mujer el año 2011 (Díaz et al., 2011) mostró que el 16% de las mujeres y el 11% de los hombres entrevistados habían sido víctimas de agresión física o verbal en sus lugares de trabajo. En cuanto al acoso psicológico, el 12,6% de las mujeres y el 8,6% de los hombres fueron víctimas y, en la mayor parte de los casos, los acosadores fueron sus superiores.

Finalmente, las consecuencias de los sesgos culturales estimulan a que estos sigan existiendo. Todas esas diferencias en oportunidades que resultan de los sesgos culturales terminan por retroalimentarlos, toda vez que la estrategia familiar sigue privilegiando el trabajo remunerado de los hombres, quienes ganan más y otorgando la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres.

Recomendaciones: ¿Cómo Aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile?

Considerando el diagnóstico señalado, una política que empodere y posicione a la mujer y que al mismo tiempo busque elevar la productividad, debe tener como prioridad; i.- elevar la tasa de participación laboral femenina; ii.- reducir la segregación ocupacional por género; iii.- empoderar económicamente a la mujer y; iv.- reducir los sesgos culturales desigualitarios. Para lograr estos objetivos se presentan *14 Recomendaciones que se pueden agrupar en torno a los siguientes tres ejes:*

1. Elevar la participación laboral femenina por medio de la socialización del costo de cuidados de dependientes sin distinción de género.
2. Reducir los costos de la mujer para participar en el mercado laboral permitiendo, entre otras cosas, una mayor adaptabilidad laboral.
3. Promover un cambio cultural que empodere social y económicamente a la mujer y corrija los actuales sesgos culturales desigualitarios.

PRIMER EJE: ELEVAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA POR MEDIO DE LA SOCIALIZACIÓN DEL COSTO DE CUIDADOS DE DEPENDIENTES SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO

Si bien entendemos que la transición a una mayor corresponsabilidad en el cuidado de dependientes es un proceso gradual, un importante punto de partida es eliminar las diferencias legales que discriminan el cuidado por género, reforzando los sesgos culturales, y aumentando el costo de contratación de las mujeres (OECD, ILO, IMF y WB, 2014). Dada la persistencia de los sesgos culturales, la nivelación legal también debe ser acompañada de políticas públicas activas, focalizadas en socializar el costo del cuidado.

La literatura internacional cada vez más refuerza la importancia del acceso al cuidado infantil de calidad, tanto para el desarrollo del niño (Heckman, Savelyev, & Yavitz, 2010; Schweinhart et al., 2005), como para promover la corresponsabilidad parental y apoyar la entrada de las mujeres en el mercado laboral. El acceso al cuidado infantil de calidad permite a los padres conciliar el trabajo con la paternidad. Además, existe evidencia en el sentido de que la falta de un cuidado infantil de calidad, trae como consecuencia mayor ausentismo y atrasos al ingreso del trabajo (Watson & Swanberg, 2011). Mientras la oferta de cuidado aumenta, disminuye la rotación en el trabajo de madres de bajos recursos (Lee, 2007) y aumenta el involucramiento de los trabajadores con el trabajo, trayendo mayor productividad y mejor desempeño (Wagner, 2010). Finalmente, el acceso al cuidado infantil de calidad les libera tiempo a las mujeres para ingresar en el trabajo formal (IMF, 2013).

Promover el acceso al cuidado infantil accesible y de calidad es una de las metas del G20 para aumentar la participación laboral femenina. También es considerado prioritario por ONU Mujeres, el Banco Mundial, la OIT, la OECD, recomendado por el FMI y es una medida del índice de equidad de género del Foro Económico Mundial. Por esta razón, la Recomendación 95 de la OIT sugiere que el Estado financie al menos parcialmente la oferta de cuidado infantil, o bien, que el financiamiento sea privado pero obligatorio a través de la seguridad social. Cabe destacar que Chile ha ido progresando en su marco legal para promover la equidad de género. De hecho, ha firmado siete convenios de la Organización Internacional del Trabajo, además de haber asumido diversos otros compromisos internacionales y regionales.¹¹ Por otra parte, ha implementado reformas en su Código Laboral a fin de ir dando cumplimiento a los mismos.¹² A pesar de ello, la normativa sigue siendo un factor de inequidad. Aún se puede avanzar más, principalmente en relación a promover la extensión de los derechos y obligaciones del cuidado familiar también a los hombres.

¹¹ Ver informe contratado por la Subsecretaría de Economía “Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena” 2016, que contiene un histórico resumido.

¹² En Julio de 2014, a través de la Ley N°.20.764, se modificó el epígrafe del Título II del Libro II de “Ley de Protección a la Maternidad” por el actual. En el caso de los permisos por enfermedad grave, en que la madre tiene derecho a un permiso y a un subsidio en caso de enfermedad de los hijos, se permitió que el derecho sea traspasado al padre, siempre cuando la madre también trabaje y así lo desee. Por fin, se concedió a los padres la posibilidad de tomar parte del periodo postnatal parental, con un período de fuero asociado.

Recomendaciones:

1. Reemplazar el artículo 203 del Código del Trabajo por un sistema que financie o provea salas cuna de calidad, gratuitas para todos los hijos de hogares uniparentales o de parejas en que ambos trabajen o estudien, independiente del tamaño de la empresa o del número de mujeres que trabajen en ella. Asimismo, debe adecuarse la oferta pública de salas cuna y jardines infantiles para ser compatibles con los horarios de padres trabajadores.

2. Ofrecer una red de cuidados para personas mayores y discapacitados. Por ejemplo, se podría organizar en cada Junta de Vecinos una unidad de atención y cuidado de ancianos no valentes, remunerada según el número y complejidad de las atenciones, ampliando y fortaleciendo el “Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados”. Complementariamente, podrían crearse redes voluntarias de apoyo de cuidado entre vecinos o localidades, conectando voluntarios con interesados a través de plataformas tecnológicas.

Fundamentos de las Recomendaciones del Primer Eje:

Recomendación 1: *Reemplazar el artículo 203 del Código del Trabajo por un sistema que financie o provea salas cuna de calidad, gratuitas para todos los hijos de hogares uniparentales o de parejas en que ambos trabajen o estudien, independiente del tamaño de la empresa o del número de mujeres que trabajen en ella. Asimismo, debe adecuarse la oferta pública de salas cuna y jardines infantiles para ser compatibles con los horarios de padres trabajadores.*

El artículo 203 es una de las distorsiones legales más discutidas y de crítica consensuada hace ya un par de décadas. La norma establece que las empresas que emplean 20 o más mujeres deben tener salas cuna anexas e independientes del local de trabajo en donde las madres puedan dar alimentos a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo. El artículo también establece que se entiende que “el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.”

Sin perjuicio de que esta norma fue creada en 1917¹³ con el objetivo de cubrir una necesidad de las mujeres trabajadoras, en la práctica, adolece de graves problemas. Primero, no otorga un beneficio universal, pues deja fuera los hijos de mujeres asalariadas que trabajan en empresas con menos de 20 mujeres. Segundo, es financiado por sólo algunas empresas y según el número de sus mujeres trabajadoras. De ahí, que funciona como un desincentivo a la contratación de más de 19 mujeres.¹⁴ Y aún en casos en que se aplica la norma, finalmente, son las propias mujeres las que financian el servicio con menores salarios.¹⁵ Si la crítica es consensuada, ¿por qué no se ha reformado el cuestionado artículo? En este sentido, los estudios revisados proponen distintas alternativas, siendo que el mayor impase se encuentra en cómo financiar la reforma.

En el 2008 la Comisión Meller proponía una transición gradual a un sistema que beneficiaría a los niños de todos los trabajadores, hombres y mujeres, financiado por impuestos generales, con la eliminación de la obligación impuesta por el artículo 203 para los nuevos contratos. Grupo 3, que agrupa a la ChileMujeres, Mujeres Empresarias y + Mujeres, también propone que el derecho se extienda a todos los padres y/o madres asalariados, pagado por los empleadores quienes podrán descontar dicho monto de sus

¹³ Los orígenes de esta norma datan de 1917 cuando la Ley N° 3186 estableció que *“toda fabrica, taller o establecimiento industrial que ocupe 50 o más mujeres mayores de 18 años, deberá disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad”*. En 1931, se reduce el número de mujeres requerido de 50 a 20: *“Los establecimientos que ocupan veinte o más obreros de cualquiera edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan amamantar a sus menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo”*. Finalmente, la Ley N° 18.620, de 1987, aumenta la cobertura de la edad de los hijos/as, de 1 a 2 años, quedando el artículo como sigue: *“Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.”*

¹⁴ Ver Escobar (2014). *“Ley de salas cuna y sus efectos en la contratación de mujeres”*. Tesis de Grado del Magister en Economía del Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Según la Encuesta Laboral 2014 (ENCLA), sólo 11,7% de las empresas con 20 o más trabajadores consultadas cuentan con 20 o más trabajadoras y apenas 65% de las empresas con más de 50 funcionarios emplean 20 o más mujeres.

¹⁵ Prada, Rucci y Urzúa (2015) muestran que el salario mensual inicial de las mujeres contratadas por empresas con más de 19 funcionarias es menor que el de las mujeres contratadas en otras empresas.

impuestos. En el 2011¹⁶ se presentó un Proyecto de Ley que propuso mantener el derecho concedido por el artículo 203, pero cambiar la exigencia que recae sobre las mujeres y adaptarla para el mismo número de trabajadores, pero sin atender al género. En este caso, se entiende que el derecho está dirigido a todos los niños/niñas que sean hijos de trabajadores de empresas con 20 o más trabajadores. A su turno, el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet prometía el derecho a los hijos e hijas de todos los trabajadores, financiado de manera tripartita, a través de un fondo con aporte de trabajadores, empleadores y del Estado. Tal sistema también recibe el apoyo de la Subsecretaría de Economía y de organizaciones independientes de la sociedad civil, tal como Comunidad Mujer.

Comunidad Mujer estima un incremento de US\$ 120 millones anuales con gastos en salas cuna para ampliar el derecho a padres y madres en empresas con más de 20 funcionarios, y de US\$ 160 millones para que el derecho se extienda a todos los trabajadores con hijos menores de 2 años, asumiendo la tasa de asistencia actual de salas cuna de aproximados 21%. Si se considera la tasa de asistencia promedio de la OECD de 33%, y se extiende el derecho a todos los trabajadores, el costo más que triplicaría, alcanzando algo menos que US\$500 millones.¹⁷ Este costo podría ser compartido entre los diferentes agentes de acuerdo al tamaño de las empresas y a la capacidad de pago de los trabajadores.

Cualquier alternativa que se adopte debe tener en cuenta que el Estado chileno, a través del Programa “Chile Crece Contigo” ya ofrece acceso gratuito a sala cuna o modalidades equivalentes a los niños y niñas cuya madre, padre o guardador/a se encuentren trabajando, estudiando o buscando trabajo y pertenezcan a hogares del 60% más vulnerable de la población nacional. Este programa, que partió en 2006, contribuyó enormemente para que la asistencia a salas cuna haya crecido siete veces entre 1990 y 2013, alcanzando 18,5% al fin de ese período. Sin embargo, hay estudios que establecen que este programa no ha tenido un impacto sustancial en aumentar la participación laboral femenina.¹⁸

¹⁶ Boletín N° 7555-13

¹⁷ Ese cálculo no considera las nuevas exigencias de la Ley 20.832 que “Crea la autorización de funcionamiento y de establecimiento de educación parvularia”

¹⁸ Medrano and Martínez (2009) y Encina y Martínez (2009), por ejemplo, no encuentran que la ampliación de la oferta pública de salas cuna entre 2005 y 2006 haya ampliado la participación laboral femenina. Aguirre (2011) repite el ejercicio

Algunas hipótesis podrían explicar el resultado: 1) La baja cobertura de salas cuna durante el período de análisis; 2) una fuerte cultura estableciendo el rol de la mujer como cuidadora de los niños; 3) la jornada de atención de salas cuna inadecuada a la necesidad de las madres trabajadoras y/o; 4) el proceso de postulación, lento y poco focalizado. En aquel momento, las encuestas de percepción sugerían que tanto hombres como mujeres opinaban que los niños se encontraban mejor cuidados en la casa. También había evidencias para todos los demás argumentos. Así, se entiende que independiente de las alteraciones al artículo 203, es importante realizar una nueva evaluación del impacto de programa “Chile Crece Contigo” en la Participación Laboral Femenina cubriendo los 10 años del programa, y adecuar la oferta pública para que esta sea de calidad, accesible territorialmente y con horario de funcionamiento ajustado a las demandas de los trabajadores.

En suma, la Comisión Nacional de Productividad propone reformular el artículo 203 ampliando la extensión del beneficio a la sala cuna a todos los niños de hogares uniparentales o de parejas en que ambos trabajen o estudien. El costo estimado del orden de US\$ 500 millones (costo estimado para cuando la medida de se encuentre en régimen, según participación de los países desarrollados de la OECD)¹⁹ no parece desorbitante (es alrededor de un cuarto del costo de la gratuidad universitaria en régimen). Podría financiarse a través de los siguientes posibles mecanismos:

- i. Un aumento del orden de 0,5% de la cotización previsional actual para todos los trabajadores (cifra que corresponde a una participación laboral femenina de 48%). Este aumento sería del orden de 0,7% en régimen (cuando la tasa de participación femenina llegue a 61%, como en los países más desarrollados de la OCDE).
- ii. Por medio de tributación general, por ejemplo, a través de un aumento del orden de 0,25% del IVA (cifra que corresponde a una participación laboral femenina de 48%). Este aumento

para el período 2006-2009, período en que la inversión en la educación parvularia creció 172%, aumentando considerablemente la oferta pública de educación parvularia. La autora revela que el programa aumentó sustancialmente la asistencia a las salas cuna e incluso mejoró la nutrición de los niños de madres poco educadas, pero revela que los nuevos establecimientos no se han utilizado completamente y tampoco identifica un impacto significativo en la oferta laboral de las madres. No hay evaluaciones más recientes del programa

i. ¹⁹ Ver Anexo.

sería del orden de 0,35% en régimen (cuando la tasa de participación femenina llegue a 61%).

iii. Por una combinación de los anteriores.

Recomendación 2: *Ofrecer una red de cuidados para personas mayores y discapacitados. Por ejemplo, se podría organizar en cada Junta de Vecinos una unidad de atención y cuidado de ancianos no valentes, remunerada según el número y complejidad de las atenciones, ampliando y fortaleciendo el “Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados”. Complementariamente, podrían crearse redes voluntarias de apoyo de cuidado entre vecinos o localidades, conectando voluntarios con interesados a través de plataformas tecnológicas.*

Hoy, el énfasis en el cuidado institucional para aumentar la participación laboral femenina, se focaliza principalmente en el cuidado de niños y niñas. Sin embargo, con el envejecimiento poblacional y el sesgo cultural, parte importante del tiempo de las mujeres también debe destinarse al cuidado de adultos mayores. Actualmente, hay 637 mil hogares en Chile con personas mayores o discapacitadas en situación de dependencia (12% de los hogares de país). Según la CASEN 2013, solo un 3% de las mujeres menciona el cuidado de adultos mayores u otros dependientes como razón principal para su inactividad, pero se estima que este número debería a crecer, por lo que es urgente anticiparse a la tendencia demográfica y su impacto sobre la labor de las mujeres.

Es importante, por lo tanto, que la sociedad se haga cargo de la discusión sobre el cuidado del adulto mayor y discapacitados, por parte de las mujeres. Destacamos que en este momento se encuentra en desarrollo el Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados en Chile (Programa Chile Cuida), del Ministerio de Desarrollo Social, que acoge a los mayores de 60 años en situación de discapacidad y dependencia moderada y severa, y tiene entre sus objetivos mitigar la carga de trabajo de su red de apoyo, con énfasis en dar empleo a mujeres sin trabajo o que buscan mejorar su situación laboral.

SEGUNDO EJE: REDUCIR LOS COSTOS DE LA MUJER PARA PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL PERMITIENDO UNA MAYOR ADAPTABILIDAD LABORAL

Entre las recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina, la adaptabilidad laboral es uno de los temas más recurrentes, puesto que no solo permite a las mujeres conciliar mejor sus responsabilidades laborales con los quehaceres del hogar - principal razón de su inactividad -, sino que también facilite a los hombres participar en roles domésticos, estimulando una mayor corresponsabilidad en la crianza.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁰ afirma que los acuerdos flexibles de trabajo pueden traer beneficios tanto para los trabajadores, como para sus empleadores, si son negociados considerando las necesidades y preferencias de ambas partes. Se entiende que los acuerdos laborales flexibles pueden ser de gran valor para balancear las responsabilidades del hogar con el trabajo. Además, facilitan a que las madres no tengan que interrumpir sus carreras y dejar de trabajar totalmente debido a la maternidad. Un estudio de 2014 muestra que, con mayor flexibilidad, las aspiraciones de carrera de las mujeres subieron un 30% y la retención de mujeres aumentó hasta 40% en las empresas (CEP, 2014). Incluso para las PYME, los acuerdos más flexibles aumentaron la motivación, retención y compromiso con el trabajo. Cabe hacer presente, que además de servir con el propósito discutido, la adaptabilidad laboral también tiende a beneficiar otros grupos en desventaja en el mercado laboral por tener que conciliar el trabajo con otras actividades, como jóvenes y personas mayores.

La legislación chilena ya ha hecho importantes avances en el sentido de mayor flexibilización laboral. En 2001, se introdujo el reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional. El trabajo a jornada parcial también es permitido asegurando una remuneración proporcional y los mismos derechos de quien trabaja en jornada completa. Más recientemente, en las modificaciones contempladas por la Reforma Laboral, se introdujo la posibilidad de negociar acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad y la equidad de género, entre otras materias. A pesar de ello, las normativas mencionadas ya vigentes aún encuentran dificultades

²⁰ OIT (2016). Women at work

prácticas, mientras que la nueva Ley, a pesar de ser un avance, aún ofrece espacio para mejoras.

Así mismo hay un papel importante para la capacitación, especialmente en reintegrar mujeres al mercado laboral después del embarazo y aumentar la empleabilidad de las mismas. Esta es una oportunidad para prepararlas para oficios del futuro (por ejemplo, en programación y tecnologías de información) y no sólo en ocupaciones clásicamente “femeninas”.

Recomendaciones:

- 3.** Divulgar las posibilidades contempladas en la reforma laboral que permiten negociar acuerdos colectivos para la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares; y evolucionar para la posibilidad de negociación individual.
- 4.** Promover la modalidad de teletrabajo aclarando los aspectos de la ley que hoy día limitan su aplicación de manera coherente a las características de este tipo de empleo.²¹
- 5.** Extender el derecho de asignación profesional a los funcionarios profesionales del sector público, independiente de si la jornada de trabajo es completa o parcial.
- 6.** Incentivar la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales para ellas, a través de campañas y políticas afirmativas, y mejorar el vínculo entre los programas de capacitación y las demandas futuras del mercado laboral.

Fundamentos de las Recomendaciones del Segundo Eje:

Recomendación 3: *Divulgar las posibilidades contempladas en la reforma laboral que permiten negociar acuerdos colectivos para la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares; y evolucionar para la posibilidad de negociación individual.*

La Ley 20.940 de la Reforma Laboral promulgada en agosto de 2016 reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo “De la Negociación Colectiva” introduciendo en su artículo 306 la posibilidad de negociar

²¹ Esta recomendación también fue incorporada en el primer informe de la Comisión Nacional de Productividad denominado “Agenda de Agendas”

acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad y la equidad de género, entre otras materias. Este es un importante avance que permite a trabajadores y trabajadoras negociar, de manera colectiva, jornadas más flexibles que se adapten de una mejor manera a las responsabilidades familiares, sin generar mayor precarización en el trabajo o pérdida de derechos adquiridos. Por ello, se recomienda realizar un trabajo comunicacional que explique los alcances de la normativa, a su entrada en vigencia.

Sin embargo, se considera deseable que esta norma pueda evolucionar otorgando la posibilidad de negociación individual entre empleador y trabajador, adaptada a la necesidad específica de cada trabajador. Esta medida ha sido adoptada por varios países, tales como Inglaterra, Holanda, Australia, Portugal, Bélgica, Francia, Alemania, Dinamarca y Nueva Zelanda, a través de una modalidad conocida como “right to request” o “derecho a solicitar” que consiste en que se ofrece a los trabajadores la opción de solicitar al empleador una modificación en sus acuerdos laborales en relación a flexibilizar su jornada debiendo éstos considerar y responder formalmente a las solicitudes. El empleador no está obligado a aceptar la propuesta del trabajador, pero sí a responder.

En el caso de Inglaterra, por ejemplo, el Flexible Working Act de 2002 (Parliament UK, 2002) permite a los trabajadores con hijos menores de 6 años y/o discapacitados menores de 18 años proponer al empleador flexibilizar su jornada laboral a través de: 1) reducir la jornada; 2) jornada con horario discontinuo; 3) teletrabajo. También describe si su sueldo se mantendrá o no. En un plazo de 28 días, el empleador debe decidir si acepta o no la propuesta del trabajador. En 2007, el derecho se amplió a quienes tienen adultos mayores a su cuidado y desde 2014 cubre a cualquier trabajador que haya estado en la empresa por lo menos 26 semanas.

Recomendación 4: *Promover la modalidad de teletrabajo aclarando los aspectos que hoy día limitan su aplicación de manera coherente a las características de este tipo de empleo.*

La Ley N° 19.759 introdujo el reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional. El artículo 22 del Código del Trabajo reconoce la figura del trabajo desde el propio hogar o desde un lugar libremente elegido, limitándose a establecer que el personal afecto a esta modalidad de contratación se encuentra excluido de la

limitación de la jornada. De igual forma, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Sin embargo, el teletrabajo no ha tenido la aplicación esperada. La discusión que actualmente se mantiene es que la regulación solo reconoce que esta modalidad queda excluida de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, sin hacerse cargo de aspectos tales como la especificación de los tipos de contratos, cantidad de horas de trabajo, problemas de higiene y prevención de riesgos y accidentes laborales, entre otros.

Recomendación 5: *Extender el derecho de asignación profesional a los funcionarios profesionales del sector público, independiente de si la jornada de trabajo es completa o parcial.*

El artículo 3° del Decreto Ley N° 479, concede una asignación profesional a los funcionarios que cumplan jornada completa de 44 horas semanales en el sector público, que tengan título profesional universitario otorgados por Universidades o Institutos Profesionales del Estado, reconocidos por éste.

La aludida normativa permite interpretar que los funcionarios que trabajan jornada parcial en el sector público (de 22 o 33 horas) no sean beneficiados con la asignación profesional, reduciéndose considerablemente el monto de su remuneración. Esta interpretación sería completamente discriminatoria, por cuanto la persona sigue siendo profesional, independiente de las horas de su jornada. Esta norma desincentiva considerablemente, la posibilidad de que mujeres y hombres funcionarios del sector público opten por una jornada parcial, para conciliar su trabajo con responsabilidades familiares.

Recomendación 6: *Incentivar la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales para ellas, a través de campañas y políticas afirmativas, y mejorar el vínculo entre los programas de capacitación y las demandas futuras del mercado laboral.*

Chile tiene actualmente un conjunto de programas de capacitación que benefician a la mujer. Sin embargo, según Comunidad Mujer (2016), tales programas son insuficientes para lograr una reconversión adecuada y difícilmente buscan disminuir la segregación

ocupacional. Es necesario perfeccionar los programas de capacitación existentes para que se conviertan en vehículos activos de combate a la segregación ocupacional e impulsores de una inserción plena de las mujeres en la fuerza de trabajo.

El principal programa nacional para la capacitación, la franquicia tributaria, ahora llamado Impulsa Personas, beneficia a hombres y mujeres que ya estén trabajando como dependientes.²² Es utilizado por las empresas principalmente para que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades para desempeñar mejor las tareas que ya ejecutan y/o para ganar mayores responsabilidades sobre las mismas. Entre 1999 y 2013 se cuadruplicó la cantidad de mujeres que se beneficiaron del programa, de modo tal que, al fin de aquel período, la participación femenina prácticamente se igualó a la masculina. No obstante, la capacitación para los distintos géneros se diferenciaba marcadamente por sector y oficio. Las mujeres se concentraron en sectores tales como “alimentación, gastronomía, y turismo”, “educación y capacitación”, y “servicios financieros y comercio”, en cuanto que los hombres eran casi la totalidad de los capacitados en “minería”, “mecánica industrial y automotriz”, y “electricidad y electrónica” o “construcción” (Comunidad Mujer, 2016). De tal modo, es importante reducir la segregación ocupacional por medio de mayores cuotas para las mujeres en programas de capacitación en oficios no tradicionales para ellas.

El segundo programa más importante, + Capaz, del SENCE, tiene una rama focalizada en mujeres entre 18 y 64 años, que pertenezcan a los 60% más pobres, y ofrece además de los cursos de capacitación, subsidios para alimentación, transporte y cuidado infantil para niños menores de 6 años. La principal crítica al programa reside en la baja vinculación con el mercado laboral, lo que resulta en un excedente de capacitaciones en labores incapaces de aumentar la empleabilidad de las mujeres en ocupaciones cuyo retorno supere su salario de reserva.

Además, hay otros programas complementarios como “Mujeres Jefas de Hogar”, del Sernam, “Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)” de la Fundación Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), y el “Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas”

²² En 2011, el sistema ha sido evaluado por la Comisión Larrañaga como regresivo, por beneficiar exclusivamente a los trabajadores de grandes empresas de medios y altos ingresos, ineficiente, debido a la mala focalización, e ineficaz, siendo cuestionable su retorno financiero o en empleabilidad de los beneficiarios.

de la misma fundación, pero que todavía cubren a un grupo acotado de mujeres.

En suma, se requiere que los programas de capacitación impartidos por el Estado se vinculen con las necesidades del mercado y los oficios de mayor demanda, como la programación y otras tecnologías informáticas que, además, ofrecen mayores posibilidades de ser desempeñados desde el hogar.

TERCER EJE: PROMOVER UN CAMBIO CULTURAL QUE EMPODERE SOCIAL Y ECONÓMICAMENTE A LA MUJER Y CORRIJA LOS ACTUALES SESGOS CULTURALES DESIGUALITARIOS

Aunque hay mucho espacio para que la política pública reduzca las desigualdades que afectan a las mujeres adultas en el mercado laboral, “lo más efectivo, eficiente y sustentable, es enfrentar el problema desde sus orígenes” (Comunidad Mujer, 2016). Es en la infancia cuando empiezan a formarse los roles de género, que se encuentran en la raíz de los problemas que más afligen a las mujeres en el mercado laboral: la segregación ocupacional, la baja participación laboral femenina, la elevada brecha salarial, además de fenómenos sociales tales como la elevada tasa de embarazo adolescente²³ o la pobreza.

En un informe reciente de (Comunidad Mujer, 2016), se analiza cómo las normas culturales se introducen desde la infancia, construyendo las bases de la desigualdad de género, las cuales después se retroalimentan a lo largo de todo el ciclo de vida. Desde sus primeros años de vida, las niñas son orientadas en los ambientes sociales a comportarse de acuerdo a las normas sociales y a dedicarse a las actividades domésticas y de cuidados. Los niños son estimulados a ser más audaces y ambiciosos, involucrándose en actividades en equipo, de mayor riesgo, competencia, y fuerza. El resultado es que mientras que los niños desarrollan una actitud de mayor auto confianza, las niñas son más inseguras y los “roles de género” vuelven a reproducirse.

²³ Entre los hogares del primer quintil, el 14% de las mujeres entre 15 y 19 años ya es madre. De ellas, una de cada diez tiene más de un hijo.

Un caso particular de segregación ocupacional es el relativamente bajo porcentaje de mujeres que “optan” por carreras en ciencias, tecnología y matemáticas (STEM). Esta segregación es particularmente odiosa pues estas son carreras altamente requeridas en el presente y lo serán aún más en el futuro.

Otra forma de segregación es la dificultad que las mujeres enfrentan para emprender, actividad cada vez más valorada en el mercado. La educación, así como nuestros “role models”, deben despertar el talento innovador y emprendedor de la mujer. No hacerlo es una injusticia para con la mujer y, para la sociedad, un desperdicio de su talento latente.

Finalmente, es importante invertir en la generación de “role models” en la sociedad, no sólo en el gobierno y la política, sino muy en especial en el mundo productivo. La falta de mujeres en Directorios y puestos de alto mando en el mundo de los negocios contribuye a que los hombres sean vistos como los líderes “naturales” y ellas como subordinadas.

Hay conciencia de estos problemas, en especial entre las mujeres. Sin embargo, los hombres están aún al debe, pues tienden a minimizar su importancia o relegarlo a segunda prioridad. Es cierto que han surgido iniciativas para abordar tales temáticas, pero aún son tímidas considerando la relevancia y persistencia del problema.

Recomendaciones

7. Combatir los sesgos de género en el sistema escolar a través de:

7.1. Revisar el material didáctico, con la sustitución de personajes estereotipados.

7.2. Revisión de la formación docente, para combatir sesgos conscientes o inconscientes de los mismos y para que contribuyan en el esfuerzo de educar para la equidad de género.

7.3. Difundir la campaña #EduquemosConIgualdad del Ministerio de Educación con Comunidad Mujer.

8. Estimular la inserción de más mujeres en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)

8.1. Reservar un porcentaje de cupos prioritarios para mujeres en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y carreras Universitarias en las áreas de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, en la línea del Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Facultad de Ciencias y Matemáticas de la Universidad de Chile. En caso que esos cupos, no sean requeridos por mujeres, se abren los espacios para hombres.

8.2. Relevar modelos de éxito (“role models”) a través de premios como InspiraTec, promoción de charlas y eventos y divulgación en vehículos comunicacionales.

8.3. Ampliar la divulgación sobre las posibilidades y retornos asociados a las carreras en las áreas de STEM.

9. Modificar las normas del régimen de Sociedad Conyugal, de acuerdo a las siguientes directrices:

Administración indistinta: Posibilitar a ambos conyuges la administración indistinta y separada de la sociedad conyugal.

Administración libre de la mujer de sus bienes propios.

Posibilitar enajenación o gravámenes de vehículos motorizados, sin la autorización del otro cónyuge.

Enajenar o gravar derechos hereditarios, sin la autorización del otro cónyuge.

Manifestación expresa del régimen matrimonial al momento de contraer matrimonio.

10. Promover el emprendimiento femenino.

10.1. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo crediticio y en los modelos de atención de las instituciones financieras con el fin de mejorar las condiciones de acceso de las emprendedoras a productos y servicios financieros.

10.2. Potenciar programas de apoyo al emprendimiento femenino que den acceso a capital inicial de trabajo (CORFO – SERCOTEC). Destacamos, en este sentido, por ejemplo, programas como Capital Semilla, Capital Abeja, Programas de Emprendimientos Locales y programas de aceleración para mujeres (Start Up Mujeres).

10.3. Fortalecer y masificar iniciativas de capacitación y apoyo en gestión para emprendimientos femeninos (formación de habilidades de gestión empresarial, asistencia técnica y asesoría especializada para perfeccionar la calidad del emprendimiento femenino), tales como CDN de Sercotec.

10.4. Crear políticas y fortalecer programas que faciliten la incorporación de la innovación y creatividad como factor transversal en la gestión de los negocios, productos y servicios, favoreciendo la productividad y rentabilidad de los emprendimientos, como el Voucher de Innovación de CORFO.

11. Potenciar el acceso de mujeres a cargos de liderazgo

11.1. Institucionalizar por ley la cuota de mujeres en directorios de Empresas Públicas del Estado (Empresas SEP).

11.2. Promover un programa de colaboración público-privado, por ejemplo, en la línea del “Sello Iguala” con el objetivo de que las empresas listadas en bolsa celebren un acuerdo voluntario en donde se comprometan a:

Establecer una meta mínima de 16% de mujeres en directorios o equipos gerenciales.

Establecer mecanismos y objetivos comprobables para el cumplimiento de la meta de 16%, con plazos y etapas concretas asociadas.

11.3. Incluir dentro de los temas que deben reportar las empresas bajo el mecanismo de “reporte o explique” en conformidad a la Norma de Carácter General N°386 de la SVS, si la empresa cuenta con metas y mecanismos de cumplimiento para incrementar el porcentaje de mujeres en directorios y equipos gerenciales.

11.4. Monitorear el cumplimiento de las medidas establecidas en los numerales anteriores (11.2. y 11.3) en un plazo de 5 años, y de resultar insuficiente, se propone avanzar en un mecanismo de cuotas por ley.

12. Promover la corresponsabilidad en el cuidado de recién nacidos.

12.1. Otorgar un derecho opcional al padre de tomar un permiso de postnatal parental exclusivo para ellos. En concreto, se propone que

si la mujer opta por tomarse las doce semanas posteriores al período de post natal obligatorio en jornada completa, esta jornada completa, correspondiente a doce semanas, pueda ser dividida entre el hombre y la mujer, con el acuerdo de ambos. Así, tanto el hombre como la mujer, podrán trabajar media jornada en este período.

12.2. Incorporar en los programas nacionales y regionales de fiscalización de la Dirección del Trabajo el cumplimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, que establece el derecho irrenunciable de los padres a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo

13. Divulgar la Norma NCh 3262 y el Sello Igualdad Conciliación y potenciar su impacto.

14. Realizar un seguimiento posterior de las políticas y recomendaciones establecidas en este informe para efectos de evaluar su impacto.

Fundamentos de las Recomendaciones del Tercer Eje

Recomendación 7: Combatir los sesgos de género en el sistema escolar

7.1. Revisar el material didáctico, con la sustitución de personajes estereotipados.

7.2. Revisión de la formación docente, para combatir sesgos conscientes o inconscientes de los mismos y para que contribuyan en el esfuerzo de educar para la equidad de género.

7.3. Difundir la campaña #EduquemosConIgualdad del Ministerio de Educación con Comunidad Mujer.

Estos estereotipos de género, por lo general, no son combatidos e incluso se refuerzan en la educación parvularia y durante toda la etapa escolar, debido a las diferencias de estímulo y trato recibidos. Hay evidencia que indica que los docentes en Chile tienen expectativas diferentes sobre el rendimiento escolar de acuerdo al género del estudiante, lo que termina por afectar el tratamiento dado a cada alumno (Mizala, Martínez, & Martínez, 2015). También los

textos y demás materiales escolares tienden a reforzar los roles de género al presentar personajes estereotipados. En resumen, los niños y niñas hoy no encuentran igualdad de condiciones para proseguir su desarrollo. Este resultado se refleja en sus trayectorias laborales y trae costos para la sociedad a través de la desigualdad de género y del desperdicio de talentos.

En particular, la posición desventajada de la mujer sólo se refuerza, permaneciendo menos tiempo en los empleos, sumado a los largos periodos de tiempo que se mantienen alejadas del mercado laboral tras el embarazo, y se capacitan menos debido a la carga de la doble jornada.

Para romper este ciclo, es importante combatir los sesgos de género desde su origen, desde la infancia. Bajo este diagnóstico el rol que tiene la educación es primordial.

Recomendación 8: Estimular la inserción de más mujeres en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)

8.1. Reservar un porcentaje de cupos prioritarios para mujeres en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y carreras Universitarias en las áreas de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, en la línea del Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Facultad de Ciencias y Matemáticas de la Universidad de Chile. En caso que esos cupos, no sean requeridos por mujeres, se abren los espacios para hombres.

8.2. Relevar modelos de éxito (“role models”) a través de premios como InspiraTec, promoción de charlas y eventos y divulgación en vehículos comunicacionales.

8.3. Ampliar la divulgación sobre las posibilidades y retornos asociados a las carreras en las áreas de STEM.

A pesar de que las brechas de género en la asistencia escolar han venido disminuyendo, de modo tal que las niñas hoy son tan o más educadas que sus pares masculinos - ellas hoy son mayoría en los cursos de enseñanza media (89% vs 86%) y superior (83% vs 75%)²⁴

²⁴ Las niñas también presentan mayores tasas de aprobación tanto en la educación básica como media y menores niveles de abandono.

- la brecha todavía existe y se expresa en las notas de matemáticas. De acuerdo a los últimos resultados de la prueba PISA, la brecha en las notas de matemáticas de los hombres y mujeres chilenas, de 25 puntos, es la más alta de la OECD, más alta que el promedio latinoamericano²⁵ y ha aumentado desde el año 2000, cuando la brecha era de 8 puntos. Esta diferencia después se refleja en las elecciones de carrera, alimentando la segregación ocupacional y sus consecuencias.

Según el Sistema de Información de Educación Superior, el 73% de los alumnos en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) son hombres. Este dato es problemático dado que esas son las áreas asociadas a una mayor remuneración y también cuyas habilidades deberían ser cada vez más demandadas en el mercado laboral debido a los cambios tecnológicos (WEF, 2016). De modo general, la falta de profesionales entrenados en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas puede afectar el potencial innovador de una sociedad, generando importantes costos económicos y sociales.

La literatura confirma que los sesgos culturales pueden explicar parte importante del fenómeno (BID, 2014). Por lo general, los sesgos culturales suelen preconizar que las mujeres no tienen la habilidad, las características necesarias o la garra para tener éxito en las áreas de STEM. Esta creencia ya ha sido refutada por varias evidencias, incluyendo estudios neurológicos (BID, 2014), pero todavía se sostiene. De hecho, en la misma prueba PISA, 28 de los 65 países ya no presentan brechas en las notas de matemáticas, o las brechas son favorables a las mujeres (OECD, 2014)

La incorporación de los roles de género también parece afectar las expectativas de las mujeres y, consecuentemente, sus elecciones. En un estudio en Suiza, las mujeres apuntaron que prefieren carreras que no estén en conflicto con las responsabilidades familiares y parece que ellas consideran que las carreras STEM sí representan conflicto (OECD, 2006). Esa percepción se sostiene porque muchas veces las mujeres no reciben información apropiada sobre los cursos y retornos de las carreras en STEM (UNESCO, 2007). También contribuyen la ausencia de modelos exitosos (role models) (OECD, 2008), la cultura dominada por hombres, y los sesgos que

²⁵ El promedio OECD es de 11 puntos y el latinoamericano de 19 puntos.

posteriormente afectan la contratación, promoción y reconocimiento de las mujeres en el área (BID, 2014).

Recomendación 9: *Modificar las normas de Sociedad Conyugal de acuerdo a las siguientes directrices:*

Administración indistinta: Posibilitar a ambos conyuges la administración indistinta y separada de la sociedad conyugal.

Administración libre de los bienes propios de la mujer.

Posibilitar enajenación o gravámenes de vehículos motorizados, sin la autorización del otro cónyuge.

Enajenar o gravar derechos hereditarios, sin la autorización del otro cónyuge.

Manifestación expresa del régimen matrimonial al contraer matrimonio.

La sociedad conyugal es un régimen de administración de bienes que se contrae por el hecho del matrimonio que actualmente se encuentra regulado en el Código Civil y que se caracteriza porque el marido toma la administración de los bienes de la mujer.

Así, el marido es el jefe de la sociedad conyugal y administra los bienes de la sociedad conyugal y los propios de la mujer. Esto significa, entre otras cosas, que:

El marido es quien debe comparecer para vender, hipotecar o arrendar, entre otros actos los bienes propios de la mujer que son, por ejemplo, los bienes que la mujer ha heredado.

El marido ejerce los derechos de la mujer en una sociedad civil o comercial de la que sea socia.

El marido es quien puede cobrar y percibir. Así, por ejemplo, es quien puede cobrar un vale vista a través del cual se paga el precio de venta de un bien propio de la mujer.

Estas normas tienen varias implicancias desde el punto de vista del emprendimiento. En primer lugar, el hecho de que la mujer requiera de la autorización del marido para constituir una sociedad, para vender sus bienes propios, incluso los que ha heredado, o para dar en prenda un automóvil necesario para obtener financiamiento, la limita considerablemente en su poder de actuar y en la toma de decisiones del negocio. En segundo lugar, si el marido está ausente o la pareja

se encuentre separada de hecho, tiene una implicancia aún mayor, dado que la mujer queda absolutamente imposibilitada de actuar en la vida del derecho. Es más, en muchos casos los bancos para otorgar financiamiento, solicitan el certificado "Dicom", para aquellas mujeres que están casadas, y más aún si lo están en sociedad conyugal. En estos casos, si el marido, que ni siquiera está presente, tiene antecedentes de deuda, anula la posibilidad de que la mujer emprenda de manera formal.

Es importante destacar que el régimen de sociedad conyugal es el régimen patrimonial supletorio, esto es, que, si no se pacta un régimen distinto al momento de contraer matrimonio, la sociedad conyugal aplica por defecto. Esto implica que en todos los casos en que los cónyuges, que, por desconocimiento, no señalan expresamente el régimen matrimonial, quedan sujetos al régimen de sociedad conyugal, con las implicancias que ello conlleva.

Por las razones anteriores, es urgente realizar las siguientes modificaciones a las normas de la sociedad conyugal para otorgar la autonomía necesaria a la mujer que le permita administrar y desarrollar sus actividades económicas libremente:

Administración indistinta. Posibilitar a ambos cónyuges la administración indistinta y separada de la sociedad conyugal, entendiéndose por administración indistinta y separada aquella en que ambos conyuges puedan gestionar de forma independiente los bienes propios y actuar indistintamente respecto del patrimonio de la sociedad conyugal. Esto quiere decir, en términos simples, que el marido ya no es el jefe de la sociedad conyugal ni administrador de los bienes de la sociedad conyugal, ni de los propios de la mujer. Sin perjuicio de lo anterior, para realizar ciertos actos, por ejemplo, enajenar o disponer a título gratuito u oneroso de bienes raíces sociales, se sugiere se requiera el consentimiento de ambos conyuges o la autorización del cónyuge que no concurra al acto.

Administración libre de la mujer de sus bienes propios. Es fundamental que se permita que la mujer pueda decidir y disponer libremente de sus bienes propios (ej: bienes heredados) sin la concurrencia del marido.

Enajenación o gravámenes de vehículos motorizados. Posibilitar la venta o prenda de vehículos motorizados o de cualquier otro bien mueble con el solo consentimiento del titular, sin requerir la autorización del otro cónyuge. Esto si

consideramos que para emprender una actividad empresarial, un vehículo puede ser un importante activo para obtener financiamiento, ya sea a través de su venta o dándolo en prenda, y requerir la autorización del otro cónyuge puede obstaculizar la iniciativa de emprender.

Enajenar o gravar derechos hereditarios. Se sugiere que los cónyuges puedan enajenar, gravar o ceder libremente derechos hereditarios que recaen sobre bienes propios, sin la necesidad de autorización del otro cónyuge.

Manifestación expresa del régimen matrimonial. Se recomienda que, al contraer matrimonio, los cónyuges tengan que manifestar expresamente qué régimen matrimonial regirá sus relaciones, evitando así que muchas veces por desconocimiento, el régimen de sociedad conyugal se aplique por defecto.

Recomendación 10: Promover el emprendimiento femenino

10.1. Fortalecer políticas y programas de acceso a productos y servicios financieros para emprendedoras.

10.2. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo crediticio y en los modelos de atención de las instituciones financieras con el fin de mejorar las condiciones de acceso de las emprendedoras a productos y servicios financieros.

10.3. Potenciar programas de apoyo al emprendimiento femenino que den acceso a capital inicial de trabajo (CORFO – SERCOTEC). Destacamos, en este sentido, por ejemplo, programas como Capital Semilla, Capital Abeja, Programas de Emprendimientos Locales y programas de aceleración para mujeres (Start Up Mujeres).

10.4. Desarrollar y/o fortalecer políticas y programas públicos y privados, de articulación de redes, desarrollo de soluciones innovadoras y formación especializada en gestión de negocios

10.5. Fortalecer y masificar iniciativas de capacitación y apoyo en gestión para emprendimientos femeninos (formación de habilidades de gestión empresarial, asistencia técnica y asesoría especializada para perfeccionar la calidad del emprendimiento femenino), tales como CDN de Sercotec.

10.6. Crear políticas y fortalecer programas que faciliten la incorporación de la innovación y creatividad como factor transversal

en la gestión de los negocios, productos y servicios, favoreciendo la productividad y rentabilidad de los emprendimientos, como el Voucher de Innovación de CORFO.

El emprendimiento es una alternativa frecuentemente considerada atractiva para las mujeres que quieren insertarse en el mercado laboral, dado que la posibilidad de mayor flexibilidad horaria les permite compatibilizar el trabajo con otros roles. Es así una alternativa que estimula la participación femenina, además de ser un motor de crecimiento y desarrollo económico. A pesar de las ventajas, un 57,9% de las mujeres inician su emprendimiento no porque se haya presentado una oportunidad en el mercado, sino porque no encuentran otra opción para generar o complementar sus ingresos.

En 2015, 21% de las mujeres trabajaban por cuenta propia, representando aproximadamente 40% de los emprendedores en Chile. En este grupo, 41% eran jefas de hogar.²⁶ El emprendimiento femenino tiene un alto grado de precariedad: el 52,3% de los negocios de mujeres son emprendimientos informales²⁷, los que por definición tienen menos opciones de crecer, exigen menor calificación y ofrecen menor remuneración. Un 56,7% de las emprendedoras gana \$193.000 mensuales o menos, mientras que entre los hombres un 29,6% está en esta situación.²⁸ A esto podemos sumarle que el 70% de los ingresos de las mujeres son destinados a la familia, lo que, si bien aporta al desarrollo social, limita el desarrollo del negocio en particular.

Existen diversas políticas y programas de capacitación y apoyo al emprendimiento y su especialización. Destacamos en este sentido la medida de la actual “Agenda de Productividad, Innovación y Emprendimiento” del Ministerio de Economía, que crea el programa “CreceMujer Emprendedora de BancoEstado”, el cual tiene como objeto promover y facilitar el acceso a servicios financieros a las emprendedoras del país. También el programa de CORFO “Voucher de Innovación para Empresas lideradas por mujeres” que entrega financiamiento para el desarrollo de soluciones innovadoras a

²⁶ Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean. A Focus on Entrepreneurship © 2010 The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, pag. 52.

²⁷ Emprendimiento y Género Tercera Encuesta de Microemprendimiento 2013, Unidad de Estudios Ministerio de Economía diciembre 2013, página 17.

²⁸ Emprendimiento y Género Tercera Encuesta de Microemprendimiento 2013, Unidad de Estudios Ministerio de Economía diciembre 2013.página 2.

desafíos de productividad y/o competitividad que ellas mismas no pueden realizar, mediante la vinculación con proveedores de conocimiento como Universidades, Centros de Investigación u otros especializados.

A pesar de ello, existen varios factores que dificultan y limitan el emprendimiento y el desarrollo de la mujer dentro de esta esfera. Un primer factor clave es el bajo acceso al capital inicial de trabajo y al crédito (con altos intereses) por parte de las emprendedoras. Por otro lado, las exigencias de garantías muchas veces son inalcanzables, y por motivos que escapan a su control: condicionamiento a la situación económica del cónyuge (el cuál muchas veces está ausente), barreras legales, escasas redes de comercialización y baja capacitación. Otro aspecto clave son las barreras legales impuestas por el régimen de sociedad conyugal en que, como fue explicado anteriormente, el marido administra los bienes de la sociedad y los propios de la mujer, lo que limita su toma de decisiones e incide directamente en la autonomía para emprender y el acceso al crédito.

Así, ese es un tema donde todavía hay mucho por avanzar.

Es de suma relevancia, en este sentido, que se potencien políticas dirigidas a profesionalizar el emprendimiento, a través de la articulación de redes; formación, capacitación y desarrollo de negocios; programas de aceleración; dotar de acceso a tecnologías productivas; y fortalecer la preparación de las mujeres, con particular énfasis en la formación financiera, lo que incide directamente en los niveles de gestión de sus emprendimientos y negocios.²⁹

Recomendación 11: Promover el acceso de mujeres a cargos de liderazgo.

11.1. Institucionalizar por ley la cuota de mujeres en directorios de Empresas Públicas del Estado (Empresas SEP).

11.2. Promover un programa de colaboración público-privado, por ejemplo, en la línea del “Sello Iguala” con el objetivo de que las

²⁹ En Women’s Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean A Focus on Entrepreneurship © 2010 The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank se señala que tiene mayor impacto el apoyar el desarrollo y expansión de empresas femeninas que ya están funcionando antes que apoyar a nuevos emprendimientos.

empresas listadas en bolsa celebren un acuerdo voluntario en donde se comprometan a:

Establecer una meta mínima de 16% de mujeres en directorios o equipos gerenciales.

Establecer mecanismos y objetivos comprobables para el cumplimiento de la meta de 16%, con plazos y etapas concretas asociadas.

11.3. *Incluir dentro de los temas que deben reportar las empresas bajo el mecanismo de “reporte o explique” en conformidad a la Norma de Carácter General N°386 de la SVS, si la empresa cuenta con metas y mecanismos de cumplimiento para incrementar el porcentaje de mujeres en directorios y equipos gerenciales.*

11.4. *Monitorear el cumplimiento de las medidas establecidas en los numerales anteriores (11.2. y 11.3) en un plazo de 5 años, y de resultar insuficiente, se propone avanzar en un mecanismo de cuotas por ley.*

El acceso de las mujeres a cargos de liderazgos, tanto en el sector público como privado, no solo es justa por ser ellas la mitad de la población, sino que es importante para estimular su participación, reducir la brecha salarial, y asegurar la representación de los intereses femeninos. Además, directorios más diversos permiten el mejor aprovechamiento de talentos y pueden mejorar la gobernanza corporativa y la productividad en las empresas.³⁰

Por otra parte, la visibilidad de mujeres en cargos de liderazgos genera un efecto ejemplificador, es decir, que mujeres posean estos cargos, incentiva a que otras mujeres aspiren a tenerlos, al ver esta realidad como posible. Este efecto es ilustrado por estudios, los cuales han demostrado que las mujeres son mejores que los hombres al leer el talento de otras mujeres y, por lo tanto, asignarlas a empleos y posiciones más adecuadas a su experiencia y talento. Otros

³⁰ La investigación de Acción (2015) establece que las empresas que cuentan con buenas políticas de inclusión, y no solo de género, acceden a distintos beneficios, que finalmente inciden en la productividad. Son ejemplos la reducción de costos por menor rotación y la adquisición de talento. El reciente estudio desarrollado por el BID (2016) “Chile liderazgo femenino en el sector privado” concluye que la diversidad de género genera beneficios para las empresas en razón de la maximización procedente de la utilización y retención del talento y capital humano. Otros estudios han encontrado efectos positivos de rentabilidad financiera (Campell y Minguez- Vera 2008; Miller y Trian, 2009).

estudios demuestran que cuanto mayor es la participación de mujeres en los consejos de administración dentro de un mismo año, aumenta la probabilidad de que la empresa contrate a ejecutivas en el año siguiente, perpetuando un ciclo positivo en el acceso de mujeres a cargos de liderazgo.³¹

En Chile, en los últimos años, se han adoptado medidas que han avanzado considerablemente en el posicionamiento de la mujer en cargos de liderazgo. En efecto, la Presidenta de la República manifestó, en su cuenta pública 2016, su Compromiso Presidencial de lograr la incorporación de un 40% de mujeres en los directorios de las empresas SEP para el año 2018, meta que fue cumplida exitosamente. En efecto, en febrero de 2014 el porcentaje de participación femenina en directorios de empresas estatales ascendía a 5,5%, en diciembre de 2015, esta cifra subió a 29,3%, alcanzando un 40,4% en febrero de 2017.³²

Asimismo, la nueva ley de partidos políticos incluye una cuota para candidatas mujeres en las listas de partidos. El nuevo proyecto de ley de cooperativas y reforma laboral incluyen la obligación de cuotas de mujeres en las directivas de las cooperativas y sindicatos, respectivamente. Por último, la norma 385 de la Superintendencia de Valores y Seguros impone a las sociedades anónimas, a través del mecanismo “reporte o explique”, la obligación de informar el número de trabajadoras mujeres contratadas y la cantidad de mujeres que asumen cargos de directivos y gerenciales.

Sin perjuicio de todos estos avances, se considera que el Compromiso Presidencial que aumentó la participación laboral femenina en las Empresas SEP debe fortalecerse, ya que, al ser solo un compromiso de Gobierno éste podría ser fácilmente revertido. Por tanto, se recomienda que la medida se institucionalice a través de una ley.

Por otra parte, desde el punto de vista del sector privado, la realidad demuestra que la tasa de participación femenina en cargos de liderazgo en estas empresas, y especialmente en sociedades anónimas abiertas, es alarmantemente baja. Según los datos de la ELE 2013, las mujeres representan un 30% de los gerentes generales de las pequeñas empresas, proporción que disminuye según el tamaño de la empresa. En apenas 7,5% de las grandes empresas,

³¹ The Atlantic, 2016. When Women Run Companies.

³² <http://www.sepchile.cl/prensa/noticias/noticias/>

ellas asumen esta posición. En las empresas IPSA, solo 6,6% de los directores son mujeres.

Para revertir esta situación, las medidas de política pública que se han adoptado a nivel mundial se inclinan en dos sentidos. De una parte, hay países que han adoptado acciones afirmativas de cuotas, mientras que otros se han inclinado por la vía de recomendaciones voluntarias a las empresas. El primer país en introducir en los directorios cuotas obligatorias en empresas privadas fue Noruega en 2008. Otros países, como es el caso de Bélgica, España, Francia, Islandia, Italia, Holanda y Alemania, también han seguido este camino. La Unión Europea estaba considerando imponer esta regla a sus países miembros (The Economist, 2012).³³ Por otro lado, países como el Reino Unido, Suecia y Australia han optado por la vía de promoción de manera voluntaria.

La revisión de la experiencia internacional sugiere que la selección de la vía para promover la participación de mujeres en directorios de empresas dependerá de las condiciones iniciales del país (Grupo BID, 2015).³⁴ Al respecto se indica que “Dependiendo de las instituciones dentro del país, de los grupos de cambio y de la situación previa de la igualdad de género en el mismo, incluso del entorno político económico, la propuesta deberá ser diferente” (Seiererst et al, 2015). Es así como en los países donde se verifica una oferta suficiente de mujeres con competencias y experiencia relevante y aun así la participación en los Directorios es baja, la imposición de cuotas sería “la única manera de romper la barrera estructural a la que se enfrentan las mujeres sólo por su género” (Grupo BID, 2015).³⁵

Por su parte, según lo señalado por los head hunters entrevistados en el aludido estudio del Grupo BID, la baja participación de mujeres en directorios en Chile correspondería a “la falta (o reducida) experiencia de las mujeres en cargos de liderazgo empresarial relevante para ser considerado candidato -que no sustituye formación-, la reducida visibilidad de las mujeres como parte de redes de contactos influyentes -normalmente de hombres- y seguir teniendo procesos de selección poco definidos a-priori, lo que penalizaría a perfiles “nuevos” como los femeninos”.

³³ The Economist, 2012. The Mommy Track

³⁴ Grupo BID: 2015, Chile Liderazgo Femenino en el Sector Privado; Informe mejores prácticas y experiencia global para el aumento de mujeres en posiciones de liderazgo en el sector privado en Chile.

³⁵ Grupo BID: op. cit.

Desde esta perspectiva y recogiendo las vías de solución experimentadas a nivel comparado, se considera que lo óptimo para el caso chileno es impulsar un proceso gradual, que incentive, en una primera etapa, un compromiso voluntario por parte del sector privado, pero con objetivos y metas comprobables, para luego en una segunda etapa, avanzar a un mecanismo de cuotas por ley en caso que las medidas previas resulten insuficientes considerando, tanto el éxito alcanzado por la política pública que aumentó a un 40% la participación femenina en los directorios de las Empresas SEP, como las demás recomendaciones contenidas en este informe, las cuales complementarán la posibilidad de concreción de esta medida.

Recomendación 12: *Promover la corresponsabilidad en el cuidado de recién nacidos.*

12.1. *Otorgar un derecho opcional al padre de tomar un permiso de postnatal parental exclusivo para ellos. En concreto, se propone que, si la mujer opta por tomarse las doce semanas posteriores al período de post natal obligatorio (permiso de post natal parental) en jornada completa, esta jornada completa, correspondiente a doce semanas, pueda ser dividida entre el hombre y la mujer, con el acuerdo de ambos. Así, tanto el hombre, como la mujer, podrán trabajar media jornada en este período.*

El sistema chileno de protección a la maternidad y paternidad, contemplado en los artículos 195 y siguientes del Código de Trabajo, se puede resumir como sigue:

- La madre tiene un derecho a un descanso de maternidad de:
 - 6 semanas antes del parto
 - 12 semanas después del parto (post natal)
 - 12 semanas a continuación del período post natal (permiso de postnatal parental)La trabajadora puede optar tomarse el “permiso de postnatal parental” en jornada completa (12 semanas) o reincorporarse a sus labores por la mitad de su jornada, en cuyo caso, el permiso se extiende a 18 semanas.
- El padre tiene un derecho irrenunciable a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá

utilizarse desde el momento del parto o distribuirse dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

- Si ambos padres son trabajadores, la madre, a su elección, puede decidir traspasar las últimas semanas del período de permiso de postnatal parental al padre, hasta por un total de 5 semanas.

Respecto del derecho de la madre de traspasar las últimas semanas del permiso de postnatal parental al padre, la evidencia indica que apenas 0,26% de los hombres hacen uso de este derecho. (Comunidad Mujer, 2016). Los hábitos y la resistencia cultural son dos factores relevantes que explican este bajo uso. Asimismo, el hecho de que los hombres suelen tener remuneraciones más altas es otro aspecto que afecta su adopción.

Internacionalmente, una de medidas más difundidas para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado, equilibrar los derechos y costos entre padres y madres y estimular cambios culturales de comportamiento, corresponde exactamente a otorgar licencias de paternidad o períodos de postnatal exclusivo para padres, acompañadas de incentivos para que los mismos las tomen.³⁶

Actualmente, la Unión Europea tiene una directiva que orienta a sus países miembros a tener por lo menos cuatro meses de licencia otorgados al padre. Una licencia paternal más equilibrada estimula que los hombres asuman las responsabilidades de la crianza y aumenta la probabilidad de que las mujeres vuelvan a trabajar después del nacimiento de un hijo (Patnaik, 2013). Asimismo, la adopción de esta política beneficia el crecimiento de los niños/as. Huerta et al. (2013), por ejemplo, muestran que, en países OCDE, los padres que toman la licencia, especialmente los que las toman por dos o más semanas inmediatamente después del nacimiento del bebé, tienen mayor probabilidad de involucrarse con sus hijos/as posteriormente, lo que también contribuye para su desarrollo. Hay

³⁶ La licencia paternidad es hoy una medida ya ampliamente adoptada en diversos países. Suecia ha sido el primer país a introducirla de forma pagada en el año de 1974. En 2014, 90% de los padres tomaban algún tipo de licencia en el país. En este mismo año, ya eran 79 el número de países que ofrecían algún tipo de licencia paternidad. En la gran mayoría el derecho asegura la manutención total o de una gran parte del salario, siendo que en 58% de los casos el pago debe ser hecho por el empleador y en 28% de los casos proviene del sistema de seguridad social. Ya en los países desarrollados, prevalece esa segunda modalidad de pago (63%). No obstante, en la mayoría de los países la licencia paternidad todavía es opcional y la duración también varía.

evidencia incluso de que esta participación temprana es un elemento clave correlacionado con diversos indicadores de bienestar y éxito futuros de los niños/as (ILO, 2014).

La evidencia demuestra que hay mayor grado de adopción de este derecho por parte de los padres cuando los periodos de licencia son destinados exclusivamente para ellos, y no así cuando tienen la opción de elegir el derecho o compartirlo con la madre (ILO, 2014). En Suecia, actualmente los padres tienen un derecho exclusivo por dos meses de licencia y en Noruega los padres tienen un derecho exclusivo por 14 semanas. En ambos casos, el derecho no es transferible, si no lo usan, se pierde. En Noruega, este cambio en la legislación ha implicado un aumento de 4 a 89% en la adopción de la licencia paternidad (ILO, 2014). En otros países que realizaron cambios similares, como Portugal o Alemania también se aprecian aumentos significativos. Para aumentar la adopción del derecho por parte de los hombres incluso, algunos países, como Suecia, Noruega, Italia, Francia o Alemania ofrecen incentivos como bonos, extensión del periodo, o condicionan el pago a que los padres tomen más tiempo de la licencia.

Si bien consideramos que lo óptimo para el niño es que el padre tuviera un período de postnatal exclusivo para él (aunque sea por un período más reducido que el de la madre), creemos que la medida propuesta por la CNP es un avance en este proceso gradual para acompañar el cambio cultural que requiere la implementación de una medida como aquella. En este sentido, la alternativa de que la mujer pueda compartir con el hombre el período de 12 semanas posteriores al post natal, dividiendo la jornada completa entre el hombre y la mujer, de modo tal, que tanto el hombre como la mujer puedan trabajar media jornada en ese período, representa un avance significativo en este proceso.

12.2. Incorporar en los programas nacionales y regionales de fiscalización de la Dirección del Trabajo el cumplimiento del artículo 195 del Código del Trabajo, que establece el derecho irrenunciable de los padres a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo.

Respecto del derecho irrenunciable que otorga la ley al hombre de un permiso de 5 días pagados después del nacimiento del hijo, si bien no existen estadísticas oficiales, hay estudios que indican que apenas 20% de los hombres lo ejercen (Comunidad Mujer, 2016). Esta cifra

parece alarmante puesto que se trata de un derecho irrenunciable, por tanto, se recomienda reforzar la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo del cumplimiento de este derecho.

Recomendación 13: Divulgar la Norma NCh 3262 y el Sello Iguala Conciliación y potenciar su impacto.

Para estimular las buenas prácticas en el sector privado, Chile ha adoptado la Norma NCh 3262 y el Sello Iguala Conciliación. La norma NCh 3262, definida por el Instituto Nacional de Normalización, establece un conjunto de requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para incorporar la igualdad de género y permitir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las organizaciones que se certifican en esa norma a través de un compromiso voluntario pueden recibir del Sernam un sello de buenas prácticas llamado “Sello Iguala-Conciliación”. Medidas similares han sido adoptadas en otros países de la región, orientadas por el PNUD, y hoy hay más de 1.000 empresas acreditadas en Latinoamérica, un número todavía bajo, principalmente si se considera que muchas son empresas públicas.

Así, es importante divulgar la norma, mientras se evalúan las posibilidades de aumentar su incorporación, que podría incluir desde la divulgación de un ranking nacional, hasta su transferencia o asociación con una entidad no gubernamental.

Recomendación 14: Realizar un seguimiento posterior de las políticas y recomendaciones establecidas en este informe para efectos de evaluar su impacto.

Las necesidades de las mujeres deben estar consideradas desde el diseño de las políticas, que deben sujetarse a análisis sistemáticos tanto ex-ante como ex-post para evaluar su impacto de acuerdo al objetivo propuesto y también identificar posibles efectos indeseables sobre otras variables relevantes. Estas evaluaciones deben ser usadas para el perfeccionamiento constante de las políticas.

Anexo

Posibles Formas de Financiamiento de Salas Cunas

A. ¿Para quién?

Salas cuna para todas las guaguas es el ideal al que habría que tender. Por mientras, subsidio de salas cunas para guaguas de mujeres que trabajan. Por cierto, sería para salas cuna acreditadas

B. Orden de Magnitud de Costo: US\$ 500 millones

1) Habrán alrededor de 400.000 guaguas de 0-2 años (en promedio en los próximos 10 años).

2) 50% son de madres que trabajan (200.000), 70% de madres asalariadas =140.000.

3) Si el subsidio fuera de \$150.000 al mes (US\$230), el costo sería de US\$32 millones al mes= \$384 millones al año; y de US\$ 512 millones (si el subsidio cubriera el costo total estimado en \$200.000 al mes)

4) Ya que gracias a esta medida es probable que la participación femenina suba de 48% en la actualidad tal vez hasta 61% (como en lo mejor de la OCDE), se elevaría el costo en 27%, a alrededor de US\$ 490 millones al año (a \$150.000 al mes), menos de 0,25% del PIB, y a US\$650 millones al año (200.000 al mes).

5) A este costo habría que reducir el número de niños actualmente cubiertos por el Junji (que pretende ofrecer sala cuna gratuita a toda mujer del 60% más vulnerable con un niño entre 0-2 años). Eso podría reducir el costo a US\$ 500 millones en el caso de cubrir el costo total de las salas cunas.

C. ¿Cómo financiarlo? Por ejemplo, por 0,7% de cotización previsional o 0,35% IVA adicional

6) Por tanto, en régimen (participación femenina de 61%), con 0,7% de cotización previsional sobre la planilla de remuneraciones de los asalariados (=US\$ 112.500 millones x 0,65 asalariados por trabajador), se puede financiar los US\$ 500 millones requeridos para

brindar salas cunas a toda mujer asalariada (por un costo estimado de Ch\$200.000 al mes). Como las empresas con 20 mujeres y más actualmente pagan por las salas cuna, el costo adicional a las empresas sería mucho menor, tal vez la mitad, pues podrían ocupar lo que pagan actualmente como crédito al pago previsional.

7) Alternativamente se puede financiar por medio de tributación general (alrededor de 0,35% IVA más o cualquier otra alternativa tributaria), de nuevo acreditándole a la empresa por lo que gastó en salas cuna.

8) Y, por cierto, se puede financiar con cualquier combinación de las anteriores

9) En la transición habría que dar crédito a la cotización (o a sus impuestos) el pago que las empresas (de más de 20 mujeres) actualmente hacen por salas cuna para sus trabajadoras.

10) En teoría lo mejor son impuestos generales. La cotización es algo regresivo (pues solo grava los salarios) y es un impuesto al trabajo, pero tiene la ventaja que relaciona el costo con el beneficio

D) ¿Por qué podría ser un subsidio y no el costo total?

1) menor costo

2) no se quiere financiar cualquier costo (que haya incentivo para ahorrar)

3) puede, además, que se permita financiar familiares o vecinos antes que salas cunas, en cuyo caso puede ser un subsidio de \$150.000/200.000 para sala cuna certificada y de \$75.000 para persona individual, lo que también abarataría costos.

E) Plan de Auto financiamiento con recursos públicos (una posibilidad)

Estas propuestas han tendido a fracasar en el pasado debido a limitaciones financieras. Si ello resultara ser un cuello de botella de nuevo, una manera posible de superar el problema es condicionar los recursos (alternativa tributación general) al aumento en la tasa de participación femenina. En esencia, en la medida que aumentan los ingresos tributarios provenientes de una mayor participación femenina se compromete el fisco en ocuparlos primero en sala cunas; luego en jardines infantiles.

El plan de abajo calcula el aumento en el PIB y, por tanto, de los ingresos fiscales, de elevarse la participación femenina.

En efecto, cada 100.000 personas más en la fuerza de trabajo elevan el PIB en 0,65% (Subsecretaría de Economía) y los ingresos tributarios en 0,13% PIB aprox. O sea, eleva los ingresos tributarios en aproximadamente US\$ 325 millones de dólares. A su vez como un punto de mayor participación femenina eleva la fuerza de trabajo en 70.000, estos puntos adicionales de participación elevarían los ingresos tributarios en US\$ 210 millones. Por tanto, elevar la participación femenina de 48% a 61% (OCDE desarrollados) elevaría la fuerza de trabajo en 900.000, el PIB en 6% y los ingresos tributarios en alrededor de US\$ 3.000 millones.

Por tanto, si el fisco se comprometiera a invertir en salas cunas en función de los mayores ingresos tributarios provenientes de una mayor participación femenina, al elevarse en algo menos de 2,5 puntos la participación femenina ya habría los US\$500 millones requeridos. Al ritmo de aumento de la participación femenina de los últimos 25 años (de 2 puntos cada 3 años), se alcanzaría el incremento deseado en ingresos tributarios en 4 años (con una participación en torno a 50 o 51%) y en menos tiempo (3 años), en la medida que la mayor disponibilidad de salas cunas ayude acelerar la participación femenina. Mayor participación generaría ingresos tributarios adicionales para salas cuna para todo niño, trabaje o no la madre, eventualmente también para todo niño hasta los 3 años, y en régimen (cuando se alcance la participación de 61% (los desarrollados de la OCDE) jardines infantiles para todo niño de 4-6 años. La Tabla de abajo aproxima los tiempos para alcanzar esos beneficios.

Cuando la participación femenina alcance	Subsidio Salas cuna (hijo toda asalariada)	Costo (US\$) Ingresos Tributarios (US\$)
51% (2021-2022)	\$200.000/mes	\$500millones 500
53% (2024 -2025)	A todo niño trabaje o no su madre, trabaje	1.000 1.000
56% (2027-2030)	Extensión a niños de 3 años	1.500 1.500
61% (2032-2038)	Más Jardin Infantil para todo niño de 4-6 años	3.000 3.000

Bibliografía

- BM, BID, & SERNAM. (2007). Como capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer, 176.
- Brega, C., Durán, G., & Sáez, B. (2015). Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Estudios de La Fundación Sol, Marzo, 1–33.
- Calvin, M. E., Matamala, M. I., Eguiguren, P., Gálvez, T., Berlagosky, F., Díaz, X., ... Hevia, P. (2013). Violencia de Género en Chile. Informe monografico 2007-2012. Retrieved from http://www.paho.org/chi/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=123&Itemid
- Carrasco Oñate, C., & Vega López, P. (2009). Acoso sexual en el trabajo. La Mujer En El Mundo Del Trabajo : Perspectivas Psicológicas Y Organizativas, 1, 75–89. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2206198>
- Comunidad Mujer. (2010). Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile Informe Ejecutivo : Mujer y Trabajo, 1–26.
- Comunidad Mujer. (2016). Informe GET Género, Educación y Trabajo La brecha persistente. Boletín Cinterfor, 43–52.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27–46. <https://doi.org/10.1080/13545701003731815>
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2013). Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A quantitative Estimate. University of Sheffield, Universitat de Barcelona, 1–26. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2405006>
- Dante Contreras y Gonzalo Plaza. (2007). PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE. ¿CUÁNTO IMPORTAN LOS FACTORES CULTURALES?
- Díaz, Mauro y Julia Medel. 2011. Género, trabajo y salud 2007-2012.
- Duflo, E. (2011). WOMEN'S EMPOWERMENT AND ECONOMIC DEVELOPMENT.

Heckman, J. J., Savelyev, P., & Yavitz, A. (2010). A New Cost-Benefit and Rate of Return Analysis for the Perry Preschool Program: A Summary. *Cost-Effective Programs in Children's First Decade a Human Capital Integration*, (17), 366–380. <https://doi.org/http://www.nber.org/papers/w16180.pdf>

Huerta, C., Adema, W., Baxter, J., Han, J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development. *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, (140), 1–67. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6cza-en>

ILO. (2014). *Skills for Employment Policy Brief - The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*.

IMF. (2013). *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*. IMF Staff Discussion Notes, Number 13/10. Retrieved from <http://ideas.repec.org/p/imf/imfsdn/13-10.html>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*.

Instituto Nacional de la Juventud. (2015). *Octava Encuesta Nacional de Juventud*.

International Finance Corporation (IFC). (2013). *Investing in Women's Employment. Good for business, Good for development*.

Lee, S. (2007). *Working Time Around the World*. International Labour Office, 239. <https://doi.org/10.4324/9780203945216>

McKinsey. (2015). *Women in the workplace*. *Leanin.org*, (1), 25. <https://doi.org/10.1111/0045-3609.00002>

Mizala, A., Martínez, F., & Martínez, S. (2015). Pre-service elementary school teachers' expectations about student performance: How their beliefs are affected by their mathematics anxiety and student's gender. *Teaching and Teacher Education*, 50, 70–78. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.04.006>

Observatorio de Equidad de Género en Salud (OEGS), *Violencia de Género en Chile, Informe Monográfico 2007-2012*

OECD. (2006). *Women in Scientific Careers: Unleashing the Potential*. *Women in Scientific Careers: Unleashing the Potential*, 11–15.

OECD. (2014). PISA 2012 Results in Focus. Programme for International Student Assessment, 1–44. <https://doi.org/10.1787/9789264208070-en>

Parliament UK. (2002). Employment Act 2002. European Industrial Relations Review, (345 (October)), 14–18.

Patnaik, A. (2013). Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements *, 1–30.

Schweinhart, L. J., Montie, J., Xiang, Z., Barnett, W. S., Belfield, C. R., & Nores, M. (2005). Lifetime effects: The HighScope Perry Preschool Study through age 40. Ypsilanti: HighScope Press.

UNESCO. (2007). Science, Technology and Gender An International Report, 3(4), 135–138. https://doi.org/10.3850/978-981-07-5354-2_M-54-431

Watson, L., & Swanberg, J. E. (2011). Flexible Workplace Solutions for Low-Wage Hourly Workers: A Framework for a National Conversation. The Labor and Employment Law Forum, 3(3), 380–437.

World Bank. (2012). The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean. Latin America and Caribbean Poverty and Labor Brief.

World Economic Forum. (2015). The global gender gap report 2016. World Economic Forum (Vol. 25). <https://doi.org/10.1177/0192513X04267098>