



Comisión  
Nacional de  
**Productividad**

**MUJERES EN EL MUNDO LABORAL:**

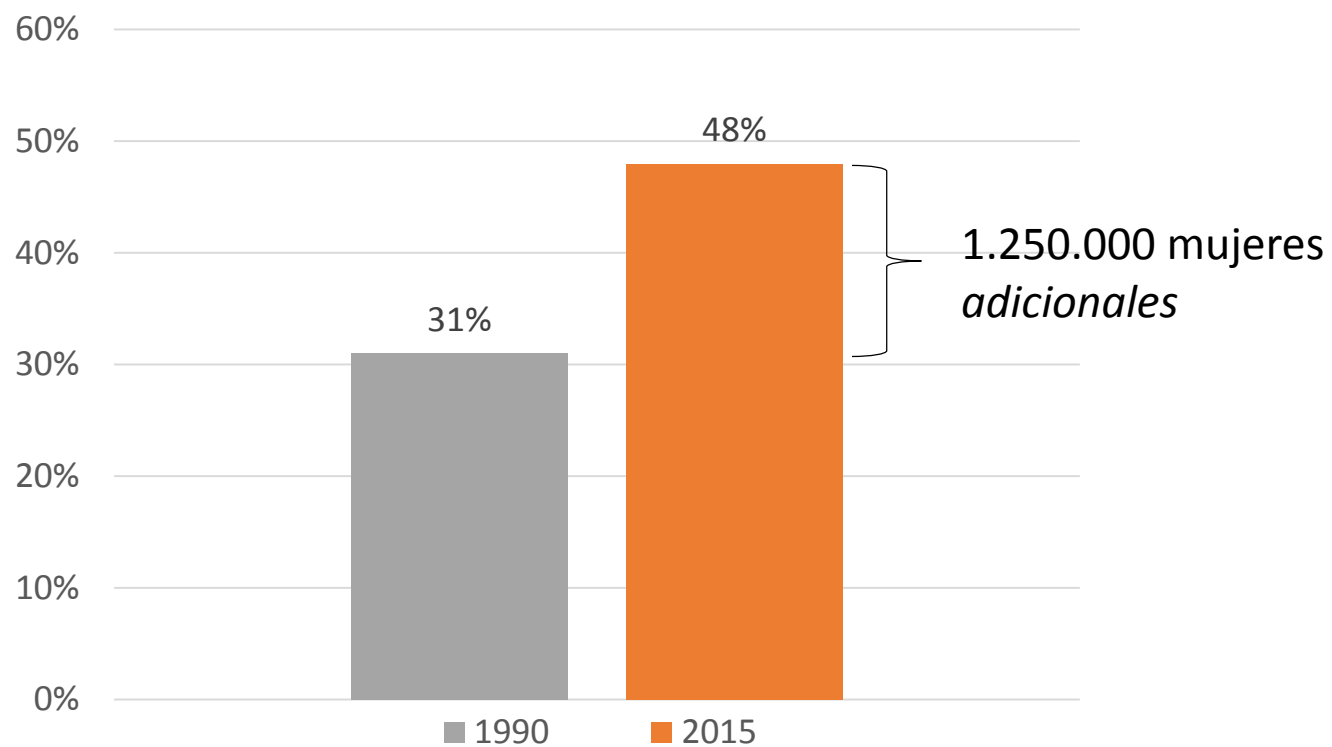
**Un aporte para Chile.**

**Más oportunidades, crecimiento y bienestar.**

---

# Importante Avance desde 1990

Participación Laboral Femenina en Chile

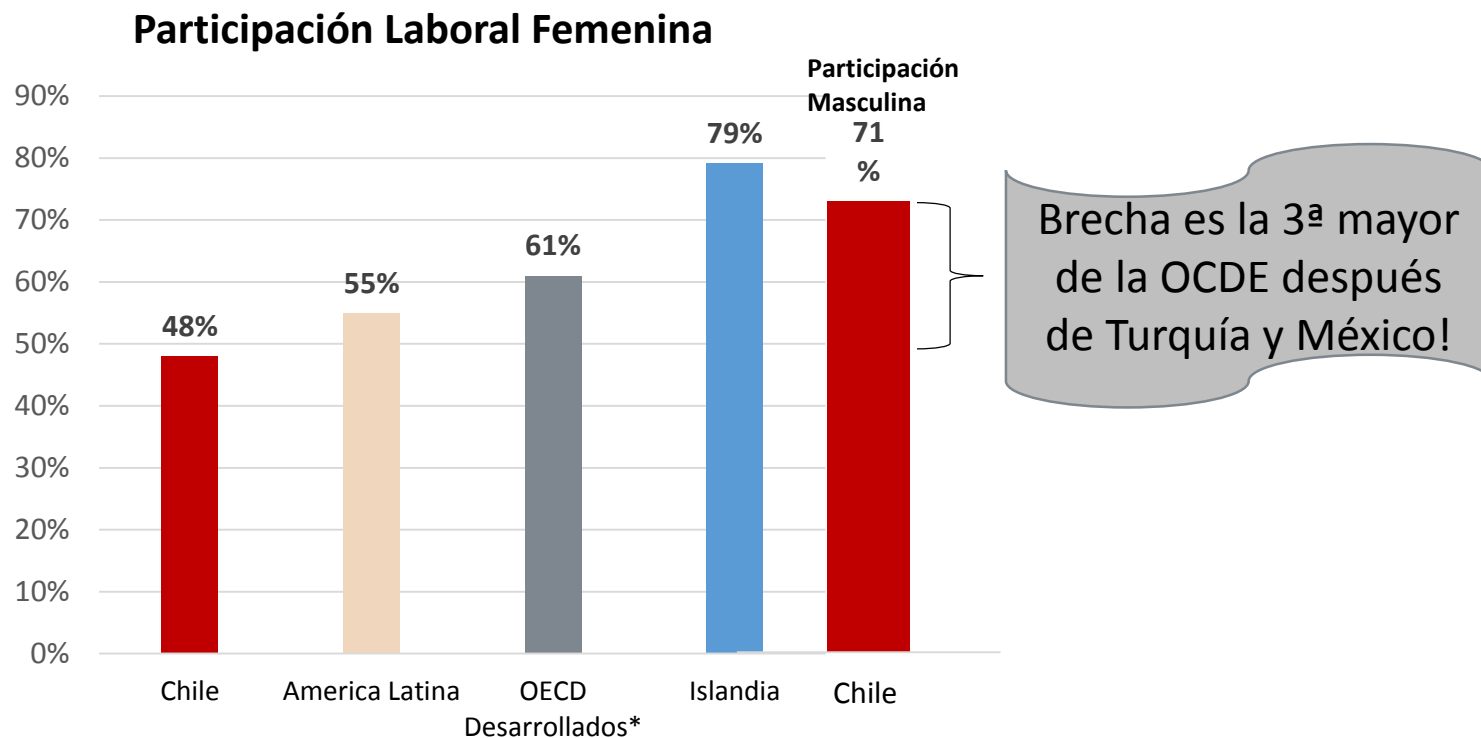


Fuente: INE

## CAUSAS:

- Mayor educación (hoy 11 años en promedio)
- Menor fecundidad (hoy 1,8 hijos por madre)
- Mayores electrodomésticos (pasamos de 50% de los hogares sin refrigerador o lavadora en 1990 a menos del 10% hoy)
- Crecimiento del sector terciario (hoy = 70% de la fuerza de trabajo )
- Crecimiento económico

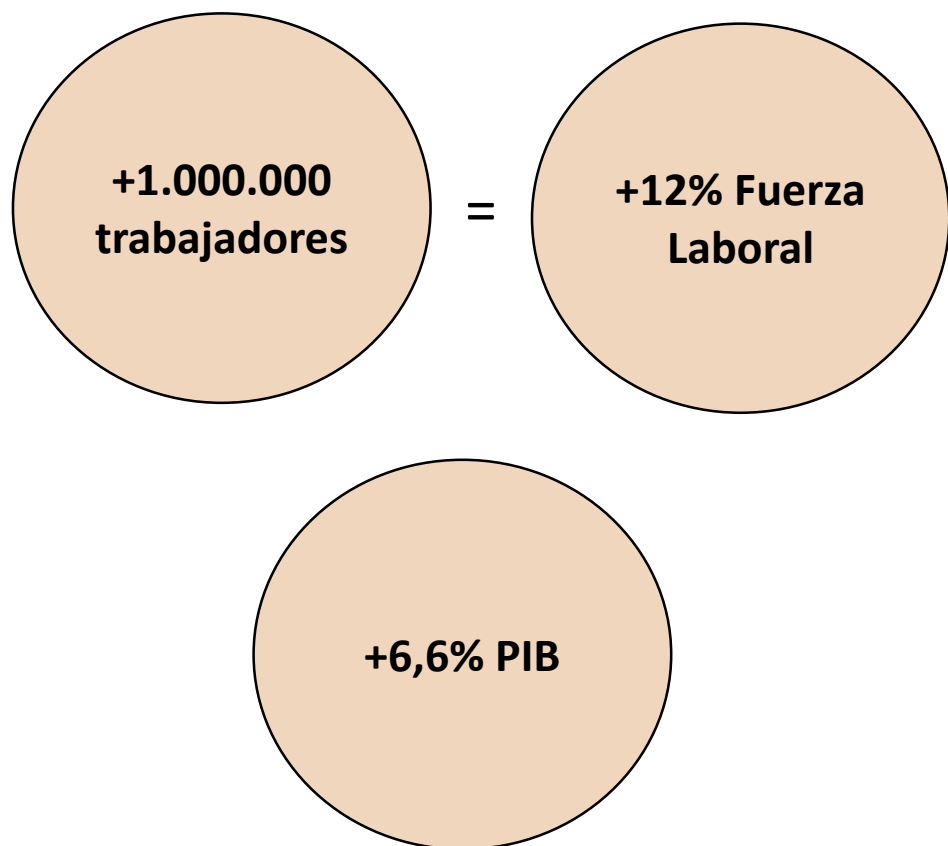
# El Problema: aún insuficiente participación



Fuente: INE, OECD, CEPAL

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

# ¿Por qué importa elevar la participación? Impacto Macro



**Elevar la participación femenina del 48% actual a 61% (OCDE desarrollados) significa:**

- ✓ 900.000 trabajadores más
- ✓ PIB per cápita (y productividad) casi 6% mayor
- ✓ Mayores ingresos tributarios cercanos a 1,2% del PIB (sobre US \$3000 millones más al año)

# ¿Por qué importa elevar su participación? Impacto Macro

**Mayores ingresos tributarios cercanos a 1,2% del PIB  
(sobre US \$3000 millones más al año) =**

**1)** Salas cunas para las guaguas de todas las madres en la fuerza de trabajo (subsidio de \$150.000 al mes)

**+**

**2)** financiar educación técnica superior para todo joven que egresa de enseñanza media y va directamente a la fuerza de trabajo sin oficio (son entre 80-100.000 al año)

**+**

**3)** Financiar 2 1/2 de los 5 puntos en cotización adicional de la reforma de pensiones en discusión



# ¿Por qué importa elevar su participación? Impacto Micro

## Participación Laboral Femenina por Quintil:

Quintil más pobre: **28%**

Quintil medio: **46%**

Quintil más rico: **61%**

## Tener dos miembros en la fuerza de trabajo significa:

- ✓ Salir de la pobreza – eleva el ingreso familiar mensual de \$300.000 a sobre \$450.000
- ✓ Ingresar a la clase media –eleva el ingreso familiar mensual de \$500.000 a sobre \$750.000



# Pero seguir elevando la participación no será fácil

Varios de los factores que impulsaron el aumento en participación ya están cerca a sus límites:

- ✓ Caída en fecundidad
- ✓ Crecimiento empleo terciario
- ✓ Mayor penetración de electrodomésticos



Nuevo desafío:

**Envejecimiento poblacional y cuidado de personas mayores**



# Los frenos a una participación femenina mayor

## 1 Factores culturales

- “Roles de género”
- “Habilidades” asociadas género
- Discriminación: mujeres “menos aptas” y “segundo aportante al ingreso familiar”

Menor participación laboral, segregación ocupacional y brecha salarial

## 2 Costos para las empresas de contratar mujeres

### A. Costos Regulatorios

- Ley de salas cunas para empresas con 20 o más mujeres
- Fuero post natal para madres
- Ley de sociedad conyugal

### B. Costos independiente de las regulaciones

- Costo de reclutamiento y entrenamiento de reemplazante durante el pre y post natal
- Posible pérdida de capital humano de parte de la mujer durante ausencia por embarazo
- Percepción de una menor disponibilidad de las mujeres

Menor participación laboral y brecha salarial

## 3 Costos para la mujer de participar en el mercado

- Costos asociados a la “doble jornada”
  - Cuidados de niños y adultos mayores
  - Poca flexibilidad de horas (de ingreso y egreso) así como de opciones de jornadas que ofrecen las empresas (parcial o de 3 días a la semana)
- Salarios más bajos, que no compensan estos costos

Menor participación laboral





# RECOMENDACIONES EN 3 EJES

**1** Elevar la PLF por medio de la socialización del costo de cuidado 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 desiguales.



# RECOMENDACIONES PRIMER EJE: socialización del costo del cuidado

**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 “Sistema 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.



# RECOMENDACIONES SEGUNDO EJE: Reducir los costos de para participar (adaptabilidad laboral)

- 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.
- 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.



# RECOMENDACIONES TERCER EJE: CAMBIO CULTURAL

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

- *Revisar el material didáctico, con la sustitución de personajes estereotipados.*
- *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.*
- *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)

- *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.*
- *Relevar modelos de éxito (“role models”) a través de premios como InspiraTec, promoción de charlas y eventos y divulgación en vehículos comunicacionales.*
- *Ampliar la divulgación sobre las posibilidades y retornos asociados a las carreras en las áreas de STEM.*



# RECOMENDACIONES TERCER EJE: CAMBIO CULTURAL

## 9. Modificar las normas del régimen de Sociedad Conyugal, *a través de las siguientes directrices:*

- *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.

- Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo crediticio.
- Potenciar programas de apoyo al emprendimiento femenino que den acceso a capital inicial de trabajo.
- Fortalecer y masificar iniciativas de capacitación y apoyo en gestión para emprendimientos femeninos.
- 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.



# RECOMENDACIONES TERCER EJE: CAMBIO CULTURAL

## 11. Potenciar el acceso de mujeres a cargos de liderazgo

- Institucionalizar **por ley la cuota de mujeres en directorios de Empresas Públicas del Estado (SEP)**.
- 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.
- 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.
- Monitorear el cumplimiento de las medidas anteriores en un plazo de 5 años, y de resultar insuficiente, se propone avanzar en un mecanismo de **cuotas por ley**.



# RECOMENDACIONES TERCER EJE: CAMBIO CULTURAL

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

- 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 postnatal obligatorio** en jornada completa, esta jornada completa, correspondiente a doce semanas, **pueda ser dividida entre el hombre y la mujer, con acuerdo de ambos**. Así, tanto el hombre como la mujer, podrán trabajar media jornada en este período.
- **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 Iguala 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**.



**Hay amplio consenso en el diagnóstico**

**Es tiempo de actuar**

**MANOS A LA OBRA!!**







Comisión  
Nacional de  
**Productividad**

Amunategui 232, Santiago, Chile.

[contacto@cnp.cl](mailto:contacto@cnp.cl)

©CNP 2015