



Comisión
Nacional de
Productividad

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

COMISIÓN NACIONAL
DE PRODUCTIVIDAD
SEPTIEMBRE 2017

RECOMENDACIONES

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.

I. Elevar la participación laboral femenina por medio de la socialización del costo de cuidados de dependientes sin distinción de género

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.

II. Reducir los costos de la mujer para participar en el mercado laboral permitiendo una mayor adaptabilidad laboral

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.¹
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.

¹ Esta recomendación también fue incorporada en el primer informe de la Comisión Nacional de Productividad denominado “Agenda de Agendas”

III. Promover un cambio cultural que empodere social y económicamente a la mujer y corrija los actuales sesgos culturales desigualitarios

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 de 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 con 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 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.