



Mujeres en tiempos de crisis: políticas públicas y prácticas empresariales para la promoción del trabajo de las mujeres

Alejandra Sepúlveda Peñaranda
Directora Ejecutiva de ComunidadMujer
31 marzo 2021



Las estructuras institucionales predominantes en un país juegan un papel importante para lograr el **cambio social y la equidad económica.**

Así, los **entornos legales, culturales, de las políticas públicas y ocupacionales** influyen de manera considerable en la **determinación de la participación laboral de las mujeres** y en la toma de decisiones (Terjesen y Singh, 2008).

El diagnóstico: Avances significativos

En los últimos 25 años, **más de dos millones de mujeres** se han incorporado al mercado laboral...

Tasas de participación laboral femenina



1990: 31%
2010: 46,8%
2019: 52,5%



Nuevas **representaciones culturales** sobre lo que pueden —y quieren— ser y hacer las mujeres.



Duplicación de las tasas de participación **Educación Superior**.



Retraso en edad de **matrimonio y maternidad**; reducción del n° de hijos/as.



Tercerización de la **economía**.



Herramientas legales para impulsar —con mayor o menor efectividad— los derechos de las trabajadoras (ley de acoso laboral, igualdad salarial, normas relativas a la maternidad, etc.).

Efectos de la pandemia en el empleo



Hemos retrocedido 10 años en participación laboral de las mujeres

- A comienzos de 2020 las mujeres eran el 42% de los casi 9 millones de personas ocupadas en Chile (ENE).
- En el momento más duro de la crisis sanitario-económica, cuando se perdieron más de 1,8 millones de empleos (trim. May-jul), las mujeres representaron el 49% de esa pérdida (882 mil). Proporcionalmente fueron más afectadas.
- Con la última ENE disponible (trimestre móvil octubre-enero), en Chile se han recuperado casi 950 mil empleos, de ellos las mujeres representan solo el 37.1% (350 mil).

Subsidios al empleo: enfoque de género deficiente

- Dos modalidades: del total de trabajadores postulados al subsidio regresa (121.528) (este subsidio no tiene enfoque de género) el 41% son mujeres y el 59% son hombres. Y la modalidad contrata (400.332) el 40% son mujeres (es decir 160.132) y el 60% son hombres (240.199).
- El grueso de los trabajadores acogidos a ambas líneas está en la construcción (21.7%), le sigue agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (18.2%) y comercio (17,7%)
- Recientemente el gobierno anunció mejoras para ambas líneas de subsidios y mantuvo el enfoque de género mejorando la modalidad contrata. Aumento de \$270 mil a \$290 mil el subsidio en el caso de las mujeres. Si bien esto es positivo, no alcanza a cubrir la brecha salarial de género. En ese caso el subsidio debió ser de 307 mil.

Leyes y prácticas laborales sesgadas. El costo no compartido de la parentalidad.

El código laboral no reconoce la parentalidad. No otorga derechos ni obligaciones a padres trabajadores

Costos de contratación diferenciados por sexo:

- Pre y posnatal
- Fuero maternal
- Derecho a la alimentación
- Sala Cuna
- Enfermedad grave hijo menor de un año

División sexual del trabajo: ellas destinan en promedio 5,9 horas diarias a los quehaceres del hogar, y a la crianza de los hijos y/o al cuidado de otras personas dependientes, mientras que los hombres solo lo hacen 2,7 horas (ENUT 2015) y solo 1 de cada 10 parejas distribuye equitativamente las labores del hogar (ComunidadMujer 2018).

Redefinición de las formas de producir y organizar el trabajo



- Ley de trabajo a distancia y teletrabajo
- Cambios en cuándo, dónde y cómo se trabaja
- 4 tipos de flexibilidad laboral (tiempo, espacio, carga y continuidad)
- Para implementar la FL es clave la formalización, soporte en la cultura, acuerdo mutuo, confianza, coordinación, gestión de personas
- El teletrabajo no es para tod@s y hoy las mujeres enfrentan condiciones desiguales para su realización.



¿Cómo transformar la igualdad de género en un valor estratégico dentro de las empresas?



¿Cómo transformar la igualdad de género en un valor estratégico al interior de la empresa?

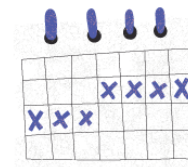
Identificar y transformar los espacios e instancias de toma de decisiones en que los sesgos de género se están transformado en situaciones de discriminación y exclusión de las mujeres.



Hace falta:



Un alto nivel de **compromiso y sensibilización** dentro de las empresas, especialmente de los liderazgos.



Trabajo **riguroso y metódico**, sustentado en un diagnóstico robusto, mediciones periódicas y en el diseño y puesta en marcha de Planes de Acción desafiantes.

Buenas prácticas en la institucionalización del enfoque de género como valor estratégico en las políticas organizacionales



Representación de mujeres en la empresa

Monitoreo de las contrataciones y desvinculaciones y sus motivos, por sexo.

Identificación y corrección en caso de incumplimiento de las políticas de contratación.

Certificación o proceso de certificación en la norma NCh 3262.

Representación de mujeres en Altos Cargos

Personas clave de la organización apoyan explícitamente la igualdad de género.

Identificación y corrección en caso de incumplimiento de políticas de desarrollo y promoción profesional.

Programas para contar con un grupo de mujeres calificadas para altos cargos.

Brecha salarial de género

Corrección de los casos conocidos de brecha salarial de género.

Monitoreo del cumplimiento de las políticas de salarios.

Eliminación o disminución del castigo en evaluaciones de desempeño de trabajadoras con ausencias por pre y post natal.

- ✓ **5 de cada 10 empresas IPG** han avanzado hacia mayores niveles de institucionalización de la perspectiva de género en sus **políticas de contratación**.
- ✓ **3 de cada 10 empresas IPG** han avanzado hacia mayores niveles de institucionalización de la perspectiva de género en sus **políticas de promoción y desarrollo profesional**
- ✓ **3 de cada 10 empresas IPG** han aumentado su compromiso con la igualdad de género en sus **políticas de compensación y remuneraciones**.

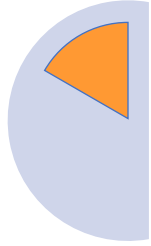
*En base a 79 empresas consultadas en medición base y de avance

Oportunidades para la conciliación y promoción de la corresponsabilidad.

Hoy más que nunca, el gran pendiente.

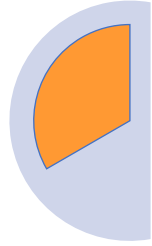


2 de cada 10
empresas IPG



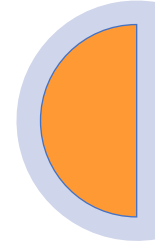
No registra, ni **monitorea** el uso, desagregado por sexo, de los beneficios de flexibilidad y conciliación que tienen disponibles

1 de cada 10
empresas IPG



No cuenta con ningún **beneficio** de flexibilidad y conciliación para sus trabajadores/as

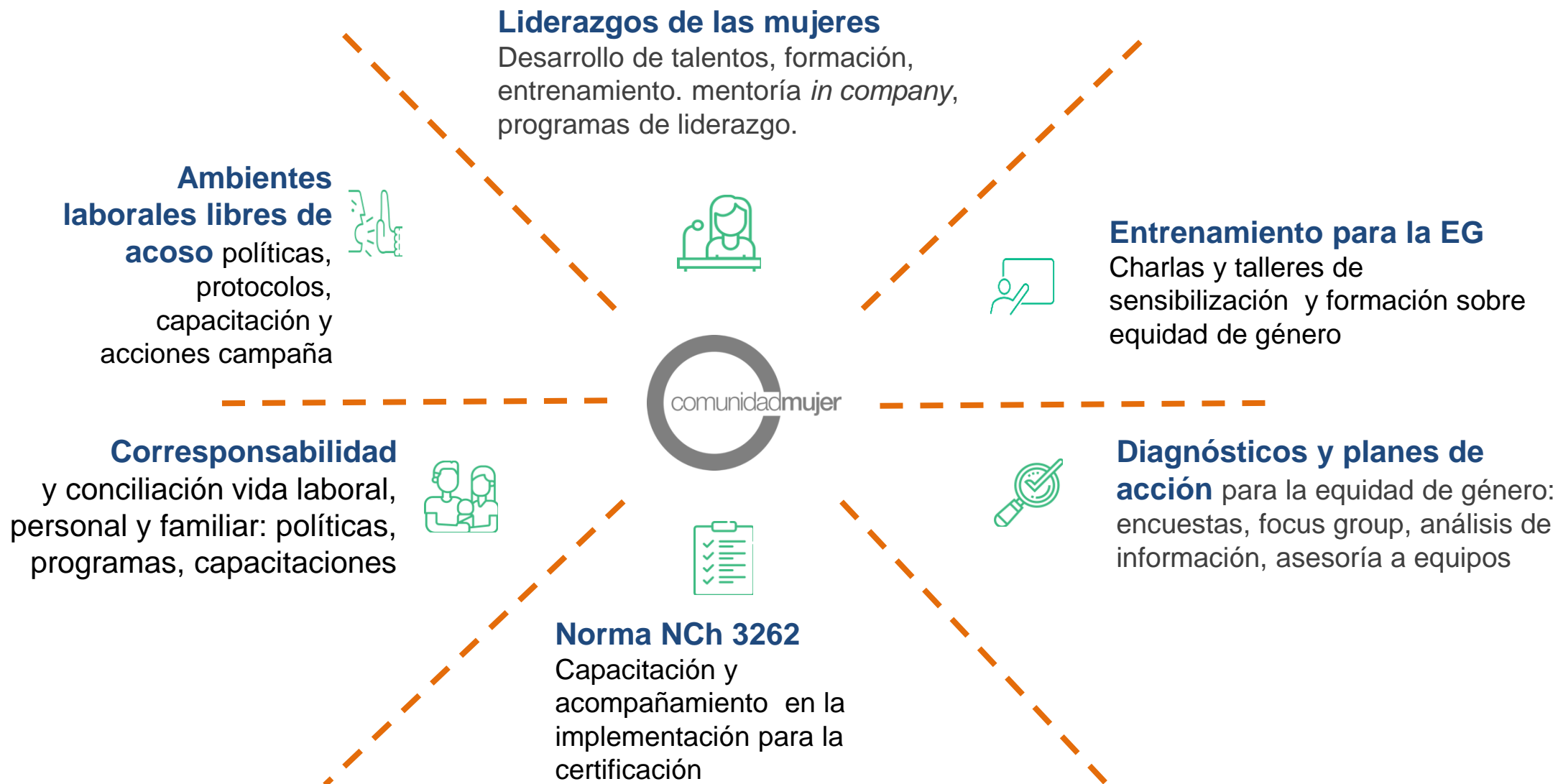
7 de cada 10
empresas IPG



Cuentan con permisos de conciliación, pero **sin un enfoque de corresponsabilidad.**

Importantes brechas de género en los permisos más estratégicos para la conciliación: media jornada, trabajo a distancia permanente; flexibilidad horaria; permisos especiales para ausentarse.

DIMENSIONES DEL TRABAJO DE CM CON LAS EMPRESAS



¡MUCHAS
GRACIAS!

