



Mujer y trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile

ComunidadMujer

Organización de la sociedad civil, independiente y transversal, que trabaja en la promoción de los derechos de las mujeres y aporta activamente a la generación de políticas públicas para una mayor igualdad y participación en los ámbitos laboral y político.

Desarrolla estudios, investigaciones y programas que generan conocimiento para acciones de incidencia con actores sociales y políticos. Asimismo, realiza programas de liderazgo, capacitación y mentoría para mujeres.

En el ámbito de las organizaciones, realiza consultoría en diversidad de género, buenas prácticas de conciliación con corresponsabilidad y Norma Chilena 3262 sobre equidad de género.

ComunidadMujer aporta su visión en el ámbito público en foros, debates e instancias consultivas del más alto nivel y a través de alianzas con organismos internacionales.

Se caracteriza por su trabajo en redes con la sociedad civil, la academia, la empresa, el sector público y las autoridades.

Instrumentos para la acción:

Estudios y publicaciones | Participación en comisiones y grupos de trabajo | Interlocución público-privada | Trabajo parlamentario | Seminarios nacionales e internacionales | Ciclos de Liderazgo | Talleres de coyuntura | Actividades institucionales | Presencia en medios de comunicación y redes sociales.

Serie ComunidadMujer

Publicación bimensual a través de la cual ComunidadMujer difunde diagnóstico y opiniones que buscan apoyar el diseño de políticas para lograr una mayor participación de la mujer en los espacios de poder y toma de decisión.

La Serie ComunidadMujer analiza en cada edición un tema relevante de la agenda de género para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos facilitar información y conocimiento para un debate necesario y contingente.

Directoras responsables de esta edición:

Directora Ejecutiva: Alejandra **Sepúlveda**

Directora de Estudios: Paula **Poblete**

Directora de Comunicaciones: Claudia **Yachan**

Chile ocupa el lamentable lugar 128 (de 142 países) en el ranking de igualdad de salarios entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, 2014). Es decir, aunque las mujeres en todo el mundo ganan menos que los hombres y la demanda por igualdad salarial es común a la mayoría de las naciones, en nuestro país el tema reviste aún mayor gravedad.

Estudios recientes demuestran que, incluso controlando por los efectos que en el salario pueden tener el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y el tamaño de la empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres. Lo alarmante es que esta brecha no estaría explicada por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres (de hecho esta diferencia es a favor de las mujeres), sino principalmente por discriminación.

Varias de las razones que explican esta brecha podrían ser abordadas por la política pública para darle una pronta solución: razones de productividad, de normativa y de discriminación. Esto es necesario porque desde un punto de vista económico, es ineficiente que recursos que aportan igual productividad marginal sean remunerados de manera diferente, y porque desde un punto de vista social, no es equitativo que ellas reciban un pago inferior al de sus colegas hombres, exclusivamente por el hecho de ser mujeres.

En este boletín mostraremos evidencia relativa a la brecha salarial de género, indagaremos en sus causas y exploraremos soluciones. Para ComunidadMujer avanzar en esta materia es clave fundamental para garantizar la inserción plena de las mujeres en el mercado laboral. ☞

Antecedentes

Chile ocupa el lugar 66 de 142 países en el ranking del Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2014). Dicho índice, de amplia divulgación, se construye en base a cuatro dimensiones: educación, salud, política y economía. En educación y salud, debido a las variables consideradas (por ejemplo, acceso), la brecha de género prácticamente no existe, por lo tanto, tenemos muy buena puntuación en esas dimensiones.

En empoderamiento político, a pesar del bajo puntaje (debido al exiguo 16% de mujeres en cargos de elección popular), como el ranking se construye en comparación con otros países (que no muestran tantos avances en materia de Presidentas o ministras), nuestra posición relativa no es tan deficiente (35). No obstante, donde Chile está peor situado es en materia de participación económica. Figuramos en el lugar 119 y de todas las variables que se miden, la más negativa es la de brecha salarial, donde nuestro país ocupa el puesto 128 del ranking mundial.

Donde Chile está peor situado es en materia de participación económica. Figuramos en el lugar 119 y de todas las variables que se miden, la más negativa es la de brecha salarial, donde nuestro país ocupa el puesto 128 del ranking mundial.

Es efectivo que por trabajos similares, las mujeres en todo el mundo ganan menos que los hombres y la demanda por igualdad salarial se detecta de manera generalizada, pero como hemos visto, en Chile el tema reviste aún mayor gravedad.

Desde 1952 que la Organización Internacional del Trabajo consagró, a través del Convenio N°100, la obligación estatal de promover y garantizar la igualdad en la remuneración de la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor, convenio que Chile ratificó en 1971.

Recién en 2009 entró en vigencia la ley N°20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres, la cual, sin embargo, no ha producido cambios significativos en la brecha salarial de género.

El pasado 8 de junio, en la cumbre del G7 en Alemania, los países se comprometieron a reducir la brecha salarial de género en un 25% para 2025 y pidieron a las empresas poner en práctica los “Principios para el Empoderamiento de las Mujeres” e invitaron a las otras naciones a unirse al esfuerzo por promover mujeres emprendedoras y reducir la brecha de género en la participación laboral.

Evidencia nacional e internacional

Para poder corregir la disparidad de salarios es fundamental indagar en sus causas. En Chile diversas fuentes entregan información sobre brechas salariales de género (Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, NESI; Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN; Registros Administrativos de la Superintendencia de Pensiones, etc.). Sin embargo, al comparar los ingresos mensuales entre hombres y mujeres es relevante considerar las horas trabajadas, pues hombres y mujeres dedican diferente número de horas al trabajo remunerado, como se observa en la tabla 1.

Por lo tanto, para tomar en cuenta que algunos pueden trabajar en promedio más horas que otros, la forma correcta de observar la brecha salarial de género es en el

salario por hora. Pero incluso teniendo en consideración las horas trabajadas hay una serie de variables que inciden en el salario de los trabajadores/as –como todas las que afectan la productividad: educación, capacitación y experiencia laboral– que hacen que sea poco adecuada una comparación agregada.

Sexo	Horas trabajadas a la semana				Total
	1-30	31-44	45	46 y más	
Hombres	12,8%	15,7%	42,2%	29,3%	100%
Mujeres	25,7%	19,9%	35,8%	18,6%	100%

Tabla 1

Distribución de ocupados según tramos de horas habitualmente trabajadas por sexo

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre móvil Ene-Feb-Mar 2015. INE

Por ejemplo, es interesante distinguir por categoría ocupacional y/o por el nivel de escolaridad de las personas, como se observa en el gráfico 1. Así, mientras de manera agregada la brecha de ingreso medio de los ocupados es de un 33,2%, es posible ver que a nivel de ingreso medio por hora, ésta varía entre los hombres y mujeres asalariados, siendo más amplia a mayor nivel educacional.

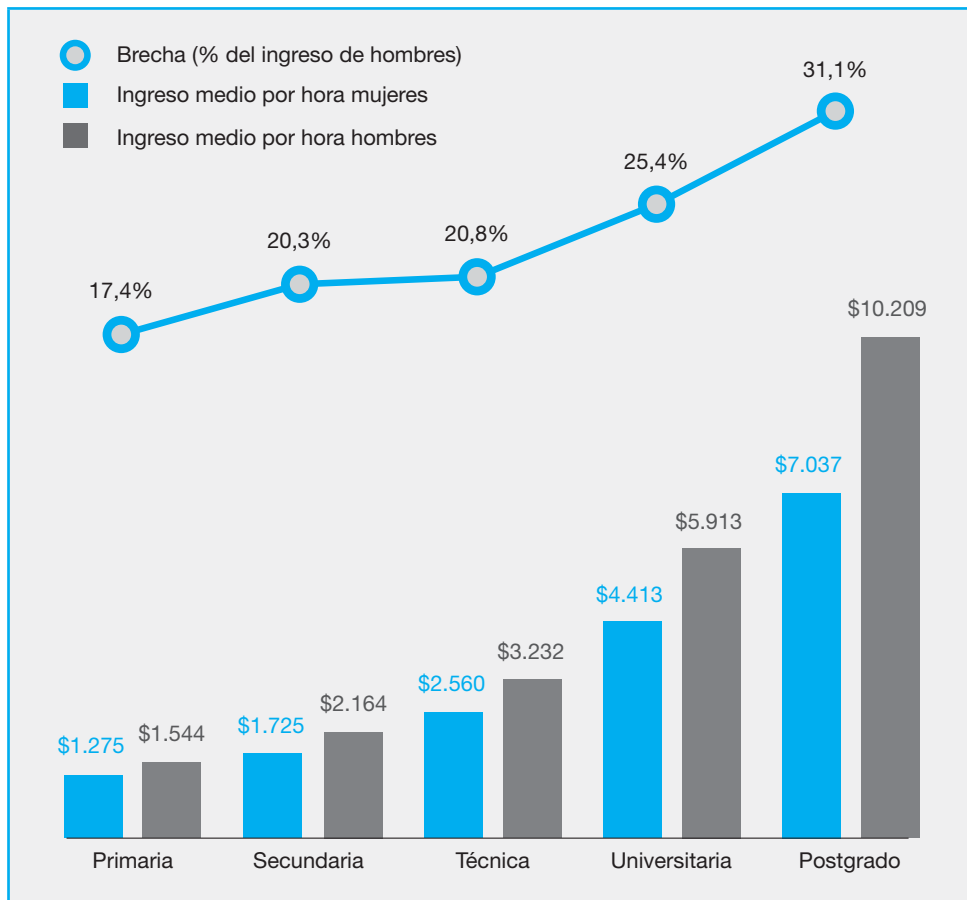


Gráfico 1

Ingreso y Brecha de Ingreso Medio por Hora para Asalariados, según Nivel Educativo y Sexo (pesos a octubre de 2013)

Fuente: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2013. INE

Todos los países del mundo tienen una brecha salarial entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos. Las razones de la brecha son múltiples y al comparar, difieren entre países (OIT, 2015). En un ejercicio realizado para una muestra de ocho países

–incluido Chile–, la OIT analizó la brecha salarial de género de los asalariados por cada decil de salarios. Luego descompuso la disparidad salarial en una parte “explicada” y una parte “no explicada”. La parte explicada¹ toma en consideración las características observables en relación con el mercado laboral (experiencia; educación; categoría ocupacional; actividad económica; zona urbana o rural; y la intensidad laboral, expresada en horas trabajadas). La parte no explicada² –o “penalización salarial”– es lo que resta después del ajuste de las características observables.

La forma de la descomposición varía entre los países y entre los grupos de ingresos. “En Bélgica y Estonia, las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres en toda la distribución, pero la parte no explicada de la disparidad tiende a ser mayor entre las mujeres mejor remuneradas. En Estados Unidos, la parte no explicada es proporcionalmente reducida y también afecta, sobre todo, a las mujeres con mejor remuneración”. Por ejemplo, según se desprende del gráfico 2, la brecha entre los hombres y mujeres con mayor remuneración es de 3.500 dólares, siendo explicados por capital humano, unos 2.500 dólares y los mil restantes, no tienen una justificación clara.

En Vietnam casi para todos los deciles la brecha no tiene explicación y allí donde hay parte explicada (deciles de mayor remuneración), su proporción es baja. En Perú para casi para todos los deciles, la mitad de la brecha es explicada, sin embargo, en los niveles más altos de la distribución salarial la parte explicada tiende a aumentar. En cambio en Suecia la disparidad salarial entre hombres y mujeres es muy reducida y la parte no explicada se compensa con la explicada; de hecho, de acuerdo con

esta última, si no existieran la discriminación u otros factores no explicados, las mujeres ganarían más que los hombres (brecha menor que cero).

En el caso de Chile (y de la Federación de Rusia), para algunos deciles también ocurre que la parte explicada va en sentido contrario a la no explicada, pero, al contrario de Suecia,

no alcanza a compensar la discriminación y otros factores no explicados que influyen en las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, como se puede ver en los deciles 7, 8 y 9 del gráfico 2. A continuación se grafican algunos de los países de la muestra.

A un resultado parecido llegaron Brega, Durán y Sáez (2015) quienes realizaron una serie de ejercicios econométricos para Chile, con la información de la CASEN 2013, controlando por la mayor cantidad posible de variables observables.

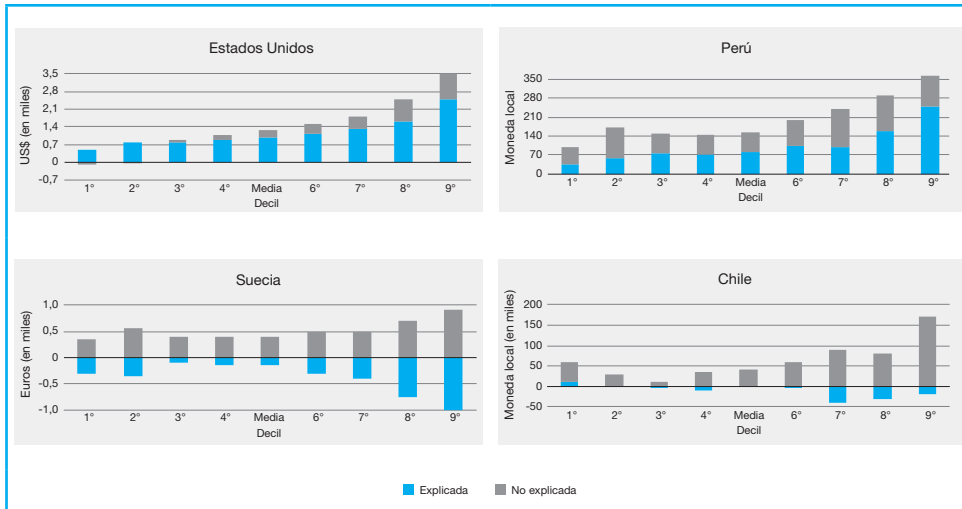
Como en la estimación de un modelo de determinación de salarios se puede presentar un sesgo de selección, debido a la eventual correlación entre la decisión de participación y el propio salario, los autores trabajaron con la metodología de estimación en dos etapas de Heckman (1979)³.

Incluso teniendo en cuenta los efectos que en el salario pueden tener el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres.

1 Es la diferencia específica del decil entre los salarios de los hombres y los salarios que hubieran obtenido las mujeres si hubiese tenido el mismo rendimiento a partir de todas sus características observables (salarios contrafactuales).

2 Consiste en los salarios contrafactuales de las mujeres (descritos en la nota anterior) menos los salarios reales de ellas.

3 En la ecuación de selección (debido a que la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral no es aleatoria, sino que depende de ciertas características que determinan la probabilidad de participación) utilizaron las variables: sexo, jefatura de hogar, número de personas en el hogar, presencia de niños entre 0 a 3 años en el hogar, presencia de niños 4 a 6 años en el hogar, edad y nivel de educación alcanzado.

**Gráfico 2**

Disparidad salarial explicada y no explicada entre hombres y mujeres en países seleccionados (año más reciente)

Fuente: "Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos"

Luego de corregir los salarios controlando por factores observables, aplicaron la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) para distinguir tres partes de la brecha salarial entre hombres y mujeres: la que se explica por diferencias en la dotación de capital humano, la que se explica por discriminación (variables que no guardan relación con características asociadas a la productividad) y la que se explica por una interacción entre ambos tipos de variables⁴.

Así, concluyen que incluso teniendo en cuenta los efectos que en el salario pueden tener el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres. Lo alarmante es que esta brecha no estaría explicada por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres, ya que dicho coeficiente en la descomposición de Oaxaca-Blinder es negativo (-0,099; explicado por el mayor nivel de escolaridad promedio de las mujeres), sino principalmente por asuntos de discriminación (0,214) y de interacción entre capital humano y discriminación (0,056). En otras palabras, el efecto de la discriminación no alcanza a ser contrarrestado por el de la dotación de capital humano.

Un ejercicio similar hizo el INE (2015) con las bases de datos de la NESI 2010, 2011 y 2012 y llegó a conclusiones muy parecidas: la parte explicada de la brecha, que es a favor de las mujeres, no alcanza a compensar la parte no explicada (discriminación), que va en su contra. Por ejemplo, para el total de ocupados de 2012, se encuentra una brecha salarial de género de 20,6%. El componente de discriminación en contra de las mujeres equivale a 1,2 veces la brecha, por lo que el componente de dotación de capital humano, aun siendo a favor de las mujeres (0,2 veces la brecha), no

Con esto se corrige el tradicional modelo de capital humano –la ecuación de Mincer (1974)– al que además se le han agregado una serie de controles. Así, los autores usaron como variable dependiente el logaritmo del salario por hora y entre las explicativas consideraron el sexo, la escolaridad, la experiencia, la experiencia al cuadrado y controles como, la rama de actividad económica, la ocupación u oficio, la categoría ocupacional, el tamaño de la empresa y la región.

4 Dicha metodología estima dos ecuaciones de Mincer, una de hombres y otra de mujeres, determinando el valor de los coeficientes que inciden en el salario medio por hora, posibilitando calcular el tamaño de la brecha salarial (diferencia entre la remuneración observada de las mujeres y la que les correspondería si fuesen tratadas como hombres) y diferenciar sus causas.

alcanza a contrarrestar el efecto discriminación⁵. En la tabla 2 se muestran los resultados para los años en estudio.

De igual forma, el INE estudió por separado a los trabajadores independientes, puesto que las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres se dan en esta categoría ocupacional (empleadores y trabajadores por cuenta propia). Entre ellos, los componentes de dotación⁶ y de discriminación van en la misma dirección, ambos en contra de las mujeres, sin embargo, el de discriminación equivale a un 84% de la brecha en el 2012⁷.

Tabla 2
Descomposición de brechas salariales por hora para el total de ocupados (pesos de octubre de cada año)

		2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombres (\$)		1.462,5	1.597,6	1.733,6
Salario promedio por hora mujeres (\$)		1.212,3	1.321,0	1.376,1
Diferencia Total (\$)		-250,2	-276,6	-357,5
Diferencia Total (%)		-17,1	-17,3	-20,6
Diferencia por:	Dotación de Capital Humano (\$)	77,9	76,6	71,6
	Discriminación (\$)	-326,6	-357,2	-431,2
	Interacción (\$)	-1,5	4,1	2,2

Fuente: INE. 2015. "Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación Laboral femenina y brechas salariales" (en base a Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2010, 2011 y 2012)

Estudiando a los asalariados⁸, el INE encontró que las mujeres en 2012 ganaban un 12,9% menos que el salario por hora de los hombres. Al descomponer la brecha, comprobaron que el componente de discriminación es equivalente a 2,1 veces la brecha, el cual no alcanza a ser compensado por el componente de dotación, que aunque es a favor de las mujeres, sólo llega a ser 0,9 veces la brecha⁹.

Esta evidencia científica es consistente con lo que experimentan millones de mujeres trabajadoras a diario. Las mujeres saben o sospechan que más allá de sus competencias y desempeño, por alguna razón el empleador les paga menos que a sus colegas igualmente calificados. Entre las múltiples consecuencias que esta desigualdad conlleva, cabe destacar la menor acumulación de ahorros en las cuentas de capitalización individual desde las que se obtendrán las pensiones por jubilación.

En momentos en los que se discute y espera la entrega del informe de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, es importante tener en consideración cada uno de los eslabones de esta cadena poco virtuosa y atacar las causas de esta brecha. Para ello, resumimos en los siguientes recuadros las principales razones y las propuestas de solución de ComunidadMujer.

- 5 **En este caso, el efecto interacción además de ser pequeño y no tener una tendencia clara, no resulta estadísticamente significativo, por lo que no fue considerado en el análisis.**
- 6 **Las mujeres registran mayor educación promedio, pero ésta es contrarrestada por una menor experiencia laboral.**
- 7 **El componente de interacción en este caso es estadísticamente significativo y también va en contra de las mujeres, equivaliendo a un 6% de la brecha.**
- 8 **También realizó un ejercicio distinguiendo a los asalariados según condiciones contractuales. Para más detalles, ver INE (2015).**
- 9 **El componente de interacción en este caso es estadísticamente significativo y va a favor de las mujeres, equivaliendo a 0,2 veces la brecha.**

Causas

Más allá de estos valiosos ejercicios econométricos, las múltiples causas explicativas de la brecha salarial de género se podrían resumir en el siguiente cuadro.

PRODUCTIVIDAD	<p>Los procesos de socialización temprana (principalmente familia, escuela y medios de comunicación), presentan fuertes sesgos de género. Ellos se manifiestan, entre otras cosas, en los intereses y rendimientos académicos. A las niñas se les fomentan sus “habilidades blandas” y poco se estimula su desempeño en ciencias y matemáticas. Luego, al egresar de la secundaria, las mujeres postulan en mucha menor proporción a las carreras que implican estas disciplinas. El problema está en que no todos los campos de estudio son igualmente rentables. Justamente las actividades donde se despliega el conocimiento tecnológico es el más valorado y mejor remunerado, lo que se traduce en que, en promedio, las mujeres perciben peores sueldos que los hombres.</p>
	<p>Muchas mujeres obtienen bajos salarios debido a que trabajan en áreas consideradas tradicionalmente “femeninas”, que generalmente son una extensión de su rol tradicional de cuidadoras, con baja productividad y alta sustitución entre trabajadores, lo que se traduce en bajas remuneraciones (segmentación horizontal). Casi la mitad de las mujeres que trabaja remuneradamente lo hace en actividades de Comercio, Enseñanza y Servicio Doméstico. Estas últimas dos ramas, junto con la de Servicios Sociales y de Salud, están totalmente feminizadas, teniendo más de un 70% de mujeres entre sus ocupados (INE, 2015).</p>
	<p>Debido a la maternidad, muchas mujeres experimentan una merma en su capital humano, derivada de las interrupciones laborales; de las reducciones en la jornada laboral, de la posible pérdida de oportunidades de capacitarse o a ocupar cargos mejor remunerados y con más responsabilidades. También es posible que opten por puestos de trabajo favorables a la vida familiar, como el empleo a tiempo parcial, todo lo cual redundará en remuneraciones más bajas.</p>
NORMATIVA	<p>Chile tiene un Código Laboral anacrónico que deposita en las mujeres la responsabilidad por el cuidado de los hijos, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones sólo a los empleadores de mujeres.</p> <p>Especialmente discriminatorio, resulta el artículo 203 del Código del Trabajo, que establece que los establecimientos que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán proveer el servicio de sala cuna.</p> <p>Así, las mujeres reciben menores salarios que los hombres debido al “castigo” que el empleador hace en su salario durante la edad fértil, como anticipo del posible costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, el fuero maternal, el derecho de alimentación, la sala cuna y/o las ausencias en caso de enfermedades u otros, de los hijos pequeños.</p>
	<p>Si bien está vigente desde 2009, se evidencia poca efectividad de la ley 20.348 de igualdad salarial entre hombres y mujeres. En primer lugar, la ley es poco conocida y sólo es exigible a las empresas con más de 200 trabajadores/as; además, faltan parámetros objetivos con los que comparar un trabajo y su remuneración; la Dirección del Trabajo no tiene capacidad fiscalizadora; y el incumplimiento se castiga con una multa, no con el resarcimiento de la desigualdad salarial.</p>
DISCRIMINACIÓN	<p>Históricamente se ha considerado a las mujeres como económicamente dependientes o como “perceptoras secundarias” de ingresos, definiendo a priori que no es necesario pagarles tanto como a sus colegas hombres, pues no deben “mantener a una familia”. Estas consideraciones deben ser superadas, sobre todo si se tiene en cuenta que un 37,9% de los hogares en Chile tiene una jefa de hogar mujer (CASEN, 2013).</p>
	<p>Las mujeres se concentran en posiciones medias o bajas al interior de las organizaciones y son muy pocas las que logran ascender (“techo de cristal” o segmentación vertical). Un estudio de McKinsey (2012) realizado en grandes empresas europeas demostró que, por ejemplo, los hombres tienen el doble de posibilidades que las mujeres de pasar de puestos de jefatura medias a subgerencias, y cinco veces más de posibilidades que ellas de llegar a gerencias generales. Las dificultades para ascender no radican en la falta de capacidades, sino en sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción (Heilman y Parks-Stamm, 2007).</p> <p>En general, hay una infravaloración del trabajo de las mujeres.</p>
	<p>Particularmente respecto de las que son madres, los empleadores suelen caer en condicionamientos culturales y presunciones estereotipadas sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de las trabajadoras y su presunto efecto en la productividad y eficiencia de ellas, tendiendo a remunerar en menor medida su trabajo.</p>

Cuadro 1

Resumen causas explicativas de la brecha salarial de género

Fuente: ComunidadMujer, elaboración propia

Propuestas de solución

En línea con el cuadro anterior, las propuestas de solución para las causales descritas se resumen en el siguiente cuadro.

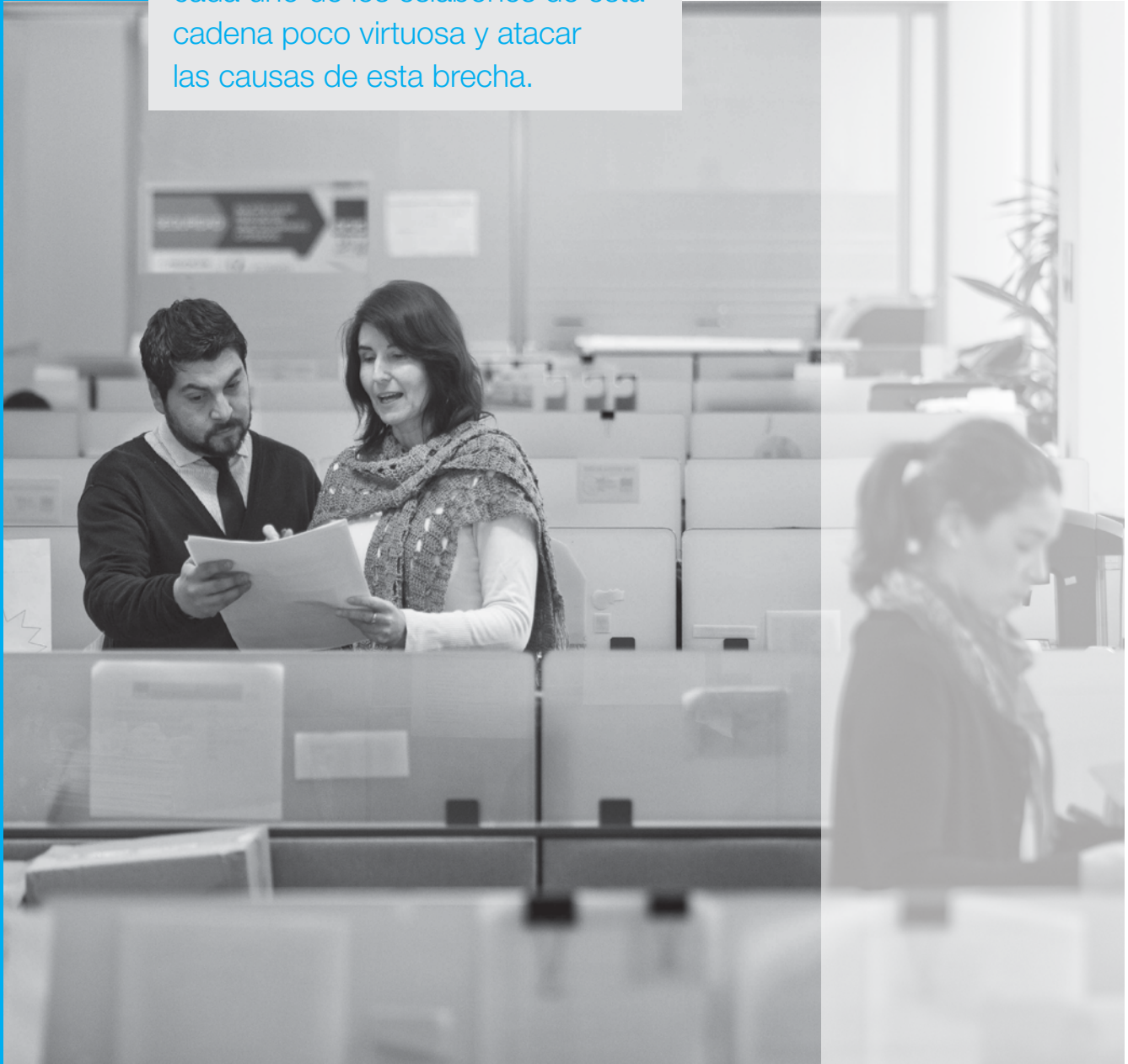
Cuadro 2
Síntesis de las propuestas de solución a la brecha salarial de género

AUMENTAR PRODUCTIVIDAD	<p>Es necesario superar los estereotipos en la socialización temprana y propiciar que hombres y mujeres se desarrollen libremente, llegando a ser todo aquello que deseen, sin limitaciones.*</p> <p>Urge aprovechar la oportunidad de la reforma educacional en curso para introducir la perspectiva de género en las aulas. Hay que poner especial énfasis en el incentivo a las mujeres del estudio de las ciencias y matemáticas.</p>
	<p>Muchas mujeres no trabajan remuneradamente porque el salario que ganarían (debido a su escasa calificación) es tan bajo que no alcanza a compensar los costos de salir de la casa (transporte, alimentación, derivación de las labores de cuidado o de tareas domésticas, etc.). Es necesario que las mujeres estudien y se capaciten en oficios de mayor productividad, más allá de las labores tradicionales y puedan optar por trabajos más rentables.</p> <p>Fundamental resulta la efectividad del sistema de capacitación e intermediación laboral que pueda ofrecer el Estado, especialmente en el caso de las mujeres más vulnerables. Esto hace necesario algunas reformas: incentivar la inscripción de mujeres en las OMIL y hacer del sistema de capacitaciones uno progresivo, refocalizando y ampliando su cobertura, además de mejorar su pertinencia e impacto.</p> <p>En términos de cobertura, el actual Programa Más Capaz de SENCE es un salto importante cuyo desafío es ser bien implementado. Faltan algunos años para evaluar su efectividad.</p>
IGUALAR COSTOS DE CONTRATACIÓN	<p>Es urgente reformular el artículo 203 del Código del Trabajo, que impone la provisión directa o el pago de servicios de sala cuna a aquellas empresas con 20 o más trabajadoras. Este debiera ser un beneficio para todos los trabajadores/as, hombres y mujeres, y corresponde que su costo sea asumido por todas las partes involucradas. Una alternativa a discutir es un fondo solidario que se constituya con aportes escalonados de las empresas, del Estado y de trabajadores y trabajadoras. Actualmente, por ley, el costo de la sala cuna es del empleador, pero en la práctica, lo pagan las trabajadoras, a través de menores sueldos (Prada, Rucci y Urzúa, 2015), o incluso antes, con su desempleo (Escobar, 2014).</p> <p>Otra forma de evitar que se aplique el castigo por edad fértil en el salario, es otorgando derechos exclusivos y obligatorios a los padres trabajadores para que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares.</p> <p>Esto implica, modificar la normativa relativa al postnatal y al postnatal parental de los padres, así como la vinculada al cuidado de los hijos/as enfermos.</p>
	<p>Es necesario avanzar hacia un nuevo acuerdo social, que reconozca el cuidado como responsabilidad social compartida por hombres y mujeres, familias, mercado, sociedad y Estado. El ámbito productivo debe ser reorganizado sobre la base del paradigma de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Para igualar las oportunidades, se requiere una reingeniería del sistema completo contenido en los artículos 194 a 208 del Código del Trabajo, de manera de reconocer la conciliación de trabajo y familia como un fin propio del Derecho del Trabajo. Es necesario que el cuerpo legal dé opciones para que hombres y mujeres compartan las tareas de cuidado y que esto se pueda acordar y regular entre empleadores y trabajadores/as. Para más detalles sobre las reformas al Título II del Libro II del Código del Trabajo ("De la protección de la maternidad"), revisar Anexo 1 de "Soy Ciudadana", 2014.</p>
ELIMINAR DISCRIMINACIÓN	<p>La desigual distribución de roles de género discrimina a las mujeres, por tanto, es necesario avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y familia. Particularmente, para poner coto a la brecha salarial, se debe asumir el cuidado como una responsabilidad compartida entre padre y madre, en primera instancia, y en segunda, por la sociedad. Además es perentorio promover una distribución más igualitaria de las tareas en el hogar.</p> <p>Disponibilidad en cercanía al hogar o al trabajo de salas cunas, jardines infantiles y colegios; horarios de funcionamiento de estos recintos, compatibles con la vida laboral; habilitación de centros de encuentro diurnos para adultos mayores; etc.</p> <p>Fórmulas de trabajo flexible (lo que de ninguna manera debiera ser sinónimo de precariedad laboral) debieran ofrecerse a todos los trabajadores, hombres y mujeres, no sólo a estas últimas.</p>
	<p>Implementar medidas antidiscriminatorias en los procesos de selección, contratación y promoción de las empresas.</p> <p>Mejorar la Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres de manera que sea exigible su cumplimiento por parte de los trabajadores/as y fiscalizable por la Dirección del Trabajo.</p>

* ComunidadMujer desde 2014 está desarrollando una campaña que visualiza y desnaturaliza los estereotipos de género para evitar que se transformen en una barrera del desarrollo de las niñas: #LasNiñasPueden.

Fuente: ComunidadMujer, elaboración propia

En momentos en los que se discute y espera la entrega del informe de la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, es importante tener en consideración cada uno de los eslabones de esta cadena poco virtuosa y atacar las causas de esta brecha.



Conclusiones

La inserción de las mujeres en el mundo laboral ha sido notoria. En Chile, a principios de los noventa, un tercio de las mujeres trabajaba remuneradamente y hoy, casi la mitad lo hace. La otra cara de la moneda es que el ingreso de los hombres en el mundo doméstico no ha avanzado con la misma velocidad. Esto necesariamente se traduce en una doble o triple carga de trabajo para la mayoría de las mujeres (si a la actividad remunerada se suma el cuidado de infantes, personas enfermas o ancianas, las tareas domésticas y las actividades comunitarias o políticas) y en una serie de exigencias que muchas veces disminuyen

La legislación laboral chilena en materia de protección a la maternidad entrega la responsabilidad por el cuidado de los hijos/as sólo a las mujeres, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones sólo a los empleadores de éstas.

la disponibilidad para el trabajo remunerado y sus oportunidades de acceder a uno que sea de calidad. Al mismo tiempo, la legislación laboral chilena en materia de protección a la maternidad entrega la responsabilidad por el cuidado de los hijos/as sólo a las mujeres, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones sólo a los empleadores de éstas.

la disponibilidad para el trabajo remunerado y sus oportunidades de acceder a uno que sea de calidad. Al mismo tiempo, la legislación laboral chilena en materia de protección a la maternidad entrega la responsabilidad por el cuidado de los hijos/as sólo a las mujeres, imponiendo, correlativamente, algunas obligaciones sólo a los empleadores de éstas.



Es necesario modernizar nuestro Código Laboral, de manera de reconocer la conciliación de trabajo y familia como un fin propio del Derecho del Trabajo, igualando los costos de contratación entre hombres y mujeres, disminuyendo las instancias discriminatorias hacia las mujeres y facilitando su plena inserción en el mercado laboral. Resulta fundamental comenzar por reformar la llamada Ley de Salas Cuna (art. 203), modificación ampliamente discutida desde hace varios años, consensuada como una de las medidas pro empleo de las mujeres más eficaces y comprometida en el programa de gobierno de la Presidenta Bachelet.

Hoy, la mayoría de los padres apenas participa del cuidado de sus hijos/as (apenas un 20% toma los 5 días de licencia de postnatal [Encuesta IMAGES Chile, 2011]; un exiguo 0,2% toma el postnatal parental [SUSESO, 2014]; no piden permiso para ir a una reunión en el colegio o para cuidar a sus hijos cuando enferman o cuando hay que llevarlos al médico, etc.) precisamente porque les incomoda aparecer como menos disponibles para la empresa y arriesgarse a sufrir las dificultades que actualmente enfrentan las mujeres por hacerlo.

Es necesario avanzar hacia un nuevo acuerdo social, que reconozca el cuidado como responsabilidad social compartida por hombres y mujeres, familias, mercado, sociedad y Estado. El ámbito productivo debe ser reorganizado sobre la base del paradigma de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Sólo así podremos disminuir la brecha salarial de género, saldar la mayor deuda que tiene Chile con sus trabajadoras y lograr un desarrollo económico sostenible. ☺

Es necesario modernizar nuestro Código Laboral, de manera de reconocer la conciliación de trabajo y familia como un fin propio del Derecho del Trabajo, igualando los costos de contratación entre hombres y mujeres.

Información para profundizar

Brega, C., Durán, G. y Sáez, B. (2015): "Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile".

ComunidadMujer, (2013): Mujer y trabajo: Brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer, N° 24.

ComunidadMujer, (2014): Soy Ciudadana. Propuestas de participación política y laboral para un futuro gobierno.

Escobar, D. (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.

Heilman, M. y Parks-Stamm, E. (2007), Gender Stereotypes In The Workplace: Obstacles To women's Career Progress.

INE. (2015): "Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales".

McKinsey&Company, Women Matter (2012): Making the breakthrough.

OIT. 2015. "Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos".

ONU Mujeres. (2015): Transformar las economías para realizar los derechos.

Prada, M., Rucci, G. y Urzúa, S. (2015): The effect of mandated child care on female wages in Chile.



www.comunidadmujer.cl

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Al servicio
de las personas
y las naciones