



#52

Reducción de la jornada laboral y los desafíos para la igualdad de género

EQUIPO RESPONSABLE DE ESTA EDICIÓN

Alejandra Sepúlveda Peñaranda_Presidenta Ejecutiva

Claudia Yachan Durán_Directora de Comunicaciones

Constanza Díaz Franulic_Investigadora

Diseño_Max Grum

**Los contenidos de este boletín pueden ser
reproducidos en cualquier medio, citando la fuente.**

Síntesis

La recuperación del mercado laboral, producto del mejoramiento del contexto sanitario, se ha visto amenazada por el surgimiento de nuevas crisis internacionales y sus implicancias en la economía global. En este escenario incierto, trabajadoras y trabajadores de todo el mundo corren el riesgo de ver deterioradas sus condiciones de vida, especialmente las mujeres, por las desventajas estructurales que presentan respecto de los hombres.

Chile no se encuentra exento de este riesgo y, por ello, resulta imperativo impulsar medidas afirmativas que generen un impacto positivo en la reducción de las brechas de género existentes en el mundo del trabajo.

En este sentido, el debate de la reforma a la jornada laboral, que plantea una reducción de 45 a 40 horas semanales, abre una oportunidad para repensar estrategias que confluyan en este objetivo a través de una organización más justa y equilibrada de los tiempos de trabajo, en el marco de un modelo de desarrollo que se fundamente en el derecho a los cuidados como uno universal e integrado en todos los sectores de la sociedad.

La adaptabilidad de la jornada laboral surge, así, como una herramienta con gran potencial para facilitar

la conciliación entre la vida laboral y familiar, favoreciendo la productividad de las empresas y otorgando a las personas mayor soberanía sobre su tiempo. Esto implica, asimismo, generar arreglos de trabajo flexible que se adecúen a las necesidades de las partes involucradas, tomando en cuenta las dinámicas de las relaciones laborales en Chile.

Complementariamente, se hace necesario avanzar en acciones que fomenten la corresponsabilidad de las tareas de cuidados al interior de los hogares. Una manera de generar este cambio cultural es con el involucramiento del sector privado; ampliando y equiparando progresivamente los derechos parentales entre mujeres y hombres a través de incentivos y regulaciones específicas.

Con este horizonte, el presente boletín propone un análisis de la reforma a la jornada laboral desde una perspectiva de género, poniendo al centro la reorganización y valoración del tiempo de trabajo de cuidados no remunerado, como base de la reproducción de la vida y el funcionamiento de la economía y la sociedad en su conjunto.

Antecedentes

La distribución del uso del tiempo diario constituye una dimensión central en la vida de las personas y en la superación de las desigualdades de género. Las horas que mujeres y hombres destinan al trabajo remunerado y no remunerado y a sus actividades personales se encuentra condicionado por factores normativos y socioculturales que impactan de manera diferenciada en sus niveles de bienestar físico, mental y económico. Asimismo, las transformaciones sociales, demográficas y tecnológicas de las últimas décadas han introducido mayor dinamismo y diversidad en los mercados laborales, generando nuevas formas de trabajo y planteando, con ello, nuevos estándares de calidad de vida.

En este sentido, la regulación de la jornada laboral ha sido un ámbito de permanente preocupación y debate. En el plano internacional, existen diversos instrumentos que han abordado esta problemática, comenzando por el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1919, para limitar las horas de trabajo en la industria. Representando un gran avance en esta materia, en 1935 se adopta el “Convenio sobre las cuarenta horas” (núm. 47) y, en 1962, la “Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo” (núm. 116), que indica las medidas prácticas para alcanzar la norma de 40 horas semanales.

Aunque la mayoría de los países, incluyendo a Chile, no ha ratificado este convenio, sí lo han hecho algunos miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como Australia (1970), Corea del Sur (2011), Finlandia (1989), Noruega (1970), Nueva Zelanda (1938) y Suecia (1982). Más allá de la ratificación, en la mayoría de los países de la OCDE el límite legal de la jornada ordinaria se establece en 40 horas.

De acuerdo con datos reportados por los países miembros de la OCDE para 2020, previo a la crisis por COVID-19, Chile es el tercer país junto con Turquía, después de México y Colombia, con la jornada laboral ordinaria más extensa. En el otro extremo, Francia, Australia y Bélgica tienen las jornadas más reducidas, por debajo de las 40 horas semanales (Gráfico 1).

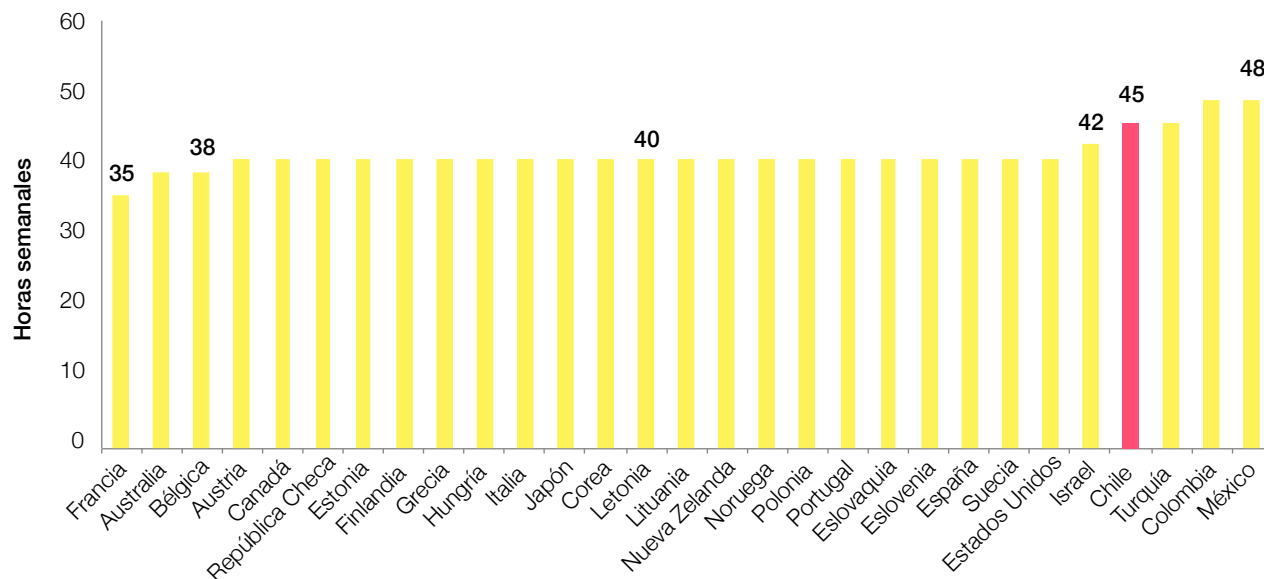
En Chile, la pandemia por COVID-19 interrumpió el debate legislativo sobre la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, iniciado en 2017¹, y que propició la conformación de una “Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral”² en 2019, de la cual ComunidadMujer fue parte. Desde enero de 2020, en tanto, el proyecto de ley se encuentra en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, en el marco de su segundo trámite constitucional.

1 El proyecto de ley (boletín 11179-13) fue presentado en marzo de 2017 por las y los diputados Sergio Aguiló, Karol Cariola, Lautaro Carmona, Hugo Gutiérrez, Daniel Núñez, Guillermo Teillier y Camila Vallejo.

2 La Mesa realizó su labor semanalmente entre octubre y diciembre de 2019, estructurando su trabajo a través de tres comités: Comité Normativo, Comité de Evidencia Comparada, y Comité de Calidad de Vida. Entre las principales propuestas desarrolladas por esta Mesa, se encuentra la adaptabilidad de la reducción de la jornada, considerando gradualidad y el momento oportuno para su implementación; y, con base en la experiencia de Finlandia, la creación de una Estrategia Nacional para la Calidad de Vida Laboral, la que incluye, por ejemplo, el desarrollo y la comunicación de buenas prácticas en el mundo del trabajo y el fortalecimiento del SENCE y la ampliación de su oferta programática a temas vinculados con la compatibilización de la vida laboral y personal con corresponsabilidad y el desarrollo de habilidades de negociación.

Gráfico 1/

OCDE: jornada laboral ordinaria por semana (horas), 2020.



Fuente: Cuestionario de políticas de la OCDE sobre la regulación del tiempo de trabajo, 2020.

Nota: Alemania, Dinamarca, los Países Bajos, Reino Unido y Suiza no cuentan con un límite superior legal ni negociado centralmente de la jornada laboral ordinaria. En Alemania y Suiza, los límites se negocian, principalmente, a nivel de empresa, mientras que en Dinamarca y los Países Bajos se determinan, mayormente, a nivel sectorial. En el Reino Unido, en cambio, las horas ordinarias se suelen negociar en los contratos individuales.

El actual gobierno chileno ha decidido reimpulsar el proyecto, considerando la adaptabilidad y gradualidad en su implementación³. Además de incluirlo en su agenda legislativa, esta administración ha convocado a todas

las regiones y diversas organizaciones a participar en una nueva mesa técnica que permita generar acuerdos colectivos y aportar al debate legislativo⁴. Paralelamente, ha lanzado, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión

3 Recientemente, el gobierno ha presentado indicaciones al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (Boletín 11.179-13). Entre sus principios orientadores, destaca la corresponsabilidad social de los cuidados. En esta materia, se incorporan tres mecanismos que permiten adaptar las condiciones laborales a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras: (i) el derecho a un horario de ingreso y salida diferido para madres y padres trabajadores, y personas que tengan el cuidado personal de niños, niñas o adolescentes de hasta 12 años, con posibilidad de extender este beneficio a otras y otros trabajadores; (ii) la compensación de horas trabajadas en exceso para madres o padres trabajadores, recargadas en un cincuenta por ciento de tiempo, por hasta cinco días de feriado adicional; y (iii) la creación del "Pacto para facilitar la conciliación de vida personal y trabajo", que permite acordar con los sindicatos horas de trabajo extraordinario compensables por hasta seis días semestrales de descanso de libre disposición, pudiendo extenderse a trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical.

4 Recientemente, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), junto a sus seis ramas, han suscrito un acuerdo relativo a la reducción de la jornada laboral, enfatizando la oportunidad que tiene esta reforma para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias. En línea con lo planteado por la Mesa Técnica de 2019, sugiere la incorporación de medidas de adaptabilidad y gradualidad que se ajusten a las diversas realidades de empresas y trabajadores/as. Asimismo, para incrementar la productividad en las empresas, recomienda acompañar el proceso con políticas públicas que faciliten y favorezcan la capacitación en las nuevas tecnologías y la reconversión laboral. Por último, propone la generación de incentivos y condiciones para promover y proteger el empleo formal, especialmente, entre los grupos más vulnerables, como las mujeres, las y los jóvenes y las personas cuidadoras.

Social, el “Sello 40 horas”⁵, iniciativa que busca incentivar la aplicación de una jornada de trabajo reducida, destacando a las empresas que logren alcanzar el estándar de 40 horas semanales o menos⁶.

En su análisis técnico de la reducción de la jornada laboral, la Comisión Nacional de Productividad (2020) señala que aumentar la productividad y, con ello, el crecimiento económico, resulta determinante para generar condiciones que les permitan a trabajadoras y trabajadores acceder a mayor tiempo libre. De esta manera, releva la importancia de incorporar a la reforma mecanismos de adaptabilidad que aumenten la productividad⁷, compensando los mayores costos laborales asociados y, al mismo tiempo, contemplar plazos e instrumentos que faciliten la reestructuración productiva de las empresas, a modo de reducir los efectos negativos esperados sobre los salarios y el empleo.

Desde una perspectiva de género, el debate adquiere matices adicionales, pues la distribución del tiempo de trabajo está en el centro de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Al respecto, la pandemia por COVID-19 puso de relieve una de las principales barreras para alcanzar la igualdad de género: la división sexual del trabajo, que se expresa en una mayor carga de trabajo de cuidados para las mujeres, generando, muchas veces, una doble jornada de trabajo (ComunidadMujer, 2021a). Esta desigual distribución del tiempo compromete la capacidad de muchas para acceder a un empleo remunerado o para aumentar las horas laborales, al mismo tiempo que responden a sus necesidades personales y familiares.

En este sentido, una reducción del tiempo de trabajo remunerado colectivo, que acorte las horas laborales

para todos los miembros del hogar, genera —al aumentar el tiempo disponible— las condiciones para un reparto más equitativo de las tareas de cuidados no remuneradas y, con ello, permitiría reducir las brechas de género en esta materia.

No obstante, la distribución de tareas en un hogar no depende únicamente de las horas destinadas al trabajo remunerado, sino también de las normas culturales y estereotipos de género predominantes (De Spiegelaere y Piasna, 2021)⁸. Por esta razón, resulta fundamental que el Estado dirija sus esfuerzos hacia la concientización de la sociedad civil respecto de la importancia de equilibrar las tareas de cuidados dentro de los hogares y, asimismo, generar los incentivos adecuados para que el sector privado acompañe la reducción de la jornada laboral con medidas de adaptabilidad que promuevan la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres trabajadores/as.

Lograr un tiempo de trabajo decente para todas las y los trabajadores, sin deteriorar otras esferas de la vida individual y colectiva, debe ser el fundamento de la propuesta por una jornada laboral de 40 horas semanales. En esta dirección, la OIT (2019) ha identificado cinco dimensiones esenciales que sirven de guía para una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada: promover la salud y la seguridad; aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, siguiendo el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; promover la igualdad de género; y facilitar la elección y la influencia del trabajador o trabajadora en sus horas de trabajo, es decir, ampliar las oportunidades para que cada persona estructure su trabajo y actividades personales.

⁵ Entre los requisitos para las empresas, se incluye: (i) tener contratado, conforme a la normativa del Código del Trabajo, a los menos al 80% de los trabajadores/as con una jornada ordinaria que no supere las 40 horas y que no sea menor a 30 horas semanales; (ii) no haber sido condenada por vulneración a los derechos fundamentales previstos en el Código del Trabajo; (iii) y estar al día en el pago de las obligaciones previsionales de sus trabajadores/as.

⁶ A la fecha, más de 100 empresas han obtenido el sello y más de 600 han postulado.

⁷ Según los últimos datos reportados por la OCDE, Chile es uno de los siete países con menor productividad laboral medida en términos de PIB por hora trabajada. En efecto, en 2020, cada hora trabajada en Chile contribuye con 30 dólares a la economía (a precios constantes de 2010), mientras que el promedio OCDE alcanza los 54 dólares.

⁸ La experiencia de Francia con la introducción de la semana de 35 horas entre 1998 y 2000 (Ley Aubry) puede resultar ilustrativa. En efecto, de acuerdo con el informe de evaluación del parlamento francés, aunque posterior a la reforma se registró una redistribución de tareas de cuidados no remuneradas entre mujeres y hombres, los cambios fueron limitados y no lograron modificar sustantivamente la división de roles en el hogar (Romagnan, 2014; De Spiegelaere y Piasna, 2021).



A pesar de estas recomendaciones, uno de los mayores problemas en torno al rediseño de la jornada laboral es que la discusión tiende a centrarse en las necesidades de la economía de mercado, subestimando los costos sociales asociados a determinados esquemas de trabajo y sus imbricaciones con las primeras. En particular, resulta necesario avanzar hacia nuevas formas de organización del tiempo de trabajo que revaloricen las tareas de cuidados no remuneradas que realizan mayoritariamente las mujeres y que son fundamentales para la reproducción de la vida y de la economía en su conjunto⁹, e indispensables para el bienestar físico y emocional de la población (CEPAL, 2021).

Brechas de género en el mercado laboral y la importancia de redistribuir los tiempos de trabajo no remunerado

Reducir la sobrecarga de trabajo para las mujeres

Las estadísticas muestran que los hombres destinan, en promedio, más horas al trabajo remunerado que las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil abril-junio, el promedio de horas habituales¹⁰ en el empleo asalariado es de 43 horas semanales: 41,8 horas entre las mujeres y 43,9 horas entre los hombres. Esta realidad, no obstante, en ningún caso da cuenta de una menor carga de trabajo para las ellas.

En efecto, de acuerdo con la información registrada por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2015¹¹, la carga global de trabajo diario¹² para las personas ocupadas bajo jornada completa es de 11,04 horas para las mujeres y de 8,52 horas para los hombres¹³. Por tanto, si se proyecta una semana laboral de cinco días, si se considera el trabajo de cuidados no remunerado en su amplio espectro, el tiempo de trabajo total podría alcanzar 55,5 horas para una mujer y 42,6 horas para un hombre. En otras palabras, de acuerdo con estos datos, una mujer empleada bajo jornada completa en Chile trabaja más que la actual jornada legal e, incluso, más allá del límite de 48 horas, considerado como una jornada laboral excesiva por la “Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente” (OIT, 2008). Esta condición, sin duda, puede generar efectos adversos sobre la salud física y mental de las mujeres y también sobre la productividad laboral, dado que trabajar muchas horas puede acrecentar la tasa de errores, alterar el ritmo de trabajo y también el comportamiento social (OIT, 2009).

Aumentar la participación laboral de las mujeres

La desigual distribución del tiempo de trabajo no remunerado no solo repercute en una mayor carga global de trabajo para las mujeres que se encuentran insertas en el mercado laboral, sino también en las posibilidades de acceder a este. En efecto, a más de dos años del inicio de la pandemia, que generó un retroceso de una

⁹ El aporte económico que realiza el trabajo no remunerado de miles de personas en Chile, principalmente mujeres, equivale al 25,6% del PIB ampliado según una estimación realizada por el Banco Central de Chile (2020), con base en ComunidadMujer (2019).

¹⁰ Las horas habituales corresponden a las horas comúnmente trabajadas en un período de referencia determinado (promedio de los últimos tres meses).

¹¹ Si bien la ENUT 2015 da cuenta del panorama previo a la pandemia es, hasta el momento, el único instrumento estadístico que provee información relativa a la carga y participación en el trabajo de cuidados no remunerado con representatividad nacional. Al respecto, la próxima versión de la encuesta está pautaada en el marco del nuevo Sistema Nacional de Cuidados. Asimismo, no hay evidencia que sugiera avances en la redistribución de este tipo de tareas entre mujeres y hombres durante la pandemia.

¹² La carga global de trabajo corresponde a la suma del tiempo destinado al trabajo en la ocupación (y traslados) y el trabajo no remunerado que, para efectos de este boletín, abarca todas las formas de trabajo de cuidados no remunerado. Este último incluye al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, el trabajo de cuidados no remunerado a integrantes del hogar, y el trabajo no remunerado para otros hogares, la comunidad y voluntario (ENUT 2015).

¹³ Recientemente, la 4ta Ronda de la Encuesta Social Covid-19 (ESC-19), que contiene datos relativos al cuarto trimestre de 2021, muestra que, entre la población ocupada de 18 años y más, el 68,4% de las mujeres y el 31,6% de los hombres desarrolla tareas domésticas y de cuidados en su propio hogar.

Si se considera el trabajo de cuidados no remunerado en su amplio espectro, el tiempo de trabajo total podría alcanzar 55,5 horas para una mujer y 42,6 horas para un hombre. De acuerdo con estos datos, una mujer empleada bajo jornada completa en Chile trabaja más que la actual jornada legal.

década en los niveles de participación laboral de las mujeres, el mercado de trabajo chileno ha experimentado una recuperación sostenida —con menor ritmo que en 2021, pero estable por el momento— conforme lo ha hecho el contexto sanitario, pero, en ningún caso, esto ha significado una mayor igualdad de género.

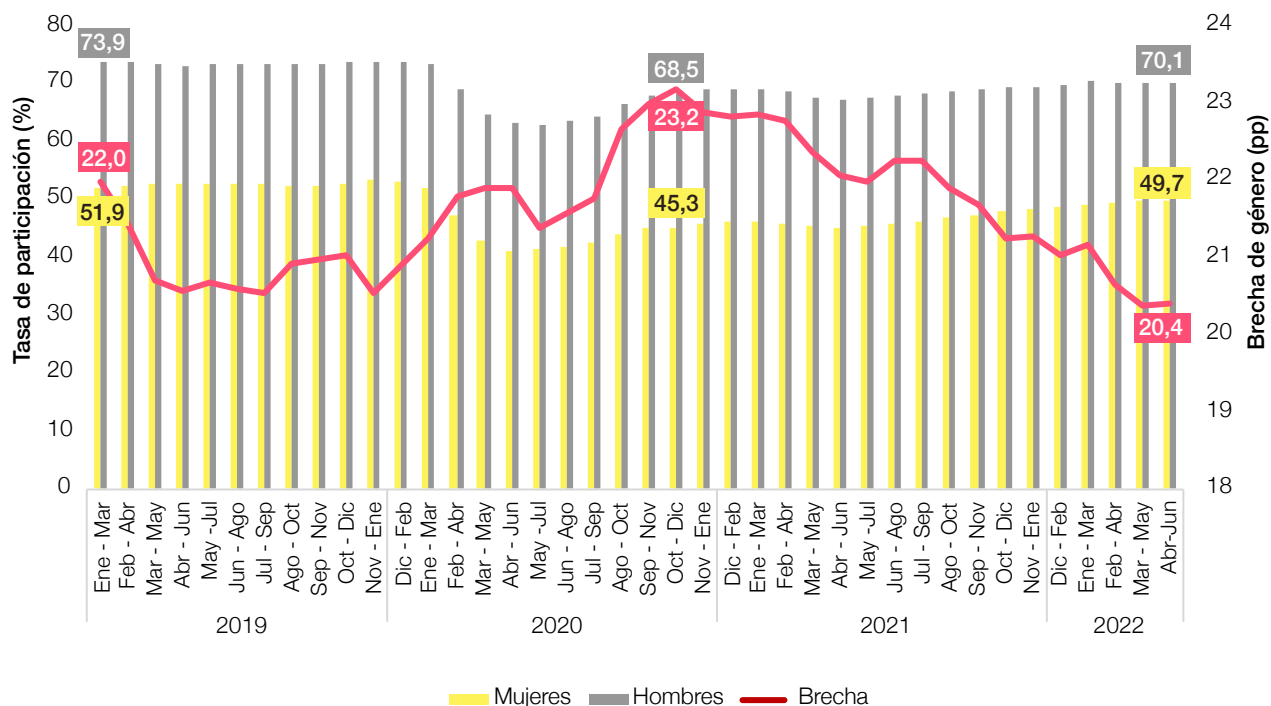
Según el Gráfico 2, al trimestre móvil abril-junio de 2022, la tasa de participación laboral de las mujeres alcanzó el 49,7% —2,9 puntos porcentuales menos que el mismo trimestre de 2019—, mientras que entre los hombres se aproximó al 70,1% —3,1 puntos porcentuales menos que el mismo trimestre de 2019—. Ahora bien, aunque prácticamente se han recuperado los niveles de participación laboral previos a la pandemia, la brecha de género persiste, alcanzando 20,4 puntos porcentuales en el trimestre señalado, apenas 0,2 puntos porcentuales por debajo de 2019.

El análisis de las razones que impulsan a las personas para no participar en el mercado laboral es, sin

duda, complejo, pues intervienen múltiples dimensiones difíciles de capturar por las encuestas. En este sentido, un estudio cualitativo de PNUD - OIT (2022) obtuvo hallazgos relevantes en relación con las motivaciones que explican el retraso del retorno de las mujeres chilenas a un trabajo asalariado durante la pandemia. De esta manera, para las mujeres de 45 a 55 años, toma preponderancia el mayor salario de reserva que resulta del incremento en los costos implícitos de emplearse, como el riesgo de contagio, y los retiros previsionales. En este grupo, la capacidad de generar ingresos laborales de manera independiente, sin someterse a condiciones inadecuadas —jornada extensa, alta presión y largos traslados—, fue ampliamente valorado. Entre aquellas con hijos/as menores de 15 años y en hogares monoparentales, en tanto, la mayor carga de tareas de cuidados destinadas a niñas, niños, adolescentes —principalmente, debido al cierre de colegios— y personas mayores figura como un factor adicional, dejando

Gráfico 2/

Chile: tasa de participación laboral por sexo y brecha de género, según trimestre móvil, 2019-2022.



Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en Encuesta Nacional de Empleo del INE, 2019-2022.

en evidencia la necesidad de compatibilizar los tiempos laborales con los educativos y de cuidados. Esto se observa claramente entre las mujeres de 25 a 45 años que regresarán a trabajar de manera asalariada, pues declaran que, a futuro, buscarán un empleo que les provea mayor balance con su vida personal y familiar, con foco en la crianza.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Empleo refuerza esta idea al mostrar que una de las principales causas de la menor participación laboral de las mujeres es la carga de trabajo de cuidados no remunerado. En efecto, del total de mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo (inactivas), más de un tercio (34,3%) señala no poder conciliar una actividad remunerada con responsabilidades familiares permanentes, mientras que, entre los hombres, este porcentaje apenas alcanza al 2,8% (ENE, trimestre móvil abril-junio 2022).

Cuando se observa la participación laboral según la situación familiar de las personas de 25 a 54 años que son responsables de un hogar (como principales proveedoras o como cónyuges/parejas de esta), se registran diferencias significativas. En efecto, de acuerdo

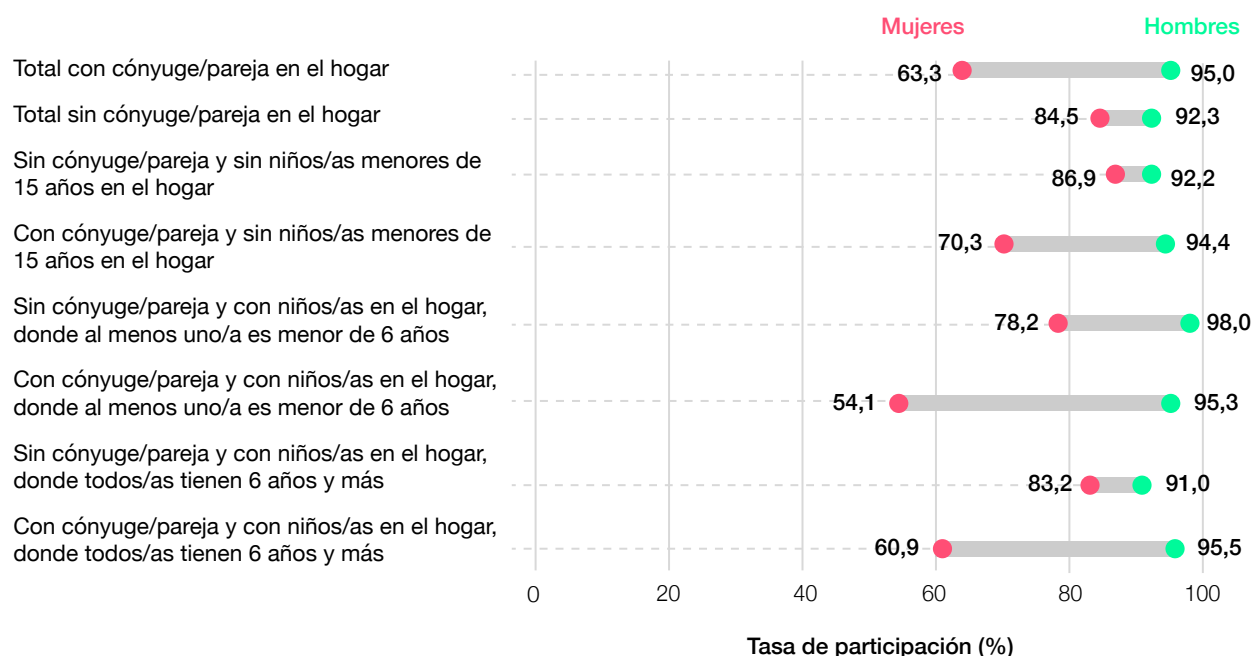
con el Gráfico 3, si bien este grupo exhibe mayores tasas de actividad respecto del promedio nacional, tanto la presencia de niños/as en el hogar como del cónyuge/pareja parecen afectar la incorporación laboral de las mujeres. Para los hombres, en tanto, las variaciones son menos concluyentes.

De esta manera, la participación laboral más alta y, asimismo, la menor brecha de género, se presenta en el grupo de mujeres y hombres sin cónyuge/pareja y sin niños/as en el hogar, con porcentajes que alcanzan el 86,9% y 92,2%, respectivamente. Sin embargo, cuando surge la presencia del cónyuge/pareja, la participación laboral de las mujeres cae abruptamente a 70,3%, mientras que la de ellos se incrementa levemente respecto de la situación anterior (94,4%). Si a este escenario, en tanto, se incorpora la presencia de niños/as menores de 15 años, donde al menos uno/a es menor de 6 años (antes de la edad escolar), la tasa de actividad de las mujeres retrocede considerablemente a 54,1%.

La situación de las madres sin cónyuge/pareja dentro del hogar, en tanto, es diferente, puesto que presentan una alta tasa de participación laboral en

Gráfico 3/

Chile: tasa de participación laboral por sexo (25 a 54 años) y situación familiar, 2022.



Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestre móvil abril-junio 2022.

comparación con sus pares, independientemente de la edad de niños/as que se encuentren a su cargo. Esto se debe, probablemente, a la exigencia económica asociada, que las presiona a entrar en la fuerza laboral y asegurarse un trabajo remunerado (OIT, 2020).

Reducir el subempleo horario y el empleo informal

Aun accediendo al mercado laboral, una parte importante de las personas ocupadas, especialmente mujeres, se emplea bajo jornada parcial. Entre estas, existe una porción significativa que declara tener dificultades para trabajar las horas que desean y/o necesitan. Una de las causas de este fenómeno son, nuevamente, las tareas de cuidados no remuneradas.

De acuerdo con el Cuadro 1, del total de personas ocupadas, un 19,2% lo hace bajo una jornada parcial:

26,2% de las mujeres y 14% de los hombres. Entre las personas ocupadas parcialmente, un 25,4% lo hace de manera involuntaria, es decir, caen en la categoría de “subempleo horario”: 23,3% de las mujeres y 28,3% de los hombres, principalmente, por razones vinculadas a la demanda laboral¹⁴.

De esta fracción de mujeres que quisiera trabajar más horas, pero no puede, un 5,2% argumenta razones de cuidados de personas dependientes, frente a un 0,6% de los hombres (ENE, trimestre móvil abril-junio 2022). Respecto del panorama 2019, previo a la pandemia, el subempleo horario por razones de cuidados se ha mantenido prácticamente invariable, ascendiendo a 5,3% entre las mujeres y a 0,8% entre los hombres durante el mismo trimestre móvil (ENE, trimestre móvil abril-junio 2019).

La baja calidad de los empleos es otra arista de la precariedad que enfrentan millones de trabajadores/as

Cuadro 1/

Chile: personas ocupadas por sexo y tramo de horas habituales trabajadas, 2022.

Tramos de horas	OCUPADOS/AS			
	MUJERES		HOMBRES	
	Nivel	Porcentaje	Nivel	Porcentaje
Total	3.731.748	100	5.106.684	100
1 - 30 horas	978.733	26,2	713.976	14,0
TPI 1	228.231	23,3	202.360	28,3
TPIC 2	11.844	5,2	1.303	0,6
31 - 44 horas	841.730	22,6	1.058.450	20,7
45 horas	1.460.051	39,1	2.363.058	46,3
46 horas y más	438.001	11,7	951.064	18,6
Sin información	13.232	0,4	20.136	0,4

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en Encuesta Nacional de Empleo del INE, trimestre móvil abril-junio 2022.

Notas: (1) TPI corresponde al trabajo parcial involuntario.

(2) TPIC corresponde al trabajo parcial involuntario debido al cuidado de personas dependientes.

¹⁴ Un 36,6% de las mujeres y un 29,3% de los hombres en subempleo horario indican que la empresa no dispone de más horas de trabajo. Asimismo, el 46,4% de ellas y el 62% de ellos señalan que no hay más clientes (ENE, trimestre móvil abril-junio 2022).

alrededor del mundo, especialmente mujeres. Chile, con tasas de informalidad comparativamente menores a las del resto de América Latina, tiene a casi un tercio de su población ocupada en dicha situación: 27,1%: 28,2% de las mujeres y 26,3% de los hombres (ENE, trimestre abril-junio 2022)¹⁵. Si se observa la brecha de género en la tasa de ocupación informal (TOI) durante los últimos años, se registra, en promedio, una tendencia levemente desfavorable para las mujeres, que ronda los 2 puntos porcentuales.

En muchos casos, las rigideces del mercado laboral y la ausencia de políticas sociales que faciliten el balance del trabajo remunerado con las tareas de cuidados, conducen a las mujeres, particularmente las más vulnerables, a la búsqueda de empleos más flexibles, a menudo informales, con menores salarios y seguridad social (OECD/ILO, 2019). Así lo sugiere un estudio de Berniell *et al.* (2019), el cual da cuenta de que, en Chile, el nacimiento del primer hijo/a, implica una fuerte disminución de la oferta de trabajo de las madres (17%) y de sus salarios por hora (alrededor del 10-15%), mientras que los trabajos a tiempo parcial aumentan un 40%. Además, entre las mujeres, produce un aumento notable en la proporción de empleos en el sector informal, ampliando, así, la brecha de género en la informalidad laboral. En este sentido, los mecanismos de adaptabilidad del mundo del trabajo que se discuten en el apartado siguiente juegan un papel fundamental.

Medidas de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares/personales

Adaptabilidad de los tiempos de trabajo

La adaptabilidad o flexibilidad de la jornada laboral está en el centro de la discusión sobre la reducción del

tiempo de trabajo remunerado. En efecto, los arreglos de horarios de trabajo flexibles pueden proporcionar a empleadores un margen de ajuste en el proceso de producción y, al mismo tiempo, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar para las y los trabajadores (OECD, 2021). No obstante, alcanzar empleos más flexibles, pero sin precarizarlos, constituye un desafío crucial, sobre todo en un contexto de elevada informalidad laboral.

Para desarrollar modalidades de trabajo flexible que sean realmente efectivas, es importante alcanzar un consenso entre los actores sociales implicados —gobierno, empresas, las y los trabajadores— acerca de la relevancia de crear una cultura laboral compatible con estas nuevas fórmulas y que se ajuste a las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo de vida (European Commission, 2017). En este sentido, sería beneficioso que la adaptabilidad de la jornada de trabajo incorpore el derecho a los cuidados en las políticas de las organizaciones, promoviendo un marco de responsabilidad social empresarial que considere a la conciliación entre la familia y el trabajo como un pilar de desarrollo sustentable para los negocios (UNICEF, 2017).

La adaptabilidad del tiempo de trabajo remunerado abarca una amplia variedad de prácticas empresariales en relación con el tiempo y espacio, que van desde los horarios flexibles y escalonados para el ingreso y salida hasta opciones más avanzadas como el teletrabajo, las semanas comprimidas, el uso de banco de horas o los sistemas de *promediación* de horas (OECD, 2017; OIT, 2019).

La jornada parcial también es considerada un mecanismo de adaptabilidad laboral. No obstante, cuando su uso no responde a las necesidades reales de las y los trabajadores, particularmente de las mujeres, puede reforzar la división sexual de trabajo. En efecto, el empleo a tiempo parcial tiene el potencial de ampliar las oportunidades laborales para muchas mujeres, pero también ha demostrado tener efectos negativos en el desarrollo de la carrera profesional de ellas, asociados a menores salarios, dificultad para transitar hacia esquemas de trabajo a tiempo completo y la ausencia de otros beneficios laborales (BID, 2021; EIGE, 2020).

¹⁵ Según el INE, la ocupación informal comprende a todos los y las trabajadores/as dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de las y los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Los familiares no remunerados son clasificados como informales.

En Chile, la última Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA 2019), que entrega un panorama previo a la pandemia, consultó a las empresas formales con cinco o más trabajadores/as sobre la implementación de nuevas medidas de flexibilización de la jornada de trabajo, que les permita compatibilizar sus tiempos de trabajo con otras actividades de su vida personal o familiar. Al respecto, constató que, del total de empresas, el 40,3% adoptó el horario flexible de ingreso y salida; el 20,6% posibilitó el teletrabajo; mientras que el 19,4% puso en práctica la jornada comprimida. El impacto de estas medidas, en tanto, debería ser evaluado, especialmente desde una perspectiva de género.

La Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral ha recomendado establecer un sistema de *promediación* de horas como principal medida de adaptabilidad que acompañe la reducción gradual de la jornada laboral. En particular, propone un promedio de 40 horas semanal durante un mes de referencia, conservando los límites aplicables a la duración diaria (10 horas) y distribución del tiempo de trabajo (máximo de 6 días de trabajo semanal, seguido de 1 día de descanso), e introduciendo medidas de fiscalización especiales, como el registro de contrato de trabajo, la fiscalización muestral, oficina virtual y presencia de atención especial para el primer año de vigencia de la ley, entre otros.

La evidencia muestra que, entre los países desarrollados, la implementación de este tipo de medidas se encuentra bastante extendida. En efecto, en gran parte de los países miembros de la OCDE se aplican, con mayor o menor limitación, mecanismos de *promediación* de horas. Se presentan varias formas posibles, desde las menos exigentes para empleadores, donde existe la posibilidad de aplicación unilateral, pasando por aquellas que requieren acuerdo entre empleados/as y empleadores/as, hasta las más exigentes que implican la generación de convenios de negociación colectiva (OCDE, 2021). El Cuadro 2 presenta la distribución de países OCDE según el tipo de regulación más

frecuente para las horas ordinarias semanales y las modalidades predominantes de *promediación* de horas.

Un medida de este tipo, en tanto, requiere que las regulaciones se centren en la capacidad negociadora de las y los trabajadores para adaptar sus jornadas, especialmente entre las mujeres, para quienes la imprevisibilidad en sus esquemas laborales se vuelve más compleja debido a las mayores responsabilidades que asumen dentro de sus hogares (Lott, 2018). Alcanzar, no obstante, un poder de negociación simétrico, no es tarea fácil en un contexto de bajo capital humano, contratos de corta duración, informalidad laboral y bajos niveles de sindicalización¹⁶.

Aun así, cualquier medida de flexibilidad que se introduzca no garantiza por sí sola una mayor igualdad de género en la distribución del tiempo de trabajo. Al respecto, es importante considerar que hombres y mujeres utilizan el trabajo flexible de diferentes maneras, lo que conduce a diferentes resultados para el bienestar, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la intensificación del trabajo. Un hallazgo recurrente es que las mujeres lleven a cabo más responsabilidades domésticas mientras trabajan de manera flexible, mientras que los hombres priorizan y amplían sus esferas laborales (Chung y van der Lippe, 2018). En este sentido, las medidas complementarias de fomento a la corresponsabilidad en las tareas de cuidados no remuneradas constituyen una herramienta esencial para generar un cambio cultural sostenible en este ámbito.

Regulaciones laborales que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados de personas dependientes

Además de consolidar sistemas integrales de cuidados, proveyendo servicios de calidad que reduzcan efectivamente la carga de este tipo de labores en la población, la existencia de permisos laborales que incentiven la corresponsabilidad en los cuidados de personas

¹⁶ Para subsanar, en parte, esta última situación, la Mesa sugiere que la modificación del periodo de referencia sea posible bajo determinadas condiciones de sindicalización: (i) Con una afiliación sindical igual o superior al 30%: Extensión del período de referencia: hasta su cuatrimestralización, además de la jornada pasiva y banco de horas; (ii) Con una afiliación sindical igual o superior al 50%, extensión del período de referencia conforme acuerden las partes, además de otros aspectos de autonomía de negociación; (iii) Si no existe sindicato, se podrá ampliar el periodo de referencia hasta un cuatrimestre, en la medida en que exista acuerdo del 50% o más del total de las y los trabajadores de la empresa.

Cuadro 2/

OCDE: distribución de países según la modalidad de regulación más frecuente de las horas semanales ordinarias y el tipo sistema de *promediación* de horas, 2020.

REGULACIÓN DE LAS HORAS SEMANALES ORDINARIAS

SISTEMA DE PROMEDIACIÓN DE HORAS ORDINARIAS	ESTABLECIDO POR LEY	NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL NACIONAL/ SECTORIAL	ESTABLECIDO A NIVEL DE FIRMA	ESTABLECIDO EN CONTRATOS INDIVIDUALES
No es posible	Chile, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Israel, Letonia, México		Estados Unidos	
Requiere convenio colectivo	Bélgica, Grecia, Japón, Portugal	Suecia		
Requiere consentimiento del empleado/a		Australia, Austria, España, Finlandia, Noruega	Colombia	Nueva Zelanda
Puede ser decidido por empleadores	Corea, Francia, Hungría, Lituania, Polonia, República Checa, Turquía	Canadá, Italia		
Sin límite de horas		Países Bajos, Dinamarca	Alemania, Suiza	Reino Unido

Fuente: Cuestionario de políticas de la OCDE sobre la regulación del tiempo de trabajo, 2020.

dependientes puede impactar de forma positiva al empleo de las mujeres. En efecto, cuando no existe ninguna disposición en relación con el permiso para cuidadores/as, o bien, las existentes son muy restrictivas, suelen ser las mujeres quienes reducen sus jornadas laborales o abandonan el mercado del trabajo para asumir tareas de cuidados (European Commission, 2017).

En agosto de este año, entra en vigor la “Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores”, adoptada por el Consejo de la Unión Europea en 2019 y que deroga la Directiva 2010/18/UE. Como consecuencia, todos los Estados miembros de la UE deberán transponer las disposiciones a sus respectivas legislaciones nacionales.

La nueva Directiva establece estándares y requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en lo relativo a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a las y los progenitores o cuidadores la conciliación entre su vida familiar y laboral. Para ello, establece derechos individuales relacionados con: a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; b) fórmulas de trabajo flexible para los y las trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras. El Cuadro 3 sintetiza las principales disposiciones de la Directiva, las que sirven de faro para avanzar en las regulaciones existentes en Chile y ampliar derechos relativos a los cuidados en pos de la igualdad de género.

Cuadro 3/

UE y Chile: disposiciones laborales relativas a la corresponsabilidad en los cuidados de personas dependientes, 2022.

DISPOSICIÓN	DIRECTIVA 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE
Permiso de paternidad por el nacimiento de un hijo/a	<p>Cada trabajador progenitor o segundo progenitor equivalente reconocido por ley tiene derecho a 10 días laborales.</p> <p>Los Estados miembros podrán determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles.</p>	<p>Cada trabajador progenitor tiene derecho a 5 días laborales con cargo al empleador/a.</p> <p>El permiso se podrá utilizar desde el momento del parto de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.</p>
Permiso parental	<p>Cada trabajador/a tiene un derecho individual de 4 meses que deben disfrutarse antes de que el hijo/a alcance una determinada edad, como máximo 8 años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos.</p> <p>Los Estados miembros se asegurarán de que 2 de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos al otro progenitor.</p>	<p>El descanso postnatal parental, que es posterior al período de reposo postnatal, es un derecho otorgado a las madres trabajadoras, quienes tienen la opción de transferir una fracción de tiempo a los padres.</p> <ul style="list-style-type: none">· Si la madre decide tomar 12 semanas en jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre en jornada completa.· Si la madre decide tomar 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.
Permiso para cuidadores/as	<p>Cada trabajador/a tiene derecho a un permiso para cuidadores/as de 5 días laborables al año.</p> <p>Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores/as y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales.</p> <p>Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores/as sobre la base de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo.</p>	<p>Permiso por hijo/a menor de 1 año gravemente enfermo: aplica en caso de enfermedad grave, que debe ser acreditada con certificado médico. Se asigna a la madre o cuidadora legal, pero, si ambos progenitores o cuidadores legales trabajan, cualquiera de ellos y a elección de la madre, puede gozar del permiso y del subsidio correspondiente.</p> <p>Permiso por hijo/a mayor de 1 año y menor de 18 años o mayor de 18 años con discapacidad mental o que presente dependencia severa: aplica en caso de accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte. Tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección.</p>

Continúa en pagina siguiente

**Esquemas de
trabajo flexible**

Cada trabajador/a con hijos/as de hasta una edad determinada, que será como mínimo de 8 años, y cuidadores/as, tienen derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidados. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

No aplica¹².

Fuente: Elaboración de ComunidadMujer con base en Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Código del Trabajo de Chile.

Notas: (1) En noviembre de 2021, se publicó la Ley 21.391, que establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

(2) Excepcionalmente, en el contexto de la alerta sanitaria por Covid-19 vigente en el país desde 2020, la Dirección del Trabajo (DT) emitió el dictamen N° 1050/18, del 15 de junio de 2022, que permite el trabajo a distancia o teletrabajo para madres o padres de niños/as menores de 12 años durante las vacaciones escolares de invierno extendidas.

Es necesario generar un diálogo social que busque, centralmente, reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado en nuestra sociedad y permita avanzar hacia la implementación de mecanismos sostenibles e integrales de reducción y redistribución de su carga.

Recomendaciones finales

La reducción de la jornada laboral constituye un paso importante para alcanzar una organización equilibrada de los tiempos de trabajo, de tal manera que las mujeres puedan acceder a mayores niveles de bienestar. Sin embargo, esta acción no es suficiente para garantizar la igualdad de género en este ámbito.

Para lograr este propósito, es necesario generar un diálogo social que busque, centralmente, reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado en nuestra sociedad y permita avanzar hacia la implementación de mecanismos sostenibles e integrales de reducción y redistribución de su carga (ComunidadMujer, 2021b).

En este camino, el Estado tiene un rol clave, no solo como promotor de acciones afirmativas directas, sino también con la formulación de incentivos y regulaciones que conduzcan a otros sectores de la sociedad hacia el mismo cometido. En este sentido, la reforma a la jornada laboral debe, además de abocarse a las consideraciones técnicas relativas a sus costos e impactos sobre la economía, plantearse en el marco de un nuevo modelo de desarrollo que se fundamente en el cuidado como derecho universal, cuya provisión está a cargo de actores corresponsables.

En la mayor parte del mundo, la reactivación económica, hoy amenazada por nuevas crisis internacionales, no está cerrando las brechas de género en el mercado de trabajo. Una de estas es la relativa a las horas trabajadas en el empleo que, pese a los avances experimentados por los países de ingreso alto, se ha visto acrecentada (OIT, 2022). En Chile, el mercado

laboral ha presentado una recuperación sostenida y, aunque las brechas de género preexistentes a la pandemia se han mantenido o no han aumentado sustantivamente, tampoco han logrado atenuarse. Por esto, el Estado debe articular y complementar las iniciativas y políticas sociales existentes en torno a dichos fenómenos, reconociendo las transformaciones, dinámicas y diversidad de un mundo laboral donde sus actores responden a múltiples motivaciones y necesidades y, al mismo tiempo, están expuestos a diferentes vulnerabilidades. En el caso de las mujeres, adquieren especial relevancia las dificultades asociadas a los cuidados de niñas y niños, personas mayores dependientes y personas en situación de dependencia (PNUD - OIT, 2022).

Promover la adaptabilidad de una jornada de trabajo reducida, tiene el potencial de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar para trabajadoras y trabajadores, al mismo tiempo que permite a las empresas aumentar sus niveles de productividad. No obstante, para que ello sea posible, los arreglos de trabajo flexibles, como los horarios escalonados, el teletrabajo y los sistemas de *promediación* de horas con un banco de tiempo asociado, entre otros, deben, en primer lugar, reconocer la realidad de las relaciones laborales y, del mismo modo, ajustarse a las necesidades reales de ambas partes, en particular de las mujeres, que asumen la mayor carga de cuidados. Por ello, garantizar el equilibrio entre los poderes de negociación resulta fundamental. Una manera de hacerlo es a

través de cláusulas de cuidados en los convenios de negociación colectiva desde una perspectiva de género (CEPAL, 2020).

Al respecto, la experiencia reciente en Chile relativa al escaso uso de los pactos de adaptabilidad laboral que fueron introducidos con la Ley 20.940 en 2016¹⁷, como los acuerdos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, alerta sobre la dificultad que implica someter los arreglos de trabajo flexible a determinadas condiciones de sindicalización¹⁸. Esto, porque los niveles de sindicalización en Chile continúan siendo bajos¹⁹ y la creación de estos instrumentos no parece ser motor suficiente para su promoción. De esta manera, la posibilidad de que dichos acuerdos sean viables para la mayor parte de la población ocupada depende de que su negociación pueda implementarse individualmente, siendo resguardada y fomentada por la autoridad competente (DT).

Complementariamente, deben implementarse incentivos a las buenas prácticas empresariales, así como regulaciones laborales que promuevan de manera activa

la corresponsabilidad en el desarrollo de las tareas de cuidados dentro de los hogares. Entre las primeras, se valoran, por ejemplo, aquellas iniciativas que permiten el uso de licencias parentales extendidas potenciadas con teletrabajo y/o alternativas de “*soft landing*” (regreso gradual), así como la implementación de programas internos de concientización.

En relación con las regulaciones, siguiendo el modelo de los países desarrollados, es necesario avanzar hacia la ampliación y equiparación de derechos parentales entre mujeres y hombres dentro de la normativa sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, que apunten al ejercicio de una paternidad corresponsable, como la postergada reforma al artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al acceso universal a sala cuna (ComunidadMujer, 2020). También, que promuevan esquemas de licencias o permisos de cuidados diversos, que no refuercen los estereotipos de género en torno a estas labores, como el proyecto de ley que amplía progresivamente el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo/a²⁰.

17 El Código del Trabajo contempla dos tipos de pactos sobre condiciones especiales de trabajo. El primero, permite a empleadores/as y trabajadores/as acordar una jornada ordinaria de 45 horas semanales en solo 4 días; el segundo, que los trabajadores/as puedan trabajar a distancia, en lugares distintos a los de la empresa, para cumplir responsabilidades familiares o por otras razones acordadas entre las partes. A 2020, la Dirección del Trabajo solo registraba 39 acuerdos de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.

18 Estos pactos pueden ser acordados en empresas con, a lo menos, 30% de afiliación sindical, o bien, en cualquier empresa, si se pacta con federaciones y confederaciones.

19 A noviembre de 2018, solo el 6,3% de las empresas contaba con un sindicato activo y el 6% con instrumentos colectivos vigentes. Asimismo, mientras que el 48,0% de los trabajadores/as contratados directamente en empresas con cinco o más empleados se desempeña en contextos en los que hay al menos un sindicato activo (50,8% de las mujeres y 46,2% de los hombres) (ENCLA 2019). De acuerdo con el último dato reportado por la Dirección del Trabajo (2020), la tasa de sindicalización de la población afiliada a sindicatos de base activos alcanza al 18,9% (20,5% entre las mujeres y 17,9% entre los hombres), considerando trabajadores/as por cuenta propia, asalariados/as del sector privado y personal de servicio doméstico.

20 Boletín N° 14.604-13, actualmente en primer trámite constitucional en el Senado.



Referencias

- Berniell et al. (2019). *Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect*.
- BID (2021). Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC.
- CEPAL (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares. Seminario Anual de Cuentas Nacionales de América Latina y el Caribe: Hacia el SCN 2025. Actualización metodológica y nuevos desafíos en las mediciones de Cuentas Nacionales.
- CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y recuperación.
- Chung y van der Lippe (2018). *Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction*.
- Comisión Nacional de Productividad (2020). Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral.
- ComunidadMujer (2021a). Una reactivación laboral sostenible en Chile con perspectiva de género. Serie ComunidadMujer. Boletín N° 50.
- ComunidadMujer (2021b). Cuánto aportamos al PIB Reflexiones y estrategias para reconocer el trabajo de cuidados no remunerado en Chile.
- ComunidadMujer (2020). Alternativas de Cuidados para la Reactivación Económica tras la Emergencia Sanitaria COVID-19.
- ComunidadMujer (2019). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile.
- De Spiegelaere, S. y Piasna, A. (2021). *Working time reduction, work-life balance and gender equality. Dans Dynamiques régionales 2021/1 (N° 10)*.
- Dirección del Trabajo (2020). Anuario Estadístico 2020.
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2019. Work-Life Balance. European Institute for Gender Equality*.
- European Commission (2017). Mujeres en el mercado de trabajo. Fichas temáticas del semestre europeo.
- Lott, Y. (2018). *Does flexibility help employees switch of from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. Social Indicators Research*.
- OECD (2021). *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*.
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*.
- OECD/ILO (2019). *Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.
- OIT (2022). Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo. Novena edición.
- OIT (2020). Tener hijos retrasa la participación de la mujer en la fuerza laboral más que el matrimonio. Consultado en <https://ilostat.ilo.org/es/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>.
- OIT (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- OIT (2009). Notas OIT: Trabajo y Familia, N°5.
- OIT (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente.
- PNUD –OIT (2022). Mujeres y retorno laboral en Chile. Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo.
- Romagnan, B. (2014). *Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail No. 2436. Assemblée Nationale*.
- UNICEF (2017). El derecho al cuidado en las políticas de las empresas.



Somos una organización de la sociedad civil que impulsa, hace 20 años, la transformación social, cultural, normativa y organizacional para la igualdad de género en Chile.

Nuestra acción diaria se basa en el propósito al que nos hemos comprometido: que las mujeres nazcan y desarrollen su vida en una sociedad con iguales derechos y oportunidades.

Lo hacemos a través del trabajo permanente y diálogo transversal con los actores sociales y políticos, aportando con estudios e investigación, iniciativas para fortalecer y promover el liderazgo de mujeres, el acompañamiento a las comunidades educativas y el impulso de la equidad de género en el mundo empresarial y en la política pública.

Compartimos nuestros conocimientos y experiencia en un trabajo colaborativo, a través de alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, para amplificar el alcance e impacto de nuestro quehacer