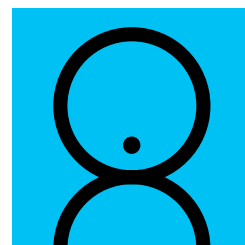


voz de mujer 2010

Hacia una cultura de igualdad:
propuestas de participación laboral y política para el futuro gobierno.





voz de mujer 2010

Hacia una cultura de igualdad:
propuestas de participación laboral y política para el futuro gobierno.



* **Presidenta del Directorio**

Esperanza Cueto

* **Directoras**

Rosanna Costa | Margarita María Errázuriz

Verónica Gubbins | María Eugenia Hirmas

Anita Holuigue | Victoria Hurtado

Bernardita Méndez | Elena Serrano

María Teresa Ruiz | Consuelo Saavedra

* **Directora Ejecutiva**

Susana Carey

* **Comité Editorial**

Susana Carey | Verónica Flores | Alejandra Sepúlveda

* **Editora**

Marcela Ramos

* **Revisión y corrección de textos**

Nicolás Cornejo

* **Registro de propiedad intelectual**

183914

* **Diseño Portada y diagramación**

Porta4

* **Agradecimientos**

Dante Contreras, Economista.

Cristina Orellana, Gerente General, Sercotec.

Centro de Microdatos, Universidad de Chile.

Marcela Peticara, Académica de la Facultad de Economía y Negocios,

Universidad Alberto Hurtado.

Carolina Peyrin, Directora, Corporación Domos.

Andrea Repetto, Directora Magíster de Economía y Políticas Públicas, UAI.

Marcela Ríos, Oficial de Programa de Gobernabilidad, PNUD

* **Colaboradores**

Gobierno de Chile | Banco Interamericano de Desarrollo

www.comunidadmujer.cl

El contenido del presente documento es de exclusiva responsabilidad de sus autores.
El contenido puede ser reproducido en su totalidad o parcialmente con la autorización
de ComunidadMujer.

Esta publicación es de distribución gratuita. Puede ser adquirida en ComunidadMujer,
Roger de Flor 2950, Piso 6, Las Condes, Santiago de Chile. T: 3330165

ÍNDICE

Prólogo

[pág. 05]

Introducción

Hacia una cultura de igualdad [pág. 07]

Capítulo 1 Mujer y Trabajo

Presentación [pág. 14]

ComunidadMujer propone [pág. 17]

1. Modificar la normativa del Código del Trabajo sobre salas cuna [pág. 18]

2. Diversificar la oferta de salas cuna y jardines infantiles [pág. 20]

3. Flexibilizar los permisos pre y post natal [pág. 21]

4. Invertir en capital humano [pág. 23]

5. Flexibilizar la jornada laboral [pág. 25]

6. Fomentar el trabajo a tiempo parcial [pág. 27]

Más empresarias para el siglo XXI: el desafío del emprendimiento femenino [pág. 28]

Capítulo 2 Mujer y Política

Presentación [pág. 34]

ComunidadMujer propone [pág. 39]

1. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres [pág. 40]
y hombres en los órganos directivos del Estado

2. Generar incentivos para que los partidos y coaliciones políticas [pág. 41]
presenten nóminas de candidatos equilibradas en términos de género

3. Establecer límites a la reelección de quienes ocupan un cargo de votación popular [pág. 42]

Epílogo

Autonomía económica y violencia intrafamiliar [pág. 43]

Anexos

Voz de Mujer 2005 y la Agenda de Género de la Presidenta Michelle Bachelet [pág. 46]

Agenda de Género y Agenda de País [pág. 51]

PRÓLOGO

Hace cuatro años me correspondió recorrer el país como candidata presidencial, proponiendo a los chilenos y chilenas ser parte de una propuesta social y ciudadana de gobierno. Esa invitación, sin embargo, no se limitaba a un conjunto de prioridades programáticas, pues mi recorrido también simbolizaba un gran cambio en el país, cambio que hacía más visible la demanda de inclusión, de igualdad y de oportunidades para millones de mujeres en todo Chile.

La historia es de todos conocida: ganamos finalmente esa elección y llevamos adelante el más amplio programa de políticas públicas pro mujer que se hubiera realizado nunca en Chile, junto a una promoción inédita de mujeres en altos cargos de decisión política.

Pero ese recorrido tuvo otra virtud: gracias a él, logramos hacer confluír una serie de personas y organizaciones que compartían nuestros puntos de vista en materia de equidad de género y políticas públicas. Y dentro de esas organizaciones, ComunidadMujer cumplió un rol fundamental.

ComunidadMujer logró aglutinar a un vasto grupo de mujeres provenientes de los más diversos ámbitos del quehacer nacional, para que hicieran sus aportes y contribuyeran con las mejores ideas para un gobierno. Y tan importante como ello, logró generar una mística especial respecto del recorrido que iniciábamos. Porque esto era mucho más que una campaña política; era una verdadera épica para las mujeres de Chile.

Hoy, al revisar nuevamente el trabajo Voz de Mujer del año 2005, me doy cuenta de lo importante que fue el aporte de ComunidadMujer y de lo mucho que cumplimos con lo que allí se señalaba, en Previsión; en Educación Pre Escolar y Protección de la Infancia; en participación política, entre otras materias. Por lo mismo, mayor valor adquiere el trabajo que ahora se presenta. Porque el Voz de Mujer 2010 es tan ambicioso como el de 2005. Presenta aquellos desafíos que ahora podemos enfrentar de mejor manera, en parte, gracias al avance de estos últimos años.

Por eso felicito tanto esta iniciativa. Y por eso mi reconocimiento a la labor de ComunidadMujer.

Michelle Bachelet Jeria
Presidenta de la República
Agosto de 2009

INTRODUCCIÓN

HACIA UNA CULTURA DE IGUALDAD

El presente documento es la continuación de un camino iniciado el año 2005, cuando ComunidadMujer presentó a los candidatos y candidatas presidenciales el Informe *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad. Propuestas para un Debate Público*. Allí, tras escuchar a miles de chilenas y reflexionar junto a expertos de diversos mundos, ComunidadMujer planteó por primera vez una serie de propuestas para abordar problemas y discriminaciones que afectaban a las mujeres en Chile. Allí se enunciaron diagnósticos que más tarde formarían parte de iniciativas claves de la administración Bachelet, como el Programa Chile Crece Contigo y la Reforma Previsional. Allí se expresó la necesidad de poner en marcha políticas públicas que incorporaran entre sus fundamentos la perspectiva de género. En ese documento también se rescató la destacada presencia de mujeres en las más diversas organizaciones ciudadanas y de base, y se llamó a tomar en cuenta ese potencial a través de iniciativas inclusivas. En ese primer Voz de Mujer se propusieron políticas sobre las cuales hoy se insiste: en Chile deben crearse más y mejores espacios de participación laboral para las mujeres y eso requiere, entre otros factores, distribuir más equitativamente responsabilidades, domésticas y de cuidado, que hoy son asumidas por ellas.

Voz de Mujer 2010, *Hacia una cultura de igualdad* es un paso más de ComunidadMujer en su permanente propósito de compartir su visión respecto al lugar determinante que debe ocupar la mujer en nuestra sociedad. Al mismo tiempo,

se busca convocar a diversos actores sociales para realizar un esfuerzo conjunto y articular aquellos cambios que son indispensables para lograr nuestras metas como país.

En nuestro horizonte hay un anhelo, el sueño de ver materializada nuestra inserción igualitaria en la vida social y en la familiar; y que nuestro punto de vista sea una parte importante del debate sobre la sociedad que queremos, sobre la sociedad que estamos construyendo para nuestros hijos.

En medio de complejos procesos de globalización, Chile aspira a entrar de lleno al desarrollo, a ser un actor cada vez más influyente en la comunidad internacional, a ser un país más inclusivo, a repartir mejor su riqueza: en definitiva, a romper el círculo de la pobreza. Y se ha fijado plazos ambiciosos para cumplir esos objetivos. Pero ese salto requiere el establecimiento de un orden social básico, levantado sobre una cultura de igualdad y equidad.

Hoy resulta evidente que ese desarrollo humano al cual aspiramos no podrá darse sin las mujeres plena y justamente incorporadas a todos los ámbitos de la vida. Entendemos la irreversibilidad de los lugares que las mujeres chilenas hemos alcanzado en el plano económico, político, social y cultural, pero también entendemos que en adelante sólo caben avances.

Avances que nos permitan dejar atrás viejos paradigmas y propicien la apertura a enfoques novedosos; que pongan en marcha un verdadero cambio

**En Chile deben crearse más y mejores espacios de participación laboral para las mujeres y eso requiere distribuir más equitativamente responsabilidades que hoy son asumidas por ellas. Lo doméstico debe dejar de ser una carga; o la maternidad un motivo para negarle otros planos de desarrollo.*

cultural, aquel que nuestra sociedad requiere para que todos sus miembros se sientan plenamente incorporados; y para perfeccionar los espacios de convivencia, desde la esfera de la familia hasta los ámbitos de expresión de nuestra democracia.

Con esta meta de fondo, presentamos una serie de propuestas que se consideran indispensables para colocar los valores de la igualdad y la equidad como pilares de una sociedad distinta. Una sociedad donde el buen desarrollo de los niños y niñas es tarea de todos y no sólo de las madres. Por lo tanto, la prestación de servicios de cuidado y educación se vuelve tema de corresponsabilidad familiar, pero también de corresponsabilidad social. Esto implica hacer parte al Estado y al mundo privado; a los empleadores y trabajadores; a los hombres y a las mujeres, de manera que todos contribuyamos a crear un país mejor, con altos índices de desarrollo económico y humano.

Sólo así despejaremos para las familias chilenas un camino de oportunidades. De igual forma daremos respuesta al anhelo y necesidad de las mujeres de participar en el mercado laboral y en general en todos los ámbitos donde quieran estar y deseen aportar, sin que lo doméstico sea una carga y la maternidad un motivo para negarle otros espacios de desarrollo.

ComunidadMujer ha hecho de estos planteamientos una línea de acción permanente, en la convicción de que la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo es una vía efectiva para la

superación de la pobreza y el desarrollo económico del país.

Con este espíritu, las iniciativas pro empleo que se plantean en este documento apuntan a dar solución a la dificultad básica que persiste hoy en la sociedad para que haya una verdadera igualdad de oportunidades y de acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Y, al mismo tiempo, se construya una estructura social sólida desde la cual asumir mayores desafíos, como el de dar a hombres y mujeres la posibilidad de integrar de manera más fluida y menos conflictuada el ámbito laboral con los espacios familiares y personales.

Estos son temas que durante los últimos diez años se han tomado las agendas de los gobiernos en el mundo, sobre todo en las naciones desarrolladas.

Ya en los 90, el reconocido sociólogo danés Gösta Esping-Andersen se adelantó a la revolución generada en los países de Europa por el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral y planteó que para que ellas se mantengan en el mercado laboral es clave un estado atento con ellas; “una política activa orientada a reducir las cargas relativas al cuidado de la familia”⁽¹⁾.

Antes, en 1981, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exhortaba a los Estados a adoptar medidas que fomentaran una participación más equitativa entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en la esfera familiar, con políticas de gobierno, pero también a nivel de empresas y organizaciones de trabajadores.

(1) Esping-Andersen, G. “Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales”, Oxford, 1999

Chile debe avanzar en forma decidida en esta senda. La realidad apremia. Estamos viviendo los mismos cambios que impulsaron la generación de este tipo de políticas en las sociedades desarrolladas: cada vez es mayor el número de mujeres que trabaja en forma remunerada; cada vez es mayor el número de mujeres que emprenden; han aumentado los hogares con jefatura femenina y aquellos donde padre y madre cumplen con horarios laborales extensos. Todas estas familias requieren medidas de apoyo, público y privado.

Asimismo, resulta prioritario invertir en el desarrollo de capital humano continuo y que vaya en beneficio de las mujeres, tanto para quienes están dentro del mercado laboral como aquellas que están fuera.

Resulta paradójico que la mayoría de las chilenas cuenten con una educación secundaria similar o incluso superior a la de los hombres, pero continúen viendo su enorme potencial desaprovechado porque se quedaron atrás debido a sus responsabilidades al interior del hogar o porque, participando del mundo del trabajo, continúan agrupadas en empleos de peor calidad y con bajo retorno.

Sin desconocer los logros alcanzados, ComunidadMujer sostiene que la instalación cultural de los problemas de las mujeres exige de parte de todos y todas, de manera transversal, soluciones y propuestas que cruzan lo económico, pero que cobran sentido en lo político.

La participación de la mujer en los espacios públicos supone precisamente traer y plantear conflictos y soluciones que, de otra manera, no estarán presentes. Por esta razón se torna un imperativo el promover la inserción de las mujeres en el mundo público, en cargos de elección popular y emprender un conjunto de reformas que requiere el sistema político. Ello, para aumentar la competencia, acercarse a la ciudadanía, incluir a amplios sectores de la sociedad que hoy están sub-representados y profundizar de este modo la democracia.

Las mujeres en el poder producen cambios y al mismo tiempo propician aportes claves para construir sociedad, además de avanzar en relaciones más justas entre hombres y mujeres, relaciones basadas en el respeto, valoración y dignidad de las personas y donde flagelos como la violencia intrafamiliar no tienen cabida.

Esta es, por tanto, una invitación al debate y al intercambio de ideas, con el fin de construir sobre principios básicos e irrenunciables un país mejor, un país que iguale a hombres y mujeres, pero también que iguale a los niños y niñas de Chile.

01.



MUJER Y TRABAJO
MÁS PARTICIPACIÓN, MÁS
CORRESPONSABILIDAD
SOCIAL Y FAMILIAR

MUJER Y TRABAJO:
MÁS PARTICIPACIÓN,
MÁS CORRESPONSA-
BILIDAD SOCIAL Y
FAMILIAR

Presentación

Chile ha tenido importantes avances en su desarrollo humano y económico. No obstante ello, la situación de la mujer en el mercado laboral aún es deficitaria, tanto si se la compara con lo que ocurre con los hombres, como frente a sus pares a nivel regional. Mientras en América Latina un 53% de las mujeres participa en el mercado laboral, en nuestro país la cifra es de 40%.

Ahora, ese 40% es un promedio, por lo que esconde un desafío enorme: la necesidad de aumentar la participación, sobre todo, entre las mujeres de menores recursos. La estadísticas en este punto son elocuentes: mientras en los primeros deciles de ingreso el porcentaje de participación fluctúa entre el 25 y 33%, entre los grupos de más recursos los niveles son de país desarrollado: sobre 60%. Es decir, entre las mujeres que más lo necesitan, presentamos los peores indicadores. Este es un tema prioritario. De acuerdo a estimaciones realizadas por Cieplan, un aumento en cinco puntos porcentuales en la participación laboral de las mujeres del primer quintil podría generar una disminución de la pobreza a menos del 10% de la población⁽²⁾.

La situación anterior se replica en las tasas de desempleo. Las mujeres de menores ingresos exhiben cifras notoriamente más altas: 32% para el primer decil contra un 2,7% en el grupo de mayores ingresos⁽³⁾. De esta manera, las mujeres más vulnerables se ven doblemente afectadas: registran una participación laboral más baja y un alto nivel de desempleo.

Es prioritario también mejorar las condiciones de quienes ya están insertas en el mercado laboral o quieren reintegrarse. Pese a que las mujeres en Chile tienen en promedio mayores niveles de escolaridad que los hombres, sus oportunidades de empleo son de más baja calidad. En los distintos grupos de ingreso, independiente de los años de estudio o la edad, enfrentan brechas salariales; y este diferencial se acentúa entre aquellas que poseen más años de preparación (las cuales ganan, en promedio, un 25% menos que los hombres). Por otra parte, el trabajo de las mujeres se encuentra altamente segregado en actividades o sectores de baja remuneración: servicio doméstico, fabricación de prendas de vestir, educación y servicios sociales. Sus contratos son más precarios; y cuentan con menores niveles de protección social.

El factor cultural

En los últimos años ComunidadMujer ha intentado ahondar en los factores que explican estas brechas. Una parte tiene su origen en normas sociales y costumbres profundamente arraigadas en la población: el trabajo doméstico y el cuidado de niños, ancianos, enfermos y discapacitados, en la mayoría de los hogares chilenos, están a cargo principalmente de las mujeres.

Según la encuesta Barómetro Mujer y Trabajo 2007⁽⁴⁾ (realizada a mujeres laboralmente activas), la división del trabajo doméstico recae principalmente en las mujeres. Más del 60% de las entrevistadas declara realizar siempre o casi siempre tareas como el aseo, la preparación de los alimen-

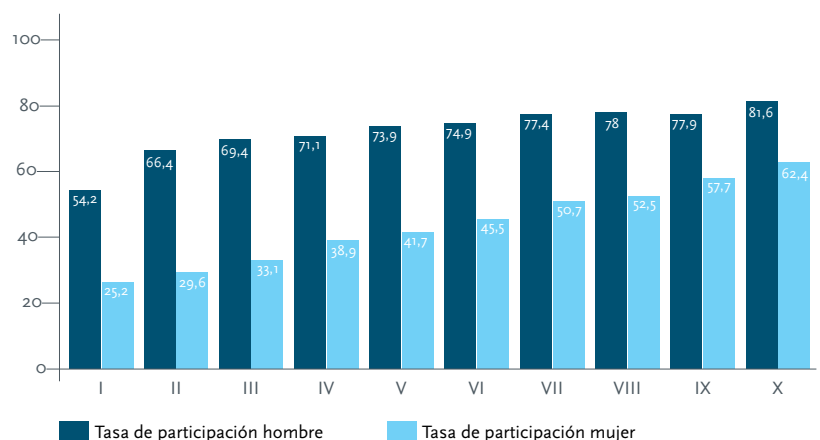
(2) Marcel, Mario. "Las metas más importantes para el bicentenario". Cieplan.

tos, lavado, planchado y compras en general. Muy parecida es la situación referida al cuidado de los hijos, pues son las mujeres quienes mayoritariamente se encargan del apoyo escolar, los traslados a cumpleaños, al médico o a clases y del cuidado en situación de enfermedad. Esta sobrecarga podría terminar desalentando la participación de las mujeres en el mercado laboral con las consecuencias que ello tiene entre las familias y la sociedad. El Barómetro Mujer y Trabajo 2008⁽⁵⁾, realizado a mujeres inactivas del Gran Santiago, aporta también información de gran relevancia. Un 69% de las mujeres que no trabaja remuneradamente señala no hacerlo porque “no puede”. Es decir, para ellas ser dueñas de casa no es una opción, sino que existen una serie de factores que las han llevado a permanecer al margen del mercado laboral. La cifra aumenta a 80% para los deciles de más bajos ingresos.

En cuanto a los factores que impiden el ingreso de estas mujeres al mercado laboral, destacan básicamente tres: cuidado de hijos e hijas, condiciones del mercado laboral y el trabajo doméstico. En relación a la maternidad, un 63% de las mujeres sostiene que “no está dispuesta” a dejar a sus hijos al cuidado de otras personas y un 60% señala que no tiene quién le cuide a sus hijos. Por otro lado, cuando se refieren al mercado laboral, un 61% indica que las posibilidades de encontrar trabajo son bajas y un 51% sostiene que los salarios son muy bajos. Esta aseveración adquiere más sentido si pensamos que, en promedio, las entrevistadas han tenido 2,5 trabajos, es decir, son mujeres con experiencia en el mercado laboral.

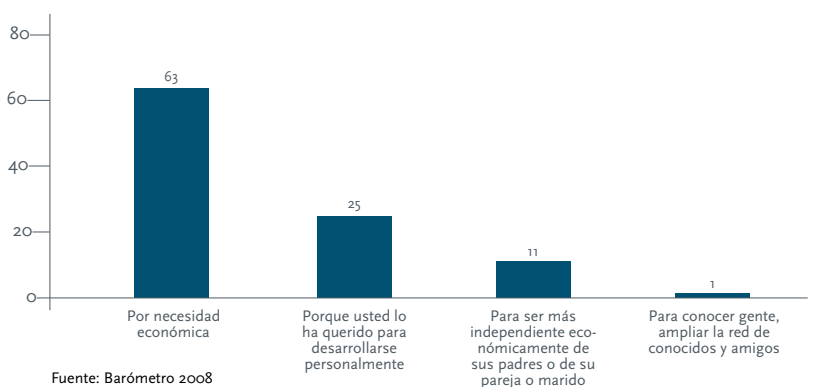
[Gráfico 01]

Tasa de Participación Laboral según Sexo y Decil de Ingresos: Casen 2006



[Gráfico 02]

Mujeres inactivas con experiencia laboral: motivaciones que las llevaron a trabajar (%)



(3) Casen 2006.

(4) ComunidadMujer, Datavoz y OIT. Encuesta realizada en 2007.

(5) ComunidadMujer, Datavoz y OIT. Encuesta realizada en 2008.

**Entre las mujeres que más lo necesitan, presentamos los peores indicadores. La estadísticas en este punto son elocuentes: mientras en los primeros deciles de ingreso el porcentaje de participación fluctúa entre el 25 y 33%, entre los grupos de más recursos los niveles son de país desarrollado: sobre 60%. Este es un tema prioritario.*

La decisión de trabajar es económica. Un 63% de las mujeres trabajaron por necesidad económica y un 11% para ser independientes en materia de recursos. Cuando se refieren a los factores que facilitarían su ingreso al mercado laboral, los más mencionados son: “la posibilidad de obtener mejores sueldos” y “la mayor disponibilidad de trabajos flexibles”.

Disminuyendo Barreras

Favorecer una mayor participación de la mujer en el mercado laboral en condiciones dignas y en un marco que facilite la integración armónica de la vida laboral, personal y familiar es el desafío central de ComunidadMujer. A continuación se presenta una serie de propuestas que apuntan, por un lado, a remover obstáculos que impiden una mayor inserción laboral femenina y, por otro, a generar mayores niveles de corresponsabilidad tanto al interior de las familias, como a nivel de Estado y mercado.

Se propone ampliar el beneficio de salas cuna para las mujeres trabajadoras, al mismo tiempo que se elimina el mecanismo que actualmente desincentiva la contratación de mujeres. En la misma línea, se plantea incrementar la oferta de salas cuna y jardines infantiles disponibles para las mujeres del 60% de menores ingresos. El objetivo es que no sólo aumente el acceso a este servicio, sino también su calidad.

ComunidadMujer postula un conjunto de iniciativas que apuntan a asegurar a las mujeres y a los

hombres una mejor conciliación entre su vida laboral, personal y familiar. Se propone otorgar mayor flexibilidad en el uso de los permisos por maternidad (pre y post natal). Al mismo tiempo, y para responder a un anhelo planteado por las mujeres de contar con mayor flexibilidad en la jornada laboral y con mayor oferta de trabajos a tiempo parcial, se postulan medidas específicas en estos dos ámbitos.

Es clave generar mejores condiciones de mercado para que las mujeres compitan, pero también dotarlas de las herramientas que les permitan competir en esos mercados. Por ello se promueve una fuerte inversión en capital humano que beneficie a las mujeres, un grupo tradicionalmente excluido, por diversas razones, de este tipo de programas.

Las propuestas que se entregan a continuación son producto de la experiencia recogida y los estudios realizados por ComunidadMujer en los últimos años. La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, como empleadas, gerentas, empresarias, candidatas al Congreso, pasa por la puesta en marcha de una serie de políticas pero también por la decisión como sociedad de abrir más y mejores espacios de trabajo y desarrollo de capacidades.

01

MODIFICAR LA NORMATIVA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO SOBRE SALAS CUNA

Antecedentes

De acuerdo al artículo 203 del Código del Trabajo, las mujeres con contrato de trabajo en empresas con más de 19 trabajadoras tienen derecho a sala cuna para sus hijos/as menores de dos años. El espíritu de la normativa es proteger el derecho de los niños/as a ser cuidados/as y alimentados/as mientras su madre trabaja.

Esta protección, sin embargo, tiene como contrapartida el que las empresas experimentan un mayor costo de contratación asociado a las mujeres (ello, siempre que haya más de 19 trabajadoras). En virtud de ese requisito, la empresa que contrata a la mujer número 20 debe proveerla a ella y al resto de sus compañeras del beneficio de sala cuna, lo que implica un costo altísimo para la firma, por lo tanto, desincentiva el empleo de mujeres por parte de las medianas y grandes empresas. Los datos son un espejo de lo anterior. De acuerdo a las estadísticas de la Dirección del Trabajo, sólo un 13% de las empresas están obligadas a cumplir con el otorgamiento de este beneficio.

Esta norma tiene más de 80 años de existencia y actualmente beneficia a menos de 10 mil mujeres al año. Al estar vinculada sólo a trabajadoras, define a las madres como únicas responsables del cuidado de los niños, obviando el rol que cabe a los padres. El cuidado infantil es un derecho de las familias, niños y niñas, lo cual debería verse reflejado en los sistemas y normativas vigentes.

En los últimos años, a través del programa Chile Crece Contigo, se ha avanzado en la provisión de salas cuna para niños y niñas del 40% de menores recursos. Esta propuesta pretende derribar una barrera de entrada al mercado laboral y complementar lo ya realizado.

Objetivos

- Generar una política donde los costos de la maternidad sean compartidos por toda la sociedad.
- Fomentar una mayor demanda de trabajo de mujeres por parte de las empresas, disminuyendo barreras asociadas a su contratación en edad fértil.
- Ampliar el acceso a cuidado para todos los hijos e hijas menores de dos años de trabajadoras que se desempeñan en forma dependiente e independiente.
- Promover la corresponsabilidad social en el cuidado de los niños y niñas.
- Reducir las diferencias que existen, asociadas a cuidado infantil, entre contratar hombres y mujeres.

Descripción

- ComunidadMujer propone transitar desde el actual esquema de obligatoriedad de provisión de salas cunas sólo para las empresas que cuenten con 20 o más trabajadoras, hacia uno sin dicho límite y en el que la provisión de cuidado infantil es financiada de manera compartida por la sociedad sin que se traduzca en un mayor costo de contratación femenino.
- Serán sujetos de esta política los hijos e hijas menores de dos años, cuyas madres trabajen en forma dependiente (contratos temporales o indefinidos); o como independientes con cotizaciones previsionales (con al menos 6 meses de antigüedad en sus cotizaciones).
- Este beneficio se extenderá a los hijos e hijas menores de dos años de trabajadores hombres, viudos o divorciados, con la custodia de su hijo/a.
- El financiamiento de esta política será de carácter tripartito. En particular, se propone que todos los empleadores y todos los trabajadores (hombres y mujeres) realicen una cotización adicional de su cargo⁽⁶⁾. De acuerdo a cálculos

(6) Esta cotización podrá ser sólo en el caso de las empresas que tengan instalaciones propias para proveer salas cunas a sus trabajadoras.

(7) La Superintendencia de Seguridad Social es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

preliminares, esta cotización conjunta sería de un 0,3% de la remuneración bruta (0,15% a cargo del empleador y 0,15% a cargo del trabajador).

- Esta cotización irá a un fondo destinado al financiamiento del cuidado de los hijos/as menores de 2 años, el que será complementado por un aporte fiscal.
- La administración del fondo podrá corresponder a la Superintendencia de Seguridad Social⁽⁷⁾ o bien al Ministerio de Planificación, institución que deberá realizar los acuerdos necesarios con la red de salas cuna, tanto públicas como privadas, que permitan garantizar el servicio a las mujeres trabajadoras (a través de un centro de cuidado cercano al hogar o al lugar de trabajo). Esta institución también tendrá la función de realizar los estudios actuariales que permitan proyectar la evolución del fondo y estimar el monto del aporte fiscal anual, en caso de que sea requerido.
- Este aporte tripartito será usado para cubrir el costo de atención de una sala cuna modelo (tipo Junji) y podrá ser utilizado en cualquier establecimiento autorizado, público o privado. En caso de que el costo de la sala cuna elegida sea mayor (cuando se trate de una institución privada), la diferencia podrá ser financiada por la familia.
- Una propuesta con los mismos objetivos fue presentada por ComunidadMujer en el Voz de Mujer 2005. Resulta urgente eliminar esta norma que desincentiva la contratación de mujeres y reemplazarla por una alternativa de mayor cobertura y que cuente con un financiamiento neutro.

02 DIVERSIFICAR LA OFERTA DE SALAS CUNA Y JARDINES INFANTILES

Antecedentes

El Gobierno de la Presidenta Bachelet se ha caracterizado por impulsar un aumento sustantivo en la oferta de salas cuna, destinadas fundamentalmente a las familias del 40% más pobre de la población. Mientras a marzo de 2006 se disponía de 708 salas cuna, en marzo de 2010 se culminará con una cifra superior a las 4 mil, lo que representa un incremento del orden del 400%.

En la actualidad, las salas cuna y jardines infantiles a las que se tiene acceso por medio de la política pública provienen de la oferta de instituciones públicas, específicamente Junji e Integra. La expansión que se proyecta para los próximos años probablemente seguirá el mismo patrón de provisión pública.

La intervención del Estado en la educación, especialmente en la educación pre-escolar, tiene amplia justificación económica sobre la base de las externalidades que ella genera. Esto se traduce en que, sin la intervención estatal, la inversión privada en educación sería inferior a la socialmente óptima. Este argumento apunta a que el Estado debiera proporcionar subsidios pero no necesariamente dedicarse a ser un oferente educativo. Esta es la lógica que opera en el sistema escolar municipal y en el particular subvencionado en Chile, el cual se basa en el financiamiento a la demanda.

Objetivos

- Diversificar y ampliar la oferta de salas cuna y jardines infantiles, incentivando la ampliación de la oferta privada dirigida al 60% más pobre de la población.
- Promover el mejoramiento de la calidad de la oferta de salas cunas y jardines infantiles por medio de la introducción de mayor competencia asociada a la nueva oferta privada.

Descripción

- Con el objeto de que se desarrolle una oferta privada que permita mejorar las condiciones de acceso de las mujeres y las familias, y que posibilite un incremento en la cobertura, se propone crear una subvención asociada a cada niño matriculado en un jardín o sala cuna privada, perteneciente al 60% más pobre de la población, la que será entregada directamente a la institución autorizada que sea elegida por los padres. Esto representa un cambio sustantivo respecto de la situación actual en la que no hay posibilidades de elección y muchas veces la oferta pública no se ajusta a las necesidades de las familias en términos de horarios y calidad de los servicios.
- Las salas cuna y jardines de carácter público (Junji e Integra) también deberán cambiar su actual financiamiento desde una transferencia directa del Estado hacia un aporte por medio de una subvención por cada niño atendido. De esta manera, Junji podrá dejar de prestar labores de provisión de servicios educativos, y se podrá concentrar en labores de supervisión y fiscalización de toda la red de instituciones, públicas y privadas.
- Las salas cuna y jardines infantiles, públicos y privados, podrán también atender a quienes están fuera del segmento del 60% más pobre de la población.

03 FLEXIBILIZAR LOS PERMISOS PRE Y POST NATAL

Antecedentes

El Código del Trabajo (artículo 195) establece que las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Asimismo, se establece la prohibición de trabajar para las mujeres en estos períodos de descanso. Las mujeres perciben, en este período, un subsidio equivalente al total de sus remuneraciones (con un tope de 60 UF) financiado por el Estado.

En caso de enfermedad grave de un niño menor de un año, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio financiado por el Estado (artículo 199 del Código del Trabajo). Se ha reportado un incremento en el uso de este subsidio, posiblemente asociado a una acreditación fraudulenta destinada a extender el permiso postnatal con cargo al Estado⁽⁸⁾.

El mismo cuerpo legal, en el ámbito de la protección a la maternidad, considera el fuero maternal para la mujer trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

La normativa apunta a proteger a la madre y al recién nacido. No obstante, también se trata de normas que, en su formulación actual, podrían considerarse de manera más flexible para posibilitar una mejor reinserción laboral de la mujer.

Objetivos

- Avanzar hacia un mayor equilibrio entre favorecer un desarrollo normal de los niños recién nacidos, proteger la salud de las madres y sus hijos y, a la vez, promover la equidad en el acceso a las oportunidades laborales para las mujeres.
- Reducir el mal uso de licencias “por enfermedad del niño menor de un año”, liberando recursos del Estado y dismi-

- nuyendo la incertidumbre que enfrentan los empleadores.
- Fortalecer el desarrollo y la salud de la madre y del recién nacido al permitir que madre e hijo experimenten un proceso paulatino de acostumbamiento a la reincorporación en el trabajo, favoreciendo la lactancia materna y el apego madre-hijo.
- Impulsar una mayor equidad en el acceso a las oportunidades laborales para las mujeres.

Descripción

Comunidad Mujer propone flexibilizar la normativa del descanso pre y post natal del siguiente modo:

- **Prenatal obligatorio de 3 semanas:** Toda mujer embarazada que se encuentre trabajando debe tomar un descanso mínimo de seis semanas anteriores a la fecha de parto esperada. Se propone dejar a decisión de la trabajadora y su médico, la posibilidad de disminuir ese período hasta un mínimo de tres semanas antes de la fecha de parto. Aquellas mujeres que opten por el prenatal de tres semanas, podrán disponer de las tres semanas restantes en un banco de horas a ser utilizados durante el período postnatal.
- **Postnatal obligatorio de 8 semanas:** A partir de la fecha de nacimiento del hijo, la madre tendrá derecho a un período de descanso obligatorio mínimo de 8 semanas. A partir de la novena semana, la mujer podrá decidir de acuerdo al protocolo establecido, y de acuerdo con el empleador, si continúa su postnatal en casa o si opta por un retorno gradual, utilizando el banco de horas. El período postnatal podrá tener un mínimo de 12 semanas para aquellas mujeres que utilizaron el régimen prenatal de 6 semanas y un máximo de 15 semanas para aquellas mujeres que optaron por el prenatal de 3 semanas.
- **Banco de horas-postnatal:** Las semanas de prenatal no utilizadas (incluidos los casos de partos prematuros) serán

(8) Para ahondar en este tema, véase el Boletín Estadístico de la Superintendencia de Seguridad Social.

agregadas a un banco de horas con los usos que se detallan a continuación:

- Tomando en cuenta que las mujeres cuentan con un total de 18 semanas de permiso, si se considera el período prenatal y postnatal, aquella mujer que opte por la mínima licencia obligatoria tendrá para su libre disposición 7 semanas de licencia (pagaderas contra subsidio maternal).
- La mujer puede optar por una reincorporación con trabajo a jornada parcial. Esto es, a partir de la semana 9 después del parto, la trabajadora tiene permiso legal para retomar sus actividades laborales. La trabajadora y el empleador acordarán una reducción de jornada (media jornada o tres cuarto de jornada, por ejemplo). El pago de la jornada restante es a cargo del subsidio. Adicionalmente, durante estas semanas de licencia laboral, la trabajadora podrá realizar tareas de capacitación contabilizadas como horas trabajadas.
- Dos de las semanas de libre disposición pueden ser traspasadas al padre del niño, para lo cual se deberá contar con autorización de la Dirección del Trabajo (o similar que resguarde los derechos de la familia). El empleador del padre estará obligado a acatar esta licencia parental.
- Este esquema de flexibilización sería particularmente favorable para mujeres de niveles educativos altos, profesionales y en cargos gerenciales. Es más, actualmente, para estas mujeres, el descanso maternal se transforma en un factor inhibitor de sus carreras, ya que el subsidio estatal restringe su capacidad de generación de ingresos. Recordemos que el subsidio maternal tiene un tope de 60 UF, y cerca del 6% de las mujeres ocupadas perciben ingresos laborales por sobre este tope⁽⁹⁾.

(9) De acuerdo a estadísticas de 2006.

04 INVERTIR EN CAPITAL HUMANO

Antecedentes

La inversión en capital humano es un mecanismo que permite elevar la productividad y los ingresos. En particular, la capacitación laboral es un tipo de inversión que, a diferencia del gasto en educación formal, apunta a mejoramientos en el corto plazo.

En la actualidad, el acceso de las mujeres a la capacitación laboral es muy limitado, lo que justifica la presente propuesta. Para comprender este resultado, es necesario examinar los principales mecanismos de inversión en capacitación en el país.

Los recursos públicos destinados a capacitación actualmente ascienden a unos US\$150 millones. De esa cifra, un 80% se invierte en la franquicia tributaria SENCE y el resto en programas de becas y nivelación escolar.

La capacitación financiada a través de la franquicia tributaria exhibe una alta concentración entre un número reducido de empresas. Según información provista por el Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, en el año 2006, del total de empresas que usaron el beneficio⁽¹⁰⁾, aproximadamente un 1% concentró el 42% de los recursos públicos y algo menos de la mitad del total de personas participantes en cursos de capacitación laboral. De esta manera, aproximadamente un 80% de la franquicia tributaria atiende a empresas grandes, con una muy baja cobertura en las firmas de menor tamaño, las cuales concentran el grueso del empleo femenino. Lo anterior permite concluir que se trata de un programa que presenta una muy baja focalización de los recursos públicos.

Sumado a lo anterior, debe considerarse que en la franquicia tributaria es la empresa la que tiene el poder para decidir si capacitar o no; a quién capacitar; y en qué capacitar. Si bien

la participación de la firma asegura que la capacitación sea pertinente para ésta, las reglas anteriores generan un problema de incentivos. Es decir, es factible que la empresa no esté dispuesta a financiar actividades que puedan ser usadas por los trabajadores en otras empresas (ello puesto que, después de capacitar, la firma no tiene mecanismos para retener a los trabajadores que pueden optar a mejores salarios en empresas alternativas). Este problema se acentúa entre las mujeres. En efecto, ellas tienen una alta rotación laboral y una mayor discontinuidad en relación con los hombres. Lo anterior hace que sean menos atractivas para las empresas pues, en caso de invertir en su capacitación, hay una menor probabilidad de capturar los beneficios de esa inversión (estos se producirán en el futuro y en la medida que las mujeres permanezcan en la empresa).

El resto de los recursos públicos (US\$50 millones por año, aproximadamente) se utiliza en programas de becas y de nivelación escolar. Estos presentan problemas por su escasa cobertura y bajo impacto⁽¹¹⁾. Ninguna de las iniciativas actuales se dirige específicamente a las mujeres (con la excepción de un programa cuyo público objetivo son las jefas de hogar).

Objetivos

- Brindar mejores oportunidades de reinserción a las mujeres que abandonan el mercado laboral por algunos años a causa de la maternidad y otras funciones como cuidado de enfermos, adultos mayores y discapacitados.
- Dotar a las mujeres de mejores herramientas para su inserción laboral, sobre todo en los sectores de menos recursos.
- Elevar en forma significativa las oportunidades de capacitación y formación de las mujeres, en particular de las más vulnerables.
- Aumentar la productividad y los ingresos de quienes hoy

(10) Un total de 250 firmas.

(11) Véase Informe del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad.

no acceden a la capacitación; y, de esa forma, incrementar la productividad de las empresas donde trabajan, la cual es un factor importante en el desarrollo del país.

Descripción

- Se propone una nueva política que, de manera explícita, fomente la capacitación laboral y la inversión en capital humano en las mujeres, con el objetivo de lograr una mayor y mejor inserción laboral.
- Se propone la entrega de *vouchers* (bonos individuales de capacitación e inversión en capital humano) a un número importante de mujeres preseleccionadas que pertenezcan al 40% más pobre de la población. La propuesta considera comenzar con 200 mil *vouchers* por año.
- Se propone asignar estos *vouchers* tanto a mujeres ocupadas como a mujeres desocupadas e inactivas (se puede determinar ex ante el número de cupos para ambas categorías). En el primer caso, es prioritario el segmento de bajos ingresos, pues muestran alta rotación laboral. Entre las mujeres desocupadas e inactivas resulta prioritario el grupo que tiene alto interés en insertarse en el mercado laboral.
- Se propone que, una vez seleccionadas, las mujeres puedan hacer uso de su derecho a capacitarse en un plazo máximo de 36 meses. La idea es que tomen una decisión informada y elijan el momento más adecuado. Este plazo puede ayudar a que las mujeres decidan en función de sus oportunidades de empleo.
- Las mujeres y los empleadores (actuales o futuros) podrían adicionar recursos al *voucher* con el objeto de acceder a mejores cursos. Adicionalmente, se podrá establecer un plan de mayor subsidio en el caso de mujeres que opten por carreras en el ámbito de la educación superior técnica⁽¹²⁾. Ello, para premiar la inversión en estudios que generen un mayor retorno y abran mejores oportunidades de empleo.
- Como las mujeres usualmente acumulan menor capital humano debido a las interrupciones asociadas a la maternidad, el bono por capacitación se podrá aumentar en función del número de hijos (una suerte de “bono por hijo”, como en la Reforma Previsional).
- La adición de esta nueva línea de financiamiento de la capacitación representa un mayor costo anual del orden de US\$110 millones. Esto podría permitir que todas las mujeres que pertenecen al 40% más pobre y son prioritarias en términos de su vulnerabilidad laboral, reciban recursos para invertir en su capital humano en alrededor de 5 años. Si se entiende que este esfuerzo debiera ser continuo, se podría programar que este grupo vuelva a recibir recursos al cabo de 5 años. Ello, en el caso que su impacto se evalúe positivamente.
- La implementación de esta propuesta debiera estar en manos de Sence, institución que debiera prepararse para su implementación (en la actualidad Sence está más enfocada a la franquicia tributaria).
- Al mismo tiempo, se deberá trabajar en el desarrollo de una oferta de capacitación. Esta debiera realizarse con oferentes previamente certificados. Se podría promover la participación, en este grupo, de Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales, con el objeto que la capacitación que se ofrezca pueda integrarse con una carrera técnica. Esto, para quienes continúen con su perfeccionamiento posterior.

(12) En este caso, la política se tiene que complementar con la mayor disponibilidad de becas para centros de formación técnica e institutos profesionales que se ha desarrollado durante este gobierno.

05

FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL

Antecedentes

El Código del Trabajo define tanto las horas al día y a la semana, como el número de días que se puede trabajar. Específicamente, se delimita la jornada laboral ordinaria a no más de 45 horas a la semana, máximo que no puede distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días a la semana. Asimismo, la jornada ordinaria no puede exceder las 10 horas al día. La ley también regula el uso de horas extraordinarias, las cuales tienen un carácter de excepción, y deben ser pactadas cada vez por un plazo máximo de 3 meses.

Objetivos

- Que trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar mejor su vida personal y laboral, y no sólo que las empresas puedan buscar mejores formas de organización.
- Mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras.
- Aumentar la probabilidad de que aquellas mujeres que tienen una alta carga familiar (niños, adultos mayores) puedan acceder a formas de empleo más flexibles. Esto les permitiría dejar atrás situaciones de subempleo o empleo informal.

Descripción

ComunidadMujer propone permitir la negociación de una mayor flexibilidad en la jornada ordinaria de trabajo y de horas extraordinarias.

Se propone que la jornada de trabajo y su distribución, los límites de días de trabajo continuo y la regulación de los tiempos de colación sean materias susceptibles de negociación.

La flexibilización de la jornada laboral no puede prestarse para abusos ni para reducir la calidad de vida de los trabajadores. Diversos sectores sociales temen que el establecimiento de flexibilidad y de bancos de horas obligará a trabajadores y trabajadoras a estar disponibles para las empresas en todo momento, sin horarios determinados. Este es un temor válido, y con el fin de garantizar el trabajo digno, ComunidadMujer propone que las negociaciones de la jornada sean de carácter voluntario para los trabajadores y que se realicen a través de los sindicatos representativos. En las empresas que no haya sindicato, se podrá negociar la adaptabilidad de la jornada sólo si ellas demuestran, a través de un sistema de acreditación legal, ágil y transparente, que cumplen con estándares adecuados de buenas prácticas laborales.

Algunos arreglos a promover serían:

- **Uso de semanas comprimidas.** Se permite que el trabajador comprima su jornada semanal en menos días a la semana (con más de 10 horas al día) o con jornadas parciales algunos de los días. Se puede, por ejemplo, pactar la distribución de una semana de la siguiente manera: tener tres días con una jornada de 12 horas; un cuarto día con 9 horas de trabajo y disponer de un día libre. Más aún, bajo un esquema de banco de horas (se explica a continuación)

no se necesita mantener los topes semanales (45 horas) sino que éstos pueden transformarse en topes mensuales, semestrales o anuales.

- **Bancos de horas.** Puede removerse el tope semanal vigente para la jornada laboral y transformarlo en un tope mensual, semestral o anual. Esto, por ejemplo, entre aquellas industrias que tienen una mayor demanda algunos meses del año (bebidas, jugos, etc). Si, por contrato, las horas se fijan a nivel de semestre o año, la empresa puede pactar con el trabajador períodos de trabajo más/menos intensivos.
- **Teletrabajo.** Parte o el total de la jornada laboral puede realizarse en el domicilio del trabajador. En Estados Unidos, es muy común observar estos arreglos cuando el trabajador necesita disponer de flexibilidad horaria luego del nacimiento de un hijo y/o ante la enfermedad de un familiar. Es posible en actividades donde el producto final está bien definido, y puede involucrar la obligación del trabajador de estar disponible vía teléfono o email en ciertos momentos del día. Un potencial problema con este tipo de arreglos es cómo lograr que se cumplan estándares mínimos de seguridad y condiciones de trabajo.

06

FOMENTAR EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Antecedentes

En estudios realizados por ComunidadMujer, una demanda permanente por parte de las mujeres es contar con una mayor disponibilidad de trabajo a tiempo parcial. Este hecho cobra especial relevancia para las mujeres y hombres más jóvenes, que requieren compatibilizar etapas de estudio con trabajo remunerado; o para mujeres con hijos pequeños. Lo mismo ocurre entre aquellas mujeres mayores que desean realizar un abandono paulatino de la actividad laboral. La cobertura del trabajo parcial, es baja en Chile, tanto en términos absolutos como respecto de las prácticas a nivel internacional. Ello, a pesar de las modificaciones legales recientes.

Según datos de la Encuesta de Protección Social 2006, el 35% de las mujeres no-ocupadas habría aceptado el ofrecimiento de un trabajo jornada completa; mientras que más del 50% de las mismas lo hubiese aceptado de habersele ofrecido una jornada inferior a las 45 horas por semana. Más aún, el 23% no quiere jornadas que sobrepasen las 25 horas semanales.

Objetivos

- Aumentar la oferta de trabajos a tiempo parcial, de modo que se generen los incentivos para que las mujeres interesadas en esta modalidad, se inserten en el mercado laboral.

Descripción

- ComunidadMujer propone flexibilizar la legislación actual de manera de permitir la suscripción de contratos de jornada parcial en los que haya un compromiso de horas en un período determinado, sin restringir (más allá de las normas generales aplicables) su distribución al interior de una semana específica (bancos de horas).

MÁS EMPRESARIAS
PARA EL SIGLO XXI:
EL DESAFÍO DEL
EMPENDIMIENTO
FEMENINO

Buena parte de las brechas y obstáculos que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral se reproducen a la hora de emprender un negocio propio en Chile. Del total de microempresarios que hay en el país, un 35% son mujeres⁽¹³⁾. Las emprendedoras suelen introducirse en rubros poco competitivos; carecen de expertise y enfrentan dificultades como la doble jornada de trabajo, que incluye el cuidado de hijos y otras personas dependientes, como ancianos y enfermos. Asimismo, los datos indican que los recursos generados por las microempresas de mujeres son invertidos casi totalmente en las necesidades de la familia, con el fin de superar la pobreza.

Se estima que en Chile existen alrededor de 600 mil microempresas. De acuerdo a la información recogida por el Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, que planteó propuestas para incentivar, en un primer paso, la formalización de estas firmas, en ellas se ocupan los sectores más excluidos y, en especial, la mayoría de las mujeres y de los jóvenes provenientes de hogares pobres y marginados que viven en poblaciones periféricas. Los niveles de escolaridad de quienes laboran en ellas son bajos: el 62% posee educación básica incompleta. Alrededor de la mitad de los trabajadores no posee contrato laboral y el 65% no contribuye al sistema de pensiones⁽¹⁴⁾.

La experiencia de aquellas instituciones que han trabajado en el apoyo y capacitación de mujeres microempresarias entrega un diagnóstico coincidente en los siguientes puntos: en primer lugar,

la presencia de algunas brechas de género en el acceso a información, capacitación, capital de trabajo y/o créditos; y en la inserción en mercados y nuevos canales de comercialización. Esto último también fue consignado por el Consejo de Trabajo y Equidad, donde se reconoce que una de las mayores limitantes que enfrentan este tipo de empresas es el acceso a canales de comercialización de sus productos. En segundo lugar, la experiencia muestra que, medidos en términos de ventas y utilidades, los resultados que evidencian las empresas comandadas por mujeres son inferiores a los que obtienen las firmas dirigidas por hombres. Por último, el micro-emprendimiento presenta altos niveles de informalidad, lo que profundiza las distancias, entre hombres y mujeres, en términos de protección social y salud.

La actividad emprendedora en Chile es mayoritariamente encabezada por hombres. Así lo ratifica un estudio realizado por el Consorcio GEM, el cual indica que por cada 3 emprendedores 2 son hombres y 1 es mujer. ¿Por qué? Básicamente por los mayores obstáculos que ellas enfrentan⁽¹⁵⁾. El mismo informe entrega, sin embargo, perspectivas alentadoras. En Chile cada día son más las mujeres que están emprendiendo su propio negocio. Según GEM, el año 2006 existían 550.000 mujeres emprendedoras; y para fines de 2008, la cifra llegaría a 750.000. La principal motivación para estas mujeres es la búsqueda de oportunidades de negocio (62%), frente a un 38% que lo hace por necesidad. Asimismo, incrementar los

(13) Encuesta CASEN 2006.

(14) Informe Final del Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad, Capítulo 4 "Emprendimiento de Menor Tamaño", Agosto de 2008.

(15) Global Entrepreneurship Monitor, 2007-2008. <http://www.gemconsortium.org/>

ingresos (53,1%) y la búsqueda de independencia (35,7%) son los principales incentivos a la hora de iniciar un emprendimiento.

Debido a lo anterior, es fundamental dar un gran salto en competitividad y productividad. Para ello, es necesario considerar que la promoción del emprendimiento femenino no debe estar centrada en contar cuántos hombres y mujeres participan de programas de fomento, sino más bien en buscar un apoyo concreto para generar condiciones de acceso igualitario. Esto se traduce en acciones tales como las siguientes:

1. Mejorar las evaluaciones de riesgo con enfoque de género utilizadas por el sistema financiero. Así podría permitirse un acceso a financiamiento de mayor envergadura, que tenga relación con el mérito de los proyectos de negocio.
2. Brindar mayores oportunidades de participación a las mujeres en acciones de asistencia técnica y asesoría especializada.
3. Fortalecer la preparación académica formal de las mujeres, con la convicción de que ello tiene efecto en los niveles de gestión de sus emprendimientos y negocios.
4. Dotar de espacios reales de acceso a las tecnologías de información y comunicación, tanto a nivel de *hardware* como de *software*, pues ello redunda directamente en la productividad de las empresas.
5. Incorporar la innovación y creatividad como factor transversal en la gestión de los negocios, productos y servicios, fortaleciendo las acciones de fomento en este sentido.
6. Dar acceso a las tecnologías productivas disponibles, las que están ampliamente desarrolladas para las empresas de menor tamaño y que son una importante barrera de entrada a los mercados de interés.

02.



MUJER Y POLÍTICA
MÁS PARTICIPACIÓN
EN CARGOS DE
DECISIÓN PÚBLICA Y
ELECCIÓN POPULAR

Presentación

Al igual que ocurre con nuestro mercado laboral, cuando se analizan las estadísticas de mujeres que participan en política y en la toma de decisiones en el ámbito público, Chile presenta un rezago en relación al resto de América Latina. Lo anterior es una debilidad de nuestra democracia, una tarea pendiente que a ComunidadMujer le interesa abordar.

La escasa presencia de mujeres en cargos de elección popular es uno de los ámbitos donde la desigualdad de género se expresa con mayor claridad. El reciente informe del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que alentó a Chile a tomar medidas para lograr que las mujeres gocen de igualdad, deja de manifiesto que esta es un área donde el país puede y debe mejorar⁽¹⁶⁾.

En la actualidad, sólo el 15% de los escaños de la Cámara Baja y el 5,4% de aquellos en el Senado son ocupados por mujeres. La situación en la Cámara Alta es especialmente desalentadora, ya que desde hace una década que la proporción se mantiene igual. Con sólo el 12,6% de representación femenina en el Congreso, Chile está por debajo del promedio mundial de 18,4%; y del promedio regional, que alcanza el 20,5%. Nuestro país ocupa el lugar 80 entre 135 países en lo que respecta a representación legislativa de mujeres: muy por debajo de todas las naciones vecinas. Argentina se ubica en el 6° lugar, con el 40% de escaños legislativos ocupados por mujeres; Perú en el lugar 30, con un 27,5% de mujeres en su Congreso y Bolivia en el puesto 71, con el 16,9% (ver gráfico 1). La situación a nivel de los gobiernos locales en Chile no es mucho mejor: sólo el 12,5% de alcaldes y el 23% de concejales son mujeres.

¿Cuáles son las causas que explican este fenómeno? Los estudios internacionales indican que el nivel cultural o económico de las mujeres en Chile no guarda relación con su baja participación política. Tampoco es un tema de los electores, quienes no discriminan entre candidatos hombres o mujeres⁽¹⁷⁾. Los factores que tendrían un efecto más directo en el acceso de las mujeres a cargos de elección popular serían entonces (i) los sistemas electorales, (ii) el funcionamiento de los partidos políticos y (iii) la inexistencia de mecanismos o incentivos de acción positiva.

En materia de sistemas electorales, el nivel de competencia está dado por las características del mecanismo. Por ejemplo, los sistemas proporcionales, al permitir la competencia entre más candidatos, posibilitan una mayor representatividad y por lo tanto dan más espacio a las mujeres. En los sistemas mayoritarios, en cambio, disminuye el número de postulantes posibles y junto a ello la factibilidad de tener candidatas. En el caso de Chile funcionan tres sistemas de acuerdo al tipo de elección. El mecanismo que más favorece la postulación y elección de mujeres es el proporcional utilizado en la elección de concejales. El binominal, en cambio, es un sistema proporcional, pero que por ser de la magnitud más pequeña posible (2 escaños por distrito), genera incentivos en los partidos para llevar candidatos “seguros”⁽¹⁸⁾; y en contra de la conformación de listas plurales. Asimismo, la ausencia de primarias impide a los votantes determinar en primera instancia quiénes son los candidatos, lo que dificulta una nominación equilibrada a cargos de elección popular. Si a lo anterior se suma la alta tasa de reelección de los incumbentes (cercana al 65%) y una suerte de

(16) Entre otras cosas, los miembros del Consejo exhortaron a Chile a adoptar leyes para combatir la violencia contra las mujeres y lograr que reciban la misma paga que los hombres por trabajos similares.
<http://www.un.org/spanish/News/fullstorynews.asp?NewsID=15490>, Mayo de 2009.

lógica de propiedad que se genera en algunos distritos, las posibilidades de que una mujer acceda a cupos electorales se reduce sustancialmente.

Las barreras, entonces, se sitúan antes de que las candidatas puedan competir por conquistar votos: en la etapa de nominación y selección que se realiza al interior de los partidos políticos y coaliciones (ver cuadro 1).

Entre 1989 y 2005, del total de candidatos presentados por el conjunto de partidos políticos que participaron en elecciones parlamentarias, el 90,3% eran varones y sólo el 9,7% mujeres. En las cinco elecciones municipales realizadas entre 1992 y 2008, el 81,5% de candidatos presentados por los partidos políticos fueron varones. Desde el otro lado: sólo el 18,5% de candidato/as a alcaldes y concejales fueron mujeres. Como se ve, aunque a nivel municipal ha existido mayor participación de mujeres, ésta aún es precaria, y seguramente está cruzada por otros factores que no dicen relación con el sistema electoral.

Si las mujeres no pueden participar, la democracia está incompleta

El bajo porcentaje de mujeres en cargos de representación política en Chile es un claro cuestionamiento al principio de igualdad que sustenta todo régimen democrático, y por lo tanto constituye un problema para la democracia. En un sistema de este tipo todo ciudadano tiene el derecho a elegir a sus representantes, pero a la vez tiene el derecho a gozar de igualdad efectiva para ser electo como tal. Las mujeres en Chile no cuentan con las mismas oportunidades que sus pares varones al momento de ser electas como representantes.

[Cuadro 01]

Barreras específicas en Chile

01. La dificultad de doblar la votación en un distrito, requisito del sistema binominal, genera incentivos para llevar a candidatos seguros, que nuevamente por la construcción cultural de las relaciones de género, tienden a ser varones.

02. El sistema binominal genera una suerte de empate entre las dos principales fuerzas, produciendo una mayor competencia dentro de las coaliciones que entre ellas. Esto aumenta el poder de las cúpulas partidarias, de las cuales las mujeres han estado tradicionalmente excluidas.

03. Otros factores políticos que inciden en que las mujeres enfrenten mayores barreras de entrada son:

- escasa competencia.
- alta tasa de reelección de quienes ya ocupan cargos (65%).
- lógica de propiedad sobre los distritos por parte de los incumbentes.

Fuente: Presentación CM/Marcela Ríos.

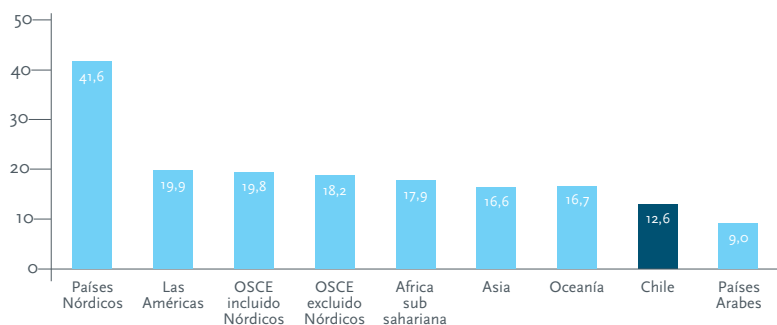
(17) Es más, los datos de las elecciones demuestran que la tasa de electibilidad de mujeres es levemente superior a la de hombres, a lo que se suma que hoy un porcentaje importante de mujeres prefieren votar por candidatas mujeres.

(18) Puestos para los cuales las cúpulas partidarias tienden a privilegiar a los candidatos históricos, que en su mayoría son hombres.

[Gráfico 01]

Chile en perspectiva comparada

Mujeres en parlamentos: Promedios regionales a nivel mundial (%)



Fuente: Ríos y Villar 2006 a partir de datos de Unión Interparlamentaria

[Cuadro 02]

Promedio de candidatas nominadas elecciones parlamentarias

Partidos políticos	Promedio 1989 - 2005
Partido por la Democracia	16,6
Partido Socialista	14,7
Renovación Nacional	11,1
Democracia Cristiana	7,2
Unión Demócrata Independiente	6,1
Partido Radical Social Demócrata	2,6
Promedio de todos los partidos	9,7

Fuente: Ríos y Villar 2006

Este es un problema inquietante en un país con relativamente altos niveles de desarrollo y un régimen democrático que es persistentemente evaluado en forma positiva respecto de la estabilidad y solidez de sus instituciones. Las mujeres representan más de la mitad de la población del país y del electorado (53%), por ello deberían tener acceso a una representación equitativa en cargos públicos.

La baja presencia de mujeres en la toma de decisiones impide que su voz e intereses sean reconocidos, escuchados e integrados en los debates que orientan el desarrollo de nuestra comunidad. Las mujeres poseen experiencias sociales, biológicas e intereses específicos que requieren ser representados en toda su diversidad. Instituciones como el Congreso o los Municipios, compuestos fundamentalmente por hombres, tienen por tanto severas deficiencias a la hora de representar estas experiencias si las mujeres siguen estando ausentes de ellos. Cuando las autoridades públicas electas no reflejan la diversidad existente en una comunidad y cuando los ciudadanos y ciudadanas no gozan de un derecho efectivo para presentarse y competir a cargos públicos, existe un problema con la calidad del sistema democrático. Para subsanarlo, la democracia necesita la presencia y la voz de las mujeres.

Para lograr una efectiva igualdad de oportunidades y acelerar la inclusión de mujeres en la esfera política se utilizan mecanismos de acción positiva: alternativas que les permitan a las mujeres competir. El sistema de cuotas, por ejemplo, contribuye a evitar el desequilibrio de género. Su funcionamiento admite distintas variantes tales como cuotas voluntarias (que pueden establecer los partidos políticos); o cuotas para el Parlamento o

gobiernos locales (reguladas por leyes electorales). Respecto de su forma de operar, se ha visto en la práctica que las cuotas producen mejor resultado en sistemas proporcionales con distritos grandes y listas cerradas (Argentina y Costa Rica), aunque también producen efecto en distritos pequeños con listas abiertas (Perú).

Ahora, junto con asegurar una presencia de mujeres en las listas de postulantes de los partidos, es necesario tomar medidas que les permitan competir en igualdad de condiciones: por ejemplo, generar incentivos a través del financiamiento electoral y la presión fiscalizadora y establecer programas de apoyo a las candidatas mujeres. Esto, tomando en cuenta que muchas de ellas pueden carecer de experiencia electoral, lo que puede determinar el éxito o fracaso al momento de competir. En 2008, ComunidadMujer llevó adelante un programa que buscaba justamente apoyar a candidatas que competían por primera vez en elecciones municipales. Luego de tres meses de trabajo y la realización de seminarios, ejercicios prácticos y trabajo con líderes, los resultados fueron muy exitosos: se logró un 36% de electibilidad, superior al promedio nacional de 22% (ver cuadro 3).

Políticas públicas con perspectiva de género

Más allá del deber normativo de un Estado democrático de asegurar la igualdad de oportunidades, es importante preguntarse por la opinión que tiene la ciudadanía sobre este imperativo.

Diversos estudios han mostrado que las ciudadanas y ciudadanos apoyan medidas efectivas para asegurar la presencia equilibrada de mujeres en cargos de poder en el ámbito político. Los/as

[Cuadro 03]

Programa Liderazgo Político Femenino 2008 ComunidadMujer

Mediante el Programa de Liderazgo Político Femenino 2008, ComunidadMujer busca inspirar y educar a mujeres que participarán en un proyecto electoral con miras a ocupar un cargo público a nivel local en Chile.

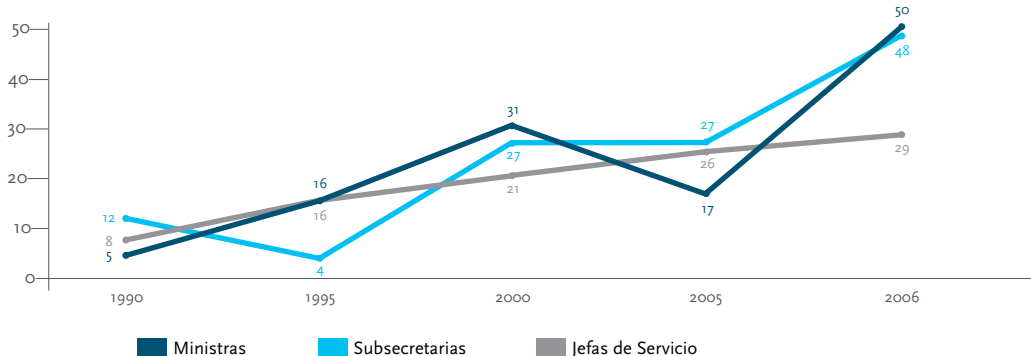
En 2008 se apoyó a 35 candidatas que competían por un cargo a concejal o alcaldesa, de diferentes partidos políticos de Santiago y Regiones, en el desarrollo de sus aptitudes políticas y mediáticas, en la expansión de sus conocimientos sobre asuntos locales y sobre los procesos y estructuras políticas.

El proceso de selección se llevó a cabo por miembros de ComunidadMujer, quienes definieron a las aceptadas considerando y ponderando los siguientes criterios: ubicación geográfica, equilibrio político, perfil de la candidata, viabilidad de la candidatura, trayectoria de liderazgo, motivación. ComunidadMujer transparentó el proceso de selección con expertos de diversas instituciones del país.

El Programa contempló dos seminarios presenciales de formación y ejercicios prácticos vía internet. La modalidad de trabajo combinó exposiciones participativas por parte de expertos/as, ejercicios prácticos, testimonios de líderes nacionales, lecturas y ejercicios a distancia.

[Gráfico 02]

Evolución porcentaje de mujeres en cargos en el poder Ejecutivo: 1990 - 2006



Fuente: Corporación Humanas

**Cuando las autoridades públicas no reflejan la diversidad existente en una comunidad y cuando los ciudadanos y ciudadanas no gozan de un derecho efectivo para presentarse y competir en cargos de elección popular, existe un problema con la calidad del sistema democrático. La democracia necesita la presencia y la voz de las mujeres.*

ciudadanos han demostrado, por ejemplo, que valoran fuertemente el esfuerzo del actual gobierno por asegurar que la voz e intereses de las mujeres estén presentes en la política. Los niveles de aprobación de la Presidenta Bachelet (en torno al 70% en la recta final de su mandato) y la fuerte sintonía que la ciudadanía muestra hacia la gobernante dan cuenta de esta creciente valoración.

Una encuesta de opinión realizada durante 2008 por el Centro de Estudios Públicos (CEP) en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y los centros de pensamiento, Libertad y Desarrollo, CIEPLAN y ProjectAmérica, arroja resultados muy importantes que demuestran la percepción pública sobre estos temas⁽¹⁹⁾. En una muestra nacional, el 75% de los encuestados expresaron estar “de acuerdo o muy de acuerdo” con que: “una ley exija que haya igual número de hombres y mujeres en algunos cargos de gobierno, como por ejemplo, ministros, subsecretarios e intendentes”. Entre las mujeres, la cifra que apoya dicha afirmación asciende al 79%.

De la misma forma, el 64% de los encuestados manifiesta estar “de acuerdo o muy de acuerdo” con que exista “una ley que exija a los partidos tener un porcentaje mínimo de candidatas mujeres para los cargos de elección popular, como por ejemplo, senadores, diputados, concejales o alcaldes”.

La incorporación de la mujer en política tiene valor en sí misma, por cuanto permite mejorar la representatividad de las instituciones. También contribuye a una mayor diversidad de nuestras políticas y un mejor desempeño. Además, por esta vía, se incorpora la mirada de género en las

políticas públicas. A lo largo de esta publicación, éste ha sido uno de los temas mencionados como un factor clave a la hora de diseñar políticas que no reproduzcan inequidades, sino que las aborden. Se trata de incorporar esta perspectiva en todos los ámbitos de la acción del Estado.

La baja presencia femenina en espacios donde se toman decisiones relevantes para sus comunidades y para el país se ha visto revertida durante el último período presidencial a nivel del Poder Ejecutivo. Esto, gracias a la política de paridad impulsada por la Presidenta Bachelet. Mientras en 1990, sólo una mujer fue nominada a una cartera ministerial (el entonces recién creado Servicio Nacional de la Mujer); en el 2009 diez de veintidós carteras ministeriales son ocupadas por mujeres.

Las propuestas que se presentan a continuación buscan mantener con fuerza la voluntad política de equilibrio de género manifestada durante el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet ¿Por qué nos debería importar la subrepresentación política de las mujeres? Como se ha señalado, si bien la política de paridad ha permitido una presencia muy significativa de mujeres en el gobierno central durante los últimos años, esto no ha logrado un correlato en otras esferas de poder político. Estas iniciativas tienen como objetivo justamente impulsar el cambio institucional que está pendiente. Una imagen de país anclado en el desarrollo y la modernización no puede ser construida sobre la base de la exclusión de la mitad de la población. El Chile del Bicentenario debe ser un país más inclusivo, más igualitario, más abierto. Para que ello ocurra Chile necesita incorporar los aportes y la visión de las mujeres.

(19) Estudio Nacional sobre Partidos Políticos y Sistema Electoral.

Marzo-Abril 2008. CEP, CIEPLAN, Libertad y Desarrollo, ProjectAmérica y PNUD. Disponible en www.cepchile.cl

01

ASEGURAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS DEL ESTADO

- Una proporción muy importante de cargos de autoridad en las más altas esferas del Estado son asignados vía nominaciones directas por el/la Presidente/a de la República u otras autoridades superiores que tienen una dependencia directa del primer/a mandatario/a. Esto significa que la presencia de mujeres en el ámbito del Poder Ejecutivo depende de la voluntad política del presidente y su coalición de gobierno.
- En ese marco, se propone un compromiso explícito de los candidatos a la presidencia para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de autoridad en el gabinete, las jefaturas de servicios, intendencias, gobernaciones y en todas aquellas esferas cuyas autoridades sean designadas por el primer mandatario/a en forma directa. Sostenemos que de esta forma sus voces e intereses se ven mejor representados y considerados en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Este principio debe ser extensivo a otras instituciones autónomas del Estado donde el Presidente incide directamente en la conformación de sus órganos directivos (ya sea por facultad exclusiva de designación o por facultad para nominar ante el Senado para su ratificación): Superintendencias, Directorios de Empresas Públicas, Consejos autónomos como el Consejo de Defensa del Estado, el Consejo de Transparencia, Consejo de TVN, etc.

02

GENERAR INCENTIVOS PARA QUE LOS PARTIDOS Y COALICIONES POLÍTICAS PRESENTEN NÓMINAS DE CANDIDATOS EQUILIBRADAS EN TÉRMINOS DE GÉNERO

- La persistente ausencia de mujeres en las nóminas de candidatos presentadas por los partidos al electorado (para elegir representantes ante el Poder Legislativo y/o gobiernos locales), constituye uno de los obstáculos clave que impiden una mejoría en la representación política femenina. Si los partidos siguen ofreciendo al electorado nóminas de candidatos compuestas en un 80 ó 90% por varones, es imposible esperar que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones para ocupar escaños en el Congreso y en los Municipios.
- ComunidadMujer apoya la discusión y aprobación en el Congreso de la norma que modifica la Ley Orgánica Constitucional de Partidos Políticos, N° 18.603, y establece la participación política equilibrada de hombres y mujeres, conocida como Ley de Cuotas⁽²⁰⁾.
- Este proyecto propone, en líneas generales, mecanismos para incentivar la igualdad en el acceso y ejercicio de cargos en los partidos políticos y en cargos de elección popular.
- El proyecto tiene los siguientes objetivos:
 - Fijar para las elecciones municipales y parlamentarias, un piso de candidaturas de hombres y de mujeres a las colectividades políticas, donde ningún género tenga una representación menor a 30%. Aun cuando el proyecto propone ese porcentaje, en opinión de ComunidadMujer esa cifra debiese ser de 40%, para que el equilibrio impulsado por la norma resulte efectivo.
 - Establecer un mayor traspaso de recursos fiscales para las campañas de las candidatas mujeres que resulten electas, el que se reducirá cuando los partidos políticos disminuyan tales candidaturas en relación con la elección anterior.
- Incentivar la igualdad en el acceso y ejercicio de cargos en los partidos políticos.
- La norma otorga a los partidos políticos un plazo fatal de 180 días para la adecuación de su estatuto, contado desde la promulgación de la modificación legal.
- No obstante, para asegurar su cumplimiento efectivo, ComunidadMujer hace hincapié en la importancia de incorporar una modificación a la Ley de Votaciones Populares y Escrutinios (enunciada en el proyecto).
- La propuesta es establecer una sanción para los partidos políticos o coaliciones que no cumplan con el espíritu de la iniciativa. La sanción consistiría en el rechazo, por parte del Servicio Electoral, a la lista presentada con falencias y un plazo determinado para rectificarlas.
- La experiencia internacional demuestra que en la mayoría de los países hay sanciones; y que éste es el mecanismo para hacer cumplir la ley. Precisamente, la experiencia indica que la sanción más efectiva es aquella que impide inscribir la lista de candidatos/as a aquel partido político que no cumple con la proporción prevista de mujeres en su nómina, de acuerdo a lo indicado en la ley.

(20) Esta iniciativa ingresó a la Cámara de Diputados en diciembre de 2007. A comienzos de septiembre de 2009, el Ejecutivo le puso "urgencia", lo que implica apurar su tramitación legal. Ello, tras un acuerdo suscrito entre la Presidenta Bachelet y diputadas de diversas bancadas.

03

ESTABLECER LÍMITES A LA REELECCIÓN DE QUIENES OCUPAN UN CARGO DE VOTACIÓN POPULAR

- Uno de los factores que incide en la falta de renovación de las listas de postulantes a cargos de elección popular en Chile (o, de otro modo, la alta tasa de reelección que caracteriza nuestra política) es la lógica de propiedad que ejercen sobre los distritos los llamados incumbentes.
- Por norma, el 80% de los candidatos que van a la reelección ganan porque corren con mucha ventaja frente a quienes intentan instalar una candidatura. Además, el sistema binominal favorece la reelección de los incumbentes, abriéndose muy pocos espacios para nuevos candidatos. Sin duda, esto es una barrera a la participación femenina, pues no hay incentivos para incorporar mujeres en espacios competitivos de la planilla parlamentaria.
- Debido a que el actual modelo de reelección indefinida frena la incorporación de nuevos liderazgos, especialmente juveniles y femeninos, se considera importante estudiar alternativas para limitar la reelección de los parlamentarios.
- ComunidadMujer apoya el proyecto de ley que busca reformar el artículo 51 de la Constitución, fijando límites a la reelección de diputados y senadores. La iniciativa fue rechazada por la Cámara de Diputados, pero la propuesta es insistir en su presentación⁽²¹⁾.
- En particular, ComunidadMujer apoya una modificación legal que establezca límites a la reelección de quienes ocupan un cargo de elección popular, sean alcaldes o parlamentarios; se propone fijar, como máximo, la posibilidad de ser reelegido por uno o dos períodos.

Objetivos

- Establecer compromisos para que el Estado contribuya en forma activa a (i) mantener y extender la presencia de mujeres en espacios de toma de decisiones; y para que (ii) sus voces e intereses estén presentes y sean considerados en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la competencia electoral.
- Garantizar que los logros alcanzados durante los últimos cuatro años en materia de participación y presencia en cargos de alta dirección pública por parte de las mujeres sean mantenidos y extendidos en el período que viene.
- Generar una oferta plural y equilibrada para el electorado que quiere ver representada una variedad de intereses en los órganos de decisión, incluyendo la mirada de las mujeres.

(21) El 12 de agosto de 2009, la Cámara de Diputados rechazó el proyecto de ley que ponía límite a la reelección parlamentaria. Por dos votos, la iniciativa no contó con el quórum de tres quintos necesario para su aprobación. Hubo 70 votos a favor, 19 en contra y 11 abstenciones. Tras el rechazo, se informó que no podría legislarse sobre la materia hasta en un año más.

EPÍLOGO
AUTONOMÍA
ECONÓMICA
Y VIOLENCIA
INTRAFAMILIAR

**El trabajo remunerado no pone ni pondrá fin a la violencia. Pero sí da a las mujeres la autonomía para poder decidir con mayor libertad que cuando están amarradas económicamente a su agresor.*

En 2008, mil mujeres fueron encuestadas por la Corporación Humanas para saber cuál era el principal problema del género. Eran mujeres mayores de 18 años inscritas en los registros electorales y, en forma espontánea, el 43 por ciento de ellas identificó como tema prioritario la violencia de pareja. En segundo lugar mencionaron la no valoración del trabajo doméstico (13%) y el desempleo (12%)⁽²²⁾.

Bajo la presidencia de Michelle Bachelet, el drama de la violencia doméstica se ha hecho visible como nunca antes. Según cifras de la división de Seguridad Ciudadana del ministerio del Interior, las denuncias de violencia intrafamiliar han aumentado a un ritmo de 10 por ciento anual en los últimos años, pasando de 60 mil denuncias en 2001 a 113 mil en 2008. Y aunque esto muestra que queda muchísimo por hacer, hay cierto consenso entre los especialistas en cuanto a que este mayor nivel de denuncias da cuenta no tanto de un aumento de la violencia sino una nueva actitud de las víctimas, las cuales ahora deciden denunciar lo que antes se ocultaba con vergüenza y culpa.

Para ComunidadMujer el trabajo remunerado de las mujeres y las posibilidades que se les brinden de hacer emprendimientos propios, pueden influir positivamente en este doloroso tema. Esto, debido a que el trabajo no es sólo una forma de obtener recursos sino también un espacio a través del cual las personas se realizan, ganan autoestima, identidad, y crecen intelectual y socialmente.

Por cierto, el trabajo remunerado no pone ni pondrá fin a la violencia. Pero sí da a las mujeres la autonomía para poder decidir con mayor libertad que cuando están amarradas económicamente a su agresor. Por ello ocurre que aunque la violencia cruza todos los estratos sociales, son las mujeres de los sectores de mayor pobreza las que menos alternativas tienen para detener las relaciones de abuso⁽²³⁾. A través de nuevas oportunidades laborales se puede restituir la confianza en las propias capacidades; instalar competencias técnicas e impulsar la autonomía económica y por ende el bienestar personal y de los hijos/as, evitando al mismo tiempo la transmisión intergeneracional de la violencia de género.

Por otra parte, es posible que la independencia aumente la autoestima de las mujeres. Y la baja autoestima es probadamente uno de los elementos que inciden en que surja y se perpetúe la violencia en las relaciones. Como plantea la ONG DOMOS, es un error creer que el comportamiento abusivo contra las mujeres responde, en la mayoría de los casos, a una patología mental o un problema psicológico del agresor derivado de la historia familiar de infancia. Según los estudios de esta Corporación, la violencia, la más de las veces se puede explicar como “un problema social de origen cultural que mantiene vigente en la identidad masculina el poder, el control, la jerarquía y la violencia como herramientas para disciplinar y expresar dicha supremacía en el ámbito familiar y de pareja”⁽²⁴⁾.

(22) Corporación Humanas. “V Encuesta Nacional. Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile”, Julio de 2008.

(23) En este segmento, según la Corporación DOMOS, la tasa de prevalencia de violencia doméstica es mayor (59,4%) que en los sectores altos y medios altos (38%).

(24) Corporación Domos. “Violencia contra las mujeres”. Documento preparado para ComunidadMujer. Agosto, 2009.

(25) La cifra da cuenta de los femicidios registrados en 2009 a la fecha de esta publicación.

¿Qué implica eso? Que empoderar a las mujeres, darles herramientas, incentivar su independencia, puede ser una forma efectiva de generar relaciones más horizontales entre hombres y mujeres; y para que aquellas que son agredidas no acepten esa situación como un destino inevitable y tengan herramientas para construir relaciones más felices.

El femicidio es la expresión extrema de la violencia contra la mujer. De acuerdo a estadísticas del Servicio Nacional de la Mujer, a septiembre de 2009, habían ocurrido en Chile 35 casos⁽²⁵⁾. En la actualidad, se debate un proyecto de ley en el Congreso que busca reconocer el femicidio y sancionarlo, pues hasta ahora no existía en el Código Penal⁽²⁶⁾. Tras esta normativa hay una señal fuerte. Según ha planteado el Ejecutivo, es importante que como país se reconozca “el carácter sistemático de los asesinatos de mujeres por parte de sus parejas cónyuges y convivientes”⁽²⁷⁾. En la misma línea de abordar el tema como sociedad, se firmó un Protocolo de Acuerdo a nivel de instituciones del Estado (Carabineros, Sernam y Sename) con el fin de atender las necesidades de reparación psicológica, social y jurídica de las hijas e hijos de las víctimas del femicidio⁽²⁸⁾.

Pero el Estado es solo uno de los actores llamados a impulsar medidas en este complejo tema. DOMOS propone también vincular la violencia intrafamiliar con la Responsabilidad Social Empresarial. Esta relación se fundamenta en que la violencia no se queda en casa cuando mujeres y hombres van a trabajar, por lo que éste es un espa-

cio relevante en materia de detección, atención y prevención. El espacio laboral es importante en la identidad masculina y por tanto en su interior pueden promoverse mensajes para deslegitimar las prácticas abusivas, recomienda DOMOS.

Se trata de sensibilizar y promover que las empresas implementen una política antiviolencia en la familia y la pareja, hacia sus trabajadoras/es y hacia sus grupos de interés. Implementar esta política significa diseñar, desarrollar y medir el resultado de programas y acciones que proveen al personal de un ambiente laboral positivo, seguro y saludable, para lo cual se requiere que todos los/as miembros de la empresa, desde operarios a directivos, promuevan creencias y actuaciones contrarias a la violencia en el hogar y lugar de trabajo. Esto, como una buena práctica vinculada a la equidad de género, la seguridad y calidad de vida de las personas.

(26) A comienzos de septiembre de 2009, la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado aprobó este proyecto de ley que sanciona “a quien asesina a una mujer en un contexto de abuso en una relación de familia”. Antes de convertirse en ley, la iniciativa debe ser votada en la Sala del Senado.

(27) Fuente: www.sernam.cl

(28) El acuerdo se firmó el pasado 3 de septiembre de 2009, y participaron la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, Laura Albornoz junto al Director General de Carabineros, Eduardo Gordon, el subsecretario del Interior, Patricio Rosende y el Director Nacional del Servicio Nacional de Menores, Eugenio San Martín. www.sernam.cl

ANEXOS
VOZ DE MUJER 2005:
LAS PRIMERAS
PROPUESTAS DE
COMUNIDADMUJER
A LOS CANDIDATOS
Y CANDIDATAS
PRESIDENCIALES
DE CHILE

En 2004, ComunidadMujer se propuso conocer las preocupaciones y prioridades de las mujeres del país. La idea era ahondar en sus opiniones en relación con la familia, el trabajo y la organización social. Con ese objetivo, se puso en marcha el Programa Voz de Mujer, a través del cual se invitó a casi 5.000 mujeres a contestar un cuestionario que se distribuyó en todas las comunas del país.

Luego de analizar la información reunida en la consulta, se realizaron 300 entrevistas en tres regiones del país a personas que trabajaban directamente con mujeres: dirigentes sindicales y de juntas de vecinos; profesionales del área de cuidados; encargadas de talleres y programas de ayuda social, entre otras. Estas entrevistas se efectuaron para evaluar alternativas de acción relacionadas con las necesidades que las entrevistadas habían planteado.

Finalmente, se invitó a expertos y académicos vinculados con el tema de la mujer a elaborar propuestas para responder a las necesidades surgidas de la información reunida en ambas consultas.

Lo anterior dio vida al Informe Voz de Mujer 2005 *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad. Propuestas para un Debate Público*, el cual fue entregado a los candidatos a la Presidencia en 2005, para que lo consideraran en sus programas de gobierno.

A la vuelta de 5 años, ComunidadMujer presenta una revisión general de los diagnósticos e iniciativas que dieron vida al Informe Voz de Mujer

2005, para contribuir al debate y ayudar a identificar aquellos espacios de política que deben abordarse. Luego se realiza un análisis de dos políticas llevadas adelante por la administración de Michelle Bachelet que comparten un principio fundamental para ComunidadMujer: incorporan desde su concepción la dimensión de género.

I. Voz de Mujer 2005. *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad*

El Informe *Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad. Propuestas para un Debate Público* contiene propuestas elaboradas por los grupos de trabajo convocados por ComunidadMujer, en tres áreas:

- A. Familia y sociedad
- B. Mujer, trabajo y empleo
- C. Organizaciones sociales

A. Familia y Sociedad

El diagnóstico presentado por el Grupo de Trabajo Familia y Sociedad considera fundamental mejorar las condiciones de cómo la sociedad chilena se hace cargo del cuidado de las personas. Los estudios señalan que son las mujeres en su mayoría quienes asumen tareas como la atención de adultos mayores o los niños y niñas. Poner en marcha iniciativas en esta área les permitiría a ellas desempeñarse en diversas esferas de la vida social y que las responsabilidades de cuidado fuesen distribuidas de manera más equitativa entre distintos actores de la sociedad.



** Debe producirse en Chile un cambio cultural, donde temas como la participación de la mujer en política o la puesta en marcha de medidas que favorecen la corresponsabilidad, se insertan ya no como parte de una Agenda de Género, sino como iniciativas propias de un país que busca abrir la cancha para sus ciudadanos, independientemente del género que tengan.*

Se estima, además, que el Estado debe intervenir a través de una política que tenga en consideración lo siguiente: que las familias, sobre todo las de más bajos recursos, requieren apoyos materiales y humanos para sobrellevar las funciones de cuidado; y que políticas de este tipo deben contemplar acciones a nivel público y privado.

A partir de lo anterior, se propuso:

1. Fortalecer la institucionalidad local

- Crear Centros Municipales de Desarrollo de la Familia, que brinden apoyo y asesoría a sus problemas. Cada centro comunal debe ser diseñado de acuerdo a las características específicas de la comuna.
- Racionalizar la prestación de servicios y entrega de subsidios: diseñar la entrega de servicios y subsidios por parte del Estado a las familias, de tal forma que la mujer no sea la única que pueda gestionarlos; y crear una “ventanilla única” sobre información y entrega de subsidios para agilizar el procedimiento.

2. Instalar en la agenda pública la noción de “cuidado continuo” y buscar soluciones (públicas, privadas o mixtas) que apoyen la función del cuidado

- Ampliar la cobertura de cuidado infantil preescolar a madres con empleo formal e informal: hacer extensivo el derecho de cuidado infantil a todos los hijos menores de 4 años de mujeres que tienen un trabajo formal o que, trabajando en forma independiente, efectúen cotizaciones voluntarias de seguridad social. Esta medida ha de ser financiada tanto por el Estado, los em-

pleadores y los trabajadores a través de un fondo solidario. A su vez, se propone que el Estado incremente los fondos destinados a la Junji e Integra, con el propósito de ampliar la cobertura de cuidado de niños menores de 4 años de los hogares ubicados en los 3 deciles más pobres. La meta es cubrirlos a todos.

- Desarrollar ofertas de extensión horaria escolar dirigidas a aquellas familias de escasos recursos cuya madre trabaja. Esta iniciativa apunta a generar un espacio seguro para los hijos de las madres trabajadoras, dentro de las escuelas a las que ellos asisten, hasta la hora de regreso de la madre al hogar.
- Poner a disposición de las familias un conjunto de actividades extra-programáticas para preadolescentes y adolescentes, especialmente cuando la madre trabaja. Estas pueden ser parte de las actividades del Centro Municipal de Desarrollo de la Familia ya propuesto.
- Permisos y subsidios para el cuidado de enfermos: cambiar el sistema vigente de subsidios que se otorga a la madre trabajadora por enfermedad grave de un hijo menor de un año. Se sugiere un subsidio a todo evento que otorgue dos meses de sueldo a la mujer que ha terminado el postnatal, lo que le permitiría optar entre permanecer más tiempo con su hijo/a al finalizar el postnatal o retornar al trabajo contando con un subsidio seguro de dos meses en caso que el niño se enferme.
- Diseñar y evaluar un sistema de subsidios a las familias para el cuidado de ancianos, enfermos y discapacitados, de manera que sean ellas quie-

nes decidan si lo utilizan para contratar ayuda externa o como compensación por el cuidado realizado por ellos mismos.

B. Mujer, trabajo y empleo

Cuando ComunidadMujer preguntó a miles de mujeres a lo largo del país cuáles eran sus sueños, la mayoría identificó como una prioridad el aumentar las oportunidades de trabajo. El Grupo de Trabajo: Mujer, Trabajo y Empleo, analizó y formuló propuestas destinadas a incrementar los niveles de participación de las chilenas en el mercado laboral. Con el mismo énfasis se planteó que una política social fundada en los derechos de los ciudadanos y, en este caso, de las mujeres, no sólo debía asegurar y facilitar el acceso al empleo y la generación de oportunidades para ellas, sino también su permanencia en el mercado laboral y la protección social al momento de jubilarse.

A partir de esas premisas, se formularon propuestas en torno a las siguientes temas: flexibilidad laboral y jornada de trabajo; relaciones contractuales y estabilidad en el empleo; y previsión social en la vejez.

A continuación se presenta una descripción resumida de las propuestas elaboradas en torno a tres momentos eje de la trayectoria laboral: acceso, permanencia y egreso del mercado laboral.

1. Acceso al empleo

- Generar incentivos a los empleadores que: (i) ofrezcan beneficios laborales mayores a los

legales; (ii) contraten a mujeres menores de 25 o mayores de 50 años; (iii) utilicen el currículo ciego, de manera que puedan postular y seleccionarse hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

- Flexibilidad laboral y jornada de trabajo: se propone modificar el derecho legal de indemnización, de manera que todas las personas puedan percibir indemnización por años de servicio en proporción a las diferentes jornadas de trabajo que hayan desempeñado. En paralelo, se propone la creación de un “banco interno de personal” en las empresas de mayor tamaño. Este podría ayudar a las madres y padres de niños menores de 5 años a tener acceso a empleos con horarios más adecuados a sus necesidades.
 - Flexibilidad de pre y post natal: flexibilizar los períodos de descanso de pre y postnatal, de modo que (de acuerdo a la iniciativa de la mujer y previa certificación médica) la madre pueda acumular parte del período de prenatal al descanso postnatal. Asimismo, se plantea que, previo acuerdo con el empleador, la trabajadora pueda cambiar el período postnatal por una jornada de trabajo parcial. Esta alternativa permite extender el período de lactancia; alargar el tiempo que la madre permanece con su hijo e incentivar la integración gradual al trabajo.
2. Permanencia en el mercado laboral
- Relaciones contractuales: se sugiere modificar la norma que otorga dos domingos de descanso al mes a los trabajadores exceptuados del

descanso dominical; normar la existencia de empresas de trabajo temporal; reemplazar el actual sistema limitativo del trabajo en horas extras y modificar la actual normativa sobre jornada laboral.

- Equidad salarial: disminuir la brecha salarial entre géneros. Ello, a través de estrategias de transparencia, como la publicación de las remuneraciones por cargo y sexo, tanto en el sector público como privado.
- Capacitación y educación: focalizar el presupuesto destinado a los diversos programas de capacitación laboral hacia las mujeres de grupos vulnerables; mejorar la oferta de formación técnica existente y renovar y ampliar las alternativas de capacitación.

3. Egreso del mercado laboral

- Previsión social para la vejez: se propone compensar el vacío previsional de hombres y mujeres que dedicaron tiempo laboral al cuidado de familiares; eliminar el uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por género, las cuales son discriminatorias para las mujeres; equiparar paulatinamente las edades de jubilación entre mujeres y hombres; eliminar o reducir el número mínimo de meses de cotización, para evitar la exclusión de un amplio sector de mujeres; incluir la cotización provisional en el subsidio de desempleo y establecer incentivos a la cotización de trabajadores informales. Por último pero clave: se plantea estudiar una posible pensión universal mínima y subsidios para evitar la pobreza en la tercera edad.

C. Organizaciones sociales

El Grupo de Trabajo de Organizaciones Sociales constata que se han hecho esfuerzos por incorporar una mirada de género en las políticas públicas, pero a la vez se observan resultados magros en la materia. Ello podría deberse a lo menos a dos factores: la magnitud de la tarea y la omisión de la ciudadanía a la hora de transversalizar estos temas. A partir de esta premisa identifican un aliado clave: las mujeres que cumplen un papel protagónico en organizaciones comunitarias ligadas a los programas sociales de gobierno o municipales. A estas mujeres, que realizan una labor clave pero invisible, es necesario apoyarlas y fortalecer sus organizaciones.

1. Propuestas pro participación y organización de las mujeres

- Crear espacios de diálogo y deliberación entre mujeres usuarias y beneficiarias de la acción pública; asignar recursos para la implementación de programas de formación en género y ciudadanía; acercar a las mujeres a la acción pública por medio de información y contacto con las autoridades.
- Impulsar iniciativas para la formación de habilidades de dirigentas y líderes de las organizaciones.
- Crear Escuelas de Liderazgo para mujeres como motor para el desarrollo local.
- Apoyar con tecnología y herramientas de comunicaciones la organización de mujeres trabajadoras.

II. Agenda de Género y Agenda de País

Al asumir como presidenta de la República, Michelle Bachelet postuló una Agenda de Género que tenía como principal objetivo eliminar las discriminaciones hacia las mujeres y las diferencias que persisten en relación con los hombres, como también entre el mismo sexo femenino. A través de iniciativas como la Reforma Previsional y el Programa Chile Crece Contigo, dos símbolos de esta administración, se ha buscado resolver brechas y dificultades que han afectado a las mujeres por generaciones, en particular a las de menos recursos.

Estos temas constituyen una preocupación regional. Según estadísticas de Cepal, en América Latina y el Caribe, entre las mujeres que están entre los 15 y 59 años, el 81% realiza trabajos no remunerados, como quehaceres domésticos o cuidado de niños y ancianos. La Cepal ha llamado a los países a desarrollar políticas públicas que liberen a las mujeres de ese tipo de quehaceres y les permitan trabajar formalmente; como también generar para ellas sistemas de protección social y previsión. Ello, entre otras cosas, pues con los niveles de cobertura actual, buena parte de estas mujeres corren el riesgo de enfrentar otro problema: la pobreza en la vejez. Eso, pese al enorme trabajo (no remunerado) que han realizado a lo largo de sus vidas.

Inequidades como ésta y diagnósticos como la necesidad de poner en marcha sistemas de cuidado infantil más inclusivos son parte central de

las propuestas de este documento y también lo fueron del Voz de Mujer 2005. De alguna manera, ComunidadMujer se siente parte de esa Agenda de Género que la Presidenta impulsó en Chile y sobre esa base se plantean hoy otra serie de iniciativas que recogen desafíos pendientes y buscan también ahondar en lo avanzado. Entre las ideas que aquí se formulan, se propone, nuevamente, poner fin a normas que discriminan y hacen menos competitiva la posición de las mujeres en el mercado laboral, como es la ley de salas cuna. Y llamamos a los candidatos presidenciales y sus equipos de gobierno a ser creativos a la hora de diseñar programas de capacitación, pues es clave que más mujeres participen en estos programas; y que lo hagan independientemente de su nivel socioeconómico; o si tienen hijos que educar.

Entre el primer y este segundo Voz de Mujer se ha avanzado en un proceso que aún está pendiente en Chile: el cambio cultural, donde temas como la participación de la mujer en política o la puesta en marcha de medidas que contemplan la corresponsabilidad social, se inserten ya no como parte de una Agenda de Género, sino como políticas públicas propias de un país que busca abrir la cancha para sus ciudadanos, independientemente del género que tengan, o de la familia de la cual provengan. Se ha avanzado, y uno de los temas donde esto quizás se vuelve más tangible es uno que nos preocupa profundamente: la violencia contra las mujeres. En este gobierno más que en ningún otro el drama de la violencia intrafamiliar salió a la luz y los medios de comunicación comenzaron

a llevar la cuenta de los femicidios y hoy en el Congreso se legisla para tipificar este delito y abordarlo en sus características específicas. Lo anterior es un gran paso, pero queda mucho por hacer a favor de los hijos e hijas de estas mujeres; o de las que a diario enfrentan otros tipos de violencia.

Hoy Chile es reconocido a nivel internacional por haber puesto en marcha políticas públicas que se hacen cargo de parte de las desigualdades que afectan a las sociedades en desarrollo. A continuación damos cuenta de las características centrales de la Reforma Previsional y el Programa Chile Crece Contigo, como una forma de celebrar e impulsar nuevas iniciativas que, como éstas, den forma a una Agenda de País donde hombres y mujeres puedan compartir costos, derechos y, sobre todo, mejores oportunidades.

Reforma Previsional: una transformación para todos y todas

El 17 de marzo de 2008 entró en vigencia la ley 20.255, a partir de la cual se pone en marcha en Chile la Reforma Previsional, “el plan social más importante comprometido por el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet”, como se la define al momento de presentarla⁽²⁹⁾.

La Reforma se basa en un Pilar Solidario que atiende a todos los chilenos y chilenas que no tienen ahorros previsionales, o a aquellos que sí los tienen, pero en montos escasos, e integran el grupo de personas de menores ingresos del país. También se busca mejorar el sistema de capitalización individual -donde cada uno ahorra para

su vejez- junto con incentivar las cotizaciones voluntarias para la futura pensión.

La Reforma recoge las principales falencias del sistema antiguo (baja cobertura; baja calidad en los beneficios y efectos fiscales negativos) y crea un sistema basado en la solidaridad y la equidad, fortalece el rol público del Estado y perfecciona la actual industria de las AFP.

La reforma previsional pretende lograr una mayor equidad e igualdad entre todos los chilenos y chilenas. No obstante, dada la condición de desigualdad en que se encontraban las mujeres frente a su previsión, se implementan una serie de medidas que las benefician directamente a ellas:

1) Pensión Básica Solidaria (PBS):

Es un bono mensual en dinero que entrega el Estado tanto a chilenos como chilenas mayores de 65 años de edad, que no estén recibiendo otra pensión, y que pertenezcan al 40% más pobre de la sociedad. Esta pensión es parte del Pilar Solidario y no es necesario contar con ahorros previos para poder acceder a ella. Existen dos tipos:

- a) Pensión Básico Solidario para la Vejez⁽³⁰⁾.
- b) Pensión Básico Solidario para la Invalidez.

2) Aporte Previsional Solidario (APS):

Este aporte consta de un apoyo en dinero mensual para aquellas personas que, habiendo cotizado durante su vida, agotaron sus fondos o tienen pensiones insuficientes. Al igual que la PBS, beneficia a chilenos y chilenas mayores de 65 años y que pertenezcan al 40% más pobre de la pobla-

(29) <http://www.reformaprevisional.cl>

(30) Se estima que 2 de cada 3 PBS serán recibidas por mujeres. Fuente: Informe ComunidadMujer.

(31) La baja densidad de cotizaciones junto a la brecha salarial harán que las menores pensiones de las mujeres en relación a las de los hombres se vean favorecidas con un mayor APS en promedio.

(32) El monto del bono será equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales.

ción. Existen dos tipos de aportes:

- a) Aportes Previsional Solidario para la Vejez⁽³¹⁾.
- b) Aporte Previsional Solidario para la Invalidez.

3) Bono por Hijo:

El Bono por Hijo es un aporte monetario que entregará el Estado a cada mujer chilena por cada hijo nacido vivo y/o adoptado, independientemente de su posición socioeconómica⁽³²⁾. El bono ha de ser depositado en la cuenta de capitalización individual, siempre y cuando la mujer se jubile después de los 65 años, desde julio de 2009. Así, anualmente el bono adquiere intereses hasta el momento de la jubilación.

Son beneficiarias de este bono tanto las mujeres afiliadas al decreto ley N° 3500 y que no tengan afiliación a otro régimen, las mujeres beneficiarias de PBS o APS de Vejez, como las aquellas que están afiliadas a algún régimen previsional y perciben una pensión de sobrevivencia. No serán beneficiarias las mujeres que se pensionaron en forma previa al 1 de julio 2009, y aquellas que se pensionen a través del INP, DIPRECA y CAPREDENA.

Los requisitos que debe reunir la mujer para acceder al bono son tener al menos 65 años; tener residencia en Chile de al menos 20 años continuos o discontinuos y residir en el país al menos 4 de los 5 últimos años antes de la solicitud.

4) División de saldos en caso de divorcio o nulidad:

A partir del 1 de Octubre de 2008, se pueden dividir los fondos que estén en la cuenta de capi-

talización individual para pensión de uno de los cónyuges, cuando el juez determine que existió menoscabo económico del otro, el cual no podrá ser mayor al 50% de lo acumulado durante el matrimonio.

5) Separación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) entre hombres y mujeres:

Las chilenas han pagado un mayor valor del que les correspondería de acuerdo a su siniestralidad por la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS). Ese excedente se les retornará en su cuenta individual en forma de cotización, mejorando el monto de su pensión final.

6) Pensión de Sobrevivencia para Familiares de la Mujer:

El cónyuge de la mujer y el padre de hijos de filiación no matrimonial que viva bajo su mantención, se incluye como beneficiario de la pensión de sobrevivencia de la mujer.

7) Eliminación de la comisión fija:

No se cobrará por servicios de AFP, lo que beneficiará a las mujeres pues incrementarán sus ahorros, y por ende, la pensión.

8) Aumento de la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia:

Se amplía en 5 años, es decir, hasta los 65 años de edad, la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

9) Ingreso mínimo imponible para trabajadora de casa particular:

Desde marzo de 2009, las trabajadoras tienen acceso a un mínimo imponible que no será menor al ingreso mínimo mensual por jornadas completas. Esto las beneficiará en cuanto a que podrán aumentar sus fondos de pensiones.

10) Pago de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia por parte del empleador:

En el antiguo sistema de previsiones, a los trabajadores se les descontaba un porcentaje de su sueldo para pagar las cotizaciones, gastos de administración y el pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. A partir de julio 2009, el pago correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia es responsabilidad del empleador.

11) Asignación familiar:

Consiste en un cargo fiscal para ayudar a la mantención de las cargas legales de una persona. Con la reforma, a partir de 2012, los trabajadores independientes también podrán acceder a este beneficio.

12) Afiliación Voluntaria:

Una de las medias más importantes que incluye la reforma previsional es la afiliación voluntaria tanto de trabajadores independientes como trabajadores no remunerados.

- a) Trabajadores independientes: para incentivar a los trabajadores independientes a integrarse al sistema previsional, se les otorgó una serie de derechos tales como licencias médicas,

hospitalización y medicamentos gracias al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, entre otras.

- b) Trabajadores no remunerados: muchas personas realizan un trabajo socialmente no remunerado (dueñas de casa, estudiantes). Como consecuencia de la reforma, estos segmentos de la sociedad podrán integrarse al sistema previsional abriendo una cuenta de capitalización individual, donde ellos o sus parientes directos puedan aportar para su futura vejez.

Chile Crece Contigo

Entre los factores que impiden o retardan el ingreso de las mujeres al mercado laboral destacan básicamente tres: el cuidado de hijos e hijas, las condiciones del mercado laboral y el trabajo doméstico. En relación a la maternidad, una encuesta realizada por ComunidadMujer a Mujeres Inactivas del Gran Santiago arrojó la siguiente estadística: un 60% de las entrevistadas señala no tener quien le cuide a sus hijos.

El Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo es una política que busca, entre otras cosas, dar respuesta a esas mujeres. Su misión es “acompañar, proteger y apoyar integralmente a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como brindando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad mayor”⁽³³⁾.

(33) Fuente: www.chilecrececontigo.cl

Chile Crece Contigo asegura disponibilidad de Sala Cuna gratuita y de calidad para todos los niños y niñas menores de 2 años de edad, cuya madre o adulto responsable trabaje, busque trabajo, estudie, o presente una situación de especial vulnerabilidad. También se asegura cobertura de Jardín Infantil gratuito y de calidad, de jornada parcial, completa o extendida para todos los niños de 2 y 3 años de edad.

El público objetivo de este programa es el 40% de las familias más pobres de la población, justamente quienes presentan los menores niveles de inserción en el mercado de trabajo. A estas familias se les otorga un acceso preferente a programas, servicios y prestaciones públicas que requieran en función del desarrollo de sus hijos e hijas, tales como: incorporación al sistema de protección social Chile Solidario, nivelación de estudios, mejoramiento de las condiciones de habitabilidad, programas de apoyo a la inserción laboral y a la generación de ingresos.

En el marco de este programa, se ha impulsado un aumento sustantivo en la oferta de salas cuna. Las cifras son elocuentes: mientras a marzo de 2006 existían 708 salas cuna disponibles, para marzo de 2010 se contará con un número total superior a 4 mil.

