comunidadmujer | 15 años

Para un Chile Sostenible

10 Propuestas de Género

» ComunidadMujer 2017

Este documento de propuestas fue elaborado por ComunidadMujer y en él participaron Alejandra Sepúlveda, Directora Ejecutiva, Paula Poblete, Directora de Estudios y Jessica González, Directora de Proyectos.

Agradecemos la importante contribución de nuestras directoras y consejeras expertas en diversas áreas: Cristina Bitar, Susana Carey, Esperanza Cueto, Anita Holuigue, Carla Lehmann, Alejandra Mizala, Francisca Rengifo, Andrea Repetto, Marcela Ríos y Andrea Rotman, quienes enriquecieron las propuestas que aquí presentamos con su mirada y valiosos aportes.

Del mismo modo, agradecemos el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo para la publicación del presente documento.

La coordinación editorial estuvo a cargo de Claudia Yachan, Directora de Comunicaciones.

ComunidadMujer
Av. Bustamante 26, piso 3, Providencia, Santiago
56 22 222 31 30
info@comunidadmujer.cl / www.comunidadmujer.cl

Santiago de Chile, septiembre de 2017

Presentación

Mujeres y el desafío de avanzar en desarrollo y crecimiento

Para los países del nivel de desarrollo de Chile, la pregunta sobre el crecimiento es una constante y, frente a ella, una de las respuestas más relevantes y prioritarias es el aumento de la productividad. Esta se vincula con una serie de factores, entre ellos, principalmente, la fuerza de trabajo.

Nuestro país aspira a contar con el mejor capital humano disponible para poder sortear con éxito los retos que impone la economía en un contexto globalizado y, aunque esta meta es clara, las cifras de participación laboral femenina (48%; INE, 2017) nos indican que no estamos haciendo lo suficiente para avanzar en mejores oportunidades para las mujeres, que permitan capturar de la mejor forma todo su talento.

Como lo indican los organismos internacionales, y en particular la OCDE y el Banco Mundial, la baja participación laboral de las mujeres afecta a la competitividad de los países. Asimismo, un reciente estudio de la Subsecretaría de Economía advierte que el PIB de Chile podría aumentar en casi 10 puntos porcentuales si ellas, con las condiciones adecuadas para trabajar, se integraran a la fuerza laboral, equiparando la tasa de participación laboral masculina. ¿Cómo aprovechar, entonces, todo lo que las mujeres tienen para ofrecer al mercado laboral y, en definitiva, al desarrollo del país? ¿Cómo reconocer, además, todo el aporte no remunerado que realizan a nuestra economía?

La respuesta a esas interrogantes pasa por advertir cuáles son los nudos que nos impiden avanzar con mayor celeridad, a pesar de todo lo logrado en este último cuarto de siglo -partiendo por la considerable reducción de la pobreza-, y poner como prioridad en la agenda pública, pero también en la del mundo organizacional y de los espacios domésticos, la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En ComunidadMujer pensamos que, con políticas decididas en esta materia, contribuiríamos a la reducción de la persistente y profunda desigualdad que nos caracteriza, y así avanzar, tanto en lo normativo como en lo institucional y cultural, hacia una sociedad donde el bienestar alcanza para todas y todos y donde nadie se queda atrás.

Es por ello que presentamos este documento que contiene una oferta programática en materia de género, con el objetivo de promover el avance en oportunidades y derechos fundamentales de las mujeres. Lo ponemos a disposición de las candidaturas presidenciales y parlamentarias, de los actores sociales, de la ciudadanía y la opinión pública, con diagnósticos y propuestas de políticas concretas que apuntan a impulsar el crecimiento para Chile y avanzar en su desarrollo sostenible.

Alejandra Sepúlveda Peñaranda
Directora Ejecutiva de ComunidadMujer

1/ **Trabajo y género** ..... P. 7

A. CUIDADO: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARENTAL

Propuesta 1. Derecho a sala cuna para madres y, también, padres trabajadores.

Propuesta 2. Políticas para el fomento de la corresponsabilidad paternal.

B. MUJERES Y EMPRESAS

Propuesta 3. Mayor representación de mujeres en la alta dirección: políticas y prácticas.

Propuesta 4. Fomento de la participación de las empresas propiedad de mujeres en las compras públicas.

2/ **Mujeres y pensiones** P.25

Propuesta 5. Contar con un sistema de pensiones que corrija las desventajas que enfrentan las mujeres.

3/ **Igualdad de género en la educación** P.33

Propuesta 6. Incorporar el enfoque de género en la Política Nacional Docente.

Propuesta 7. Plan de Formación Ciudadana: una oportunidad para la igualdad de género.

Propuesta 8. Promoción de vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y adolescentes.

4/ **Participación y representación política de las mujeres** P.39

Propuesta 9. Incorporar cuotas de género (60/40) en todas las elecciones populares.

Propuesta 10. Incorporación de las demandas de las mujeres en la Constitución.

CAPÍTULO

01/

Trabajo y género

01 /

Trabajo y género

A. CUIDADO: CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y PARENTAL

Diagnóstico

Para que ocurran muchas de las transformaciones necesarias en materia de género, se requiere un cambio de paradigma fundamental, superando la división sexual tradicional del trabajo: hombre proveedor, mujer cuidadora. Si bien las mujeres han avanzado considerablemente en su rol de trabajadoras remuneradas, insertándose notoriamente en el espacio público, han mantenido su rol de cuidadoras y los hombres, por el contrario, no han ingresado al espacio doméstico ni con velocidad ni intensidad parecidas (ComunidadMujer, 2017[1]).

No obstante, se ha ido produciendo una evolución en la concepción del cuidado de los infantes en dirección a conciliar el trabajo y la familia, tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, la propuesta apunta a que el cuidado de los hijos e hijas debe estar a cargo de ambos padres (corresponsabilidad parental), así como de la sociedad en su conjunto (corresponsabilidad social) y no exclusivamente de la madre. De esta forma, se permite equiparar y mejorar las condiciones de los niños y niñas e integrar de manera igualitaria a las mujeres en la fuerza laboral.

El Código del Trabajo, en el Título II del Libro II; “De la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar”, contiene en sus artículos 194 al 208 las disposiciones que regulan dicha protección. Estos artículos establecen definiciones que influyen en la manera cómo las familias chilenas distribuyen las responsabilidades en su interior, respecto del empleo y la vida familiar, especialmente sobre el cuidado de los hijo/as. En particular, establecen las normativas que rigen los permisos de pre y posnatal y los permisos especiales por enfermedad grave del hijo/a menor de un año.

Considerando que el Código del Trabajo es heredero del contexto histórico, económico y sociocultural en el que nace (Caamaño, 2010[2]), es necesaria su constante revisión en función de los nuevos acuerdos normativos que se generan en la sociedad chilena. Así, desde su surgimiento en 1931, ha sido objeto de una serie de modificaciones legales a través de

1 Serie Mujer y Trabajo, 2017: Uso del tiempo y la urgencia por compartir por compartir los roles y tareas de cuidado.

2 Caamaño, E. (2010) “Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [online], n.34.

las cuales se ha adaptado a las nuevas estructuras económicas, sociales y culturales del país. Por ejemplo, incorporando el reconocimiento de la plenitud de los derechos civiles de las mujeres y su participación en la vida económica y laboral[3]. Pero, aun así**, subsisten enclaves tradicionales del Código Laboral que discriminan a las mujeres y que es necesario reformar.**

En lo fundamental, nuestro Código Laboral asume que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijo/as, por lo que sobre ellas recaen los costos de la reproducción familiar, encareciendo su contratación. **La mayoría de las mujeres recibe salarios más bajos que los hombres** debido al castigo que el empleador hace, al estar las mujeres en edad fértil, como anticipo del eventual costo que deberá enfrentar con el pre y post natal, el fuero maternal, el derecho de alimentación, la sala cuna y/o las ausencias en caso de enfermedades u otros, de los hijos/as pequeños.

Esta situación es gravísima si consideramos que:

- **Chile tiene bajas tasas de participación laboral femenina**, tanto en relación con los países de la OCDE (63%) como a los latinoamericanos (56%). Solo el 55% de las mujeres entre 15 y 64 años participan de la fuerza de trabajo versus el 78% de los hombres (2015, OECD. Stats y *Database* SIMS).

- **Chile tiene una brecha salarial que persiste**: el año 2015, los hombres ocupados percibían mensualmente un promedio de M$587 y las mujeres M$402, lo que corresponde a una brecha de ingreso de -31,6%, en desmedro de las mujeres (NESI, 2015).

La principal **razón de la baja participación laboral de las mujeres chilenas está en sus responsabilidades familiares permanentes:** 38% de las inactivas, es decir, **1.478.000 mujeres**, no trabaja remuneradamente por esta razón (ENE, 2017). Es clave**,** por lo tanto**,** proveer de las condiciones que faciliten a las mujeres salir de sus hogares para desarrollarse laboralmente. Una de las formas de conseguirlo es **aumentando el acceso a instituciones de cuidado con altos estándares de calidad**, ya sea de menores de edad como de adultos mayores dependientes[4]. Esto no solo implica la existencia de estos recintos cerca de la casa o del trabajo, sino, también, de horarios de funcionamiento compatibles con la vida laboral de trabajadores y trabajadoras.

El actual Artículo 203 establece: “Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener **salas anexas** e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos **menores de dos años** y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras (…).

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si **paga los gastos de sala cuna** directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años (…)”. En la práctica, esta última modalidad es la más utilizada por las empresas (Escobar, 2014).[5]

Al respecto, el **Artículo 203** recién descrito es:

- **Discriminatorio con los niños y niñas** de nuestro país, pues su acceso a cuidado institucional depende de si su madre trabaja junto a otras 19 mujeres. De hecho, es el único artículo del Título II que no es de aplicación general. De acuerdo con cifras de la ENCLA, el año 2014 solo un 11,7% de las empresas tiene 20 o más mujeres contratadas y un 24,7% de ellas no cumple con la norma.

  Además, el actual derecho asociado al artículo 203 alcanza solo hasta los 2 años del niño/a. Luego, la gran mayoría de las mujeres, para delegar el cuidado de sus hijos/as, depende de los cupos disponibles en los jardines infantiles públicos (los privados son pocos y tienen un alto costo monetario).

- **Barrera de acceso al mercado laboral,** es decir, esta disposición legal provoca desempleo. Escobar (2014) muestra que el artículo 203 disminuye la contratación de mujeres, puesto que un gran número de empresas decide no contratar más de 20 trabajadoras, aun cuando no necesariamente contratan exactamente hasta el punto máximo que permite evitar la regulación (19 mujeres). Por lo tanto, frente a trabajadores y trabajadoras que son sustitutos en la función de producción, esta norma es discriminatoria con el empleo femenino, lo cual no se condice con la Ley 20.609 de antidiscriminación, promulgada en 2012.

- **Causal de brecha salarial,** a lo largo de toda la escala de distribución de ingresos. Si bien la ley establece que el empleador debe proveer o pagar el servicio de sala cuna, en la práctica, son las mujeres las que financian el servicio a través de sus menores salarios. Prada, Rucci

3 Hasta 1993 las mujeres tenían prohibición a acceder a trabajos mineros subterráneos o faenas calificadas como peligrosas o superiores a sus fuerzas. Respecto a la corresponsabilidad familiar y al cuidado de los hijos, en los últimos años se han aprobado al menos tres leyes relevantes: (a) Ley 20.047 del año 2005, que reconoce al padre el derecho irrenunciable a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo; (b) Ley 20.545 del año 2011, que introduce modificaciones al descanso maternal, al parto anticipado y múltiple e introduce un nuevo permiso posnatal parental –que a elección de la madre y bajo ciertas condiciones, es transferible al padre trabajador- y (c) Ley 20.761 del 2014, que extiende a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos/as, con acuerdo de ambos padres.

4 Chile experimenta un proceso de envejecimiento acelerado y esto se traduce en una mayor demanda de cuidado. Un estudio de SENAMA (2010) indica que el cuidado se realiza principalmente en el hogar y por mujeres (86% de los cuidadores). De acuerdo con los datos de la Encuesta Voz de Mujer 2011, entre las inactivas, hay 63.832 mujeres (4%) que dejaron su último trabajo por cuidar un adulto mayor.
Aunque en esta propuesta no se entra en detalle en esta materia, es fundamental que las mujeres no salgan del mercado laboral por estas razones, y para ello es necesario habilitar centros de encuentro diurnos para adultos mayores. Algunos podrían resultar de la reconversión de salas cunas y jardines infantiles hoy situados en lugares donde no hay demanda.

5 Escobar, D. (2014) “Ley de salas cuna y sus efectos en la contratación de mujeres”. Tesis de Grado del Magister en Economía del Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

y Urzúa (2015) demuestran que el salario mensual de las mujeres recién contratadas en empresas de veinte o más trabajadoras es menor en comparación con las mujeres de otras empresas[6] (entre $28.000 y $62.000 de 2016).

» **Reproduce los estereotipos de género** y, por tanto, no ayuda a romper con la dinámica cultural. Ello tiene consecuencias también sobre las oportunidades laborales de las generaciones futuras.

La ley rige hasta que el niño o niña cumple los 2 años. De acuerdo con la encuesta CASEN 2015, la tasa neta de asistencia a Sala Cuna (promedio de niñas y niños que asisten a Sala Cuna Menor y Mayor, como proporción del total de menores de dos años) creció en 4 veces, pasando de 2,7% a 11,1%, entre los años 2000 y 2015. Para poder compararnos con los países de la OCDE, tenemos que considerar a los niños y niñas entre 0 y 2 años, donde esta última edad considera a todos los que no han cumplido los 3, es decir, un año más que la actual normativa chilena. Por lo tanto, **a Chile le falta un largo trecho para alcanzar los estándares de los países de la OCDE**, pues tiene una tasa neta de asistencia de 19,2% versus el 34,4% del promedio de 28 dichos países (OECD *Family Database*, 2017).

Actualmente, de acuerdo con cifras de la ENCLA 2014, hay **35.345 niños y niñas de entre 6 y 23 meses que asisten a las salas cunas** de nuestro país, bajo la cobertura del artículo 203 del Código Laboral[7]. No hay información del costo de este servicio, pero si se hace una estimación en base a los valores de JUNJI[8], este alcanzaría un costo de 141 millones de dólares al año (0,06% del PIB 2015)[9] (Tabla 1).

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

7 Fuente: ENCLA 2014. Madres con hijos/as menores de 2 años, que utilizan sala cuna en alguna de sus modalidades (sala cuna empresa, sala cuna externa -incluido sistema *voucher*-, bono y otros), en empresas con 20 o más trabajadoras. Las modalidades de sala cuna consideradas son: sala cuna empresa, sala cuna externa (incluido sistema *voucher*), bono y otros.

8 Considerando el valor 2015 en jardines infantiles de Administración Directa y el costo anual, como 12 mensualidades más una matrícula equivalente.

9 Al mismo tiempo, en nuestro país, el Programa Chile Crece Contigo (CCC) establece garantías de acceso a ayudas técnicas, salas cuna, jardines infantiles y a Chile Solidario, a aquellos infantes que pertenezcan a familias en situación de mayor vulnerabilidad, esto es, los tres primeros quintiles de ingreso. En base a cálculos realizados con la Encuesta CASEN 2015, un 10% de los niños y niñas que tiene derecho a sala cuna en los tres primeros quintiles, asiste, es decir, 33 mil 500 infantes. Sin embargo, es probable que una proporción importante de las madres de estos niños y niñas trabaje en empresas con 20 o más trabajadoras, por lo que tendrían derecho a sala cuna por la vía del artículo 203. No obstante, no hay información que permita dilucidar dicha proporción. Por lo tanto, de la matrícula del año 2015, registrada por el MINEDUC, se tiene que, de los 80 mil infantes, unos 35 mil tienen cobertura por el artículo 203 y el resto corresponde al programa CCC y a quienes asisten a la sala cuna de manera particular.

Tabla 1: Gasto anual aproximado de las empresas por concepto del artículo 203 (2015).

Ítem	Valor $	Valor US$ (3)	% del PIB (4)	% del Gasto Público por Subsidio Maternal (5)
Costo mensual promedio de sala cuna por párvulo (1)	201.246	308		
Costo anual promedio de sala cuna por párvulo (1)	2.616.198	3.999		
Gasto anual de las empresas en sala cuna (2)	**92.469.518.310**	**141.336.673**	**0,06**	**21,3**

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

Notas:

(1) Fuente: JUNJI. Corresponde al valor 2015 en jardines infantiles de Administración Directa. Costo anual considera 12 mensualidades más una matrícula equivalente.
(2) Para los cálculos, se asume que una madre es equivalente a un infante menor de 2 años.
(3) Fuente: Banco Central. Valor del dólar en 2015: $654,25
(4) Fuente: Banco Central. PIB a precios corrientes 2015: $MMM 158.637.
(5) Fuente: SUSESO. Gasto Público por Subsidio Maternal en 2015: $M 434.838.783

Propuestas

PROPUESTA 1. Derecho a sala cuna para madres y, también, padres trabajadores

Según evidencia el diagnóstico, son diversos los sectores que han cuestionado el artículo 203 y que, también, han realizado propuestas para su modificación, entre ellos, Comunidad-Mujer. Nuestra organización participó en la Comisión Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad del año 2010 y ha sido parte permanente de este debate. Al respecto, se presentan los siguientes cambios que permitirán consolidar la propuesta:

I. **Hacer extensivo el derecho a sala cuna para los hombres trabajadores,** no solo para las mujeres.

   Para introducir el menor número de distorsiones posibles, el **derecho a sala cuna debiera ser para toda persona (mujeres y hombres)** que se encuentre trabajando de forma dependiente y que cotice previsionalmente, independientemente del tamaño de la empresa y/o el número de personas empleadas.

   De igual forma, la modificación del artículo debiera **considerar la situación de madres y padres trabajadores desempleados y con menor estabilidad y/o formalidad laboral** (contratos a plazo, por obra o faena, situaciones de ruralidad/estacionalidad, etc.), siendo relevante la discusión sobre el número de cotizaciones exigidas a los trabajadores/as para hacer uso del beneficio.

Otro asunto por destacar es la necesidad de **mantener el bono compensatorio**[10] como mecanismo alternativo de provisión, para dar solución a las y los trabajadores de zonas rurales, faenas mineras, etc.

II. **Creación de un Fondo Solidario Tripartito para el cuidado.** El costo del cuidado de niños **y niñas** debe ser asumido por todas las partes involucradas**.** Nuestra propuesta es financiar el derecho a sala cuna de las y los trabajadores a través de un **fondo solidario tripartito** donde concurran las empresas, el Estado y los trabajadores y trabajadoras -hombres y mujeres, de todas las edades, con o sin hijos-.

III. **Ampliación del derecho de cuidado para niveles medio menor y mayor.** Además, se debe generar un mecanismo que contemple la **incorporación gradual del financiamiento de los niveles medio menor y medio mayor** (2 a 3 años de edad) y el crecimiento de la oferta de la red pública para dichos niveles. Una alternativa intermedia, mientras se amplía la cobertura, es la extensión del beneficio hasta el final del año calendario (diciembre), para así no trastocar la rutina de aquellos padres y madres trabajadoras de infantes que cumplen los 2 años entre marzo y noviembre.

¿Qué costos involucra reformar el artículo 203?

Se han realizado diversos ejercicios de simulación de los costos que implicaría reformar el artículo 203, parametrizando las variables de acuerdo con diferentes escenarios. En este documento detallaremos solo una: Gasto anual aproximado en sala cuna de niños/as entre 6 y 23 meses, si el beneficio fuera para madres y padres que trabajan formalmente, independiente del tamaño de la empresa y la tasa de asistencia duplicara la actual.
De acuerdo con la Encuesta CASEN 2015, **en Chile hay 198.848 niños/niñas entre 6 meses y 2 años**, hijos de madres/padres cotizantes en el sistema previsional. La tasa de asistencia a sala cuna actual es de 11,1%, por lo que, si se duplicara, la tasa sería del 22,3%. En ese escenario **los costos anuales se incrementarían en un 25%** respecto de hoy, alcanzando los 116 mil millones de pesos (177 millones de dólares), un 0,07% del PIB y un 26,7% del gasto público por subsidio maternal (mismas fuentes que las utilizadas en Tabla 1).

¿Cómo se estructura el Fondo Solidario Tripartito?

ComunidadMujer propone **implementar un sistema de financiamiento tripartito o fondo solidario**, promoviendo la corresponsabilidad social en el marco de un sistema de protección a la primera infancia equitativo, eliminando toda discriminación en relación con el número de trabajadores de la empresa.

El fondo solidario propuesto se solventaría con el **aporte de tres fuentes**: Trabajadores/trabajadoras, Empresas y Estado. Por un lado, todos quienes trabajan en forma dependiente

10 Monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando no se hace uso del beneficio a través de ninguna de las alternativas que la ley señala para proporcionarlo, ya sea porque se labora en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización debida; o en lugares apartados de centros urbanos; o cuando prestan servicios en horarios nocturnos.

Tabla 2: Propuesta de financiamiento de la reformulación del Artículo 203.

	Tasa aporte (%)	Recaudación ($) (2)	Recaudación (US$) (3)
Trabajadores/trabajadoras	0,06	24.281.233.172	37.113.081
Empresas	0,25	101.171.804.882	154.637.837
Estado	0,25	101.171.804.882	154.637.837
Total Fondo Solidario		**226.624.842.936**	**346.388.755**
Gasto anual proyectado (1)		115.973.090.713	177.261.125
Superávit		**110.651.752.223**	**169.127.630**

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

Notas:

(1) Si el beneficio fuera para madres y padres que trabajan formalmente, independiente del tamaño de la empresa y la tasa de asistencia duplicara la actual.
(2) Fuente: Superintendencia de Pensiones. Ingreso imponible de los y las trabajadores dependientes del Sistema de Capitalización individual y Sistema de Reparto 2015: $40.468.721.952.857.
(3) Fuente: Banco Central. Valor del dólar en 2015: $654,25.

–hombres y mujeres, de todas las edades, con o sin hijos– contribuirían con el 0,06% de sus salarios. Por otro lado, empleadores y Estado lo harían -cada uno- con el 0,25% de la planilla anual de sueldos, según se presenta la Tabla 2.

Según se señala en la Tabla 1, actualmente las empresas están gastando aproximadamente 141 millones de dólares. Con esta propuesta de financiamiento **se gastarían 154 millones de dólares (Tabla 2), lo que representa un 9,4% más**. El Estado contribuiría con la misma cifra, lo que representa aproximadamente un 8% del Presupuesto Público 2016 para Educación Preescolar. Solidariamente, las y los trabajadores contribuirían con 37 millones de dólares.

En la Tabla 2 se indica que, extendiendo el beneficio a padres y madres que trabajan formalmente y duplicando la actual tasa de asistencia a sala cuna, el sistema podría solventarse con la estructura de financiamiento propuesta, pues **se obtendría un superávit del 51%**. Incluso, si la tasa de asistencia se triplicara, continuaría siendo solvente el sistema. Si se cuadruplicara, se produciría un déficit, lo que necesariamente implicaría cambiar la estructura de financiamiento y/o demandar del Estado una mayor contribución.

Un reciente estudio[11] realizado en Chile estima que, **si los servicios de jardines infantiles aumentaran en 1%, subiría el empleo 0,18% y el PIB en 0,55%.** Si bien los salarios caerían en 0,12%, en los trimestres posteriores se recuperarían. La investigación señala que el

11 Bosch, García, Manríquez y Valenzuela. 2017. Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles.

principal causante de estos efectos es un aumento de la productividad en un 0,15% que, a su vez, impulsa la inversión privada en 0,9%. Sin este cambio en la productividad, el aumento de la oferta laboral reduce en casi un tercio su efecto sobre el PIB y no se produce un aumento posterior de los salarios reales. Es decir, aumentar los niveles de conciliación trabajo y familia y, por tanto, la productividad (menos distracciones, mayor eficiencia de los trabajadores, mayor satisfacción personal, más compromiso con la organización, entre otros), tiene importantes efectos positivos a nivel macroeconómico que superan los costos de implementarlos.

Otro hallazgo interesante de este estudio, es que los cambios en la composición del financiamiento de los jardines infantiles, entre trabajadores y empresas, se diluyen en la economía a nivel agregado. Esto no quiere decir que, para una familia o una empresa en particular, dichos cambios sean indiferentes. A nivel microeconómico se producen efectos, pero a nivel agregado, es factible cambiar la composición del financiamiento y explotar los efectos multiplicativos sobre la productividad de una mejor conciliación, sin que dicho cambio genere efectos macroeconómicos relevantes.

Luego de la Reforma Educacional de 2015 (Ley 20.832), las salas cunas deben contar con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación (ya no de la JUNJI). Esto recuerda la necesidad de coordinación y esfuerzo multisectorial, donde Educación y Trabajo confluyan en el resguardo del derecho de los niños y niñas a educación y de sus padres y madres al trabajo. Para avanzar en nuestro desarrollo como país, es fundamental que estos derechos no se contrapongan y que se facilite el alcance de ambos, haciendo compatibles la estimulación temprana y el cuidado.

En definitiva, el artículo 203 es una norma que impone a los empleadores costos de contratación distintos entre hombres y mujeres, encareciendo la contratación de estas últimas, lo que es una medida **discriminatoria en contra de las trabajadoras** de Chile. Toda vez que una ley estipula que las labores de cuidado son de las mujeres, se producen estos efectos indeseados. Luego, no solo se debe corregir la normativa vigente, sino estar muy alerta a la legislación futura (por ejemplo, con el Seguro Solidario para el Acompañamiento del Niño y Niña, SANNA).

PROPUESTA 2. Políticas para el fomento de la corresponsabilidad parental

Para ComunidadMujer es fundamental que se realicen las modificaciones legales que aseguren un igual tratamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el ámbito doméstico, es decir, que se tomen medidas que propendan a una mayor igualdad en la distribución del trabajo productivo y reproductivo. Estas condiciones de equidad son importantes, no solo durante la etapa activa de la vida, sino también por sus implicancias tras la jubilación.

Para que exista igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, tanto en el mercado laboral como en el espacio doméstico son necesarios una serie de ajustes al Código Laboral, que permitan institucionalizar el supuesto de corresponsabilidad parental y social en el cuidado de los hijo/as. Ello implica considerar, al menos, las siguientes modificaciones:

I. **Contar con financiamiento estatal para el permiso paternal.** El **Artículo 195** otorga a los trabajadores **padres** el derecho irrenunciable a un **permiso paternal** -5 días en el primer mes de nacido el hijo/a-. A diferencia del posnatal femenino, que es financiado por el Estado, **el permiso paternal es pagado por el empleador**, por lo que no está garantizado y es difícil monitorearlo (no existen estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social). Sin embargo, existen estudios que indican la baja utilización de este derecho: 20% de los padres[12].

   Desde una perspectiva de la corresponsabilidad social y para asegurar avances reales en la materia, es necesario **asignar recursos fiscales** que: (1) reconozcan el **costo social** de la maternidad y paternidad, asumiendo la relevancia de una paternidad activa y (2) velen por la materialización de este derecho, más allá de la voluntad o capacidad del empleador.

II. **Derecho exclusivo al postnatal parental.** El **Artículo 197 bis** establece el **permiso postnatal parental**, incorporado por la Ley 20.545. La normativa indica que, luego de las 12 semanas de descanso maternal, las trabajadoras tendrán derecho a 12 semanas adicionales de postnatal parental, con lo cual se llega a un periodo de descanso de 24 semanas (difundidas como “seis meses”). Además, establece dos alternativas para su utilización: (1) posibilidad de optar por media jornada, durante 18 semanas; y, (2) **posibilidad de transferir algunas semanas al padre** trabajador, a partir de la séptima semana, **a elección de la madre**.

   Por una parte, si nos enfocamos en la segunda alternativa, una reforma integral hacia un sistema de protección de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares debiese conceder al **padre** semanas de **permiso de uso exclusivo y con cobertura fiscal**. Es decir, que este derecho no quede supeditado a la decisión de la madre y a la pérdida del derecho de ella. Por otra parte, la primera alternativa presenta discrepancias con los tiempos de uso del postnatal parental, ya que la opción de distribuir las 12 semanas en media jornada equivale -actualmente- a 18 semanas y no a 24 semanas como debería ser[13].

III. **Igualar el derecho de cuidado para los hombres por enfermedad grave de hijo/hija.** Los **artículos 199 y 199 bis** que otorgan permiso especial por enfermedad grave del hijo/a menor de 1 año y por enfermedad o accidente grave en menores de 18 años, respectivamente, establecen que es **la madre trabajadora quien elige si ella o el padre se tomarán el permiso.**

   En ese sentido, una reforma integral al sistema de protección de la maternidad, que apunte a generar un sistema de protección de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, debiese **retirar de la madre la elección de quién cuida**. A

12 Según el capítulo chileno del Estudio IMAGES,2009, el 77% de los hombres urbanos no habría tomado los cinco días de licencia posnatal con ocasión del nacimiento de su último hijo, el 3% habría solicitado licencia no pagada y el 20% sí habría utilizado la licencia que establece el Código del Trabajo.

13 En Suecia, el posnatal corresponde a 480 días –financiados por el Estado-, de los cuales al menos 60 son irrenunciables para cada progenitor. Existe además la posibilidad que el padre y la madre se tomen el posnatal en conjunto.

efectos de avanzar hacia la corresponsabilidad, cualquiera, tanto madre como padre, debiesen poder cuidar. A su vez, puede operar un sistema que permita verificar la no duplicación de permisos por un mismo niño/a.

B. MUJERES Y EMPRESAS

PROPUESTA 3. Mayor representación de mujeres en la alta dirección: políticas y prácticas

Actualmente en Chile, la participación de mujeres en espacios de poder y de toma de decisión es baja. Según el Ranking Mujeres en Alta Dirección elaborado por ComunidadMujer (2017), un 55% de los directorios de las empresas IPSA no tiene participación femenina y un 47,5% de ellas no tiene mujeres en cargos de gerencia de primera línea.

De los **330 directores de empresas IPSA, 24 son mujeres**. Así, los directorios de las sociedades IPSA están compuestos en promedio por un **6,9% de directoras** y en caso de quienes los presiden el 100% son hombres. Asimismo, las gerencias de las 40 sociedades IPSA están compuestas en promedio por un 7,8% de mujeres y en estas no hay ninguna Gerencia General a cargo de una mujer.

El escenario del sector público es mejor que en el sector privado en cuanto a directorios. Gracias a una meta presidencial de la actual Administración, hoy en día, de los **91 directores de Empresas SEP, 39 son mujeres.** Así, estos directorios están compuestos en promedio por un **43,6% de directoras mujeres**. De un total de 20 empresas SEP, el 45% de los directorios cuentan con una mujer como presidenta.

En tanto, en estas sociedades su presencia en cargos de gerencia de primera línea es baja, alcanzando una participación promedio de 8,6%. Dentro de las 20 empresas públicas SEP, sólo hay dos gerencias generales a cargo de una mujer (10%).

Para el logro de una mayor representación de mujeres en la alta dirección, ComunidadMujer considera la necesidad de avanzar tanto en el sector privado como en el público, siendo ambos del ámbito de acción del gobierno. Para lo anterior, se requieren las siguientes modificaciones:

I. **Obligatoriedad de la Norma N°385 en el sector privado.** A este respecto, una medida que no implica costos para el erario público, sino más bien requiere de voluntad política, refiere a la obligatoriedad de la Norma de Carácter General (NCG) N°385, sobre gobiernos corporativos, de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS). Dicha norma busca fomentar la adopción de políticas en materia de responsabilidad social y desarrollo sostenible, referidas en particular a la **diversidad en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos** principales de la sociedad. Sin embargo, la adopción de esta norma es voluntaria por parte de las empresas lo que, a juicio de ComunidadMujer, no ayuda a conseguir el objetivo deseado, pues hay evidencia de la poca adhesión a reglas de este tipo. Por lo tanto, resulta necesario instaurar políticas de diversidad que garanticen la participación de mujeres en la composición de los directorios y niveles gerenciales de las empresas transadas en bolsa.

II. **Extender las normativas 385 y 386 de la SVS al sector público.** Todas las reparticiones públicas más las **empresas con participación del Estado** deben adoptar normas similares a las 385 y 386[14] de la SVS, siendo un ejemplo para el sector privado.

III. **Incorporación de cuotas de género en directorios de Empresas SEP.** Al mismo tiempo, se deben implementar medidas para conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en los directorios como en los altos cargos de las gerencias. La meta de la Presidenta Michelle Bachelet de llegar al 40% de mujeres en los directorios de las Empresas SEP se ha alcanzado en su último año de gobierno. Sin embargo, una medida de este tipo no debe quedar sujeta a la voluntad de la autoridad de turno. Es clave contemplar la aplicación de una ley de cuotas de género que, además de los directorios, considere a los cargos gerenciales de primera línea y, al mismo tiempo, se haga extensiva a las empresas estatales no SEP.

IV. **Continuidad de Directoras de Empresas SEP.** El gobierno corporativo y la plana ejecutiva son cruciales en el desempeño de una empresa. Por ello resulta fundamental atraer a profesionales de excelencia. En el sector público es difícil que esto ocurra cuando se producen revocaciones completas de los directorios de dichas empresas al asumir un nuevo gobierno. Los postulantes más competentes al directorio no están disponibles a arriesgarse a cambios de administración -sobre todo avanzado el período presidencial-, por el impacto en su prestigio profesional.

Estos cambios, además, pueden generar una pérdida de continuidad en la gestión, que perjudicaría a la empresa. Sin duda, las presidencias de los directorios de las empresas públicas son cargos de confianza del Ejecutivo y, por lo tanto, se entiende que éstos se renueven con los cambios de gobierno, sin embargo, es deseable que para el resto del directorio se favorezcan cambios parciales. Esto es especialmente relevante en el caso de las mujeres, vinculado además al esfuerzo realizado de **aumentar su presencia en directorios hasta llegar a un 40%**, proporción que debiera mantenerse. Muchas de estas mujeres ocupan dichos cargos por méritos técnicos, el Estado ha invertido en el aprendizaje que implica ser parte de un directorio a través de diplomados, mentorías y otros cursos de especialización y, por ello, no resulta razonable desperdiciar todo lo avanzado.

Debido a esto, ComunidadMujer propone que, con los cambios de gobierno, al menos **un tercio de las directoras permanezca en su cargo,** capitalizando lo aprendido y

14 La Norma N°386 contempla la incorporación, en la memoria anual de la sociedad, de información relativa a materias de responsabilidad social y desarrollo sostenible en los siguientes aspectos:
a) Diversidad en el directorio (género, nacionalidad, edad y antigüedad).
b) Diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio.
c) Diversidad en la organización (género, nacionalidad, edad, antigüedad).
d) Brecha salarial por género.

poniendo al servicio del país y de otras mujeres, su experiencia. La evidencia internacional nos muestra que las medidas de acción afirmativa funcionan en gobiernos corporativos y cargos directivos. Han sido adoptadas por la mayoría de los países europeos y son efectivas para asegurar, en un corto plazo, un equilibrio de género. Hay casos muy exitosos como Islandia y Noruega en los que las mujeres representan más del 40% de los directores de las empresas. ¿La razón de su éxito? Aplican sanciones a quienes no cumplen con la cuota. Los modelos de autorregulación en general son menos eficientes porque su incumplimiento no tiene consecuencias.

Las cuotas de género son medidas transitorias, que operan como aceleradores de estos cambios y ayudan a desnaturalizar estas situaciones de desigualdad. Tienen la ventaja, además, de que se pueden implementar gradualmente, estableciéndose metas intermedias, lo que hace más fácil procesar los cambios al interior de las organizaciones.

V. **Continuidad y fomento de la Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG-Chile)**[15]. Impulsada por el *World Economic Forum (WEF)* y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la IPG-Chile es una plataforma público-privada que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico en el país. Para ello trabaja principalmente en tres ámbitos: 1) Aumentar la participación laboral femenina, 2) Visibilizar y reducir las brechas salariales de género y 3) Disminuir las barreras al ascenso femenino y aumentar su presencia en altos cargos.

Esta iniciativa **nació con el espíritu de convocar al Estado, la empresa y la sociedad civil** en una alianza por los próximos 3 años, que tiene el potencial de generar un impacto positivo y duradero, tanto en el país, como en la región.

En nueve meses de implementación, la IPG Chile ha consensuado un diagnóstico, un plan de acción público-privado en torno a 10 medidas, ha creado un Grupo de Liderazgo, conformado por máximos representantes de empresas, autoridades de gobierno y actores de la sociedad civil, ha nombrado a ComunidadMujer como Secretaría Ejecutiva y ha establecido importantes alianzas con gremios e instituciones. Entre los principales logros destacan la adhesión y el compromiso de un centenar de empresas privadas y públicas y se proyecta sumar 100 más en el 2018.

En ComunidadMujer creemos que el trabajo desde la política pública y la institucionalidad también es esencial para el éxito de la IPG, que está abierta a incorporar nuevos énfasis y planes vinculados al cumplimiento de sus objetivos estratégicos ya mencionados. Por esta razón, y siendo desde sus inicios una plataforma público-privada, **es fundamental que esta iniciativa se entienda como una política de Estado y no solo de gobierno**, para dar continuidad y sustentabilidad a la misma.

15 El concepto de paridad de género será entendido como un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en un ámbito determinado de poder y toma de decisiones. Lo anterior, no necesariamente considera una igualdad aritmética, sino más bien un balance en la representación. Para conocer más sobre la IPG en www.iniciativaparidadgenero.cl

PROPUESTA 4. Fomento de la participación de las empresas propiedad de mujeres en las compras públicas

Diagnóstico

En el año 2003 Chile implementó un sistema de compras públicas que ha destacado por contar con un marco regulatorio único, basado en la transparencia, eficiencia, universalidad, accesibilidad y no discriminación, donde se transan todas las compras de bienes y servicios que realizan más de 850 organismos públicos. El año recién pasado (2016) **se transaron más de 6.8 millones de millones de pesos, siendo el mercado más grande del país.**

En este mercado participan más de 123 mil proveedores (personas jurídicas y naturales), de los cuales 115 mil corresponden a micro y pequeñas empresas, quienes transaron el 44% de las ventas, lo que duplica su participación en este mercado en comparación con la economía nacional. Los datos señalados dan cuenta de un mercado de compras públicas que favorece a las empresas de menor tamaño. A su vez, las órdenes de compra emitidas virtualmente superaron los 2 millones en el año, lo que equivale a unas 10.000 diarias. En términos de eficiencia, los ahorros alcanzados en el tiempo de operación del sistema alcanzaron los 693 millones de dólares, equivalentes, por ejemplo, a la construcción de cerca de 700 salas cuna.

No obstante, la participación de las **empresas lideradas por mujeres es baja, alcanzando el 36**% de las personas naturales, quienes **se adjudican un 26% de los montos transados**[16]. Esta evidencia sugiere que las ventajas y beneficios que ha tenido el sistema de compras públicas para algunos grupos, como son las empresas de menor tamaño, no se han visto reflejados con la misma intensidad en un reparto equitativo respecto del género.

La mayoría de las mujeres empresarias (personas naturales) que son proveedoras del Estado cuentan con negocios en la etapa de establecimiento (de 3 a 8 años), mientras que los hombres, en general, tienen negocios en etapa de madurez (de más de 8 años). También, los negocios femeninos han sido creados principalmente para aportar a los ingresos familiares (una necesidad no menor, considerando que el 64% de las mujeres empresarias declara ser la principal proveedora del hogar), a diferencia de los hombres, quienes indican como principal motivación el deseo de organizar su propia empresa. El 60% de las mujeres proveedoras son empleadoras y cuentan con estudios universitarios y secundarios (en los hombres predominan los estudios técnicos profesionales), y el 11% reconoce pertenencia a un pueblo indígena (cifra mayor a la de los hombres, quienes lo declaran en un 5,5%).

La baja participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, tanto en número de contratos adjudicados como en los montos de los mismos, puede ser atribuida a diversas causas relacionadas con factores institucionales, socioculturales y de las características de los negocios de menor tamaño de las mujeres. Destacan las siguientes (ComunidadMujer y SERCOTEC, s/f; GEM, 2014; ComunidadMujer, 2013; ChileCompra y ComunidadMujer, 2015):

16 Los datos fueron obtenidos por un estudio realizado por la Dirección de Compras Públicas, a través de ComunidadMujer (2015).

- **Baja visibilidad del rol de las mujeres** como proveedoras del Estado y empresarias exitosas.
- **Mayor dificultad de financiamiento** y de acceso a instrumentos de garantías por parte de las mujeres, así como una actitud de mayor resguardo ante situaciones de riesgo.
- **Concentración de los negocios femeninos** en la oferta de bienes y servicios de segmentos tradicionales y con bajo potencial de crecimiento.
- **Posible existencia de una brecha digital**, especialmente en mujeres mayores de 40 años.
- **Menor tiempo disponible para la revisión de ofertas** en el sistema de compras públicas por parte de las mujeres, debido a la mayor dedicación de tiempo a las labores del hogar y cuidado de integrantes de la familia.
- **Falta de competitividad**, así como menor liderazgo y empoderamiento asociado al éxito del negocio.
- **Menor conocimiento de las reglas de funcionamiento** y estrategias de éxito del sistema de compras públicas.

La evidencia internacional (ITC, 2014; 2015; BID, 2015) señala que las mujeres emprendedoras, microempresarias y empresarias dedican la mayor parte de sus ingresos a sus familias y comunidades y que, por lo tanto, el impacto de su crecimiento beneficia directamente a sus familias y a otros trabajadores/as. Al respecto, al haber recursos adicionales, las mujeres invierten más en alimentos, atención de la salud y educación para sus hijos e hijas (BID, 2015). Esto, a su vez, reduce la transmisión intergeneracional de la pobreza. Por ello, **potenciar el rol de las mujeres como proveedoras del Estado significa invertir en un mayor desarrollo social y económico,** siendo la contratación pública un medio para impulsar el empoderamiento de las mujeres, disminuir la pobreza, promover una mayor igualdad y bienestar del país.

En ese sentido, los gobiernos cumplen un rol estratégico en la contratación de mujeres empresarias. El Banco Interamericano de Desarrollo señala como una oportunidad de los países el fomentar el desarrollo económico e inclusivo a través de la contratación pública. Al respecto, cerca del “42% de los países cuenta con legislación que promueve la participación de segmentos de mercado que no están suficientemente representados. No obstante, existe aún considerable margen para mejoras, ya que apenas el 1% de los gastos corporativos y gubernamentales a nivel mundial corresponde a empresas cuyas propietarias son mujeres” (BID, 2015).

Propuestas

En vista de todo lo anterior, se observa la necesidad de disminuir la brecha de género existente en el mercado público nacional, facilitando una mayor accesibilidad, a través de la incorporación de acciones y criterios que promuevan condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres (ya sea en el acceso, en la participación y/o en la mejora de los resultados de las proveedoras del Estado en el sistema de las compras públicas). Según lo expuesto se propone:

I. **Incorporar un enfoque de género en el quehacer de la Dirección de Compras Públicas,** involucrando transformaciones en las normativas y prácticas, desarrollando acciones que permitan aumentar tanto el número de órdenes de compra como los montos contratados por las empresas propiedad de mujeres.

II. **Difusión e implementación de la Directiva Nº20,** sobre enfoque de género en las compras públicas. Si bien esta directiva no es obligatoria, provee un contexto normativo para que la promoción y el aumento de la participación de mujeres en el Mercado Público sean entendidas como medidas de alto impacto social. Bajo esta interpretación, es posible para las entidades compradoras del sector público, incorporar, en las bases de licitación, criterios de evaluación que favorezcan la selección de empresas propiedad de mujeres y generar contrataciones directas a MIPEs lideradas por ellas, con montos hasta 10 UTM.

III. **Fortalecimiento de las competencias para empresarias y emprendedoras:** ampliación de la cobertura y oferta de los programas de formación y capacitación dirigidos a proveedoras del Estado.

IV. **Difusión e implementación del Sello Empresa Mujer,** para que los compradores públicos puedan identificar a las empresas propiedad de mujeres. Así, este certificado puede ser incluido como criterio de evaluación en las bases de licitación de las entidades estatales o como característica de impacto social en sus compras directas, favoreciendo su contratación.

CAPÍTULO

02/

Pensiones y mujeres

02 /

Mujeres y pensiones

PROPUESTA 5. Contar con un sistema de pensiones que corrija las desventajas que enfrentan las mujeres

Diagnóstico

En Chile existe un total de 931 mil personas pensionadas por vejez provenientes del sistema contributivo; de ellos, 549 mil son mujeres y 382 mil son hombres. En promedio, los hombres obtienen pensiones de $ 263.000 y las mujeres de $ 182.000 (Superintendencia de Pensiones, 2016). Es decir, en el caso de ellas, la pensión no supera al salario mínimo líquido, que corresponde a 206 mil pesos. Por lo tanto, además, de los bajos montos de las pensiones, **las mujeres obtienen una pensión que es en promedio un tercio más baja que la de los hombres** (-31%). Al mismo tiempo, las mujeres tienen menores tasas de reemplazo[17] que los hombres, las que en términos brutos para el pensionado promedio alcanzan al 38,2% y 47,7%, respectivamente (OCDE, BM, BID, 2015[18]).

En un país como el nuestro, con un capital humano poco desarrollado y con escaso poder de negociación (ComunidadMujer, 2016), el 50% de los hombres ocupados gana menos de $ 390.000 líquidos y en el caso de las mujeres esta cifra alcanza a los $ 293.000 (NESI, 2015). Si a los bajos salarios sumamos un código laboral que las responsabiliza del cuidado familiar exclusivamente, imponiendo costos de contratación diferenciados por sexo -lo que en muchos casos se traduce en baja densidad de cotizaciones debido a la alta inactividad, informalidad, lagunas previsionales, desempleo- y adicionamos una menor edad de jubilación, mayor esperanza de vida y un sistema donde la pensión depende de cuánto logró acumular el trabajador/a en su cuenta personal, es esperable que las mujeres tengan bajas pensiones y menores que las de los hombres. Pero no hay que olvidar que **esta precariedad laboral no es antojadiza, sino que responde a los roles de género tradicionalmente asignados**.

Es por esta razón que ComunidadMujer insiste en que, si se va a reformar el sistema de pensiones, se tenga en consideración que **las más perjudicadas con un sistema de capitalización individual son las mujeres.** Los sistemas de pensiones no son neutros a las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y el chileno las reproduce y amplifica. Las desigualdades de género forjadas desde la cuna impactan en todos los aspectos de la vida de las personas y en el funcionamiento de los diversos mercados y espacios sociales

17 Porcentaje que representa el monto de la pensión, respecto del promedio actualizado de las remuneraciones del trabajador en los últimos 10 años, en términos brutos y netos (con descuentos previsionales).

18 Panorama de las pensiones: América Latina y El Caribe.

y políticos (ComunidadMujer, 2016[19]). **Es necesario un nuevo pacto social, con una distribución más equitativa de los roles, tiempos y recursos dentro de los hogares y en el ámbito público.** Con ello, una serie de desigualdades que experimentan las mujeres en el mercado laboral debieran ir disminuyendo.

Mientras ello ocurre, con los actuales procesos de envejecimiento y alta esperanza de vida, la sociedad chilena no puede seguir permitiendo que las mujeres (y hombres) enfrenten en solitario su etapa de jubilación. Es necesario que valoremos el trabajo doméstico y de cuidado que no tienen remuneración y, sobre todo, que enfrentemos como colectivo, la mayor longevidad de las mujeres pues, de otra manera, se produce una enorme desigualdad en las pensiones.

Propuestas

Es necesario hacer ajustes al sistema de capitalización individual para que las mujeres no vean mermadas sus jubilaciones, para lo anterior, proponemos:

I. **Las mujeres no debieran hacerse cargo solas de su mayor longevidad.** Las mujeres viven en promedio más que los hombres. Por ello, para el cálculo de las pensiones, el sistema chileno usa tablas de mortalidad diferenciadas por sexo. El 1 de julio de 2016 entraron en vigencia las nuevas tablas actuariales, extendiendo la vida a 90,3 años en el caso de las mujeres y 85,2 años para los hombres. Solo por esta causa (es decir, asumiendo sujetos con igual monto acumulado en sus cuentas individuales y jubilando ambos a los 65 años), **la pensión de las mujeres es un 15% menor que la de los hombres**. Entendiendo las razones de eficiencia financiera que hay detrás del uso diferenciado por sexo de las tablas de mortalidad, es necesario destacar que, en los hechos, las mujeres se ven perjudicadas por este tratamiento, lo que debe ser corregido.

   Utilizar una tabla unisex es una alternativa, pero en simple, esto hace que las pensiones de los hombres bajen y las de las mujeres suban. Por lo tanto, considerando no perjudicar a los hombres y conociendo la dificultad que la unificación de las tablas causaría entre las modalidades de Retiro Programado y Rentas Vitalicias[20], se proponen dos alternativas que permitirían, al menos, introducir uno de los principios de la OIT respecto de la seguridad social: “No discriminación, igualdad de género y respuesta a las necesidades especiales” (Recomendación 202 de OIT). Una opción es la **Asignación por longevidad femenina** (impulsada por la Asociación de Aseguradores de Chile, AACH) y la otra, es un **Seguro de cuarta edad** (impulsada por CONADECUS, el diputado Fuad Chaín y los ex Superintendentes de Pensiones, Solange Berstein, Álvaro Gallegos y Guillermo Larraín). A continuación, se describe cada una de ellas:

19 Informe GET. Género, Educación y Trabajo (2016). Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.

20“Por un lado, las rentas vitalicias son pagadas por compañías de seguro en competencia, y el uso de tablas unisex haría que las mujeres recibieran un flujo de pensiones mayor al monto transferido (y al revés en el caso de los hombres). Aunque esta complicación se podría mitigar generando un esquema de compensación entre las compañías, la existencia de la modalidad de retiro programado introduce una complicación adicional. Al ser estas pensiones pagadas de la propia cuenta del afiliado, no tendría sentido utilizar tablas unisex (los fondos se agotarían demasiado pronto en el caso de las mujeres y se generarían excesos en el caso de los hombres). Utilizar tablas diferenciadas por sexo en el retiro programado (y unisex en rentas vitalicias), haría esta modalidad más atractiva en el caso de los hombres y menos atractiva en el caso de las mujeres” (Fajnzylber, 2013).

» **Asignación por longevidad femenina.** Consiste en un subsidio público que nivela hacia arriba las pensiones de las mujeres, aportando la diferencia entre la pensión obtenida con la tabla actuarial promedio de las mujeres y la que podrían haber obtenido si los cálculos se hubiesen hecho con una tabla actuarial de hombres. Tal como ocurre actualmente, vía SCOMP (Sistema de Consultas y Ofertas de Monto de Pensión), la mujer opta entre un Retiro Programado (AFP) o una Renta Vitalicia (compañía de seguros). Luego, su caso vuelve al SCOMP, donde se re-cotiza, pero ahora usando la tabla de mortalidad de hombre correspondiente, establecida por la SVS. Así, es posible detectar con exactitud la brecha de género en la pensión de la mujer y determinar el monto faltante de ahorro y/o la diferencia en pensión mensual. Con los fondos del Aporte Previsional Solidario, se podría depositar el ahorro faltante o suplir, mensualmente, la diferencia en la pensión.

  Si para financiar esta asignación fuese necesario aumentar los fondos del Aporte Previsional Solidario, se propone destinar parte de los puntos porcentuales del aumento de la cotización previsional que, en la actual propuesta del gobierno, se indica tendrían como destino el Pilar Solidario. De acuerdo con los cálculos de la AACH, la creación de esta asignación cuesta un 0,5% de las cotizaciones previsionales.

» **Seguro de cuarta edad.** Contempla la separación de los mecanismos de jubilación de los adultos mayores de la tercera y la cuarta edad. El límite superior de la tercera edad debiera estar definido por la expectativa de vida promedio de los hombres. La 3ª edad estaría cubierta por el sistema de capitalización individual y la 4ª por un seguro que se financiaría con fondos del Aporte Previsional Solidario. Es decir, habría **nuevas tablas actuariales para los cálculos de las pensiones.** En otras palabras, se trata de una “Renta Temporal” (retiro programado o renta vitalicia calculada entre la edad de jubilación y aquella cuando comienza la cuarta edad) y una “Renta Vitalicia Diferida” (renta vitalicia a partir de cuando comienza la cuarta edad).

  El monto de la pensión sería el mismo que el pensionado/a obtendría conforme al saldo de su cuenta individual a la edad de jubilación, con tope igual al imponible, según el cálculo de un Retiro Programado. Al disminuir el período a financiar, las pensiones producto de la capitalización individual aumentarían. En algunos casos, este aumento liberaría recursos del Aporte Previsional Solidario, pues las pensiones superarían el límite que las haría requirentes de dicho aporte.

Se propone recaudar parte o el total de los 5 puntos porcentuales adicionales de cotización propuestos por el Ejecutivo[21] y **crear un "Fondo para la Cuarta Edad"** que sea administrado por una entidad autónoma y sin conflictos de interés, que maneje eficientemente los recursos, garantizando una rentabilidad mínima (4%)[22]. Al no existir herencia ni fondos para invalidez, el Fondo para la Cuarta Edad actúa eficiente y solidariamente, pues las personas que fallecen antes de la Cuarta Edad financian a las que sobreviven. De cualquier manera, se estima conveniente revisar cada 5 años el modelo e ir ajustándolo a la esperanza de vida de las personas y la evolución demográfica del país. De acuerdo con los cálculos de Larraín *et al* (2017), las pensiones en promedio suben un 24% tanto para hombres como para mujeres. Un régimen como el propuesto favorece, en promedio, más a los hombres casados que a los solteros porque bajo el sistema de la pensión de cuarta edad, la pensión que reciben los primeros es igual a la de los segundos, situación distinta a la que existe en el sistema actual, donde **la pensión de los hombres casados es más baja** porque se deben destinar recursos para pagar pensiones de sobrevivencia.

Por otro lado, favorece más a quienes se jubilan por retiro programado que a los que lo hacen por renta vitalicia, puesto que bajo el régimen actual los primeros tienen una pensión decreciente en la cuarta edad, siendo prácticamente cero en edades avanzadas, mientras que en el nuevo esquema tendrían una pensión constante en dicha etapa y de la misma cuantía que la que reciben las personas que escogen renta vitalicia.

Existe evidencia de que las personas de mayor educación e ingresos viven más que las que tienen menos, pero esto no necesariamente significa que la medida propuesta sea regresiva pues, para afirmar eso, además de los beneficiarios, hay que considerar a los contribuyentes. En este sentido, la densidad de cotizaciones de los sectores de altos ingresos es varias veces superior a la de quienes trabajan y cuentan con ingresos más bajos, por lo que, si bien es posible que el Fondo para la Cuarta Edad sea usado en gran parte por personas de rentas altas, también serán ellas quienes más contribuirían a financiarlo[23]. **Esta propuesta permite mejorar las pensiones a los actuales y futuros pensionados**, sin cambiar los aspectos fundamentales del sistema de capitalización individual: incentivo al ahorro personal, alta inversión para el país, mercado de capitales fuerte y eficiente.

21 Recaudación de 5 puntos porcentuales adicionales de las rentas imponibles, con cargo al empleador, en forma gradual, incrementándose 1 punto anual durante 5 años.

22 Para las alternativas de un sistema de reparto puro o una compañía de seguros, revisar Larraín, Ballesteros y García, 2017, Longevidad y Pensiones: una Propuesta de Seguro para la Cuarta Edad.

23 Incluso, de ser necesario, es factible hacer modificaciones paramétricas que permitan que la recaudación sea aún más progresiva, a través de un mecanismo similar al utilizado para calcular el impuesto a la renta. Así, la distorsión es baja pues "aquel segmento del mercado laboral con alta elasticidad precio de la demanda por trabajo – los que emplean a trabajadores no calificados – pagarían primas menores que los trabajadores más calificados, que tienen rentas más altas y la elasticidad precio de la demanda es menor" (Larraín *et al*, 2017).

II. **Mantener la edad de jubilación y fomentar su retraso.** En el marco del actual debate sobre las pensiones en Chile y de cómo mejorarlas ha surgido, desde las AFPs y otros sectores, como uno de los temas a discutir el retraso de la edad de jubilación de las mujeres de los 60 a los 65 años. Aun cuando este es uno de los cambios paramétricos más utilizados en los sistemas de pensiones, en el caso chileno es necesario, previo o al mismo tiempo, realizar una reforma laboral pro empleo de las mujeres, que corrija la serie de desigualdades que actualmente ellas enfrentan en el mercado del trabajo. **Eliminar para las mujeres las barreras al acceso y permanencia en el mundo laboral** que causan, luego, la precariedad en la vejez es fundamental y urgente.

Mientras más igualitario sea el mercado laboral en sus oportunidades para hombres y mujeres, menos necesario será la introducción de mecanismos solidarios que compensen a las mujeres por sus lagunas previsionales o menores salarios a causa de su maternidad y el trabajo reproductivo y de cuidado.

En la actualidad, la jubilación es optativa una vez que se ha alcanzado la edad necesaria. Sin embargo, algunas organizaciones la establecen como obligatoria. Esta política, especialmente en las empresas públicas que la practican, debiera corregirse, velando por **mantener el derecho de las mujeres a jubilarse a los 60 años, pero no imponiendo esta edad como obligatoria,** pues hay muchas que quisieran seguir aportando en sus espacios laborales por más tiempo. De hecho, actualmente la edad promedio de retiro del mercado laboral de las mujeres es a los 67 años (OCDE, 2015).

Es entendible que ciertas organizaciones busquen renovar sus recursos humanos y ofrezcan planes de retiro (anticipado en muchos casos) a su personal, pero esto va en contra del escenario que se debiera construir donde de verdad exista no solo oferta, sino demanda de trabajo después de los 55 o 60 años. Ello para, en el futuro, efectivamente evaluar el retraso de la edad de jubilación, tanto en hombres como en mujeres.

CAPÍTULO

03/

Igualdad de género en la educación

03 /

Igualdad de género en la educación

Diagnóstico

Los y las docentes llevan al aula no sólo los contenidos curriculares, sino también sus propias creencias y expectativas en torno al género, las que forman parte de la escuela y de los espacios educativos donde se aprenden y refuerzan los estereotipos y desigualdades en torno al sexo de pertenencia. De este modo, más allá del contenido curricular específico, **el sistema educativo cumple un rol fundamental en la reproducción de valores, actitudes y expectativas** diferenciadas para niñas y niños, las que impactan en sus rendimientos y en los propios proyectos de vida.

Una muestra de esto son las brechas de género en los resultados de las pruebas de medición. Por ejemplo, las pruebas PISA y TIMSS ubican a Chile bajo la media internacional, pero además evidencian una relevante diferencia entre niñas y niños. En matemáticas, a nivel de 8° básico las niñas obtienen 18 puntos menos que los niños y, en ciencias, 12 puntos menos (TIMSS). Esta diferencia se replica en la prueba PISA, con igual brecha en matemáticas y 15 puntos en ciencias. Estas disparidades no están presentes en todos los países. Otras naciones tienen un rendimiento académico similar entre niñas y niños (Malta, Noruega, Suecia, Letonia, Bulgaria, Lituania, Islandia, Singapur, entre otros) o incluso los puntajes son mayores por parte de ellas (Finlandia y Corea del Sur).

La brecha de género que desfavorece a las niñas en matemáticas, también está presente en la Prueba SIMCE, siendo de mayor relevancia en 2° medio. Al respecto, cabe señalar que esta diferencia se ha reducido durante los últimos años, dando cuenta de 3 puntos el año 2016 (Agencia de la Calidad, 2016). La medición, también ha dado cuenta de una brecha de género en Participación y Formación Ciudadana[24], donde la Agencia de la Calidad advierte sobre la necesidad de fomentar la participación de las mujeres de 2° medio (SIMCE, 2016).

Estos resultados evidencian la **incidencia de los estereotipos de género en el rendimiento escolar** y, a su vez, en las decisiones vocacionales. Es así, que las niñas autocalifican su capacidad en matemáticas como inferior a la de los niños desde el primer año de escuela, aun cuando su desempeño real no difiera (Herbert y Stipek, 2005; Cvenecek *et al*., 2011; OCDE, 2012). Dicha percepción se va acentuando en el tiempo, a través del refuerzo que generan la familia, la escuela, los medios de comunicación, entre otros. Todos estos actores –y la escuela como un espacio fundamental de aprendizaje- forman parte del proceso de socialización y construcción de los roles de género que tienen un correlato en los rendimientos e intereses escolares diferenciados y en las expectativas en torno al proyecto de vida y la decisión sobre qué hacer o estudiar.

24 Esta área evalúa -entre los principales aspectos- las oportunidades de participación, las instancias de representación democrática y el nivel de identificación que tienen las y los estudiantes con el establecimiento (Agencia de la Calidad, 2016).

En este sentido, **es relevante el rol de las familias y la comunidad educativa en su conjunto**, especialmente el profesorado, no sólo en los procesos de aprendizaje, sino también en los de motivación. Hay estudios que refieren a la importancia de las expectativas que dirigen hacia las y los estudiantes (Rosenthal y Jacobson, 1968; Kuklinsky y Weinstein, 2001), especialmente en relación con grupos sociales desventajados (Jussim et al., 1996). Al respecto, una investigación realizada en Chile a futuros docentes, evidencia que estos consideran que los niños tendrán mejor desempeño en matemáticas que las niñas lo que, además, es extrapolado a las otras asignaturas (Mizala, Martínez y Martínez, 2014).

Estas diferencias en el desempeño en matemáticas están asociadas a patrones de género en la selección de carreras y ocupaciones, ubicando a las mujeres en áreas del conocimiento que minimizan el estudio de esta disciplina. Esto resulta particularmente preocupante ya que el rendimiento en matemáticas es un buen predictor de los ingresos futuros de las personas (Mizala, 2014). De este modo, **las cifras evidencian una segregación por género en las decisiones vocacionales.**

El año 2014 se titularon en la educación superior 168.552 estudiantes, de los cuales el 55,6% fueron mujeres (SIES, 2014). Sin embargo, la composición por carreras es diferente entre hombres y mujeres. A nivel universitario, la matrícula de los hombres se distribuye principalmente entre Tecnología (40,7%), Administración y Comercio, (14,4%) y Salud (11,3%). En cambio, las mujeres, se concentran principalmente en Salud (28,4%), Educación (15,7%), Ciencias Sociales (13,8%) y Administración y Comercio (12,7%). Lo anterior, da cuenta de una decisión vocacional en áreas de estudio tradicionalmente femeninas y masculinas, en el que las mujeres son el 72,9% de las carreras vinculadas a la Salud, 65,8% en Educación y 63,8% en las Ciencias Sociales. Al mismo tiempo, los hombres están sobre representados en carreras vinculadas a la Tecnología: 76% (ComunidadMujer, 2015).

Lo expuesto cobra especial relevancia toda vez que las carreras elegidas preferentemente por las mujeres son menos valoradas socialmente, las que gozan de menor prestigio y las de menor remuneración en el mercado laboral, en contraste con las carreras “masculinizadas” (ComunidadMujer, 2015).

Propuestas

PROPUESTA 6. Incorporar el enfoque de género en la Política Nacional Docente

La Reforma a la Educación ha impulsado la creación del **Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente**, el que busca garantizar el derecho a una educación de calidad, mejorando las condiciones para el ejercicio docente. Al respecto, vemos una oportunidad de innovar en los procesos de formación a través de la actual **Política Nacional Docente**, que establece una serie de componentes para el avance de mejoras en el ejercicio de la carrera, en el que podrían ser incorporados elementos que permitan la inclusión de la perspectiva de género.

Para lo anterior, ComunidadMujer propone la transversalización de la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente a través de las siguientes acciones:

I. **Establecer criterios de género en la formación inicial docente.** Como parte de las exigencias del proceso de acreditación a las carreras de pedagogía, se propone que consideren –entre otros aspectos- la **creación de cátedras específicas y contenidos transversales sobre género** y prácticas educativas libres de estereotipos en la malla curricular. También, se propone la inclusión de **indicadores de género en las evaluaciones** diagnósticas que fomentan la mejora continua de futuros docentes.

II. **Formación en género en el Sistema de Desarrollo Profesional.** Que la formación continua que se proporcione a quienes forman parte del Sistema de Desarrollo Profesional Docente sea pertinente –conceptual y metodológicamente- a temas de género, incorporando instancias de formación y capacitación a los equipos docentes y directivos de los establecimientos educacionales, incluyendo las escuelas de liderazgo directivo.

PROPUESTA 7. Plan de Formación Ciudadana: una oportunidad para la igualdad de género

La Ley 20.911 exige la promoción de valores y actitudes con un enfoque de derechos al interior de las escuelas y liceos, en el marco del Plan de Formación Ciudadana, la que se constituye en una oportunidad para la **incorporación de instancias de debates sobre la igualdad y equidad de género.** En ese sentido, se propone la inclusión de contenidos mínimos sobre la materia en el Plan, orientando a los establecimientos a través de la entrega de material pertinente que les permita su implementación.

PROPUESTA 8. Promoción de vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas y adolescentes

La baja participación de mujeres en las áreas de ciencias, matemáticas, tecnologías e ingenierías, debe ser una necesidad de transformación para el logro de un país más desarrollado. No obstante, este cambio debe ser impulsado desde etapas escolares tempranas, además, de involucrar a diferentes actores. Por lo anterior, **proponemos desarrollar un Plan Nacional de Promoción de Vocaciones Científicas y Tecnológicas en las Niñas y Adolescentes,** favoreciendo decisiones vocacionales en áreas en que se encuentran subrepresentadas. La experiencia de otros países (CONICYT, 2016)[25] dan cuenta del diseño e implementación de programas y acciones durante todo el ciclo educativo, desde la educación primaria, hasta la inserción laboral, como es el caso holandés. Incluso, para abordar este desafío se han establecido alianzas público – privadas y con un rol ejecutor preponderante de organismos no gubernamentales.

25 ComunidadMujer (2016) realizó -por encargo de CONICYT- un estudio que recopiló experiencias internacionales para la disminución de las brechas de género en las carreras de las áreas de Ciencia, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería.

CAPÍTULO

04/

Participación política

04 /

Participación y representación política de las mujeres

Diagnóstico

Desde ComunidadMujer hemos instado al debate para una mayor participación y representación de las mujeres en política, promoviendo procesos de fortalecimiento de liderazgos e impulsando las cuotas de género –como uno de los mecanismos- para aumentar la participación de las mujeres en cargos de elección popular. Hemos planteado, en base a la evidencia internacional, que éstas tienen efectos positivos en los países que las han implementado, aumentando en más de un 25% la representación de mujeres en el Legislativo.

Si bien las mujeres en Chile han ido ganando cada vez más espacios y oportunidades para participar y contribuir en la conducción política de nuestra sociedad, su representación en los cargos de elección popular, en el Ejecutivo y espacios estratégicos de toma de decisiones sigue siendo escasa. En el Congreso sólo el **15,8% de los escaños son ocupados por mujeres**, en las últimas Elecciones Municipales fueron electas el **11,9% de alcaldesas y 24,6% de concejalas** (SERVEL, 2017), cifras menores que las elecciones anteriores y el **16,8% corresponden a Consejeras Regionales.**

La incorporación de las cuotas de género a la ley que modificó el Sistema Electoral Binominal por uno Proporcional e Inclusivo, permitirá la aplicación de una acción afirmativa que busca corregir la baja representación de mujeres en el Congreso Nacional, incidiendo en el proceso de nominación de candidaturas por parte de los partidos políticos para asegurar igualdad de oportunidades en la competencia por el voto de la ciudadanía. No obstante, **este principio de paridad no se encuentra presente en los otros sistemas de elecciones populares**, como son las Municipales y los Consejos Regionales, lo que resulta incongruente al momento de pretender la institucionalización de la paridad de género como una práctica habitual de nominación de mujeres en todas las instancias y la efectiva representación política.

A su vez, las mujeres han estado excluidas históricamente de los procesos cívicos y políticos del país, lo que ha contribuido a su invisibilización y la mantención de condiciones de desigualdad. Es así que **el avance de los derechos de las mujeres ha tenido como una de las principales barreras la propia Constitución**. Esta realidad ha sido abordada por otras naciones en sus procesos constituyentes, teniendo como resultado la integración de contenidos específicos que fueron demandados por las propias mujeres (Montano, 2005; Quintero, 2005; Jaramillo, 2008).

En ese sentido, la experiencia internacional ha incorporado las demandas de las mujeres a la Constitución, por la existencia de condiciones de desigualdad importantes para el pleno

ejercicio de los derechos de ellas, las que se traducen en situaciones de discriminación. Por lo tanto, es necesario avanzar en el logro de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, donde las mujeres puedan gozar y ejercer los mismos derechos.

Lo anterior, al considerar que el diseño institucional y **las políticas públicas no son neutras en términos de género**, afectando de forma diferenciada a mujeres y hombres, por lo que, al momento de diseñar nuevas instituciones, la estructura del Estado y las reglas del juego debe incorporarse una preocupación explícita para que estas promuevan más igualdad y no reproduzcan situaciones de exclusión y/o discriminación. Desde esa perspectiva, el cambio a la Constitución es una oportunidad única para repensar un Chile diferente, que tenga como eje fundamental los principios de Derechos Humanos establecidos internacionalmente.

Propuestas

PROPUESTA 9. Incorporar cuotas de género (60/40) en todas las elecciones populares

I. **Elecciones Consejo Regional.** Ley 19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional. Modificación de la normativa sobre declaración de candidaturas (art. 85) con el fin de que todos los partidos políticos o pactos presenten a lo menos 40% de candidaturas de mujeres a nivel nacional.

II. **Elecciones Municipales.** Alcaldía, Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades. Modificación del artículo 108, en el sentido de que los partidos políticos o pactos deben registrar una cuota de a lo menos 40% de candidaturas de mujeres a nivel nacional. Concejo, Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades: Modificación del artículo 109 sobre declaración de candidaturas al Concejo, para que los partidos políticos o pactos, incluyan los parámetros de la cuota en sus candidaturas.

PROPUESTA 10. Incorporar las demandas de las mujeres en la Constitución

I. **Participación activa y paritaria de las mujeres en el proceso constituyente**. Con el fin de avanzar en la profundización de la democracia, es fundamental garantizar la inclusión de las mujeres, ya sea en el proceso constituyente, en su mecanismo de elaboración y en los contenidos finales de la Carta Magna. En ese sentido, independiente del mecanismo que se resuelva para la elaboración de la Constitución, éste debe contar con la participación activa y paritaria de las mujeres.

II. **Incorporar las demandas específicas de las mujeres** en la Nueva Constitución, las que han sido debatidas y propuestas por diversas organizaciones de mujeres en Chile y que forman parte de las experiencias internacionales. Al respecto, destacamos algunos temas que deberían ser incluidos, tales como:

- **Igualdad y equidad de género**. El Estado debe tener como principio fundamental la igualdad y equidad de género, para lo cual deberá aplicar medidas afirmativas que permitan acelerar procesos para la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres y los diferentes grupos sociales.

- **Democracia paritaria.** El Estado debe tener como principio una sociedad cuya organización social y política distribuya en igualdad de condiciones los espacios de poder en lo público y privado entre hombres y mujeres, además, que represente proporcionalmente a todos los grupos sociales del país.

- **Reconocimiento al trabajo doméstico y de cuidado como trabajo productivo**. El Estado debe reconocer y valorizar el trabajo doméstico y de cuidado que sustenta parte de la economía del país y cuyo aporte al funcionamiento social, económico y político actualmente es invisibilizado.

- **Derecho a una vida libre de violencia**. El Estado debe garantizar el derecho a una vida libre de violencia para mujeres y niñas, ya sea en el espacio público como privado, comprendiendo todo tipo de violencia. Además, tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para su prevención, tratamiento, reparación, sanción y total erradicación.

- **Defensoría del pueblo**. El Estado debe contar con un órgano autónomo que tenga las facultades y herramientas para promover y proteger los derechos humanos de personas y colectivos, institucionalidad que debería contar con un área especial de género y derechos de las mujeres.

www.comunidadmujer.cl