Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de establecer medidas en materia de educación y trabajo que garanticen la igualdad de género

Boletín N°11181-18

Antecedentes

1. Las políticas de igualdad de género en el Chile de la transición

Durante las últimas décadas la privatización y la mercantilización de las condiciones de vida de las personas han llegado a niveles inéditos. Las mujeres son uno de los grupos más afectados por este proceso, pues además de asumir las tareas domésticas y de cuidados (de ancianas/os, niñas/os, enfermas/os, etc.), se han constituido en una fuerza de trabajo precarizada y con escaso reconocimiento social, pues se asocian sus labores a tareas "naturalmente femeninas" propias de la "esfera privada".[1]

La asociación del trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres como un atributo casi natural a su género, se ha hecho a través de las diversas instituciones de nuestra sociedad, partiendo por el Estado. La construcción del género, entendida como los "atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino" dentro de nuestras sociedades neoliberales y conservadoras se elabora desigualmente y se transmite a través de diversas instituciones tales como la familia y la escuela; las leyes; las políticas públicas y el resto de las instancias de socialización de los sujetos.[2]

Las políticas de igualdad de género impulsadas desde la institucionalidad han resignificado los ideales feministas, siendo funcionales al modelo neoliberal ya que han utilizado la categoría género, pero quitándole su componente disruptivo y limitándolo a la equidad de género y su expresión liberal la "igualdad de oportunidades". En ese sentido, se puede señalar que el feminismo liberal hegemónico y el neoliberalismo,[3] miden el avance de la lucha de género según la inserción de las mujeres al mercado del trabajo productivo, como fuerza de trabajo precaria y flexible para hacerla compatible con la satisfacción de las necesidades reproductivas que siguen recayendo prioritariamente sobre el tiempo de las mujeres[4]. Las encuestas de uso de tiempo y de dependencia muestran que son las mujeres las que siguen asumiendo este trabajo. Así las cosas, las última encuesta del uso del tiempo efectuada por la INE en nuestro país indica que "en promedio, las mujeres destinan 3 horas más que los hombres al conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado (Trabajo doméstico; Cuidados a integrantes del hogar; Trabajo no remunerado para otros hogares, la comunidad y voluntario)"[5]

---

1 FEDERICI, S. Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Traficantes de sueños, 2013.

2 PNUD. Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality Document, Offce of Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women. Nueva York, 2001. Citado en: PNUD. Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago, 2010. p. 28.

3 FRASER, N. Fortunas del Feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal, Madrid, Traficantes de Sueños, 2015.

4 SCHILD. V. Feminismo y neoliberalismo en América Latina. En Revista Nueva sociedad, ISSN 0251-3552, Nº. 265, 2016

5 Encuesta Nacional sobre uso del tiempo 2015. INE, Síntesis de Resultados, Noviembre de 2016.

Al analizar las políticas públicas del Chile de la transición se puede apreciar que éstas, en general, no suelen cuestionar el orden social vigente, el modo de reproducción social cargado en la figura femenina, la división sexual del trabajo ni su relación con el actual modelo socioeconómico, sino más bien instauran la transversalización de una perspectiva de género que si bien puede mejorar la condición de vida de las mujeres no apunta a cambiar su posición en ella. Dichas políticas públicas tienen como característica una focalización sectorial que no ofrecen una perspectiva feminista emancipatoria.

Según Schild, ha sido crucial para el proyecto neoliberal la institucionalización del concepto de autonomía, que si bien ha dado nuevos espacios para las mujeres, ha creado nuevas formas de opresión. Esto se expresa principalmente a través de los programas de «transferencias monetarias condicionadas» los cuales supuestamente están dirigidos a las familias, pero tienen como claro objetivo a las mujeres. El programa Chile solidario, por ejemplo, entrega ayuda en efectivo a las mujeres con la condición de que garanticen que sus familias cumplan con los requisitos establecidos por el programa en áreas como la escolarización, la atención sanitaria y la empleabilidad.

Para revertir esta perspectiva de empoderamiento a través del mercado, urge avanzar efectivamente en mejorar la condición y posición de las mujeres y la disidencia sexual, desafiando las construcciones tradicionales del género y la especial condición de opresión a la que están sujetas la mujeres en comparación a los hombres.

En esa medida, tienen importancia tanto los cambios que se realizan a nivel de las normas e instituciones que rigen nuestras sociedades, como aquellos que se realizan a nivel social, cultural o comunicacional. Aunque la dictación de una ley no cambiará de manera radical la forma en que se concibe la identidad femenina, masculina u otras identidades, ni las condiciones de vida que hombres, mujeres y trans, tengan en una sociedad (tanto en su esfera pública como en la esfera privada), sí puede contribuir en promover la discusión pública y en modificar estructuras que con posterioridad pueden evidenciar ciertos cambios en cuanto a los roles que hasta ahora les corresponden a hombres y mujeres en nuestra sociedad e incluso en cuanto a la desmercantilización y la colectivización de tareas que hasta ahora han sido consideradas parte de la “esfera privada”.

2. El contexto de Chile

En Chile, la incorporación de la mujer al mundo laboral no es un fenómeno reciente de la mitad del siglo XX y no ha sido ajeno desde sus comienzo a la división sexual del trabajo. Sus orígenes se encuentran íntimamente vinculados a los procesos de migración y urbanización dentro del territorio nacional a lo largo del siglo XIX cuando hombres y mujeres abandonan los campos y migran a la urbe a trabajar en industrias, ferroviarias, puertos y minas, circunscribiendo las mujeres particularmente a labores de servicios domésticos o ventas de alimentos[6]. Posteriormente, con el desarrollo de la industria en Chile se crea en

6 MAURO C., A.; GODOY C., L. y DIAZ B., X. Trabajo y empleo femenino en Chile 1880-2000. Su aporte al desarrollo del país desde la economía doméstica, el trabajo voluntario y el trabajo remunerado. Proyecto Fondecyt, Santiago, Chile, marzo de 2009. PP 233-250. [Disponible en:

1888 la escuela de Artes y Oficio para Mujeres en Santiago que pasó a llamarse "Escuela Profesional de Niñas" cuyo fin era capacitar a las mujeres en labores que podían ser desarrollados en sus propios hogares, sin necesidad de maquinarias encarecidas, enseñándose principalmente "Moda, Lencería, Bordado, Guantería, Cartonaje, y Marroquinería, Cocinería, Lavado y Aplanchado, Dibujo y enseñanza comercial" [7]y posteriormente creándose las Escuela de Niñas tanto en Valparaíso como en Concepción y posteriormente a lo largo del país. Pudiéndose, por tanto, identificar, un primer momento ya de división sexual del trabajo en donde el hombre se inserta principalmente en sectores industriales y extractivistas, mientras que la mujer a la industria manufacturera.

Con los avances históricos, ya hacia 1920 las principales actividades en que las mujeres participaban eran, por un lado, los servicios, comprendiendo el servicio doméstico con un 82,8%, enseñanza con un 65%, culto con un 56,3% y profesiones médicas con un 52,4% de participación, y por otro, el comercio.

A partir de la década de los 30, con los gobiernos del frente popular (1938-1952) es donde podemos visualizar con mayor determinación las primeras atribuciones de roles dentro de las familias y el asentamiento de la división sexual del trabajo mediante políticas públicas estatales.

Frente a los conflictos sociales que comenzaron a surgir y la creciente organización y empoderamiento de la clase obrera, el aparato estatal impartió distintas políticas de estado que buscaban convencer y educar a hombres y mujeres, por un lado, a la formación de familias fomentando la constitución de familias legales mediante el matrimonio civil monógamo e indisoluble, y por otro lado, de construcciones de determinados tipos de relaciones sociales al interior de las sociedades populares; proceso que se conoció como la moralización de la clase trabajadora; vinculando a la mujer con el mercado laboral por medio de dos instituciones, el salario familiar y los cursos de economía doméstica que se impartían a las mujeres.

El movimiento obrero tomó como suyo el concepto de "salario familiar", entendido como un salario para el obrero, en tanto trabajador de sexo masculino que cubriera todas las necesidades del grupo familiar. Para CAAMAÑO esto fue un *"*proceso fuertemente influenciado por un modelo de familia tradicional y conservador que es impulsado por las élites para alcanzar el control social de los sujetos populares, pero, a la vez, reivindicado por el propio movimiento obrero en lo que atañe al trabajo de mujeres y de niños*"*[8]. Y la mujer fue receptora de una serie de políticas que promovieron la concepción de la maternidad como símbolo de feminidad y que desincentivaban el ingreso al mundo laboral, marcando así la atribución de roles dentro de la familia y el asentamiento de la división sexual del trabajo.
En consecuencia vemos que el origen de la protección del trabajo con el eventual desarrollo

---

http://cem.cl/publica/trabajo.pdf]

7 MAURO C., A.; GODOY C., L. Y DIAZ B., X. Trabajo y empleo femenino en Chile 1880-2000 ob cit p. 258.

8 CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proovedor y la madre cuidadora. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N°34, Valparaíso, Chile, primer semestre 2010. PP 179-209. [Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000100005]

de legislación laboral se encuentra determinado para la protección de la familia con el fin de controlar a los actores sociales mediante la moralización de la clase trabajadores y la reclusión de las mujeres al hogar. Marcando la división del espacio público y privado y determinando roles de género para cada cual. Así, la mujer se valoriza como madre y esposa y el hombre como proveedor del hogar y representante de la familia en lo público[9].

Ya a partir de la segunda mitad del siglo XX tanto en Chile como en América Latina la inserción de la mujer al mundo laboral fue en aumento progresivo, entre 1990 y 2008 la participación femenina aumentó de un 32% a un 53%.[10]

Ahora, si bien el aumento de la inserción femenina al mundo laboral en las últimas décadas responde a distintos procesos históricos y económicos del país y se han producido importantes cambios como el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, la eliminación de contenidos y carreras técnicas diferenciadas para mujeres y hombres, el aumento creciente de mujeres en institutos de educación y su incorporación activa al mundo del trabajo productivo, el ingreso masivo de la mujer a la Educación Superior y al trabajo, han contribuido de manera importante para que en nuestro país se reproduzca el fenómeno demográfico de envejecimiento[11]. Las mujeres hoy no se conciben sólo como madres y cuidadoras, sino que también como compañeras, profesionales, ciudadanas y trabajadoras postergando la llegada de los hijos por desarrollarse profesionalmente, por posibilidades de trabajo, por viajar o compartir una vida en pareja de forma independiente. Sin embargo, dado que se mantiene en nuestras sociedades el cuidado a cargo de las mujeres, es preocupante como este mismo fenómeno demográfico pueda impactar en el igual desarrollo de mujeres y hombres en las esferas de la vida. Reproduciendo, de esta manera, roles determinados en la sociedad y manteniendo la división sexual del trabajo.

En este contexto, y a pesar de que se han producido diferentes cambios que han sido consecuencia de las modificaciones anteriores o que se generaron también en base a ellos, aún persisten importantes brechas entre hombres y mujeres en distintos aspectos. En base a un conjunto de variables, ComunidadMujer realizó un índice de brecha de género que muestra la desigualdad de género desde los 3 o 4 años hasta sobre los 60 años de edad. De acuerdo a ese índice la brecha de género se mantiene ascendente a lo largo del ciclo vital, sólo bajando en el tramo entre los 18 y 24 años.[12]

---

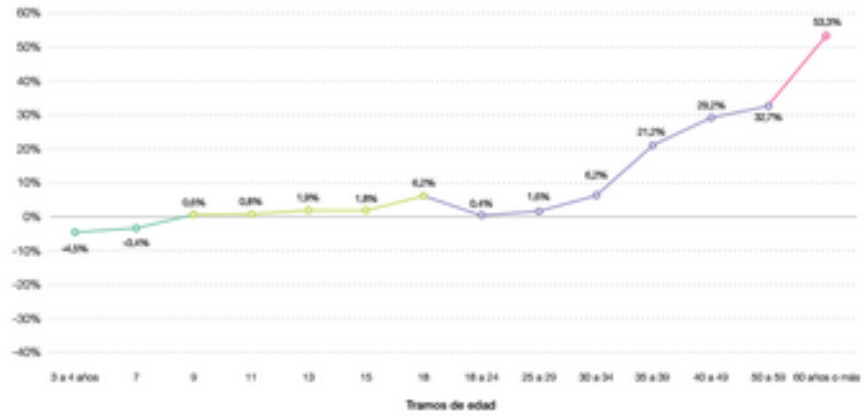
9 CAAMAÑO Rojo, Eduardo. Ibid.

10 OIT y PNUD. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, 2009. p.16.

11 COMUNIDADMUJER. Informe GET. Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Santiago, 2016. p. 27.

12 Ibídem. pp. 45-46

GRÁFICO 1.14 | Brechas de género [(H-M)/M] a lo largo del ciclo de vida.



A continuación se resumen por área los avances, las condiciones de desigualdad persistentes y los desafíos que caracterizan a nuestro país en esta materia.

A. En educación

A nivel educacional, existen variados antecedentes que dan cuenta cómo la división sexual del trabajo se reproduce y perpetúa a través de una educación para hombres y otra para mujeres donde se enseña a cada género a cumplir un determinado rol dentro de la sociedad. Un hecho revelador son los fines que las principales instituciones educativas públicas de nuestro país se trazaron al fundar, por ejemplo, el Instituto Nacional, en tanto connotado liceo de varones, el que fue creado con un propósito muy bien delineado "*El gran fin del Instituto es dar a la Patria ciudadanos que la defiendan, la dirijan, la hagan florecer y le den honor*", mientras que su simil femenino, esto es, el Liceo de Niñas N°1 definía como su principal objetivo el "*formar futuras madres de familia*". Dicho antecedente ya nos da luces de los roles estereotipados con los que los niños y niñas crecían desde temprana edad.

Con el paso de los años, estos estereotipos de género siguen siendo impulsados desde el espacio privado, pero también son impartidos desde los espacios de formación y educación de niñas y niños. Muestra patente de ello es el hecho de que el rendimiento de las mujeres en matemáticas es inferior al de los hombres de acuerdo a las pruebas estandarizadas aplicadas en nuestro país y en el extranjero para medir las habilidades de los estudiantes[13]. En contrapartida, los resultados en Lectura o Lenguaje y Comunicación muestran que las mujeres tienen mejor desempeño que los hombres.[14] Esto, sin lugar a dudas, obedece al entramado cultural que constriñe a niños y niñas a fomentar determinadas habilidades lo que se ve profundizado a través de las distintas etapas de su desarrollo vital.

Cuando los y las jóvenes llegan a la educación superior escogen distintos tipos de carreras

13 De acuerdo a los datos entregados por la prueba PISA 2012, la brecha de género en Chile es la más alta en Latinoamérica y en la OCDE. COCACEVICH, Catalina; QUINTELA-DÁVILA, Gastón. Desigualdad de género, el currículo oculto en los textos escolares. 2014. p. 9.
14 COMUNIDADMUJER. op.cit., p. 50.

profesionales y técnicas. En concordancia con las habilidades desiguales desarrolladas durante el colegio, las cuales tienden a reproducir estereotipos de género, las mujeres en general prefieren carreras vinculadas a áreas relacionadas con el cuidado, como es educación y salud , y los hombres optan por estudios asociados al mundo de las ciencias exactas como son la ingeniería e informática. Como se planteó anteriormente, esta realidad dice relación con la reproducción de roles culturalmente asignados a hombres y mujeres a través de la división sexual del trabajo. Asimismo, es importante mencionar que aquellas áreas de mayor interés para las mujeres resultan ser las que poseen menos valor social y, por ende, también son menos remuneradas en comparación con las áreas tradicionalmente "masculinas".

A raíz de lo anterior, para las carreras profesionales, los hombres matriculados en las ingenierías representan aproximadamente el 68% de la matrícula en el año 2016, mientras las mujeres sólo el 32%. En el caso de las carreras profesionales ligadas a educación la distribución por género es a la inversa. Así, del total de matriculados el 2016, aproximadamente un 69% eran mujeres y sólo un 31% hombres. En el caso de las carreras técnicas esta distribución es aún más patente. Por ejemplo, en el caso de carreras técnicas vinculadas a la informática, del total de matriculados aproximadamente un 90% eran hombres y un 10% mujeres. Por último, respecto de carreras técnicas relativas a la educación, aproximadamente un 98% de los matriculados al 2016 eran mujeres y sólo un 2% hombres.[15]

El origen de estas brechas se debe a la promoción desigual de habilidades desde la socialización primaria. Y en este sentido, el rol de la escuela resulta determinante, toda vez que distintos estudios en el área han señalado que tanto los materiales utilizados en las aulas como la relación que los docentes mantienen con sus estudiantes, transmiten contenidos y valores culturales de forma explícita o implícita, principalmente a través de prácticas pedagógicas diferenciadas entre niños y niñas. A esto último se le denomina "currículum oculto de género", y se entiende como el conjunto interiorizado y no visible, oculto para el nivel consciente, de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan relaciones y prácticas sociales de y entre hombres y mujeres.[16]

Por otro lado, desde la década del setenta los textos escolares han sido analizados para identificar de qué forma contribuyen a la reproducción de estereotipos de género y del desigual desarrollo de las habilidades en niños, niñas y adolescentes. En el marco de ese enfoque se ha logrado acreditar que la desigualdad en el tratamiento de hombres y mujeres en textos escolares se evidencia en "la invisibilidad de las mujeres; la presencia de

---

15 Según las cifras ofrecidas por el Consejo Nacional de Educación, la matrícula total de las carreras de ingeniería ascendió a 307.490 matriculados, de los cuales 208.200 fueron hombres y 99.290 mujeres. La matrícula total de las carreras de educación fue de 80.197 de los cuales 54.943 son mujeres y 25.254 mujeres. En cuanto a las carreras técnicas, las vinculadas a la informática tuvieron una matrícula total de 17.470 estudiantes distribuida en 15.772 hombres y 1.698 mujeres, y las carreras vinculadas a educación una matrícula total de 25.685 estudiantes distribuida en 25.125 mujeres y sólo 440 hombres. Estadísticas disponibles en: http://cned.cl/public/Secciones/SeccionIndicesPostulantes/Indices_Sistema.aspx

16 DORR, A.; SIERRA, G. El currículum oculto de género. Revista de Educación, Nueva Época, 1 - 14, 1998.

estereotipos ocupacionales; mujeres en menor número y más roles ocupacionales secundarios y/o subordinados; la mujer como emocional y tímida; en el orden discursivo, más hombres que hablan primero y en posición de poder en las interacciones; y finalmente, en algunos estudios se observa la degradación de la figura femenina, con un flagrante sexismo"[17]

Un segundo nivel de estudio se caracteriza por indagar en los resultados que las políticas públicas han tenido sobre los textos escolares para disminuir esas desigualdades de tratamiento, mostrando leves avances en los estudios. Por último, un tercer tipo de análisis va más allá de los textos escolares incorporando la relación entre los docentes y estudiantes como interacciones relevantes para las representaciones sociales de género.[18]

Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo, que analizó 13 textos escolares del año escolar 2013, señala que "los textos analizados transmiten roles sexuales tradicionales, una división sexual del trabajo, y hay mayor presencia y protagonismo de los actores masculinos" concluyendo que "no hay un tratamiento equitativo de personajes femeninos y masculinos."[19]

Junto al análisis del currículo es relevante analizar la composición de género del profesorado. Según un estudio realizado por la Universidad de Chile,[20] existe un claro sesgo en dicha casa de estudio en la contratación de académicas y académicos, sólo hay 34,8% de académicas contratadas,por ejemplo, en la escuela de Derecho sólo cuentan con un 10% de académicas en el claustro. Esto se suma a la poca participación en la toma de decisiones (distribución desigual del poder) y el acceso restringido a las jerarquías más altas.

La contribución de este proyecto es sin duda un avance menor al potencial que tiene la incorporación de un perspectiva feminista en la lucha educacional. La ampliación de las demandas del movimiento estudiantil más allá de las reivindicaciones económicas permite cuestionar el modelo productivo, la mercantilización de los derechos sociales, la división público-privado, pero también la perpetuación de roles de género sobre los que se sustenta la privatización de los bienes comunes.

B. En cuanto al trabajo

La participación de las mujeres en la economía remunerada ha aumentado con el paso de los años sirviéndose de una estrategia de flexibilización laboral amparada en la concepción de la fuerza de trabajo femenina como secundaria. Para ello, los estereotipos de género transmitidos a lo largo de toda las trayectorias vitales han sido sumamente relevantes.

---

17 MUSTAPHA, A. "Gender and language education research: a review". Journal of Language Teaching and Research. 2013. 43: 254-263. Citado en: COCACEVICH, Catalina; QUINTELA-DÁVILA, Gastón. op. cit., p. 12

18 Ibídem, p. 13.

19 Ibídem, p. 39.

20 UNIVERSIDAD de Chile. Del biombo a la cátedra : igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile. Santiago, 2013.

Su ingreso a la educación superior y al trabajo remunerado se ha hecho sin modificar en términos relevante su rol como encargada de tareas no valorizadas de nuestra sociedad.

Mientras tanto las disposiciones legales en materia laboral que abordan el problema del cuidado de los hijos e hijas, refuerzan la concepción de que son ellas las únicas responsables de criar y cuidar. Dicha normativa ha sido deficitaria no sólo porque han tenido como objetivo principal el promover la incorporación de la mujer al mercado laboral a cualquier costo- aun cuando aquello trajera consigo flexibilización y precarización laboral, además de bajos sueldos y junto con ello la consecuente doble jornada laboral-, sino que también porque fue incapaz de desafiar los roles que tradicionalmente han cumplido respecto al trabajo doméstico y de cuidado traduciéndose en que hoy la mujer sólo trabaje formalmente de acuerdo a su situación de pareja o familiar, teniendo una relación irregular con el trabajo,[21]

Así, nuestra legislación contempla la obligación de los empleadores de financiar salas cunas sólo en el supuesto de contar con 20 trabajadoras. Independiente de que para asegurar el derecho a la sala cuna de todos los niños y niñas tenemos el desafío de reestructurar el sistema de financiamiento - que consista por ejemplo, en un sistema de seguro público o un impuesto específico -, la distinción entre trabajadores y trabajadoras para establecer esta obligación es machista y discriminadora. Por otro lado, son sólo las mujeres las que tienen derecho a un postnatal para el cuidado de los hijos, entregando al padre sólo 5 días de permiso pagado y la posibilidad de que la madre decida cederle las cinco últimas semanas que corresponden al postnatal parental. Así mismo, es un derecho de la mujer y no del padre, la licencia para cuidar al hijo menor de un año y al hijo gravemente enfermo menor de 18 años. Finalmente, el fuero laboral por el nacimiento de un hijo es mayor para las trabajadoras que para los trabajadores. Lo anterior, no sólo encarece a la mujer en el mundo del trabajo siendo una de las principales causas de la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, sino que es expresiva de que el rol del cuidado es de la mujer, no del hombre y menos imaginar la posibilidad de que se entienda que se trata de una tarea social.

Por otro lado, en el mercado del trabajo a igual escolaridad las mujeres reciben menores salarios que los hombres. A pesar de que en 2009 se publicó la ley que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones, aún el trabajo de las mujeres es menos valorado que el de los hombres. De acuerdo al ranking del Foro Económico Mundial sobre igualdad salarial, Chile se encuentra en el puesto 131 de un total de 134 países[22] y de acuerdo a la última encuesta CASEN del total de los ingresos autónomos del país las mujeres sólo perciben el 28%.[23] Esta brecha se explica no sólo por aquellas condiciones que encarecen

21 PNUD. Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago, 2010. pp. 17-19.

22 WEF. “Insight Report. The Global Gender Gap Report 2015: 10th Anniversary Edition”. World Economic Forum. Switzerland, 2015. Citado en: COMUNIDADMUJER. Informe GET. Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Santiago, 2016. p. 50.

23 MINISTERIO de Desarrollo Social. Encuesta CASEN 2015. Equidad de Género. Síntesis de Resultados. Santiago, 2017. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php

el trabajo de la mujer sino que también por un conjunto de prejuicios relativos a los estereotipos de género: la menor valoración del trabajo femenino, la consideración del salario femenino como un salario complementario (a pesar de que aproximadamente el 40% de los hogares tiene a una mujer como jefa de hogar[24]), la creencia de que trabajará menos porque tendrá que estar pendiente del cuidado de los hijos y de la casa.

El contenido del proyecto

Independiente de que nuestros desafíos son enormes, existen dos aspectos especialmente relevantes que determinan la posibilidad de cambiar la condición y la posición de las mujeres en la sociedad: el trabajo y la educación. Entre las desigualdades en educación y trabajo existe un continuo, "los resultados en el ámbito laboral, se explican en gran medida por la trayectoria recorrida, desde la etapa escolar"[25].

Además de nuestras familias y comunidades, es la escuela la que tiene un rol fundamental en la construcción de los roles de género. A través de los métodos de estudios, los planes y programas, los instrumentos con que se enseña, las reglas que se imponen en el proceso educativo y lo que los docentes refuerzan o esperan de ellas, suele reproducir el status quo[26]. Esto se demuestra tanto en las habilidades que desarrollan mayormente niños y niñas (los niños tienden a ser mejores en matemáticas y ciencias y las niñas en disciplinas asociadas a la comunicación o el arte) como después en el tipo de carreras profesionales o técnicas que elegirán para continuar estudios superiores. Las mujeres se deciden mayormente a carreras de la salud y la docencia y los hombres hacia carreras asociadas con la informática y las ingenierías.

Estas diferenciaciones tienen efecto directo en la incorporación y la forma de incorporación que posteriormente existirá para hombres y mujeres en el mundo del trabajo. No sólo existe una segregación a nivel del tipo de actividad que eligen hombres y mujeres, sino que también el lugar que ocupa cada uno al interior de sus organizaciones, existiendo más hombres en los espacios de poder. Persiste además, una desigualdad respecto del tipo de trabajo a realizar, las mujeres tienen trabajos más precarizados, peor remunerados y flexibles. Esto debido a que se entiende que la fuerza de trabajo femenina es secundaria.

Estas desigualdades además tendrán consecuencias tan importantes como las pensiones que obtendrán las mujeres una vez terminada su vida laboral o el respaldo económico que tendrán para enfrentar enfermedades o adversidades. La posición de las mujeres para enfrentar las contingencias de salud, desempleo, vejez es inferior a la que tienen los hombres.

Por eso en este proyecto hemos decidido abordar estas dos aristas como esferas donde se reproduce la desigualdad de hombres y mujeres. Quedan muchos desafíos en materia de

---

24 MINISTERIO de Desarrollo Social. Encuesta CASEN 2015. Equidad de Género. Síntesis de Resultados. Santiago, 2017. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php

25 COMUNIDADMUJER. op. cit. p. 13.

26 Ibídem. p. 14.

trabajo no remunerado, así como en seguridad social, regímenes patrimoniales en el matrimonio, reglas claras para prevenir y combatir la violencia por razón de género, igualdad real en materia de otorgamiento de cuidado personal, la creación de infraestructura acorde a la co-responsabilidad de los padres al educar, la colectivización de los cuidados y la mayor presencia de las mujeres en las estructuras de poder económico, político, social. Dado que la mayor parte de estas modificaciones requiere la iniciativa presidencial, optamos por concentrar este proyecto en las modificaciones relativas a educación y trabajo en las que como parlamentarios, tenemos atribuciones para legislar.

A. Educación

En educación tenemos múltiples desafíos según lo que se señaló previamente. La prioridad es entender la escuela como un espacio de desarrollo no discriminador ni segregador, que no limite el desarrollo de las capacidades de los niños y niñas ni segregue a aquellos adolescentes ante la decisión de las mujeres y hombres de ser madres y padres.

Por ello, aunque quedan muchas otras medidas que pueden adoptarse, algunas de las cuales requieren gasto fiscal y otras que ya han sido presentadas[27], la dictación de reglamentos de ejecución o una mejor aplicación de la ley por parte de la autoridad administrativa, el proyecto contiene las siguientes modificaciones en materia educacional que pretenden ser expresivas de la magnitud del desafío de género en esta área.

i. Derecho de alimentación y prioridad de salas cunas en escuelas

Como forma de hacerse cargo de las consecuencias que genera el embarazo adolescente en la desigualdad entre hombres y mujeres, el proyecto concretiza cuál es la responsabilidad de los establecimientos educacionales para impedir que la maternidad o paternidad sea un obstáculo para continuar en el establecimiento.

Hoy de acuerdo a lo señalado por la Ley General de Educación, “el embarazo y la maternidad” no pueden ser obstáculo para la continuidad de los estudios, asumiendo que sólo las madres asumen el trabajo de cuidado de los hijos e hijas y sin especificar en qué consistirán las “facilidades académicas y administrativas” que deban resguardar los establecimientos.

Este proyecto incorpora la paternidad dentro de la disposición legal e incorpora la obligación de los establecimientos educacionales de otorgar permiso a los estudiantes, sin considerar su género, para alimentar a sus hijos. Para ello, el proyecto establece explícitamente que los calendarios de ambos padres deberán coordinarse entre las direcciones de los establecimientos educacionales correspondientes si es que ambos fuesen estudiantes.[28]

---

27 En este sentido, en septiembre del año 2016 ya fue presentada una moción parlamentaria que pretende incorporar en los objetivos del nuevo curso de formación ciudadana la perspectiva de género (Boletín N° 10890-04) y en julio del año 2015 otra moción que pretendía incorporar en la Ley General de Educación su derecho a que se respete su identidad de género (Boletín N° 10183-04)

28 Ideas promovidas en las mociones Boletín N° 8219-04, Boletín N°10227-04 y Boletín N° 10911-

Por otro lado, se establece que debe ser una prioridad para la administración de los establecimientos educacionales contar con una sala cuna para permitir la cercanía de las madres y padres con sus hijos y facilitar su permanencia en el establecimiento educacional.

ii. Especificar el rol del Estado como promotor de la igualdad de género

Actualmente, la Ley General de Educación establece en el último inciso del artículo 4° establece el deber del Estado en materia educacional de "velar por la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa, promoviendo especialmente que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias económicas, sociales, étnicas, de género o territoriales" sin que se especifique en qué consiste dicho deber.

A este respecto y con el objetivo de reforzar el actuar del Estado en el combate contra los estereotipos de género, se establecen las labores que corresponden a la autoridad administrativa en este ámbito. Así, se establece que en este deber se incluye la elaboración de bases curriculares y planes y programas con una perspectiva de igualdad de género, la obligación de evaluar los textos escolares considerando un enfoque que desafíe los estereotipos de género y velar que las prácticas docentes no transmitan desigualdades de género, entre otras.

iii. Escuelas mixtas

Durante la discusión de la Ley "que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en los establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado", se abordaron los criterios para seleccionar estudiantes. En general, la discusión versó respecto de dos criterios de selección y en base a ellos se discutió: el capital social, económico y cultural de las familias, por una parte y los antecedentes académicos, por otro. Sin embargo, la discusión fue menos profunda respecto de otra forma de segregación, la exclusión educativa por motivo de sexo/género.

La ley de inclusión hace referencia a la discriminación de género sólo a nivel de principios y currículo, sin establecerla como un criterio prohibido al momento de seleccionar. En consiguiente, el fin a la segregación de niños y niñas no se contempló y entra en abierta contradicción con la concepción de una educación pública democrática e inclusiva.

La sala de clases en sí misma debe ser un espacio inclusivo, donde convivan y se encuentren las distintas realidades y experiencias, pero para que además entendamos a la otra/otro como un igual. Asunto imprescindible para acabar con todas las formas de discriminación arbitraria, lo que sin duda contempla dar fin a la segregación entre niñas y niños.

---

iv. El respeto, aceptación y reconocimiento de la diversidad e igualdad de género como objetivos generales en los distintos niveles educativos

Considerando la facilidad con que se reproducen los estereotipos de género en las aulas y la importancia de la escuela como espacio de socialización, es fundamental incorporar de forma explícita dentro de los objetivos generales de los distintos niveles educativos el reconocimiento de la diversidad de género y de la igual capacidad de las personas con independencia de su género para desarrollar distintas labores en la sociedad.

Respecto a la educación parvularia, incluye el género dentro de las categorías contempladas en el objetivo general de respeto y aceptación de la diversidad. En cuanto a la educación básica, se suma el reconocimiento de la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres al respeto y aceptación de la igualdad de derechos ya incorporada en la legislación. Por último, en la educación media, se incorpora un nuevo literal con el objetivo consistente en que los adolescentes puedan reconocer y respetar la igualdad de derechos y capacidades de hombres y mujeres para desarrollar distintas labores en la sociedad.

Esta necesidad ya había sido evidenciada mediante una moción parlamentaria de julio de 2016 (Boletín 10801-04) que incorpora, dentro de los objetivos de la educación parvularia, la aceptación de la propia identidad de género y para incluir, en el objetivo relativo al respeto y aceptación de la diversidad social, étnica, cultural, religiosa, física, el respeto y aceptación de la diversidad de género.

v. Violencia de género en la escuela

La violencia de género relacionada con la escuela se define como actos o amenazas de violencia sexual, física o psicológica que acontecen en las escuelas y sus alrededores, perpetrados como resultado de normas y estereotipos de género, y debidos a una dinámica de desigualdad en el poder.[29] Desde este enfoque resulta pertinente evidenciar cómo la reproducción de estos estereotipos de género incide profundamente en la forma en que las personas se relacionan, ya que según la estructura de dominación presente en una sociedad se determina la “superioridad y subordinación” de ciertos grupos.

Por tanto, la normalización de conductas sexistas tanto en el espacio privado como su posterior desarrollo en las aulas implica profundizar y rutinizar en niños, niñas y adolescentes “procedimientos de crueldad moral, que trabajan sin descanso la vulnerabilidad de los sujetos subalternos, impidiendo que se afirmen con seguridad frente al mundo y corroyendo cotidianamente los cimientos de su autoestima, (lo que) nos devuelve al tema del patriarcado simbólico que acecha por detrás de toda estructura jerárquica, articulando todas las relaciones de poder y subordinación”[30]

En este sentido, el proceso educativo de la escuela se produce tanto dentro del aula como fuera de ella. La relación entre los pares condiciona al mismo tiempo que los instrumentos

29 UNESCO. "La violencia de género relacionada con la escuela impide el logro de la educación de calidad para todos. Documento de Política 17”. 2005.

30 SEGATO, Rita Laura. La Argamasa Jerárquica: Violencia Moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del Derecho”. Brasilia, 2003, p. 12

educativos y las prácticas docentes, la construcción de los roles sociales y la auto-concepción de las propias capacidades. Debido a la profundidad con que se encuentra arraigada la asimetría del género femenino frente al masculina, son sobre todo los niños, niñas y adolescentes quienes tienden a reproducir más explícitamente los valores tradicionales de una sociedad machista. Este tipo de comportamiento se materializa en los juegos, en las dinámicas escolares y también en el contexto de acontecimientos de violencia.

Por consiguiente, resulta relevante visualizar la manera en que esta transmisión de ideas construidas socialmente se reproduce a través de la educación. Sobre esto, Bourdieu[31] sostiene que la escuela, además del Estado, sigue transmitiendo los supuestos de la representación patriarcal, y sobre todo, los inscritos en sus propias estructuras jerárquicas, todas ellas con connotaciones sexuales. Es decir, todo lo que se enseña está supeditado a estas ideologías de género latentes.

Asimismo, promover una iniciativa de esta índole viene a hacer eco de un mandato establecido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención Belém do Pará", la que en su artículo 8 letra b), que señala la obligación de los Estados Parte de "modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer"[32]

Así, el presente proyecto apunta justamente a visibilizar los efectos negativos de la violencia de género para la igualdad de derechos de niñas y niños en el sistema educativo, los que finalmente trascenderán en su comportamiento futuro

vi. Incluir cátedras de género en las carreras de pedagogía

Por último, este proyecto incluye dentro de las medidas de educación, la incorporación de nuevo requisito para la acreditación de las carreras de pedagogía consistente en la existencia de al menos un curso de género en su malla curricular.

La importancia de esta modificación es radical. Tal como se señaló previamente, la tercera generación de estudios relativa a cómo la escuela contribuye a reproducir los estereotipos de género identifica las políticas públicas relativas a los textos escolares como medidas insuficientes si no se modifican la forma en que los docentes, a través de su relación cotidiana con los estudiantes, transmiten dichos valores culturales.

La importancia de una formación de género en los futuros y actuales docentes, que les permita entender el proceso de construcción del género y las consecuencias que se derivan de él, comprender y modificar los comportamientos que transmiten dichos estereotipos culturales, reconocer el rol primordial que tiene el colegio como espacio de socialización y

31 BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina. Anagrama. Barcelona, 1998.
32 Artículo 8. Convención Belém do Pará.

potencial mecanismo de ruptura de la cultura machista tradicional, entre otros objetivos, es imprescindible para lograr este objetivo emancipador.

B. Trabajo

i. Salas cunas para trabajadores y trabajadoras

Las tareas de cuidado se han privatizado y mercantilizado, especialmente cuando se trata del cuidado de niños y niñas. Lejos de considerarse una tarea social y colectiva, se entiende como una responsabilidad individual, la cual generalmente recae en las mujeres. Muestra de ello es el tratamiento que le da al derecho de sala cuna nuestra legislación.

En nuestra legislación el derecho a sala cuna se encuentra tratado en los artículos 203 a 205 del Código del Trabajo. El artículo 203 establece la obligación para el empleador en cuya empresa trabajan 20 o más trabajadoras de mantener una sala anexa e independiente del local del trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de 2 años y darles alimentos, mientras se encuentran en el trabajo. El mismo artículo señala que igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados. Para estos efectos, debe recurrir a la Inspección del Trabajo, que ordenará la reincorporación inmediata de la trabajadora bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras.

Pese a que es un derecho que influye directamente en una responsabilidad que tienen todos los trabajadores, independiente de su género, no se trata de un derecho general: el derecho a sala cuna solo lo tienen las mujeres trabajadoras en cuya empresa laboren más de 20 mujeres.

Lo anterior resulta sumamente nocivo, ya que en la práctica implica una discriminación en tres sentidos: 1) Estamos ante un derecho establecido en relación a las trabajadoras mujeres, sin considerar que el cuidado de los hijos se trata de una tarea social, y a lo menos debería corresponderle a ambos padres, motivo por el cual es un derecho que debería estar establecido también para los trabajadores hombres; 2) Se ha constatado que los empleadores procuran mantener empleadas hasta 19 mujeres, con el fin de no tener que cumplir con esta obligación;[33] y 3) Se trata de un derecho inestable, ya que en caso de que

33 Dado que el derecho de sala cuna es uno de los derechos que más ha servido de base para la discriminación a las mujeres trabajadoras en cuanto a su contratación, resulta muy relevante un estudio realizado por la OIT. En este estudio, sobre los costos salariales y no salariales de contratar a hombres y mujeres en diversos países de Latinoamérica, se concluye que los costos asociados a la contratación en mujeres son muy reducidos para los empleadores, representando menos del 2% de la remuneración bruta mensual, el cual varía entre un 0,2% en México y un 1,8% en Chile. Este mismo estudio señala que “Los gastos relacionados con el derecho a sala cuna son el principal componente de los costos directos de contratación de una mujer para los empleadores en Argentina y Chile. Aún así se trata de un ítem reducido: en torno al 1% de las remuneraciones brutas de las trabajadoras, cifra similar a los costos asociados al derecho a la lactancia. Los costos monetarios directos de reemplazo de las trabajadoras que usan esta licencia son aún más reducidos y

no se cumpla con el supuesto legal, es decir que el número de trabajadoras sea inferior a 19, el empleador no mantiene la obligación y, por lo tanto, las trabajadoras mujeres dejan de encontrarse asistidas por este beneficio. Junto con estas consideraciones, no podemos olvidar que se trata de niños de hasta dos años de edad, por lo que nos encontramos ante un beneficio temporal, que no cubre la necesidad en su totalidad.

Así las cosas, podemos observar que tras este derecho subsiste la creencia de que a la madre le corresponde de manera exclusiva el cuidado de los hijos. Si este derecho estuviera establecido a favor de los trabajadores y no solo de las trabajadoras, se terminaría con la discriminación existente al momento de contratar mujeres por parte de las empresas para evitar tener que contar con sala cuna.

En cuanto a la importancia que debe reconocerle la sociedad y en particular, el Estado a la crianza de los niños y las niñas, Caamaño sostiene que la obligación de mantener salas cuna no puede ser exclusiva de los empleadores, ya que implica un desincentivo en la contratación de mujeres, desconociendo que el cuidado de niños también corresponde a los padres, pero además porque compete al Estado también.

Por otra parte, es fundamental que se amplíe el derecho a sala cuna a los niños y niñas que tengan entre dos y cuatro años, para que estos últimos asistan a jardines infantiles. Esta propuesta es clave puesto que, por un lado, busca evitar los problemas que implica la falta de apoyo de la sociedad en el cuidado de niños y niñas, y por otro, porque subraya el efecto positivo que tienen los jardines infantiles en el desarrollo psicosocial y cognitivo de los niños y niñas.[34]

ii. Postnatal parental y posnatal del padre

En la actualidad, tanto la madre como el padre tienen derecho a un permiso postnatal, aunque de distinta duración y naturaleza.

Resulta relevante también que se trata de uno de los permisos orientados principalmente a la parentalidad, es decir, padres y madres con responsabilidades familiares. Este tipo de permisos son fundamentales y muy utilizados donde prima una visión de corresponsabilidad mayor y se busca poner fin a la división sexual del trabajo. Sin embargo, este permiso no ha logrado cumplir dicho objetivo, atendido a que la ley actual otorga de manera exclusiva a las mujeres al menos la mitad de su duración, quienes transcurrido dicho plazo pueden optar por transferir dicho derecho a los padres.

Así, tal como lo ha señalado Camaño el problema de este permiso “(...) es que propone una reforma que no es capaz de dar cuenta de los cambios estructurales que requiere el sistema de protección a la maternidad para que deje de representar la causa última que explica la discriminación laboral que afecta a una gran cantidad de mujeres trabajadoras en Chile”. Se trata de un derecho que amplía el periodo de descanso posnatal de la trabajadora

---

representan menos de 0,1% de sus remuneraciones brutas”. En detalle: OIT y PNUD. “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, 2009. Pág. 77

34 Esta inquietud ya había sido planteada en el Boletín N° 10966-13.y el Boletín N°11027-13

sin que haya logrado realmente la noción de corresponsabilidad. Lo anterior se ve reflejado en las estadísticas del año 2016, de un total de 100.714 licencias otorgadas, sólo 190 hombres hicieron uso del traspaso (0,18%), según la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso).
En razón de lo anterior se hace necesario modificar este derecho estableciendo que la segunda mitad del mismo será de goce exclusivo del padre con carácter irrenunciable con el objetivo de lograr un efectivo cambio en la distribución de las tareas de cuidado y crianza de niños y niñas.

En base al mismo fundamento, se propone la ampliación del posnatal del padre aumentando este de cinco a diez días. Sin perjuicio, de que el establecimiento de este derecho tuvo como objetivo instaurar la corresponsabilidad en materia laboral, lo cierto es que la duración del mismo resulta totalmente insuficiente ya que no se consideran cuatro situaciones: a) la necesidad que tienen las mujeres de cooperación por parte de los trabajadores en el cuidado; b) la responsabilidad que le corresponde al trabajador en el cuidado del recién nacido, c) el derecho que tiene el trabajador de participar de manera intensa del primer periodo del niño y niña; d) el derecho que tiene el niño o niña de ser cuidado durante sus primeros días de vida por ambos padres.

Consideramos que un permiso posnatal para ambos padres que incluya una visión de corresponsabilidad familiar puede contribuir a liberar a la mujer de una de las mayores causas de discriminación al momento de ser contratada.

iii. Fuero igualitario

A este respecto se han presentado ya dos iniciativas parlamentarias, el Boletín 4465-13 del 2006 y el Boletín 10596-13 del año 2016. Ambas quisieron establecer a través de distintas modalidades un fuero para el padre. Al momento, las dos mociones se encuentran en tramitación sin que haya recaído en ellas aún informe de la Comisión de Trabajo.

iv. Derecho alimentación en igualdad de condiciones para padres y madres

Nuestra legislación contempla el derecho a dar alimentos a los hijos e hijas en el artículo 206 del CT sólo para las mujeres y les permite disponer por lo menos de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de 2 años.

Respecto de la forma de hacer uso de este derecho, el artículo 206 del CT es claro en señalar que este puede ser ejercido de las siguientes maneras, acordadas con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la trabajadora, en dos porciones. c) Postergando la entrada al trabajo o adelantando el horario de salida, en media hora, o en una hora. No existen razones, fuera del reforzamiento del rol de cuidadoras de las mujeres, para que este derecho sea exclusivo de la trabajadora. En ese sentido, que los padres puedan hacer uso de este derecho permite avanzar al menos en la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.

v. Derecho a permiso para padres de niños menores de 1 año y gravemente enfermos menores de 18 años

El artículo 199 bis del CT establece a favor de la madre trabajadora un derecho a permiso en caso de que su hijo menor de 18 años, por motivos de salud, requiera la atención personal de sus padres, ya sea por causa de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte. Dicho permiso tendrá una extensión de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de la trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Para hacer efectivo este derecho las circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del hijo o hija.

En el caso de que que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, pueden gozar del permiso y el subsidio asociado. Si bien, la posibilidad de transferencia del derecho es un avance en materia de corresponsabilidad, el hecho de que se trate de un derecho que está establecido en forma originaria para la madre refleja la atribución de roles existente en nuestra sociedad, y la forma en que nuestra legislación entiende la distribución de las obligaciones domésticas.

vi. Igualdad de remuneraciones

Nuestra legislación en la materia se traduce en la Ley N° 20.348 que Resguarda el Derecho a la Igualdad de Remuneraciones que se publicó en el año 2009 y que pretendía contribuir a lograr mayor igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres estableciendo en el Código del Trabajo un principio general de igualdad de remuneraciones, una obligación de las empresas de más de 200 trabajadores de publicar un listado de cargos y sus características esenciales y un procedimiento interno y externo de reclamación ante hechos de discriminación.

Sin embargo, el resultado de esa ley no ha sido el esperado. Ya en el 2015 se hacía una fuerte crítica a la posibilidad de la ley de lograr sus objetivos. Entre 2011 y 2014, la cantidad de denuncias recibidas llegaba sólo a 53 denuncias y se reducen aún más, a 21 denuncias, cuando se revisan los antecedentes internos de las denuncias. La diferencia se debe a denuncias erróneamente catalogadas o a procesos en relaciones laborales terminadas.[35]

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, la baja cantidad de denuncias se debería principalmente a la definición del Código en torno a un igual trabajo y no a un trabajo de igual valor del trabajo según recomiendan las organizaciones internacionales[36], y a la dificultad de interponer una denuncia dada la exigencia de un reclamo previo ante el empleador.[37]

---

35 DIAZ, Estrella. Desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, 2015.

36 OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

37 LA TERCERA. Gobierno estudia cambios a la ley de igualdad de remuneraciones. 08 de marzo de 2015. Disponible en: http://www.latercera.com/noticia/gobierno-estudia-cambios-a-la-ley-de-igualdad-de-remuneraciones/

Por un lado, la importancia de comparar trabajadores que desempeñen trabajos que otorguen igual valor a la empresa y no sólo comparar trabajadores que tengan una misma función, radica en que la remuneración que reciben los trabajadores debe dar cuenta del valor que ellos entregan a la empresa y no del tipo de trabajo que realizan. Dos personas que realizan un mismo trabajo entregarán un mismo valor a la empresa, pero no necesariamente dos personas que entregan el mismo valor realizarán el mismo trabajo dentro de una empresa. Por eso, ya la redacción del proyecto de ley utiliza un criterio injustificadamente limitado para reconocer empresas donde las remuneraciones se determinan de forma desigual.

Además, utilizar el igual trabajo como criterio permite que con mayor facilidad se vulnere el objeto de la ley incluyendo en los perfiles de cargo, características o criterios diferenciadores que permitan justificar formalmente un mayor o menor salario.

Por otro lado, la exigencia de un reclamo ante el empleador antes de interponer la denuncia en los tribunales del trabajo, dificulta la denuncia por parte de cualquier trabajador. El filtro que propone el legislador, consistente en un intento previo de resolver el asunto entre las partes, sólo tiene resultado antes partes que puedan considerarse iguales o al menos, con una fuerza equiparable. Ese claramente no es el caso de un trabajador frente a su empleador, como lo ha reconocido desde sus inicios el Derecho Laboral.

Por último, el requisito de doscientos trabajadores para exigir a una empresa la elaboración y publicación de un listado con los trabajadores de la empresa y sus respectivos cargos indicando las características esenciales, limita la utilización de una herramienta que, aunque de forma débil, podía contribuir en algún nivel a la información de las trabajadoras y trabajadores sobre las remuneraciones del resto de trabajadores de la empresa. Por eso, este proyecto modificar los criterios para hacer aplicable esta obligación, exigiendo esta publicación a todas las empresas que tengan al menos cinco trabajadores. Esta modificación estaba incorporada en el Boletín 9329-13. Además, el tema se trató en el Boletín 9322-13 y el Boletín 10576-13.

vii. Valorización del trabajo no remunerado

La última modificación en materia laboral atiende al fenómeno del trabajo no remunerado dedicado al cuidado y al quehacer doméstico. La visibilización y reconocimiento de dicho trabajo ha sido una de las demandas históricas del movimiento feminista. Una legislación que avance en dicho sentido debiera pensar en fórmulas que avancen tanto en que dicho trabajo sea colectivizado y sacado de la esfera privada, como en reconocerlo y remunerarlo. Por lo limitado de nuestras atribuciones en esta materia, proponemos como un primer paso su avaluación y valorización a través de la obligación de que el Instituto Nacional de Estadísticas elabore una estadística anual acerca de la valorización del trabajo no remunerado en Chile dedicado a estos fines, desagregando el valor entregado por hombres y mujeres.

Por todo lo anterior, presentamos el siguiente proyecto de ley:

Artículo 1.- Modificar el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 2010 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005, en el siguiente sentido:

1. Incorporar como artículo 8 bis nuevo, el siguiente:

“Artículo 8 bis.- Dentro del deber del Estado de velar por la igualdad de oportunidades y promoción de la igualdad de género, deberán considerarse al menos los siguientes aspectos:

- Elaborar las bases curriculares y los planes y programas de estudios con una perspectiva feminista.
- Velar porque los instrumentos de gestión en materia educacional considere un enfoque de género.
- Evaluar los textos escolares considerando un enfoque que desafíe los estereotipos de género y promueva la igualdad de hombres, mujeres y trans para desarrollar distintos tipos de actividades en la sociedad.
- Velar porque las prácticas docentes no transmitan desigualdades de género.
- Promover el igual desarrollo de niñas, niños y niñas y niños trans en todas las disciplinas escolares.
- Incluir contenidos de género en la formación de los docentes en su formación inicial y continua.
- Promover la diversidad de género en las carreras profesionales y técnicas y especialmente en las altamente segregadas por razón de género.”

2. Modificar el artículo 11 de la siguiente forma:

    a. Reemplazando su inciso primero por el siguiente:

“El embarazo y la maternidad o paternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel ni en las instituciones de educación superior de cualquier tipo, debiendo ambos tipos de instituciones otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos. Dentro de estas facilidades, deberá resguardarse las salidas del establecimiento por parte de los padres o madres que deban alimentar a sus hijos, de acuerdo a las indicaciones del pediatra tratante. El periodo durante el cual el padre o la madre se encuentre ausente del establecimiento, no podrá considerarse como motivo de repitencia o reprobación.”.

    b. Incorporando un nuevo inciso segundo del siguiente tenor, pasando el actual segundo a ser tercero y así sucesivamente:

“Los calendarios de ambos padres deberán ser organizados en conjunto con los directores de los establecimientos educacionales o del empleador del padre o madre que trabaje en su caso. Asimismo, cada establecimiento educacional deberá evaluar y considerar dentro de sus prioridades la instalación de una sala cuna anexa e independiente a las dependencias del establecimiento educacional ya sea forma independiente o en conjunto con otros establecimientos educacionales del sector”

3. Incorporar en el inciso primero del artículo 12 entre “el rendimiento escolar pasado o potencial” y “del postulante”, la frase “ni el género, sexo u orientación sexual”.

4. Incorporar al artículo 16 B como inciso segundo nuevo el siguiente:

“Serán considerada como acoso escolar toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado que consista en acentuar las desigualdad o discriminación por género”.

5. Incorporar al inciso primero del artículo 16 D la siguiente frase, a continuación del punto aparte que ahora pasa a ser seguido:

“Asimismo será especialmente grave cualquier tipo de violencia física o psicológica producida por cualquier miembro de la comunidad educativa por razones de sexo, género u orientación sexual, por razones religiosas, étnicas o de nacionalidad.”

6. Modificar el literal e) del artículo 28 reemplazando la “y” por una coma, incorporando a continuación de aceptación “y reconocimiento” e incorporar a continuación de “religiosas” una coma y el término “de género”.

7. Incorporar en el literal d) del artículo 29, a continuación de “igualdad de derechos” la frase “y de capacidades”.

8. Incorporar un nuevo literal e) en su artículo 30 del siguiente tenor:

“e) Respetar y reconocer la igualdad de derechos y capacidades de hombres, mujeres y trans para desarrollar diversas labores en la sociedad."

Artículo 2.- Modificar la ley 20.129 que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, incorporando en el inciso tercero del artículo 27 bis un nuevo literal c) del siguiente tenor:

“c) Contar en su malla curricular con al menos un curso que tenga como objetivo interiorizar a los futuros docentes acerca del feminismo, la construcción del género, reflexionar sobre el rol del sistema educativo en la eliminación de los estereotipos de género y de cómo promover la igualdad entre niños, niñas y adolescentes independiente de su género u orientación sexual.”

Artículo 3.- Modifíquese el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Modificar el artículo 62 bis del Código del Trabajo de la siguiente forma:

    a. En el inciso primero, agréguese a continuación de la expresión “trabajo,” la expresión “un trabajo de igual valor,”

b. Reemplazar el inciso segundo del artículo 62 bis del Código del Trabajo, por el siguiente:

“El principio de igualdad de remuneraciones podrá reclamarse directamente ante el empleador o a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. El reclamo ante el empleador se realizará a través del procedimiento previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa según lo señala el artículo 154. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código y tendrán carácter de confidencial.”

c. Agregar un nuevo inciso tercero, del siguiente tenor:

“Las infracciones a la obligación establecida en este artículo serán sancionadas con una multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales y de la obligación de reparar a el o la afectada con la diferencia entre su remuneración efectiva y la remuneración que hubiese tenido de no haber existido arbitrariedad.”

2. Modificar el numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

a. Reemplazando “doscientos” por “cinco”

b. Agregando a continuación de la palabra “esenciales” una coma y la siguiente expresión:

“entendiéndose por tales al menos, la definición general del cargo, calificación necesaria, condiciones de permanencia y trabajo requerida, responsabilidad y nivel jerárquico. Dicho registro deberá ser enviado anualmente a la Dirección del Trabajo para fines de fiscalización de lo dispuesto en el artículo 62”

3. Reemplazar el artículo 195 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“Artículo 195.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán permisos pagados para el ejercicio de su maternidad y paternidad.

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso de 10 días, en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Para aumentar el ejercicio de este derecho entre los padres, la Dirección del Trabajo deberá diseñar e implementar diversas estrategias de difusión de la existencia de este permiso y de concientización de su importancia tanto para trabajadores como empleadores.

El permiso establecido en el inciso anterior también se otorgará al padre o madre que se encuentre en proceso de adopción y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el permiso establecido en el inciso segundo de este artículo o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre o la madre que sea privado o privada por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en este artículo.

Los derechos referidos en este artículo no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis."

4. Modifíquese el artículo 197 de la siguiente forma:

    a. Incorporar a continuación del artículo "el" que aparece por primera vez en el inciso primero del artículo, la frase "inciso segundo del".

    b. Incorporando un nuevo inciso cuarto del siguiente tenor:

"Para hacer efectivo el permiso de los padres establecido en el inciso tercero del artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado de nacimiento que dé cuenta del nacimiento y la filiación del menor."

5. Modifíquese el artículo 197 bis del siguiente modo:

    a. Incorporar en su inciso primero después de "trabajadoras" la frase "y los trabajadores"

    b. Agregar el siguiente texto como nuevo inciso segundo, pasando el actual segundo a ser tercero y así sucesivamente:

"Este derecho se ejercerá por la madre hasta la sexta semana y por el padre a partir de la séptima semana, ambos de forma exclusiva e irrenunciable. Si alguno de los padres no trabaja, el permiso postnatal parental corresponderá de forma íntegra al otro de los padres."

    c. Reemplazar en su inciso tercero actual y nuevo inciso cuarto la frase "Las trabajadoras exentas" por "Las trabajadoras y trabajadores exentos"

d. Sustituir en el actual inciso cuarto y nuevo inciso quinto, la frase “segundo, tercero y octavo” por “tercero, cuarto y noveno” y agregar antes del punto final la frase “y segundo”.

e. Modificar el actual inciso 7 y nuevo inciso octavo reemplazando “éste el permiso” por “a él las primeras seis semanas del permiso” y “segundo” por “tercero”.

f. Reemplazar el actual inciso octavo y nuevo inciso noveno, por el siguiente:

“El permiso postnatal parental del padre se extenderá a partir de la séptima semana y será de goce exclusivo. Este permiso dará derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso sexto.”

g. En el actual inciso noveno y nuevo décimo, reemplazar la frase “En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental,” por “El padre” y eliminar la frase “Copia de dicha comunicación deberá ser remitida dentro del mismo plazo al empleador de la trabajadora.”

6. Modificar el inciso primero del artículo 199 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

    a. Reemplazar la frase “la madre trabajadora tendrá” por la frase “el padre o la madre que sea trabajador o trabajadora tendrá”.
    b. Reemplazar la frase “de la madre” por “de ambos”
    c. Reemplazar la frase “el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición” por la frase “el padre o la madre sobreviviente en caso de que el otro hubiese fallecido o el que tuviere el cuidado personal”.

7. Modificar el artículo 201 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

    a. Reemplazar el inciso primero por el siguiente:

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, los padres y madres trabajadores gozarán de fuero laboral y estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 174."

b. Incorporar un nuevo inciso segundo del siguiente tenor:

“La madre acreditará la gestación de un hijo o hija con el correspondiente certificado médico o de matrona. El padre para acreditar el embarazo de la madre de un hijo, presentará una declaración jurada acompañada del certificado del médico o de la matrona que acredite el estado de embarazo de la madre. Al momento del nacimiento, el padre deberá acompañar el certificado de nacimiento donde se acredite la filiación. La presentación fraudulenta de la

declaración jurada deberá ser considerada como la causal de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones establecida en el literal a) del numeral 1 del artículo 160."

c. Para modificar el inciso cuarto en el siguiente sentido:

i. Incorporar a continuación de la palabra "embarazo" una coma y la frase "de la futura paternidad"
ii. Incorporar a continuación de la frase "la trabajadora" la frase "el trabajador"
iii. Incorporar a continuación de la coma que sigue a "matrona" la frase "la declaración jurada acompañada del certificado médico o de matrona de la madre en el caso del padre,"
iv. Modificar en la oración final la frase "La afectada" por "Los afectados"

d. Modificar el inciso quinto de la siguiente forma:

i. Reemplazar la frase "mientras la mujer" por "mientras la madre"
ii. Para incorporar a continuación de la "o" que sigue a maternal la frase "cualquiera de los padres del"
iii. Reemplazar la frase "dejó de percibir el subsidio maternal" por "dejó de percibir dicho subsidio".

8. Reemplácese el artículo 203 del Código del Trabajo por el siguiente:

"Las empresas que cuenten con 20 o más trabajadores o trabajadoras deberán contar con una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora o trabajador lleve a sus hijos menores de cuatro años.

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 y trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

En caso que el padre y la madre trabajan, uno u ambos podrán exigir este beneficio a su propio empleador sin importar que haya sido exigido antes por el otro.

Las salas cunas señaladas en el inciso primero deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios

con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Para el caso que el empleador opte por pagar el costo de una sala cuna ajena al establecimiento de trabajo, sólo podrá hacerlo entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación y que se encuentre cerca del lugar de trabajo de la empresa, a elección del trabajador o trabajadora. Se entenderá que el establecimiento educacional se encuentra cerca si el traslado entre el lugar de trabajo y la sala cuna no excede 30 minutos en locomoción colectiva. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de cuatro años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador."

9. Modifíquese el artículo 206 del Código del Trabajo el siguiente sentido:

    a. Reemplazar el inciso primero por el siguiente:

"Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. En el caso en que ambos padres sean trabajadores, el ejercicio de este derecho corresponderá a ambos en conjunto, de acuerdo a una coordinación mensual, semanal o diaria."

    b. Incorporar un nuevo inciso segundo y tercero, del siguiente tenor pasando el segundo a ser cuarto y así sucesivamente:

"Ambos progenitores deberán comunicar a sus respectivos empleadores el calendario completo de los días, semanas o meses que corresponderá a cada uno de ellos. Esta comunicación deberá realizarse por escrito con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la o el interesado, en dos porciones.
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo."

    c. Incorporar, en el actual inciso cuarto y nuevo inciso sexto, a continuación de la palabra "trabajadora" la frase "y todo trabajador"

    d. Eliminar el actual inciso sexto y nuevo inciso octavo.

e. Modificar el actual inciso séptimo y nuevo inciso noveno por el siguiente:

“Con todo, el padre o madre trabajador ejercerá exclusivamente el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando el otro hubiere fallecido o estuviere imposibilitado a de hacer uso de él.”

Artículo 4. Modificar la Ley N° 17.374 que fija nuevo texto refundido, coordinado y actualizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 313 de 1960, que aprobara la Ley Orgánica Dirección Estadística y Censos y crea el Instituto Nacional de Estadísticas, incorporando un nuevo artículo 37 bis del siguiente tenor:

“Artículo 37 bis.- Anualmente, el Director del Instituto Nacional de Estadística, publicará el valor del trabajo no remunerado realizado en el país dedicado a labores domésticas y de cuidado, indicando el número hombres y mujeres que realizan estas labores.”