



Resumen

Plan Nacional de **Equidad Laboral**

Febrero 2022



Resumen Plan Nacional de Equidad Laboral

De acuerdo al artículo 1º de la ley N° 20.820, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

La situación de las mujeres en Chile, y en el mundo, sigue siendo una de desventajas y brechas con respecto a sus pares hombres. La crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), un retroceso de 10 años en la tasa de participación femenina en el mercado laboral, por lo que es prioritario para este Ministerio impulsar iniciativas con la finalidad de avanzar en poner término a las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico, disminuyendo las brechas de género que se expresan en salarios, la participación laboral de las mujeres, la representatividad en los espacios de toma de decisión, la igualdad de oportunidades e iniciativas para el emprendimiento, entre otros ámbitos, teniendo presente las excepcionales circunstancias existentes en el país

Para dar cumplimiento a los objetivos trazados como ministerio, en base a nuestra misión como Secretaría de Estado y en conjunto con los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo y del Trabajo estamos desarrollando el Plan Nacional de Equidad Laboral. Lo anterior, se ha llevado a cabo, teniendo en consideración la situación generada por la pandemia respecto a la empleabilidad femenina y su impacto en la autonomía económica de las mujeres, junto a las

iniciativas que como Gobierno hemos estado impulsando antes de la crisis sanitaria.

Trabajo colaborativo

Para la construcción de este Plan se consideró el aporte y las recomendaciones recogidas en diversas instancias de acción intersectorial y de trabajo con la sociedad civil. Entre ellos se encuentran El Consejo Asesor Ministerial, Consejo de la Sociedad Civil, Consejo Mujer Covid-19; se revisó el trabajo realizado por la Comisión para la Recuperación del Empleo, instancia convocada por el Presidente Sebastián Piñera integrada por los ministerios de Hacienda, de Economía, de Trabajo y se consideró el trabajo realizado en la elaboración del Cuarto Plan Nacional de Igualdad 2018 – 2030, que en su objetivo principal plantea: reducir las desigualdades en el empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo - industrial y la innovación tecnológica.

Objetivo del Plan de Equidad Laboral

El propósito del Plan Nacional de Equidad Laboral 2021 – 2030 es contribuir con una hoja de ruta para el país, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía para avanzar sustancialmente hacia una transformación que permita que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, desde una perspectiva interseccional. Nos hemos puesto como meta global, alcanzar para el año 2030, el promedio de los países de la OCDE en participación laboral femenina, el que alcanza un 63,8%.

De acuerdo a los datos recabados por distintas organizaciones a nivel nacional e internacional, el actual escenario que enfrenta el mercado laboral femenino debe ser atendido de manera prioritaria en atención a diversos factores económicos, sociales, culturales, entre otros, que lo afectan gravemente, lo que se ha visto agravado por la pandemia de COVID-19. En este sentido, la elaboración y abordaje de esta materia en el Plan Nacional de Equidad Laboral encuentra un robusto fundamento:

- Los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2020, determinaron que un 49,9% de los hogares en nuestro país tienen a una mujer como jefa de hogar. Por ello, mejorar la situación laboral de la mujer beneficiará directamente a estos hogares, y por ende a la sociedad.
- Los resultados del informe “Women in the labor Force: The Role of Fiscal Policies”, elaborado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) el año 2020, concluyeron que una mayor participación laboral femenina reduce la desigualdad de ingresos y pobreza: pasar de inequidad a equidad perfecta reduciría en hasta 10 puntos el coeficiente GINI.
- De acuerdo al estudio “Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB”, realizado por el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Clapes UC), de 2020, cada punto de aumento de la participación laboral femenina incrementa un 0,5% el PIB de Chile.
- Los resultados del estudio “How diverse leadership teams boost innovation”, realizado por la consultora Boston Consulting Group (BCG), de 2018, realizado a 1.700 compañías en más de 8 países, determinó que las empresas con una diversidad superior a la media en su equipo de liderazgo generan un 19% más de ingresos.
- De acuerdo al informe Gender 3000, de 2021, realizado por The Credit Suisse Research Institute (CSRI), las compañías con más de un 20% de participación femenina en puestos de gerencia tienen un 2% adicional de retorno bursátil.

Los principales obstáculos identificados como perjudiciales para alcanzar los objetivos del Plan Nacional de Equidad Laboral se relacionan, por una parte, con

factores socioculturales como la mayor responsabilidad que recae sobre las mujeres en cuanto a las responsabilidades de cuidados familiares y, por otra, con el mayor número de situaciones de acoso y violencia a la que se ven expuestas. En cuanto a los factores relacionados con educación y formación, cabe mencionar la brecha de género existente en el acceso de mujeres a carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics, por sus siglas en inglés) y el mayor número de mujeres en carreras con proyección de menor remuneración a futuro. Respecto de aquellos factores relacionados al mercado laboral, es importante hacer presente el menor número de mujeres que se desempeñan en rubros con mayor proyección de campo laboral y remuneraciones en el futuro, la menor oportunidad de las mujeres para desarrollarse y proyectarse en sus carreras, la persistencia de una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres, así como también la baja participación de mujeres en posiciones de liderazgo y en emprendimientos, donde en general experimentan condiciones de mayor precariedad.

Estructura del Plan

El Plan se estructura en cuatro pilares de acción los que, a su vez, están integrados por tres objetivos específicos para cada pilar. Por su parte, cada objetivo cuenta con iniciativas concretas.

Pilares

- 1. Sociedad:** considera acciones destinadas a fomentar una sociedad más inclusiva para las mujeres y hombres.
- 2. Empleabilidad:** mediante medidas e iniciativas que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.
- 3. Inserción y Emprendimiento:** medidas que buscan la promoción e incentivo de oportunidades de acceso al mercado laboral y emprendimiento femenino.
- 4. Mercado Laboral:** a través de la promoción de un mercado laboral que permita la inserción y el desarrollo íntegro de las mujeres.

Objetivos



Sociedad:

- a. Promoción del principio de corresponsabilidad: Pretende generar acciones para avanzar en la construcción de una sociedad corresponsable, entendiéndose por tal una sociedad que promueva la distribución equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres, reconociendo el trabajo no remunerado asociado a las tareas de cuidado y del hogar.
- b. Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación entre vida personal y laboral: Fomentar las condiciones necesarias para alcanzar un ambiente laboral que valore la conformidad entre la vida personal, laboral y familiar, como factor de desarrollo y bienestar de toda la población.
- c. Prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y situaciones de acoso y discriminación en lugares de trabajo: Este objetivo consiste en el desarrollo e implementación de acciones con la finalidad de prevenir situaciones de violencia y acoso laboral contra la mujer en todo ámbito de la sociedad y, en particular, promover ambientes laborales libres de violencia, seguros y saludables.



Empleabilidad:

- a. Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres: Este objetivo consiste en implementar medidas que vayan en directo apoyo de la ejecución de las labores de cuidado tanto de miembros de la familia como de terceros, mediante la implementación de políticas de cuidado con el objeto de fortalecer y facilitar la inserción laboral de las mujeres.
- b. Fomentar la participación femenina en carreras con brechas de género: Este objetivo pretende fomentar y facilitar el ingreso a carreras asociadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por su sigla en inglés), y a otras especialidades con menor presencia femenina en instituciones de educación superior.
- c. Fortalecer las competencias laborales de las mujeres: A través de este objetivo se busca potenciar el acceso a capacitación y perfeccionamiento

de mujeres en diversas especialidades, de manera que puedan contar con más herramientas para su desarrollo profesional.



Inserción y Emprendimiento:

- a. Fomentar la inserción laboral de mujeres en rubros con subrepresentación: A través de este objetivo se pretende crear las condiciones necesarias para facilitar la inserción laboral de las mujeres en diversas actividades económicas, tales como rubros históricamente masculinizados y rubros con menor potencial de automatización a futuro (en particular digital y tecnología).
- b. Propender a erradicar la informalidad en el empleo femenino: Este objetivo busca promover la regularización de los empleos informales de las mujeres e incentivar su formalidad desde el inicio de los nuevos puestos de trabajo a los que accedan.
- c. Potenciar el emprendimiento femenino formal: A través de este objetivo se busca fomentar y potenciar el emprendimiento femenino formal, mejorar las condiciones y oportunidades, e incentivar los emprendimientos existentes liderados por mujeres.



Mercado Laboral:

- a. Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres: Este objetivo pretende fomentar espacios laborales en los cuales hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para su pleno desarrollo.
- b. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres: A través de este objetivo se busca reducir de manera sustancial la brecha salarial existente entre hombres y mujeres por trabajos similares con el fin de avanzar de manera sustancial en su eliminación. En otros términos, el objetivo perseguido es que quienes desempeñen una actividad de igual valor reciban la misma remuneración.
- c. Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo: Este objetivo pretende fomentar la participación de mujeres en posiciones de toma de decisión.