



chilemujeres

fundación

NUESTRO PROPÓSITO

Somos una fundación sin fines de lucro que nace para promover un cambio legal y cultural que mejore las oportunidades laborales de las mujeres en Chile mediante políticas públicas y empresariales

Promovemos políticas públicas y privadas de:

- corresponsabilidad parental
- adaptabilidad laboral
- lugares de trabajo libres de acoso
- igualdad salarial
- selección sin sesgos
- trabajo sistemático de indicadores de género en las grandes empresas

ALGUNOS DE NUESTROS APORTES:

- ✓ Proyecto de ley de sala cuna para padres o madres trabajadores
- ✓ Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares del Código del Trabajo
- ✓ Nueva Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo (Ley 21.220)
- ✓ Paridad de género en la nueva Constitución
- ✓ Licencia parental Covid-19
- ✓ Subsidio al empleo con enfoque de género
- ✓ IFE Laboral con enfoque de género
- ✓ Consulta NCG 386 de la CMF: reporte de nuevos indicadores de género y prácticas

Participación en Consejo Mujer Covid-19 y Comisión para la recuperación del empleo.

Miembros COSOC Ministerio de la Mujer y EG y CMF

ALGUNOS DE NUESTROS PROYECTOS:

- ✓ PREMIO IMPULSA junto a PwC-Chile y La Tercera-Pulso
- ✓ Proyecto Fomento de la Igualdad de Género en el Trabajo junto a la UAH y UE: 5 manuales para empresas
- ✓ Manual Teletrabajo con la OIT
- ✓ Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, realizado por el Ministerio de la Mujer y EG y el Ministerio de Hacienda en colaboración con ChileMujeres
- ✓ RED+ACTIVA: comunidad de empresas comprometidas con la equidad de género, la diversidad y la inclusión, junto a LT-Pulso

PROPUESTA PROGRAMA DE GOBIERNO:

Ponemos a disposición las 10 propuestas que como Fundación ChileMujeres estimamos importantes a considerar en los programas de gobierno de las candidatas y los candidatos presidenciales para apoyar el empleo y demás oportunidades laborales de las mujeres en nuestro país.

Estas propuestas tienen como propósitos:

- I. Apoyar la contratación
- II. Apoyar el cuidado
- III. Fortalecer la adaptabilidad laboral
- IV. Fortalecer la corresponsabilidad parental
- V. Lograr una brecha salarial 0%

I. Apoyar la contratación:

1- Mantener el subsidio al empleo de mujeres en la Línea Contrata y el IFE Laboral para mujeres durante el 2022 hasta recuperar los niveles de empleo pre pandemia.

Justificación:

Por razones de la pandemia, del anormal funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles durante este 2021, es necesario extender el apoyo a las mujeres hasta el próximo año para que las ayudas lleguen en el momento en que puedan salir a buscar trabajo.

II. Apoyar al cuidado:

2- **Derecho a salas cunas para madres o padres trabajadores:**

Si aún no se logra aprobar el proyecto de ley, comprometerse con la ley de salas cunas que reforme el artículo 203 del Código del Trabajo:

- (i) Desvinculando el costo de salas cuna de la contratación de mujeres.
- (ii) Extendiendo el derecho a todas las madres o padres trabajadores, dependientes independientes y trabajadoras y trabajadores de casa particular.
- (iii) Consagrando la corresponsabilidad parental para que entre ellos decidan quien ejercer el derecho.
- (iv) Con bono compensatorio cuando no es posible que niño o niña vaya a sala cuna por razones de salud, turnos de noche o lugares aislados.

Justificación:

El actual artículo 203 del Código del Trabajo encarece y limita la contratación de mujeres al imponer a las empresas la obligación de tener o pagar salas cunas desde la mujer número 20 contratada, excluyendo a su vez del derecho a todas las demás madres trabajadoras y a los padres.

3- Mantener el Subsidio Protege:

Hasta la aprobación del proyecto de ley de salas cunas.

Justificación:

No todas las madres tienen derecho a sala cuna o jardín infantil Junji o Integra y no todas tienen derecho a salas cunas privadas pagadas por el empleador o empleadora (o bono compensatorio) por no trabajar en empresas obligadas por el artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta forma, se les entrega a todas las madres el mismo derecho para apoyar el cuidado y con él, acceder a un trabajo remunerado hasta la aprobación del proyecto de ley de sala cuna.

4- Fortalecer el programa 4 a 7:

Coordinar el horario de funcionamiento de los jardines infantiles, salas cuna y establecimientos educacionales con el horario laboral de madres y padres. Y apertura en vacaciones.

Justificación:

Los horarios de los establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas no conversan con los horarios de trabajo, como tampoco lo hacen los períodos de vacaciones de las madres y padres con los niños y niñas.

5- Pilar solidario contemple el cuidado:

Pilar solidario considere las lagunas previsionales e informalidad laboral de las mujeres por razones de cuidado

Justificación:

Las mujeres cotizan menos años que los hombres al no poderse mantener en la formalidad de forma continua por razones de cuidado de hijos e hijas, y padres y madres.

III. Fortalecer la adaptabilidad laboral:

6- Ampliar el derecho de las y los trabajadores a solicitar los “Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares”:

Para que las condiciones laborales espaciales y temporales se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras, posibilitar los pactos de adaptabilidad actualmente vigentes en nuestro Código del Trabajo en los contratos individuales de trabajo, manteniendo la posibilidad de negociación colectiva y eliminando el requisito de 30% de afiliación sindical en las empresas.

Justificación:

Los vigentes “Pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares” aplicables también a jóvenes estudiantes, personas con discapacidad, de la tercera edad y otra categoría de trabajadores que acuerden empresa y sindicato, se encuentran limitados a la negociación entre sindicato en empresas con 30% o más de afiliación sindical, lo que excluye de este derecho a las personas para acordarlos por sí mismas y en empresas con una afiliación menor. Ello afecta la igualdad ante la ley.

Con esta medida se alienta al trabajador o trabajadora a dar a conocer sus preferencias y necesidades para que el empleador o empleadora se pueda adaptar de mejor manera a ellas.

7 – Derecho a teletrabajo excepcional por razones de cuidado:

Derecho de las personas a teletrabajar por causas imprevistas y temporales cuando por razones de cuidado no hagan posible asistir al lugar de trabajo (como enfermedad de un hijo o hija u otro familiar, cierre de colegios y escuelas...) sin necesidad de contrato o anexo de contrato de teletrabajo, con las debidas protecciones a las y los trabajadores.

Justificación:

Las mujeres por razones imprevistas de cuidado de familiares deben ausentarse de sus trabajos, lo que las hace caer en inasistencias injustificadas.

De esta forma, tanto madres como padres, u otras personas por razones de cuidado de familiares, podrían realizar el trabajo desde el hogar continuando con el cumplimiento de sus funciones.

A su vez, quedarían protegidos por accidentes laborales desde el hogar. Para ello, se podría exigir un medio de prueba simple, como un mail de respuesta de la jefatura a la solicitud.

IV. Fortalecer la corresponsabilidad parental:

Derechos paternales:

8- Derecho del padre a cuidar al hijo e hija enfermo menor de un año:

Dar al padre el derecho a cuidar a la hija o al hijo enfermo menor de un año por medio de una licencia con subsidio estatal, de la misma forma en que lo tiene la madre actualmente.

9- Postnatal paternal:

Dar al padre el derecho a postnatal con subsidio estatal de a lo menos 30 días que pueda ser ejercido durante los 7 primeros meses de vida del hijo o hija, de forma continua o fraccionada de acuerdo a las necesidades familiares.

Justificación:

Actualmente los padres tienen por sí mismos solamente el derecho a cuidar al hijo o hija enfermo grave gravísimo de 10 jornadas diarias que debe reponer a la empresa, el postnatal de 5 días a cargo de la empresa, y el seguro de la Ley SANNA.

V. Brecha salarial 0%:

10- Ley salarial que garantice la no discriminación en las remuneraciones: Por razones de género, de maternidad o de paternidad, por el ejercicio de derechos maternales, paternales y parentales, por estado civil, por la orientación sexual y por adaptabilidad laboral cuando las funciones, responsabilidades y el trabajo continúan teniendo el mismo valor.

Estableciendo la responsabilidad de la empresa de pagar la diferencia por todo el tiempo en que se haya pagado menos y proteger a los trabajadores y trabajadoras ante posibles represalias cuando se presenten quejas o actúen como testigos en casos de discriminación salarial.

Justificación:

Actualmente el Código del Trabajo y los proyectos de ley en trámite sólo permiten a una mujer demandar cuando se le paga menos que a un hombre. Esto no es suficiente, ya que las brechas injustas se producen por otras causales, como por ejemplo, castigo a la maternidad. Así, actualmente, una madre que gana menos que otra mujer sin justa razón, no puede demandar ante la empresa, Inspección del Trabajo o tribunales. Tampoco los hombres y los padres.



chilemujeres

fundación