



LA OTRA PANDEMIA

CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO FEMENINO

Diagnóstico y recomendaciones para su reactivación

- Septiembre de 2021 -

Robert Curiñanco, Annie Duffey, Flavia Mosciatti, Pía Mundaca, Jocelyn Olivari, Diego Pardow, Valentina Paredes y Andrea Repetto

Canada

Este estudio fue realizado gracias al apoyo de la Embajada de Canadá en Chile.



Espacio Público es un centro de estudios independiente que busca aportar en la construcción de una sociedad más justa, transparente y democrática, que permita un desarrollo económico, social y político que beneficie a todas las personas.

www.espaciopublico.cl

SOBRE LAS Y LOS AUTORES:

ROBERT CURIÑANCO

Economista de la Universidad de Chile y Diplomado en Data Science de la Universidad de Santiago de Chile. Investigador de Espacio Público.

ANNIE DUFFEY

Economista de la Universidad de Chile y Master of Arts en Políticas de Medio Ambiente y Desarrollo de la Universidad de Sussex del Reino Unido. Directora de Espacio Público.

FLAVIA MOSCIATTI

Economista de la Universidad de Chile. Ayudante de Investigación de Espacio Público.

PÍA MUNDACA

Cientista política de la Universidad Católica de Chile y Magíster en Políticas Sociales de la London School of Economics and Political Science. Directora ejecutiva de Espacio Público.

JOCELYN OLIVARI

Economista de la Universidad de Chile y PhD en Economía y Política de Innovación de la Universidad de Maastricht, Países Bajos. Profesora Asistente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez. Directora de Espacio Público.

DIEGO PARDOW

Abogado de la Universidad de Chile. Magister y PhD en Derecho de la Universidad de California, Berkeley. Profesor Asistente del Departamento de Derecho Económico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Director de Espacio Público.

VALENTINA PAREDES

Economista de la Universidad de Chile y PhD en Economía de la Universidad de California, Berkeley. Profesora Asistente de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Directora de Espacio Público.

ANDREA REPETTO

Economista de la Pontificia Universidad Católica de Chile y PhD en Economía del Massachusetts Institute of Technology, MIT. Profesora titular de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez. Presidenta Directorio Fundación Superación de la Pobreza. Directora de Espacio Público.

ÍNDICE

1. Presentación	5
2. Introducción	6
3. Diagnóstico de la participación laboral de las mujeres en Chile en el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19	8
3.1 Niveles y brechas de participación laboral	8
3.2 Participación laboral según sector económico	10
3.3 Uso del tiempo y razones de inactividad	19
3.4 Factores culturales: hijos y estado civil	21
4. Revisión de Políticas Públicas en Chile	23
4.1 Políticas laborales y de cuidados	23
4.2 Bono Compensatorio Sala Cuna	30
4.3 Subsidio al Empleo	30
4.3.1. Línea Contrata	30
4.3.2. Línea Protege	32
5. Revisión de Políticas Públicas Internacionales y Recomendaciones de Políticas Públicas para la Reactivación del Empleo Femenino en Chile	34
5.1. Nuevo Sistema de Cuidados de Menores	34
5.2. Capacitaciones Laborales	37
5.3. Financiamiento Preferencial	38
5.4. Evaluación de Políticas con Enfoque de Género	41
5.5. Mayor Participación de Mujeres en el Mercado de Compras Públicas	44
6. Anexos	47
6.1 Políticas de Incentivos al Emprendimiento Femenino y Generación de Redes	47
6.2 Gráficos Tasa de Participación y Ocupación Laboral por Región y Sexo	48
7. Bibliografía	50

1. PRESENTACIÓN

El presente documento es el resultado de un trabajo en conjunto de distintas autoras y autores de Espacio Público, que nace de la importancia de estudiar la situación del empleo femenino durante la crisis socioeconómica generada por el Covid-19.

Este trabajo se sitúa dentro de una discusión relevante a nivel nacional e internacional, que radica en cómo mejorar la situación de las mujeres durante y después de la crisis. Más aún, busca evidenciar la importancia del rol activo de las mujeres en el trabajo y la sociedad, apuntar a reducir las brechas de género y avanzar hacia un mercado laboral más equitativo.

Este informe consta de: (1) Introducción; (2) Diagnóstico de la Participación Laboral de las Mujeres en Chile en el Contexto de la Emergencia Sanitaria Covid-19; (3) Revisión de Políticas Públicas Chilenas; (4) Revisión de Políticas Públicas Internacionales y (5) Recomendaciones de Políticas Públicas.

2. INTRODUCCIÓN

La brecha de género en la participación laboral es un fenómeno prevalente en el mercado laboral. A nivel mundial, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), un 75% de los hombres desempeñan labores remuneradas, mientras que las mujeres solo lo hacen en un 49%. Pese que en años recientes los países de América Latina y el Caribe han experimentado avances significativos en materia de igualdad de género, aún queda mucho por hacer. En particular, los países de esta zona han logrado posicionarse como la segunda región del mundo que más rápido podría cerrar las brechas de género¹ (según el Índice Global de la Brecha de Género 2021 elaborado por el Foro Económico mundial). El mismo reporte (The Global Gender Gap Report, 2021) recoge que, al ritmo actual, la brecha de género en Oportunidades y Participación Económica tardará 267.7 años en cerrarse a lo largo del mundo (World Economic Forum, 2021).

Se pronostica que en las naciones OCDE, los progresos logrados en el ámbito laboral de las mujeres podría volver a los niveles de hace 4 años atrás, 2017, recién a fines del 2021. Así, en 17 países de los 24 que sufrieron un aumento del desempleo generalizado durante el 2020, las mujeres fueron quienes se vieron más afectadas. Se estima que, si para el año 2030 la OCDE pretende haber recuperado lo destruido por la pandemia, el progreso hacia la igualdad de género debería ir al doble de su ritmo histórico. De lo contrario, considerando el progreso alcanzado por los países integrantes en los últimos 9 años, tomaría al menos 22 años para que la tasa de participación laboral alcance el nivel actual de la de los hombres, y 112 años para reducir la brecha salarial (PWC, 2021).

Desde la irrupción de esta crisis sanitaria, generada por el virus SARS-CoV-2, las mujeres son quienes han experimentado mayores efectos nocivos en su progresión laboral (Alon, Doepke, Olmstead-Rumse, & Tertilt, 2020; ONU Mujeres, 2020). En particular, la contracción económica ha reducido la ocupación laboral de las mujeres, y ha aumentado la precarización de sus condiciones laborales. En el caso de las mujeres de América Latina y el Caribe, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), la pandemia ha generado un retroceso de más de 10 años en su participación laboral. Además, el mismo organismo reporta que varias de las mujeres que se retiraron de la fuerza laboral no han retomado la búsqueda de empleo por tener que atender los cuidados en sus hogares. Por otra parte, un 56.9% de las mujeres en América Latina, y un 54.3% en el Caribe, están empleadas en sectores laborales en los que se prevé un mayor impacto negativo del Covid-19, en el plano de la disponibilidad de puestos de trabajo e ingresos (CEPAL, 2021).

¹ 59 años, solo siendo superado por la región de Europa Occidental, región que podría cerrar sus brechas de género en 54 años. En el extremo, faltarían 163 años para que la región de Asia Oriental y el Pacífico pueda cerrar sus brechas de género.

Desde el primer trimestre móvil con presencia de Covid-19 en nuestro país (febrero-abril 2020), la participación laboral femenina ha caído fuertemente, llegando a valores nunca registrados desde el lanzamiento de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Es más, distintos medios² han destacado precisamente el retroceso registrado en ese trimestre móvil, en el cual la participación laboral femenina cayó de un 52.1% -trimestre móvil de diciembre a febrero de 2020, a un 47.3% el trimestre móvil de enero-marzo 2020. Es decir, hubo una reducción de 4.8 puntos porcentuales. No obstante, las caídas han sido mucho más abruptas en trimestre posteriores. En el trimestre móvil abril-junio de 2020 la tasa de participación laboral femenina fue de un 41.2%. Según el registro estadístico más reciente de la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil marzo-mayo 2021) la tasa de participación femenina es de un 45.3%.

La importancia de la igualdad entre los géneros, tal como mencionan CEPAL & OIT (2019) en base al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5: “no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. En el sentido económico, apuntar a este problema y abordarlo puede tener muchos beneficios. Precisamente, una mayor participación laboral femenina se relaciona con menor

desigualdad en los ingresos, mayor crecimiento, y aumento de la resiliencia económica. Si bien la medición de un impacto macroeconómico en sí es difícil, dado que no es fácil identificar las diversas fuentes, estiman que, al reducir la brecha en participación laboral femenina, se pueden ver resultados económicos positivos (CEPAL & OIT, 2019).

Por otro lado, de acuerdo con ONU Mujeres (2021), la disminución del número de mujeres desocupadas genera que las economías crezcan. En línea con lo anterior, si el desequilibrio de género en el mercado del trabajo se recupera en 2025, el PIB podría crecer en todas las regiones. Como consecuencia de esto, los ingresos fiscales mundiales podrían aumentar en 1.5 billones de dólares. Para América Latina y el Caribe se estima que el crecimiento del PIB sería del 4% (OIT, La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?, 2018).

Según CEPAL, en el contexto de la crisis económica generada por la pandemia, la “caída del PIB del 7.7% en América Latina y un aumento del desempleo de 10.4 puntos porcentuales (asumiendo las mismas tasas de participación de 2019), tendrían un efecto negativo sobre los ingresos de los hogares. Si se considera la sobrerrepresentación de las mujeres en los hogares pobres, alrededor de 118 millones de mujeres latinoamericanas vivirán en situación de pobreza”.

² Ver Informe: [La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad](#), CEPAL (2021).

3. DIAGNÓSTICO

de la participación laboral de las mujeres en Chile en el contexto de la emergencia sanitaria Covid-19

3.1 NIVELES Y BRECHAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Antes del inicio de la pandemia, Chile ya reportaba bajas tasas de participación laboral femenina. De acuerdo con lo planteado por Comunidad Mujer (2017), con datos de la OCDE y Data base SIMS, solo el 55% de las mujeres entre 15 y 64 años participaban en la fuerza de trabajo, mientras que para los hombres esa misma cifra ascendía a un 78%. Como consecuencia, el país reportaba menores tasas de participación laboral femenina que los países de la OCDE (63%) y de los latinoamericanos (56%).

En la Figura 1³ se observan las diferencias en las tasas de participación laboral por sexo y entre Chile y el promedio de los países OCDE. Para los hombres, Chile aún no alcanza el nivel promedio OCDE entre 2010 y 2019, con diferencias entre 1% y 3%. No obstante, para las mujeres, las diferencias son considerablemente más altas: entre un 10% y 13%. Este resultado se condice con lo anteriormente mencionado, reflejando que Chile está muy atrasado en materia de participación laboral femenina.

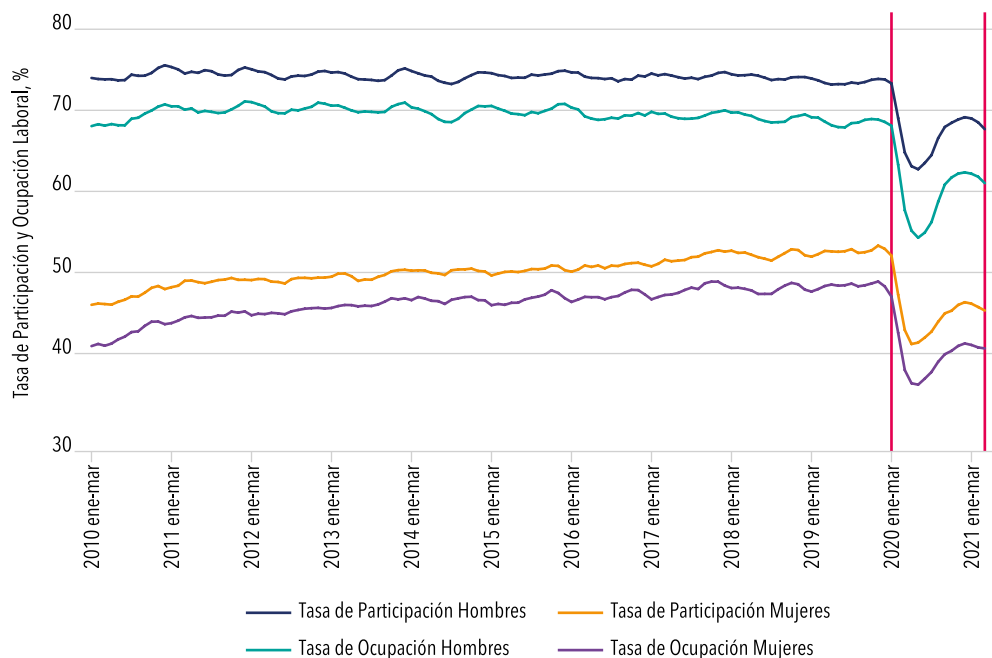
Figura 1. Tasa de Participación Laboral Chile vs. Promedio OCDE



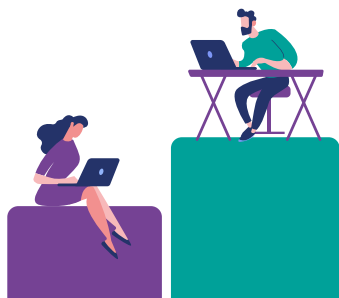
Fuente: Elaboración propia con datos de [Estadísticas OCDE](#)

³ Debido a la ausencia de datos para Alemania en el año 2020, el promedio OCDE del año 2020 no considera la tasa de participación de Alemania para dicho cálculo.

Figura 2. Tasa de Participación y Ocupación Laboral por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)



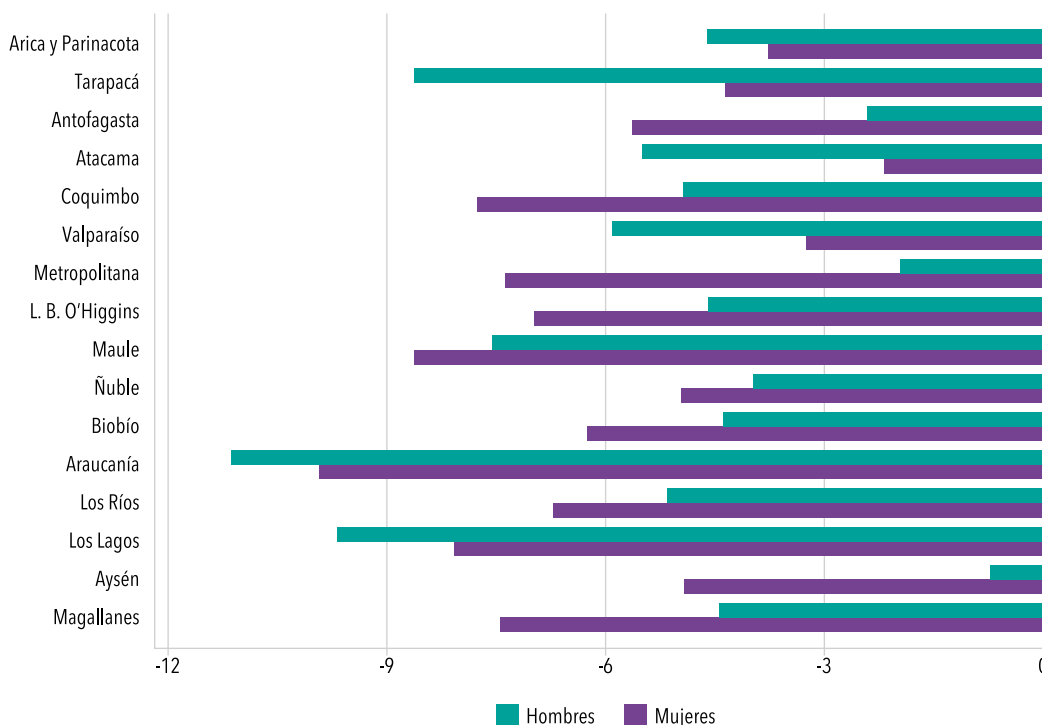
Durante este período de crisis los niveles de participación y ocupación a nivel nacional han llegado a niveles nunca registrados desde el año de lanzamiento, 2010, de la Encuesta Nacional de Empleo. **Si bien la caída ha sido importante tanto para hombres como para mujeres, estas últimas siguen estando en una posición de desventaja, respecto a su participación laboral.**

En efecto, Chile es el país que presenta la mayor caída en la tasa total de ocupación de la OCDE en el año 2020, con un retroceso del 13%, quedando en el puesto 31 de 33 naciones. Este nivel, 42.7%, deja al país en un nivel equivalente al que se observaba en 2011, según (PWC, 2021). Usando datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), realizada por Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se observa que algunos de los niveles de participación y ocupación laboral registrados desde la llegada del Covid-19 a Chile, son los más bajos desde el año 2010.

Tal como se observa en la Figura 2, durante este período de crisis los niveles de participación y ocupación a nivel

nacional han llegado a niveles nunca registrados desde el año de lanzamiento, 2010, de la Encuesta Nacional de Empleo. Si bien la caída ha sido importante tanto para hombres como para mujeres, estas últimas siguen estando en una posición de desventaja, respecto a su participación laboral. Adicionalmente, estas cifras no presentan un comportamiento con una tendencia clara. A pesar de que existen ciertas recuperaciones intertrimestrales y los niveles actuales son más altos al compararlos con trimestres más críticos, aún existe incertidumbre. Lo anterior, dado que no se puede saber con exactitud las medidas de confinamiento que experimentará el país y/o el panorama sanitario futuro.

Figura 3. Brechas Tasa de Participación Laboral por región (2020-2021)



Diferencia Tasa de Participación Laboral Trimestre Móvil Enero–Marzo 2021 versus Trimestre Móvil Enero–Marzo 2020

Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Si bien a nivel nacional, son las mujeres quienes se han visto más perjudicadas en términos laborales desde la llegada del Covid-19 a Chile; existe heterogeneidad a nivel regional. En particular, al inspeccionar las brechas de participación laboral por sexo entre el trimestre móvil enero-marzo de 2020 y los resultados de participación laboral del mismo trimestre, pero en 2021, se notan diferencias en la participación laboral por sexo y por región. En particular, en 6 regiones el descenso porcentual de la Tasa de Participación Laboral ha sido más importante para los hombres que para las mujeres. En el extremo, se evidencia una disminución casi nula para los hombres, pero muy fuerte para las mujeres en la región de Aysén. En cambio, para ambos grupos (hombres y mujeres), las mayores disminuciones se presentan en la región de la Araucanía.

3.2 PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Tal como se presentó anteriormente, en Chile y el mundo,

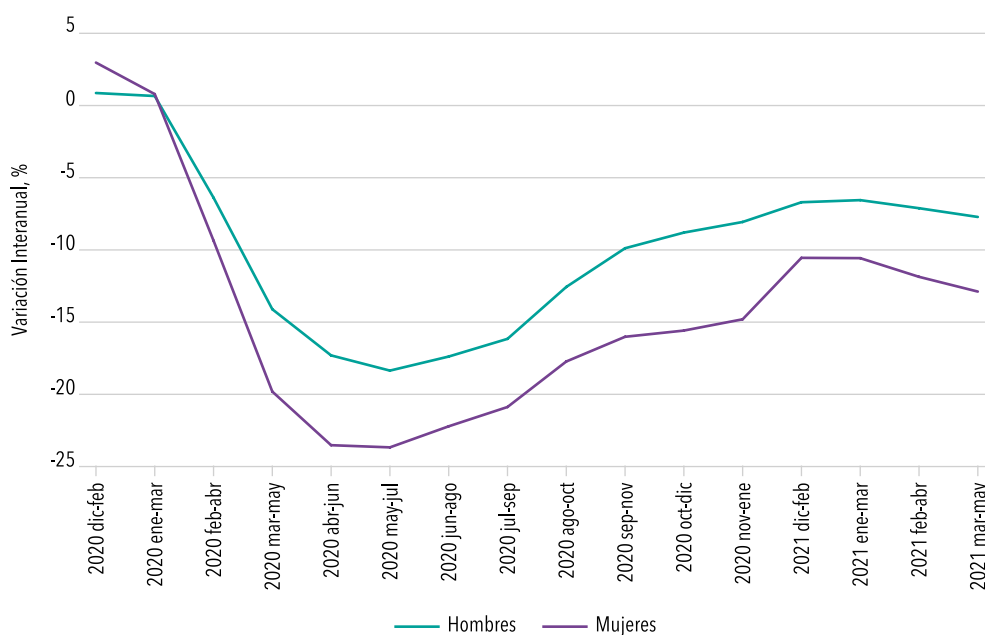
existen grandes brechas de género en la participación y ocupación laboral. Lo anterior se muestra con una alta heterogeneidad en países de América Latina según el rubro o el sector económico en cuestión (CEPAL, 2019). “Los mercados laborales latinoamericanos se caracterizan, además, por una marcada segmentación horizontal, consecuencia de los elevados grados de heterogeneidad estructural y de los nudos constitutivos de la desigualdad de género, lo que delimita la inserción laboral de las mujeres concentrándolas en algunos sectores de la economía.” (CEPAL, 2019).

En el contexto actual y tal como observa en la Figura 4, en Chile, las mujeres han experimentado de forma sostenida variaciones interanuales negativas más pronunciadas que los hombres en relación a la cantidad de ocupados por trimestre móvil, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo. En efecto, tal como menciona CEPAL (2021) “se prevé un impacto alto en la actividad económica y el empleo en sectores altamente feminizados”.



En Chile, las mujeres han experimentado de forma sostenida variaciones interanuales negativas más pronunciadas que los hombres en relación a la cantidad de ocupados por trimestre móvil, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

Figura 4. Variación Interanual Población Ocupada Según Sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

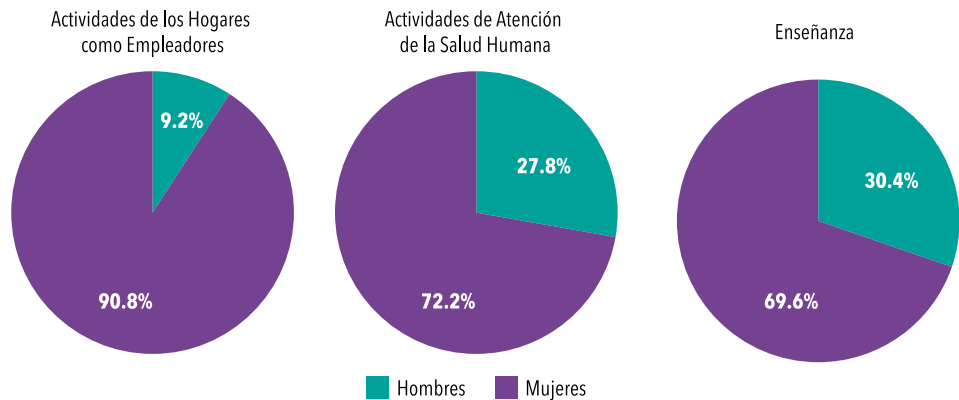
*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

Usando datos de la Encuesta Nacional de Empleo y la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4 (Rev. 4), se muestra cómo se evidencia lo anterior en el contexto chileno. Para efectos prácticos se presentan las brechas, concentración ocupacional y variaciones interanuales de las tres ocupaciones más feminizadas y las más masculinizadas en Chile⁴, buscando dar cuenta de los efectos diferenciados por sexo de la pandemia en materia laboral.

En las Figuras 5 y 6 se observan los 3 sectores más feminizados y masculinizados, respectivamente. Se evidencian enormes brechas de género según la rama o sector económico analizado. Tal como plantea la OIT y el PNUD (2019), existen fuertes disparidades en la composición del mercado laboral por sexo, donde las áreas que se relacionan con los servicios están más feminizadas, mientras que aquellas que se relacionan con el sector primario, la industria, y el transporte están más masculinizadas (OIT & PNUD, 2019).

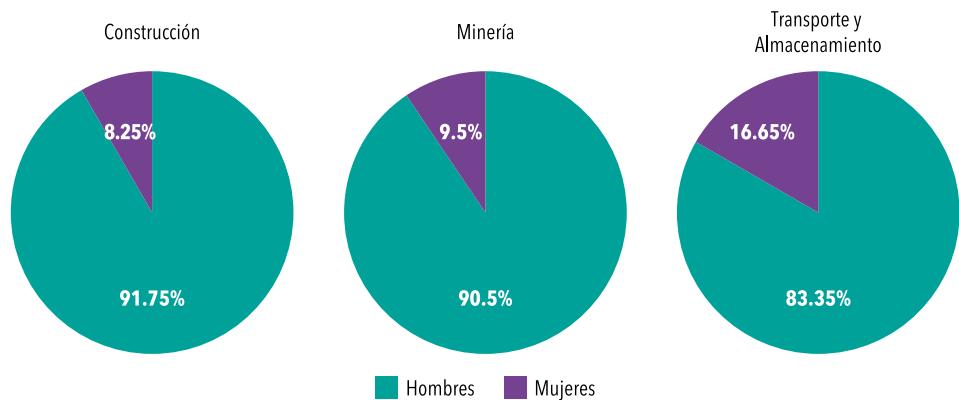
⁴ Para efectos de representatividad, en todos los casos la selección de las tres ocupaciones se basará en el hecho de que dicha actividad económica o sector represente al menos el 1% de las o los ocupados, según corresponda y según los datos de la última Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, INE. *Este criterio dejó fuera al sector de Suministro de electricidad, el cual si bien es el tercer sector más masculinizado, no alcanza a representar el 1% de los ocupados.

Figura 5. Porcentaje de Ocupados por Sexo Sectores Feminizados Según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Trimestre móvil marzo-mayo 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Figura 6. Porcentaje de Ocupados por Sexo en Sectores Masculinizados Según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Trimestre móvil marzo-mayo 2021.



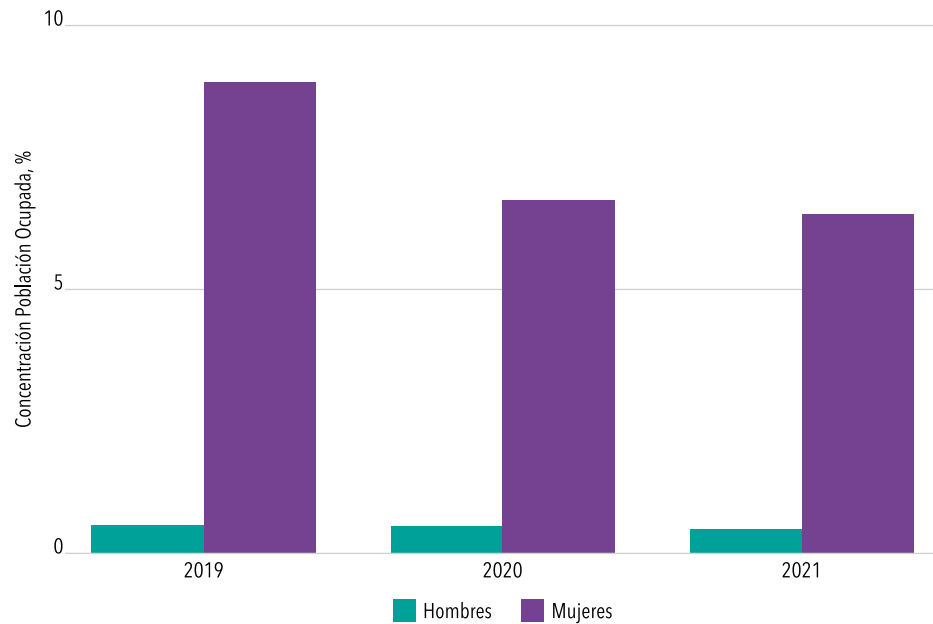
Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Las Figuras 7, 8, 9, 10 y 11, muestran como los sectores más concentrados en mujeres o “feminizados” (figuras 7 y 9) han experimentado descensos mucho más pronunciados para las mujeres (figuras 8 y 10 y 11). Destaca el caso de la rama de actividad económica: Actividades de los hogares como empleadores⁵, sector que llegó a presentar variaciones interanuales negativas cercanas al 50%. Cabe mencionar que este sector representaba en el trimestre móvil marzo-mayo de 2019, aproximadamente el 9% de las mujeres ocupadas o empleadas: 331.872 de las 3.781.866 mujeres ocupadas en dicho trimestre. Sin embargo, en el mismo

trimestre móvil (para controlar por efectos estacionales) en los años 2020 y 2021, la cantidad de mujeres empleadas en dicho sector cayó a 203.033, en 2020 y a 211.839 en 2021. Lo anterior implica un descenso de más de 100.000 mujeres empleadas, casi un tercio en relación con la cantidad de mujeres empleadas en dicho sector en 2019. Decrecimiento, por lo demás, muy por encima de las variaciones interanuales de la cantidad de total de mujeres empleadas. En efecto, lo anterior da cuenta de una crisis laboral mucho más profunda en un sector fuertemente feminizado, de hecho, el más feminizado de nuestro país.

⁵ Esta clase (Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico) comprende las siguientes actividades: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como sirvientes, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavaderos, jardineros, porteros, mozos de cuadra, conductores, conserjes, institutrices, niñeras, preceptores, secretarios, etcétera. El personal doméstico empleado puede así declarar la actividad de su empleador en los censos o estudios, aunque el empleador sea un particular. El producto resultante de esta actividad es consumido por el propio hogar empleador. No se incluyen las siguientes actividades: prestación de servicios, como servicios de cocina, jardinería, etc., por proveedores independientes de servicios (empresas o particulares). Fuente: Naciones Unidas (2009). [Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas \(CIIU\), Revisión 4](#). Página 301.

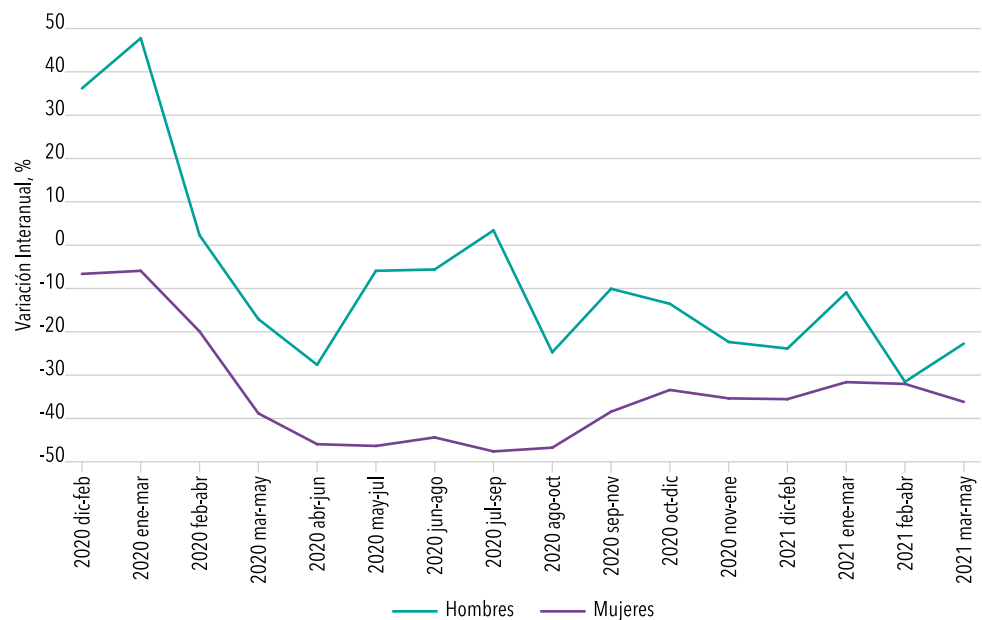
Figura 7. Tasa de ocupación según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Sector Feminizado, Actividades de los hogares como empleadores, Trimestre Móvil Marzo-Mayo 2019, 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Para todas las mediciones se emplean los datos del trimestre móvil marzo–mayo 2019, 2020 y 2021, respectivamente.

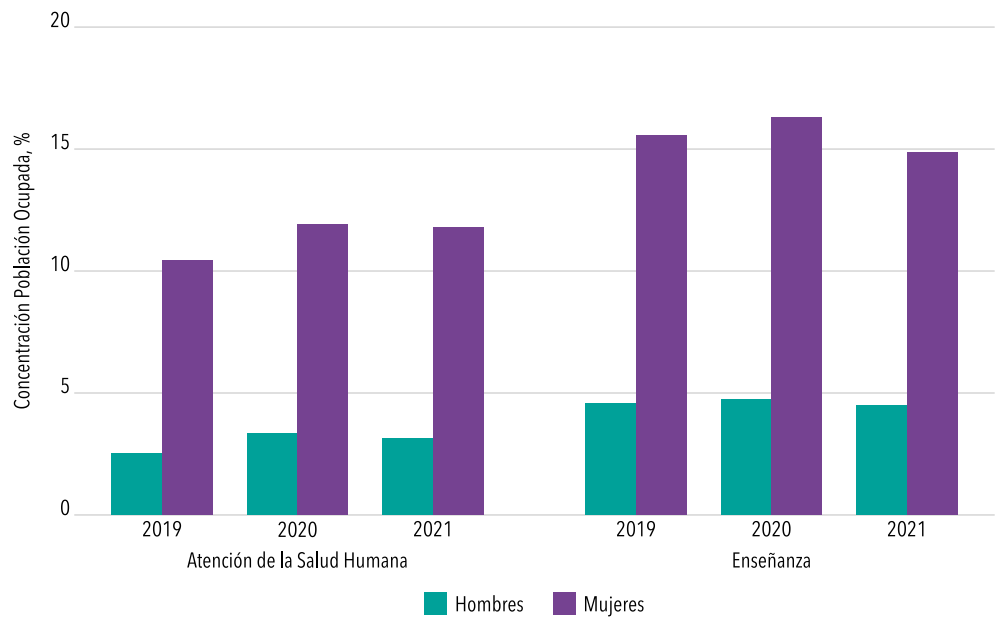
Figura 8. Variación Interanual. Actividades de los Hogares como Empleadores



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

Figura 9. Tasa de ocupación según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Sectores Feminizados, Trimestre Móvil Marzo-Mayo 2019, 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se emplean los datos del trimestre móvil marzo–mayo 2019, 2020 y 2021, respectivamente.

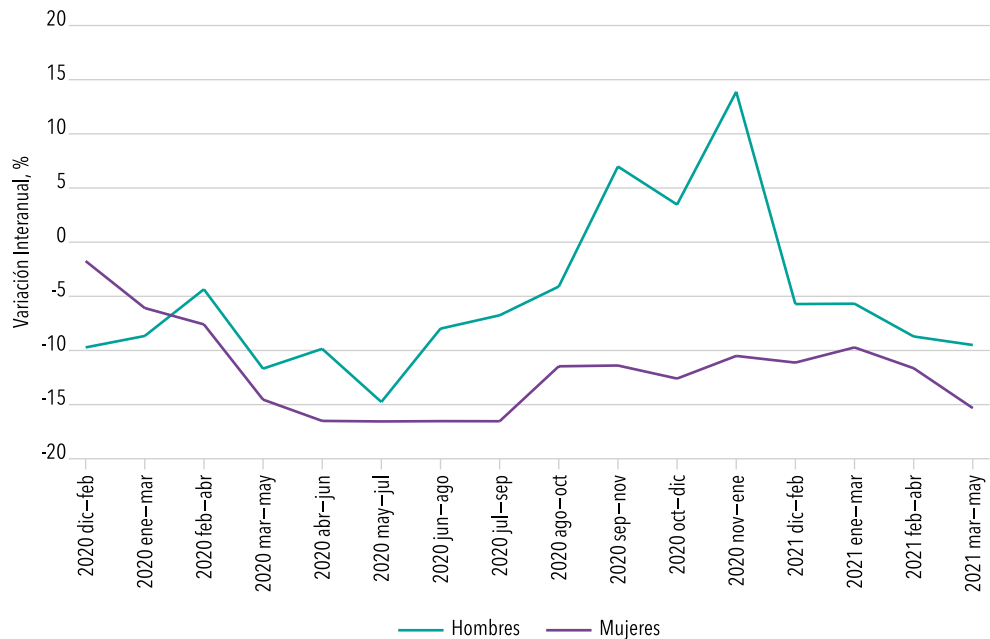
Figura 10. Variación Interanual. Actividades de Atención de la Salud Humana



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

Figura 11. Variación Interanual. Enseñanza



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

Lo anterior en línea con lo mencionado por ONU Mujeres & PNUD (2021): “El trabajo doméstico remunerado ha sido particularmente impactado por las medidas de aislamiento social implementadas por los Estados para contener la propagación del virus, con resultados desproporcionados en la situación de millones de mujeres. Según estimaciones, el sector doméstico emplea entre 11 y 18 millones de personas, con una altísima participación relativa de las mujeres cercana al 93%. En promedio, el sector representa entre el 10 y el 14% del empleo femenino de la región, con una incidencia de la informalidad cercana al 77% de las trabajadoras, las cuales carecen de acceso a las prestaciones de la seguridad social (seguro de salud, licencias, jubilación, etc.)”.

En los otros dos sectores económicos más feminizados: (1) Enseñanza y (2) Actividades de Atención de la Salud Humana, se evidencian distintas tendencias. En el caso de la salud, existen recuperaciones trimestrales sostenidas para el caso de las mujeres, llegando a niveles similares e inclusive levemente superiores a los reportados antes de la pandemia. En efecto, de los sectores feminizados analizados, el sector de la salud es el que presenta una mayor recuperación de la ocupación laboral femenina. Por otro lado, para los hombres si bien existen oscilaciones sin una tendencia clara, algo notorio es que no se reportan variaciones intertrimestrales negativas. Situación radicalmente opuesta para las mujeres, las cuales en esta

área (salud) experimentaron descensos intertrimestrales superiores al 10%. En el sector o rama económica Enseñanza, por otra parte, existe una alta dispersión en los resultados, sobre todo para los hombres, quienes experimentan aumentos y descensos muy abruptos entre los últimos trimestres móviles de 2020 y los primeros trimestres móviles de 2021. Para las mujeres, en cambio, se observan variaciones intertrimestrales negativas entre 10% y 20%.

Respecto a los sectores masculinizados, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil marzo-mayo de 2019, 2020 y 2021) y tal como se observa en las Figuras 12 y 14, la disparidad de género es más amplia en estos sectores que en los sectores feminizados antes analizados. Cabe mencionar que, la disparidad en estos sectores no es nueva y se mantiene -con pequeñas variaciones- en períodos previos a la pandemia del Covid-19. El caso más notable es la rama económica de la Construcción, dicho sector representa entre el 12% y 14% de los hombres ocupados (en los trimestres analizados), no obstante, del total de mujeres ocupadas, menos del 2% trabaja en este sector. Cabe mencionar, sin embargo, que, desde fines de 2020 e inicios de 2021 existe una tendencia al alza -con ciertas variaciones- de la presencia de mujeres en este sector. Pese a lo anterior, aún no existe una clara y sostenida tendencia que permita conjeturar que el sector en cuestión ha experimentado una reversión en su concentración de género.



En el caso de la salud, existen recuperaciones trimestrales sostenidas para el caso de las mujeres, llegando a niveles similares e inclusive levemente superiores a los reportados antes de la pandemia. En efecto, de los sectores feminizados analizados, el sector de la salud es el que presenta una mayor recuperación de la ocupación laboral femenina.

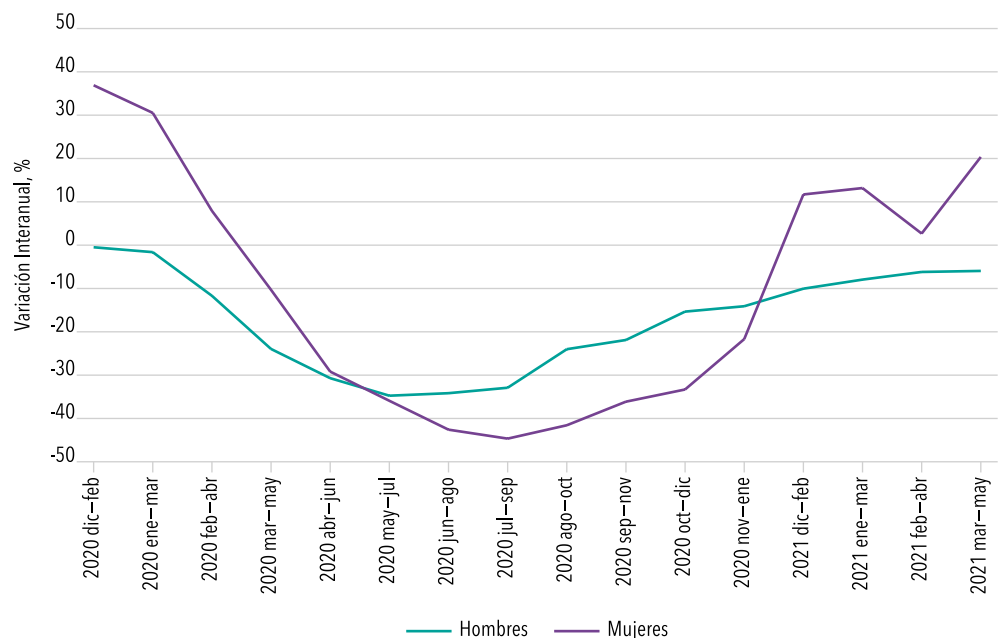
Figura 12. Tasa de ocupación según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Sector Masculinizado, Construcción, Trimestre Móvil Marzo-Mayo 2019, 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se emplean los datos del trimestre móvil marzo–mayo 2019, 2020 y 2021, respectivamente.

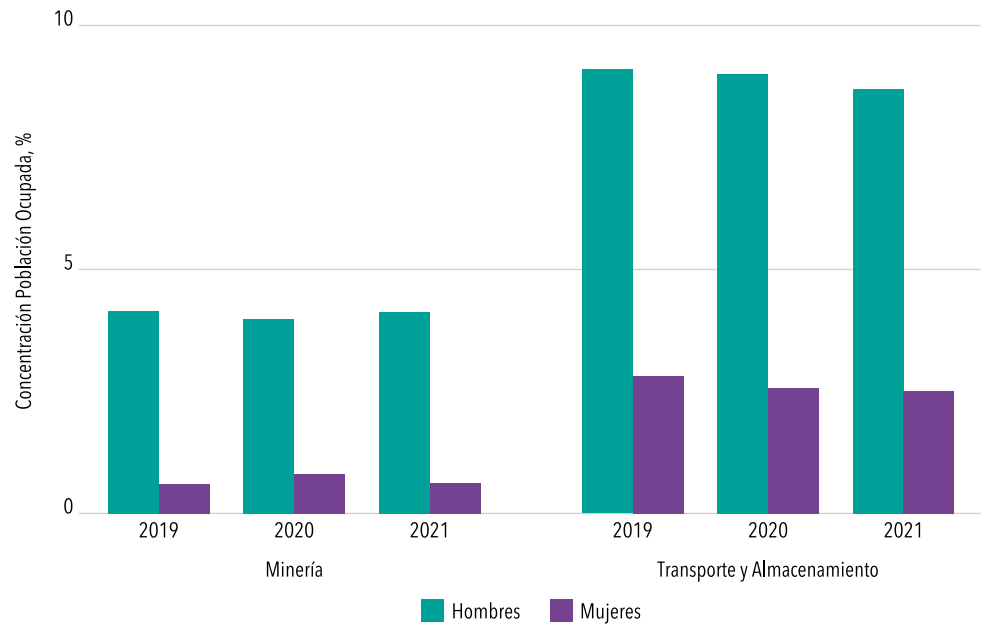
Figura 13. Variación Interanual, Sector Construcción



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

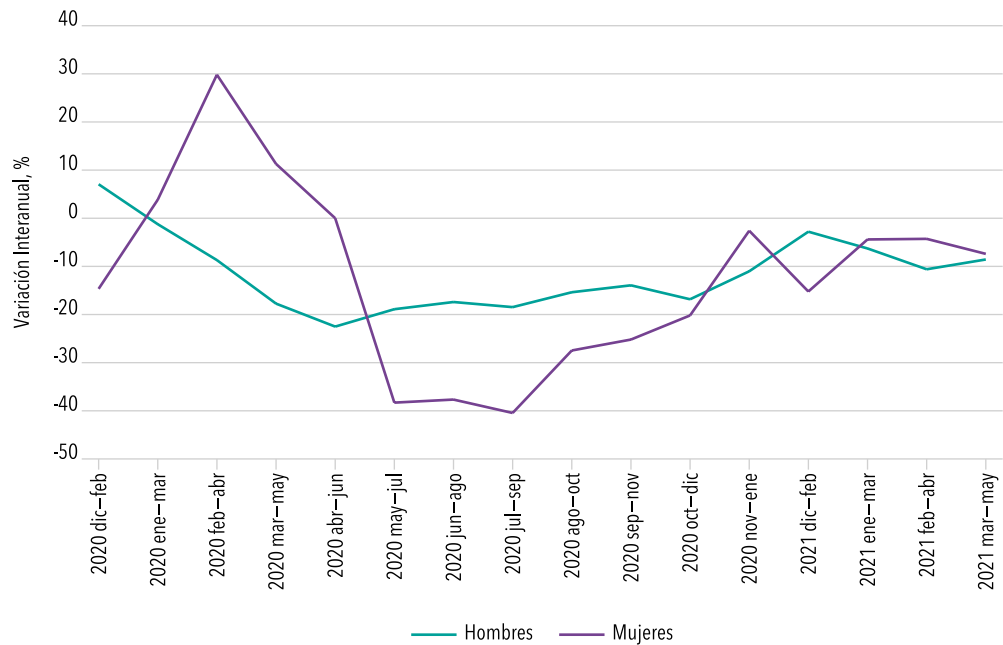
Figura 14. Tasa de ocupación según Rama de Actividad Económica CIIU Rev4. Sectores Masculinizados, Trimestre Móvil Marzo-Mayo 2019, 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se emplean los datos del trimestre móvil marzo–mayo 2019, 2020 y 2021, respectivamente.

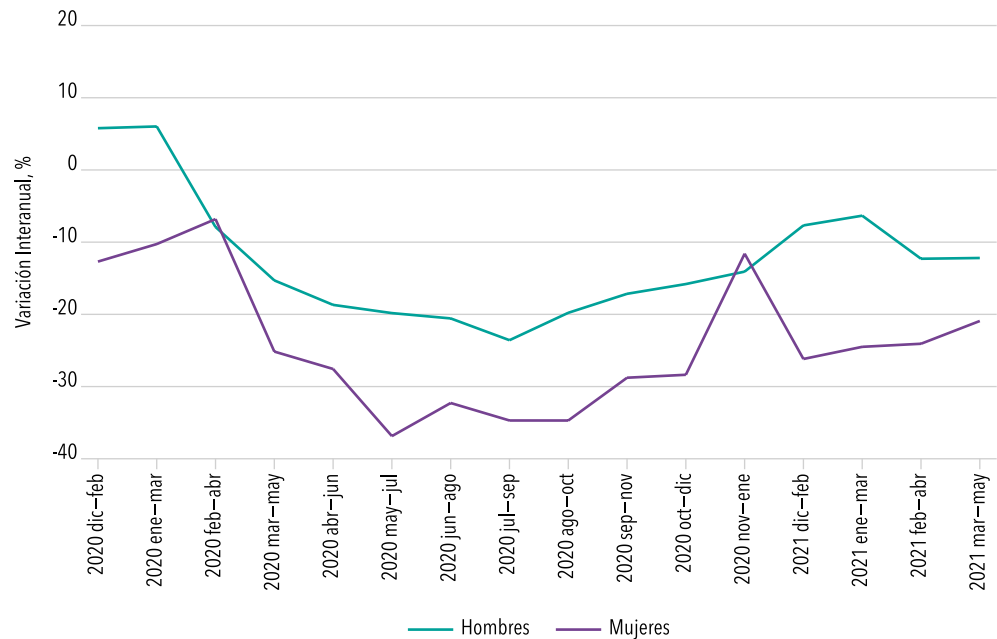
Figura 15. Variación Interanual. Minería



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.

Figura 16. Variación Interanual. Transporte y Almacenamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

*Para todas las mediciones se usan como base los trimestres móviles del año 2019.



Se constata que la crisis sanitaria ha tenido un impacto negativo más profundo para las mujeres que para los hombres, tanto en sectores feminizados como en sectores masculinizados.

En los otros dos sectores con una mayor concentración de hombres: (1) Transportes y Almacenamiento, y (2) Minería, se presentan variaciones intertrimestrales negativas más grandes para las mujeres que para los hombres, pese a una mayor presencia masculina en ambos sectores. Es más, mientras las mujeres han experimentado variaciones intertrimestrales negativas cercana al 40%, los hombres nunca han superado ni se han acercado al 30% de decrecimiento en la cantidad de ocupados en ambos sectores. Las Figuras 15 y 16 ilustran lo antes señalado.

Dados los resultados antes expuestos, se constata la existencia de fuertes heterogeneidades en el nivel, proporción y evolución de la ocupación laboral según

el sexo y sector económico. Sin perjuicio de lo anterior, mediante esta revisión también se constata que la crisis sanitaria ha tenido un impacto negativo más profundo para las mujeres que para los hombres, tanto en sectores feminizados como en sectores masculinizados. En efecto, existen sectores con registros evolutivos negativos en torno al 10% para las mujeres, salud, hasta el caso más extremo, Actividades del hogar como empleador, sector en el que se han registrado variaciones intertrimestrales negativas cercanas al 50% para las mujeres. Este sector, precisamente, tal como han mencionado ONU Mujeres & PNUD (2021), ha sido uno de los más afectados por la crisis sanitaria Covid-19, y que además presenta fuerte grados de informalidad⁶.

⁶ Ver [Boletín Estadístico: Informalidad Laboral, Edición 14](#), INE.

3.3 USO DEL TIEMPO Y RAZONES DE INACTIVIDAD

En este apartado se reportarán principalmente los resultados de la última ronda de la Encuesta Social Covid-19 del Ministerio de Desarrollo Social, publicada en noviembre de 2020. Esta encuesta presenta información sobre la situación socioeconómica de los hogares en Chile, a raíz de la emergencia sanitaria por Covid-19. En ella se estudia la situación laboral actual, los eventos necesarios para que las personas decidan buscar un trabajo, y las razones que explican la inactividad de algunos integrantes del hogar, entre otros. A su vez, en esta encuesta se evidencian dinámicas vinculadas al uso del tiempo, a la distribución de las tareas en el hogar, y a las costumbres asociadas a la crianza. Para capturar lo anterior se analizarán preguntas relacionadas con la inactividad y las labores domésticas, puesto que tienen el potencial de explicar el comportamiento laboral de las mujeres.

De acuerdo con Contreras, Hurtado & Sara (2012), las percepciones de género sobre el cuidado de la familia y aquellas sobre el cuidado del hogar son factores importantes al momento de entender las decisiones laborales de las mujeres. Los resultados de este estudio muestran el efecto de dos índices de percepción de género⁷, sobre la participación laboral femenina. Estos tienen como objetivo capturar la relevancia de los estereotipos de género, es decir, creencias preexistentes sobre el rol de la mujer en el hogar y las labores domésticas y de cuidado. Particularmente, se estima que estos índices reducen la participación femenina en 18.6 puntos porcentuales de probabilidad. Esto demuestra que los roles de género juegan un rol importante en las decisiones laborales de las mujeres. En línea con lo anterior, según los resultados de la última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo realizada por el INE (2015) las mujeres dedican, en promedio, 3 horas más que los hombres a actividades de trabajo no remunerado. Estas se refieren a actividades de trabajo doméstico, de cuidados y de apoyo a otros hogares.

ONU Mujeres y CEPAL (2020) señalan que si bien “en América Latina y el Caribe, desde antes de la pandemia, las mujeres dedicaban el triple de tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado, esta situación se ha visto agravada por la creciente demanda de cuidados y la reducción de la oferta de servicios causada por las medidas de confinamiento y distanciamiento social adoptadas para frenar la crisis sanitaria”. En efecto, según INE (2021), parte de las mujeres que no están participando del mercado laboral, no lo hacen por tener que realizar cuidados y quehaceres

domésticos. Las restricciones de movilidad (cuarentenas y toques de queda) han profundizado la situación antes descrita, debido al cierre de escuelas, jardines infantiles y salas cunas; establecimientos que operan -en definitiva- como lugar de cuidados para niños y niñas.

En base a los resultados de la Encuesta Social Covid-19, se constata que ante la pregunta: ¿Qué tendría que ocurrir para que busque trabajo durante las próximas cuatro semanas?, existen marcadas diferencias en las respuestas que entregan hombres y mujeres. Una mayor proporción de mujeres -que de hombres- estaría dispuesta a trabajar si las salas cunas, jardines infantiles, escuelas o colegios abrieran o contaran con apoyo para cuidar. No obstante, en la Figura 17 (Evento Necesario para la Búsqueda de Empleo) se observa que estos porcentajes son bajos en relación con el total. Lo anterior, principalmente por el hecho de que más del 70% de hombres y mujeres que no trabajan ni están buscando un empleo, afirman no estar pensando en buscar un trabajo.

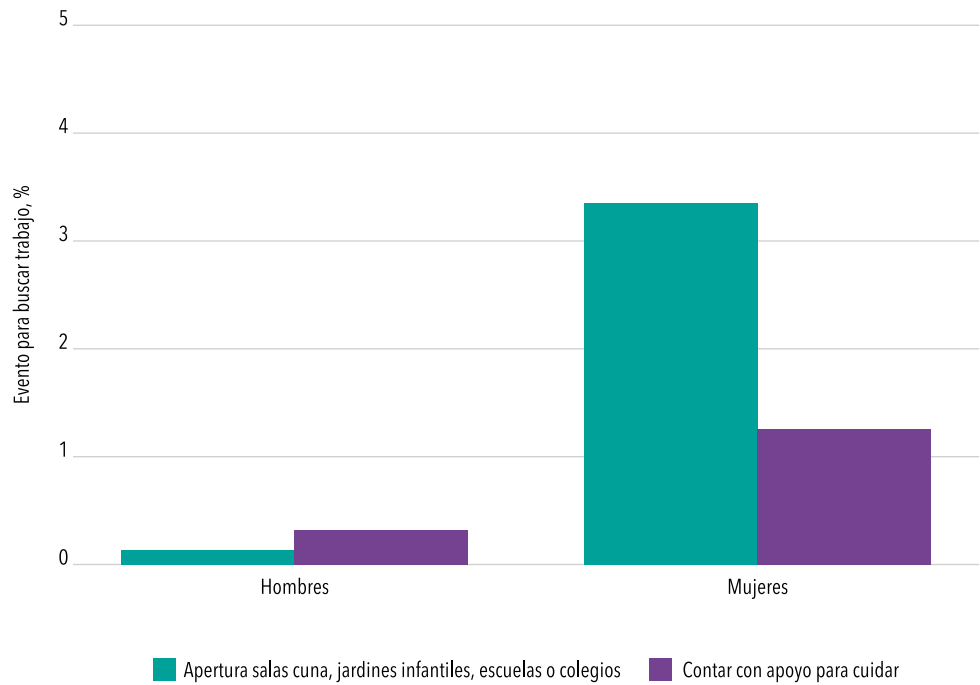
Respecto a las causales por inactividad, se ve una mayor diferencia por sexo, particularmente en cuanto a las labores domésticas y de cuidados. Para los hombres, estas tres causales: (1) cuidar a adultos mayores u otro familiar, (2) cuidar a niños o niñas y realizar (3) quehaceres del hogar, representan solo el 1,5% de las razones por las que no trabajan. Para las mujeres, en cambio, estas 3 razones representan en su totalidad el 28% de las razones por las que no trabajan (ver Figura 18. Principal Razón de Inactividad Laboral). En consecuencia, el trabajo de cuidados y labores domésticas (no remuneradas), es concebido como un mayor obstáculo para las mujeres al momento de acceder al mercado laboral.



En consecuencia, el trabajo de cuidados y labores domésticas (no remuneradas), es concebido como un mayor obstáculo para las mujeres al momento de acceder al mercado laboral.

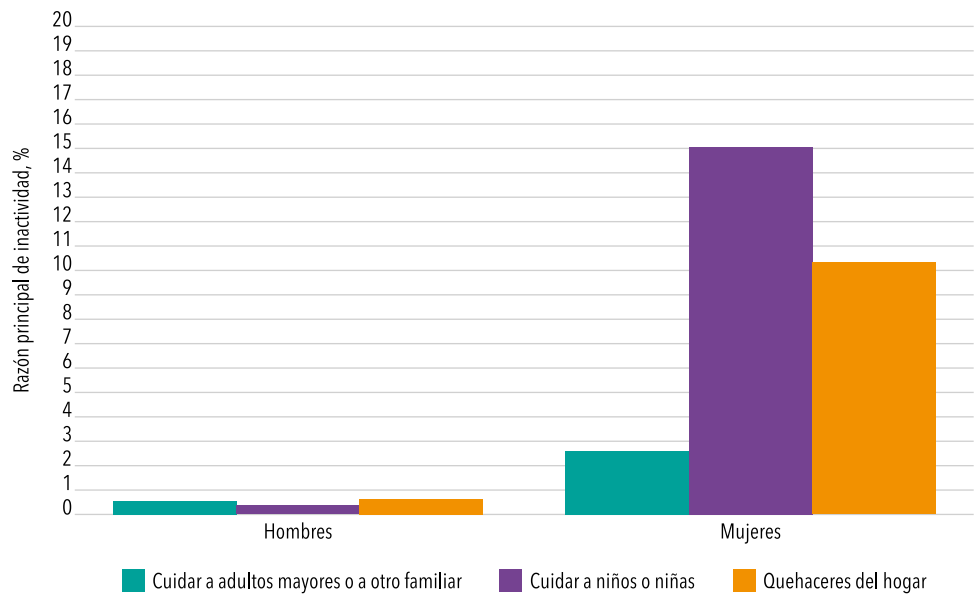
⁷ Índice de percepciones de género sobre el cuidado del hogar (IPGCC) y el índice de percepciones de género sobre el cuidado de la familia (IPGCF).

Figura 17. Evento necesario para la búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la segunda ronda de la [Encuesta Social Covid-19](#), Ministerio de Desarrollo Social y Familia⁸.

Figura 18. Principal razón de inactividad laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de la segunda ronda de la [Encuesta Social Covid-19](#), Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

⁸ Los bajos porcentajes de la muestra de opciones graficadas de esta pregunta, se debe en particular al hecho de que tanto hombres como mujeres contestan en su mayoría que "No está pensando en buscar trabajo" en esta pregunta.

3.4 FACTORES CULTURALES: HIJOS Y ESTADO CIVIL

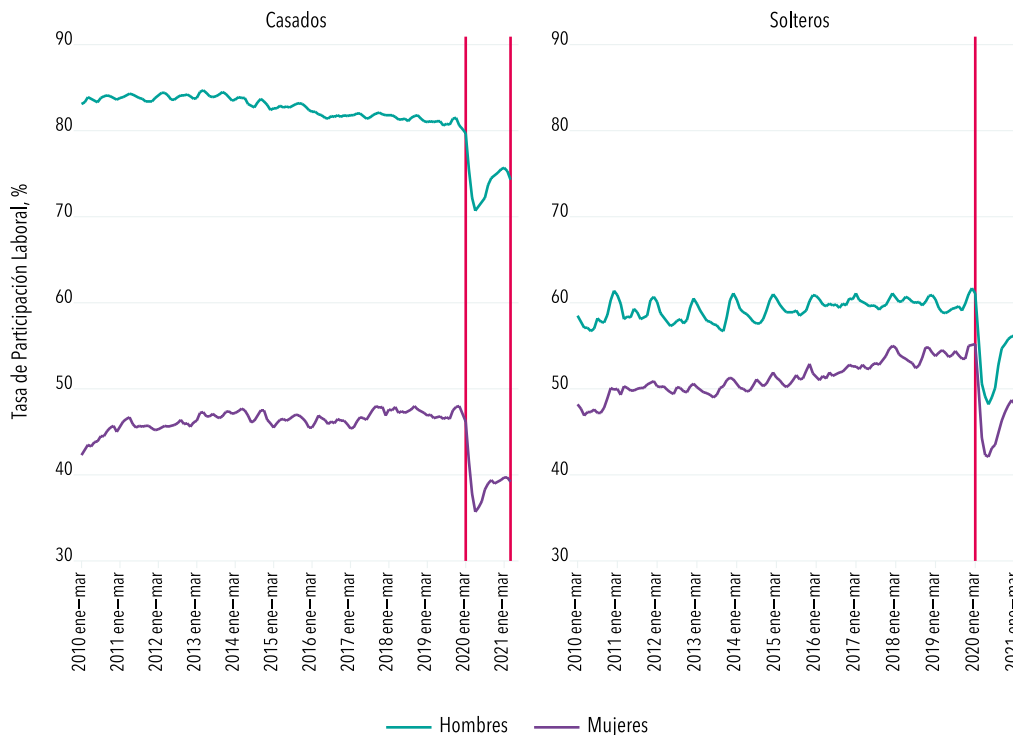
Las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres no solo guardan relación con los tipos de trabajo y/o decisiones educativas. Existen otros fenómenos ligados a la cultura y los contextos familiares en los que las mujeres (y hombres) se desenvuelven (Contreras & Plaza, 2010). En particular, la presencia de hijos o hijas (en especial de edades más tempranas) y el estado civil, o la presencia de una pareja, pueden reducir fuertemente la participación laboral de las mujeres (Garcés, Rodríguez, & Soto, 2015).

Tal como se muestra en la Figura 19, existe una brecha de participación laboral mucho más pronunciada entre las personas casadas que entre las personas solteras. Es más, en el caso de las mujeres casadas, éstas nunca superan el 50% de participación laboral, en cambio las mujeres solteras desde 2014 siempre superan dicho umbral. En línea con este resultado, Contreras, Puentes & Bravo (2012) encuentran que, para las mujeres en Chile, existe

una correlación negativa entre el estar casada o tener una pareja y la participación laboral.

Para las parejas casadas, Barth, Kerr & Olivetti (2017) muestran que, en línea con lo resultados antes reportados, la división del trabajo del hogar tiende a limitar las opciones de carrera de las mujeres, en especial para aquellas con educación universitaria. De forma particular, además, esto parece estar fuertemente vinculado con la llegada de hijos o hijas, hecho especialmente costoso para las parejas donde ambos cónyuges tienen estudios universitarios. De forma similar, Troske & Voicu (2009) usando datos de EE. UU., muestran que las mujeres con mayor educación son las más perjudicadas en términos de participación laboral al tener un hijo. De forma similar, pero relacionado adicionalmente a la presencia de hijos en el hogar y analizando la realidad estadounidense, Montenovo et al. (2020) encuentran que los padres y madres solteros (de los cuales 72% son mujeres), experimentaron la mayor disminución en el empleo.

Figura 19. Tasa de Participación Laboral por Sexo y Estado Civil

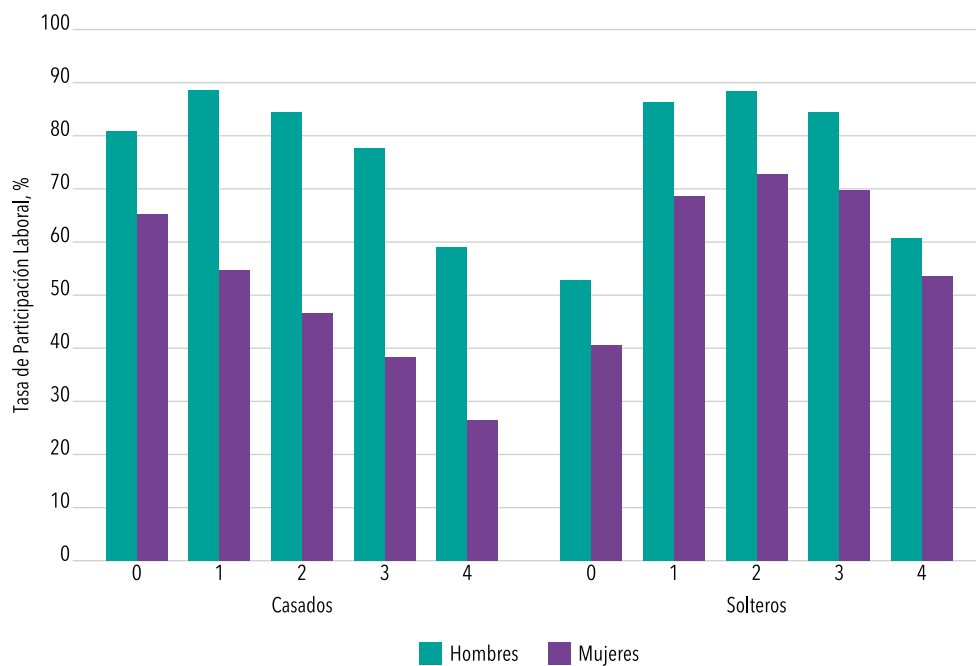


Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#).

En la Figura 20 se observa que existen menos brechas de género entre las personas solteras. Esto es consistente, además, con los hallazgos previamente mencionados. Las mujeres casadas aumentan su retiro del mercado laboral de forma creciente a medida que tienen más hijos o hijas, reforzando la hipótesis de que la tenencia de hijos para estas mujeres se configura como un obstáculo para acceder al mercado laboral. Esta situación es distinta para el caso de las mujeres solteras, las

cuales aumentan sustancialmente su participación laboral cuando pasan de tener 0 a 1 hijo. Solo experimentan una fuerte disminución de participación laboral cuando pasan de tener 3 a 4 o más hijos/as. Lo anterior podría estar explicado -en parte- por la alta presencia de hogares monoparentales, en su mayoría solo con la presencia de la madre, situación que, en efecto, generaría mayores incentivos para salir al mercado laboral (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2020).

Figura 20. TPL por sexo, estado civil y cantidad de hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de [Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional \(CASEN\) 2017](#), Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Las categorías del eje x representan el número de hijos. La categoría 4 implica la tenencia de 4 o más hijos.

4. REVISIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN CHILE

4.1 POLÍTICAS LABORALES Y DE CUIDADOS

A continuación, se presentan las principales políticas e iniciativas gubernamentales dirigidas a la reactivación del empleo en el contexto de la crisis sanitaria Covid-19. Lo anterior ha implicado la generación de políticas públicas dirigidas a reactivar el empleo, velar por el resguardo sanitario de la población mediante ayudas económicas directas y proporcionales a las necesidades y cantidad de integrantes del núcleo familiar, permitir la permanencia laboral -entendiendo los contextos familiares, como la necesidad de cuidados de los menores- e incentivar la formulación y levantamiento de emprendimientos, en especial por parte de las mujeres.

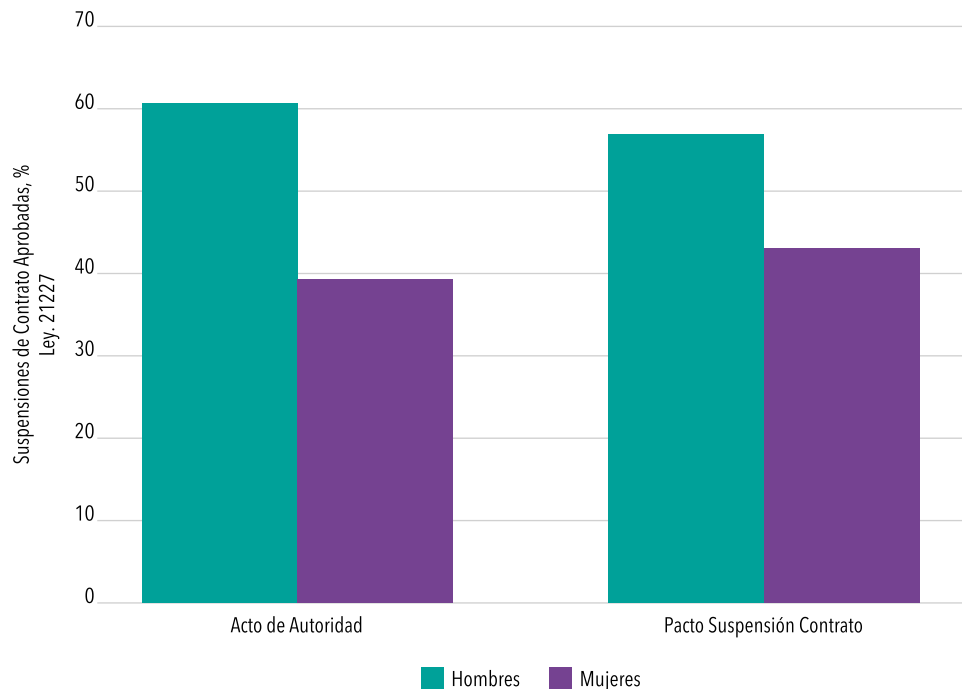
Estas son las principales políticas dirigidas a proteger el empleo y proveer de los medios necesarios -mediante inyecciones de dinero de forma directa a las familias más vulnerables- para el resguardo sanitario y el cuidado de menores. En las siguientes subsecciones se profundizará en el análisis de las políticas de recuperación laboral con enfoque de género. Por último, en Anexos se presenta un resumen de las principales iniciativas que buscan potenciar el emprendimiento y la generación de redes de colaboración profesional entre mujeres. Finalmente, cabe mencionar que, dados los periodos y las fechas de aplicación de ciertas políticas, se realizará un análisis de datos con un enfoque de género, de acuerdo a la disponibilidad de datos, buscando dar cuenta de cómo han impactado estas políticas a los y las chilenas.

Ley de Protección al Empleo

Fecha: 06-04-2020

La Ley N° 21.277 (Ley de Protección al empleo), entrega acceso a prestaciones del seguro de desempleo, ante situaciones excepcionales. En efecto, establece que el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de salud ante la disminución de la jornada laboral o la suspensión de la relación contractual de trabajo. Además, el trabajador recibirá parte de su remuneración a través del Seguro de Cesantía. Tal como se observa en la Figura 21, esta política ha beneficiado mayoritariamente a hombres.

Figura 21. Suspensiones de Contratos Aprobadas Según Sexo, Ley N° 21.227



Fuente: [Ficha estadística semanal Ley de Protección al Empleo y Ley del Seguro de Cesantía, al 11 de julio de 2021](#), Superintendencia de Pensiones.

Ingreso Familiar de Emergencia

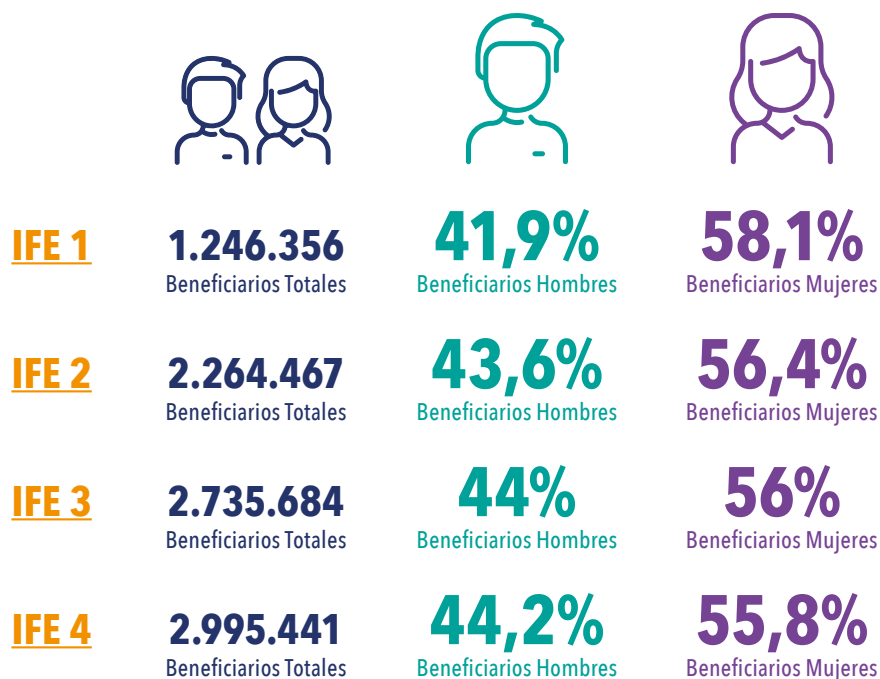
Fecha: 16-05-2020

Se crea la [Ley N° 21.230](#), que establece la entrega de un “Ingreso Familiar de Emergencia” (IFE), compuesto -en un inicio- por 4 aportes con cargo fiscal. En sus inicios el monto y la entrega de este beneficio estaba sujeto a evaluación socioeconómica del hogar según el Registro Social de Hogares (RSH) y dependía de la cantidad de integrantes del hogar. Esta ley sufre cambios luego de la publicación de la Ley N° 21.243 que modifica la duración y los montos de este beneficio estatal. Establece la revisión del último registro de información social. Anteriormente la [Ley N° 21.230](#) establecía la revisión de información a contar de marzo del año 2020 del Registro de Información Social, y una cobertura del 80% de los hogares más vulnerable.

El 07 de junio de 2021 se publica la última modificación -a la fecha- de este beneficio [Ley N° 21.352](#). Esta ley establece el denominado “IFE Universal”, el cual aumenta los montos a pagar a los beneficiarios, y establece una universalidad del beneficio, pues este nuevo IFE proporciona ingresos a todos los inscritos en el RSH, con excepción de aquellos hogares con ingresos promedios individuales superiores a \$800.000 pesos.

De acuerdo a información del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), el IFE ha sido un apoyo a las familias chilenas que ha tenido un especial enfoque de género. En particular, el Informe Ingreso Familiar junio (15-07-2021), disponible en la página del MDSF, señala que: “este es un apoyo que siempre ha llegado con especial fuerza a los hogares con jefatura femenina, quienes son parte de los grupos más afectados durante la pandemia. Lo que se ve reflejado en que, en cada uno de los 13 aportes del IFE a la fecha, alrededor de un 60% de los hogares beneficiados son liderados por mujeres”. Sin embargo, el Informe Final IFE de junio de 2021, da cuenta de que si bien este beneficio ha llegado en mayor proporción a las mujeres, al compararlo con datos administrativos -proporción de hogares con jefaturas femeninas y masculinas inscritas en el RSH-, los datos de las y los potenciales, y efectivos beneficiarios, son en definitiva bastante parecidos: “de los 12 beneficios, 2.562.772 tienen como jefa de hogar a una mujer, lo que equivale a un 54,9% del total de hogares que se encuentran en el Registro Social de Hogares que recibió alguno de los beneficios señalados (4.665.279 hogares). Proporción muy cercana al 54,5% de hogares con jefaturas femeninas que están inscritos en el RSH.” Se constata de esta manera que este beneficio ha llegado en una proporción bastante parecida a hombres y mujeres, considerando datos administrativos de inscritos en el RSH.

Distribución por Sexo del Total de Beneficiarios del IFE



De los 12 beneficios, **2.562.772 tienen como jefa de hogar a una mujer, lo que equivale a un 54,9% del total de hogares que se encuentran en el Registro Social de Hogares** que recibió alguno de los beneficios señalados (4.665.279 hogares). Proporción muy cercana al 54,5% de hogares con jefaturas femeninas que están inscritos en el RSH.

Ley de crianza protegida

Fecha: 27-07-2020

Se publica el 27 de julio de 2020 la [Ley N° 21.247](#), denominada “Ley de crianza protegida”, la cual tiene como objetivo beneficiar a madres, padres y cuidadores de los niños y niñas. En particular, esta ley busca resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas a través del otorgamiento de extensiones de licencias médicas de postnatal parental (Licencia Médica Preventiva Parental, LMPP) o la suspensión de la relación laboral por parte del o la trabajadora por motivos de cuidado del o de los niños. Permitiendo el acceso a las prestaciones de la [Ley de Protección al Empleo N° 21.227](#).

La Ley de Crianza Protegida se modifica con la [Ley N° 21.351](#) (Nueva Ley de Crianza Protegida). A diferencia de la suspensión laboral contemplada originalmente en la Ley de Crianza Protegida y en la Ley de Protección del Empleo, la Nueva Ley de Crianza Protegida se financia en su totalidad con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, sin utilizar los montos de la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador⁹.

Respecto a la Licencia Médica Preventiva Parental, la prensa destaca que de acuerdo a un balance realizado por la Superintendencia de Seguridad Social, se han realizado 249.344 solicitudes entre el 27 de julio de 2020, hasta el 29 de junio de este año. En particular, de esas solicitudes, 93.274 corresponden a la primera solicitud, lo cual equivale a un 79.3% del total de potenciales beneficiarios ([La Tercera](#), 2021). En relación con el segundo beneficio: suspensión laboral por motivos de cuidados de los menores nacidos a partir del 1 de enero de 2013, de los 23.664 beneficiados, 22.695 corresponden a mujeres y 955 a hombres¹⁰. Es decir, 96% de los beneficiarios son mujeres y 4% hombres. Resultado en línea con lo antes reportado, en relación a la división de las tareas o labores de cuidado de menores.

Suspensión Laboral por Motivos de Cuidados de Menores



Beneficiarios
Hombres

955 ▶ 4%



Beneficiarios
Mujeres

22.695 ▶ 96%

Beneficiarios Totales

▶ 23.664

⁹ Fuente: [Administradora de Fondos de Cesantía Chile](#)

¹⁰ Existen 14 beneficiarios sin información o clasificación sobre su sexo.

Mesa de Trabajo Mujer y Construcción

Fecha: 01-08-2020

Se crea la Mesa de Trabajo “Mujer y Construcción”, alianza público-privada entre el Ministerio de la Mujer, la Cámara Chilena de la Construcción y cinco carteras de Gobierno. Esta medida busca atraer a más mujeres a este rubro. Entre las medidas se encuentra la capacitación de 3 mil mujeres y un visor de ofertas laborales del área de construcción.

Subsidio al Empleo línea Regresa

Fecha: 28-09-2020

Esta línea del Subsidio al Empleo está dirigida a las empresas y busca mediante el financiamiento de una porción de la renta del trabajador, incentivar el retorno al trabajo luego de la suspensión del contrato bajo la Ley de Protección del Empleo. Este beneficio dura 6 meses y entrega \$160.000 por cada trabajador que retorne a su puesto laboral. Tiene como tope salarial para los posibles beneficiarios que su renta no supere el monto equivalente a 3 ingresos mínimos mensuales \$961.000. En el caso de las mujeres mayores de 18 años, los jóvenes entre 18 y 24, los hombres mayores de 55 años, personas en situación de discapacidad y beneficiarias de alguna pensión de invalidez, el monto del beneficio es de \$200 mil pesos chilenos mensuales. Según datos de SENCE hasta el 6 de junio del presente año, el total de trabajadores que han sido favorecidos con este beneficio ascienden a 134.090 personas, de los cuales un 57% son hombres y un 43% mujeres.



57%
Beneficiarios Hombres



43%
Beneficiarios Mujeres

Según datos de SENCE hasta el 6 de junio del presente año, el total de **trabajadores que han sido favorecidos con este beneficio ascienden a 134.090 personas, de los cuales un 57% son hombres y un 43% mujeres.**

Bono Ayuda Familiar

Fecha: 02-04-2021

Beneficio de pago único. Este beneficio equivale a un pago único de \$50.000 por hogar, pero varía según ciertos criterios. Así, se entregará un monto mensual de \$40.000 por persona en comunas en Fase 2 y de \$25.000 en Fase 3, respecto al Plan Paso a Paso. En marzo de 2021, se establece el pago automático por cuatro meses, por cada integrante de los hogares correspondientes.

Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios (FOGAPE)

Es un fondo estatal que tiene como objetivo entregar distintos tipos de financiamiento o leasing [FOGAPE 2021](#). Este va dirigido desde instituciones financieras, ya sean públicas o privadas, para micro y pequeños empresarios, exportadores, sostenedores y organizaciones de pequeños empresarios. Se han incorporado también las Medianas Empresas, y de forma transitoria las Grandes Empresas que no cuenten con garantías (o que tengan garantías insuficientes), ([CMF, 2020](#)). Fue creado en 1980, con aportes del Estado de Chile, por decreto de Ley N° 3.472, ([FOGAPE, 2021](#)). La administración del Fondo corresponde al Banco del Estado de Chile, quien posee representación legal y fiscalización por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

El 24 de abril de 2020 se promulga la Ley N° 21.229 que da pie a: (i) un aumento de capital del FogaPe y (ii) una flexibilización de los requisitos de otorgamiento de garantías. Además, se aprueba el Reglamento de Administración del Fondo de Garantía para Pequeños y Medianos Empresarios, aplicable a las líneas de garantía del Covid-19, ([CMF, 2020](#)).

Para poder postular a este fondo, las empresas deben cumplir ciertos requisitos, el fondo tiene ciertos límites y garantías y puede ser utilizado para ciertas actividades (CMF, 2021).

Esto se enmarca en la crisis generada por la pandemia de Covid-19, buscando así paliar los efectos nocivos de la crisis en la economía, particularmente sobre la liquidez de las empresas. Así buscan facilitar el financiamiento de las empresas para evitar que esto las afecte permanentemente.

Así, esta ley autorizó un aumento de capital para el fondo, por hasta 3 millones de dólares e incorporó una serie de flexibilizaciones transitorias (60 meses). Entre ellas destacan:

- Permitir adicionalmente a grandes empresas acceder al financiamiento garantizado.
- Aumentar el monto máximo de financiamiento susceptible de ser garantizado a pequeñas y medianas empresas.
- Aumento del porcentaje máximo de la cobertura de garantía para el mismo grupo de empresas.

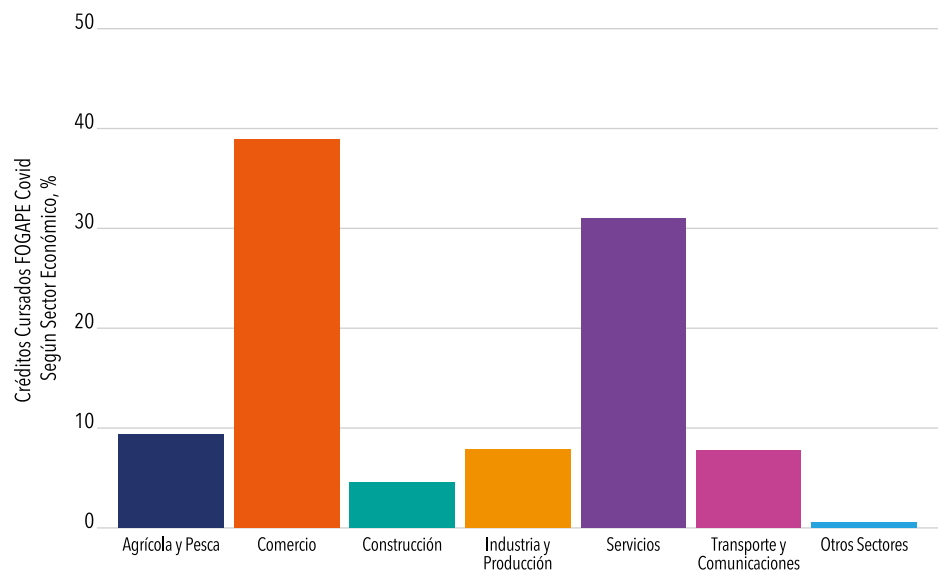
Dado lo anterior, se crean tres programas Fogape, en el marco de respuesta de reactivación económica frente al Covid-19:

1. FOGAPE COVID-19

Fecha: 02-04-2021

Se enmarca en la Ley N° 21.229, este Fogape “aumenta el capital del fondo de garantía para Pequeños y Medianos Empresarios, y flexibiliza temporalmente sus requisitos” (CMF, 2021). Según esta Comisión, el número de solicitudes asciende a 427 mil, siendo 283 mil las que han sido cursadas hasta la fecha (mayo 2021). Esto corresponde al 66% de ellas. Por su parte, la tasa de rechazo es del 18%.

Figura 22. Porcentaje Según Sector Económico Créditos Cursados FOGAPE Covid-19



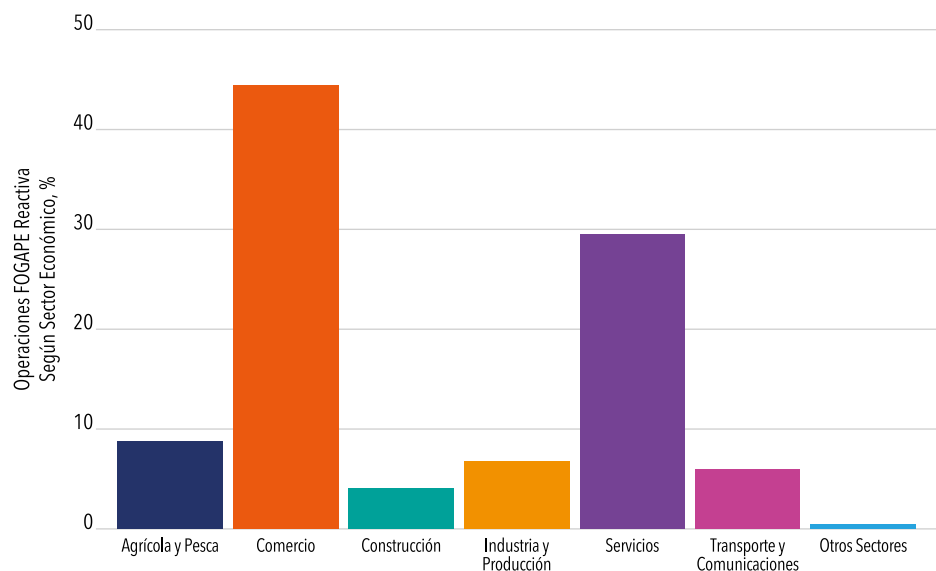
Fuente: Ministerio de Hacienda

2. FOGAPE REACTIVACIÓN

Fecha: 03-02-2021

Se enmarca en la Ley N° 21.307, y “modifica el Fondo de Garantía para Pequeños y Medianos Empresarios (FOGAPE), con el objeto de potenciar la reactivación y recuperación de la economía” (CMF, 2021). El total de solicitudes recibidas es de 122 mil, y 72 mil han sido cursadas, lo que corresponde a que el 59% de las solicitudes habían sido cursadas hasta mayo del 2021. La tasa de rechazo es del 12,5%.

Figura 23. Porcentaje Según Sector Económico Cantidad de Operaciones FOGAPE Reactiva



Fuente: [Ministerio de Hacienda](#)

3. FOGAPE POSTERGACIÓN

Fecha: 21-04-2020

Se enmarca en la Ley N° 21.299, este FogaPe “permite la postergación de cuotas de créditos hipotecarios, y crea la garantía estatal para caucionar cuotas postergadas” (CMF, 2021). Las solicitudes de este programa son de un total de 9.300. De ellas, 7.400 han sido cursadas, es decir, el 80%. Además, la tasa de rechazo es baja, siendo inferior al 2%.

Como se observa en las Figuras 22 y 23, los programas FOGAPE Covid y Reactiva, han beneficiado principalmente a dos sectores: servicios y comercios, y luego en proporciones similares a los sectores Agrícola y Pesca, Construcción, Industria y Producción, y Transporte y Comunicaciones. Si bien no contamos con información para realizar un análisis en función del sexo de los beneficiarios, puesto que son fondos para empresas, podemos ver sus efectos según el grado de concentración de hombres o mujeres a nivel nacional en estos sectores. En efecto, y tal como se observa en ambos gráficos, la mayoría de los sectores beneficiados son masculinizados.

4.2 BONO COMPENSATORIO SALA CUNA

El [Artículo 203](#) del Código del Trabajo, establece que todas las empresas que tienen 20 o más de trabajadoras, independiente de su estado civil y edad, obligatoriamente deben contar con salas cunas para que las madres puedan alimentar a sus hijos o hijas y dejarlos mientras ellas están en el trabajo.

A través del dictamen [Ley Ord. N° 6758/86](#) del 24 de diciembre de 2015, se establece la posibilidad de dar cumplimiento al artículo 203 del Código del Trabajo, por medio de una compensación monetaria, en situaciones donde mediante un certificado médico no se recomienda el envío de un menor a una dependencia de sala cuna, según el Ord. N° 6758/86. Lo anterior en contraposición a lo establecido en el Ord. N° 761 de 11 de febrero de 2008, el cual especifica que: “el empleador no puede dar por satisfecha la obligación en análisis mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, cantidad supuestamente equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención de un menor en una sala cuna”, y a los ordinarios, N° 4257 del 28 octubre 2011 y 701 de 07 de febrero de 2011, los cuales establecen que un antecedente desaconsejando el envío del menor a una dependencia de sala cuna “no es suficiente” para acordar el bono compensatorio de sala cuna.

Pues bien, análisis posteriores, tal como señala el Ord. N° 6758/86, permiten el establecimiento del Bono Compensatorio Sala Cuna por razones médicas. Este establece, con relación a la compensación monetaria a fijar, que: “el monto a pactar debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.”

Entendiendo las nuevas dinámicas laborales producto de la emergencia sanitaria, se establece mediante el [Ord. N° 1884/14](#) del 11 de junio de 2020, que las empresas, el empleador cumpla con la obligación el derecho de sala cuna. Este dictamen establece que la modalidad laboral a distancia o teletrabajo no resulta incompatible con el ejercicio del derecho a sala cuna. Por lo cual, las partes (empleado/a y empleador/a) se encuentran habilitados, en el contexto de la emergencia sanitaria, a acordar el pago de un bono compensatorio para que la madre pueda encargar a su hijo/a menor de 2 años a un tercero, de acuerdo con el Ord N.º 1884/14.

4.3 SUBSIDIO AL EMPLEO

A raíz de la emergencia sanitaria, el gobierno anunció hacia finales de septiembre de 2020 el Subsidio al Empleo, “una medida de carácter ágil, masiva y temporal, para apoyar la reactivación económica y la recuperación del empleo” ([Ministerio de Hacienda, 2020](#)).

Este subsidio tiene como principal objetivo el incentivo al regreso de los trabajadores y trabajadoras suspendidos, en su línea regresa, y fomentar la contratación, en su línea contrata. Ambas medidas buscan incentivar la búsqueda o regreso a los puestos de trabajo, teniendo en ambos casos un enfoque de género. Mientras la línea protege busca que las mujeres que tienen hijos o hijas pequeñas puedan dejarlos al cuidado de un tercero/a, y con ello acceder a buscar y tener un trabajo, la línea contrata ofrece mayores estímulos económicos a la contratación de mujeres¹¹, lo cual podría generar incentivos para que las empresas prefieran la contratación de mujeres.

4.3.1. LÍNEA CONTRATA

El Subsidio al Empleo en su línea contrata busca incentivar la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras. Este beneficio entrega a la empresa hasta por 6 meses un porcentaje de la remuneración mensual bruta (RMB) por cada trabajador/a postulado por la empresa, que incremente el tamaño de su Planilla de Referencia. Dicho porcentaje depende del sexo, edad y condición de salud del trabajador en cuestión (SENCE, Manual Subsidio al Empleo, 2020). Cabe mencionar que, aunque el aporte monetario es entregado a las empresas, es la población en general, quien se ven beneficiada por esta medida, mediante la creación de más puestos de trabajos a raíz de este estímulo económico (SENCE, Subsidio al Empleo, 2020).

Esta ayuda gubernamental establece las siguientes grupos y montos máximos a pagar:

Grupo A

1. Mujeres mayores de edad.
2. Hombres entre de 18 y 24 años, o de 55 años o más.
3. Trabajadores pensionados por invalidez.

¹¹ Específicamente el Subsidio al Empleo en su línea contrata establece un mayor valor a pagar a las empresas por la contratación de mujeres, y de personas en situación de discapacidad y hombres entre ciertos rangos etarios.

Para estas personas, si su RMB es menor a \$450.000: el subsidio es igual al 65% de la remuneración mensual bruta.

Si su RMB es mayor o igual a \$450.000 pero menor o igual a \$979.500: el subsidio será igual a \$290.000¹².

Grupo B

Hombres entre 24 y 55 años y sin situación de discapacidad.

· Para estas personas si su RMB es menor a \$500.000: el subsidio es igual al 50% de la remuneración mensual bruta.

· Si su RMB es mayor o igual a \$500.000 pero menor o igual a \$979.500: el subsidio será igual a \$250.000.

Según datos de SENCE, hasta el 6 de junio de este año, esta iniciativa de reactivación económica ha aumentado en mayor cuantía la contratación de hombres. En particular, los hombres representan un 59% de los beneficiarios y las mujeres un 41%.

Subsidio al empleo - Línea contrata

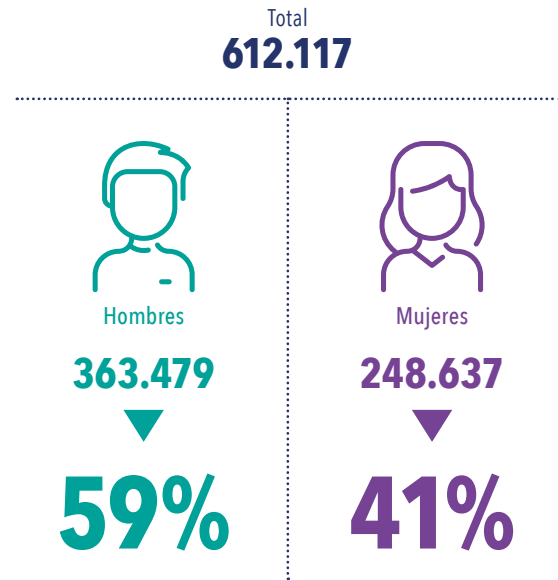


Tabla 1. Cantidad de beneficiarios por región Subsidio al Empleo Línea Contrata

REGIÓN	BENEFICIADOS
Arica y Parinacota	4.062
Tarapacá	5.923
Antofagasta	7.398
Atacama	5.126
Coquimbo	16.129
Valparaíso	37.078
Metropolitana	338.925
Libertador General Bernardo O'Higgins	35.675
Maule	42.667
Ñuble	22.402
Biobío	35.221
Araucanía	22.826
Los Ríos	8.690
Los Lagos	22.218
Aysén	2.584
Magallanes y Antártica Chilena	5.193
Total	612.117

Fuente: [Servicio Nacional de Capacitación y Empleo](#)

¹² El monto de este beneficio sube a partir de [marzo de 2021](#), al 65% de la RMB del trabajador o trabajadora, con un tope de \$290.000 mensuales. Anteriormente el porcentaje era del 60% y el monto máximo llegaba a los \$270.000.

4.3.2. LÍNEA PROTEGE

Subsidio dirigido a trabajadoras o trabajadores, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de niños y niñas menores de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Esta ayuda gubernamental en definitiva busca fomentar la permanencia laboral e incentivar la búsqueda de trabajo de los y las cuidadoras de los niños y niñas, según corresponda. Lo anterior dado que este subsidio está destinado a personas que trabajen en empresas donde existan menos de 20 mujeres, por lo que no tienen el derecho a sala cuna por parte del empleador. Este beneficio tiene una duración inicial de 3 meses, pudiendo ser renovado según la contingencia sanitaria, (Chile Atiende, 2021).

Los requisitos para acceder al subsidio son las siguientes:

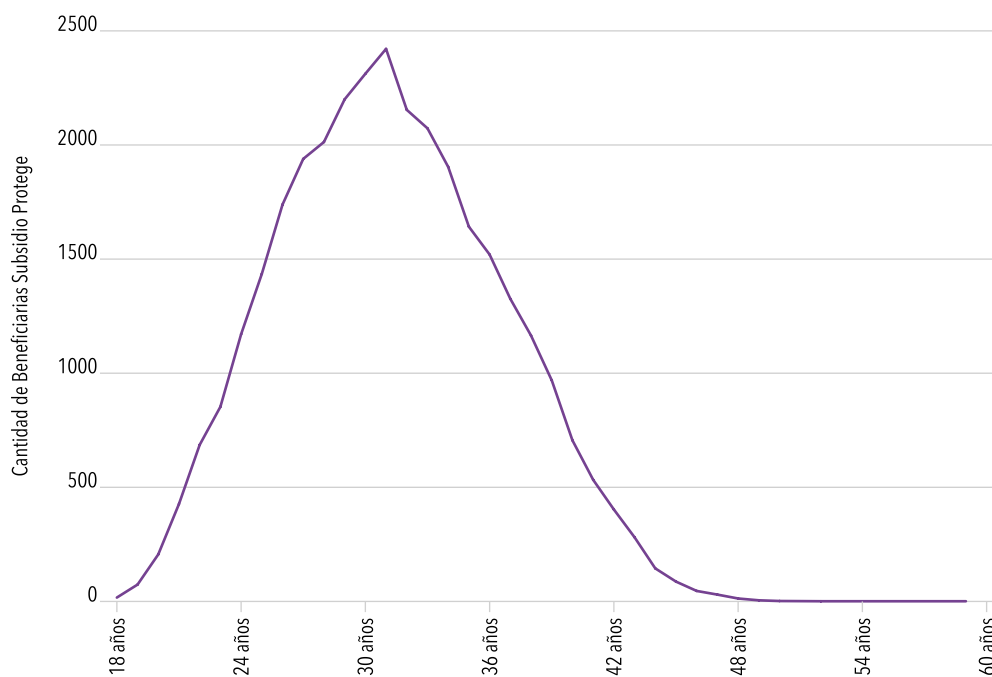
- Que el trabajador/a esté trabajando, ya sea de forma presencial o en modalidad de teletrabajo, a distancia o mixta.

- Cumplir con un mínimo de cotizaciones según tipo de trabajador/a¹³.

El subsidio asciende a \$200.000 mensuales por cada niño o niña menor de 2 años que el trabajador/a beneficiario/a tenga a su cuidado. Este beneficio es entregado por un plazo de 3 meses, sujeto a una eventual ampliación hasta por 6 meses. El beneficio será suspendido, si no existe una declaración ni pago de cotizaciones durante 2 meses, mientras dure el beneficio o si el/la postulante accede a cualquiera de los beneficios de la Ley de Crianza Protegida.

Esta ayuda de gobierno tiene como público objetivo a las madres trabajadoras, y en segundo lugar -o de manera alternativa- a los padres trabajadores. En efecto, según datos de SENCE, un 99.75% de quienes han recibido este beneficio son mujeres. En concreto, 32508 personas se han adjudicado este beneficio entre el 16 de marzo de 2021 al 04 de junio de 2021, de las cuales 32500 son mujeres, y 8 son hombres.

Figura 24. Cantidad Beneficiarias Subsidio Empleo Línea Protege Según Edad



Fuente: [Servicio Nacional de Capacitación y Empleo](#)

¹³ Más detalles en el sitio web oficial del Subsidio el Empleo.

De estas 32.500 mujeres beneficiadas, un 41% tiene entre 28 y 33 años (en todas estas edades la cantidad de beneficiarias supera las dos mil) y de forma más amplia, un 83% tiene entre 24 y 38 años. Tal como se observa en la Figura 24, la cantidad de mujeres que han recibido el Subsidio al Empleo en su línea Protege, existe una alta

concentración de beneficiarias en los tramos de edad antes mencionados. Con relación a la existencia de más de un hijo, y, por ende, más de un beneficio. Un 98% de las beneficiarias solo tiene un hijo o hija menor que 2 años, y un 2% tiene 2 -o hasta 3- hijos con una edad inferior a 2 años.

Tabla 2. Montos emitidos para pagos por región, Subsidio al Empleo Línea Protege

REGIÓN	MONTO EMITIDO A PAGO (\$ PESOS CHILENOS)
Arica y Parinacota	217.000.000
Tarapacá	482.600.000
Antofagasta	531.400.000
Atacama	207.000.000
Coquimbo	591.600.000
Valparaíso	1.525.800.000
Metropolitana	6.649.000.000
Libertador General Bernardo O'Higgins	773.000.000
Maule	918.800.000
Ñuble	371.800.000
Biobío	1.169.600.000
Araucanía	768.000.000
Los Ríos	290.000.000
Los Lagos	795.200.000
Aysén	99.000.000
Magallanes y Antártica Chilena	148.200.000
S/I	2.690.400.000
Nacional	18.228.400.000

Fuente: [Servicio Nacional de Capacitación y Empleo](#)

5. REVISIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Internacionales y Recomendaciones de Políticas Públicas para la Reactivación del Empleo Femenino en Chile.

5.1. NUEVO SISTEMA DE CUIDADOS DE MENORES

Se recomienda la creación de un Nuevo Sistema de Cuidados de Menores, el cual se constituya como un apoyo efectivo para todas las mujeres en su permanencia y progresión laboral. Se propone la creación de un sistema no discriminatorio según la cantidad de mujeres en una empresa y el tipo de trabajo. El cual establezca además, montos mínimos y variables según la condición socioeconómica de la madre, e incluya modificaciones al tope etario actual del menor causante del beneficio.

La presencia de hijos tiene un efecto significativo y negativo en la progresión laboral de las mujeres (Tong & Gong, 2020; Schanzenbach, 2017; Garcés & Soto, 2015; Contreras, Puentes & Bravo, 2012; Kravdal, 1992). A raíz de la pandemia, esta situación se ha intensificado, dada la permanencia obligatoria en el hogar de los niños, lo cual restringe aún más los tiempos de las mujeres en la búsqueda y permanencia laboral.

Por lo mismo, el tema de cuidados se ha vuelto un tema de relevancia dentro del debate de políticas públicas, considerando además que muchas veces es un obstáculo para buscar trabajo. De esta forma, hay diversos países que han elaborado propuestas con el fin de atacar este punto, y ayudar a las madres, padres y cuidadores en general que han tenido que hacer frente a esta situación.

RESPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS CHILENAS

En Chile, a la fecha y dado el contexto de la emergencia sanitaria producto del Covid-19 se han implementado 3 medidas dirigidas específicamente al cuidado de menores: La Nueva Ley de Crianza Protegida¹⁴ (Administradora de Fondos de Cesantía, 2021), el Bono Compensatorio Sala Cuna y el Subsidio al Empleo Protege. La Nueva Ley de Crianza Protegida (Ley N° 21.351 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021) que modifica la Ley N° 21.247 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020), establece 2 beneficios vinculados al cuidado de menores. Por un lado, a quienes hayan hecho uso de una Licencia Médica Preventiva Parental (LMPP) en el contexto de la crisis sanitaria Covid-19¹⁵, les permite “suscribir por hasta tres meses una suspensión laboral (Ley de Protección del Empleo) y percibir entre un 70% y 100% del monto mensual de la licencia” (Administradora de Fondos de Cesantía, 2021). Por otro lado, permite que los cuidadores de los menores nacidos desde el 1 de enero de 2013 se puedan acoger al pago del Seguro de Cesantía.

¹⁴ Que reemplaza a la Ley de Crianza Protegida. A diferencia de la suspensión laboral contemplada originalmente en la Ley de Crianza Protegida y en la Ley de Protección del Empleo, la Nueva Crianza Protegida se financia en su totalidad con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, sin utilizar los montos de la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador.

¹⁵ A partir del 18 de marzo de 2020.

Los otros dos beneficios dirigidos al cuidado de menores son el Subsidio al Empleo Línea Protege y el Bono Compensatorio Sala Cuna. Ambos se establecen como transferencias monetarias destinadas al cuidado de los menores. A diferencia de la Nueva¹⁶ Ley de Crianza Protegida no están destinados a reemplazar un salario por ausencia laboral, es más, buscan velar por la permanencia laboral de las y los cuidadores de los niños y niñas. El Bono Compensatorio Sala Cuna, es un beneficio dirigido a las mujeres que trabajan en empresas donde existen 20 o más mujeres. Este beneficio se traduce en un monto a acordar entre el empleador y empleado "que permita a la madre trabajadora encargar el cuidado del niño o niña menor de dos años a un tercero y poder prestar servicios de forma adecuada" según el dictamen 1884/014 (Dirección del Trabajo, 2020). Es decir, se establece como un monto destinado al pago -salario- a otra persona por conceptos de cuidados. El subsidio al Empleo en su línea Protege, por otra parte, establece un monto fijo (no negociable), en respuesta a la necesidad de cuidados de menores para la permanencia laboral de las y los cuidadores.

CONTRASTE CON POLÍTICAS INTERNACIONALES

En la muestra de países revisados¹⁷, no existen antecedentes asociados a la discriminación del beneficio según la cantidad de mujeres por empresa. Si bien el Subsidio al Empleo en su Línea Protege incorpora a las trabajadoras marginadas en términos legislativos de los beneficios de sala cuna, se torna necesario recalcar la disidencia encontrada en relación a este punto. Por otra parte, en términos generales, notamos una restricción etaria de los causantes del beneficio (los menores bajo tutela de las madres o padres) mucho más acotada en nuestro país, en comparación al resto de los países estudiados. Lo anterior, además sin una justificación clara en términos legislativos, pues se torna altamente criticable el supuesto detrás de estas políticas: la no necesidad de cuidados de los menores después de los 2 años, sobre todo considerando que las restricciones de movilidad persisten, no permitiendo que, en especial, las mujeres puedan permanecer en su puesto de trabajo y/o buscar un empleo.

En el caso más parecido a Chile, México estableció la entrega de 1.600¹⁸ pesos mexicanos bimestrales por cada menor entre 1 año, hasta los 4¹⁹ años (Gobierno de México, 2020). Esta política implementada por el gobierno mexicano busca, al igual que los beneficios implementados en Chile, que las y los cuidadores tengan tiempo disponible para buscar empleo o para permanecer, o incorporarse al mercado laboral. Cabe mencionar que este beneficio está dirigido a familias monoparentales, y no establece una fecha de vencimiento siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos. Los cuales se reducen a la tenencia del menor.

Por otro lado, el Plan de rescate estadounidense del presidente Biden, establece que, para las familias trabajadoras con más dificultades, los costes de cuidado infantil de sus hijos pequeños estarán totalmente cubiertos y las familias que ganen 1.5 veces la renta media estatal no pagarán más del 7% de sus ingresos por todos los niños menores de 5 años. Asimismo, el plan también proporcionará a las familias una batería de opciones más accesibles para elegir cómo proveer de cuidados a sus hijos, desde centros de cuidado infantil hasta proveedores de cuidado infantil familiar y "Early Head Start" (Gobierno EE.UU., 2021).

En relación a las licencias de ausencia laboral, generadas por la necesidad de cuidado a raíz de la pandemia, de forma similar a lo contemplado en la Nueva Ley de Crianza Protegida, el gobierno de Corea del Sur ha establecido el "Subsidio de licencia por cuidado familiar" (Ministerio de Empleo y Trabajo de la Rep. Corea, 2020). Este subsidio está destinado a los y las trabajadoras que necesitan cuidar a sus hijos, dado que los establecimientos destinados al cuidado (guarderías y escuelas) están cerrados por las medidas de confinamiento derivadas del Covid-19. Dicha prestación solo puede extenderse hasta 10 días por año, el gobierno entrega un subsidio de 50.000 wones (equivalentes a \$34.000 CLP aproximadamente) por cada día de licencia, dado que esta no es remunerada o pagada por el empleador.

Italia, a través del "Cure Italy Decree" introdujo el derecho a una licencia parental para aquellos padres con hijos

¹⁶ Y también de la antigua u original Ley de Crianza Protegida.

¹⁷ Argentina, Colombia, Italia, Uruguay, México, Canadá, Austria, Corea del Sur, EE. UU., Nueva Zelanda y Reino Unido.

¹⁸ Equivalentes a un poco más del 40% del salario mínimo mexicano. Dado que es una entrega bimestral, es aproximadamente un 20% del salario mínimo mexicano por mes y por menor.

¹⁹ Se extiende hasta los 6 años, en caso de que el menor presente una discapacidad. Además, en estos casos el beneficio sube a 3600 pesos mexicanos.

de menos de 12 años (OIT, 2020). El subsidio equivale al 50% del salario de quienes accedan a este beneficio. El beneficio además fue ampliado, de 15 días a un total de 30 días, pudiendo ser usado de forma continuada o fraccionada (Ministerio de Economía y Finanzas de Italia, 2020). A diferencia del caso chileno, en Italia este beneficio se extiende hasta que el menor cumple 12 años de edad. En Chile, en cambio, la Nueva (y antigua) Ley de Crianza Protegida aplica para los niños nacidos desde el 1 de enero de 2013, es decir, los causantes de este beneficio tienen como máximo 8 años de edad.

PROPUESTA DE POLÍTICA DE CUIDADO DE MENORES - NUEVO SISTEMA DE CUIDADOS DE MENORES

De esta forma, con la llegada del Covid-19 se ha visto una agudización de la crisis de los cuidados en nuestro país. Esto se refleja en una mayor desigualdad en la distribución del uso del tiempo destinado al cuidado de menores y labores del hogar, ya históricamente poco paritaria, entre hombres y mujeres (Universidad de Chile, 2020). Junto con la evidencia nacional e internacional antes expuesta, se propone la creación de un “Nuevo Sistema de Cuidados de Menores”. Este nuevo sistema, tendría como principal objetivo reducir y eliminar las brechas de género en el ámbito laboral, producto de un desigual uso del tiempo, junto con incorporar una nueva cultura de cuidados conducente a generar una distribución más equitativa de las responsabilidades entre hombres y mujeres de las tareas asociadas a la crianza y labores del hogar.

En específico, este nuevo sistema estaría basado en los siguientes pilares:

1. Establecimiento de montos mínimos y variables basados en la cantidad de hijos, lugar de residencia, salarios -y otros criterios a especificar-, que garanticen la búsqueda y permanencia de las mujeres en los puestos de trabajo.
2. No discriminación según tipo de trabajo y cantidad de mujeres en las empresas.
3. Modificación al tope etario actual del menor causante del beneficio.

En efecto, tal como propone Unicef en sus recomendaciones de cuidado y crianza en respuesta al Covid-19: “Al brindar apoyo relacionado con COVID-19, los gobiernos deben reconocer que los padres en la economía informal no siempre califican para el apoyo a los ingresos y los servicios. Reconociendo el compromiso universal con los derechos

del niño, en virtud del artículo 2 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, los beneficios y servicios de cuidado infantil existentes deberán ampliarse para satisfacer las necesidades de estos niños durante la crisis del COVID-19 y sus consecuencias” (Unicef, 2020). Lo anterior en línea con la propuesta de establecer un sistema integral único, menos focalizado, menos discriminatorio y apegado a la realidad que enfrentan las mujeres en nuestro país. Esta realidad se traduce en: menores tasas de participación laboral, de ocupación efectiva, y mayor grado de informalidad laboral. Todo esto, considerando que la pandemia no ha acabado, y que no es claro cuáles serán las nuevas condiciones de trabajo a raíz de la pandemia.

En la medida que la economía del cuidado no esté reconocida y no sea una actividad remunerada, se torna necesario apoyar las labores de cuidado de menores, entendiendo que esta es una labor desarrollada principalmente por las mujeres. Tal como se desprende de la Encuesta Social Covid-19 del Ministerio de Desarrollo Social, más de un 15% de las mujeres declaran que su principal razón de inactividad -es decir, estar sin trabajo y sin intenciones de buscarlo- se explica por labores de cuidado de menores. Esta cifra se contraponen totalmente a lo declarado por los hombres, grupo en el que menos del 1% señala que esa es su principal razón de inactividad laboral.

De manera similar, la Encuesta de Evaluación Rápida sobre el Impacto del COVID-19 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género junto a ONU Mujeres, reporta cifras asociadas al cuidado muy dispares según el género del informante. Mientras un 53.6% de las mujeres declara que el tiempo dedicado a labores del hogar (Cuidado de niños/as, incluyendo alimentación, limpieza, cuidado físico) aumentó durante la pandemia, solo un 38.4% de los hombres declaran lo mismo. Es más, un 59.8% de los hombres declara no registrar cambios en su uso del tiempo en labores del hogar. La misma encuesta registra que un 84.2% de los hombres declaran recibir ayuda de su cónyuge o pareja en tareas domésticas y de cuidado durante la pandemia, mientras que las mujeres declaran recibirla en un 62.3% (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).

Por otro lado, tal como concluyen en el Informe “Reapertura Colegios y Empleo Femenino” del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, existen efectos positivos en la inserción laboral derivados de una mayor cobertura escolar. En el contexto de la pandemia del Covid-19 este estudio señala que: “Se ha encontrado un efecto causal positivo de la reapertura de escuelas en la tasa de empleo y en la cantidad de horas trabajadas, siendo este efecto mayor para las

madres solteras (jefas de hogar) que para los demás grupos estudiados” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020). Esto último, en la medida que aún permanezcan las medidas de confinamiento, se vincularía al traspaso de los cuidados a un tercero (tal como se hace en las salas cunas) para permitirles a las mujeres tener más tiempo de búsqueda o permanencia laboral.

En cuanto a la edad de finalización del beneficio, se torna poco plausible suponer que los niños mayores de 2 años no necesitarán cuidados de terceros, para que los padres y madres responsables de su cuidado puedan trabajar, sobre todo en tiempos de crisis y restricciones de desplazamiento. Por esto, se propone establecer una edad más elevada y condicional a la reapertura de guarderías, salas cunas y escuelas.

5.2. CAPACITACIONES LABORALES

Se recomienda la generación de un Plan Nacional de Capacitaciones, con certificaciones y programas de estudio, en línea con las demandas laborales. Además de la inclusión de planes de empleo (emparejamiento laboral) para las mujeres que obtengan dichas certificaciones.

RESPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS CHILENAS

En Chile, con el objetivo de perfeccionar y otorgar mayores herramientas en el ámbito digital para el emprendimiento de las mujeres, el gobierno lanzó en agosto de 2020 el programa “Mujer Digital”. Este programa es una iniciativa del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, junto al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Según SENCE (2021), en su versión 2020, “más de 12 mil mujeres se capacitaron a través de esta plataforma”.

Por otro lado, se crea la Mesa de Trabajo “Mujer y Construcción”. Esta es una “alianza público-privada entre el Ministerio de la Mujer, la Cámara Chilena de la Construcción y cinco carteras de Gobierno” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2021). Esta medida busca atraer a más mujeres al rubro de la construcción, un sector estratégico en la recuperación económica. Entre las medidas se encuentra la capacitación de 3 mil mujeres y un visor de ofertas laborales de esta área.

Lo anterior en línea con las necesidades y brechas evidenciadas en el sector de la construcción. Según

la Encuesta de Demanda Laboral de 2019, del total de trabajadores de este sector, solo un 10% son mujeres. Además, esta encuesta detectó problemas de emparejamiento entre la oferta y la demanda de ciertas profesiones, cuestión que permite conocer específicamente la necesidad de formación a efectuar. En efecto, la ENADEL detectó la existencia de ocupaciones difíciles de contratar (por aspecto técnicos o de formación, escasez de postulantes, falta de experiencia profesional, entre otras). Entre estas demandas laborales aún no cubiertas, destacan profesiones del sector de la construcción, como: albañiles, electricistas y obreros²⁰ (SENCE, 2020).

CONTRASTE CON POLÍTICAS INTERNACIONALES

En los países revisados encontramos programas con fines similares: impulsar el empleo femenino, sin embargo, en algunos casos, los objetivos son más integrales y no solo focalizados en ciertas áreas profesionales. Argentina, por ejemplo, lanzó en marzo de 2020 el Programa Nacional de Inclusión Socio Productiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo” (FAO, 2020). Este es un nuevo programa nacional que tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la empleabilidad y la generación de nuevas propuestas productivas, a través de la formación educativa, la formación laboral y la certificación de competencias. También contempla la creación y el fortalecimiento de unidades productivas para promover la inclusión social plena y el incremento progresivo de ingresos para alcanzar la autonomía económica. Si bien no solo está dirigido a las mujeres, sí tiene como público objetivo a las personas con mayores carencias socioeconómicas (OPPEPS, 2020).

Por su parte, en Honduras se creó el programa “Alianzas Estratégicas a favor del Emprendimiento Femenino”. Este programa virtual brinda apoyo a las microempresas femeninas a través de diferentes canales: capacitación, mejora del acceso a mercados, financiamiento a bajo interés para promover la reactivación económica, y fortalecimiento de proyectos existentes; por ejemplo, está el programa Ciudad Mujer, que capacita a mujeres emprendedoras a través de su módulo de autonomía económica (CEPAL, 2021).

En Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), inició un ciclo de capacitaciones en octubre de 2020, dirigido a las integrantes de las Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras y Empresarias. Esto busca desarrollar y mejorar competencias “para promover y desarrollar el

²⁰ De la construcción de edificios, de carga y de obras públicas.

empoderamiento y autonomía de las mujeres” (Gobierno de Perú, 2020). De forma similar, en Costa Rica, en el marco del Programa Nacional de Mujeres Empresarias: “Mujer y Negocios 2020”, se ha proporcionado formación y asistencia técnica a aquellas empresas que estén lideradas por mujeres (CEPAL, 2021). Esto es realizado en modalidad mixta, es decir, una mezcla entre instancias virtuales y presenciales. Su objetivo es “fortalecer las competencias de las mujeres para el desarrollo de emprendimientos o empresas con enfoque de mercado, sostenibles y competitivas” (Ministerio de Economía Costa Rica, 2021).

Por otra parte, en Brasil, en específico, producto de una asociación entre el Ayuntamiento de Niterói (zona al norte de Brasil), el Banco Interamericano de Desarrollo y la Alianza Emprendedora, nace el proyecto “Mujer Emprendedora”. Este programa busca incentivar la independencia económica de las mujeres, a través de capacitaciones virtuales de fácil acceso: “las actividades en línea se adaptaron a plataformas de fácil acceso para los participantes que utilizan sus propios teléfonos móviles” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). La formación se centra en temáticas de negocios propiamente tal, como la “gestión, apoyo a la formalización, aumento de ventas y creación de redes” pero también en el “empoderamiento y autoconocimiento de las mujeres” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

PROPUESTA DE POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN LABORAL

Bajo la premisa de que las capacitaciones tienen un efecto positivo en el desarrollo laboral (Doerr, 2021; Kluve, et al., 2017; Chinen, 2017), se propone la generación de un Plan Nacional de Capacitaciones, con certificaciones y programas de estudio en línea con las demandas laborales y las proyecciones futuras en materia laboral. Lo anterior incluye cursos de corta duración que les permitan a las mujeres adquirir de forma rápida las herramientas más demandadas por las empresas hoy en día. Además de la generación de iniciativas de capacitación laboral de largo plazo, en línea con las demandas laborales futuras, permitiendo una incorporación laboral femenina al mundo laboral sostenible y no solo en respuesta a la crisis actual.

En relación a las certificaciones, una nueva política de capacitación debe estar acompañada de planes de empleo (o emparejamiento laboral), entendiendo que una de las mayores razones de la falta de emparejamiento laboral evidenciada en la ENADEL 2019 es la falta de experiencia laboral. Por ende, se debe entender que la certificación por sí misma no es suficiente para garantizar el progreso laboral de las mujeres. Además, y considerando que educarse

contempla un costo de oportunidad que muchas veces es difícil de sortear para las mujeres, las capacitaciones deberán estar acompañadas de transferencias monetarias asociadas a la asistencia y/o aprobación de los cursos. Lo anterior, en concordancia por lo señalado por Doerr (2021), quien encuentra un efecto positivo en el empleo, ingresos y estabilidad laboral asociados a la entrega de bonos de capacitación.

5.3. FINANCIAMIENTO PREFERENCIAL

Se recomienda un acceso prioritario para las mujeres a los créditos o fondos concursables, destinados a la creación de emprendimientos, o en su defecto a la creación de créditos de uso exclusivo por parte de las mujeres. Lo anterior acompañado de educación financiera. Se recomienda además el establecimiento de condiciones crediticias más flexibles para las mujeres, y en línea con la realidad nacional: tasas preferenciales, prórrogas en caso de embarazo montos acordes a lo requerido y acompañamiento profesional y técnico en el proceso. Junto a la generación y gestión de redes de acompañamiento y de contacto entre emprendedoras.

En nuestro país aún persisten fuertes brechas de género y desigualdad en el ámbito financiero. Si bien la situación ha mejorado en términos de la cantidad de créditos, aún persisten brechas respecto a los montos, tal como señala el informe Género en el Sistema Financiero de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF, 2019) “en 2002 por cada 100 deudores bancarios hombres existían 56 deudoras mujeres, en 2018 la proporción aumentó a 98 deudoras mujeres”.

A pesar de que las mujeres están accediendo a más créditos, a medida que aumentan los montos de estos, disminuye la presencia de mujeres. Según la Comisión para el Mercado Financiero (CMF, 2020) “el monto total de crédito vigente de las mujeres es 40 puntos porcentuales menor que el monto acumulado por los deudores hombres”. De esta manera, y si bien las mujeres con el tiempo han logrado acceder a más créditos, estas siguen estando en desventaja. En efecto, tal como señala CEPAL (2020) las mujeres emprendedoras acceden a préstamos con montos más bajos que los hombres, y “son discriminadas en términos del monto del préstamo” (CEPAL, 2020).

Por otro lado, en base a los resultados de la Encuesta de Microemprendimiento (EME), se observa que los motivos para emprender, para hombres y para mujeres, son bastante disímiles. Mientras que un 43.7% de los hombres declara

emprender por una oportunidad²¹, solo un 31.5% de las mujeres señala hacerlo por esta razón (Ministerio de Economía, 2020). En el caso contrario, respecto al motivo de flexibilidad²², mientras un 9.8% de los hombres señala este motivo como la razón para emprender, un 26.2% de las mujeres dice hacerlo por esta razón (Ministerio de Economía, 2020). De esta manera, y considerando que la flexibilidad guarda una estrecha relación con el uso del tiempo en labores no remuneradas, notamos diferencias en línea con una división inequitativa de las labores de cuidado y del hogar. En efecto, tal como plantea el Informe Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género (DIPRES, 2015): “la búsqueda de flexibilidad horaria es significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres (15,4% frente a 4,8% de las respuestas)... consistente con el hecho de que a nivel mundial son las mujeres quienes en mayor medida se hacen cargo de las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, lo que en algunos casos limita sus posibilidades de cumplir con jornadas completas”.

RESPUESTAS DE POLÍTICAS CHILENAS

En Chile, en el contexto de la pandemia se implementó el Programa PAR Impulsa (septiembre de 2020), el cual es un programa enfocado en emprendimientos y pymes lideradas por mujeres. Este es un programa llevado a cabo por CORFO, que busca “apoyar la reactivación económica, y el desarrollo de nuevas competencias para acceder a mayores oportunidades” (CORFO, 2020). El programa PAR Impulsa cuenta con fondos según región, por lo que la postulación, igualmente, es regional. Las empresas que pueden postular son aquellas “empresas que son lideradas por mujeres contribuyentes en primera categoría, que posean un domicilio registrado ante el Servicio de Impuestos Internos (SII)”, en las regiones que corresponda según el llamado (CORFO, 2020).

REVISIÓN DE POLÍTICAS INTERNACIONALES

Como respuesta ante la crisis, muchos países han llevado a cabo distintas políticas públicas e intervenciones con el fin de ayudar y potenciar emprendimientos por parte de las mujeres.

En Canadá se entregó apoyo específicamente a mujeres empresarias, en el marco de sus medidas de ayuda

económica en la pandemia. Se asignaron 15 millones de dólares canadienses (un poco más de 9300 millones CLP) al Fondo Estratégico para las Mujeres Empresarias, en junio de 2021. Este fondo “entrega servicios de apoyo a las mujeres, con el objetivo de fortalecer su capacidad de gestionar los riesgos generados por la pandemia” (OCDE, 2021). También, en noviembre de 2020, se modificó el programa “Can Export SMEs” (creado en 2016). Esto último se realizó considerando las restricciones de los viajes internacionales por la pandemia, que limitan las exportaciones. Las nuevas medidas del gobierno canadiense tienen un enfoque en las empresas pequeñas lideradas por mujeres e indígenas, que se han visto afectadas en mayor proporción por la crisis (Gobierno de Canadá, 2020).

Estados Unidos, por su parte, renovó el “Paycheck Protection Programme” en diciembre de 2020. Este programa incluye provisiones específicas para ayudar a grupos vulnerables (OCDE, 2021). Particularmente, “los prestamistas comunitarios que atienden a empresas llevadas por mujeres o minorías tendrán acceso a este fondo de préstamos (Paycheck Protection Programme) durante al menos dos días”. Esto se enmarca en las nuevas normas de la Administración de Pequeñas Empresas (Bloomberg, 2021).

Malasia, del mismo modo, lanzó en junio de 2020 el Plan Nacional de Recuperación Económica a Corto Plazo (Mazars, 2020). Dentro de este, existen dos iniciativas de respuesta a la crisis que están particularmente enfocadas en las mujeres empresarias. La primera iniciativa es el microfinanciamiento en colaboración con dos bancos privados. Se invirtieron 400 millones de MYS (100 millones de USD, o aproximadamente 75 mil millones CLP), con 50 millones de MYS (12.5 millones de USD. Casi 9400 millones CLP) que irán exclusivamente a las mujeres empresarias. La segunda iniciativa fue recaudar fondos con el fin de financiar microempresas, con especial énfasis en aquellas lideradas por mujeres, recaudando 500 millones de MYS (125 millones de USD. Casi 94.000 millones CLP) (OCDE, 2021).

En Colombia en febrero de 2020 se incluye el fondo “Mujer Emprende”, en el Acta de Emprendimiento (CEPAL; ONU Mujeres, 2021). Particularmente, “el Fondo Mujer Emprende, que operará como patrimonio autónomo derivado de iNNpulsa y bajo los lineamientos de política pública definidos por la Vicepresidencia de la República y la Consejería para la Equidad de la Mujer, priorizará,

²¹ Oportunidad: encontró una oportunidad en el mercado, toma sus propias decisiones o expectativas de mayores ingresos.

²² Flexibilidad: responsabilidades familiares, mayor flexibilidad por horario y lugar o razones de salud.

en su primera fase, el financiamiento y fortalecimiento de iniciativas empresariales en sectores como aguacate, cacao, café, panela, ganadería y artesanías -en el caso de las mujeres rurales-, y moda, turismo, software y alimentos procesados, entre otros -para las mujeres urbanas" (Ministerio de Comercio de Colombia, 2021). Esta iniciativa tiene como objetivo fomentar, financiar y apoyar exclusivamente los esfuerzos e iniciativas para formalizar y fortalecer a aquellas empresas que son de mujeres.

En Costa Rica, en junio de 2021, se crean nuevos fondos para promover la autonomía económica de las mujeres. A través del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) se crean fondos no reembolsables al igual que apoyo estratégico (Gobierno de Costa Rica, 2021). Se dispuso un total de 980 millones de colones (1.48 millones de USD. 1200 millones CLP aproximadamente) para las mujeres y las organizaciones de mujeres que "no son sujetos de crédito en el sector financiero costarricense. La iniciativa financiará proyectos productivos y de defensa de sus derechos" (Gobierno de Costa Rica, 2021).

En Honduras, se ha creado el programa "Alianzas Estratégicas a favor del Emprendimiento Femenino", en julio de 2020. Esta iniciativa nace de esfuerzos de sectores variados del país, y busca fortalecer el emprendimiento femenino y su ecosistema (Banco Centroamericano de Integración Económica, 2020). Este programa virtual brinda apoyo a las microempresas femeninas a través de diferentes canales: "capacitación, mejora del acceso a mercados, financiamiento a bajo interés para promover la reactivación económica, y fortalecimiento de proyectos existentes" (ej: Ciudad Mujer, que capacita a mujeres emprendedoras a través de su módulo de autonomía económica). Es establecida en julio de 2020, con una duración estimada de 18 meses (CEPAL, 2021).

Finalmente, en enero de 2020 en Irlanda surge el "Women in Business 2020 Action Plan", iniciativa que busca entender los riesgos que las mujeres emprendedoras enfrentan en el período post pandemia, para poder identificar políticas que sean prioritarias. Entre ellas están "supervisar los programas de ayuda que exigen datos desglosados por sexo, implicar a más mujeres en el apoyo en línea y sensibilizar a las empresas irlandesas sobre las ventajas de la diversidad de género, entre otras cosas, mediante el Part Time Key Manager grant" (OCDE, 2021).

PROPUESTA - CRÉDITOS PREFERENCIALES

Como se presentó en los apartados anteriores, es de suma importancia hallar estrategias para enfrentar el problema económico que viven las mujeres actualmente. Una de estas formas, tal como se estableció antes, es brindar apoyo económico en la generación de iniciativas empresariales. En particular se propone:

Un acceso prioritario para las mujeres a los créditos o fondos concursables destinados a la creación de un emprendimiento, o su defecto la creación de créditos de uso exclusivo por parte de las mujeres. Lo anterior acompañado de capacitación/mentoría financiera. Es importante la generación de programas de apoyo a las emprendedoras que apunten a derribar más de un obstáculo (Revenga & Dooley, 2020). De esta manera, se recomienda la generación de políticas que permitan el acceso prioritario a los créditos para las mujeres que deseen emprender, junto con el establecimiento de condiciones más flexibles y en línea con la realidad nacional: tasas preferenciales, prórrogas en caso de embarazo, montos acordes a lo requerido y acompañamiento profesional y técnico en el proceso. Lo anterior, junto con la creación y gestión de redes de acompañamiento y de contacto entre emprendedoras a lo largo del desarrollo del emprendimiento. En efecto, tal reporta CORFO (2020b), uno de los principales desafíos que las mujeres emprendedoras²³ perciben o creen relevante al momento de formalizar su empresa, es precisamente el acceso a redes de contacto y mentoría, siendo solo superado por el acceso a financiamiento.

El apoyo financiero a las mujeres, en sus diversas modalidades, tiene impactos positivos para ellas. Por lo mismo, es fundamental seguir avanzando en esto, para apoyar a las mujeres en su independencia y reactivación económica. En primer lugar, las mujeres que son empoderadas económicamente son más capaces de contribuir a los procesos de reactivación y recuperación (PNUD, 2019). Al poseer mayor control sobre sus ingresos, y ser más activas en el mercado laboral tienen "mayor capacidad de garantizar su seguridad y la de su familia, participar en la sociedad civil, y contribuir a la gobernanza. Así, se refuerza su contribución al bienestar familiar, y comunitario" (PNUD, 2019). Además, apoyando a las mujeres para que adquieran roles más activos económicamente, dando mayores funciones económicas y ampliando las opciones

²³ Cabe señalar que este estudio de CORFO del año 2020 analizó a aquellas empresas en las cuales Corfo invirtió y que tuvieran una participación significativa de mujeres. Lo anterior bajo criterios relacionados a la posesión de patrimonio y la representación legal.

de subsistencia, se aumenta el número de personas activas en la fuerza de trabajo. (PNUD, 2019).

Asimismo, fomentar el emprendimiento también es importante y tiene consecuencias positivas. Este fomento puede ser a través de distintos mecanismos. Por ejemplo, presentar referentes en el tema es una forma de hacerlo, y tiene efectos positivos. En Estados Unidos, “BarNir, Watson y Hutchins (2011) presentan pruebas de que los modelos de conducta tienen un efecto especialmente grande en la autoeficacia empresarial de las mujeres. En Noruega, el hecho de tener como compañera a otra mujer tuvo una gran influencia en la decisión de las mujeres de emprender (Markussen y Røed, 2017)” (World Bank Group, 2018). A su vez “la percepción de una baja autoeficacia también puede restringir la capacidad de las mujeres para reconocer o buscar oportunidades de negocio (Poggesi, Mari y De Vita, 2016). Esto puede dar lugar a barreras autoimpuestas cuando las mujeres perciben que pueden no tener las oportunidades adecuadas, mientras que en realidad las oportunidades podrían estar ahí.” (World Bank Group, 2018).

Por otra parte, ampliar el acceso al financiamiento es otra medida que puede beneficiar a las mujeres emprendedoras. No obstante, de acuerdo con lo señalado por Revenga & Dooley (2020) esta medida por sí sola no es tan eficaz para mejorar los resultados para empresas femeninas. En efecto, basado en los hallazgos de estudios previos, las autoras señalan que en muchas intervenciones financieras, “con o sin formación, descubrieron que las mujeres no tenían pleno control sobre cómo se gastan los fondos adicionales y, por tanto, acababan invirtiendo las subvenciones/préstamos en el negocio de un miembro masculino de la familia, o utilizando los fondos para las necesidades de consumo del hogar (Beaman et al, 2014; Garkipati 2012; Karlan y Zinman 2011; Bernhardt et al. 2017; de Mel et al. 2009; de Mel et al. 2012; Fafchamps et al. 2014; Berge et al. 2015; Fiala 2018; Dupas y Robinson 2013; Gine y Mansuri 2014)” (Revenga & Dooley, 2020). De esta forma, la evidencia muestra que la entrega de crédito por sí sola, sin hacerse cargo de las normas sociales subyacentes o los roles de género, no alivia esta limitación para las mujeres (Revenga & Dooley, 2020).

Considerando estas múltiples barreras mencionadas anteriormente, se observa que los paquetes de intervención que buscan derribar más de una barrera a la vez (por ejemplo, vía capacitación y finanzas, o vía capacitación y mentoría para mejorar las redes de información y elección de sectores), tienen una mejor performance que aquellos que atacan una sola barrera (Revenga & Dooley, 2020).

5.4. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Se recomienda la creación de una política nacional de evaluación de impacto con perspectiva de género de las iniciativas gubernamentales. Esta política implicaría la generación de insumos: datos y resultados cualitativos, de los efectos de las políticas diferenciadas por sexo (y otras variables socioeconómicas y demográficas relevantes), que permitan realizar evaluaciones periódicas y un seguimiento del impacto por sexo de las políticas realizadas por el gobierno. Esto, con el fin de evidenciar si las políticas en cuestión están siendo un aporte para avanzar hacia la equidad de género.

La incorporación de una perspectiva de género (Gender mainstreaming) en la formulación de políticas públicas se establece como una necesidad en la construcción de una sociedad más justa, que permita un mayor empoderamiento económico de las mujeres (CEPAL, 2020). “La incorporación de la perspectiva de género comienza con el reconocimiento de que la igualdad de género es un objetivo de desarrollo básico y un objetivo clave de la planificación del desarrollo. Su objetivo es complementar y facilitar el empoderamiento y la autonomía de la mujer. Estratégicamente, asegura que objetivos, como la eliminación de la pobreza o el desarrollo económico, también promuevan la igualdad de género.” (CEPAL, 2020). De esta manera, establecer planes de diseño, gestión y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género es incentivar el establecimiento de condiciones de acceso más paritarias, y con ello un desarrollo que no abandone la necesidad de igualdad de género en todos los espectros de la gobernanza y gestión pública.

RESPUESTAS DE POLÍTICAS CHILENAS

Mediante la [Ley N° 19.553](#) de 1998, nace el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en el contexto de la Reforma de Modernización de la Gestión Pública en Chile. Este programa se compone de 11 sistemas de gestión. En particular el Sistema de Enfoque de Género fue incluido desde el año 2002 (Ministerio de Desarrollo Social, 2021). En efecto, el objetivo de este sistema es “Incorporar en los productos que entrega la institución una perspectiva o enfoque de género” (DIPRES, 2001). Pese a la existencia de este objetivo de política pública, un estudio de Organización Germina señala que, las dificultades que SERNAM ha identificado para incorporar el enfoque de género en la institucionalidad chilena, están dadas por razones como: “Resistencia de directivos y funcionarios públicos/as bajo diversos argumentos: neutralidad del Estado, irrelevancia del tema, beneficios sólo para mujeres, recarga de trabajo, etc.”

y “Confusión entre datos numéricos de hombres y mujeres y análisis de género.” El mismo informe destaca el hecho de que esta reforma ha sido percibida con un bajo impacto en el desarrollo de la institucionalidad (Germina, 2009).

En línea con lo anterior, un informe de la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) del año 2007, señala que “las acciones formuladas por los servicios en sus PMG no son suficientes para dar lugar a estrategias y políticas de género, pues para ello se necesitan facultades, y por cierto de recursos presupuestarios para operar.” Lo anterior, según lo señalado anteriormente en el mismo informe: “El instrumento del PMG por sí sólo, no interviene en la toma de decisiones, si no que opera como marco para incorporar enfoque de género a nivel de procedimientos, mas no en la definición de nuevos productos ni de sus respectivas asignaciones presupuestarias” (ODEPA, 2007).

Si bien el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2018) establece el seguimiento y monitoreo de ciertas políticas -en especial las referidas a violencia doméstica-, junto con “Evaluar la experiencia de pilotos de presupuestos sensibles al género y ampliar 50% de servicios por Ministerio” (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018), no propone mejorar o priorizar la evaluación de políticas públicas desde una perspectiva de género, conducente a eliminar discriminaciones y brechas de género.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia) por otra parte, y de manera más reciente (enero 2020), “estableció una Hoja de Ruta para la construcción de una Política de Igualdad de Género en CTCl, como un hito declaratorio de la necesidad de reordenar la institucionalidad con perspectiva de género y construir un camino colectivo para ello.” Lo anterior incluyendo la creación de un Consejo para la Igualdad de Género en CTCl, encargado de velar por el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género en CTCl (MinCiencia, 2020). Si bien, es una iniciativa reciente, cabe mencionar que la instauración de planes como este, están en línea con los objetivos iniciales del Enfoque de Género del PMG, y tienen el potencial de generar espacios de trabajo y desarrollo más paritarios.

POLÍTICAS INTERNACIONALES

La necesidad de generar planes de evaluación de políticas con enfoque de género, buscando detectar efectos diferenciados por sexo, en pos de la elaboración

de políticas con impactos diferenciados, reconociendo con ello la existencia de disparidades en la participación laboral, el acceso al crédito y otros, se ha constituido como un pilar en la generación de política públicas en algunos países. A diferencia de Chile, en algunos de ellos, dichas evaluaciones se han concretado en planes con tiempos y objetivos determinados, y en consecuencia han logrado levantar información útil para la elaboración de políticas más específicas en ayuda de las mujeres.

México, en su Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2013), incorpora políticas de igualdad de género en los tres poderes del Estado. Este programa “señala que es esencial contar con instancias que coordinen la inclusión e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y la institucionalicen. Además, incluye la promoción de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas...el fomento del desarrollo de las capacidades institucionales de todas las entidades involucradas para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre otras cosas.” (CEPAL, 2019).

Por otro lado, en el contexto del mismo programa, el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), al 2018 realizó el diseño de la plataforma de consulta y visualización de datos del Sistema Nacional de Información sobre Discriminación (SINDIS) “cuyo objetivo es concentrar y sistematizar información oportuna y confiable para documentar los resultados del avance en la incorporación del principio antidiscriminatorio en la acción pública” (CEPAL, 2019). Sumado a esto, en unión con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos -México (CNDH), realizaron el diseño y el levantamiento de la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018 (Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, 2018).

Costa Rica, por otra parte, “establece mecanismos de seguimiento entre los que se encuentra un sistema de información y evaluación a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como entidad coordinadora de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG)” (CEPAL, 2019). En relación a este sistema se menciona que, “contará con indicadores para el seguimiento y la evaluación de cada uno de los seis objetivos de la PIEG.” (CEPAL, 2019). En el caso de este país, esta nueva política conducente a generar una mayor integración de las mujeres en las distintas esferas de las políticas públicas ha

establecido además un seguimiento y periodicidad bastante estricto de sus indicadores y resultados comprometidos. En particular “se definen indicadores de resultado cuya medición se realizará tres veces durante el período: El primer momento, para el establecimiento de la línea base al arranque de la política (año 2019), un segundo momento como seguimiento de carácter formativo en el año 2024 y, un último momento, previsto para el año 2030 al cierre del período.” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018). Todo esto, comprometiéndolo, además, la entrega de un informe anual que señale el avance de esta política.

Finalmente, en Costa Rica, en relación con el análisis de los indicadores comprometidos, se señala que un primer nivel de análisis busca que “los indicadores muestren impactos directos sobre las condiciones de vida y desigualdades de género para mujeres y para hombres.” Y, en segundo nivel, “indicadores de brecha, que busca medir las distancias (y relaciones) entre las mujeres y los hombres, con el fin de ir monitoreando cuanto se acortan o no, pues ellas (las distancias o brechas) se tienen como base demostrativa de las desigualdades existentes entre ambos” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

En relación a la generación de información estadística diferenciada, por sexo, Honduras establece el Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (PIEGH). Este plan reconoce la existencia de dificultades en la evaluación “principalmente en lo que respecta a la disponibilidad de datos estadísticos que permitieran visibilizar el avance de las políticas de género en el país, y, en consecuencia, se plantea como un reto negociar con las áreas gubernamentales identificadas como productoras de información estadística para que la suministren dentro de la periodicidad y con las desagregaciones indicadas” (CEPAL, 2019). En consecuencia, se establece la generación de indicadores para visibilizar lo anterior. Cabe mencionar, por lo demás, que la necesidad de contar con información, con datos, para la generación de políticas públicas se plantea como un objetivo transversal entre los países estudiados que han generado planes de evaluación de políticas con enfoque de género.

De forma similar a Honduras, El Salvador crea un plan que contempla el establecimiento de un Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, 2016), en el cual se incluye un Sistema de Monitoreo y Evaluación (SME) del Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS). Este nuevo sistema tiene como objetivo generar las condiciones de instrumentación desde el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) para el seguimiento,

monitoreo y evaluación de los avances y el cumplimiento del PNIEMS. (CEPAL, 2019) “El ISDEMU pondrá en marcha acciones que aseguren: a) la recopilación, el análisis y la publicación de toda la información estadística relevante para el objetivo de la ley; b) la realización de estudios que faciliten el conocimiento de las situaciones discriminatorias y las brechas existentes en la situación y la posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña” (CEPAL, 2019).

PROPUESTA - EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el contexto actual de la crisis sanitaria, no existen medidas de reactivación asociadas a la generación de insumos y/o la evaluación de políticas públicas, propiamente tal. Con esto, se hace referencia a evaluaciones que, desde una perspectiva o enfoque de género, permitan evaluar el impacto diferenciado por género de las políticas nacionales dirigidas a reducir los efectos negativos de la pandemia, generando con esto reasignaciones presupuestarias en línea con las necesidades de la población.

En efecto, dado lo antes expuesto y considerando la contingencia nacional y sus efectos de corto y largo plazo, se torna necesario hacer hincapié en la necesidad de contar con una política nacional de evaluación de impacto de las iniciativas gubernamentales. Esta política implica la generación de insumos: datos y resultados cualitativos, de los efectos de las políticas en la población diferenciados por sexo (y otras variables demográficas), además, de la generación de planes dirigidos a modificar las políticas ya instauradas en función de los resultados emanados de dichas evaluaciones.

Tal como señala el estudio *Driving the Development Paradigm in the Post Covid-19 World* del Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW) y PwC (2020), una de las recomendaciones es contar con datos desglosados por sexo. Lo anterior para dirigir una formulación de políticas efectivas. En efecto, el informe señala que estos “servirán como un registro importante del variado impacto de género del COVID-19 en una variedad de temas, incluida la violencia doméstica, el empleo, el trabajo de cuidados no remunerado y el acceso a la salud. Los datos también revelarán cómo el impacto de la pandemia varía según el género, la clase, la casta, la religión, etc., y ayudará a llegar a los grupos más marginados y vulnerables” (PWC; ICRW, 2020).

De manera complementaria, un informe de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN) de este año, señala entre sus conclusiones la necesidad de contar con información

desagregada por sexo²⁴, y construir con ello políticas dirigidas a reducir las brechas de género existentes en la actualidad. En particular, en relación a la generación de proyectos de ley, “por tanto, la legislación con enfoque de género debe servir, al objetivo de realizar una aspiración constitucional de igualdad y a la vez instalar paradigmas culturales que renueven las prácticas culturales que discriminan mediante la asignación de roles de género estructurales.” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021). Lo anterior en línea con la idea de instaurar a nivel gubernamental planes de evaluación de género de todas las iniciativas con el potencial de afectar diferenciadamente la vida de hombres y mujeres.

5.5. MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MERCADO DE COMPRAS PÚBLICAS

Se recomienda adicionar una mayor perspectiva de género al sistema de ChileCompra, a través de tres medidas. En primer lugar, mediante el levantamiento de información de la composición de género de los equipos de trabajo -y de otras variables de interés-, para la evaluación y generación de políticas públicas en relación al sistema de ChileCompra en general, y en particular para el establecimiento de valores metas de la participación de género en la contratación. En segundo lugar, se propone adicionar un criterio relacionado con la cantidad y/o proporción de mujeres que forman parte de los equipos de trabajo en cada licitación, como nuevo criterio de identificación y reconocimiento de empresas en el contexto de la iniciativa Sello Empresa Mujer. En línea con lo anterior, y en tercer lugar, se recomienda evaluar la asignación de puntaje adicional cuando las empresas estipulen planes de trabajo que incluyan la subcontratación de empresas con una participación significativa de mujeres.

El sistema de compras públicas y por ende la contratación pública puede funcionar como una herramienta que permite atacar la pobreza y favorecer el crecimiento económico de los países (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018). No obstante, como en la mayoría de las esferas socioeconómicas, acceder y empoderarse dentro de estos espacios no ha sido fácil para las mujeres. Esto, puesto que siguen existiendo obstáculos en las distintas oportunidades económicas, yendo desde “limitantes legales hasta pautas socioculturales, las cuales deben ser afrontadas por los gobiernos mediante la

promoción de espacios de participación y la implementación de iniciativas dirigidas a reducir las brechas de género” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

Chile, por su parte, ha podido fomentar la participación femenina en el mercado laboral a través de su sistema de compras públicas, Dirección de Compras y Contratación Pública, Dirección ChileCompra, más conocido como ChileCompra (Comunidad Mujer, 2019). De acuerdo con Comunidad Mujer (2019) el Estado es un importante comprador nacional, puesto que “las compras públicas representan el 12,5% del PIB” (Comunidad Mujer, 2019). En nuestro país, en los últimos años, se han visto resultados positivos en cuanto a la participación: desde 2013 hasta el 2018, la participación femenina en el mercado de compras públicas creció en 25% (Dirección ChileCompra, 2018). Sin embargo, el panorama sigue siendo desigual, dejando a las mujeres en una posición desfavorable.

Según Comunidad Mujer (2019), en 2017, solo el 36% de las personas naturales proveedoras del Estado son mujeres. En cuanto a personas jurídicas proveedoras del Estado, la situación es caracterizada como “más alarmante”, ya que “solo 3 de cada 10 empresas proveedoras del Estado son propiedad de mujeres” (Comunidad Mujer, 2019). Pero esta situación desigual no es solo en presencia, sino también en valor monetario. En cuanto a las licitaciones adjudicadas, el valor promedio es de USD \$15.5 por proveedora, “lo que se traduce en una participación equivalente al 27,4% del total de montos transados en el mercado público, como personas naturales (Dirección de Presupuestos: DIPRES, 2018)” (Comunidad Mujer, 2019).

RESPUESTAS DE POLÍTICAS CHILENAS

En Chile, existen 2 iniciativas claras que buscan promover la equidad de género en las compras públicas, a través del sistema ChileCompra. Primero, en 2015, surge la iniciativa de una acción directa con enfoque de género. Esta busca fomentar e incentivar una mayor participación femenina en el Mercado Público (Dirección ChileCompra, 2015). Esto se enmarca en la Directiva N°20 que apunta a “promover compras de alto impacto social, incluyendo los criterios de equidad de género” (Dirección ChileCompra, 2017). Más específicamente, hay 3 criterios específicos que son incluidos por esta Directiva, en línea con la equidad de

²⁴ En particular, el informe de la BCN señala que, para orientar el análisis, en el contexto de la incorporación de una evaluación de impacto de género en los proyectos de ley, se debe “Recopilar información y datos sobre la situación existente de mujeres y hombres en las áreas afectadas por la política o medida legislativa planificada, buscando estadísticas desagregadas por sexo.” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021)

género. Estos son: (1) "Incorporar criterios de evaluación de género en las bases de la licitación"; (2) "Incorporar como criterio de desempate en una licitación la condición de equidad de género"; (3) "Incorporar el criterio de género como causal de trato directo en compras menores a 10 UTM" (Dirección ChileCompra, 2017).

En línea con lo anterior, y, por otro lado, existe también el Sello Empresa Mujer. Este sello es una certificación que permite la identificación de aquellas empresas que son lideradas por mujeres (Dirección ChileCompra, 2017). Precisamente, este sello puede ser incluido como certificación a sus empresas, ya que es útil como "criterio de evaluación en las bases de licitación o como fundamento para compras inferiores a 10 UTM por su impacto social" (Dirección ChileCompra, 2017). Para obtenerlo hay ciertas condiciones que se deben cumplir. Primero, es para las mujeres líderes de empresas y participantes del Mercado Público. Si es persona natural, debe ser mujer. Por su parte, si es Persona Jurídica debe cumplirse que: (1) más del 50% de la propiedad debe ser de una o más mujeres; (2) que la persona que sea representante legal o gerente sea mujer (Dirección ChileCompra, 2017). Estas dos iniciativas, que van de la mano, son las únicas medidas que explícitamente apuntan a alcanzar la equidad de género en el sistema de Compras Públicas.

REVISIÓN DE POLÍTICAS INTERNACIONALES

En otros países se detecta la existencia de iniciativas similares a las implementadas en Chile, en especial por parte del gobierno argentino, pero también otras reformas conducentes a la generación de espacios más robustos de participación de las mujeres en los procesos de las licitaciones públicas, como en Nicaragua y EE. UU.

En Estados Unidos, existe el Programa Federal de Contratos con Pequeñas Empresas Propiedad de Mujeres (Women-Owned Small Business (WOSB) federal contract program). Este programa se respalda en la Ley para la Equidad en la Contratación Pública de Mujeres, aprobada por el Congreso (Dirección ChileCompra, 2017). Su objetivo es "aumentar la capacidad de competencia de los negocios propiedad de mujeres con el gobierno, impactando positivamente en una mayor contratación" (Dirección ChileCompra, 2017). Esto último, en el marco de un objetivo general que busca que el 5% de las contrataciones federales correspondan a pequeñas empresas de propiedad de mujeres (U.S Small Business Administration, 2020). De acuerdo con lo establecido por la Administración de Pequeñas Empresas de Estados Unidos (2021), para poder postular a la certificación de empresa propiedad de mujeres se debe cumplir con

los siguientes requisitos: (1) debe calificar como pequeña empresa; (2) tener al menos 51% "la propiedad y bajo el control de mujeres ciudadanas estadounidenses"; (3) "tener mujeres en la dirección de las operaciones cotidianas y en la toma de decisiones a largo plazo".

En Argentina, al igual que en Chile, existe el Sello Empresa Mujer desde octubre de 2019 (Buenos Aires Compra, Gobierno Argentina, 2019). Este sello busca identificar a aquellos "proveedores mujeres inscritas en el Registro Informatizado Único y Permanente de Proveedores (RIUPP) del Sistema de Compras y Contrataciones de Bienes y Servicios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires" (Buenos Aires Compra, Gobierno Argentina, 2019). Para obtener este sello, la empresa debe ser caracterizada como Empresa Mujer. Según lo establecido por Buenos Aires Compra (2019) los requisitos que se deben cumplir son los siguientes: (1) "Personas humanas mujeres, cuya administradora legitimada sea mujer"; (2) "Personas jurídicas en caso de que: el 50% o más del capital le corresponda a una o más mujeres, y o el 50% o más del control y la administración del negocio esté a cargo de mujeres."

En Colombia, en diciembre de 2020, se aprueba la Ley de Emprendimiento, que busca favorecer a las mujeres emprendedoras, pero también "establece criterios diferenciales para incentivar la participación de empresas de mujeres en el Sistema de Compras Públicas" (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer Colombia, 2020). De esta forma, se incluirán "requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de contratación pública para incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer Colombia, 2020). Además, durante el 2020, Colombia Compra Eficiente adoptó las siguientes políticas, según Colombia Compra (2020): se modifica el Decreto 1082 de 2015, generando así incentivos de hasta un "3% adicional en las licitaciones a las empresas que promuevan la igualdad de género". Estas son aquellas que tengan más del 50% de propiedad por parte de mujeres, más del 50% del directorio sean mujeres, que integren el 50% del personal, o que la representante legal (en eventos) sea mujer por al menos un año en el cargo correspondiente (Colombia Compra, 2020).

En República Dominicana, existe un sistema que explícitamente busca mejorar la equidad de género dentro de las compras públicas. La Ley N° 488, del año 2008, "establece un régimen regulatorio para el desarrollo y la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y determina la obligación para el gobierno de efectuar un

porcentaje de compra a este tipo de empresas, así como la de colaborar con la capacitación de los empresarios MIPYME, su desarrollo, productividad y promoción” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018). Precisamente, en el artículo 26 de esta ley se explicita que se favorecerá a las MIPYMES que sean dirigidas por mujeres, es decir, un porcentaje de propiedad (accionaria o capital social) superior al 50%. De esta forma, las instituciones estatales deberán efectuar el 20% de las compras de bienes y servicios a estas empresas, siempre y cuando éstas los oferten (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

Sumado a esto, en septiembre de 2012 se genera un esfuerzo adicional para avanzar hacia la equidad de género en el sistema de compras públicas. Se establece una “estrategia de compras inclusivas y sostenibles, la cual enfatiza la transversalización de la perspectiva de género para incrementar y eventualmente hacer paritaria la participación de las mujeres como proveedoras del Estado” (ONU Mujeres; Ministerio de Hacienda República Dominicana, 2020). Esta estrategia se basó en 5 puntos principales: (1) “el análisis y promoción del mercado público”; (2) “la sensibilización, capacitación y asistencia técnica a todos los actores del sistema”; (3) “la regionalización de las compras públicas”; (4) “la participación de la ciudadanía”; (5) “alianzas a través de las Comisiones de Veeduría y las ruedas de negocios” (Ministerio de la Mujer República Dominicana, 2020). Estos esfuerzos han tenido frutos: entre 2012 y 2020, la participación de mujeres dominicanas en el sistema de compras públicas ha aumentado considerablemente. Pasaron de 3.122 proveedoras a 20.950 para el año 2020, que es casi 7 veces más que la cantidad de mujeres (Ministerio de la Mujer República Dominicana, 2020).

PROPUESTA - MAYOR INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN CHILECOMPRA

Considerando la ausencia en el contexto actual -marcado por la crisis sanitaria del Covid-19-, de nuevos lineamientos y propuestas asociadas a la inclusión de más mujeres en los procesos de licitación de ChileCompra, se propone la generación de modificaciones al sistema actual. Todos ellos buscando reducir las brechas de género que existen en los procesos de ChileCompra, junto con la incorporación de más mujeres en la economía.

En primer lugar y en línea con la recomendación No 4, se

recomienda el levantamiento de información de los equipos de trabajo diferenciados por sexo, nivel educacional, edad y otras variables de interés para la identificación y análisis de las barreras que podrían estar afectando la participación de las mujeres en el sistema de ChileCompra, y con esta información formular políticas públicas conducentes al cierre de brechas de género, en particular se recomienda el uso de esta información para la evaluación de valores metas o potenciales de contratación que permitan una reducción de las brechas de género en la contratación a través del sistema de ChileCompra.

En segundo lugar, y en línea con lo anterior, se propone incorporar otro criterio de identificación y certificación de empresas en el contexto de la iniciativa Sello Empresa Mujer. Se recomienda la extensión de este sello, que busca favorecer a las mujeres en los procesos de licitación -ya sea por liderazgo empresarial o la posesión accionaria mayoritaria por parte de las mujeres en las empresas competidoras-, a través de la adición de un criterio de reconocimiento a las empresas, según la cantidad y/o proporción de mujeres incluidas como parte de los equipos de trabajo en los procesos de licitación pública. Esta propuesta busca en definitiva incentivar una contratación de género más paritaria en los procesos de ChileCompra, junto con generar y promover un robustecimiento de la iniciativa Sello Empresa Mujer, la cual se constituye como un hito en nuestro país, en la búsqueda de un sistema de compras públicas menos desigual en términos de participación por género.

Por último, se recomienda la evaluación de adición de puntaje adicional en los procesos de licitación pública, a aquellas empresas que estipulen -y en consecuencia concreten- planes de trabajo que incorporen la subcontratación de entidades con una presencia significativa de mujeres. Lo anterior a través de liderazgo empresarial, participación patrimonial y/o proporción de género de los equipos de trabajo. Se busca con esto generar incentivos a la inclusión de más mujeres en el sistema de ChileCompra, por medio de la subcontratación. Para el cumplimiento de lo anterior, se recomienda establecer lineamientos legales y de seguimiento: sanciones, planes de monitoreo y evaluaciones periódicas de los planes de trabajo, con el fin de generar incentivos claros al cumplimiento de dichos planes, y con ello generar una efectiva incorporación de más mujeres al sistema de compras públicas.

6. ANEXOS

6.1 POLÍTICAS DE INCENTIVOS AL EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y GENERACIÓN DE REDES

Capacitaciones virtuales ProChile

Fecha: 03-06-2020

Se llevan a cabo capacitaciones virtuales para mujeres, que buscan promover el emprendimiento exportador. Particularmente, tratan los temas de logística comercial y perspectivas de negocios en la coyuntura actual. Deben ser mujeres exportadoras o con oferta exportadora que participen de las actividades de ProChile.

El viaje de la Emprendedora

Fecha: 02-07-2020

Creación de un espacio 100% digital y gratuito, donde las mujeres que quieran comenzar con un negocio y profesionalizarse, pueden acceder a clases de Administración, Finanzas, Marketing, Administración, Liderazgo, entre otras.

Programa Mujer Digital

Fecha: 21-08-2020

Lanzamiento del programa "Mujer Digital". Es una iniciativa que busca entregar herramientas y perfeccionar conocimientos en materia digital de las mujeres emprendedoras, y aquellas que quieran comenzar a serlo.

Mercado Mujer Online

Fecha: 02-09-2020

Lanzamiento de una plataforma online que reúne más de 250 emprendedoras del país. Esta iniciativa busca fomentar ventas de emprendimientos femeninos. Este proyecto se enmarca en el compromiso del gobierno de reactivar la economía.

Programa PAR emprendimientos femeninos

Fecha: 28-09-2020

Nuevo programa de apoyo a la reactivación (PAR) con foco en los emprendimientos y Pymes lideradas por mujeres. El proyecto nace desde Corfo junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Busca convertirse en un importante apoyo para las emprendedoras, para que puedan reactivar, reconvertir y/o digitalizar sus negocios.

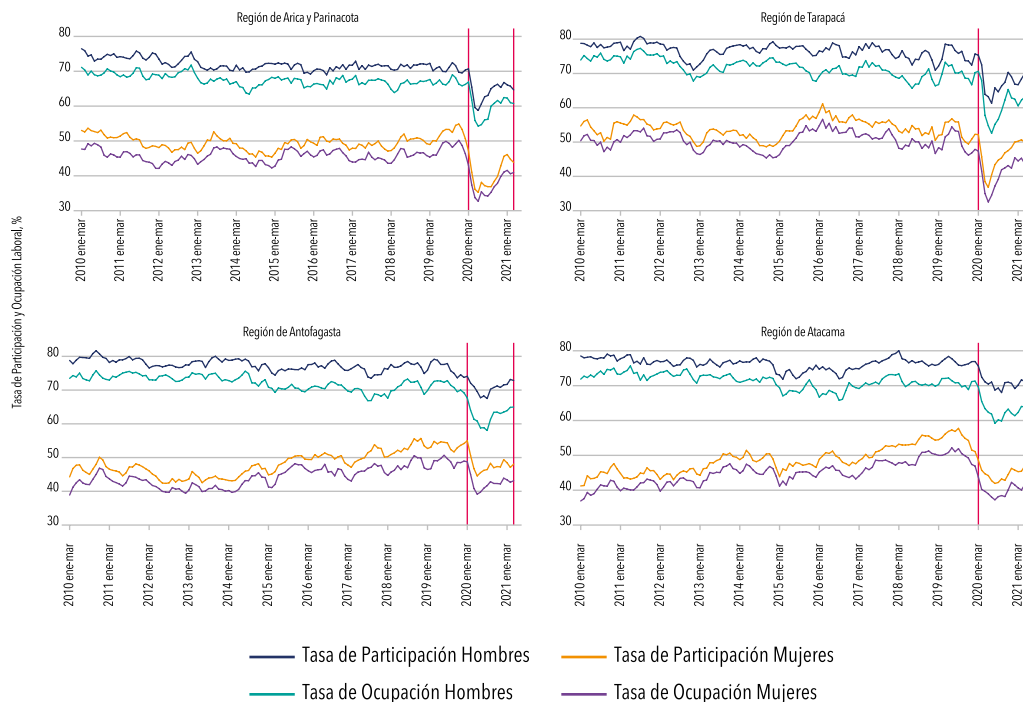
Programa Semilla Inicia Mujer

Fecha: 08-03-2021

Línea de apoyo a proyectos de mujeres con alto potencial de crecimiento como parte del Programa Semilla Inicia. Su objetivo es apoyar emprendimientos que propongan soluciones a problemáticas relevantes, represente un nuevo o mejorado producto o servicio, que tenga un alcance nacional y potencial de internacionalización. Se otorga cofinanciamiento de actividades de validación técnica y comercial, al igual que servicios de apoyo para implementación y desarrollo.

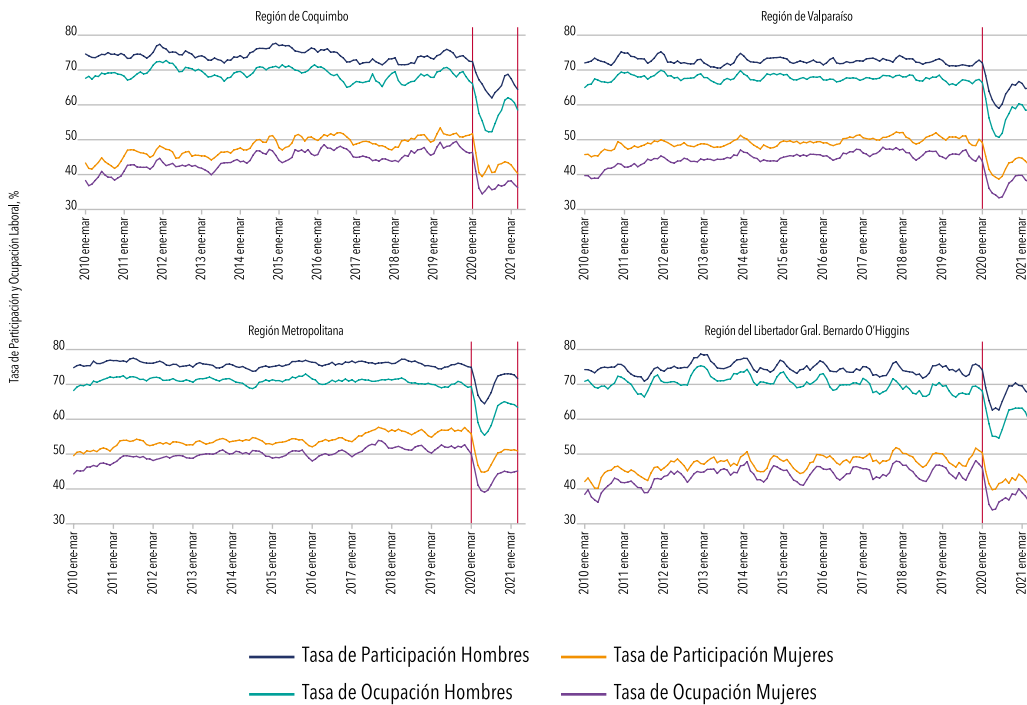
6.2 GRÁFICOS TASA DE PARTICIPACIÓN Y OCUPACIÓN LABORAL POR REGIÓN Y SEXO

Figura 25. Tasa de Participación y Ocupación Laboral por Región y Sexo. Regiones Zona Norte (Norte Grande).



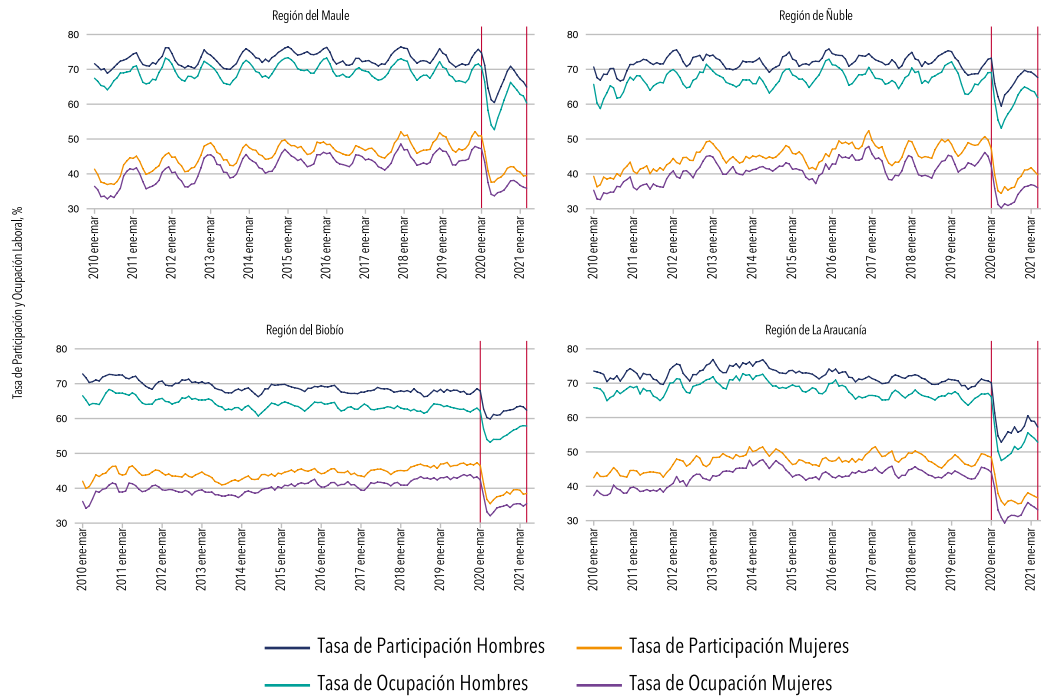
Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Figura 26. Tasa de Participación y Ocupación Laboral por Región y Sexo. Regiones Zona Norte (Norte Chico) y Zona Centro.



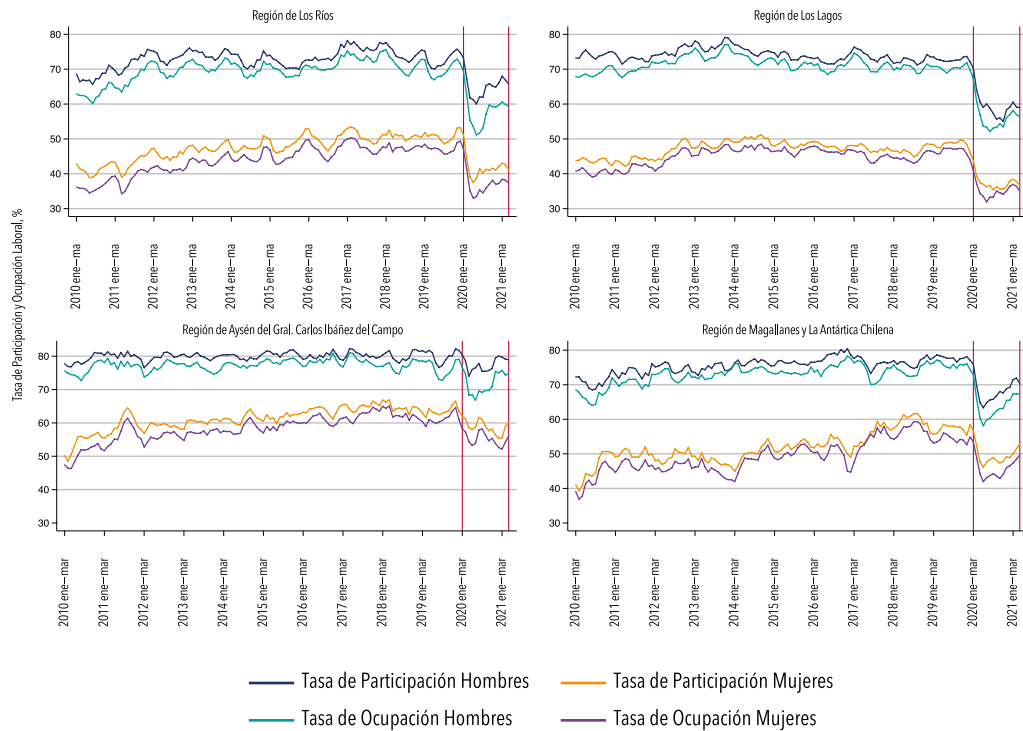
Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Figura 27. Tasa de Participación y Ocupación Laboral por Región y Sexo. Regiones Zona Centro y Sur.



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

Figura 28. Tasa de Participación y Ocupación Laboral por Región y Sexo. Regiones Zona Sur y Zona Austral.



Fuente: Elaboración propia a partir de la [Encuesta Nacional de Empleo, INE](#)

7. BIBLIOGRAFÍA

Administradora de Fondos de Cesantía. (2021). *Nueva Crianza Protegida (Extensión postnatal de emergencia)*.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumse, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality*.

Banco Centroamericano de Integración Económica. (2020). *BCIE fomenta emprendimiento femenino en Honduras*.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Promoción de la mujer en las compras públicas*.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Mulher Empreendedora: uma resposta aos impactos da pandemia de Covid-19*.

Barth, E., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2017). *The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data*.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). *Ley 21247*.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2021). *Evaluación del impacto de género en los proyectos de ley*.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2021). *Ley 21351*.

Bloomberg. (2021). *Minority, Women-Owned Businesses Get First Bid on New PPP Loans*.

Buenos Aires Compra, Gobierno Argentina. (2019). *Pautas para la obtención del "Sello Empresa Mujer"*.

CEPAL. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*.

CEPAL. (2019). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*.

CEPAL. (2020). *Barreras sistémicas y discriminación en el acceso a financiamiento para la mujer*.

CEPAL. (2020). *Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean*. Studies and Perspectives series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, No. 87 (LC/TS.2020/2-LC/CAR/TS.2019/10).

CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*.

CEPAL. (2021). *Measures and actions promoted by the Governments of Latin America and the Caribbean against COVID-19 in key areas for the Autonomy of Women and Gender Equality*.

CEPAL & OIT. (2019). *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*.

CEPAL & ONU Mujeres. (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*.

CEPAL & ONU Mujeres. (2021). *A regional instrument to respond to the COVID-19 crisis with gender equality*.

Chile Atiende. (2021). *Subsidio al Empleo, línea Proteje*.

CMF. (2019). *Género en el Sistema Financiero*.

CMF. (2020). *Género en el Sistema Financiero*.

Coloma, M., Gallego Yáñez, F., Irrarrázaval Llona, I., Pina, M. E., & Jeldes Olivares, M. I. (2020). *Reapertura del mercado laboral y Covid-19 en Chile: ocupaciones más expuestas y costos asociados a la prevención en los lugares de trabajo*.

Colombia Compra. (2020). *Mujeres Contratistas del Estado, ahora son más que los Hombres*.

Comunidad Mujer. (2017). *Para un Chile sostenible: 10 propuestas de género*.

Comunidad Mujer. (2019). *Compras públicas con enfoque de género: un caso de éxito para el desarrollo sostenible*.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer Colombia. (2020). *Con 'Ley de Emprendimiento' Gobierno nacional adopta medidas contundentes para potenciar el emprendimiento de las mujeres*.

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación. (2018). *PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2014-2018, INFORME DE AVANCES Y RESULTADOS 2018*.

Contreras, D., & Plaza, G. (2010). *Cultural factors in women's labor force participation in Chile*.

Contreras, D., Hurtado, A., & Sara, M. F. (2012). *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina*.

Contreras, D., Puentes, E., & Bravo, D. (2012). *Female labor supply and child care supply in Chile*.

CORFO. (2020). *PAR Impulsa: emprendimientos y pymes lideradas por mujeres*.

CORFO. (2020b). *Caracterización de las empresas de mujeres que han recibido inversiones de fondos de capital de riesgo Corfo el año t-1*.

DIPRES. (2001). *Programa de mejoramiento de gestión*.

DIPRES. (2015). *Informe Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género*.

Dirección ChileCompra. (2015). *ChileCompra presenta directiva con enfoque de género para promover la participación de mujeres en el Mercado Público*.

Dirección ChileCompra. (2017). *Curso: "Para más oportunidades de negocio: promoviendo la contratación de empresas lideradas por mujeres"*.

Dirección ChileCompra. (2018). *Participación de mercado de las mujeres en compras públicas creció en 25% respecto al 2013*.

Dirección General de Contrataciones Públicas, República Dominicana. (2020). *Sistematización de Experiencias y Buenas Prácticas de la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP) en el Marco de la Transversalización de la Igualdad con Enfoque de Género*.

Dirección del Trabajo. (2020). *Dictamen 1884/014*.

Doerr, A. (2021). *Vocational Training for Female Job Returners-Effects on Employment, Earnings and Job Quality*.

FAO. (2020). *Resolución N° 121/2020 - Créase el Programa Nacional de Inclusión Socio-Productiva y Desarrollo Local "Potenciar Trabajo"*.

Garcés, C., Rodríguez, R., & Soto, J. (2015). *Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores*.

Germina. (2009). *Género y políticas públicas*.

Gobierno de Canadá. (2020). *Minister Ng announces new measures to help Canadian small businesses access global markets amid COVID-19*.

Gobierno de Costa Rica. (2021). *Nuevos Fondos Disponibles para Promover la Autonomía Económica de las Mujeres en Pandemia*.

Gobierno de Costa Rica. (2021). *Nuevos Fondos Disponibles para Promover la Autonomía Económica de las Mujeres en Pandemia*.

Gobierno de México. (2020). *Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras*.

Gobierno de Perú. (2020). *MIMP inició ciclo de capacitaciones para fortalecer las capacidades de las mujeres emprendedoras y empresarias*.

Gobierno EE.UU. (2021). *Fact Sheet: The American Families Plan*.

INE. (2015). *Documento de Principales Resultados ENUT 2015*.

INE. (2021). *Género y empleo: Impacto de la crisis económica por Covid-19*.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018)*.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*.

- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2016). *Plan Nacional de Igualdad*.
- Mazars. (2020). *PENJANA: Short-Term Economic Recovery Plan*.
- MinCiencia. (2020). *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*.
- Ministerio de Comercio de Colombia. (2021). *Se activa el Fondo Mujer Emprende: ¡empreendedoras ya pueden proyectarse como empresarias!*
- Ministerio de Desarrollo Social. (2020). *Documento de resultados: Equidad de Género*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2021). *Equidad de Género*.
- Ministerio de Economía. (2020). *Informe de Resultados El Microemprendimiento Femenino en Chile*.
- Ministerio de Economía Costa Rica. (2021). *Programa Nacional de Mujeres Empresarias: "Mujer y Negocios" Abre Proceso de Postulaciones para 2021*.
- Ministerio de Economía y Finanzas de Italia. (2020). *The measures introduced by the Italian government to support families*.
- Ministerio de Empleo y Trabajo de la Rep. Corea. (2020). *Responding to COVID-19 (Emergency Employment Measures)*.
- Ministerio de la Mujer República Dominicana. (2020). *Compras y Contrataciones: Aumenta significativamente participación de las mujeres dominicanas en las compras públicas*.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2018). *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 del*.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2020). *Informe Octubre 2020: Reapertura Colegios y Empleo Femenino*.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2020). *Resultados ENERICOV-2020: Encuesta de Evaluación Rápida sobre el Impacto del Covid-19*.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2021). *Mesa "Mujer y Construcción" busca abrir nuevos espacios laborales Instancia es liderada por Seremi de la Mujer y la Equidad de Género junto a la Cámara Chilena de la Construcción*.
- Montenovo, L., Jiang, X., Rojas, F. L., Schmutte, I. M., Simon, K. I., Weinberg, B. A., & Wing, C. (2020). *Determinants of disparities in COVID-19 job losses*.
- OCDE. (2021). *One year of SME and entrepreneurship policy responses to COVID-19: Lessons learned to "build back better"*.
- ODEPA. (2007). *Estudio de Profundización del Enfoque de Género en Materias Legales del Ministerio de Agricultura*.

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*.

OIT. (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*

OIT. (2020). *Measures adopted in Italy to support workers, families and enterprises during the COVID-19 emergency*.

OIT & PNUD. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados*.

ONU Mujeres. (2020). *El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe*.

ONU Mujeres. (2021). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*.

ONU Mujeres & PNUD. (2021). *Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe*.

OPPEPS. (2020). *Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local "Potenciar Trabajo"*.

PNUD. (2019). *Gender and Recovery Toolkit: Advancing Gender Equality and Women's Empowerment in Crisis and Recovery Settings*.

PWC. (2021). *PWC Women in Work Index 2021 Chile*.

PWC. (2021). *Women in work 2021*.

PWC; ICRW. (2020). *Driving the development paradigm in the post COVID-19 world*.

Revenga, A., & Dooley, M. (2020). *What works for women entrepreneurs? A meta-analysis of recent evaluations to support female entrepreneurship*.

SENCE. (2020). *Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL 2019): Informe de Resultados Construcción*.

SENCE. (2020). *Manual Subsidio al Empleo*.

SENCE. (2020). *Subsidio al Empleo*.

SENCE. (2021). *"Mujer Digital": Ministerio de la Mujer y Subsecretaría del Trabajo lanzan nuevos cursos gratuitos*.

Troske, K. R., & Voicu, A. (2009). *The effect of children on the level of labor market involvement of married women: what is the role of education?*

U.S Small Business Administration. (2020). *SBA Issues New Regulations for Women-Owned Small Business Federal Contracting Program*.

U.S Small Business Administration. (2021). *Programa para la contratación federal de pequeñas empresas propiedad de mujeres*.

Unicef. (2020). *Childcare in a global crisis: the impact of COVID-19*.

Universidad de Chile. (2020). *Cómo la pandemia agudizó la crisis de los cuidados (y por qué puede ayudarnos a enfrentarla)*.

World Bank Group. (2018). *Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different?*

World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report*.

WWW.ESPACIOPUBLICO.CL