

Chile*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS

CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)



Convenção

ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1989

CEDAW

Protocolo

ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO NÃO RATIFICADA

Convenções OIT

relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1971
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1971
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da República do Chile de 1980.
- ✓ Código do Trabalho de 1994 (reformulado posteriormente no DFL 1 de 16 de janeiro de 2003, última modificação de 2 de maio de 2019).
- ✓ Lei N.º 20.348 de Igualdade de remuneração entre homens e mulheres (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.545 que modifica as normas de proteção da maternidade e integra a licença pós-natal parental (aprovada em 2011).
- ✓ Lei N.º 20.482 relacionada com a licença profissional de paternidade em caso de nascimento de um filho (aprovada em 2011).
- ✓ Lei N.º 20.399 que concede o direito a sala-berço ao trabalhador (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.336 que modifica o artigo 150 do Código do Trabalho, relativo ao descanso semanal dos trabalhadores em casas particulares (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.786 que modifica o horário, descanso e composição da remuneração dos trabalhadores em casas particulares e proíbe a exigência de uniforme em locais públicos (aprovada em 2014).
- ✓ Lei N.º 3.500 do Regime da Segurança Social resultante da capitalização individual (aprovada em 1980, última modificação em fevereiro de 2019).
- ✓ Lei N.º 20.255 que estabelece a reforma da previdência (aprovada em 2008).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 1 e 19) e no Código do Trabalho (Art. 2).
- ! No entanto, o Código Civil chileno contempla disposições discriminatórias quanto à administração dos bens no casamento (Art. 135, 1749, 1751-53).



2 Liberdade de escolha de profissão

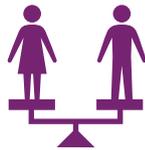
- ! Prevista na Constituição (Art. 16) e no Código do Trabalho (Art. 2), embora este último estabeleça:



Art. 211 J. Os menores de 18 anos e as mulheres não poderão levar, transportar, carregar, arrastar nem empurrar manualmente, e sem ajuda mecânica, cargas superiores a 20 quilogramas.

3 Igualdade salarial

! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 62 bis), a partir da reforma introduzida na *Lei N.º 20.348 de Igualdade de remuneração entre homens e mulheres*.



Aplicação de um critério mais restritivo que o da **Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, estabelecendo o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres unicamente para trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade

✓ Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 197 a 206).



Licença de maternidade: 18 semanas (6 antes do parto e 12 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas

Também se estabelece uma **licença pós-natal de 12 semanas a tempo inteiro ou de 18 semanas a tempo parcial**, parcialmente remunerada pela Segurança Social.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: após a licença de maternidade o/a empregador/a é obrigado/a a reintegrar a trabalhadora (Art. 197).

5 Licença de paternidade

! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 195).



Duração: 5 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

✓ Se ambos os pais forem trabalhadores, qualquer deles, à escolha da mãe, poderá gozar a **licença pós-natal parental**, a partir da sétima semana.

6 Segurança social

Prevista na *Lei N.º 3.500 de Regime da Segurança Social*.



! **Diferente idade de aposentadoria para as mulheres (60 anos) e homens (65 anos)** (Art. 3). Sujeitos a descontos obrigatórios na sua conta de capitalização individual de 10% das remunerações e rendimentos tributáveis (Art. 17). O capital necessário, será determinado de acordo com os regulamentos técnicos e as **tabelas de mortalidade e esperança de vida** (Art. 55), o que afeta **negativamente as mulheres por terem uma maior esperança de vida**.

✓ A *Lei N.º 20.255* que estabelece a reforma da previdência reconhece o **direito das mulheres a uma bonificação** no seu sistema de capitalização **por cada filho nado-vivo**. Também estabelece, em caso de anulação do casamento ou divórcio, a **compensação na conta de capitalização** do cônjuge que se veja afetado por um prejuízo económico.

7 Cuidados

✓ O *Código do Trabalho* (Art. 199) estabelece **baixa por doença grave ou prestação de cuidados** a menores de um ano, parcialmente remunerada pela Segurança Social, para a mãe ou para o pai. Para os filhos/as com idade superior a um ano, a baixa corresponde a um número de horas equivalente a 10 dias ordinários de trabalho por ano.



O *Código do Trabalho* também estabelece (Art. 203) a obrigação de acondicionamento de um **local para a alimentação e prestação de cuidados a filhos menores de 2 anos** aos/às empregadores/as que tenham ao seu serviço mais de 30 trabalhadoras, embora este direito se alargue aos trabalhadores a quem tenham sido confiados os cuidados de um menor.

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto no *Código do Trabalho*, na *Lei N.º 20.786* e na *Lei N.º 20.336*.



✓ **Rendimento mínimo legal**, pagamento de horas extraordinárias, limitação do horário de trabalho e de descanso (modalidade interna), bem como férias, semelhantes ao regime geral.

• Inclusão plena na segurança social: assistência médica, licença de maternidade, e pensão de velhice e de invalidez.

! Horário sem limitação expressa para trabalhadoras internas (de 12 horas, atendendo aos descansos obrigatórios).

Chile: como avançar?

+ **ADOÇÃO:** • Ratificação do Protocolo Facultativo da CEDAW.
• Ratificação das Convenções da OIT 183 e 190.

! **REFORMA:** • Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
• Alargamento da licença de paternidade.
• Revisão da densidade de contribuição e equiparação das tabelas de mortalidade para o cálculo das pensões.
• Delimitação dos horários de trabalho das trabalhadoras domésticas internas.

✗ **ELIMINAÇÃO:** • Eliminação das disposições discriminatórias na administração dos bens no casamento.
• Eliminação do Art. 211-J do Código do Trabalho que estabelece a carga máxima que as mulheres podem suportar no posto de trabalho.

