



Radiografía al Mercado Laboral Femenino en Chile

Fernando Medina – Pablo Paredes

Enero de 2013

Resumen

Este documento corresponde a un análisis de la evolución y situación actual del mercado laboral femenino desde dos puntos de vista. En un primer punto, se analiza la participación femenina en el mercado laboral. Un segundo aspecto corresponde a la situación de la mujer una vez dentro del mercado laboral. Ambos criterios se analizan comparando las diferencias por género y, en cada caso, se busca dar respuesta a tres preguntas que consideramos importantes. A continuación se presenta un resumen de los aspectos estudiados, además de una mención a las recomendaciones de políticas descritas al final del estudio.

- 1 ¿Cuál es la importancia de la tasa de participación femenina?
 - Existe una estrecha relación entre participación laboral femenina y bienestar de las familias, debido a que una mayor participación laboral femenina impacta en mayores ingresos familiares.
 - La baja participación femenina en el mercado laboral se asocia con subutilización de capital humano, además de su impacto en productividad y crecimiento económico.
 - Impacta en la existencia de diferencias entre sexos respecto a la calidad de las pensiones percibidas en la vejez. Los hombres chilenos se retiran con una pensión equivalente al 64,3% de su salario promedio de los últimos 10 años, en tanto que para las mujeres esta cifra llega sólo al 49,9%, debido a etapas de inactividad, entre otras causas.
- 2 ¿Cómo ha evolucionado la tasa de participación femenina en Chile a través de los años?
 - Hasta la década del 1990, la tasa de participación laboral femenina se mantuvo constante por debajo del 30%.
 - A partir de la década del 2000, se han producido los mayores avances en participación femenina, llegando a niveles cercanos al 47% en la actualidad, cifra aún baja en comparación a los países de la OCDE y Latinoamérica.
 - En los sectores socioeconómicos medios y altos, la participación femenina alcanza altos niveles entre los 26 y 60 años, observándose una menor diferencia por género.

- Respecto a las mujeres entre 26 y 39 años, la tasa de participación femenina en el primer quintil es de un 43%, en tanto que en el quinto quintil es un 85%, existiendo una diferencia de 42%.
 - Para trabajadores con ocho años o menos de escolaridad, la diferencia en la participación laboral es de un 35% entre sexos, en tanto que para trabajadores con más de 12 años de escolaridad la diferencia es de sólo 12%.
- 3 ¿Cuáles son las causas de la baja tasa de participación femenina exhibidas en el país?
- A partir de la Encuesta Casen 2011, la principal causa por la cual las mujeres no buscan empleo corresponde a los quehaceres del hogar, con un 34,4% de las preferencias.
 - El cuidado de los niños, con un 12,6% de las preferencias es otra causa importante por la cual las mujeres no buscan empleo.
 - Para las mujeres de distintos niveles socioeconómicos no existen diferencias importantes en los quehaceres del hogar como causa para no buscar empleo, en tanto que respecto al cuidado de los niños sí es posible distinguir mayores diferencias. En este caso, esta causa llega a un 16% para las mujeres del primer quintil y a un 6% para las mujeres del quinto quintil.
- 4 ¿Qué tan distinta es la tasa de desempleo de las mujeres respecto a los hombres?
- Históricamente, las mujeres han enfrentado mayores niveles de desempleo que los hombres, fenómeno explicado tradicionalmente por el mayor costo de contratación, menos horas trabajadas y variables culturales e institucionales.
 - Una de cada cuatro mujeres del primer quintil se encuentra desempleada, en tanto que sólo el 5% de las mujeres del quinto quintil se encuentra en esta situación.
 - En el sector de menores ingresos, la tasa de desempleo de la mujer es 10% más que para los hombres.
- 5 ¿Qué tan distinto es el salario de las mujeres respecto a los hombres?

- Considerando el ingreso por hora, para jornada completa, parcial y prolongada, el salario de la mujer es menor al del hombre.
- Para el caso de la jornada prolongada, el ingreso por hora de las mujeres es un 36% menor que el del hombre.

6 ¿Qué tan distinta es la calidad del empleo entre hombres y mujeres?

- Utilizando el subempleo como medida de precariedad, a partir de un indicador elaborado por Horizontal, se observan diferencias importantes entre géneros, siendo el doble el subempleo de la mujer que el del hombre.
- Al medir precariedad como informalidad o vulnerabilidad, la precariedad para la mujer es de un 17,2%, mientras que para el hombre es de un 12,8%, a partir de las cifras del trimestre móvil sep-nov 2012.

A partir de las desigualdades entre géneros en el mercado laboral se propone evaluar algunas políticas públicas que son: incrementar la cobertura de jardines infantiles, modificar el Artículo 203 del Código Laboral, desarrollo de trabajo *part-time*, desarrollo de teletrabajo, desarrollo de políticas públicas que apunten a generar cambios culturales en pro de la igualdad entre géneros y revisar el subsidio al empleo femenino como mecanismo de incentivo al empleo de la mujer.

En el último Índice sobre Brechas entre Géneros¹, realizado por el Foro Económico Mundial y publicado en 2012, Chile figura en el lugar 87 de un total de 135 países, mostrando un retroceso de 41 lugares respecto a 2011². Ante esta evidencia –y a pesar de los avances alcanzados durante las últimas décadas en materia de igualdad de géneros- a continuación analizamos la evolución y situación actual del mercado laboral femenino en el país.

¹ El Índice sobre la Brecha de Género Global es un indicador elaborado desde el año 2006 por el Foro Económico Mundial. Este índice permite cuantificar la magnitud y alcance de las disparidades entre hombres y mujeres. En su construcción se toman en consideración aspectos relaciones con la economía, la política, la educación y la salud, entre otros criterios.

² Tomando en consideración los mismos países del ranking 2011, Chile se ubica en el lugar 84 en el año 2012. La caída abrupta en el ranking se explica, en buena medida, por la caída en la presencia femenina en cargos gubernamentales de relevancia o políticos.

¿Somos o no somos iguales?

Una de las áreas donde aún queda bastante por avanzar respecto a la igualdad de géneros es, sin duda, en el mercado laboral. Si bien han existido progresos en torno a este tema, aún se mantienen cuellos de botella importantes que determinan que por más que las brechas entre hombres y mujeres hayan disminuido en los últimos años, aún existan y sean relevantes.

Es posible observar diferencias importantes entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo en lo que se refiere a participación laboral, tasas de desempleo, calidad del empleo y salarios³, entre otros.

Respecto a la participación laboral femenina, Chile exhibe cifras pobres en relación al promedio de países de la OCDE⁴ e, incluso, respecto a Latinoamérica. Según estadísticas oficiales del Banco Mundial, mientras Chile exhibe una participación femenina cercana al 47% el año 2010, para el promedio de países latinoamericanos y de las economías desarrolladas de la OCDE este valor se aproxima al 53%.

Por otra parte, revisando el resultado de algunas preguntas de percepción del Informe de Competitividad Global 2012⁵, es posible apreciar brechas importantes respecto a la percepción de altos ejecutivos en torno a la igualdad de condiciones de hombres y mujeres en el mercado laboral. Respecto a la percepción sobre la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en trabajos similares, a partir del resultado de la medición, Chile ocupa el lugar 142 de 144 países, encontrándose en el 5% de países con mayor desigualdad salarial por género. Respecto a las oportunidades de las mujeres de acceder a puestos de liderazgo dentro de las empresas, Chile se ubica en el lugar 136, resultado que deja en evidencia cuánto debe mejorar el país de cara al futuro.

De esta forma, consideramos que, entre otros, hay dos aspectos trascendentales de estudiar desde el punto de vista de la desigualdad de género en el mercado

³ Para una definición formal ver Anexo 1.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Organización que tiene por objetivo promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas. Actualmente está compuesta por 34 países. El año 2010, Chile oficializó su ingreso a este grupo.

⁵ El Informe de Competitividad Global es un documento publicado anualmente por el Foro Económico Mundial, en el cual se presenta el Índice de Competitividad Global. El año 2012, Chile se ubicó en el lugar 33, de un total de 144 países. El ranking es calculado utilizando datos que son recolectados por una encuesta de opinión a altos ejecutivos del país y por evidencia estadística que proveen los mismos países. Dado lo anterior, aproximadamente un 70% de las variables son construidas en base a la percepción de los encuestados y el 30% restante son "datos duros".

laboral. Un primer aspecto es analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el ingreso al mercado laboral, en tanto que un segundo aspecto corresponde a estudiar las diferencias entre géneros una vez que están insertos en el mercado laboral.

La estructura de este artículo es la siguiente: la primera sección describe la evolución y estado actual de la participación femenina en el mercado laboral chileno respecto a algunas variables relevantes como edad, ingreso familiar y escolaridad. Además, en esta sección se identifican las principales causas de la baja tasa de participación femenina. En la segunda sección se analizan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres una vez que se ha ingresado al mercado laboral. La sección tres concluye con algunas recomendaciones de políticas para las problemáticas estudiadas. Finalmente, la sección cuatro presenta las principales conclusiones del informe.

Participación femenina en el mercado laboral

En los últimos años se ha generado un fuerte debate en torno a las bajas tasas de participación laboral femenina exhibidas por nuestra economía. Pese a la favorable tendencia de los últimos 10 años, nuestros índices siguen estando muy por debajo de los valores mostrados por las economías avanzadas e, incluso, por los países de Latinoamérica. En este punto consideramos que hay tres preguntas importantes de abordar:

- ¿Cuál es la importancia de la tasa de participación femenina?
- ¿Cómo ha evolucionado la tasa de participación femenina en Chile a través de los años?
- ¿Cuáles son las causas de la baja tasa de participación femenina exhibidas en el país?

A continuación se busca dar respuesta a cada una de estas preguntas. Para efectos de comparación, medimos la empleabilidad como el porcentaje de personas activas laboralmente sobre el total de la población en edad de trabajar, en el rango etario entre los 15 y los 65 años. Si bien distintas fuentes pueden

mostrar variaciones menores en el cálculo de esta cifra -por ejemplo, debido a la utilización de distintas encuestas-, el diagnóstico y la tendencia es similar en todas ellas.

¿Cuál es la importancia de la tasa de participación femenina?

Son múltiples los factores que explican la importancia de analizar la tasa de participación femenina. Uno de los más importantes es la relación existente entre esta variable y la calidad de vida de las familias, producto de los ingresos percibidos. Además, la baja participación de la mujer en el mercado laboral se asocia con un menor crecimiento económico, debido a la subutilización del capital humano en la economía. Estudios del Foro Económico Mundial (2005) señalan que una menor participación laboral de la mujer tiene consecuencias negativas, tanto en la productividad como en el crecimiento económico de los países.

Otro aspecto relevante es que la baja tasa de participación femenina no impacta sólo en los ingresos presentes, sino que también en los ingresos futuros de las mujeres, específicamente en las pensiones. Lo anterior se traduce en que el bienestar de este grupo puede caer considerablemente en la vejez al no conseguir un patrón de consumo suavizado a lo largo de su vida. Este hecho se debe a la mala calidad de las pensiones que, probablemente, obtendrán las mujeres producto de su escaso aporte de cotizaciones para la vejez.

En línea con lo anterior, debido al esquema de capitalización individual⁶, los trabajadores van construyendo su futura pensión a lo largo de su vida laboral. Largas etapas de inactividad o de informalidad laboral van creando vacíos en su historial previsional, lo que trae como consecuencia la obtención de bajas pensiones al momento de llegar a la edad de jubilación.

De acuerdo a la OCDE (2012), actualmente los hombres chilenos al momento de jubilarse se retiran con una pensión equivalente al 64,3% de su salario promedio de los últimos 10 años, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra apenas alcanza el 49,9%. Por otro lado, de acuerdo a Forteza et al (2011), la densidad de contribuciones al sistema de pensiones chileno es de un 57,9% para los hombres

⁶ El sistema previsional chileno es un sistema de capitalización individual compuesto por tres partes: un pilar solidario financiado por el Estado para el 60% de jubilados con menores pensiones, un pilar de ahorro obligatorio compuesto por cotizaciones de los trabajadores durante su vida laboral, y un pilar voluntario compuesto por cotizaciones individuales voluntarias fomentadas con incentivos tributarios.

y un 43% para las mujeres. Es decir, por cada 12 meses, los hombres cotizan en promedio siete meses y las mujeres poco más de cinco.

¿Cómo ha evolucionado la tasa de participación femenina en Chile a través de los años?

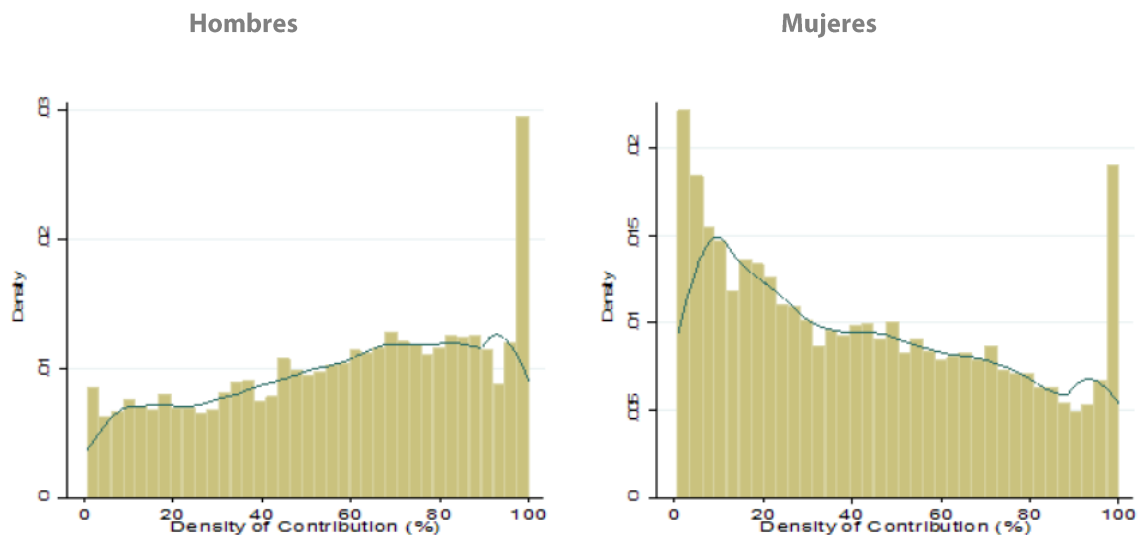
De acuerdo a Cardarelli et al (2009), entre comienzos del siglo XX y la década del 1990, la tasa de participación laboral femenina se mantuvo relativamente constante por debajo del 30%, con empleos concentrados en los rubros de industria y servicios, y baja presencia de otros sectores. La alta tasa de natalidad del período y aspectos culturales serían, entre otros, los causantes de este hecho.

En las últimas dos décadas, esta tendencia histórica se ha visto alterada por cambios institucionales que han facilitado el ingreso de la mujer al mundo laboral, así como por cambios culturales que han permitido que su ingreso al mercado laboral pueda efectivamente ocurrir. A pesar de lo anterior, aún queda bastante camino por recorrer para lograr las cifras que presentan aquellos países con un nivel de desarrollo similar al nuestro.

Como se distingue en la Figura 2, en 1990 el 32% de la población femenina en edad trabajar se encontraba dentro del mercado laboral, mientras que para el año 2000 esta cifra sólo se había elevado al 35%. A modo de comparación, en ese mismo período, Uruguay elevó su tasa de participación desde el 45% al 53%, obteniendo niveles cercanos a los del mundo desarrollado. En la actualidad, Uruguay muestra una cifra de participación en torno al 55%, similar a Estados Unidos y Finlandia.

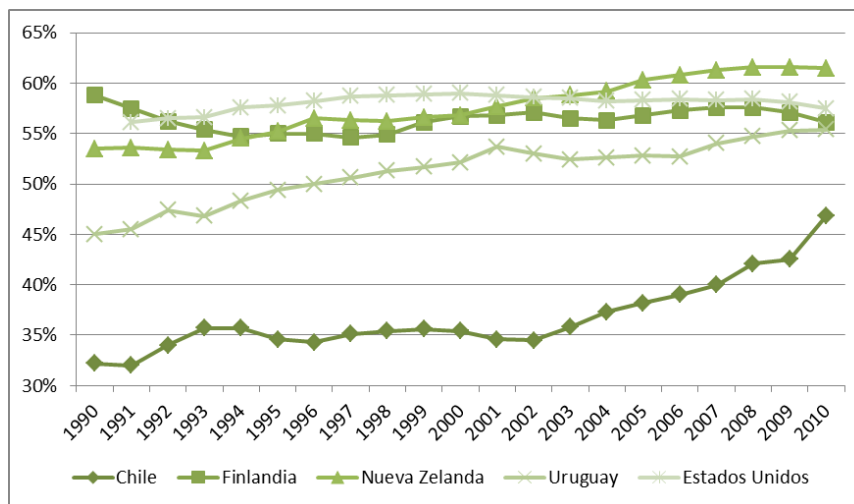
Por su parte, es a partir de la década del 2000 cuando en Chile se producen los mayores avances, elevando la participación a niveles cercanos al 47% en la actualidad. Esta cifra continúa incrementándose, pero aún se encuentra por debajo de los valores latinoamericanos y del mundo desarrollado.

Figura 1: Densidad de contribuciones del sistema de pensiones por sexo



Fuente: Forteza et al (2011)

Figura 2: Tendencia de la participación femenina por grupo de países



Fuente: Elaboración propia a partir de cifras del Banco Mundial, 1990-2010

Al centrar el análisis en la actual participación laboral femenina en Chile, si bien es baja, ésta no es una realidad transversal desde el punto de vista etario y socioeconómico.

En los sectores socioeconómicos medios y altos, la participación alcanza altos niveles entre los 26 y los 60 años. A medida que cae el nivel socioeconómico, la participación decae fuertemente hasta cifras inferiores al 40% de participación en el rango de edad entre los 40 y los 60 años. Pese a que en todos los estratos existe una participación femenina inferior a la masculina, esta diferencia es mucho más marcada en estratos sociales bajos. Mientras la diferencia de participación en el primer quintil es de 35 puntos, en el quintil más acomodado esta brecha se reduce a 15 puntos de participación.

Transversalmente, la participación alcanza su máximo en el rango de edad entre 26 y 39 años, mientras que en el rango inferior a los 26 años existe, desde hace varios años, una tendencia transversal a una menor participación laboral producto del aumento en los años de escolaridad de hombres y mujeres.

Figura 4: Participación femenina por quintil, sexo y rango etario

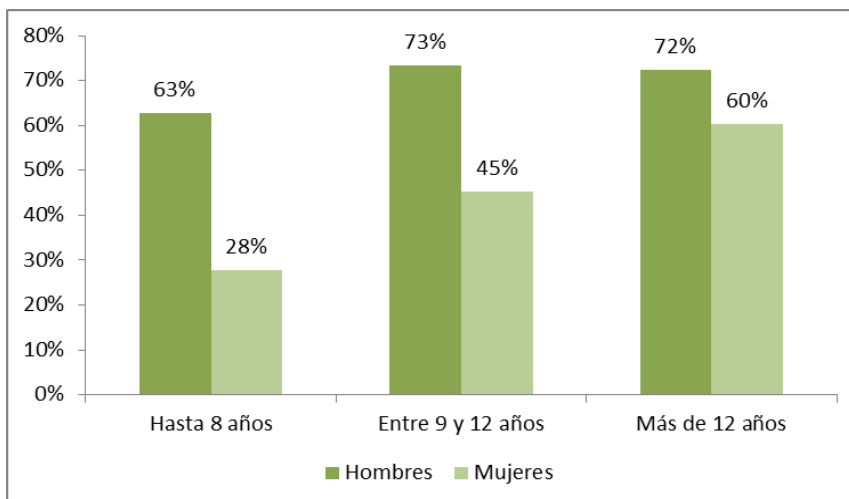
		Quintil I	Quintil II	Quintil III	Quintil IV	Quintil V	Todos
Entre 18 y 25 años	Hombres	46%	57%	67%	67%	50%	59%
	Mujeres	27%	35%	48%	50%	44%	41%
	Todos	35%	45%	58%	59%	48%	49%
26 a 39 años	Hombres	84%	91%	92%	93%	96%	92%
	Mujeres	43%	59%	69%	75%	85%	65%
	Todos	59%	73%	80%	85%	91%	78%
40 a 60 años	Hombres	80%	89%	94%	96%	97%	92%
	Mujeres	37%	47%	56%	65%	73%	55%
	Todos	55%	66%	73%	79%	85%	72%
De 18 a 60 años	Hombres	72%	80%	86%	87%	86%	83%
	Mujeres	36%	47%	57%	64%	71%	55%
	Todos	51%	62%	71%	76%	79%	68%

Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

A nivel educativo también existen diferencias marcadas entre distintos grupos. Mientras que entre los trabajadores con ocho años o menos de escolaridad, la diferencia de actividad laboral entre hombres y mujeres es de 35 puntos porcentuales, en el grupo con 12 años de escolaridad esta brecha se acorta a

prácticamente un tercio de ese valor. Si bien la diferencia sigue siendo importante, la educación juega un rol clave al momento de disminuir las diferencias de género en el mercado laboral.

Figura 5: Diferencias de participación laboral por sexo y escolaridad



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2011

¿Cuáles son las causas de la baja tasa de participación femenina exhibida en el país?

A partir de la información de la Encuesta Casen 2011, es posible identificar las principales razones, por sexo, para no buscar empleo. En la Figura 6 se presentan los resultados de dicho análisis, donde se distingue que la principal causa por la cual las mujeres no buscan empleo corresponde a los quehaceres del hogar, con un 38,4%. En el caso de los hombres, el principal motivo para no participar en el mercado laboral es por estudios, con un 62,9%. Respecto a los estudios como causa para no buscar empleo, es posible observar diferencias importantes entre géneros, pues para las mujeres, sólo en un 23,9% de los casos la inactividad se explica por este motivo.

Otra causa importante por la cual las mujeres no buscan empleo corresponde al cuidado de los niños, con un 12,6%, en tanto que para los hombres este factor es irrelevante.

Figura 6: Principales razones para no buscar empleo

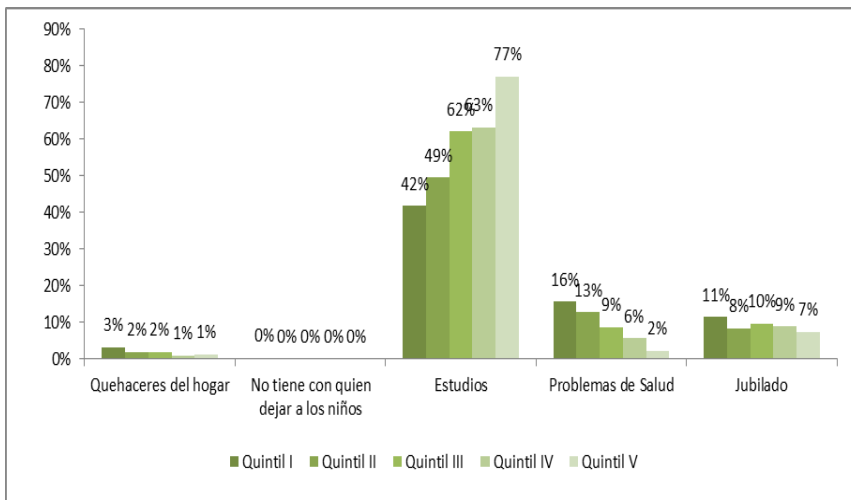
Mujeres		Hombres	
Quehaceres del Hogar	38,4%	Estudios	62,9%
Estudios	23,9%	Enfermedad o discapacidad	10%
Cuidado de los niños	12,6%	Sin interés	5,2%
Enfermedad o Discapacidad	6,3%	Se cansó de buscar	2,4%
Jubilado	5,8%	Esperando gestiones	1,9%
Otros	13%	Otros	17,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

Al realizar el análisis anterior por quintil de ingreso, a partir de las Figuras 7 y 8, es interesante destacar que, si bien existen diferencias a través de los distintos grupos sociales, como una mayor predisposición al estudio en estratos altos y mayor prevalencia de problemas de salud en estratos bajos, existe una clara constante de género en varias categorías. Particularmente es notoria la fuerte raigambre del rol femenino de los quehaceres del hogar que, prácticamente, no muestra diferencias entre los cinco quintiles de ingreso, así como la mínima participación de los hombres en esa tarea y en los cuidados de los niños a lo largo de toda la sociedad chilena.

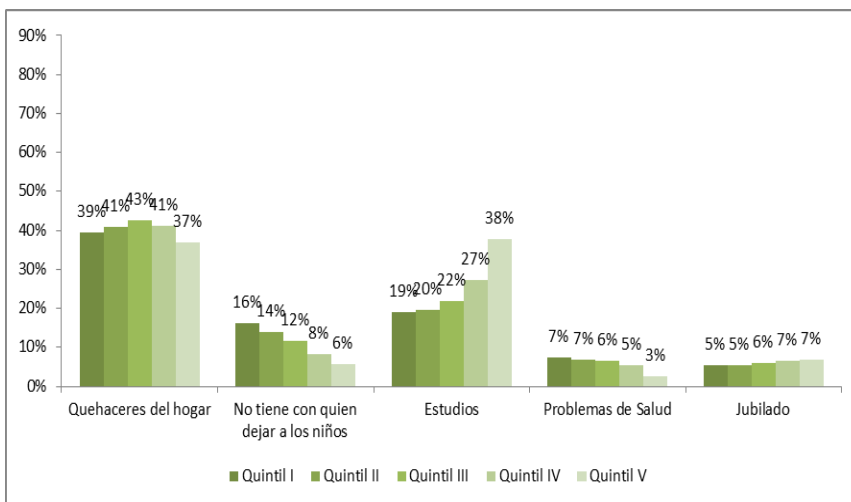
Por otra parte, según Contreras (2004), variables culturales como el nivel de machismo de la sociedad y el conservadurismo del entorno social, pueden jugar un rol contraproducente en la inserción laboral de la mujer. Utilizando diversas encuestas entre 1995 y 2002, concluye que la sociedad chilena es poco proclive al empleo femenino y muestra niveles significativos de conservadurismo.

Figura 7: Razones para no buscar empleo por quintil (sólo hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

Figura 8: Razones para no buscar empleo por quintil (sólo mujeres)



Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

Desigualdad dentro del mercado laboral

El progresivo ingreso de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas no ha estado exento de dificultades. Una vez dentro, se enfrentan a condiciones desfavorables respecto de sus pares masculinos, obteniendo menores salarios por empleos equivalentes, mostrando mayores tasas de desempleo y accediendo a empleos con mayor grado de precariedad. Dado lo anterior, en esta sección se pretende responder las siguientes preguntas:

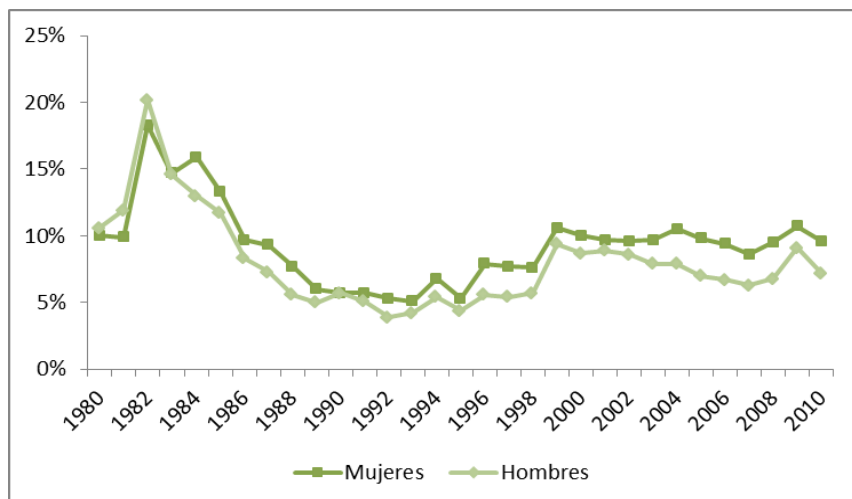
- ¿Qué tan distinta es la tasa de desempleo de las mujeres respecto a la de los hombres?
- ¿Qué tan distinto es el salario de las mujeres respecto al de los hombres?
- ¿Qué tan distinta es la calidad del empleo entre hombres y mujeres?

¿Qué tan distinta es la tasa de desempleo de las mujeres respecto a la de los hombres?

Históricamente, las mujeres han enfrentado mayores niveles de desempleo que los hombres. Este fenómeno se ha explicado, tradicionalmente, por su mayor costo de contratación, las menores horas trabajadas, así como a variables culturales e institucionales. Este fenómeno se ha tendido a fortalecer a partir de la década del 2000, muy influido por el mayor ingreso de mujeres al mercado laboral, tal como se distingue en la Figura 9.

Relacionado con el punto anterior, la brecha en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres no es una particularidad de Chile; por el contrario, es una tónica en economías de diverso nivel de desarrollo, tal como se observa en la Figura 10. De forma comparada, la diferencia de alrededor de dos puntos de desempleo entre hombres y mujeres está por debajo de los más de tres puntos que marca en promedio la región latinoamericana, y que por una década estuvo sobre cuatro puntos. Sin embargo, se encuentra por encima de los índices de la OCDE, donde la diferencia promedio es de menos de un punto e, incluso, fue negativa durante la crisis económica del año 2009.

Figura 9: Tasa de desempleo de hombres y mujeres

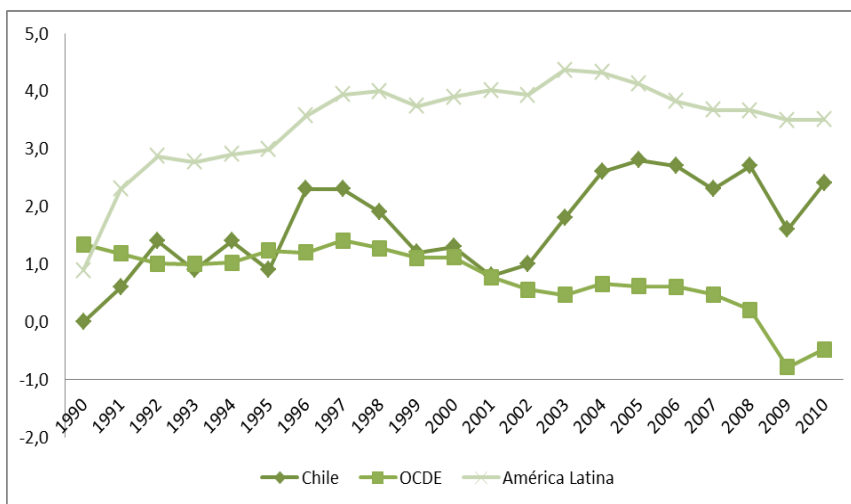


Fuente: Elaboración propia a partir de cifras del Banco Mundial, 1980-2010

Si bien durante la década de los '90 las diferencias entre Chile y la OCDE no eran tan agudas, esto se debía principalmente a la menor participación laboral femenina en nuestro país, por lo que las cifras no resultan del todo equivalentes.

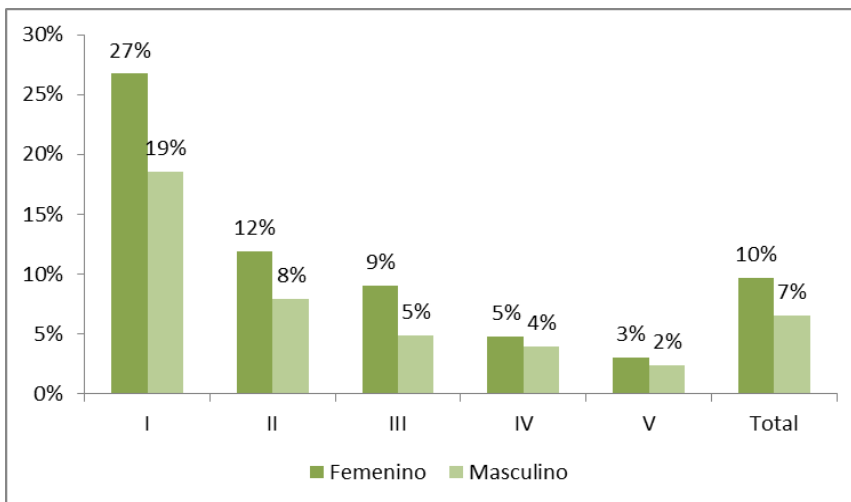
Al igual que la participación en el empleo, los niveles de desempleo también son afectados fuertemente por el sector socioeconómico donde la mujer se encuentra. En este sentido, una de cada cuatro mujeres del primer quintil está desempleada, mientras que en el quintil más acomodado (quintil 5), menos del 5% está en esta situación. Asimismo, en este último grupo la diferencia en la tasa de desempleo con respecto a los hombres es mínima, mientras que en el sector de menores ingresos es casi 10% mayor para las mujeres versus los hombres.

Figura 10: Diferencias de desempleo por género



Fuente: Elaboración propia a partir de cifras del Banco Mundial, 1990-2010

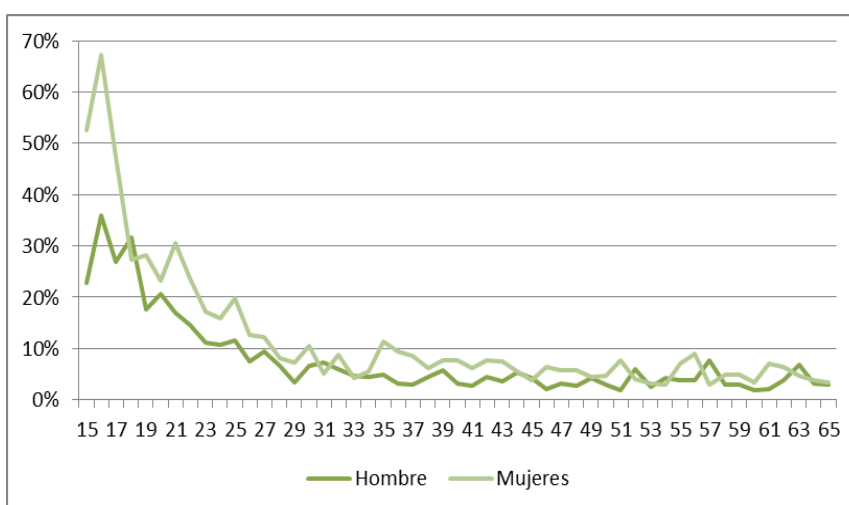
Figura 11: Diferencias de desempleo por género y quintil



Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

De la misma forma, la distribución del desempleo no es igual en todos los segmentos etarios. Tanto para hombres como mujeres, el desempleo es mucho mayor bajo los 25 años, con tasas superiores al 15% entre la población económicamente activa y con tres a cuatro puntos de diferencia en el desempleo de hombres y mujeres. Sin embargo, a medida que la población se acerca a los 30 años, esta brecha de género comienza a cerrarse para volver a abrirse en torno a los 32 a 33 años y no volver a cerrarse. Esto, probablemente, se relacione con la etapa donde las mujeres, por un factor cultural, comienzan a hacerse más responsables de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos.

Figura 12: Desempleo por género y edad



Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

¿Qué tan distinto es el salario de las mujeres respecto a los hombres?

Dentro del mercado laboral, un segundo aspecto relevante a estudiar son los diferenciales salariales entre hombres y mujeres. En parte, este fenómeno se debe a las menores horas trabajadas por las mujeres bajo cualquier modalidad de empleo, así como a una relativa preferencia por el empleo a tiempo parcial con respecto a los hombres. En la siguiente figura se observa la comparación de ingresos mensuales entre hombres y mujeres para distintos tipos de jornadas:

Figura 13: Indicadores de empleo por género

	Participación		Horas		Ingresos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jornada completa	88%	81%	46,4	43,8	501.896	414.222
Jornada parcial	5%	14%	30,9	25,0	334.468	240.156
Jornada prolongada	6%	4%	62,0	55,1	639.685	364.126
Otra	1%	1%	68,4	29,3	670.808	262.527

Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

Una consecuencia natural de las menores jornadas de trabajo y de la preferencia relativa por empleos parciales está en las menores rentas percibidas por las mujeres a nivel agregado. Sin embargo, incluso considerando el ingreso percibido por hora, los empleos femeninos generan ingresos menores que los masculinos, lo que apuntaría a ciertas características del mercado laboral chileno que, ya sea por motivos culturales o institucionales, perjudica el salario femenino con respecto al de los hombres. En este sentido, Rau (2012) señala que, en el caso chileno, el empleo parcial es predominantemente precario, caracterizado por menores rentas e indefensión laboral. La potencialmente baja cobertura del empleo parcial institucionalizado podría dar indicios de un mercado poco flexible y donde pudiesen realizarse cambios camino a la formalización. Pese a estas características que pueden mostrar los empleos parciales, evidencia de la OIT (2005) apunta a que, dejando estas variables constantes, las mujeres prefieren en mayor medida el empleo a tiempo parcial que los hombres, quienes se encuentran en esa situación principalmente debido a que “no han logrado encontrar algo mejor”. Sin embargo, esto también puede deberse a la imposibilidad de realizar otro tipo de empleo producto de las labores familiares. En la Figura 14 se presenta la comparación del salario por hora entre hombres y mujeres para distintos tipos de jornada laboral.

Una segunda posible explicación a las diferencias salariales apunta al sector donde se desempeñan hombres y mujeres, y al nivel socioeconómico, ya que sería razonable pensar que si se desempeñan laboralmente en distintos ámbitos, también los salarios sean distintos.

Figura 14: Ingreso por hora por género y tipo de jornada laboral

Ingresos por hora para cada tipo de jornada laboral			
	Hombre	Mujer	Variación
Jornada completa	2.704	2.364	-13%
Jornada parcial	2.706	2.402	-11%
Jornada prolongada	2.579	1.652	-36%
Otra	2.452	2.240	-9%

Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

Dividiendo a la población económicamente activa por género, nivel socioeconómico y lugar de trabajo, se encuentra que, efectivamente, estas diferencias existen. Los hombres tienen, transversalmente, una mayor tendencia a desarrollarse en la empresa privada que las mujeres, mientras que éstas, especialmente en los sectores de menores ingresos, tienen una gran concentración en el empleo doméstico y una ligeramente mayor participación que los hombres en el empleo independiente, caracterizado por su precariedad en los estratos más bajos.

Aunque estas diferencias tienden a aminorarse a medida que aumenta el nivel socioeconómico de la población, siguen persistiendo, incluso, en el quintil 5, donde los hombres tienen una relativamente mayor participación en el empleo privado, mientras que las mujeres se desempeñan en mayor medida en el sector público.

Figura 15: Tipo de empleo por género y quintil

		Quintil I	Quintil II	Quintil III	Quintil IV	Quintil V
Empleador	Hombres	0,4%	0,3%	0,8%	1,4%	6,3%
	Mujeres	0,3%	0,2%	1,1%	0,9%	4,5%
Independiente	Hombres	21,1%	16,4%	16,7%	22,9%	27,0%
	Mujeres	25,3%	17,3%	15,9%	18,0%	23,0%
Sector público	Hombres	3,0%	3,9%	3,5%	4,7%	5,1%
	Mujeres	6,0%	7,4%	8,4%	10,7%	11,4%
Empresas públicas	Hombres	1,7%	2,4%	1,6%	0,2%	3,6%
	Mujeres	2,7%	3,0%	3,3%	3,4%	5,3%
Sector privado	Hombres	72,4%	74,7%	75,1%	68,0%	55,0%
	Mujeres	44,4%	55,4%	56,2%	54,2%	50,6%
Servicio doméstico	Hombres	0,7%	0,8%	0,9%	0,5%	0,3%
	Mujeres	20,7%	16,3%	14,3%	11,1%	3,3%
Fuerzas Armadas y de Orden	Hombres	0,3%	1,2%	1,3%	2,1%	2,2%
	Mujeres	0,1%	0,2%	0,2%	1,0%	1,1%
Familiar no remunerado	Hombres	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,5%
	Mujeres	0,5%	0,2%	0,5%	0,7%	0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2011

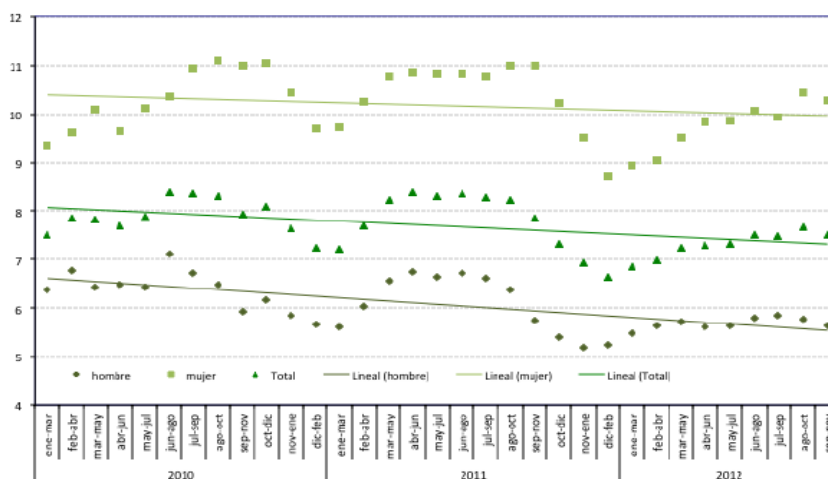
¿Qué tan distinta es la calidad del empleo entre sexos?

Respecto a las diferencias en la calidad del empleo entre géneros, investigadores de Horizontal han desarrollado un estudio sobre precariedad del empleo (diciembre 2012), en el cual es posible identificar diferencias entre sexos. Como medidas de precariedad se han estudiado dos dimensiones, que corresponden a subempleo involuntario e informalidad y vulnerabilidad del empleo. El subempleo es un variable que captura a aquellos individuos que trabajan menos de lo que desearían. Por otra parte, la informalidad y vulnerabilidad del empleo es una medida de las dificultades que enfrenta un trabajador para hacer valer sus derechos, lo cual genera inestabilidad del empleo.

Respecto al subempleo involuntario, a partir del “indicador horizontal” -que clasifica a los trabajadores como subempleados si están contratados en jornada parcial por menos de 30 horas a la semana, están dispuestos a trabajar más horas comenzando inmediatamente y declaran no trabajar más, pues no existe más trabajo disponible-, en la Figura 16 se observa que existe una diferencia importante en el subempleo por sexo. Mientras que el subempleo para los

hombres en el trimestre móvil sep-nov 2012 es de 5,7%, para las mujeres es casi el doble, llegando a un 10,3%.

Figura 16: Subempleo para hombres y mujeres: “Indicador Horizontal”

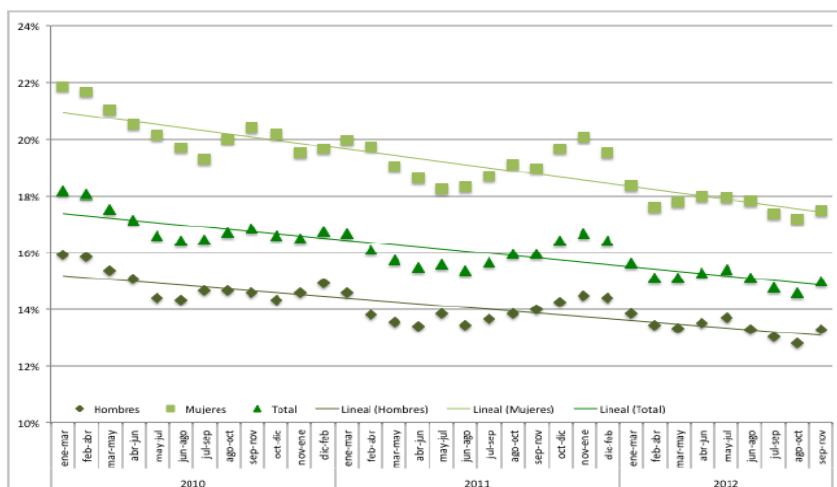


Fuente: Hernando y Andrade; Análisis de Precariedad de Empleo Trimestre Septiembre, Octubre y Noviembre 2012; Horizontal.

Estos mayores niveles de subempleo podrían estar vinculados a la mayor relevancia que tiene el empleo a tiempo parcial entre las mujeres, lo que podría asociarse a mayores niveles de vulnerabilidad en ese tipo de jornadas.

Por su parte, para la precariedad medida como informalidad o vulnerabilidad, el “indicador agregado” cuantifica a los trabajadores que cumplen al menos con alguna de las siguientes características: no poseer contrato firmado, no contar con el pago de sus cotizaciones de pensión o salud y no contar con un comprobante de sus ingresos laborales. En este caso, en la Figura 17 se puede apreciar que para el trimestre móvil sep-nov 2012 existe una diferencia de 4% aproximadamente entre sexos. Para los hombres, la precariedad agregada llega a un 12,8%, en tanto que para las mujeres es de un 17,2%.

Figura 17: Precariedad Agregada



Fuente: Hernando y Andrade; Análisis de Precariedad de Empleo Trimestre Septiembre, Octubre y Noviembre 2012; Horizontal.

Recomendaciones de Política

Pese al avance de los últimos años en materia de igualdad de géneros en el mercado laboral, aún nos encontramos por debajo de las cifras de las economías avanzadas. Para continuar y consolidar los logros ya alcanzados, se debiese profundizar en una serie de políticas públicas que hoy se encuentran cumpliendo parcialmente su rol. A continuación se presentan algunas recomendaciones a algunas políticas existentes y propuestas generales a profundizar en el futuro.

Cobertura de jardines infantiles nivel medio menor y medio mayor

Actualmente, la cobertura de salas cuna se encuentra garantizada por el Artículo 203 del Código Laboral, que cubre a mujeres que trabajan en empresas con 20 o más trabajadoras, y el programa Chile Crece Contigo, que ofrece acceso a la red de salas cuna estatales para mujeres provenientes del 60% de menores ingresos.

Si bien estas políticas ofrecen una cobertura adecuada para el empleo de mujeres madres, la cobertura de la sala cuna que garantiza el Artículo 203 del Código Laboral no ofrece continuidad temporal después de cumplidos los dos años del hijo.

El sistema público se enfoca en los tres primeros quintiles y ofrece cobertura de jardines infantiles, pero la provisión privada disminuye drásticamente después de los 24 meses, producto de la voluntariedad de las empresas de pagar jardines infantiles después de cumplidos los dos años del niño.

Debido a lo anterior, las mujeres de los quintiles 4 y 5 no tienen acceso a educación preescolar garantizada antes de la etapa del pre-kinder, lo que dificulta de manera importante su inserción laboral de forma continuada.

Otro problema es que después de los 24 meses, probablemente exista un incremento importante en la demanda de establecimientos vinculados al programa Chile Crece Contigo, la cual no es claro que pueda ser satisfecha en algunas comunas del país.

En esta línea, es necesario evaluar la factibilidad y beneficios de ampliar la cobertura de las salas cuna hacia los niveles medio menor y medio mayor para parte del porcentaje de la población no cubierto actualmente. Esto podría realizarse mediante un fondo solidario para financiar al sector privado, o a través de la expansión del programa Chile Crece Contigo a sectores medios de mayores ingresos que no están en condiciones de pagar por educación pre-escolar privada.

Modificaciones Artículo 203 del Código Laboral

Un tema donde hay relativo consenso acerca de sus efectos negativos en el empleo femenino es el Artículo 203 del Código Laboral, que hace referencia a la obligatoriedad de las empresas con 20 o más trabajadoras de ofrecer servicios de sala cuna, o pagar el costo de las madres por una, hasta los 24 meses de edad.

En la práctica, esta normativa funciona como un impuesto a las contrataciones femeninas, ya que el costo de la maternidad se carga exclusivamente en las mujeres, desincentivando su atractivo laboral a favor de sus pares masculinos.

Pese a este diagnóstico, y al relativo acuerdo existente en torno a la idea de redistribuir la carga familiar entre hombres y mujeres, la fórmula exacta para

definir esta redistribución aún es motivo de conflicto debido al alto costo en que tendrían que incurrir las empresas para asumir esta nueva normativa.

Las propuestas actualmente enfocadas a mejorar la actual situación apuntan a emparejar el costo de las salas cuna, haciendo obligatorio la provisión del servicio de sala cuna por todas las empresas de 20 o más trabajadores independiente de su sexo. Para el financiamiento, dos modalidades planteadas han sido la de ocupar parte de los fondos individuales del seguro de cesantía, así como la propuesta de crear un nuevo esquema de fondo solidario con financiamiento tripartito entre Estado, empresas y trabajadores. Debido a la complejidad y profundidad necesaria para abordar el tema del financiamiento de un programa de sala cuna universal que no genere discriminación en la contratación femenina, no profundizamos en este tema. Sin embargo, consideramos que es imperativo modificar el Artículo 203 y eliminar el “impuesto” a la contratación femenina que actualmente existe.

En relación a lo anterior, desde el 23 de marzo de 2011 se encuentra en primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados un proyecto que pretende modificar el actual Artículo 203 del Código Laboral, estableciendo la obligación de sala cuna a las empresas que tengan 20 o más trabajadores, sean hombres o mujeres.

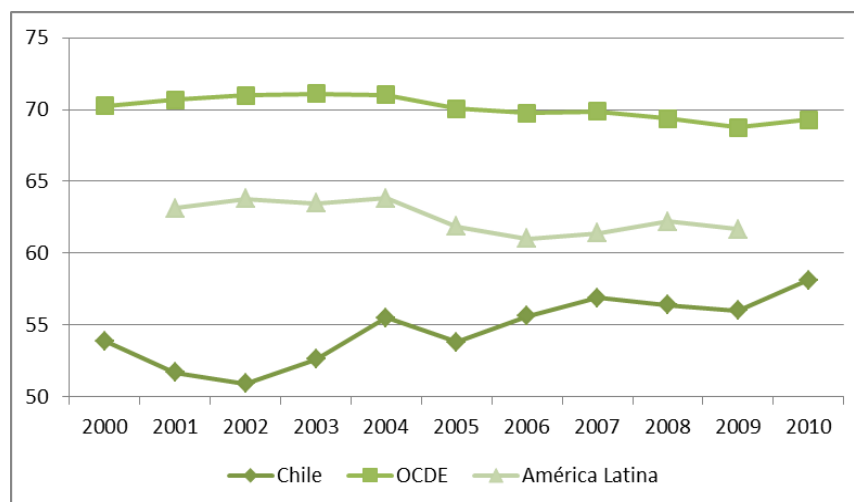
Flexibilidad laboral para jornadas *part-time*

El empleo a tiempo parcial representa una alternativa para aquellas personas que no pueden, o no desean, cumplir con un horario de tiempo completo. De esta forma, este tipo de jornadas son una opción para mujeres que buscan compatibilizar su carga laboral con el cuidado de la familia o los estudios. Sin embargo, esta modalidad de empleo sólo es utilizada en Chile por el 14% de las mujeres activas en el mercado laboral, representando el 58% del empleo a tiempo parcial del país (Banco Mundial) -tal como se observa en la Figura 18-, lo que se encuentra por debajo del promedio latinoamericano y de la OCDE. De hecho, de acuerdo a la OIT (2005), en las economías avanzadas la inserción de la mujer en el mundo laboral suele ocurrir en gran medida a través de los empleos a tiempo parcial.

Esta diferencia entre Chile y las cifras internacionales guarda una relación directa con respecto al nivel de empleabilidad femenina que ostentan estas entidades y podría ser un indicio de ineficiencias culturales o institucionales en torno al empleo a tiempo parcial femenino.

Pese a que el debate por la flexibilidad laboral se encuentra actualmente entrampado en nuestro país, es un tema que puede tener una importante incidencia en la inserción de la mujer en el mundo laboral y que debería considerarse como una variable relevante para enfrentar el problema.

Figura 18: Empleo femenino a tiempo parcial /empleo a tiempo parcial total



Fuente: Banco Mundial

En esta línea, desde el 19 de enero de 2010 se encuentra en primer trámite constitucional en el Senado un proyecto que apunta a modificar las normas sobre trabajo a tiempo parcial. De esta forma, es necesario retomar el debate y regular, incentivar y desarrollar el trabajo parcial en el país.

Teletrabajo como alternativa

Sin duda, el teletrabajo resulta ser una alternativa atractiva que permite conciliar la vida familiar con la vida laboral. Si bien existen una serie de argumentos a favor y en contra, aún no hay un debate claro que establezca directrices en el desarrollo de esta modalidad de empleo. Es necesario un cambio sociocultural y legal, por cuanto se requiere una normativa laboral que establezca y regule, por ejemplo: jornada laboral, seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, colectividad, etc.

Creemos que es necesario evaluar el desarrollo de esta modalidad de empleo, haciéndose cargo, obviamente, de los problemas que enfrenta y evaluando el costo y beneficio de las alternativas de desarrollo del teletrabajo.

Actualmente, se encuentra en tramitación un proyecto ingresado el 8 de septiembre de 2010 sobre regulación del trabajo a distancia. En marzo de 2011, el Presidente Sebastián Piñera formuló indicaciones al proyecto, sin embargo aún no hay luces sobre su aprobación.

Cambios culturales

A pesar de las propuestas anteriores, creemos que hay un aspecto trascendental que ha influido en la desigualdad de géneros en el mercado laboral: el aspecto cultural.

Los datos que muestran las Figuras 7 y 8 reafirman el hecho que vivimos en una sociedad machista, en la que, por ejemplo, los quehaceres del hogar y el cuidado de los niños está básicamente bajo la responsabilidad de la mujer.

Sin embargo, a partir de la década del 2000, se ha visto un importante cambio en la percepción del empleo femenino y en su aceptación en la sociedad.

Comparando las encuestas CEP de mayo-junio 1995 y abril 2012, se logra evidenciar parte de esta tendencia al percibirse la mayor aceptación de mujeres en cargos del mundo público y privado, así como en una menor valoración de la mujer dueña de casa. De esta forma, en este periodo, el porcentaje de personas que pensaba que hombres y mujeres eran igualmente aptos para ser gerentes de una empresa pasó del 54% al 78%; para ser senador, del 57% al 82%; y para ser Presidente de la República, del 33% al 80%.

En cuanto al rol de la mujer en la sociedad, en 1995 el 54% de las personas señalaba que la mujer que se queda en la casa era mejor madre, cifra que para el 2012 se redujo a 38%. De la misma forma, en 1995 el 55% de los encuestados señalaba que si la mujer trabajaba era más probable que la pareja se separara, cifra que disminuyó al 38% para el año 2012.

Esta evidencia sustenta la idea de que, sumado a las transformaciones sociales en cuanto a educación y el menor tamaño de la familia, se comienza a aceptar más abiertamente que la mujer se integre al mundo laboral y pueda asumir roles de mayor relevancia, tanto en el mundo público como privado.

Dado lo anterior, es necesario revisar políticas públicas que apunten a generar una sociedad en que existan percepciones más igualitarias respecto a los géneros. En esta línea, en Contreras et al (2012) se proponen algunas políticas interesantes de evaluar, como por ejemplo: la tuición compartida como política de incentivo a la corresponsabilidad dentro del hogar, tanto en tareas domésticas como en el cuidado de los hijos y la familia en general; o ley de cuotas y algunas modificaciones al Código Laboral de aquellos elementos que pueden recalcar el papel del hombre como “proveedor” y de la mujer como “cuidadora”. Por otra parte, el cambio en algunos programas educativos puede contribuir a modificar la percepción del rol de los géneros en la sociedad, en la línea de producir mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Subsidio al empleo femenino

Con la finalidad de incentivar el empleo femenino y mejorar los menores ingresos de las mujeres, especialmente en sectores de bajos ingresos, a partir del año 2012 comenzó a regir, en el marco de la ley de Ingreso Ético Familiar, un subsidio al empleo femenino que complementa los ingresos de las mujeres trabajadoras del 30% más pobre de Chile. El bono puede llegar a un monto de alrededor de \$34.000 para las mujeres que reciben el sueldo mínimo, comenzando a decrecer a partir de ese nivel de renta. Este monto se divide en complementos mensuales en torno a un máximo aproximado de \$25.000 y un bono anual que alcanza un tope de \$100.000.

Pese a lo novedoso de la propuesta y a su incentivo directo a la contratación de mujeres, se ha cuestionado la focalización en sectores de muy bajos ingresos, así como requisitos difíciles de cumplir por parte de una gran cantidad de potenciales beneficiarias. Por una parte, un gran porcentaje de mujeres que cumple con los requisitos de vulnerabilidad social para obtener el beneficio, no cumple con la condiciones de empleo formal y cotizaciones al día para poder tener acceso al mismo; mientras que mujeres con una situación un poco mejor y con los requisitos previsionales cumplidos, quedan fuera de la regla por su mejor nivel socioeconómico.

Conclusiones

En este documento, se describió la situación del empleo femenino en nuestro país, además de las principales causas que podrían tener impacto en la baja participación de la mujer en el mercado laboral. A continuación se presenta el resumen de las principales conclusiones.

Respecto a la participación femenina en el mercado laboral, se evidencia la existencia de patrones culturales que, históricamente, han influido negativamente en la inserción laboral de la mujer, como por ejemplo, la responsabilidad de la mujer en el cuidado del hogar y los hijos, que existe de forma transversal en todos los estratos de la sociedad chilena.

Una vez dentro del mercado laboral, las mujeres trabajan menos horas, obtienen salarios menores y conviven con mayores niveles de subempleo, lo que también evidencia dificultades, incluso, una vez dentro del mercado laboral.

La existencia de políticas públicas mal enfocadas, como la polémica ley de salas cuna (Artículo 203), no contribuyen a remediar el problema y, por el contrario, tienden a agudizar un conflicto que, en principio, es de índole cultural.

Si bien en los últimos años se ha avanzado y hemos alcanzado históricos niveles de participación laboral femenina, aún queda una tarea importante de cara al futuro, considerando que ésta es una variable relevante para lograr el anhelado desarrollo económico en el mediano plazo. En este aspecto, consideramos necesario avanzar en la reforma a la ley de salas cuna, en flexibilidad laboral, mejorar el subsidio al empleo femenino, fomentar el teletrabajo e iniciar desde temprana edad una política educacional y cultural que valore el rol de la mujer en igualdad de condiciones que sus pares masculinos, lo cual impactará en una mayor igualdad no sólo en el ingreso al mercado laboral, sino que también una vez dentro de éste.

Anexos

Anexo 1: Definiciones

Participación femenina

Porcentaje de la población femenina laboralmente activa por sobre el total de población en edad de trabajar. Esto incluye tanto a aquellas mujeres que estén trabajando como quienes buscan empleo por primera vez o se encuentren cesantes en búsqueda de un nuevo empleo. Para efectos prácticos, en este trabajo utilizamos el rango de edad entre los 15 y los 65 años.

Desempleo

Porcentaje de personas activas laboralmente que, sin embargo, no logran encontrar trabajo en el mercado laboral. Son parte de la población económicamente activa y, por tanto, del porcentaje de personas dentro del mundo laboral, pese a no tener un empleo.

Subempleo

El subempleo se define como aquellas personas que trabajan menos de lo que desearían, es decir, que consiguen ocuparse por menos horas de las que estarían dispuestas a trabajar por el salario (por hora) recibido. De alguna forma el subempleo corresponde a una forma de empleo parcial en que una persona está al mismo tiempo empleada por algunas horas y desempleada por otras (Hernando y Andrade, 2012).

Quintil socioeconómico

División metodológica que se realiza de la población al dividirla en cinco grupos de igual tamaño de acuerdo al nivel de sus ingresos, de forma de poder obtener indicadores para distintos grupos sociales y no sólo un promedio de toda la población, que pudiese no dar luces sobre la desigualdad en los indicadores sociales.

Anexo 2: Países, grupos de comparación

América Latina

Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Santa Lucía, San Vicente y Granadinas, Surinam, Uruguay, Venezuela.

OCDE

Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea del Sur, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos.

OCDE (sólo desarrollados)

Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea del Sur, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos.

Bibliografía

Arenas de Mesa, Alberto, et al (2006); "Protección social efectiva, calidad de la cobertura, equidad y efectos distributivos del sistema de pensiones en Chile"; CEPAL; Santiago de Chile.

Cardarelli, Amalia, et al (2009); "Trabajo y empleo femenino en Chile 1880-2000. Su aporte al desarrollo del país desde la economía doméstica, el trabajo voluntario y el trabajo remunerado."; Proyecto Fondecyt Regular 10 60057; Santiago de Chile.

Contreras, Dante y Plaza, Gonzalo (2007); "Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?"; SDT 235 FEN; Santiago de Chile.

Contreras, Dante; Hurtado, Agustín y Sara, María Francisca (2012); "La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina"; SDT 374 FEN; Santiago de Chile.

Forteza, Álvaro, et al (2011); "Contributions to Social Security in Argentina, Chile and Uruguay: Densities, transitions and duration"; Económica, La Plata, Vol. LVII, Enero-Diciembre 2011; Argentina.

Hernando, Andrés y Andrade, Nicolás (2012); "Análisis de Precariedad de Empleo Trimestre Septiembre, Octubre y Noviembre 2012"; Horizontal; Santiago de Chile.

Lopez-Claros, Augusto y Zahidi, Saadia (2005); "Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap"; World Economic Forum; Génova, Suiza.

OCDE (2012); "OECD Pensions Outlook 2012"

OIT (2005); "El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT"; Ponencia en 49° sesión sobre la condición de la mujer; Nueva York, Estados Unidos.

Rau, Tomás (2010); "El Trabajo a tiempo parcial en Chile" en "Economía Chilena Vol.13"; Banco Central de Chile; Santiago de Chile.

Rau, Tomás (2012); "Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente" en "Temas de la Agenda Pública N°50", Centro de Políticas Públicas UC; Santiago de Chile.

Schwab, Klaus y Sala-i-Martin Xavier (2012); "The Global Competitiveness Report 2012-2013"; World Economic Forum; Génova, Suiza.