



## ANEXO

### **La Mujer en el Mercado de Trabajo. Políticas públicas y algunas Líneas de Acción que están en el Debate sobre el Empleo Femenino**

Helia Henríquez y Catalina Chamorro

## PROYECTO

Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública  
Mesa de Trabajo Pro-Género



**LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO. POLÍTICAS PÚBLICAS Y ALGUNAS LÍNEAS DE ACCIÓN QUE ESTÁN EN EL DEBATE SOBRE EL EMPLEO FEMENINO**

---



**Helia Henríquez  
Catalina Chamorro**

Junio, 2007

## I. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha sido vista como una expresión paradigmática del cuestionamiento que se hace a la sociedad patriarcal y a la relación de género que está en su centro. Ya en los años sesenta, apareció una manera distinta de entender el trabajo de las mujeres en el mercado: después de ser una respuesta a la necesidad de subsistir, con cierto tinte de penalidad y carga, adquirió un sentido más risueño y se le vio como una oportunidad para desmontar la relación tradicional de género y transitar un camino que prometía mayores cuotas de autonomía y de poder a las mujeres. Esta visión de las relaciones de género en la sociedad ganó tal legitimidad que pasó a ser objeto de política pública en la mayor parte de los países. Es pues ya un tema antiguo, legitimado, impulsado por las autoridades nacionales y, más aún desde diversas instancias internacionales.

En Chile, es necesario marcar ciertas características particulares en este proceso. Absolutamente ignorado por el gobierno dictatorial que definía de manera tradicional las relaciones entre hombres y mujeres, el tema apareció como parte de la política pública sólo en 1990. Desde entonces el empleo femenino ha crecido en medida importante, a un ritmo más intenso que el de los hombres. Sin embargo, en el concierto mundial y regional, Chile ha aparecido por muchos años, como uno de los países con más baja participación laboral femenina.

A la expansión del empleo femenino se le atribuye, sin duda alguna, un signo positivo en el país. Sin embargo, la práctica enfrenta dificultades y retardos que preocupan y que indican la necesidad de precisar el diagnóstico y entender mejor los factores que aceleran u obstaculizan el paso de las mujeres al trabajo remunerado. Han surgido nuevas preguntas sobre este tránsito, que llaman a evaluar más focalizadamente cuánto mejora realmente la vida de las mujeres trabajadoras, en sus diversas realidades. Las oportunidades de acceso, la calidad del trabajo y la posibilidad que tiene la familia de reordenarse son factores importantes que deben comprenderse entrelazadamente para medir el grado de libertad que las trabajadoras han conquistado.

El presente artículo tiene por objetivo revisar el diagnóstico de la situación actual de las mujeres en el trabajo remunerado, algunas características de esta participación y las políticas que la están impulsando.

### **A.- CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES.**

➤ Los datos que siguen muestran lo ya señalado: cómo la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido en aumento, a un ritmo mayor que el de los hombres, pero aún así, ésta continúa siendo una participación baja comparativamente (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Tasa de participación laboral de la población de 15 años y más, según sexo**  
**Nivel Nacional (en porcentaje)**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>1990</b>	31.7	75.4
<b>1991</b>	31.5	75.6
<b>1992</b>	33.6	76.0
<b>1993</b>	35.2	77.8
<b>1994</b>	35.4	77.5
<b>1995</b>	34.5	76.2
<b>1996</b>	34.5	75.5
<b>1997</b>	35.1	74.6
<b>1998</b>	36.1	75.0
<b>1999</b>	36.5	74.4
<b>2000</b>	35.0	72.9
<b>2001</b>	34.9	72.6
<b>2002</b>	34.7	71.8
<b>2003</b>	35.7	71.2
<b>2004</b>	37.8	71.2
<b>2005</b>	37.2	70.0
<b>2006</b>	38.5	71.2

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre - Diciembre

Como se puede apreciar en el cuadro, es clara la tendencia de incremento de la participación de mujeres en el trabajo remunerado. En tanto, la tasa de participación de los hombres muestra una persistente baja en el período, que se atribuye principalmente a la prolongación del período de estudios. Por otro lado se advierte una leve baja de la participación femenina en el período de salida de la crisis económica, pero luego se retoma el crecimiento, que ha sido más decidido en los últimos tres años.

Entre los años 1990 y 2006, entraron a la fuerza de trabajo 955.557 mujeres y 976.482 hombres, lo que significa que el crecimiento del trabajo femenino entre estos años fue de 64 por ciento, mayor que el masculino, que alcanzó al 29 por ciento (ver cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Índice de crecimiento de la fuerza de trabajo, según sexo. Año 1990 y 2006.**

<b>Año</b>	<b>1990</b>	<b>2006</b>
<b>mujeres</b>	100	163.9
<b>hombres</b>	100	128.8

Fuente: elaboración sobre la base de la Encuesta Nacional del Empleo (INE)

Al año 2006, en el trimestre final, había 2.451.407 mujeres que trabajaban remuneradamente o buscaban trabajo, cifra que equivale al 35.9 por ciento de toda la fuerza de trabajo de ese año<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> 2.280.783 ocupadas y 170.624 desocupadas

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es, y ha sido, considerablemente menor en las áreas rurales; en este ámbito, la tasa de participación laboral femenina llegó a 25.9 por ciento en el año 2005 (trimestre octubre- diciembre según la Encuesta Nacional del Empleo del INE), mientras que en las áreas urbanas su valor fue de 38.7 por ciento Sin embargo, el ritmo de crecimiento fue mayor para las mujeres rurales; su participación aumentó en 6 puntos porcentuales desde 1996, año en que era de 19.9 por ciento.

➤ La desocupación, es siempre más alta entre las mujeres que entre los hombres que participan de la fuerza de trabajo. La diferencia se ha ensanchado en el período de mayor crecimiento económico y ha disminuido en el lapso de la crisis entre el año 1997 y 2002; aumentó desde este último año hasta 2004, para disminuir de nuevo en los dos últimos años.(ver cuadro 3).

**Cuadro 3**  
**Tasa de desocupación según sexo**  
**Nivel nacional (en porcentaje)**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha</b>
<b>1990</b>	9.2	6.6	2.6
<b>1991</b>	9.4	6.1	3.3
<b>1992</b>	8.9	5.0	2.7
<b>1993</b>	8.8	5.3	3.5
<b>1994</b>	10.3	6.5	3.8
<b>1995</b>	8.9	5.5	3.4
<b>1996</b>	6.7	4.8	3.4
<b>1997</b>	6.7	4.7	2.0
<b>1998</b>	7.6	7.0	0.6
<b>1999</b>	10.3	8.2	2.1
<b>2000</b>	9.0	8.0	1.0
<b>2001</b>	8.4	7.6	0.8
<b>2002</b>	8.5	7.5	1.0
<b>2003</b>	8.3	6.9	1.4
<b>2004</b>	9.5	6.9	2.6
<b>2005</b>	8.5	6.1	2.4
<b>2006</b>	7.0	5.5	1.5

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre - Diciembre

En cifras nominales, en el año 2006, las mujeres cesantes, es decir las que buscaban activamente trabajo, fueron 170.624 y los hombres 239.313, de tal manera que cerca de la mitad del desempleo, el 42 por ciento, es femenino. El desempleo femenino expresa dos situaciones con distinto significado social: por una parte, hace evidente la desigualdad de género en el mercado de trabajo, pero por otra, muestra un segmento, que no disminuye, de mujeres que expresan una clara decisión de integrarse al trabajo remunerado.

A pesar del crecimiento sostenido, la participación laboral femenina, comparativamente con otros países, sigue siendo baja; existen diferentes rankings que así lo han demostrado (ver cuadro 4). Sin embargo, es conveniente preguntarse por la validez de

mediciones que suelen ser distintas de un país a otro y que, por lo general, constituyen un diagnóstico demasiado escueto.

**Cuadro 4**  
**Participación laboral de la mujer en países de América Latina**  
**(en porcentajes)**

	<b>Año</b>	<b>Tasa de Participación</b>
<b>Argentina (urb)</b>	2002	46
<b>Bolivia</b>	2002	57
<b>Brasil</b>	2001	53
<b>Chile</b>	2003	45
<b>Colombia</b>	2002	57
<b>Ecuador</b>	2002	53
<b>México</b>	2002	45
<b>Paraguay (urb)</b>	2001	57
<b>Perú</b>	2001	54
<b>Uruguay</b>	2002	50
<b>Venezuela</b>	2002	55

Fuente: CEPAL, Panorama Social de América Latina 2002-2003

➤ Las mujeres que no participan en el mercado laboral son calificadas estadísticamente como *inactivas*. La inactividad en las mujeres viene disminuyendo en la medida en que éstas han ido transitando hacia el trabajo remunerado; desde 1990 a 2006, la baja que se registra es de 6.8 puntos porcentuales.

**Cuadro 5**  
**Población de 15 años y más fuera de la fuerza de trabajo, según sexo.**

<b>Año</b>	<b>Hombres % sobre total de hombres de 15 años y más</b>	<b>Mujeres % sobre total de mujeres de 15 años Y más</b>
<b>1990</b>	24.6	68.3
<b>1996</b>	24.5	65.5
<b>2000</b>	27.1	65.0
<b>2004</b>	28.8	62.2
<b>2005</b>	30.0	62.8
<b>2006</b>	28.8	61.5

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta Nacional del Empleo, del INE (octubre-diciembre)<sup>2</sup>

La inactividad es una categoría que no recoge con precisión la real condición de actividad de las mujeres. Por una parte, oculta trabajo para el mercado, según ha demostrado la investigación empírica, al detectar una variedad de ocupaciones que se

<sup>2</sup> Revisar Alvear (2005) *Mujer y trabajo. Compendio de estadísticas según sexo*, y <http://www.sernam.cl/basemujer/>.

desempeñan en tiempos cortos, por mujeres que las combinan con el trabajo para la familia; son los *trabajos menudos*, no declarados, generalmente informales y desprotegidos<sup>3</sup>. Pero, la inactividad también oculta desempleo; hay investigación que ha detectado un segmento de mujeres inactivas que sin embargo declaran tener la disposición de incorporarse al mercado de trabajo, aun cuando no buscan empleo activamente.

Por otra parte, la trayectoria laboral de las mujeres suele ser fragmentada, con salidas frecuentes hacia la inactividad (más que hacia la desocupación) para luego retornar al mercado laboral por lapsos cortos, en un circuito que se repite. Es posible pensar que esta trayectoria no se debe sólo a situaciones de oportunidad y expulsión sino que habría cierto grado de opción en la constitución de estos patrones de participación laboral que permitirían a las mujeres combinar el trabajo de ambos mundos

La quinta parte de las mujeres inactivas, tiene la condición de estudiante; la cifra (801.431) acusa una brecha ya que es inferior en 10 por ciento al número de hombres que estudian (890.717).<sup>4</sup>

El 70 por ciento de las mujeres inactivas declara dedicarse al trabajo doméstico como actividad principal o única. Dentro de este grupo y desde la perspectiva de la necesidad de políticas públicas, especial atención debiera darse al segmento de mujeres muy jóvenes que no estudian, no trabajan y declaran dedicarse a los trabajos domésticos. En este grupo se encuentran aquellas que han tenido hijos a edad temprana. La mayoría de las mujeres con hijos nacidos en el año anterior al último Censo de Población, estaba dedicada al trabajo del hogar en el momento de la medición (cuadro 6):

**Cuadro 6**  
**Condición de actividad de mujeres con hijos nacidos el último año, según grupos de edad (en porcentajes) .**

<b>Edad</b>	<b>Estudia</b>	<b>Trabaja para el mercado</b>	<b>Trabaja para el hogar</b>
<b>15-19 años:</b>	23	7	57
<b>20-24 años:</b>	7	20	62

Fuente: SERNAM-INE (2004): *Mujeres chilenas. Tendencias en la última década:*

<sup>3</sup> Una investigación realizada por el SERNAM en 1996 mostró que el segmento de mujeres que había realizado pequeños trabajos para el mercado y no lo había declarado, equivalía al 50 por ciento de la fuerza de trabajo femenina en ese momento.

<sup>4</sup> INE, Encuesta Nacional del Empleo, octubre-diciembre de 2006

## B.- FACTORES QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

➤ Como lo han mostrado las estadísticas desde hace tiempo, la participación laboral de las mujeres varía según su status socioeconómico. Utilizando como indicador de éste el ingreso de los hogares (según la agrupación que de éstos que hace la Encuesta CASEN), se puede observar que la participación laboral sube a medida que sube el ingreso de los hogares y que estas diferencias son mucho más fuertes para las mujeres (cuadro 7). Es necesario llamar la atención de situaciones como ésta, con tan amplia dispersión, que el promedio u otras medidas de tendencia central no proporcionan un diagnóstico que pueda guiar la focalización de las políticas públicas

Por otra parte, la brecha de participación entre hombres y mujeres, que es muy fuerte en los primeros quintiles, se va estrechando en los de mayor ingreso.

**Cuadro 7**  
**Participación laboral de mujeres y hombres según quintil de ingreso en que se ubica el hogar. Año 2003**

	1er Q.	2° Q	3er Q	4° Q	5° Q	Total
<b>Mujeres</b>	25.9	36.4	42.3	49.4	56.9	41.4
<b>Hombres</b>	65.3	72.9	73.8	76.3	77.1	73.7

Fuente: Alvear (2005), sobre la base de la Encuesta Casen 2003<sup>5</sup>

Una revisión desde el año 1990 hasta 2003, permite apreciar que en este lapso subió la participación de las mujeres de todos los quintiles en proporción parecida, excepto en el primer quintil, en que el aumento fue menor. (ver cuadro 8).

**Cuadro 8**  
**Participación laboral femenina según quintil de ingreso en que se ubica el hogar. Varios años**

Año	1er Q	2ª Q	3er Q	4° Q	5ª Q
<b>1990</b>	17.9	24.4	31.6	38.5	46.4
<b>1996</b>	19.1	28.3	35.9	44.1	52.1
<b>1998</b>	22.8	31.7	39.6	46.5	52.5
<b>2000</b>	24.9	33.1	38.9	47.0	52.1
<b>2003</b>	25.9	36.4	42.3	49.4	56.9
<b>Aumento porcentual</b>	+ 8.0	+12.0	+ 10.7	+ 10.9	+10.5

Fuente: Encuesta CASEN varios años

➤ La participación laboral de las mujeres también varía según la edad. En el cuadro 9 se advierte una tasa de participación laboral de las jóvenes muy baja, en tanto que en los grupos adultos ésta sube a más del doble.

<sup>5</sup> La encuesta CASEN ha arrojado siempre una participación laboral femenina más alta que la de la Encuesta del Empleo del INE .

**Cuadro 9**  
**Tasa de Participación laboral femenina según grupos de edad.**

<b>Año</b>	<b>15-25 años</b>	<b>25-34 años</b>	<b>35-44 años</b>	<b>45-54 años</b>	<b>55-64 años</b>	<b>65 y más años</b>
<b>1995</b>	27.4	44.4	44.9	40.0	24.6	6.8
<b>1997</b>	27.1	47.2	46.5	41.5	23.7	6.3
<b>1999</b>	24.7	48.7	45.3	43.4	25.6	6.2
<b>2001</b>	22.8	48.7	46.2	44.8	25.8	5.7
<b>2003</b>	23.0	50.6	48.8	45.8	28.0	6.4
<b>2005</b>	24.4	55.3	52.4	48.0	30.9	6.7

Fuente: INE, Indicadores de empleo por sexo y grupos de edad. Varios años

Esta situación de la juventud puede ser considerada positiva en cuanto la política educacional viene esforzándose por ampliar la cobertura de educación y por retener a los jóvenes estudiando durante un tiempo más prolongado; sin embargo, las tasas de desocupación de los jóvenes, que son muy altas, muestran que hay una demanda no satisfecha (ver cuadro 10).

El grupo de mujeres adultas jóvenes, de 25 a 34 años, es el que registra un mayor aumento, de casi 11 puntos porcentuales entre 1995 y 2005. Es importante reparar en este comportamiento porque se trata de un aumento en la participación laboral en un segmento de población en que la natalidad es alta, y frecuentemente se menciona el número de hijos como uno de los principales obstáculos para la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar.

En los dos segmentos que siguen, donde se ubica una buena parte de las mujeres que tienen hijos, que demandan atención y tiempo, también se advierte una tendencia similar al aumento de la participación laboral, aunque es un poco menor.

Por último en el grupo de edad madura, de 55 a 64 años, la participación baja sensiblemente en relación a los dos segmentos anteriores, pero igualmente ha experimentado un aumento no despreciable de más de 6 puntos porcentuales desde 1990.

**Cuadro 10**  
**Tasa de desocupación juvenil: mujeres y hombres de 15 a 24 años de edad.**

<b>Año</b>	<b>Tasa mujeres</b>	<b>Tasa hombres</b>	<b>Brecha</b>
<b>1995</b>	14.2	12.0	2.2
<b>1997</b>	18.3	12.8	5.5
<b>1999</b>	25.0	20.2	4.8
<b>2001</b>	23.2	19.8	3.4
<b>2003</b>	24.9	19.1	5.8
<b>2005</b>	23.8	17.3	6.5

Fuente: INE, Indicadores de empleo por sexo y grupos de edad. Varios años.

Uno de los problemas más enfatizados en los últimos años ha sido la desocupación juvenil. En 1999 experimentó una subida importante, para ambos sexos, en relación con los años inmediatamente anteriores, cuando la desocupación era ya elevada (a pesar de

que la economía vivía una etapa de crecimiento significativo). En los años recientes, posteriores a la crisis, la recuperación ha sido muy lenta; el nivel sigue bastante por encima de los años 95 a 97 y la distancia entre la desocupación de mujeres y de hombres se ha ensanchado.

➤ El aumento de las mujeres en el mercado laboral se percibe tanto en sectores productivos tradicionalmente femeninos, como en otros que no lo son tanto; pero estos movimientos no han modificado sustancialmente la distribución por ramas de actividad económica, y ésta, en verdad, ha permanecido bastante estable. Los dos rubros en los que se concentran mayormente las trabajadoras son el de servicios sociales comunales y personales, donde son más de la mitad sobre el total de ocupados de la rama, y el comercio, donde constituyen casi la mitad. Luego, en los servicios financieros y en la industria su participación es más baja pero aún significativa, con más de un tercio del empleo en el primero y más de un cuarto en el segundo.

**Cuadro 11**  
**Mujeres ocupadas por ramas de actividad económica**  
**Nivel Nacional (en porcentajes)<sup>6</sup>**

Rama	1997	2000	2004	2005
<b>Servicios sociales, comunales, Y personales</b>	56.1	55.0	55.5	54.2
<b>Comercio</b>	46.4	44.7	47.3	47.1
<b>Servicios financieros</b>	38.0	36.6	37.0	38.3
<b>Industria</b>	26.5	26.8	27.8	26.9
<b>Electricidad, gas y agua</b>	12.3	17.8	19.3	19.4
<b>Transporte y comunicaciones</b>	12.0	13.8	15.2	16.9
<b>Agricultura y Pesca</b>	10.1	10.5	14.3	15.4
<b>Minas y Canteras</b>	4.4	2.7	5.2	4.3
<b>Construcción</b>	3.0	2.2	3.6	4.0

Nota: las cifras corresponden a la proporción de mujeres ocupadas sobre el total de ocupados en la rama.

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre.

Hay otros tres sectores, con bajo empleo, en que la participación de las mujeres es escasa pero viene en aumento, estos son: la construcción, con un aumento porcentual de 0.4 puntos, la agricultura y pesca con un aumento porcentual de 1.1 punto, y el transporte y las comunicaciones, con un aumento mayor de 1.7 puntos porcentuales.

Como se ve, la participación de las mujeres se concentra en algunas ramas, una distribución que varía lentamente. En relación al total de mujeres ocupadas, el 79 por ciento se desempeña en actividades del sector terciario (el 44 por ciento en servicios sociales, comunales y personales; 26 por ciento en el comercio y casi el 9 por ciento en los servicios financieros). La proporción de hombres que se encuentra en actividades terciarias es bastante menor (43 por ciento) y su patrón de inserción en el trabajo es, como se sabe, más diverso y menos concentrado.

<sup>6</sup> En <http://www.sernam.cl/basemujer/>

➤ La gran mayoría de las mujeres trabaja como asalariada. Las relaciones salariales constituyen la base organizativa del trabajo en Chile, y siguen extendiéndose, en una tendencia que se refuerza para todos los ocupados, no sólo para las trabajadoras. Los datos censales señalan que el porcentaje de asalariados aumentó del 69 al 73 por ciento entre 1992 y 2002.

Los hombres aparecen en mayor proporción que las mujeres desempeñándose como asalariados, sea en el sector privado o en el público (ver cuadro 12); pero, al incluir al servicio doméstico (que también es asalariado), las proporciones cambian: el 74 % de las mujeres ocupadas y el 70 % de los hombres ocupados, son asalariados.

**Cuadro 12**  
**Asalariados según sexo. (en porcentaje)**

	1996	2001	2006
<b>Mujeres</b>	59.9	60.1	61.6
<b>Hombres</b>	67.6	66.1	69.4

Fuente: Alvear, (2005), y elaboración sobre la base de la Encuesta del Empleo del INE.

El empleo independiente, por el contrario, tiene poco espacio: un poco más de la cuarta parte de los ocupados hombres y algo más de un quinto de las mujeres, son trabajadores por cuenta propia o empleadores. Entre los ocupados jóvenes esta tendencia es más marcada: el 14.5 por ciento de los ocupados entre 15 y 19 años es independiente, y también lo es el 9.7 por ciento de los que tienen entre 20 a 24 años.

**Cuadro 13**  
**Trabajadores por cuenta propia, según sexo (en porcentaje)**

	1996	2001	2006
<b>Mujeres</b>	19.1	21.3	21.6
<b>Hombres</b>	26.6	29.0	25.5

Fuente: Alvear (2005), y elaboración sobre la base de la Encuesta de Empleo del INE.

➤ La educación es uno de los factores determinantes de la participación laboral de las mujeres y de los hombres (ver cuadro 14) Es el resultado de una estrategia de distribución de recursos y de integración que casi todas las sociedades impulsan desde hace buen tiempo, pero, sobre todo, de la valoración que en el orden productivo actual se atribuye al hecho de contar con una fuerza de trabajo educada.

**Cuadro 14**  
**Tasa de participación laboral de mujeres según años de escolaridad**  
**Nivel nacional (en porcentajes)<sup>7</sup>**

Años	Años de estudio cursados									
	0	1	2 a 3	4 a 6	7 a 8	9 a 10	11 a 12	13 a 15	16 a 18	19 y más

<sup>7</sup> En <http://www.sernam.cl/basemujer/>

<b>1997</b>	11,6	15,8	17,9	25,3	32,4	25,3	41,8	50,4	74,0	87,3
<b>1998</b>	11,3	15,1	18,9	26,7	29,7	24,3	44,0	50,8	72,3	89,5
<b>2000</b>	9,2	11,8	15,6	22,3	29,9	23,8	42,2	48,8	70,8	81,9
<b>2004</b>	9,2	14,4	17,4	24,0	32,1	24,2	44,6	50,2	73,1	82,0
<b>2005</b>	8,2	12,6	17,7	23,2	31,1	24,0	43,5	49,7	69,7	86,6

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre

Sin embargo, como ya se examinó, la alta escolaridad actual de la población joven no es una garantía para acceder al empleo ni para ubicarse establemente en él. Para las trabajadoras jóvenes, las exigencias de educación son mayores, pero aún así, están rezagadas en la incorporación al mercado de trabajo

En este sentido, vuelve a ser preocupante la situación del segmento de madres adolescentes, de 15 a 19 años, ya que una proporción no despreciable de ellas no tiene más de seis años de estudios: el 25 por ciento de las madres de 15 años y el 10 por ciento de las que tienen 19 años. Son también una proporción considerable las que no superan los 9 años de estudios, y consecuentemente no tienen licencia secundaria: el 40 por ciento entre las que tienen 19 años y el 85 por ciento entre las que tienen 15.

➤ Ciertos aspectos centrales de la constitución de la familia son asimismo factores que juegan en favor o en contra de la participación femenina en el trabajo remunerado. El tener o no hijos, el número de éstos y el estado civil, es decir la conformación familiar, tienen una incidencia importante, que ha sido mostrada en diversas investigaciones. Los siguientes cuadros ilustran el punto:

#### **Cuadro 15**

**Tasa de participación laboral mujeres entre 25 y 40 años, según número de hijos.**

<b>Hijos</b>	<b>Año 1990</b>	<b>Año 2003</b>
<b>Sin hijos</b>	70.9	75.1
<b>1-2 hijos:</b>	39.7	55.3
<b>3-4 hijos</b>	28.6	42.7

Fuente: Larrañaga (2006)

Siempre se ha señalado que el principal obstáculo que tienen las mujeres para incorporarse a actividades fuera del hogar es el cuidado de los hijos, especialmente la incorporación al trabajo, que ha hecho siempre altas exigencias de tiempo a sus trabajadores. Los datos efectivamente lo confirman. Pero, el cruce de la condición de madre con el estado civil, pareciera indicar que la existencia de una pareja, marido o conviviente, tiene un peso mayor para frenar la participación laboral femenina. El cuadro 15 muestra la alta tasa de participación en el trabajo remunerado que tienen que las mujeres solteras o separadas aún cuando tengan hijos

#### **Cuadro 16**

**Tasa de participación laboral mujeres entre 25 y 40 años, según estado civil e hijos.**

<b>Estado civil e hijos</b>	<b>Año 1990</b>	<b>Año 2003</b>
-----------------------------	-----------------	-----------------

<b>Casada o conviviente sin hijos</b>	53.9	71.7
<b>Casada o conviviente con hijos</b>	29.8	45.1
<b>Soltera o separada sin hijos</b>	73.3	76.2
<b>Soltera o separada con hijos</b>	71.5	77.3

Fuente: Larragaña (2006)

### **C.- PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LOS CARGOS DE DECISIÓN EN LAS EMPRESAS**

El título anterior estuvo centrado en la participación laboral de las mujeres, especialmente en los factores que la fomentan o la inhiben, una exposición orientada por la valoración que se atribuye a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, y por el propósito de aportar a las estrategias que buscan impulsar el trabajo femenino. No se abordaron, ni se abordarán, factores que determinen la calidad del trabajo, a pesar de que algunas de sus dimensiones pueden tener gran peso en la decisión de entrar al mercado laboral, como es la remuneración que se obtendrá, la jornada que se exige, el tiempo de traslado, la seguridad social con que se podrá contar y otros. Pero un tema tan amplio y multifacético excede los límites de este documento.

En lo que sigue se entregarán algunas referencias a la participación de las mujeres en puestos de alta jerarquía en las empresas, una dimensión que habla de las oportunidades que tienen las trabajadoras para su desarrollo profesional y su ascenso, cuando la decisión de trabajar remuneradamente se ha tomado y está firme. Hay que hacer notar que hay escasos estudios sobre esta dimensión del trabajo femenino que apunta al proceso de empoderamiento de las mujeres, a su presencia donde se toman decisiones medulares del ámbito productivo. Demás está decir que sería importante conocer mejor esta dinámica en Chile, donde las carreras de las mujeres en el trabajo parecen tener límites difíciles de franquear. Brecha es el término que se utiliza para marcar estas diferencias de género. Sin duda hay aquí una política que impulsar.

¿Qué posiciones ocupan las trabajadoras al interior de las empresas en las que trabajan? Si se mira la información de grupos ocupacionales de la Encuesta del Empleo del INE, se observa que el grupo más feminizado es el de servicios personales y ocupaciones afines, en el que casi dos tercios de los empleos son ocupados por mujeres; luego, el grupo de los vendedores y el de empleados de oficina, en los que la mitad (algo más, algo menos) del empleo es femenino.

En los cargos directivos, en cambio, la proporción de mujeres es mucho menor, alcanza casi a la cuarta parte de estos empleos, 23.8 por ciento en 2006, cifra que aumentó 4.9 puntos porcentuales desde 1996 (en este año las mujeres ocupaban el 18.9 por ciento de

todos los cargos directivos). La cifra se ubica dentro de los estándares latinoamericanos, pero lejos de los países del primer mundo (por ejemplo, en Estados Unidos, las mujeres ocupan el 45 por ciento de los cargos directivos<sup>8</sup>) Por otra parte, las trabajadoras constituyen la mitad de los profesionales y técnicos, lo que muestra la existencia de un importante segmento de mujeres ya insertas en el mercado de trabajo, con alta calificación, con potencialidad para asumir cargos de más alta jerarquía. Una política dirigida a impulsar este tránsito es, pues necesaria.

**Cuadro 17**  
**Mujeres ocupadas según grupo ocupacional. Año 2006**

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>Mujeres N</b>	<b>Mujeres sobre el empleo total de cada grupo %</b>
<b>Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores madereros y ocupaciones afines.</b>	129.017	15.7
<b>Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con hilandería y la confección</b>	88.984	10.2
<b>Conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones afines.</b>	9.654	2.7
<b>Empleados de oficina y personas en ocupaciones Afines.</b>	475.206	49.2
<b>Fuerzas Armadas y ocupaciones no identificables o no declaradas.</b>	2.458	4.5
<b>Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva</b>	57.709	23.8
<b>Obreros y jornaleros n.e.o.c.</b>	70.907	18.6
<b>Otros artesanos y operarios.</b>	63.795	22.9
<b>Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines</b>	370.582	50.4
<b>Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines.</b>	583.276	65.1
<b>Vendedores y personas en ocupaciones afines.</b>	429.195	53.2
<b>Total grupo ocupacional</b>	<b>2.280.783</b>	

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre 2006

<sup>8</sup>Información en “*Características y Perfil de la Mujer Chilena en el Mundo de los Negocios: Ejecutivas y Empresarias*” (2006) en Informe N° 1 del Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (Chile: Universidad del Desarrollo)

Ante la ausencia de información sobre la incorporación de las mujeres en la alta jerarquía administrativa y directiva al interior de las empresas en nuestro país, se ha revisado el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros para buscar la distribución de éstas en los planteles directivos y de ejecutivos principales.

**Cuadro 18**  
**Miembros de directorios<sup>9</sup> y ejecutivos principales<sup>10</sup> en sociedades anónimas inscritas en el Registro de Valores, según rama de actividad productiva y sexo. Año 2006**

Rama de Actividad Económica	Directorio		Ejecutivos Principales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca</b>	97	3	96	4
<b>Comercio, Restaurantes y Hoteles</b>	94	6	90	10
<b>Construcción</b>	97	3	95	5
<b>Electricidad, gas y agua</b>	97	3	99	1
<b>Industria Manufacturera</b>	99	1	94	6
<b>Minas y Canteras</b>	92	8	94	6
<b>Servicios Comunales, sociales y personales</b>	89	11	80	20
<b>Servicios Financieros</b>	91	9	92	8
<b>Transporte, almacenaje y comunicaciones</b>	88	12	92	8
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>6</b>	<b>93</b>	<b>7</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del registro público de empresas inscritas en el mercado de valores de la Superintendencia de Valores y Seguros.

Como se aprecia, la participación de las mujeres es ínfima en los cargos que tienen alto poder de decisión y responsabilidad en las empresas, tanto en los directorios de éstas como en los puestos ejecutivos de mayor jerarquía.

<sup>9</sup> La administración de una sociedad anónima corresponde a un directorio elegido por la Junta de Accionistas; el número de directores está definido en los estatutos de la sociedad. Sin embargo, el directorio de las sociedades anónimas cerradas no podrá estar integrado por menos de tres directores y el de las sociedades anónimas abiertas, por menos de cinco.

<sup>10</sup> Los Ejecutivos Principales son los cargos designados por el Directorio, en los que delegan parte de sus facultades administrativas. El número y composición de esta planta ejecutiva varía según las designaciones realizadas por cada Directorio, pero se compone de cargos tales como: gerente, auditores, contralores y subgerentes. Para la obtención de los datos aquí presentados, se consideró la planta de ejecutivos principales señalada por cada una de las empresas (que constituyeron la muestra), en la Memoria Anual inscrita en el Registro de Valores correspondiente al año 2006.

Sin embargo, no en todas las ramas de actividad económica la distribución es igual. En los servicios comunales, sociales y personales las mujeres ocupan el 11 por ciento de los puestos de los directorios de las empresas y el 20 por ciento de los cargos ejecutivos principales. Le sigue el sector de transporte, almacenaje y comunicaciones, donde la presencia femenina alcanza al 12 por ciento de los puestos en los directorios y sólo al 8 por ciento en los equipos ejecutivos. En el otro extremo está la industria manufacturera en cuyos directorios casi no hay mujeres, y el sector de electricidad, gas y agua, en el que las mujeres casi no desempeñan funciones ejecutivas de importancia.

La diferencia entre ambos sexos aumenta cuando se revisan los cargos de presidente del directorio; en las sociedades seleccionadas, seis de estos puestos son ocupados por mujeres y 168 por hombres. Entre los gerentes generales, la desigualdad es aún más acentuada: hay 5 mujeres y 169 hombres.

En un estudio sobre trayectorias laborales en el mundo financiero<sup>11</sup>, se explica la baja participación de las mujeres en cargos altos a partir de ciertas características de la cultura empresarial, especialmente de las imágenes empresariales de género. Así por ejemplo, según la opinión expresada por varios gerentes, el trabajo en estos cargos tiene características que se han catalogado a priori como inconvenientes para las mujeres, como horarios prolongados, exigencias imprevistas de tiempo, ambientes competitivos y otros. Sin evaluar siquiera la real disposición o capacidad de las mujeres para cumplir con estas exigencias, los empleadores de partida deciden que no los deben desempeñar.

La revisión de los cargos directivos en las Asociaciones Gremiales<sup>12</sup> muestra que, aunque baja, la participación de mujeres es superior a la que existe en los directorios y gerencias de las empresas; las mujeres ocupan el 14 por ciento de los puestos de dirección gremial, pero esta proporción difiere según la actividad productiva a que se vincula la asociación. En efecto, en las asociaciones de las ramas de salud y educación, un tercio de los cargos directivos son desempeñados por mujeres; es muy inferior, en cambio, en la minería, la pesca, el transporte de carga y la actividad agrícola, (ver cuadro 18)

**Cuadro 19**  
**Directivos de asociaciones gremiales inscritas en la Unidad de Asociaciones Gremiales y Martilleros, por rama de actividad económica y sexo.**  
**Año 2006 (en porcentajes)**

	Cargos Directivos		Presidentes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Agrícola</b>	92	8	91	9
<b>Comercio</b>	83	17	84	16
<b>Educación</b>	68	32	71	29
<b>Industria</b>	80	20	78	22
<b>Minería</b>	96	4	95	5

<sup>11</sup> Mauro, Amalia (2004)

<sup>12</sup> Son asociaciones gremiales las organizaciones constituidas en conformidad a esta ley, que reúnan personas naturales, jurídicas, o ambas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes

<b>Ninguno</b>	100	0	100	0
<b>Pesca</b>	96	4	96	4
<b>Salud</b>	68	32	74	26
<b>Servicios</b>	81	19	82	18
<b>Transporte de Carga</b>	95	5	93	7
<b>Transporte de Pasajeros</b>	90	10	90	10
<b>Turismo</b>	69	31	69	31
<b>TOTALES</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>14</b>

Fuente: Estadísticas de la Unidad de Asociaciones Gremiales y Martilleros

## II. LA POLÍTICA PARA IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES. Algunas líneas de acción que están en el debate sobre el empleo femenino.

Desde 1990, como ya se señaló, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado se convirtió en un tema de preocupación gubernamental. Facilitar este tránsito para multiplicarlo fue, entonces, una orientación del gobierno que reiniciaba el orden democrático, con lo que el país se integraba a una dinámica que ya era mundial y que intentaba subvertir la subordinación de género propia de la sociedad tradicional. Se trataba de hacer efectivo el derecho de las mujeres a participar en ámbitos distantes del hogar, como el del trabajo remunerado. Desde entonces, hay un debate sobre las políticas adecuadas para este objetivo, que son muchas y diversas. Hay dos líneas, a lo menos, que han persistido. Por una parte, la búsqueda de instrumentos para modificar las actitudes que cierran el paso a las mujeres hacia el trabajo fuera del hogar, como son la discriminación, la desvalorización; por otra, la provisión de medios para que sus responsabilidades tradicionales ante la familia, se puedan también cumplir. En cualquier caso, las políticas se han centrado siempre en mejorar ciertas condiciones para la concurrencia al mercado laboral, pero nunca han planteado regulaciones que alteren el libre funcionamiento de este mercado, como sería, por ejemplo, la incorporación obligada de una proporción de trabajadoras a la planta, la incorporación de mujeres a cambio de acceso a créditos o apoyos de otro tipo.

Más allá del aumento de la participación laboral, las políticas se han enfocado también en las desigualdades de género que se producen en el trabajo mismo; en otros términos, en la calidad del trabajo, las posiciones segregadas en la ocupación, las prácticas de discriminación laboral.

En este capítulo se exponen propuestas y discusiones sobre la política dirigida a facilitar la participación laboral de las mujeres. Aunque el empleo femenino ha aumentado significativamente, el punto sigue siendo relevante; hay que tener presente que el empleo es un paso central en la conquista de autonomía y en el ejercicio de la ciudadanía económica, y que el trabajo remunerado ha proporcionado a muchas mujeres, confianza para perseguir un proyecto personal, al tiempo que ha constituido un factor de seguridad económica para sus familias<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Ver Nieves Rico, 2001.

## **A.- PROPONER UNA CONCEPCIÓN MÁS AMPLIA DE TRABAJO**

Existe una línea de acción que se dirige a *proponer una concepción más amplia de trabajo*, que resulta de recomponer la división entre trabajo productivo para el mercado y trabajo reproductivo al interior de la familia. Las políticas asociadas a este objetivo comprenden medidas como las siguientes:

- Valorizar el trabajo reproductivo, insistiendo en la necesidad social a que atiende. Esta afirmación no sólo debe hacerse en globo, sino que debe hacer visibles algunos trabajos específicos que han llegado a tener gran importancia hoy, como el cuidado de los enfermos, de los ancianos, la compañía, el apoyo psicológico. En torno a algunas de estas dimensiones hay investigaciones con resultados de mucho interés.
- Desvalorizar los estereotipos que vinculan a hombres y a mujeres, por ser tales, con tipos específicos de trabajo.
- Instalar y consolidar la idea de redistribuir el trabajo de ambos espacios para que hombres y mujeres participen en uno y otro. Afianzar el concepto de *trabajo total*
- Captar estadísticamente el trabajo reproductivo y el trabajo para el mercado que se realiza en tiempos cortos al interior del hogar, a fin de hacerlo visible; se sabe que hay trabajos que no se declaran y que a veces no es tan fácil distinguir entre trabajo para el mercado y para el hogar
- Dar al ámbito de la reproducción un rango en la economía nacional

Estas políticas corresponden al plano de la cultura y de la información, en la medida que deben propender a un cambio cultural y a un mejoramiento del diagnóstico del trabajo. Requieren de una socialización y de una ofensiva de difusión. No es sólo cuestión de incluirlas en los medios de comunicación sino que deberían formar parte del sistema de valores que moviliza la educación formal. También requieren de investigación para mejorar el diagnóstico

## **B.- ARMONIZAR LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO REMUNERADO Y TRABAJO EN EL HOGAR**

La política debe proponerse *armonizar mejor las tareas de estos dos ámbitos*, permitiendo que las mujeres atiendan sus responsabilidades familiares y, sobre todo, propendiendo a que los hombres aumenten su participación en el trabajo reproductivo.

Las normas jurídicas en este ámbito protegen la maternidad y el cuidado de los hijos pequeños, desde hace muchos años. La legislación chilena es bastante amplia en estos derechos a las mujeres y ha abierto cierto espacio a los trabajadores hombres para que participen en el cuidado de los hijos (otorgando permisos en algunas situaciones). El financiamiento de la protección a la maternidad es mayoritariamente de cargo del Estado y la empresa sólo costea el cuidado de niños hasta dos años de edad y el permiso a la madre para alimentar al hijo pequeño.

Ha existido un sostenido convencimiento en los sectores empleadores de que hay un mayor costo asociado a la contratación de mujeres, en razón del ejercicio de la maternidad y el cuidado de lactantes e hijos. Los costos de la fuerza de trabajo femenina

han sido calculados en investigaciones para varios países latinoamericanos, las que han mostrado que esta creencia es errónea, que la diferencia no existe o es mínima <sup>14</sup>

Un costo indirecto que los empleadores a menudo señalan es la ausencia intempestiva de las empleadas o el ausentismo permanente al hacer uso del derecho a permiso por su hijo enfermo o por otras razones relacionadas con la maternidad. Sobre el punto vale la pena preguntarse si no es posible que la organización de los procesos de trabajo en las empresas contemple estas emergencias y puedan responder organizativamente a ellas con costos mínimos, haciendo jugar las estrategias de flexibilidad en la gestión, que hoy día son habituales.

Pero el principal problema de la protección a la maternidad no está en las normas sino en su eficacia, en la cobertura que éstas realmente tienen; la norma que restringe algunos derechos sólo a las trabajadoras que están contratadas en empresas con 20 mujeres a lo menos, es más limitada hoy, cuando se han multiplicado las empresas pequeñas y volátiles. La norma *se desenfoca* y cubre una parte menor de los casos. La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo ENCLA 2004, mostró que sólo el 16 por ciento de las empresas investigadas tenía obligación legal de proporcionar sala cuna a sus trabajadoras. El empleo temporal, que también se ha extendido, significa también pérdida de derechos relativos a la maternidad.

Parece, pues, necesario modificar la lógica que vincula la protección a la maternidad con un solo tipo de empleo, el asalariado formal en empresas de tamaño relativamente grande, que en el contexto productivo actual viene disminuyendo.

El período de la maternidad y de los hijos pequeños no es el único que causa problemas a las mujeres para trabajar fuera del hogar o postular a puestos de más responsabilidad. En muchos otros momentos de la vida, si no en todos, las mujeres deben encargarse de atender a la familia, en la cual suele haber enfermos y cada vez más personas ancianas que requieren atención. Esto se ha convertido en un tema y las políticas que se debaten se mueven en dos líneas:

- A generar acuerdos con las empresas para que desarrollen programas que faciliten el cumplimiento a los trabajadores con responsabilidades familiares. Se quiere que no sean dirigidos sólo a las mujeres, a fin de estimular la participación de trabajadores en labores de cuidado
- A utilizar las redes sociales, especialmente las próximas al domicilio, para que algunas de estas funciones puedan llevarse adelante en forma asociada, colectiva.
- La búsqueda de apoyos públicos, sean municipales o de otros niveles institucionales, ha sido fructífera en relación con el cuidado de niños pequeños, que es un objetivo importante de la política pública actual.

### **C.- JORNADA DE TRABAJO MÁS CORTA ¿Y MÁS FLEXIBLE?**

---

<sup>14</sup> Revisar Abramo y Todaro (2002) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima: OIT). Según este estudio, si se considera el conjunto de los costos no salariales, incluyendo los relativos a la maternidad y al cuidado infantil como costo de las mujeres, resulta que éstos son superiores a los de los hombres en menos del 1 %.

Uno de los problemas centrales para las mujeres que trabajan fuera del hogar ha sido siempre la *larga extensión de la jornada laboral*. Las exigencias de jornada completa, presencia permanente y asistencia diaria al lugar de trabajo han constituido frecuentemente un obstáculo insalvable para su incorporación al mercado de trabajo. El tema ha sido especialmente grave en Chile, uno de los países donde se trabaja mayor número de horas<sup>15</sup>. Por esta razón, las modalidades de empleo que demandan una jornada más corta o más flexible, a veces sin tiempo fijo establecido, entusiasman a las trabajadoras al permitirles hacer combinaciones con el trabajo doméstico y familiar, que en un empleo con jornada tradicional no serían posibles. El costo suele ser, la desprotección y precariedad de estos empleos, que tienen, por lo demás, fuertes exigencias de otro tipo.

Las mujeres que prefieren trabajar jornada completa son una minoría, según una encuesta de opinión aplicada por el SERNAM en 2001<sup>16</sup>: el 22 por ciento del total de encuestadas se pronunció por esta alternativa, y el 27 por ciento de las que ya son trabajadoras, las jefas de hogar y las de edad adulta. En cambio, el 46 por ciento de las mujeres declararon que preferirían jornada parcial.

Por otra parte, de las trabajadoras disconformes con la extensión de su jornada, el 53 por ciento la consideraba demasiado extensa (y el 18 por ciento demasiado extensa por una baja remuneración). A pesar de estar contemplada en la ley desde hace mucho tiempo, la jornada parcial no ha sido muy frecuente. En el último trimestre de 2005, la Encuesta del Empleo del INE mostraba que sólo el 29.4 por ciento de las trabajadoras (y el 18.5 por ciento de los trabajadores) cumplía jornada inferior a 44 horas a la semana

El debate sobre la modificación de las normas que regulan el tiempo de trabajo está presente hace tiempo. En el año 2005 empezó a regir una reforma legal importante: la disminución de la jornada ordinaria de trabajo a 45 horas semanales. De manera que las opiniones y los niveles de satisfacción pueden haber cambiado.

Respecto a *las políticas para incorporar a las mujeres a trabajos que no exijan jornada tan extensa*, dos son los principales criterios que se contemplan:

- La disminución del tiempo de trabajo es una política implementada en Chile después de ser aprobada en el poder legislativo por amplio acuerdo. La información estadística señala que la nueva norma se cumple, pero no hay una evaluación para conocer qué efecto ha tenido en la disposición de las mujeres a trabajar fuera del hogar y qué cambios ha producido en la vida de las trabajadoras y de las familias
- La flexibilidad del tiempo de trabajo es un punto de gran debate. Es verdad que la posibilidad de variar la jornada es muy atractiva para las trabajadoras, pero debiera condicionarse para evitar que conlleve una pérdida de protección y que no contribuya a aumentar el empleo femenino. En primer lugar, asegurar que el interés de las trabajadoras esté considerado en las decisiones que flexibilizan la jornada, y no sea ésta una decisión tomada por las empresas dentro de su facultad de dirección, para conseguir objetivos puramente productivos. Si no es así, se aleja el objetivo de armonía entre el

---

<sup>15</sup> En los años 2001 y 2002, Chile fue el país con más horas de trabajo en el mundo. En el año 2000 ocupó el segundo lugar y en 1999, el cuarto (elaboración a partir de series World Competiviness Yearbook), en Echeverría y otros (2004)

<sup>16</sup> Encuesta de Opinión Pública realizada para “recoger opinión sobre algunos aspectos de la situación de las mujeres en el ámbito del trabajo y de las relaciones de género”

trabajo fuera del hogar y la familia. Y, en segundo lugar, negociar de manera colectiva la flexibilidad del tiempo de trabajo. La negociación a la que concurre el trabajador de manera individual es una relación entre partes desiguales que el Derecho del Trabajo eliminó hace más de un siglo.

#### **D.- OFRECER MEJORES SOLUCIONES PARA EL CUIDADO INFANTIL.**

La falta de medios para el cuidado infantil se ha planteado como uno de los más graves obstáculos a la entrada de mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar, especialmente para los sectores de bajo ingreso, los cuales no pueden acceder a comprar estos servicios de cuidado en el mercado. Para estos segmentos de población debe haber subsidio, pero la pregunta es ¿cómo se costea?, específicamente, ¿quién lo costea? ¿Estado, empleadores o trabajadores?

Lo que está claro es que a pesar del avance que ha habido, la cobertura sigue siendo baja.; actualmente se cubre el 33 por ciento de los niños de tres a cinco años y al 13 por ciento de los niños de 0 a 3 años. Claramente hay escasez de jardines infantiles y de otros centros de atención de niños pequeños<sup>17</sup>. Y por otra parte, el número de empresas que en la actualidad tienen la obligación de proporcionar sala cuna a los hijos de sus empleadas, es muy bajo

Un tema distinto es que hay un cierto cuestionamiento de las familias por dejar los hijos al cuidado ajeno, y cabe entonces preguntarse si son opciones que responden a valoraciones culturales de la población o de las madres en especial, o son decisiones tomadas sobre la base de malas experiencias.

*Entre los criterios que señala la literatura para una política de expansión de centros de cuidado infantil están los siguientes:*

- Dar más espacio a las necesidades de las madres trabajadoras para diseñar los centros de cuidado, y bajar la importancia tan alta que se le ha dado al objetivo de desarrollo infantil óptimo (se ha señalado a Austria, Irlanda y Japón, como ejemplos de este cambio de criterio)
- Asegurar espacio a centros privados y a la lógica comercial con que operan.
- Capacitar, desde el Estado, a los proveedores privados, otorgar certificación y supervisar. A fin de asegurar la calidad de los servicios que prestan estos centros
- Examinar la factibilidad de que las empresas se asocien para cumplir la obligación de sala cuna proveyendo de establecimientos mantenidos conjuntamente en el entendido que se reducirían los costos
- Hacer seguimiento y evaluar toda nueva experiencia relacionada con cuidado de niños, a fin de ir readecuándola durante todo el período de experimentación
- Posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo con ocasión de la multiplicación de centros de cuidado, para que sean ocupados por las madres u otras mujeres.

Esta es una *política de inversión social* que, liderada por el Estado, dé espacio a centros privados garantizando el control técnico de estos.

---

<sup>17</sup> Aunque esta política se ha acelerado y se han creado 800 salas cuna en el último año (CEM, *Argumentos*, 2007)

## **E.- REMOVER LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO**

La ubicación segregada de las mujeres en el mercado de trabajo, les cierra oportunidades de empleo en cuanto quedan reducidas a los sectores y actividades que se entienden “femeninas” o apropiadas para ellas. La segregación se basa en una percepción prejuiciada, antigua y extendida, o en el desconocimiento de las formas de trabajo y de la tecnología actual. También puede que esta demarcación sea en realidad un rechazo a que se inserten mujeres en lugares de trabajo donde la presencia de hombres es predominante<sup>18</sup> o a que las relaciones laborales que se entablan con trabajadores hombres, no pueden ser extendidas a las mujeres (por ejemplo, bonos de trabajo nocturno para completar una entrega urgente que está atrasada).

La segregación ocupacional también afecta el ingreso. Se ha señalado que contribuye a disminuir las remuneraciones femeninas ya que éstas son más bajas en sectores o en actividades “de mujeres”, y que la entrada de éstas en determinados ámbitos produce el efecto de bajar las remuneraciones de manera general, para todos. Sin embargo, hay otros estudios que dan menos importancia al papel de los sectores de mujeres en la fijación del ingreso y enfatizan otras razones, como es la experiencia laboral previa.

*Medidas para enfrentar la segregación ocupacional, que se debaten en la literatura:*

- Estudiar en detalle los mecanismos que reproducen el trabajo femenino en las mismas actividades y cierran el acceso a nuevos sectores de empleo; aislarlos para actuar sobre cada uno y examinar también las interrelaciones.
- En una línea de acción cultural, actuar para demoler la idea de que hay trabajos que no son apropiados para mujeres
- Capacitación en nuevas áreas de trabajo. La actuación de todos los organismos que cumplen algún rol en la capacitación debe tener entre sus orientaciones la de superar la segregación ocupacional de género: la intermediación, el diseño de los programas, la operación de los mismos, la intervención frente a las empresas, y así sucesivamente.
- Evaluar los programas de capacitación considerando el objetivo de contribuir a reducir la segregación de género. La literatura señala que hay resultados halagüeños en los programas de capacitación de jóvenes
- Especial atención a la educación técnica, que para las mujeres hoy está reducida a dos o tres rubros, generalmente de servicios.
- Contar con estudios actualizados que muestren cuál es la demanda de empleo del mercado. Realizar un seguimiento (u observatorio de mercado), como un programa conjunto con las estructuras gubernamentales educativas, de capacitación para el trabajo y las asociaciones de empresas. Esta es una herramienta indispensable para ajustar la educación y la capacitación a las demandas de empleos, competencias y capacidades.
- Diseñar y poner en práctica programas experimentales de capacitación y empleo de mujeres en rubros tradicionalmente masculinos. Difundir los resultados exitosos
- Acuerdos con las empresas para poner en práctica esta línea de capacitación y empleo

---

<sup>18</sup> En opinión de un jefe de una sección operativa de CODELCO, no hay ningún trabajo de esta empresa (¡minería!) que las mujeres técnicamente no puedan realizar

## **F.- CAPACITACIÓN LABORAL: ENFATIZAR LOS OBJETIVOS A FAVOR DE UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO EN TODA ACTIVIDAD QUE SE DESARROLLE EN ESTE CAMPO**

La política de capacitación laboral ha constituido una contundente ofensiva desde 1990 y se ha mantenido como una constante. Entre los múltiples programas de muy diferente tipo y distintos objetivos, la capacitación de mujeres para impulsar su ingreso al mercado laboral ha sido un objetivo permanente que quizás requiere evaluaciones más precisas que den paso a ajustes eficientes

Criterios que se señalan para que *la capacitación cumpla objetivos a favor de una mayor igualdad de género*:

- Las mujeres adultas de bajo status socio económico, que no trabajan, participan en algunos programas de capacitación, pero es indudable que debe haber más acciones y líneas focalizadas en este segmento. Los costos son altos (experiencias de Irlanda y Austria)
- La capacitación laboral no basta para insertar a las mujeres en el mercado. Se requiere que, junto con el aprendizaje técnico, se desarrollen otras aptitudes y comportamientos relativos al desempeño laboral. Se necesita también que las mujeres cuenten con apoyo en el cuidado de los niños y, además, que los programas den una mayor garantía de lograr la inserción en el empleo.
- Políticas que incentiven a las empresas a proporcionar empleos a las mujeres capacitadas y lleguen a expresarse en acuerdos
- Caminar hacia la capacitación continua
- Intermediación orientada a romper los estereotipos de trabajo y género y a sacudir la segregación de hombres y mujeres en el mercado
- Certificar habilidades
- Evaluar los programas que se echan a andar (hay evaluaciones que no señalan con claridad cómo se contribuye específicamente a mejorar el empleo de las mujeres, o simplemente no incorpora las diferencias de género como criterio de la evaluación).

## **G.- ESTIMULAR Y APOYAR LOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTOS A CARGO DE MUJERES**

Hay una larga experiencia de diferentes programas desarrollados en distintas épocas con el objetivo de crear microempresas o pequeñas unidades productivas cuyas propietarias o gestoras serían mujeres. La actividad de emprendimiento ha sido objeto de apreciaciones muy distintas. Años atrás, gran parte de los pequeños talleres apoyados (muchas veces con ayuda internacional), fueron fracasos económicos. Entre las razones principales que se han citado están la confusión del trabajo para el mercado y trabajo para el hogar, la escasa calificación en gestión con que contaban las emprendedoras y su desconocimiento del mercado para definir qué producción tendrá demanda.

A pesar de los traspies, se ha insistido siempre en esta línea de fomento para crear empleos de mujeres. Gran parte de esta iniciativa se ha dirigido hacia sectores pobres, como parte de la ofensiva de los distintos gobiernos para disminuir la pobreza en el país. El FOSIS, INDAP, SERCOTEC y otras instituciones públicas han mantenido programas de apoyo (crediticio, calificación, conocimiento del mercado) en los que ha participado un segmento no despreciable de mujeres. Sin embargo, no es frecuente que

estos programas estén diseñados con objetivos de mayor igualdad de género, ni que incluyan medidas específicas para asegurar el acceso de mujeres.

Es importante hacer notar que ha crecido el número de instituciones privadas que dan crédito a estas empresas. El crédito ha sido siempre un problema para las mujeres, que suelen contar con menos patrimonio para aportar garantías.

Medidas generales que se sugieren para *fortalecer el emprendimiento exitoso con mujeres a la cabeza*:

- Evaluación integral de las distintas iniciativas de apoyo a microempresarias (no sólo las evaluaciones hechas por cada programa). Examinar preferentemente las actividades exitosas y sus componentes. Examinar los apoyos del sector público, de las organizaciones no gubernamentales y de las empresas privadas que participan en este campo (como las financieras).
- Tener una mirada experimental, una especie de laboratorio que diseñe experiencias piloto
- Estudios del mercado y, sobre la base de estos, definir las líneas de producción que tengan más alta probabilidad de éxito.
- Estimular la exportación y apoyarla con asesoría e información
- Calificación de las mujeres participantes; capacitación más permanente y dirigida específicamente a las necesidades de conocimiento que vayan apareciendo
- Preferir a las mujeres o asegurar su integración en medida significativa, en todos los programas de emprendimiento en que sea legal hacerlo
- Orientar a las microempresas en la obtención de crédito, tanto de instituciones públicas como privadas
- Promover la asociación entre las microempresas para que trabajen en forma conjunta en determinados tipos de productos o en fases del proceso productivo, como es la comercialización, y especialmente en la organización para la obtención de crédito (fondo para garantizar los préstamos), o en la contratación de seguros
- Institucionalidad pública conectada a centros privados para constituir programas de mayor envergadura en los que se pueden ahorrar costos

#### **H.- PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE ACCESO A EMPLEO PARA SEGMENTOS DE POBLACIÓN EN UNA PARTICULAR CONDICIÓN.**

Es interesante considerar el retorno al trabajo de personas que han estado un tiempo afuera, como ocurre cuando se ha utilizado el permiso de maternidad, o se ha salido del empleo para atender a la familia, por enfermedad larga o con fines de capacitación. Hay que considerar que la vuelta de las mujeres es más difícil y más improbable. Algunos programas pueden apoyar la reincorporación con intermediación, con información, incentivos financieros, cuidado infantil. En Chile, la población joven, que muestra un alto nivel de desocupación, gran parte de la cual aspira a continuar estudios, es un sector que requeriría apoyo más especializado para incorporarse al trabajo. Especialmente las mujeres muy jóvenes, algunas adolescentes, que han tenido hijos y han abandonado la educación. Por otra parte, hay normativa que facilita el trabajo de jornada parcial, cuyo uso podría incentivarse más en determinadas condiciones.

### III. CONSIDERACIONES FINALES

Hace tiempo que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo dejó de entenderse como subversión y pasó a ser una expresión de progresismo, de modernidad que ha ido ganando legitimidad día tras día. Aceptado como un objetivo de carácter político, el tema pasó a integrar la agenda pública, tanto de los gobiernos nacionales como de las redes multinacionales, pero el significado de profundo reordenamiento social que está en el fondo del pasaje de las mujeres al trabajo fuera del hogar, no ha sido, hasta ahora, comprendido en todo su contenido y, a pesar de los años transcurridos, el debate no ha llegado a proponer una nueva relación de género.

La valoración positiva del trabajo remunerado se mantiene, aunque la experiencia de las trabajadoras revele muchas aristas ingratas. Una realidad de dulce y de agraz. Por una parte, el trabajo ha dado sustento a muchas mujeres, les ha permitido sostener a su familia o cooperar a su mantenimiento; las trabajadoras han ganado en autonomía, en libertad, han participado en otras formas de sociabilidad y han enriquecido sus vidas. Pero, también juegan factores que opacan **esta** dinámica virtuosa: la baja calidad de los empleos a que suelen acceder las mujeres, las condiciones laborales inferiores, en términos generales, a las del empleo masculino, la menor estabilidad, las remuneraciones más bajas, la jornada excesiva y el largo tiempo de transporte, ponen, con frecuencia, una nota amarga en el trabajo fuera del hogar; en sentido similar, el fuerte autoritarismo en las empresas o la alta vulnerabilidad de empleos independientes que exigen mucho tiempo y esfuerzo, pueden empujar a las trabajadoras de vuelta a su hogar. Este diagnóstico, conocido, es una preocupación de los gobiernos, pero las políticas orientadas a mejorar las condiciones en que se trabaja, especialmente en los empleos femeninos, han arrojado resultados débiles.

Por otra parte, en el centro del movimiento por la conquista del mercado laboral y de otros espacios públicos, está la redistribución del trabajo de reproducción, el que se realizaría en adelante, de manera más cooperativa por hombres y mujeres y que sería entendido como una tarea de la sociedad en su conjunto, en cuya organización la política pública, desde el Estado, jugaría un papel central. También en esta línea las políticas han sido débiles y los resultados, magros.

Es pertinente preguntarse, entonces, si puede mantenerse la utopía del trabajo femenino para el mercado como una liberación, como un paso que sin discusión mejora la vida de las mujeres. La investigación muestra que éstas calibran constantemente sus obligaciones en el ámbito de la producción y en la reproducción: ¿Qué gratificaciones y beneficios tiene el trabajo para que compense la salida del hogar, el *abandono* (respecto de la norma tradicional) de la familia? Es una ecuación que debe estar equilibrada. Esta argumentación está en la base de las varias encuestas que señalan el bajo salario o la extensa jornada laboral como principales obstáculos para que las mujeres se incorporen al trabajo.

A ello hay que agregar la persistencia de una cultura tradicional que reafirma el papel que la mujer juega en la familia, presente aun en algunos segmentos de la población. Llamándolas *preferencias*, Larrañaga (2006) muestra resultados interesantes arrojados

por una encuesta sobre familia y valores<sup>19</sup>, donde más del 60 por ciento de los entrevistados manifestaron actitud negativa frente al trabajo remunerado de la mujer. Frente a la afirmación *La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo*, el 82% de las respuestas fueron afirmativas. Frente a la afirmación *Un niño en edad escolar sufre si su madre trabaja*, las respuestas afirmativas fueron el 63 %; con la aseveración *Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado*, el 54 % estuvo de acuerdo; ante la frase *La labor del hombre es ganar dinero mientras que el de la mujer es cuidar el hogar y la familia*, el 43% estuvo de acuerdo. Aunque se puedan discutir varios aspectos de la encuesta, ésta expresa indudablemente que la concepción más tradicional de las relaciones de género conserva cierto espacio.

La cultura tiene una incidencia central en las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, no sólo para acceder al mercado de trabajo, sino también para moverse en su interior, calificarse, ascender, hacer una carrera. La investigación que indaga en las trayectorias laborales femeninas ha dejado al descubierto el peso de los prejuicios de género en la cultura organizacional de algunas empresas<sup>20</sup>. Como se vio, la participación de las mujeres en cargos directivos en las empresas es lamentablemente baja.

La demanda en favor del empleo femenino ha buscado remover una situación de injusticia, de poder desigual que cierra o restringe oportunidades a la mitad de la humanidad. Inicialmente esta argumentación tuvo poco impacto frente a un empresariado que buscaba acelerar la acumulación y elevar su competitividad recurriendo principalmente a la reducción del costo del trabajo; en tal contexto productivo, se entiende la resistencia a la incorporación de trabajo femenino cuando ello obliga a gastar para proveer sala cuna, a tener reemplazantes por el uso de permisos o a construir nuevos baños. Pero además, las ausencias inesperadas de las trabajadoras (aunque sean legales) o su menor disposición a alargar extraordinariamente el tiempo de trabajo, ponen límites a la flexibilidad que las empresas han buscado tan afanosamente .

Sin embargo, en una reciente vuelta de tuerca, se ha pasado a enfatizar con renovada fuerza el aporte que el trabajo de las mujeres significa para la economía. La argumentación señala que en una dinámica de crecimiento de la economía, sostenido por algún tiempo, la disponibilidad de nuevos empleos es fundamental, y las mujeres, entonces, son vistas como una reserva. Así es como algunos autores han explicado el aumento de la participación laboral femenina en Chile. Esta nueva valorización del empleo femenino ha sido reforzada con el desarrollo de metodologías que cuantifican el impacto positivo que la participación laboral de las mujeres provoca en el crecimiento económico, una evidencia que lleva a la preocupación por generar políticas que impulsen suficientemente a las mujeres hacia el mercado de trabajo. Así, de ser un tema de derechos, de igualdad y de justicia, está pasando a ser un tema económico, manejado, entonces con la racionalidad de la acumulación del capital.

Sobre la base de esta concepción puede acelerarse el crecimiento del empleo femenino y disminuir incluso el riesgo de discriminación en el acceso al mercado de trabajo, pero ello nada dice de la calidad y de la protección al trabajo. Más aún, el amplio poder de dirección en la empresa que conservan los empleadores, dificulta la concepción de

---

<sup>19</sup> Realizada por el Centro de Estudios Públicos, en diciembre de 2002, como parte de la Encuesta mundial sobre mujer y familia, bajo la coordinación de la internacional Social Survey Programmes

<sup>20</sup> Para el sector financiero, ver estudio de Mauro, A ( 2004)

*derechos* en el trabajo y hace difícil pensar en objetivos específicos orientados a mejorar el trabajo femenino (facilitar la carrera profesional, focalizar la capacitación para romper la segregación del mercado, establecer paridad en empleos de alto rango, y otras medidas que las legislaciones de diversos países están implementando). Tampoco surgirán de la lógica empresarial las regulaciones para armonizar el trabajo productivo y el reproductivo, aunque la participación laboral de mujeres sea masiva, si se ve que estas medidas lesionan la productividad en términos inmediatos. Los estándares de protección al trabajo expresan valoraciones sociales, éticas, no son entendidos como valores económicos (aun cuando en última instancia lo puedan ser). En sociedades en que los logros de crecimiento económico parecen ser los valores más excelsos, es difícil plantear objetivos que corresponden a lógicas distintas, como los de igualdad y rechazo a la discriminación, la diversificación de la vida o la necesidad del tiempo libre, que están en la base de la mayor igualdad de las mujeres en el trabajo. La presencia de éstas en el mundo laboral debiera tener la potencia para afirmar relaciones sociales que abran paso a una vida más equilibrada y moderen la fuerte hegemonía que tienen hoy las concepciones económicas para fijar rumbo a las sociedades.

#### IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- \* Abramo, Lais y Todaro, Rosalba (2002): *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, Lima, OIT.
- \* Alvear, Fernando (2005): *Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según Sexo*, Santiago, Dirección del Trabajo
- \* Echeverría, Magdalena y otros (2004): *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*, Santiago, Dirección del Trabajo
- \* Instituto Nacional de Estadísticas: *Encuesta Nacional del Empleo*, varios años, Santiago
- \* Instituto Nacional de Estadísticas: *Indicadores de empleo por sexo y grupos de edad*, varios años, Santiago
- \* Larrañaga, Osvaldo (2006): “Fertilidad en Chile, 1960-2003” en Valenzuela, Samuel, Eugenio Tironi y Timothy Scully (editores): *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*, Santiago, Editorial Taurus.
- \* Mauro, Amalia (2004): *Trayectorias Laborales en el Sector Financiero. Recorridos de Mujeres*, Santiago, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo
- \* Rico, Nieves (2001): “El trabajo de las mujeres. Amenazas, seguridades y necesidad de políticas públicas. Notas para un debate”, página web ECLAC [http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word\\_doc/nievesrico.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/nievesrico.pdf) (Fecha de acceso: 13-06-2007)

\* Servicio Nacional de la Mujer (2002): *Hablan las personas: la situación de las mujeres en el mundo laboral*, documento de trabajo N° 77, Santiago

\* Zarate y Godoy (2005): *Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile*”, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer CEM, serie *Cuadernos de Investigación N°2*.

\* Página web *SERNAM* <http://www.sernam.cl/basemujer/> (Fecha de acceso: 14-06-2007)

\*Página web Ministerio del Trabajo Chile  
[http://www.mintrab.gob.cl/programas\\_mujer\\_temas\\_02.php](http://www.mintrab.gob.cl/programas_mujer_temas_02.php) (Fecha de acceso 15-06-2007)

\* Página web de la Unidad de Asociaciones Gremiales y de Martilleros de Chile  
<http://www.asociacionesgremiales.cl/default.asp> (Fecha de acceso: 07-06-2007)

\* Página web de la Superintendencia de Valores y Seguros  
[http://www.svs.cl/sitio/html/merc\\_valores/f\\_valores.html](http://www.svs.cl/sitio/html/merc_valores/f_valores.html) (Fecha de acceso: 09-06-2007)