

MUJERES EN EL MUNDO LABORAL: **MÁS OPORTUNIDADES, CRECIMIENTO Y BIENESTAR**

RESUMEN EJECUTIVO

COMISIÓN NACIONAL
DE PRODUCTIVIDAD
SEPTIEMBRE 2017

RESUMEN EJECUTIVO

A pesar de que Chile ha avanzado mucho en incorporar la temática de género a su agenda política, su desventajada posición regional y mundial demuestra que ofrecer oportunidades económicas a las mujeres y promover la equidad de género en el mercado laboral sigue siendo un desafío latente.

Los estudios sobre la materia son abundantes y de larga data. De hecho, las recomendaciones propuestas hoy para enfrentar este reto han venido repitiéndose en consecutivos análisis que han sido desarrollados a lo largo de los últimos 25 años. Son recomendaciones fundamentales para el avance de la equidad de género en Chile, ampliamente consensuadas, y mientras que algunas han sido adoptadas y siguen un proceso continuo de aprendizaje y mejoramiento, otras todavía no salen del papel.

En efecto, el primer Plan de Igualdad de Oportunidad del Sernam, del año 1994, ya establecía el objetivo de “Promover al interior de la familia la redistribución de las responsabilidades derivadas del cuidado y la reproducción de las personas.” Para lograrlo, proponían: “Estudiar la factibilidad de extensión horaria de salas-cuna y jardines infantiles para adecuarla a los horarios de trabajo de las madres”.

Veintidós años después de este compromiso público, la Comisión Nacional de Productividad se suma al debate, y ofrece sus recomendaciones para avanzar en el desafío de aumentar y mejorar la participación laboral femenina en Chile. Se considera que, por sus evidentes beneficios económicos y sociales, este es un tema fundamental para aumentar el bienestar de la ciudadanía. Todo lo que aquí se presenta considera el esfuerzo, los análisis y las propuestas de diversos actores a lo largo de varios gobiernos, desde el sector público, privado y la sociedad civil.

Entre los estudios consultados, se destacan; el recientemente contratado en 2016 por la Subsecretaría de Economía; el Informe GET, Género, Educación y Trabajo de Comunidad Mujer; y la Iniciativa de Paridad de Género en Chile (IPG), apoyada por el BID y el Foro Económico Mundial, que reúne varios actores públicos, privados y de la sociedad civil. Agradecemos también a todas las organizaciones que nos recibieron y que a través de entrevistas nos orientaron con sus propuestas y recomendaciones, especialmente, a Comunidad Mujer, Hay Mujeres, Chile Mujeres, Mujeres Empresarias, +Mujeres y Banco Estado. Adicionalmente, a todos los funcionarios y profesionales de distintos servicios públicos y Ministerios que estuvieron abiertos a colaborar en la elaboración del presente informe. Por último, destacamos que esta investigación ha considerado el debate internacional y la posición de varias agencias multilaterales sobre la materia.

Así, este informe pretende visibilizar aquellas recomendaciones más urgentes, a través de la revisión de un diagnóstico ampliamente compartido. La Comisión Nacional de Productividad considera que el esfuerzo ahora debe enfocarse enérgicamente en la implementación de las medidas. No podemos seguir esperando más tiempo y construyendo más diagnósticos. Chile puede y debe avanzar más rápido en este ámbito.

El Diagnóstico

En conformidad al índice de participación y oportunidad económica para las mujeres, calculado por el Foro Económico Mundial (año 2016) Chile ocupa la posición 119 de 144. Esta posición lo califica como el peor país evaluado entre los Sudamericanos, y el segundo peor en América (solo supera a México), estando más próximo a los países donde predomina la cultura del islam. Este indicador considera brechas

en participación femenina versus masculina, brechas en remuneración por trabajos similares, número de mujeres en directorios, cargos gerenciales y representación política, entre otras.

Sin embargo, también constatamos que, en los últimos 25 años, Chile ha aumentado en 17 puntos porcentuales la tasa de participación laboral femenina para mujeres en edad de trabajar (sobre 15 años). Si en 1990, apenas 31% de las mujeres con más de 15 años componían la fuerza laboral, en 2015 esta tasa había crecido a 48%, lo que significó un incremento de 1.250.000 mujeres a la fuerza laboral. Según datos de la OIT, ese incremento corresponde al 10º mayor en un universo de 186 países para el período mencionado, logro notable considerando las diferencias en el período inicial.

Sin perjuicio de la evolución que ha tenido la participación laboral femenina en Chile, su nivel actual de 48% sigue siendo bajo si lo comparamos con la evolución de Latinoamérica que pasó, desde 39% el año 1990, a 55% el año 2015.

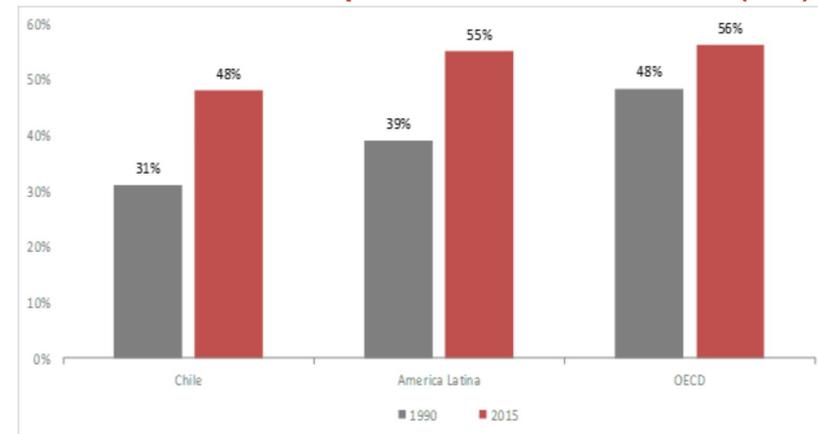
Si nos comparamos con la evolución de los países de la OCDE que la componían en el año 1990¹, observamos que la tasa de Chile sigue siendo baja, ya que dichos países muestran una evolución desde el 48% en el año 1990 a un 56% al año 2015. Ahora bien, si consideramos todos los países que componen actualmente la OCDE, sigue existiendo una diferencia, ya que la tasa de dicho organismo alcanza el año 2015 un 52%²

¹ Para realizar la comparación con la evolución de la participación laboral femenina en la OCDE desde el año 1990 a 2015, se consideraron los mismos países que componían dicho organismo tanto en el año 1990, como en 2015, a saber; Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos.

² Este 52% considera todos los países que componen la OCDE al año 2015, a saber: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega,

Gráfico 1

Evolución de la Participación Laboral Femenina (15+)



Ahora bien, si nos comparamos con los países desarrollados de la OCDE³, la diferencia aumenta ya que éstos presentan una tasa del 61%. Por cierto, si nos comparamos con los países Nórdicos, estos presentan un 65% de participación.⁴ Finalmente, si nos comparamos con Islandia, país con mayor participación laboral femenina a nivel mundial, tenemos que su porcentaje de 79% es incluso mayor al de la participación laboral masculina en Chile, equivalente a 71%.

Como se señaló, la participación laboral masculina en Chile es de un 71%, lo que implica una diferencia considerable, si la comparamos con la participación femenina que solo alcanza el 48% para el mismo tramo etario. Esta brecha de 23 puntos porcentuales (p.p), es la tercera más alta de la OCDE considerando los países que la componen hoy, solo

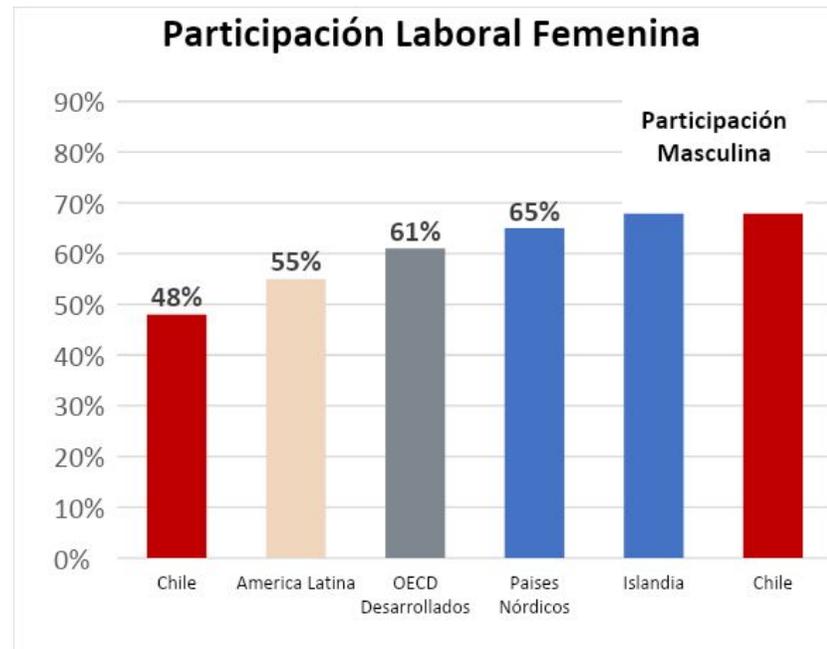
Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos, Corea, Hungría, Rep. Checa, Israel, Eslovenia, Rep. Eslovaca, Polonia, Estonia, Chile y México.

³ Incluye Estados Unidos, Australia, España, Suiza, Holanda, Reino Unido, Alemania, Austria, Nueva Zelanda, Canadá, Francia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia.

⁴ Incluye Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia.

después de Turquía y México que tienen una brecha de 40p.p y 35p.p, respectivamente.

Gráfico 2
Tasas de Participación



Fuente: INE, OCDE, CEPAL

Respecto de la brecha salarial, como indica el índice del Foro Económico Mundial, las mujeres en Chile siguen ganando menos que los hombres. En uno de los estudios más recientes, (Brega, Durán, & Sáez, 2015) apuntan una brecha salarial en Chile de 17,2% y afirman que la discriminación explica poco más de un quinto de la diferencia. Posteriormente, las desigualdades también repercuten en sus pensiones.

También existen importantes diferencias en relación con la participación por sectores. En efecto, el 70% de las mujeres en Chile trabajan en sectores sociales, de salud y enseñanza, y representan el 84% de las personas ocupadas como asesoras del hogar. En contraste, solo un 7% de las mujeres trabajan en los sectores de la construcción y en minas y canteras, siendo este último el segundo sector que mejor paga.

Además, las mujeres están menos representadas en puestos de decisión, directorios, y cargos de representación política. Según los datos de la ELE 2013, solo el 30% de los gerentes generales de las pequeñas empresas y el 7,5% de las grandes empresas, son mujeres. En las empresas IPSA, solo el 6,6% de los directores y el 10,6% de los gerentes de primera línea son mujeres. Cabe destacar como caso de éxito la participación laboral femenina en los directorios de las empresas públicas SEP, que gracias a un Compromiso de Gobierno de la Presidenta Bachelet hoy alcanza al 42%.

Finalmente, las consecuencias de los sesgos culturales estimulan a que estos sigan existiendo. Todas esas diferencias en oportunidades que resultan de los sesgos culturales terminan por retroalimentarlos, toda vez que la estrategia familiar sigue privilegiando el trabajo remunerado de los hombres, quienes ganan más y otorgando la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres.

¿Porqué es importante aumentar la PTF?

Incorporar a la mujer al mundo laboral no es solo un tema relevante desde el punto de vista de los derechos humanos e igualdad de género. Incorporar a la mujer al mundo laboral es importante también en términos económicos porque genera mayor crecimiento, productividad y competitividad en el país.

Cabe destacar el impacto macro de ello. En efecto, de alcanzar la participación femenina un porcentaje de 61% y más (como en los países desarrollados de la OCDE) se incorporarían 900.000 mujeres

adicionales a la fuerza de trabajo, lo que aumentaría el PIB en 6% (Datos del estudio contratado por Subsecretaría de Economía en 2016). Asimismo, ya que la carga tributaria en Chile es algo más de 20% del PIB, ello resultaría en un aumento de la recaudación tributaria del orden de US \$3000 millones al año. Esto permitiría financiar, por ejemplo, una carrera técnica superior para todo joven que termina la enseñanza media e ingresa directamente al mercado laboral más salas cunas para toda madre que trabaja. Es equivalente al incremento en costo de la educación universitaria gratuita para el 100% de los jóvenes.

Según un estudio de McKinsey (2015), si las mujeres participaran en la economía igual que los hombres, esto es, con una tasa de participación, número de horas, y distribución sectorial similares, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025⁵. Un incremento que equivale a las economías de EEUU y China hoy.

El impacto microeconómico sobre el ingreso familiar no es menos importante, pues fomenta la movilidad social. En efecto, un segundo aporte al ingreso familiar es la forma más rápida para que una familia bajo la línea de pobreza salga de ella o para que una familia con un ingreso mensual de \$500.000 pase a clase media, con un ingreso familiar superior a \$750.000.

Por otra parte, una mayor participación femenina puede ser aún más importante para compensar el impacto negativo del envejecimiento de la población sobre el incremento de la fuerza de trabajo y el crecimiento económico.

En el informe anual de competitividad del Foro Económico Mundial, se argumenta que la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres impacta positivamente sobre el desempeño laboral y la capacidad del país para atraer talento. Es decir, impacta en la competitividad de

⁵ La paridad en la participación laboral respondería por 54% de ese incremento, el número de horas, por 23%, y la composición sectorial por los restantes 23%.

Chile. Ese es uno de los criterios donde Chile está peor posicionado (91/138) (World Economic Forum, 2015).

Para las mujeres, incorporarse al mercado formal les empodera, reduce su vulnerabilidad y les permite mejorar los niveles de vida en su hogar, toda vez que mujeres con mayor control sobre los recursos financieros invierten más en la salud y educación de los hijos, la fuerza laboral del futuro (World Bank, 2012).

Causas de la desigualdad de género en los mercados laborales

Las razones que explican la situación laboral de la mujer son múltiples, pero están muchas veces asociadas a los sesgos culturales y a sus consecuencias. Estos sesgos, algunas veces institucionalizados, condicionan tanto la decisión de las mujeres de trabajar, como la decisión de las empresas de contratarlas, y la aceptación y adecuación de la sociedad de modo general.

Según la división sexual histórica, la sociedad asume que la mujer es la única responsable de la crianza de niños y del cuidado de adultos mayores. Asimismo, se les asigna la carga del trabajo del hogar, mientras que es el hombre el responsable del trabajo remunerado. A pesar del movimiento de emancipación femenina, esta es una realidad que aún permanece. El resultado es que la entrada de la mujer en el mercado laboral no vino acompañada de un movimiento similar de los hombres hacia el espacio doméstico permitiendo una redefinición de funciones en los hogares, sino que apenas representó, para ellas, una acumulación de tareas, conocida como doble jornada.

En su informe GET, Comunidad Mujer (2016) muestra que los estereotipos de género están presentes desde la primera infancia, y que desde los cinco años de edad son las niñas las principales responsables por las tareas domésticas y de cuidado, lo que se perpetúa con el tiempo.