

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER: MITOS Y REALIDADES



Rosita Camhi
Investigadora, Libertad y Desarrollo

Una aspiración de la mayor parte de las mujeres es el poder trabajar en forma remunerada. De este modo, y a través del tiempo, un mayor número de mujeres se han incorporado al mundo del trabajo. Esta participación ha aumentado en veinte años: desde un 22% en 1982, a un 38,5% en la actualidad y, entre la población más joven (25-34 años), ella alcanza a un 50%. Sin embargo, comparado con otros países de similar desarrollo, el nuestro muestra una menor participación femenina. Se constata que la mujer tiende a trabajar en actividades diferentes a los hombres, concentrándose en sectores de servicio y comercio, preferentemente. Asimismo, más del 60% trabaja en forma dependiente de un patrón o empleador.

Si bien, por una parte, el trabajo de la mujer es un aporte importante al bienestar de la familia, porque en aquellos hogares donde trabaja se observan menores niveles de pobreza, por otra, su incorporación al mercado del trabajo estaría incidiendo en una menor natalidad, en comparación con aquellas que no trabajan. Es posible que esto ocurra por las mayores dificultades para el cuidado de los hijos mientras trabaja, pero también porque muchas tienden a privilegiar aspiraciones económicas cuando trabajan, postergando con ello la maternidad.

Introducción

Bastantes mitos existen aún en nuestra sociedad en torno al trabajo de la mujer, mitos que van más allá de las regulaciones o aspiraciones laborales de ella. Entre las restricciones al trabajo de la mujer, las leyes que buscan proteger la maternidad imponen costos y reticencia a la contratación de mujeres. No obstante, la participación laboral de la mujer también está influida por percepciones culturales en relación con su papel en el hogar y con el cuidado de los hijos.

Estas percepciones probablemente irán cambiando a medida que el país se desarrolle. En este sentido, hay medidas o políticas públicas que, de ser promovidas, contribuirían a incrementar su incorporación. Entre ellas, por ejemplo, puede señalarse el otorgar más flexibilidad en la regulación de horarios y contratos y una mayor disponibilidad de alternativas de cuidado infantil para las madres que trabajan fuera del hogar. Éstos son los aspectos que se tratan sumariamente en el presente artículo.

1. Evolución de la participación laboral femenina en Chile

La información Censal da a conocer una tendencia creciente, respecto de la participación laboral de la mujer. El año 2002, un 37% de las mujeres mayores de 15 años se había incorpora-

do a la fuerza de trabajo. Información más reciente (INE 2006) muestra que en los últimos años la tasa de participación ha aumentado levemente, siendo actualmente un 38,5%. En los grupos más jóvenes, la participación de la mujer tiende a ser mayor, de manera que un 50% de las mujeres del tramo 25 a 34 años, se encuentra trabajando y es el grupo donde hubo una mayor incorporación al mercado laboral en la última década. (Gráficos 1 y 2. Fuente: INE, Censos 1982, 1992 y 2002).

Chile, como se dijo, comparado con otros países de similares características, muestra una menor participación femenina. Esto se da incluso en los grupos más jóvenes. Entre población urbana de países latinoamericanos, la participación laboral de mujeres del tramo 25 a 34 años, tiende a ser superior al 60%, mientras que en Chile esa misma tasa alcanza al 57%. (Gráfico 3. Fuente: Boletín informativo INE España según Censo 2001).

2. Participación de hombres y mujeres por rama de actividad y categoría ocupacional

Según señalamos, las mujeres se concentran principalmente en actividades de servicios, en el comercio (18,3%), enseñanza (12,5%), servicio doméstico (15,8%), servicios sociales y salud (8,6%) y servicios personales y comunales (9,2%). Los hombres, en cambio, tienden a trabajar en sectores ligados a la producción, como agricultura (12,9%), industria (14,3%), construcción (11,7%) y también comercio (20,1%). A su vez, la mayoría de hombres y mujeres trabajan en forma dependiente de un patrón o empleador (70,5% y 61,4%, respectivamente). (Gráficos 4 y 5. Fuente: INE, Censo 2002 y Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2003).

3. Ingresos de hombres y mujeres

Por otra parte, se constatan diferencias o brechas entre los ingresos por hora de la ocupación principal de hombres y mujeres. Los ingresos promedio de estas últimas alcanzan a un 80% del promedio que perciben los hombres. (Cuadro 1)

Ingreso promedio por hora mujer / hombre según quintil. (\$ nov. 2003)

Quintil	Hombre	Mujer	Total	Mujer:Hombre
1	650,4	694,7	662,5	106,8%
2	875,6	790,7	847,6	90,3%
3	1.171,6	937,5	1.085,3	80,0%
4	1.623,6	1.279,8	1.490,6	78,8%
5	5.353,5	3.507,5	4.591,4	65,5%
Ingreso Promedio	2.033,3	1.623,3	1.881,4	79,8%

Fuente CASEN 2003, Quintil 1 corresponde al 20% más pobre

Si se analiza la evolución de la razón remuneraciones promedio por hora, de mujeres versus hombres, durante los 90, ésta pasa desde un 76,3% en 1990 a un 81,8% en 1998, para luego volver a caer el 2000 a un 75,6%. Este último año, producto de la crisis económica, hubo un mayor desempleo y es frecuente que en

Gráfico 1: Evolución Participación Laboral de la Mujer. (Porcentaje sobre el total mujeres de 15 años y más)

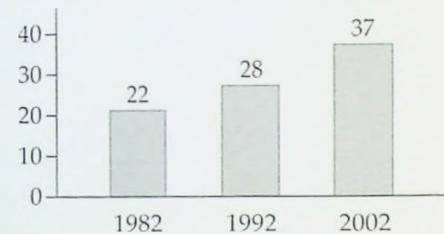


Gráfico 2: Participación laboral de la Mujer según Edad. (Porcentaje sobre el total mujeres de 15 años y más)



Gráfico 3: Participación laboral de la Mujer por País. (Porcentaje en la población mayor de 15 años)

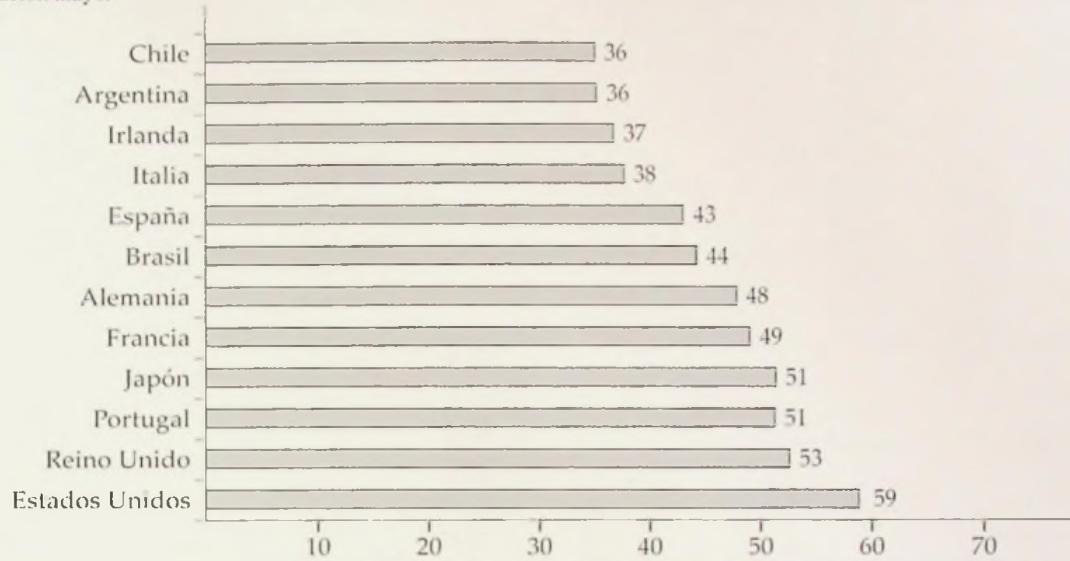


Gráfico 4: Participación de Hombres y Mujeres por Rama de Actividad Económica. (Porcentajes)

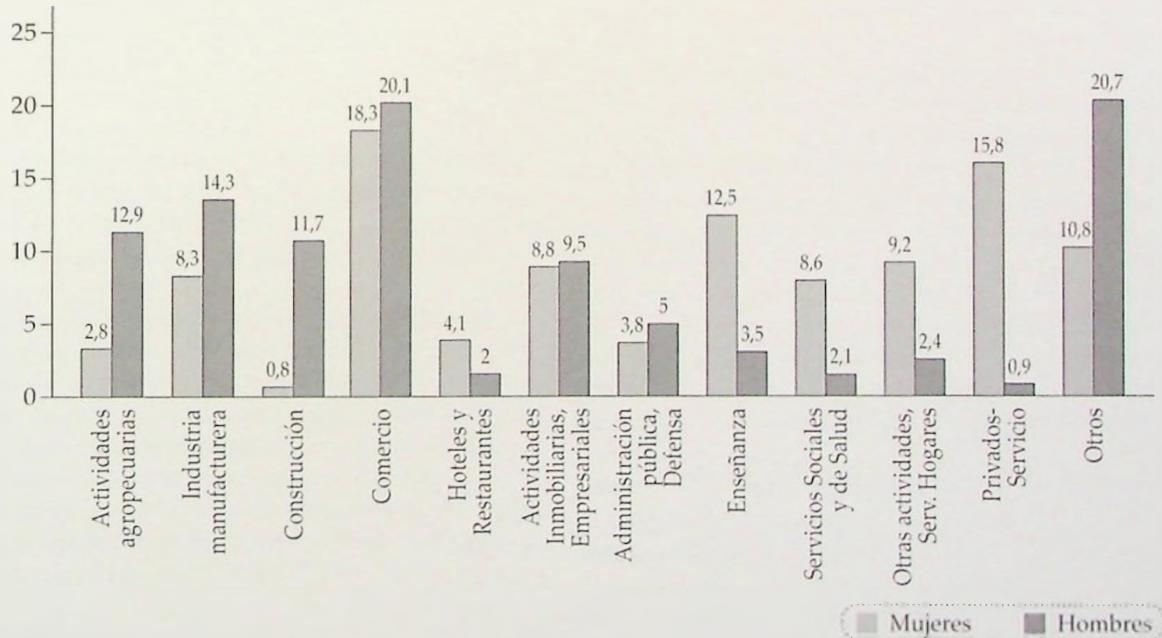


Gráfico 5: Distribución de Hombres y Mujeres según Categoría Ocupacional. (Porcentajes)

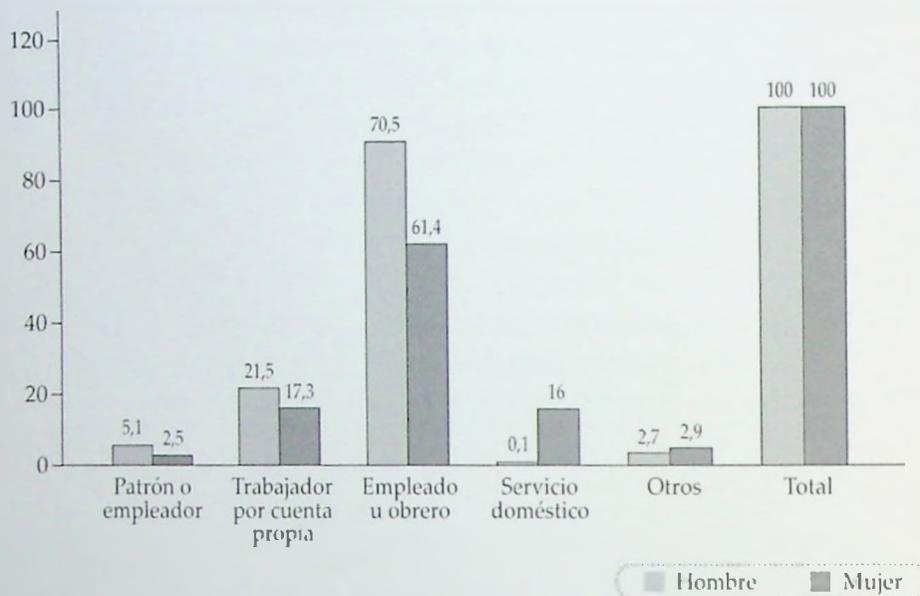
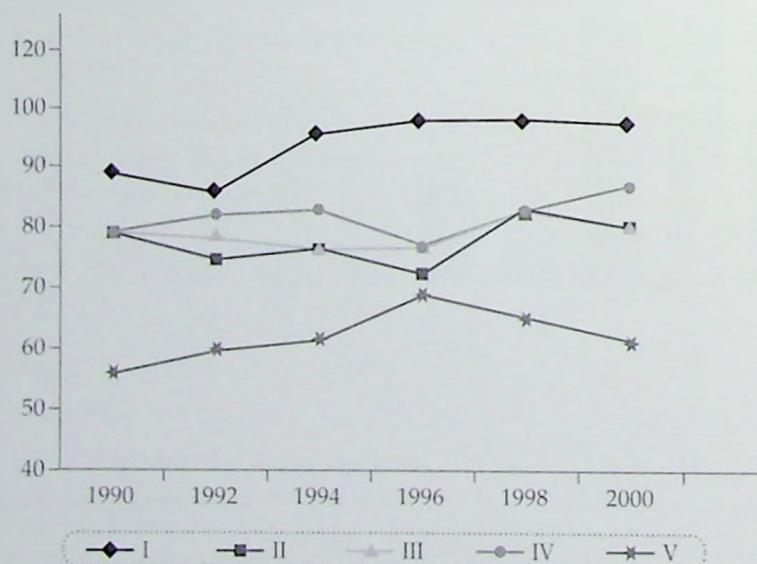


Gráfico 6: Evolución Remuneración Promedio por Hora Mujer vs Hombre. Según quintiles de ingreso 1990-2000. (Porcentajes)



tal situación más mujeres salgan a trabajar ante la cesantía del jefe de hogar, obteniendo menores remuneraciones que en años normales, cuando la oferta de trabajos era mayor. También se puede desprender que al generarse una mayor actividad económica, como ocurrió en el período 1990-1998, donde hubo un alto crecimiento del PIB, ocurra tanto un alza de la oferta de trabajos para la mujer como una mejoría de las remuneraciones obtenidas. (Cuadro 2)

Evolución Remuneraciones Promedio-Hora Mujer Vs. Hombre 1990-2000

1990	1992	1994	1996	1998	2000
76.3%	77.8%	80.9%	83.6%	81.8%	75.6%

Fuente: MIDEPLAN, Encuestas Casen 1990-2000

Al analizar la evolución de las remuneraciones hora según nivel socioeconómico, se observa durante los 90, para los distintos quintiles de ingreso, la misma tendencia señalada para el promedio. Vale decir, la brecha propende a reducirse hasta 1998 y aumenta un tanto el 2000. Asimismo, se observa que en los quintiles de menores ingresos las remuneraciones hora de mujeres y hombres tienden a igualarse (la relación es 99% el 2000). Las diferencias o brechas de remuneración se incrementan a mayor nivel socioeconómico, alcanzando en el 2000 la relación salario mujer vs. hombre un 58%, en el quintil de mayores ingresos. Se desprende, por consiguiente, que son las mujeres de mayor nivel socioeconómico y mayor escolaridad quienes obtienen menores remuneraciones respecto de aquellas obtenidas por los hombres y que esta brecha tiende a mantenerse en el tiempo. Ello probablemente sucede a causa de que el costo de reemplazo resulta mayor, dada la mayor calificación de este grupo de mujeres. (Gráfico 6. Fuente: MIDEPLAN: Encuestas CASEN)

4. Duración de la jornada laboral

La mayor parte de hombres y mujeres trabaja jornadas completas (mayores a 45 horas semanales). En el caso de la mujer, el porcentaje alcanza a un 63%. Sólo un 20% trabajaría menos de 30 horas. (Gráfico 7. Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2003).

Una de las explicaciones al hecho de que la participación laboral de la mujer en Chile sea tan baja, puede encontrarse en la escasa oferta de trabajos de jornadas parciales. Comparando la proporción de mujeres ocupadas que trabajan menos de 30 horas en nuestro país, con otros países de mayor desarrollo, se constata que la proporción es bastante inferior. En Holanda, por ejemplo, el porcentaje es del 57%, al tanto que en Japón; Australia y EE UU es cercano al 40%. (Gráfico 8. Fuente: OECD y www.worldbank.org/genderstats 2005).

5. Restricciones al trabajo de la mujer

Las leyes laborales referidas al fuero maternal, licencias para el hijo menor de un año y obligación del pago de sala cuna al hijo menor de dos años, representan costos para la contratación de

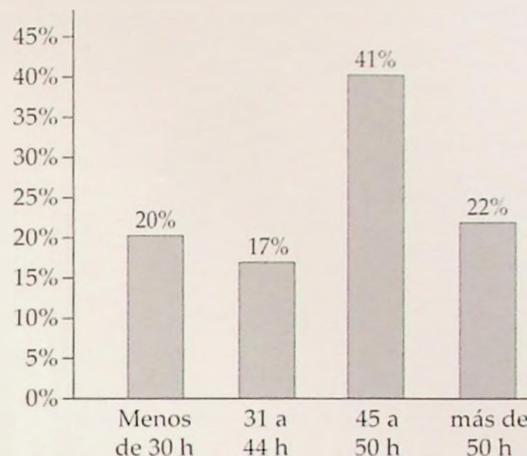


Gráfico 7: Mujeres en Chile: Horas trabajadas.

mujeres y explicarían parte de las brechas de ingresos entre hombres y mujeres, así como una mayor reticencia a su contratación.

No es fácil cuantificar estos costos y ver en qué medida inciden en la contratación de mujeres. Un antecedente al respecto muestra cómo la exigencia del pago de sala cuna para empresas con más de 19 mujeres, estaría desincentivando la contratación de mujeres más allá de esa cantidad. De hecho, de acuerdo a antecedentes obtenidos por la Dirección del Trabajo, el 51% de éstas contrata hasta 19 mujeres, evitando el posible costo de la sala cuna. (Gráfico 9. Fuente: Dirección del Trabajo, Encuesta ENCLA 2002)

En la mayoría de las empresas, independiente de su tamaño, tiende a haber un promedio mayor contratado de hombres que de mujeres. A nivel agregado, el promedio de hombres contratados (85,8%) más que duplica el de mujeres (35,2%). Estos antecedentes, sin embargo, se refieren sólo a las empresas privadas, donde el trabajo es asalariado, siendo los costos de regulación laboral mayores. Una alta proporción de mujeres, según se dijo, trabaja en servicios públicos, como educación, salud, reparticiones y municipios, donde los costos de contratación son menores, dada las leyes sobre inmovilidad que existen para entidades del sector en cuestión. Esto probablemente sea un factor que atraiga a las mujeres a buscar este tipo de trabajos. (Cuadro 3)

Promedio de Trabajadores por Empresa según Sexo y Tamaño de la Empresa

	Hombres	Mujeres
Microempresas	3.4	1.8
Pequeña Empresa	19	7.2
Mediana Empresa	85.2	24.4
Gran Empresa	391.4	189.7
Total	85.8	35.2

Fuente: Dirección del Trabajo, Encuesta ENCLA 2002

Gráfico 8: Mujeres que Trabajan menos de 30 Horas Semanales y Participación Laboral de la Mujer.

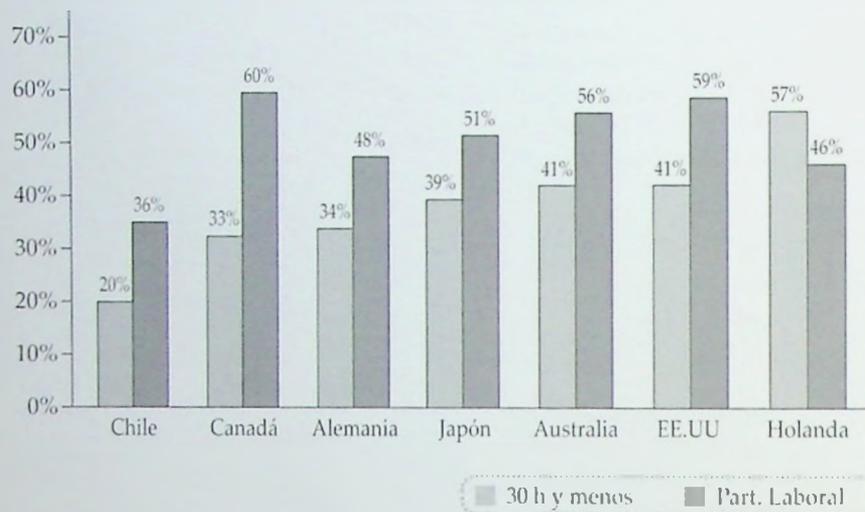


Gráfico 9: Porcentaje de Empresas Medianas y Grandes según Cantidad de Mujeres Contratadas.

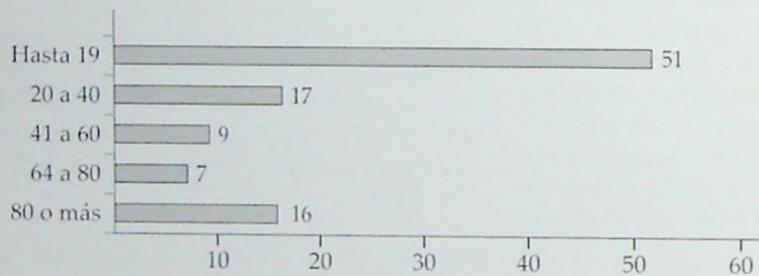


Gráfico 10: Participación Laboral de la Mujer según Quintiles de Ingreso.



Gráfico 11: Hogares que caen bajo la línea de pobreza cuando ambos padres trabajan

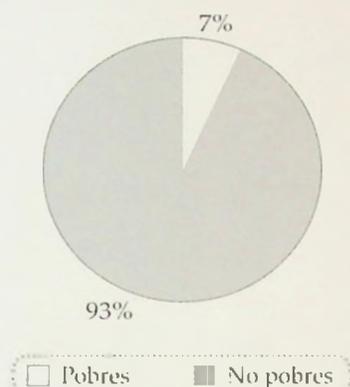
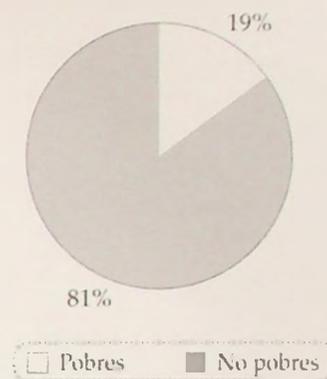


Gráfico 12: Hogares que caen bajo la línea de pobreza cuando la mujer no trabaja



6. El trabajo de la mujer y su aporte al bienestar de la familia

Es un hecho que el trabajo de la mujer complementa el ingreso obtenido por el hombre y contribuye a mejorar el nivel socioeconómico de los hogares. Sin embargo, existen brechas importantes en cuanto a la participación laboral de la mujer según estratos de ingreso. El 25% de las mujeres, pertenecientes al 20% más pobre de la población, trabaja. En cambio, en el quintil más rico, este porcentaje asciende al 53%. Esto puede estar influido por problemas culturales (reticencia de los hombres de los estratos más bajos a que las mujeres salgan a trabajar) y por las mayores dificultades para encontrar quien pueda cuidar a los hijos mientras ellas laboran. (Gráfico 10. Fuente: Encuesta CASEN 2003).

Antecedentes extraídos de la encuesta CASEN 2000, muestran que en aquellos hogares donde la mujer trabaja, se constatan menores niveles de pobreza. Se ha estimado que, cuando ambos padres trabajan, los hogares bajo la línea de pobreza son un 7%, mientras que cuando sólo trabaja el hombre, los hogares bajo la línea de pobreza aumentan al 19%. (Gráficos 11 y 12. Fuente: Encuesta CASEN 2000).

Por otra parte, las mujeres con hijos pequeños tienden a postergar su ingreso al mercado laboral, ya sea por no tener con quién dejarlos mientras trabajan, o bien porque han optado por cuidarlos ellas mismas. De hecho, el 81% de las mujeres ocupadas no tiene hijos menores de 5 años y sólo el 19% tiene hijos de esa edad. (Gráficos 13. Fuente: SERNAM, Documento de Trabajo No. 77, 2002).

La incorporación de la mujer al mercado del trabajo estaría incidiendo en una menor cantidad de hijos. Es posible que esto suceda por las dificultades para el cuidado de los hijos, pero también por privilegiar aspiraciones económicas o mantener y hasta mejorar los niveles de bienestar general en los hogares,

postergando con ello la maternidad. (Gráfico 14. Fuente: Estudio Adimark – Club de Mujeres Empresarias, 2002).

7. Percepciones respecto del trabajo de la mujer

Existen ciertas percepciones culturales respecto de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y su rol dentro del hogar. Ideas que van más allá de las regulaciones laborales o de la aspiración de la mujer por trabajar. Un estudio de percepción respecto de si la mujer debe o no trabajar, señala que un 84% de los chilenos está de acuerdo con la afirmación: “ambos el hombre y la mujer deben contribuir al ingreso familiar”. No obstante, al indagar con mayor profundidad el asunto, se aprecia que las opiniones respecto del rol de la mujer están más repartidas. Frente a la afirmación: “la labor del hombre es ganar dinero y la de la mujer es cuidar el hogar y la familia, un 43% está de acuerdo y un 41% en desacuerdo. (Cuadro 4)

Grado de Acuerdo o Desacuerdo con la Afirmación: La labor de un hombre es ganar dinero y de la mujer es cuidar el hogar y la familia

Respuesta	Porcentaje
Muy de acuerdo y de acuerdo	43%
Muy en desacuerdo y en desacuerdo	41%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15%
No responde	1%

Fuente: CEP. Puntos de Referencia No. 269, Mujer Trabajo y Familia, septiembre del 2003

Un estudio reciente (Libertad y Desarrollo, 2007) demuestra que la mayoría de los encuestados tiene una opinión bastante favorable al trabajo de la mujer, pero al mismo tiempo consideran importante la presencia de la madre en el hogar. El 69% de los encuestados manifiesta acuerdo en el caso de que el trabajo sea de tiempo parcial y, como contrapartida, el 74% está en desacuerdo con que la mujer trabaje tiempo completo fuera del hogar. (Gráfico 15. Fuente: Libertad y Desarrollo 2007).

Tiende a dificultarse, entonces, para la mayor parte de las muje-

Gráfico 13: Ocupación femenina según presencia de hijos hasta 5 años

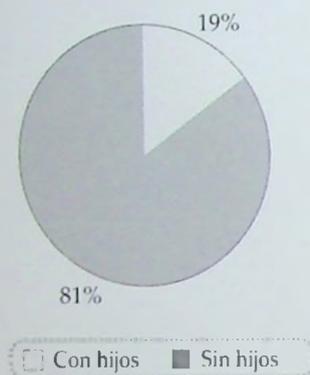
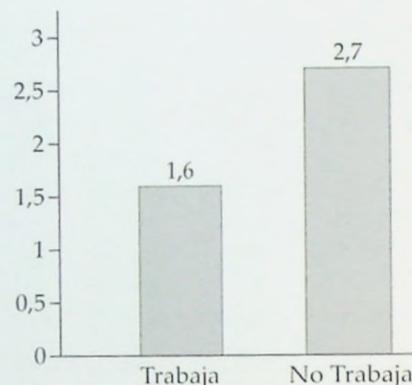


Gráfico 14: Número Oromedio de Hijos por Mujer que Trabaja. (Mujeres de 18 a 55 años)



res, el poder compatibilizar el trabajo con la familia. Sin embargo, la mayoría de las que trabajan se manifiestan muy satisfechas con su actividad laboral, satisfacción que resulta mayor en aquellas mujeres que lo hacen en jornadas parciales. (Gráfico 16. Fuente: Estudio Adimark – Club de Mujeres Empresarias, 2002).

8. Concluyendo: ¿cómo facilitar el trabajo de la mujer?

A través del tiempo, tanto en Chile como en el resto de los países occidentales, se ha producido un cambio cultural relacionado con la mujer: desde un rol centrado en la maternidad y en la administración del espacio doméstico, hacia el mundo de lo público y del trabajo. Esto explica la tendencia creciente de participación laboral de la mujer, tanto en Chile como en otros países. No obstante, nuestro país muestra una menor participación laboral femenina en comparación con los demás países latinoamericanos y está lejos de aquéllos más desarrollados. Las razones de tal comportamiento aún no están suficientemente claras, pero al menos se puede señalar que influye una combinación de factores: percepciones culturales de la población, falta de empleos en horarios flexibles, carencia de programas de cuidado de los niños mientras las madres trabajan y una regulación laboral que busca proteger la maternidad, pero que a su vez establece costos importantes a la contratación de mujeres.

La mayor participación de la mujer en el mundo laboral se va dando a medida que las sociedades se desarrollan. Se generan mayores exigencias de ingresos para el hogar; las mujeres cuentan con mejores niveles de educación; se producen cambios cul-

turales y demográficos, tales como familias de menor tamaño y aumento de hogares a cargo sólo de una mujer. Una compleja situación que lleva a concluir que es una aspiración importante para la mujer de hoy poder trabajar remuneradamente, pero satisfacerla haciéndola compatible con la vida familiar.

Entre los efectos que ha traído la mayor participación laboral de la mujer, se cuenta un mayor bienestar socioeconómico en los hogares y una mayor satisfacción en cuanto a la realización personal y profesional. Sin embargo, también se ocasionan problemas a la sociedad, como una mayor tensión entre el trabajo y la familia, postergación de la maternidad y menor número de hijos por mujer. Es por ello necesario buscar políticas que, por un lado, favorezcan el trabajo femenino y, por otro, permitan una mayor compatibilidad entre el trabajo y la familia.

Una mayor creación de empleos de tiempo parcial es un factor que incentivaría un incremento en la participación laboral de la mujer. Como vimos, un 63% de las mujeres trabaja jornadas completas o más horas en nuestro país y, en general, son las mujeres profesionales o las que laboran por cuenta propia, quienes pueden hacer uso de jornadas parciales. Si el país se desarrolla con un mayor ritmo de crecimiento, es probable que aumenten las posibilidades de trabajo a tiempo parcial, dado que se genera una mayor oferta de empleos. Sin embargo, nuestra legislación laboral resulta ser demasiado rígida en este sentido. A pesar de que pueden darse contratos de tiempo parcial, existen diversas regulaciones que los dificultan. Entre éstas, límite de tiempo de los contratos y regulación de horarios. No se permite

Gráfico 15: Pensando en Futuro Para los Hijos.

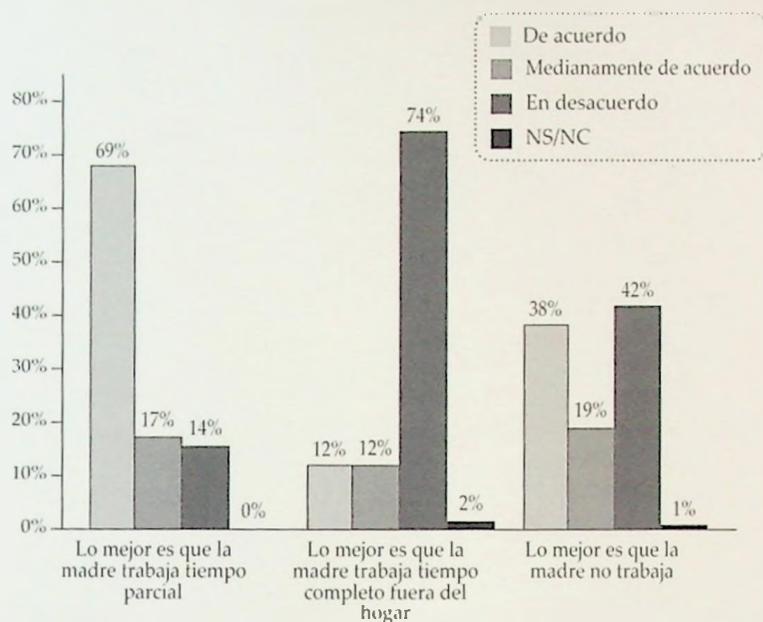
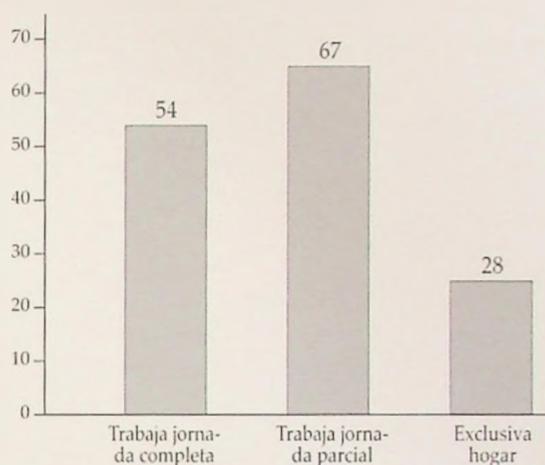


Gráfico 16: Mujeres Muy Satisfechas con su Actividad. Porcentajes)



la contratación a honorarios por más de un año; los empleos temporales están sujetos al fuero maternal. Por ello, creemos necesario avanzar hacia una mayor flexibilidad de nuestra legislación laboral.

Más disponibilidad de alternativas de cuidado infantil es también un aspecto que favorecería el trabajo de la mujer, cuando no se tiene con quién dejar a los hijos. Los actuales programas formales de atención preescolar y escolar en jardines infantiles y colegios, recién están empezando a atender en horarios compatibles con las actuales jornadas laborales y su extensión es de alto costo. Falta entonces desarrollar opciones no convencionales que podrían establecerse para las madres en situación de pobreza como, por ejemplo, subsidios que podrían otorgarse a guardadoras en el caso de los preescolares o a organizaciones que asistan a los niños después de la jornada escolar en los mismos colegios.

En el caso de las mujeres en situación de pobreza, para quienes es más difícil incorporarse, sería conveniente desarrollar nuevas y mejores alternativas de capacitación laboral, capacitación para el trabajo independiente o para el microemprendimiento. En este ámbito, sería importante promover iniciativas similares al Banco de los Pobres o de capital semilla o de letras de microcrédito, que consisten en préstamos de pequeños montos.

Referencias

1. Centro de Estudios Públicos. "Mujer, trabajo y familia". Realidad, percepciones y desafíos. Puntos de Referencia, septiembre de 2003

2. Centro de Estudios Públicos. "Mujer, trabajo, familia y valores". Estudio nacional de opinión pública, No. 44, diciembre de 2002
3. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Encuesta ENCLA 2002, mujer y trabajo
4. Libertad y Desarrollo. "Nueva legislación laboral: pro-crecimiento o anti-tiempo". Tema público, No. 586, 12 de julio de 2002
5. Libertad y Desarrollo. "Proyecto de ley de flexibilidad laboral". Reseña legislativa, No. 653, diciembre de 2003
6. Libertad y Desarrollo. "Familia, la institución más valorada por los chilenos". Tema público, N° 820, mayo de 2007
7. MIDEPLAN. "Situación de la mujer en Chile 2000". Encuesta Casen 2000. Documento No. 11, diciembre de 2001
8. Mizala A. y Romaguera P. Female labor supply in Chile. CEA, Departamento. Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, 1996
9. SERNAM. "Situación de las mujeres en el mundo laboral". Documento de trabajo, No. 77, 2002
10. Temez, Manuel. "Una propuesta sobre letras de microcrédito", en Serie informe social. Libertad y Desarrollo, N° 94, agosto de 2005