

Medio	Diario Pulso
Fecha	7-12-2012
Mención	Si hay escasez de mano de obra ¿Por qué más mujeres no trabajan? Mención a estudio de la UAH sobre variables por las que las mujeres se marginan del mundo laboral.

La participación femenina en el mercado laboral se mantiene en los mismos niveles que en 2011. Sin embargo, las más jóvenes han bajado sus índices. Para las expertas se debe a la falta de políticas dirigidas a la familia.

Si hay escasez de mano de obra ¿por qué más mujeres no trabajan?





● **¿Qué ha pasado?** La participación femenina en el mercado laboral en Chile no ha podido superar la barrera del 50% que es el promedio en A. Latina.

● **¿Por qué ha pasado?** De acuerdo a la percepción de las expertas esto se debe a que faltan políticas públicas de flexibilidad laboral para que las mujeres puedan conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo.

● **¿Qué consecuencias tiene?** La ausencia de políticas que terminen con la discriminación entre hombres y mujeres ha llevado a que se genere una menor contratación de éstas, sobre todo en edad fértil.

● **¿Cómo me puede afectar?** Si la mujer no trabaja se generan vacíos en el mercado, que son difíciles de suplir.

El 76,8% de las mujeres con educación superior completa se encuentra en la fuerza de trabajo, según Casen 2011

La brecha salarial entre hombres y mujeres con educación superior completa alcanza un 63,6%

Un 65,4% de las mujeres dice que su categoría ocupacional es de empleada u obrera

Un reportaje de
PIA TORO M.

ESCIERTO que en los últimos 20 años la participación femenina en el mercado laboral avanzó 15 puntos. También que en las mujeres jefas de hogar subió de un 33% en 2009 a 39% en 2011, y que se eleva a 55% entre las que se encuentran en extrema pobreza. Sin embargo, en el último año, se ha mantenido prácticamente estable en torno a 47,7%. Además, la inserción de las más pobres aún es baja: llega sólo a 24% (**ver gráficos**).

Por otra parte, las mujeres de 19 a 29 años han reducido su participación en el trabajo, según las últimas encuestas Casen, pasando de 49,5% en 2009 a 47,6% en 2011.

Frente a estos resultados los cuestionamientos son diversos. Si hay políticas dirigidas a la mujer, ¿por qué no aumentan su participación en el mercado laboral?, ¿cuándo se podrá superar la barrera del 50% y llegar al promedio de América Latina?, ¿qué falta para incentivar a las mujeres a salir a buscar trabajo?

De acuerdo con la Casen 2011, la principal razón por la cual las mujeres no buscan trabajo son los quehaceres del hogar. En los hombres, en cambio, son los estudios.

En el caso de las mujeres jóvenes el mayor impedimento es el cuidado de los hijos, concentrándose en mayor porcentaje en los sectores de menores recursos con un 56,3%, según la sexta encuesta de la juventud. Un panorama similar muestra el estudio Voz de Mujer del BID y ComunidadMujer, que revela que la necesidad de apoyo en materia de cuidado de niños y niñas (43%) gatilla su ausencia en lo laboral.

Visión de las expertas

Para las especialistas en la materia las razones de la inactividad de las mujeres en el trabajo son múltiples. La economista de la Universidad Adolfo Ibáñez, Andrea Repetto, dice que “por un lado está el rol que nuestra cultura asocia lo femenino con el cuidado (niños, adultos ma-

yores, discapacitados). Ello por sí solo reduce las posibilidades de salir a buscar un empleo”.

Una percepción similar tiene la economista de la Universidad de Chile, Alejandra Mizala, que atribuye la baja participación de la mujer en el mercado laboral al desempeño de la oferta y demanda. “En la oferta se incluyen razones culturales –la baja valoración del trabajo femenino–, los quehaceres del hogar, la presencia de niños y dificultad para delegar su cuidado, el costo de transporte, etc. Las razones de demanda incluyen los factores que hacen menos atractiva la contratación de trabajadoras mujeres en la empresa”, dice.

Los patrones culturales son, para Alejandra Sepúlveda, directora Ejecutiva de ComunidadMujer, la principal razón que alejan a la mujer de la fuerza de trabajo. A su juicio, hay modelos sociales que obstaculizan su participación. “Patrones culturales que

refuerzan el modelo hombre proveedor, mujer cuidadora; problemas de acceso a capacitación y por tanto, carencia de habilidades que el mercado laboral exige. Bajos salarios, que no cubren costos y tiempos de traslado”, detalla.

Para Lucy Krell, socia de CT Partners, también pueden haber factores de discriminación asociados a la baja participación femenina: “No se descarta que exista en nuestro país una discriminación por género no declarada, y muchas veces no consciente a la hora de seleccionar un Ejecutivo”.

Las conclusiones de las expertas también son apoyadas por la consulta sobre las políticas de cuidado de personas dependientes en América Latina realizada por la Cepal. En esta se concluye que un gran porcentaje de la población latina cree que el cuidado de personas dependientes recae en las mujeres. En esta línea, más de un 90% de las personas que participaron de este estudio, dicen que las políticas

de sus países de residencia, al respecto, no son suficientes.

Políticas familiares

Si bien en los últimos años se han realizado políticas públicas dirigidas específicamente a las mujeres, como el posnatal parental y el bono a la mujer trabajadora, para las especialistas en el tema no es suficiente para superar el umbral del 50% de participación femenina en el mercado laboral.

Para Alejandra Mizala existen otros conflictos que resolver como “el modelo de familia con que se opera desde la política pública y que configura opciones y conductas sociales”. Un ejemplo de esto, explica, es que muchos de los subsidios que el Estado entrega a las familias de menores recursos requieren de la gestión de la mujer para su obtención, asumiendo que ella no trabaja.

Adicionalmente, existen diferencias sociales que aún no han podido ser solucionadas según Krell. “A muchas jóvenes, especialmente a las no profesionales, el sueldo que se les ofrece no les resulta atractivo, ya que suele ser bajo por su falta de formación y de experiencia laboral. Frente a eso prefieren quedarse en su casa para dedicarse al cuidado de los niños y a los quehaceres del hogar. Contratar a una persona por un salario levemente inferior al que podrían percibir, ellas simplemente no lo justifican”, dice.

En este contexto, podría resultar inexplicable el buen desarrollo de las políticas dirigidas a las mujeres, defendidas por el gobierno, y la

mantención de los porcentajes de participación femenina en el trabajo. Un ejemplo de ello es el posnatal parental, que lleva un año de implementación, teniendo como uno de sus objetivos la mayor inserción de la mujer en el mercado laboral.

“La extensión del posnatal, que puede tener beneficios para los niños y las familias, también conlleva un mayor costo laboral asociado a las mujeres en edad fértil. Un estudio reciente de Comunidad-Mujer refleja que el único grupo que no ha mostrado avances en términos de reducción de empleo es justamente el de mujeres en edad fértil”, asegura Andrea Repetto.

Krell es algo más radical y piensa que la baja participación de las jóvenes se debe a la discriminación etaria y a la posibilidad de ejercer la maternidad. “La escasa participación femenina de mujeres en los veintitantos tiene una estrecha correlación con la maternidad, y entre otras razones obedece a que las empresas prefieren a las mujeres adultas porque baja el

riesgo de embarazo y de licencias maternales por enfermedad de los menores”, indica.

Un estudio de la Universidad Alberto Hurtado del año 2005 muestra que una de las variables de por qué las mujeres prefieren marginarse del mundo laboral tiene relación con factores sociodemográficos, ligados al ciclo fértil, educación, hijos e ingresos.

No cabe duda que una mayor participación de la mujer en el mercado podría solucionar muchos de los problemas de escasez de mano de obra en Chile. Frente a esto, Mizala asegura que se necesitan “ingresos más altos y mejores condiciones de vida para sus familias, con la consiguiente menor vulnerabilidad y riesgo de caer en la pobreza”.

La directora Ejecutiva de Comunidad Mujer, va un poco más allá y señala que la inserción de la mujer también pasa por temas educacionales. “Es muy importante solucionar el problema de la segmentación ocupacional y que ellas pue-

dan optar por carreras y trabajos que son mejor remunerados y considerados más productivos, por ejemplo, en aquellas áreas consideradas tradicionalmente masculinas como la construcción o la minería. Sin duda, para ello también es necesario favorecer la conciliación vida y trabajo y la corresponsabilidad en el reparto de roles al interior del hogar, para trabajadores y trabajadoras”. Además, agrega que es importante que el gobierno avance en el proyecto de sala cuna y elimine el artículo 203 del Código del Trabajo, para que la contratación de mujeres no sea visto como un pérdida para las empresas.

Asimismo, las expertas sostienen que es importante buscar políticas que cubran las necesidades de protección de los hijos entre 2 y 4 años, donde actualmente no existen políticas dirigidas para todas las mujeres, además de generar medidas para apoyar a aquellas profesionales en quienes recae el cuidado de personas dependientes. ●

CIFRAS CLAVES

65%

Es el promedio de participación femenina de los países pertenecientes a la OCDE. En A. Latina es superior al 50%.

3.647.530

Mujeres en edad de trabajar, se mantienen fuera de la fuerza de trabajo, según los datos del trimestre agosto - octubre, del INE.

7,9%

es la tasa de desempleo en las mujeres en el trimestre agosto-octubre, superando la media nacional que llega a 6,6% y a la de los hombres que es de 5,7%. En el mismo lapso en 2011 la desocupación femenina fue de 8,9%.

Un 36,8% de las mujeres inactivas en hogares indigentes dicen que no pueden trabajar por los quehaceres de la casa

Un 24% de las mujeres pertenecientes al 10% más pobre de la población se encuentra en la fuerza laboral

Un 63% de las mujeres que pertenecen al 10% más rico tiene una participación activa en el mercado laboral

TRES PREGUNTAS A

Lucy Krell

Socia de CT Partners



1 ¿En algún momento será posible superar la barrera del 50%?

—Existe un movimiento social que no tiene vuelta, y que empuja con fuerza una mayor participación de mujeres en posiciones de Directorios / Alta Gerencia y también respecto a mayor equidad salarial. La presión social y la fuerza que las mismas mujeres ejecutivas impriman en sus lugares de trabajo son los factores que permitirán superar esta barrera, pero no será de la noche a la mañana.

2 ¿Qué políticas podrían aumentar la participación de la mujer en el trabajo?

—La flexibilidad laboral es uno de los grandes temas, también es necesario equiparar salarios entre hombres y mujeres, y adoptar más medidas que permitan conciliar familia y trabajo. No sería bueno que políticas de apoyo a la mayor participación femenina terminaran encareciendo a la mujer, e incentivando a la empresa a contratar hombres, resultando en efecto totalmente contrario.

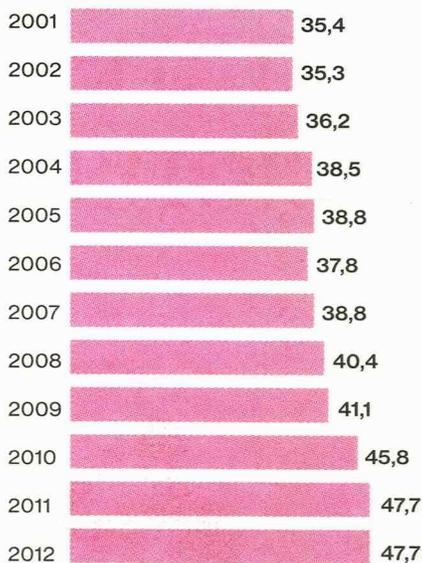
3 ¿Existe otro remedio para poder solucionar este problema de participación?

—En el año 2010 la tasa de nacimiento de las niñas fue mayor que los niños. Nuestra población estará conformada por al menos la mitad de mujeres, por eso es importante asegurar que esa futura masa laboral tenga la capacidad, flexibilidad y condiciones que le permitan equilibrar las responsabilidades familiares y hogareñas. **PT**

Mercado laboral para la Mujer

Tasa de participación femenina

% var. trimestral, a sept. de cada año.



Razones para no buscar trabajo según sexo

En %

Hombres

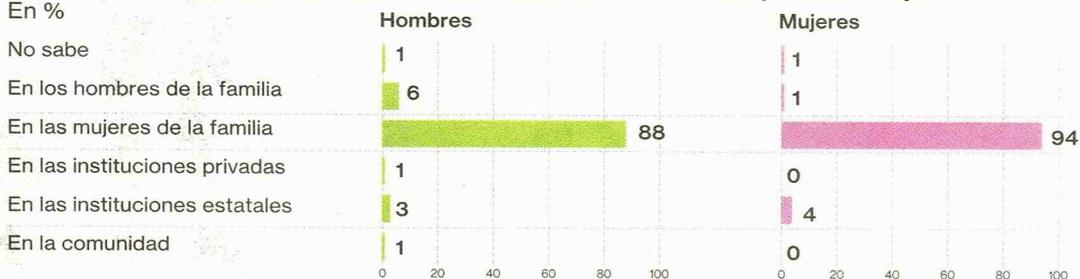


Mujeres



¿En quien recae principalmente la responsabilidad del cuidado de personas dependientes?

En %



Respecto a las políticas para el cuidado de personas dependientes

¿Considera que en su país de residencia esas políticas son suficientes?

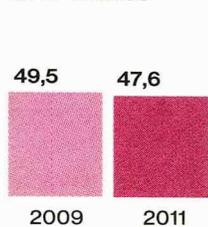
En %



Participación de la mujer en el mercado Laboral según edad

En %

18 a 29 años



30 a 39 años



40 a 49 años



50 años y más



