

MINUTA DE ACTIVACIÓN LABORAL FUNDACIÓN EMPLEA (HOGAR DE CRISTO) MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

En Fundación Emplea, impulsamos la activación de personas excluidas del mercado del trabajo, fortaleciendo sus competencias para potenciar sus trayectorias laborales.

I. La crisis y sus efectos en la participación laboral de las mujeres

Una de las consecuencias negativas importantes que ha dejado la crisis del Covid-19 es la dramática caída de la participación laboral de las mujeres. Actualmente, solo un 41,3% de las mujeres en edad de trabajar se encuentra ocupada o en búsqueda de trabajo¹. La menor tasa de participación desde que iniciara la aplicación de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, en 2010.

Son 811.540 mujeres las que han salido del mundo laboral en el plazo de un año², una reducción del 20%, bastante mayor a la reducción del 12% observada para el caso de los hombres, en el mismo período. Junto a los jóvenes y adultos mayores, son las mujeres quienes se han visto relativamente más afectadas por esta crisis, más aún si cuentan con menor nivel de escolaridad o con trayectorias laborales independientes (CLAPES UC, 2020). Se suman a las cerca de 1.040.000 mujeres que se encuentran inactivas, pero con potencial de activarse, un grupo que ha crecido en un 135% desde el trimestre mayo-junio-julio de 2019.

Ya en abril, la CEPAL advertía que las brechas de género se acentuarían producto de las responsabilidades de cuidado y tareas no remuneradas que asumirían las mujeres conforme avanzara la crisis (CEPAL, 2020). Son precisamente las tareas de cuidados de terceros dependientes y el trabajo doméstico, no remunerado, los que han impedido sistemáticamente el acceso de gran parte de las mujeres al trabajo, la educación y la capacitación (OIT, 2020) y Chile no es la excepción: antes de la pandemia las mujeres dedicaban más de 3 horas adicionales al trabajo no remunerado, respecto a los hombres, y cerca de 2 horas menos a trabajo remunerado, búsqueda de empleo o estudios (ENUT, 2015).

Sin embargo, no solo la pandemia y el reforzamiento de los roles de género tradicionalmente aceptados han contribuido negativamente a la situación actual de las mujeres respecto al mercado laboral. El desempleo entre las mujeres sigue siendo alto, con una tasa de desocupación de 12,5%, y si bien actualmente es menor a la de los hombres, históricamente la relación ha sido inversa³. Algunas de las brechas que pueden enfrentar estas 415.960 mujeres dicen relación con las desventajas educacionales, debido a un menor retorno a la educación en las mujeres; la penalización a la maternidad en el mercado del trabajo; y una percepción infravalorada de su trabajo, que puede conllevar diferencias salariales importantes, incluso dentro de las mismas ocupaciones (OIT, 2020).

En esta minuta se revisan 5 propuestas que responden a las más de 1.200.000 mujeres que han salido del mercado laboral o que no logran emplearse en plena crisis. Como Fundación Emplea, recogemos estas propuestas y enfatizamos una perspectiva en favor de aquellas mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y en exclusión sociolaboral.

¹ Encuesta Nacional de Empleo, trimestre Mayo a Julio de 2020.

² Mujeres que formaban parte de la fuerza de trabajo en el trimestre Mayo a Julio de 2019, respecto al actual.

³ Esta declaración se basa en el análisis de los datos históricos de la Encuesta Nacional de Empleo.

2. Principales medidas propuestas para la reactivación laboral de las mujeres

Medidas propuestas	Orientaciones que se han entregado	Referencias
1. Subsidios focalizados	<p>Comenzar por proteger a quienes hoy se benefician de la Ley de Protección al Empleo.</p> <p>Se ha propuesto beneficiar a través de este instrumento a poblaciones en situación de vulnerabilidad, como mujeres, jóvenes y trabajadores de baja calificación, ingresos o en mayor riesgo de automatización. Para esto se pueden ocupar mecanismos existentes, como el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer.</p> <p>Aumentar el monto de los subsidios actuales y el tramos de ingresos que cubren. El Centro de Políticas Públicas UC propone un aumento a 40% del salario con tope en \$240.000, por 6 a 12 meses.</p> <p>Desde Espacio Público concuerdan con que sea de un 40% por un año, enfocado solo en mujeres, y que no requiera Registro Social de Hogares, cubriendo ingresos de hasta un millón de pesos. Esta estructura facilitaría su administración.</p> <p>Incentivar el empleo local o abordar de manera efectiva las distancias entre domicilios y lugares de trabajo. Por ejemplo, integrando teletrabajo o trabajo a distancia, como propone “Un Camino Posible”.</p> <p>Tal como afirman desde el Centro de Políticas Públicas UC, son al menos 69 los países que utilizan este instrumento.</p>	1, 2, 3 y 5
2. Reactivación de sectores que emplean mujeres.	<p>Llamado a poner atención en sectores basados en la interacción social, los que afectarían relativamente más a mujeres: Comercio; Hoteles y Restaurantes; Educación; Trabajo en casa particular.</p> <p>Relacionado a esto, se hace una crítica al plan de inversión pública, considerando que el sector construcción emplea mayoritariamente a hombres. Se propone considerar la infraestructura del cuidado, así como exigir planes de reconversión laboral.</p> <p>Apoyar la transformación sanitaria de estos sectores.</p> <p>A propósito, el BID (2019) ya había hecho un llamado a mejorar la calidad de los empleos en las ocupaciones ligadas a la atención, salud y educación, sectores basados en la interacción social, que emplean relativamente a más mujeres, y que hoy se ven más afectados por la pandemia.</p>	1
3. Fomento al Microempren dimiento	<p>El Centro de Políticas Pública UC propone fortalecer programas actuales como “Yo Emprendo Semilla”, facilitar su ejecución remota y el seguimiento o acompañamiento en su toma de decisiones. También proponen facilitar el acceso a plataformas de comercio online y bonos que aseguren su liquidez o la adopción de prácticas de prevención sanitaria. Por su parte, Espacio Público propone ampliar el capital abeja de SERCOTEC, así como otros fondos, de preferencia exclusivos para mujeres, como The S Factory de Start Up Chile. Las propuestas de la Comisión Nacional de Productividad también apuntan a esta medida en cuanto a fomento del microemprendimiento de las mujeres.</p> <p>Un ejemplo a considerar es el evaluado por J-Pal entre 2010 y 2013, “Groupments de Créateurs: Encouraging Youth Entrepreneurship in France”, el cual muestra resultados positivos en términos de aprendizaje en el corto plazo y de estabilidad laboral en los siguientes años, para jóvenes que participan de <i>vocational programs</i>, enfocados en la toma de decisiones autónomas en sus proyectos de emprendimiento. En este, resulta ser clave el acceso a estos talleres y el acompañamiento entregado por los profesionales asociados.</p>	2, 5 y 6
4. Capacitación	<p>Se ha propuesto enfocarse en personas en situación de mayor vulnerabilidad: personas con baja calificación e ingresos, mujeres, jóvenes y personas fuera del mercado laboral. Complementar con subsidios y beneficios de emergencia. Privilegiar funciones y sectores al alza en período de pandemia.</p> <p>Espacio Público propone capacitar en habilidades laborales y en competencias para la trazabilidad del Covid-19, así como en la atención de personas en confinamiento, contratando mujeres en call-center, atención en servicios de salud y visitadoras. Esto, privilegiando a mujeres que perdieron su trabajo en empleos de servicio doméstico.</p> <p>En el caso de la Comisión Nacional de Productividad, se hace un llamado a incentivar la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionales, a través de campañas y políticas afirmativas, mejorando el vínculo entre este tipo de programas y los requerimientos futuros del mercado laboral chileno.</p>	2, 3, 5 y 6
5. Políticas de equidad en la distribución de tareas del cuidado.	<p>Tanto Repetto como Espacio Público, proponen complementar los subsidios con bono al cuidado de niños, adultos mayores y personas dependientes, para reconocer la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres al querer acceder al mercado laboral.</p> <p>Arroyo, Reyes y Sanhueza (2018) proponen un posnatal obligatorio para hombres y mujeres, a diferencia del sistema actual en que la madre puede dar parte de su posnatal al padre, de forma voluntaria. También proponen un sistema de financiamiento del cuidado infantil, solidario y tripartito (trabajadores, empresas y Estado), evitando que su costo sea asignado solo a las mujeres, y la consolidación de un sistema de cuidado de adultos mayores. De esta forma se avanzaría en una distribución más equitativa del cuidado y en igualar costos de contratación entre hombres y mujeres.</p>	1, 4, 5 y 6

De forma similar, la Comisión Nacional de Productividad propone un sistema de salas cunas (o que las financie), de forma universal, para hogares uniparentales o de parejas en que ambos trabajen o estudien, ajustado a sus horarios. También proponen establecer una red de cuidados de adultos mayores y personas con discapacidad, basada en los territorios y con apoyo de voluntariado.

3. Nuestro enfoque como Fundación Emplea

Como Fundación Emplea, adherimos a las propuestas mencionadas anteriormente y recalamos la importancia de facilitar la reactivación laboral de las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad, quienes se enfrentan a mayores brechas en términos educacionales y de capacitación; con trayectorias laborales discontinuas o mayor presencia de trabajo precario; teniendo que dedicar más tiempo al cuidado de terceros y a las labores domésticas. Todos estos factores, han sido importantes barreras a la inserción y mantención de sus empleos, junto a la desvalorización de su trabajo (Arriagada, 2014).

Según la CASEN 2017, el 31,1% de los hogares en Chile eran uniparentales y con una mujer como jefa de hogar. Más aún, a medida que el quintil de ingreso del hogar es menor, se observa mayor presencia de mujeres como jefas de hogar: el 48,9% en el primer quintil de ingresos, frente al 34,4% en el quintil de ingresos más altos. De aquí que el acceso al mercado de trabajo es crucial para estos hogares. No obstante, según datos de la ENE Abril-Junio 2020, actualmente dentro de los inactivos potenciales un 53% corresponden a mujeres, proporción que aumenta al 62% entre las personas sin educación. Adicionalmente, en términos de educación, la mayor tasa de desocupación se observa en las mujeres que no cuentan con algún nivel de esta, con un 22,3%⁴.

Es por esto que, junto al apoyo de las propuestas ya comentadas, llamamos la atención en torno a los siguientes puntos:

1. Reconocemos que el diseño y montos actuales de los **subsidios** pueden ser insuficientes para incentivar a los empleadores a crear más puestos laborales y contratar más mujeres. Nos hacemos parte del llamado a aumentar el porcentaje de cobertura, pero, además, creemos pertinente que este pueda ser entregado directamente a los empleadores.
2. En otras minutas hemos propuesto **reforzar el sistema de intermediación laboral** para efectos de que funcione en base a estándares mínimos de calidad y con un enfoque de ventanilla única. Al respecto, todos los programas y subsidios de apoyo a la mujer debiesen ser accesibles desde los distintos puntos de entrada al sistema (OMIL, agencias privadas o del tercer sector, AFC, OTEC). Se podrían establecer protocolos o buenas prácticas que aseguren el conocimiento y acceso a estas prestaciones, en especial de las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.
3. También hemos propuesto, en otras instancias, el **disponer y reforzar los programas de capacitación en la línea de reconversión laboral y de desarrollo de competencias digitales**. Respecto a esto vemos diversas posibilidades para favorecer la inserción laboral de las mujeres:
 - Diseñar estos programas para que provean de equipamiento tecnológico y conexión internet estable, escalando su acceso.
 - Complementar la capacitación, con los subsidios al empleo y un servicio de intermediación laboral integral, es decir, que diagnostique, habilite, oriente, intermedie y acompañe, a las mujeres en su búsqueda e integración al mercado laboral.
 - Dirigir estas acciones hacia los sectores estratégicos que emplean más mujeres y que han sido más golpeados por esta crisis (como Comercio y Turismo, hotelería y restaurantes), o bien, compatibilizar las competencias de estos en nuevos puestos de

⁴ Es necesario mencionar que debido a los cambios en la metodología de aplicación de la ENE en el contexto de pandemia, las estimaciones para grupos acotados pueden tener un alto grado de imprecisión.

- trabajo (como la propuesta de emplear a mujeres que se desempeñaban en casas particulares en labores de trazabilidad).
- Reforzar programas de reconversión laboral en la línea de emprendimiento. Lo cual también debe ir acompañado por un trato distinto hacia la informalidad, entendiendo que las circunstancias obligarán a asumir este tipo de empleos en una primera instancia. Al respecto, creemos que se debe reforzar el incentivo a la formalización, por sobre la penalización a la informalidad.
4. Finalmente, concordamos en que un cambio sustantivo y de largo plazo radica en transformar asuntos estructurales como la distribución de las tareas no remuneradas y la percepción del trabajo de las mujeres en el mercado laboral. Desde nuestra experiencia trabajando con el Ministerio de la Mujer y, más recientemente, con Innova Fosis, hemos sido testigos del escaso tiempo, la violencia y las brechas educacionales, que enfrentan las mujeres. Creemos en que las **asociaciones público-privadas innovadoras** pueden ser un buen espacio para plantear soluciones distintas a las actuales y superar la gran brecha de género en el mercado laboral.

Referencias

Asociadas a propuestas

- [1] Columna Andrea Repetto en El Mercurio. “Las mujeres en la reactivación”. Domingo 09 de agosto de 2020.
- [2] Centro de Políticas Públicas UC (2020) Diagnóstico y propuestas para la reactivación del mercado laboral en Chile. Año 15, N°127, julio de 2020. Recuperado en: https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/08/Temas-agenda127_final.pdf
- [3] Columna Alejandro Aravena, Bernardo Larraín, Carolina Fuensalida y otros, en La Tercera. “Un cómo distinto y cuatro propuestas”. Sábado 23 de mayo de 2020.
- [4] Arroyo, C., Reyes, T., Sanhueza, C. (2018). Una mirada al Chile actual a través de la economía feminista: desafíos y propuestas. En Calderón, D., Gajardo, F. (Eds) Chile del siglo XXI: Propuestas desde la Economía. Santiago: Chile.
- [5] Espacio Público (2020) Recuperación de empleos con triple ganancia. Resiliencia climática, inclusión social y multiplicador fiscal. Disponible en: <https://www.espaciopublico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Espacio-Publico-Propuesta-Subsidio-al-Empleo-170820VF.pdf>
- [6] Comisión Nacional de Productividad (2017) Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Disponible en: <https://www.comisiondeproductividad.cl/estudios/estudios-finalizados-originados-por-cnp/mujeres-en-el-mundo-laboral-mas-oportunidades-crecimiento-y-bienestar-2/>

Otras

CASEN (2017) Equidad de género. Síntesis de resultados. Disponible en:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2017_EQUIDAD_DE_GENERO.pdf

CEPAL (2020) Dimensionar los efectos del Covid-19 para pensar en la reactivación. Informe Especial N°2.

CLAPES UC (2020) ¿Quiénes están siendo relativamente más afectados con el desplome laboral por Covid-19? Informe Laboral. Recuperado en: <https://clapesuc.cl/investigaciones/quienes-estan-siendo-relativamente-mas-afectados-por-el-desplome-laboral-por-covid-19/>

Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, ENUT (2015) Síntesis de resultados regionales. (Enero de 2019).

OIT (2020) Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos.

Fundación Emplea es representada por su Director Ejecutivo, Ricardo Délano Gaete. Esta minuta ha sido redactada por Alejandro Hermosilla J., mail: ahermosilla@fundacionemplea.cl, profesional de la Dirección de Desarrollo, cuyo director es Valente Alarcón A., mail: valarcona@fundacionemplea.cl.