

MINUTA DE ACTIVACIÓN LABORAL FUNDACIÓN EMPLEA HC

MUJERES Y TRABAJO

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

I. Contexto laboral de las mujeres en Chile

Hace un año¹, el 53,3% de las mujeres en edad de trabajar formaba parte del mundo laboral, una tasa de participación que, producto de la pandemia y sus consecuencias, se ha visto deteriorada hasta llegar a un 46% actual. Este abrupto movimiento de salida se ha visto acompañado por la pérdida de más de 570.000 puestos de trabajo desempeñados por mujeres, equivalentes al 58% de los empleos perdidos desde el trimestre noviembre 2019 - enero de 2020, a la fecha.

Son más de 4.300.000 las mujeres que ya no forman parte de la fuerza de trabajo. En algunos casos, la inactividad oculta potentes brechas. En efecto, al indagar en las razones de inactividad de las más de 690.000 mujeres inactivas potenciales², constatamos que, aproximadamente, 1 de cada 3 mujeres en este grupo enfrenta “razones familiares permanentes”, restricciones relacionadas, principalmente, con el cuidado de personas y con la realización de labores domésticas.

Recientemente, se han anunciado medidas de apoyo al cuidado de menores. Por una parte, se ha anunciado el inminente reinicio de la discusión en torno al proyecto de Ley de Sala Cuna Universal a partir de este mes³, procurando llegar a acuerdos en los montos del aporte por hijo, y su nivel de cobertura. Por otra parte, se ha dispuesto el subsidio “Protege” para trabajadores y trabajadoras – dependientes e independientes –, al cuidado de niños menores de 2 años, sin acceso a sala cuna⁴.

Estas iniciativas van en la dirección correcta: tanto los servicios de cuidado disponibles, como la posibilidad de aliviar la responsabilidad de supervisar directamente la educación de los niños y niñas, determinarán en gran medida la reactivación laboral de las mujeres (OIT, 2020). Además, es importante resaltar el hecho de que el subsidio “Protege” se focalice tanto en mujeres y hombres, contribuyendo a repensar los roles socialmente asignados a cada género. Sin embargo, preocupa que estas medidas no acojan la situación de las mujeres que no han podido reinsertarse, y que impongan exigencias de formalidad que puedan ser difíciles de cumplir en el corto plazo, sobre todo para las más de 900.000 mujeres en esta situación.

Finalmente, de las 3.713.500 mujeres que se mantienen dentro de la fuerza de trabajo, cerca de 408.000 se encuentran desocupadas (11%), es decir, son mujeres que pese a los estímulos puestos

¹ A lo largo de esta minuta se presentan datos correspondientes a cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, actualizadas al último trimestre publicado (noviembre 2019 - enero 2021), a menos de que se cite una fuente distinta a esta.

² La inactividad potencial corresponde a mujeres inactivas que (i) buscaron empleo en las 4 semanas previas a la semana de referencia, pero ya no están disponibles; o bien, (ii) no buscaron empleo, pero están disponibles a trabajar dentro de las dos semanas siguientes a la consulta.

³ La Tercera (07/02/2021) Gobierno busca reactivar en marzo proyecto de sala cuna universal. URL: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/gobierno-busca-reactivar-en-marzo-proyecto-de-sala-cuna-universal/CVMGWQCQVHREPDIKEFYGAUMT7NU/>

⁴ Sitio web www.subsidioempleo.cl

vía subsidios a la contratación, no logran insertarse en un puesto de trabajo. Por otra parte, también es clave no dejar de lado a las mujeres que han tenido que optar por trabajar de forma independiente o emprender para proveerse de ingresos, sobre todo a las que se encuentran en la informalidad. Las trabajadoras independientes han experimentado una disminución del 20%, en el plazo de un año, la mayor caída entre hombres y mujeres, dependientes o independientes. Además, 2 de cada 3 mujeres que trabajan por cuenta propia se desempeñan en condiciones de informalidad⁵.

Si queremos fomentar los empleos formales, que aseguren ciertos pisos mínimos de calidad y estabilidad, es necesario pensar en mecanismos que no castiguen las trayectorias de informalidad e inactividad de las trabajadoras.

2. Señales de alerta para la reactivación laboral de las mujeres

Más allá del problema inmediato de la reactivación laboral de las mujeres y las soluciones desde la problemática del cuidado, existen otras señales de alerta que no se deben pasar por alto si queremos lograr efectividad de largo plazo y retomar el camino en el cierre de brechas de género. A continuación presentamos algunas de estas señales de alerta.

Señal de alerta	Descripción
1. Segregación ocupacional	<p>La otra cara de la inequitativa asignación de roles de cuidado en los hogares se deja ver en el mercado laboral, donde existe una importante segregación ocupacional, la que contribuye a las brechas de género en participación e ingresos.</p> <p>En efecto, las mujeres se insertan relativamente más en sectores que se han visto fuertemente afectados por la pandemia, como lo son el servicio doméstico, el comercio, hoteles y restaurantes (CEPAL, 2020). Sectores que, por lo demás, conllevan un mayor nivel de proximidad física, respecto a los sectores en que se emplean relativamente más hombres, exponiéndose así a un mayor riesgo de contagio (Centro de Políticas Públicas UC, 2020).</p> <p>Por el contrario, en el marco del plan “Paso a paso Chile se recupera”, se espera una rápida reactivación del sector Construcción, por medio de inversión pública e incentivos a la inversión privada. Según la ENE, en este sector solo un 7% de los ocupados son mujeres. Así también, solo alcanzan un 15% en el sector Transportes y un 16% en suministro de agua.</p>
2. Fomento al emprendimiento de las mujeres	<p>Según un reporte de la Sexta Encuesta de Microemprendimiento (Ministerio de Economía, 2020), el 57,3% de los microemprendimientos de mujeres no presentaba inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, frente al 42,8% de los hombres. Para 2019, en promedio, las mujeres obtenían utilidades mensuales de \$439.854, prácticamente la mitad de lo percibido por los hombres. Además, mientras que un 59% de los microemprendimientos de hombres tenían una antigüedad mayor o igual a 10 años, solo un 44,8% de los microemprendimientos de mujeres contaba con ese historial.</p> <p>Se requiere reforzar el apoyo al emprendimiento de las mujeres, pero no solo a través de fondos. En nuestra experiencia con el piloto de innovación social “Mujer,</p>

⁵ Vale mencionar que lo mismo sucede en el caso de los hombres.

	<p>Cuidar es Trabajar”⁶, hemos identificado la importancia de apoyar el inicio de actividades independientes con recursos para la compra de capital inicial, pero también con capacitación en uso de tecnologías digitales que permitan hacer promoción, fidelizar a los clientes y desarrollar medios de pago seguros.</p> <p>Así también, es clave que, bajo situaciones de mayor vulnerabilidad, se aporten los medios tecnológicos por los cuales se acceda al mundo digital, además de mantener un seguimiento de mediano plazo, idealmente de 6 meses, no solo en cuanto a lo técnico, sino también con un fuerte componente psicosocial, que permita generar redes de apoyo y crear resiliencia frente a las adversidades.</p>
3. Abrirse a la flexibilidad laboral	<p>El teletrabajo generalizado y la puesta en tensión entre los roles productivos del hogar y del mercado, nos llevan a pensar en la necesidad de generar las condiciones que permitan una mayor compatibilidad entre lo laboral y lo familiar. Al respecto, el Banco Interamericano del Desarrollo ha propuesto avanzar en marcos normativos nacionales que permitan el uso de mecanismos como la asignación de horarios flexibles de entrada y salida; el uso de bancos de horas para balancear tiempo laboral y tiempo de ocio, más allá del marco de las vacaciones; trabajo compartido, entre otros medios (BID, 2020).</p> <p>Así también, el Consejo Mujer COVID-19 – que ha recogido varios de los puntos tratados en esta minuta, en sus propuestas –, ha notado la importancia de acompañar estas medidas con el aseguramiento del enfoque de género en la Ley de Teletrabajo, especialmente desde una perspectiva de promoción de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020).</p>
4. Desarrollar talento digital y carreras STEM en mujeres	<p>Hace un par de meses se nos mencionaba que solo un 6% de las ocupaciones digitales son ejercidas por mujeres⁷. La transformación digital en el mercado laboral es una oportunidad que no debemos desaprovechar: estos empleos permitirían cerrar la brecha de género, aumentando la productividad de las mujeres, en especial las más jóvenes, así como sus ingresos e independencia financiera (Banco Mundial, 2020).</p> <p>En cuanto a las carreras STEM⁸, estas son una vía de entrada a algunas de las ocupaciones donde los hombres están sobrerrepresentados. Según un artículo de esta misma institución, junto a los beneficios en contra de la segregación ocupacional y la disminución en la brecha de ingresos, la incorporación de las mujeres en carreras STEM podría tener beneficios sociales como el diseño y ejecución de infraestructura más inclusiva (Banco Mundial, 2021).</p> <p>Sin embargo, al mirar la cantidad de titulados en planes regulares de pregrado ligados al área de “Tecnología” en Chile, para el período 2007 a 2019, se constata que las</p>

⁶ El piloto “Mujer, Cuidar es Trabajar” se ejecuta en el contexto del fondo Innova Fosis 2020 y está dirigido a mujeres cuidadoras de personas dependientes. En este piloto se acompañó con sesiones de orientación y talleres de preparación laboral, activación digital y gestión del tiempo, por medio de tablets y conexión internet aportada por el equipo ejecutor. La iniciativa consideró también el aporte de capital inicial y apoyo en la redacción de planes de negocio.

⁷ Summit Digital realizado el 26 de noviembre de 2020.

⁸ Las carreras STEM corresponden a aquellas ligadas a Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por su sigla en inglés.

	<p>mujeres representan, constantemente, solo un 20% de ellos, alcanzando un máximo de 25% entre 2015 y 2016⁹.</p> <p>Se requieren programas que desarrollen ese talento desde la etapa escolar, y que, posteriormente, generen oportunidades efectivas a lo largo de todo el ciclo de vida.</p>
--	--

3. Experiencia de Fundación Emplea en el trabajo con mujeres

En 2020, atendimos a más de 4.000 personas en nuestros Centros de Activación Laboral presentes en las regiones Metropolitana, del Biobío, de Valparaíso y Ñuble, así como por medio de distintos programas y dispositivos de intermediación laboral, logrando abarcar, adicionalmente, las regiones de Antofagasta y Los Lagos.

El 52% de estas personas fueron mujeres. Las necesidades son diversas, y no existe una ruta estándar frente a la inserción laboral: algunas de ellas buscaban capacitarse en un oficio, ya sea para entrar de inmediato a un empleo o para desarrollar competencias que lo permitieran a futuro. Otras participantes buscaban orientación en la construcción de sus trayectorias laborales, o habilitarse para el trabajo por medio de talleres breves. También buscaron el apoyo en la búsqueda de un empleo, por medio de nuestros servicios de intermediación laboral.

Respecto a las personas que acudieron a Fundación Emplea en búsqueda de un puesto de trabajo, logramos insertar a más de 1.000 personas, de las cuales un 55% correspondieron a puestos de trabajo que hoy son ocupados por mujeres. De ellas, cerca de un 30% se insertó en un empleo dentro de los sectores de Comercio y Salud¹⁰

Gran parte de estas mujeres (46%) pasó por nuestra metodología “Empléate”, la cual se basa en un diagnóstico sociolaboral inicial de cada participante, para luego dar paso a un proceso de habilitación laboral y orientación personalizada, que culmina en la inserción en un puesto de trabajo y el acompañamiento en sus procesos de integración, por los siguientes tres meses. Esta metodología pone a la persona en el centro de sus procesos, como un actor empoderado de su propio cambio y de la construcción de su propia trayectoria laboral.

Pero, sabemos que estos resultados son solo parte de las soluciones complejas y de largo plazo que aun debemos tomar, aunando fuerzas con otros actores. Solo un 39% de los subsidios al empleo entregados ha beneficiado a trabajadoras mujeres¹¹, por lo que es necesario intensificar los esfuerzos.

Desde Fundación Emplea, hemos compartidos algunas consideraciones críticas para fomentar el empleo de las mujeres y de los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, que hoy creemos necesario reforzar:

⁹ Elaboración propia en base a datos de Titulados publicados en www.mifuturo.cl, Mineduc.

¹⁰ En contraste con los hombres, quienes en un 22% se insertaron en empleos del sector Construcción.

¹¹ La Nación (13/01/2021) Subsidio al empleo. Gobierno hace llamado a contratar más mujeres. URL: <http://www.lanacion.cl/subsidio-al-empleo-gobierno-hace-llamado-a-contratar-a-mas-mujeres/#:~:text=Seg%C3%BAn%20las%20cifras%20aportadas%20por,subsidio%20Contrata%2C%20es%20decir%20257.463>.

- (i) Generar programas breves de activación laboral, enfocados en habilitar para el trabajo en un máximo de 20 horas.
- (ii) Coordinar mayor integración entre los distintos actores (OMILs, AFC, Bolsa Nacional de Empleo, otros) para actuar como ventanilla única y disponer de manera efectiva la información, a lo que se podrían sumar servicios de cuidado.
- (iii) Fomentar el desarrollo de competencias digital, no solo a nivel de alta competitividad, sino desde aspectos básicos, como el uso de dispositivos y aplicaciones para el teletrabajo.
- (iv) Diseñar programas de activación laboral para quienes se encuentran fuera de la fuerza de trabajo o quienes sufren de largos períodos de desempleo, siendo clave generar incentivos potentes a la inserción y cierta estabilidad de mediano-largo plazo. También es crucial revisar los requisitos actuales de los subsidios al empleo frente a estos casos.
- (v) Dar una perspectiva de continuidad a estas y otras medidas, orientando a los y las jóvenes desde su transición de la escuela a lo laboral, para acompañarlos en sus procesos futuros de formación y capacitación, upskilling y reskilling.

Estas consideraciones deben ir acompañadas de una apuesta por generar la infraestructura – tanto material como institucional – propicia para dar respuestas a las necesidades de cuidado de personas dependientes. No solo de menores, sino también de adultos que requieran el cuidado de un tercero, quien usualmente suele ser una mujer.

Por otra parte, también es necesario avanzar en la reasignación de responsabilidades y roles entre lo laboral y lo doméstico, a través de iniciativas que contemplen talleres u otras actividades que visibilicen esta dispar realidad y lo aborden de manera de generar impactos en su configuración. En Fundación Emplea hemos sido testigos de cómo parte de nuestras participantes desechan oportunidades laborales debido a sus responsabilidades domésticas.

Estos últimos dos puntos son cruciales, y si bien no están relacionados directamente a lo laboral, son condiciones necesarias para cerrar de forma efectiva, y en el largo plazo, la brecha de género en el mundo laboral.

Para más información comunicarse con:
Director de Desarrollo, Emplea, Valente Alarcón valarcona@fundacionemplea.cl, (569)96166188
Encargada Área Incidencia en Políticas Públicas, Hogar de Cristo, Mónica Contreras
mcontrerasj@hogardecristo.cl, (569)96541121

Referencias

- Banco Mundial (08/01/2021) ¿Por qué Latinoamérica necesita más ingenieras, matemáticas y programadoras? URL: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/01/08/latinoamerica-mujeres-stem-ingenieras-matematicas-programadoras>
- Banco Mundial (2020) Jobs intervention for young women in the digital economy. Jobs Notes, Issue N° 10. URL: <https://www.s4ye.org/sites/default/files/2020-04/jobs%20Note%2010%20-%20Jobs%20Interventions%20for%20Young%20Women%20in%20the%20Digital%20Economy.pdf>
- BID (22/10/2020) ¿Llegó la era de la flexibilidad laboral?. Factor Trabajo. URL: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/llego-la-era-de-la-flexibilidad-laboral/>
- Centro de Políticas Públicas UC (2020) Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. Año 15, N° 130. Septiembre de 2020. URL: https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2020/09/Temas-agenda130_Empleo-femenino_VF.pdf
- CEPAL (2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020) Informe de resultados. El microemprendimiento femenino en Chile. Unidad de Estudios, División Política Comercial e Industrial. Diciembre de 2020. URL: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%8In-ge%CC%8Inero-EME-6.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2020) Propuestas Consejo Mujer COVID-19. URL: https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2021/01/Panorama_Laboral_2020.pdf
- OIT (2020) Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Edición Covid-19. URL: https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/downloads/2021/01/Panorama_Laboral_2020.pdf