



Universidad Austral de Chile
Conocimiento y Naturaleza



LA MUJER Y EL MERCADO DEL TRABAJO EN LAS REGIONES DE CHILE:

Una mirada desde la Región de Los Ríos

CRISTIAN MONDACA MARINO

ANA DELGADO PUENTES

Editores

Editores

Cristian M. Mondaca Marino
Académico, Instituto de Economía
Universidad Austral de Chile
Valdivia, Chile

Ana Delgado Puentes
Dirección Regional Los Ríos
Instituto Nacional de Estadística de Chile
Valdivia, Chile

Revisión de redacción
Ailiñ Arriagada Millaman

ISSN (edición digital): 978-956-398-884-0

Derechos reservados

©Copyright 2019

Depósito Legal: N° 303.384

Derechos Reservados

© 2019 Universidad Austral de Chile

Los Laureles n°35 interior, Campus Isla Teja, Valdivia-Chile

Universidad Austral de Chile

Primera Edición 2019

LA MUJER Y EL MERCADO DEL TRABAJO EN LAS REGIONES DE CHILE: Una mirada desde la
Región de Los Ríos

Mondaca, C.; Delgado, A.

El texto de esta publicación es responsabilidad de sus autores. Reservados todos los derechos. Sin embargo, todo el libro, o parte de él puede ser reproducido, archivado y transmitido en cualquier formato, sin permiso de los editores. En el caso de compartir partes del libro existe la obligación de citar los autores del capítulo fuente.

Para citar se sugiere la siguiente forma:

Libro completo

Mondaca, C. y Delgado, A. (Edit.). (2019). *LA MUJER Y EL MERCADO DEL TRABAJO EN LAS REGIONES DE CHILE: Una mirada desde la Región de Los Ríos*, Valdivia, Chile, Universidad Austral de Chile.

Capítulo del libro

Apellido, A. A., y Apellido, B. B. (2019). Título del capítulo. En C. Mondaca y A. Delgado (Ed.), *LA MUJER Y EL MERCADO DEL TRABAJO EN LAS REGIONES DE CHILE: Una mirada desde la Región de Los Ríos*, Valdivia, Chile, Universidad Austral de Chile.

PRESENTACIÓN

Concretar la idea de escribir un libro responde a la voluntad y compromiso de su autor para superar el tramo que separa el deseo y la realidad. Llegar a plasmar esta obra con miles de vocablos, cantidad de referencias bibliográficas, tablas comparativas y decenas de figuras estadísticas, ha requerido de una fuerza y convicción particular, para enfrentar el desafío de llegar a destino con los argumentos que proporcionan las horas de estudio e investigación.

Cristian Mondaca Marino, docente del Instituto de Economía de la Universidad Austral de Chile y Ana Delgado Puentes, profesional destacada que lleva por años el timón del Instituto Nacional de Estadísticas, INE en Los Ríos, compartieron como editores, la tarea de dar vida a un libro que irrumpe - sin haberlo imaginado quizás - en el mismo momento en que masivas manifestaciones feministas pusieron en lo alto de las banderas temas que la obra trata: la segregación en las ocupaciones y escasa participación de la mujer en los mercados laborales, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo inestable de la inserción de la mujer joven en el mercado del trabajo, lo complejo de la doble jornada femenina, en la oficina o la fábrica con la maternidad y la familia en el hogar, la disparidad existente en el derecho al descanso y el disfrute entre hombres y mujeres.

El libro, sostiene sus datos y afirmaciones luego de un examen que abarca un amplio período cronológico (1992-2017), lo que lo hace valedero y rico en contenido, tiene además, el gran valor de ser un enfoque con una mirada desde las regiones, desde Los Ríos en especial. Es decir, una mirada desde la periferia, que por modesta que sea, no se inhibe frente al potente centro metropolitano que todo lo decide.

Atractivo resulta, de igual modo, que los autores con el apoyo de sus colaboradores, no se hayan conformado con el diagnóstico del fenómeno y se atrevan en el “remate” de la obra, dejar planteados los desafíos del Mercado del Trabajo en cuanto al Género a nivel Regional.

Resulta motivador constatar que esta producción sea fruto de un serio trabajo realizado en el Observatorio Laboral de Los Ríos al que el Ministerio del Trabajo a través de SENCE contribuyó a su creación en este territorio, encontrando un buen aliado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile.

“La mujer y el mercado del trabajo en las regiones de Chile” contribuirá al análisis y estudio entre quienes deseen sostener nuevas demandas que favorezcan a la mujer trabajadora como también en los que deban generar políticas públicas que nos hagan avanzar hacia un mejor país.

Feda Simic

Seremi del Trabajo
Región de Los Ríos

PRÓLOGO

En este libro se presentan diversos estudios que se han elaborado los últimos años, y que están relacionados con el mercado del trabajo remunerado y la situación de la mujer en él, una labor que no sólo permite obtener datos a partir de investigaciones que han puesto como uno de sus ejes principales la perspectiva de género, sino que también han sido realizadas desde la realidad y mirada de las regiones, un esfuerzo que permite descentralizar los datos que, por años, se han dado a conocer en esta materia.

Para este trabajo se analizaron diversas fuentes de información estadística que han permitido conocer las diferentes dimensiones del mercado del trabajo y el rol o situación que la mujer experimenta.

Aquello, surge de la permanente necesidad de contar con información actualizada a nivel regional, de manera que estos datos se transformen en un instrumento que permita ser un apoyo para la discusión y diseño de políticas públicas que tengan una perspectiva de género, lo que facilitará el poder avanzar desde las diversas instituciones en una gestión que tenga la capacidad de superar las brechas, barreras e inequidades de género en cada territorio.

El lector/a de este libro encontrará bastante información estadística que se ha desarrollado en forma resumida, haciendo la lectura más didáctica y entendible a cualquier persona que requiera obtener datos locales y segregados.

El objetivo de este importante trabajo es que tanto desde el sector público como privado puedan impulsar la toma de decisiones de manera inclusiva para fortalecer el mercado laboral, y con ello construir una cultura sin discriminaciones arbitrarias hacia la mujer, y otorgando así las mismas oportunidades a hombres y mujeres para asumir nuevos desafíos.

En esa línea, invitamos al lector/a a aprovechar este trabajo que ha sido fruto de la colaboración de diversas instituciones y que es inédito en la materia. A romper los prejuicios e interiorizarse sobre la realidad que enfrenta la mujer en el mercado laboral de nuestro país y regiones. Esperamos que al descubrir esta información usted se sume al desafío que tenemos todos de alcanzar una sociedad más justa, solidaria y equitativa.

Agradecemos sus comentarios y críticas constructivas para mejorar el esfuerzo realizado en este libro.

Waleska Fehrmann Atero

Seremi de la Mujer y la Equidad de Género

Región de Los Ríos

ÍNDICE

1	LA SEGREGACIÓN DE LA MUJER EN LOS MERCADOS LABORALES REGIONALES	1
	CRISTIAN MONDACA MARINO Y SINDY SOLAR BADILLA	
2	LA INFORMALIDAD LABORAL EN CHILE.....	14
	ANA DELGADO PUENTES	
3	SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN CHILE: TASA COMBINADA DE DESOCUPACIÓN Y TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO	35
	RODRIGO DE LA ROSA LAGOS	
4	MUJERES EN EL MERCADO LABORAL, EL PESO DE LA DOBLE CARGA DE TRABAJO	47
	DANIEL ESPINOZA CARRASCO; KARLLA MUÑOZ CÁCERES Y DIEGO FELIPE RODRIGUEZ PAREDES	
5	INSERCIÓN DE LA MUJER JOVEN EN EL MERCADO LABORAL REGIONAL	59
	CRISTIAN MONDACA MARINO, SINDY SOLAR BADILLA Y AILIÑ ARRIAGADA MILLAMAN	
6	DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES A NIVEL REGIONAL EN CHILE	73
	CRISTIAN MONDACA MARINO	
7	DISEÑO DE ÍNDICE DE AUTONOMÍA ECONÓMICA CON ENFOQUE DE GÉNERO, Y SU EXPRESIÓN EN LAS REGIONES DE CHILE.....	89
	ISMAEL TOLOZA BRAVO Y PAULINA SALAZAR ESPINOZA	
8	LOS DESAFÍOS DEL MERCADO DEL TRABAJO EN CUANTO AL GÉNERO A NIVEL REGIONAL	105
	AURELIA GUASCH; KAREN NAVARRETE Y CRISTIAN MONDACA MARINO	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de participación femenina en los/las ocupados/as a nivel regional (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).	5
Figura 2: Nivel de segregación según género en las ocupaciones (valor mínimo alcanzado en el período, valor año 2017 y valor máximo alcanzado en el período)	7
Figura 3: Tasa de ocupación informal por sexo, trimestres julio – septiembre 2017 a junio – agosto 2018, país	18
Figura 4: Tasa de ocupación informal, según trimestre calendario y promedio, julio – septiembre 2017 a abril – junio 2018, regiones y país	19
Figura 5: Distribución de la ocupación informal por categoría en la ocupación, (miles de personas y porcentaje), por sexo, abril – junio 2018, país	24
Figura 6: Distribución de la ocupación informal y TOI por sexo según categoría en la ocupación, abril - junio 2018, país	25
Figura 7: Tasa de ocupación informal y Tasa de participación por grupo etario hombres y mujeres a nivel nacional (abril – junio 2018).	26
Figura 8: Número de personas con ocupaciones informales por tramos de edad, participación según sexo, y Tasa de Ocupación Informal ambos sexos, trimestre abril – junio 2018, país	27
Figura 9: Distribución de la ocupación informal por categoría educacional (abril-junio 2018).	28
Figura 10: Personas en ocupación formal e informal por niveles de educación (miles) y TOI, ambos sexos, abril – junio 2018, país.	29
Figura 11: Chile, Tasas relacionadas a la subutilización de la fuerza de trabajo, años 2010-2017	37
Figura 12: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por sexo, años 2010-2017.	38
Figura 13: Chile, Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, brecha por sexo, años 2010-2017	39
Figura 14: Chile, N° de personas en condición de subocupación y variación interanual, años 2010-2017 (En miles de personas y porcentaje).	40
Figura 15: Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, por regiones, año 2017	41
Figura 16: Regiones con mayor brecha, Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, por sexo, año 2017.	41
Figura 17: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por regiones, año 2017.	42
Figura 18: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por sexo según región, año 2017	43
Figura 19: Chile, Porcentaje de subocupados por sexo según región, año 2017	44
Figura 20: Razones de inactividad laboral en personas de 15 a 64 años (en porcentajes). Datos a nivel nacional	49
Figura 21: Tasa de participación* y tiempo promedio en participantes** destinado a trabajo no remunerado en día tipo, según sexo. Nacional y Región de Los Ríos	50
Figura 22: Tasas de participación en los distintos tipos de trabajos no remunerados en un día tipo, según sexo. Datos a nivel nacional.	51
Figura 23: Concentración del tiempo promedio en participantes destinado a actividades no remuneradas en día tipo, según sexo. Datos a nivel nacional	52
Figura 24: Distribución relativa de la carga global de trabajo en personas ocupadas (en porcentajes). Datos a nivel nacional	54
Figura 25: Distribución absoluta de la carga global de trabajo* en personas ocupadas (en horas).	54
Figura 26: Concentración de personas ocupadas satisfechas o muy satisfechas con el tiempo que dedica a... (en porcentajes)	55
Figura 27. Tasas de participación, ocupación y desocupación para el total de la población en edad de trabajar, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel Nacional (2010-2017).	61

Figura 28: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de: Tarapacá, Antofagasta y Atacama (2010-2017).....	65
Figura 29: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins (2010-2017).....	66
Figura 30: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones del Maule, Bio-Bío y La Araucanía (2010-2017).....	67
Figura 31: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes (2010-2017).....	68
Figura 32: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones Metropolitana, Los Ríos y Arica y Parinacota (2010-2017).....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de ocupados por región respecto del total de ocupados a nivel nacional. (1992-2017, en porcentajes).....	4
Tabla 4: Índice de disimilitud considerando la distribución de ocupados por sexo a nivel regional y nacional (1992-2017).....	6
Tabla 2: Porcentaje de mujeres y hombres respecto del total de ocupados por ocupación para la Región Metropolitana (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).....	9
Tabla 3: Porcentaje de mujeres y hombres respecto del total de ocupados por ocupación para la Región de Los Ríos (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).....	9
Tabla 5: Principales indicadores de ocupación informal, trimestres calendario julio – septiembre 2017 a abril – junio 2018, nivel país.....	19
Tabla 6: Ocupación total e informal por rama de actividad económica, miles de personas y porcentaje, y Tasa de Ocupación Informal (TOI), abril – junio 2018, país.....	21
Tabla 7: Ocupación informal (miles de personas y porcentaje participación en el total del país) y TOI en 5 ramas de mayor participación en la ocupación total, abril – junio 2018, por región.....	22
Tabla 8: Tasa de ocupación informal (porcentaje) por nivel de educación, abril – junio 2018, por región.....	30
Tabla 9: Matriz de Hussmanns: Marco conceptual integrador de la medición de la informalidad laboral.....	32
Tabla 10: Serie Tasa de ocupación informal, ambos sexos, según región, trimestre móvil julio – agosto 2017 a mayo –julio 2018, total País.....	33
Tabla 11: Indicadores de ocupación en el Sector informal y la Ocupación informal total.....	33
Tabla 12: Chile, proporción de personas (en %), según variable de subocupación por sexo, año 2017.....	40
Tabla 13: Tiempo promedio poblacional* destinado a las distintas formas de trabajo y razón mujeres/hombres en día tipo, según sexo. Nacional y regional.....	53
Tabla 14: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación para el total de la población en edad de trabajar, total de mujeres y total de mujeres jóvenes por región (promedio 2010-2017).....	62
Tabla 15: Brecha salarial (%) entre hombres y mujeres según categoría ocupacional a nivel nacional, período 1992-2015.....	78
Tabla 16: Brecha salarial (%) a nivel regional, periodo 1992-2015.....	79
Tabla 17: Brecha salarial promedio (%) entre hombres y mujeres a nivel regional, 1992.....	86
Tabla 18: Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres a nivel regional, 2003.....	87
Tabla 19: Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres a nivel regional, 2015.....	88
Tabla 20: Definición operacional de las variables.....	92
Tabla 21: Participación de las dimensiones y variables en el índice.....	94
Tabla 22: Índice de autonomía económica por región y dimensión.....	95
Tabla 23: Índice de autonomía económica, desagregado por sexo.....	96
Tabla 24: Brechas entre los Índices, por dimensión e Índice Global.....	97
Tabla 25: Indicadores propuestos por la CEPAL.....	101

1 LA SEGREGACIÓN DE LA MUJER EN LOS MERCADOS LABORALES REGIONALES

Cristian M. Mondaca-Marino¹

Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile

Sindy Solar Badilla²

Observatorio Laboral Región de Los Ríos

1.1 Introducción

Uno de los cambios estructurales más significativos que han ocurrido en la economía a nivel global, ha sido la inserción de la mujer en el mercado laboral transformando, en forma importante, la composición del mercado laboral moderno (Amarante & Espino, 2002). El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha sido progresivo y se debe principalmente a la aceptación en la sociedad de que las mujeres tienen las competencias, destrezas y habilidades necesarias para poder ejercer una actividad laboral (Madalozzo, 2010).

Esta creciente participación de la mujer, sin embargo, no ha sido acompañada del disfrute de los mismos beneficios que los hombres obtienen en el mercado laboral, existiendo problemas como: diferencias salariales; segmentación del mercado laboral; segregación en las ocupaciones; diferencias en la regulación y protección laboral; y dificultad para que la mujer concilie la vida laboral con la maternidad y la familia; disminuyendo la posibilidad de desarrollo de autonomía femenina y afectando negativamente su bienestar económico y social (Anker, 1997).

En particular, el caso de la segregación femenina en la ocupación, parece ser un problema generalizado que persiste en el tiempo y que afecta a diferentes países independiente de su nivel de desarrollo (Jacobs & Lim, 1992). Chile no ha estado exento de este problema, su mercado laboral ha presentado históricamente una menor participación de la mujer, así como otras de las problemáticas mencionadas anteriormente: bajas remuneraciones, dificultad de conciliar vida familiar y laboral, entre otras. (Godoy, Díaz, & Mauro, 2009).

Datos más recientes muestran que los problemas de segregación en la ocupación a nivel nacional tienen larga data y todavía persisten (Krause, Castro, & Herrera, 2007), sin embargo, no existen antecedentes

¹ Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile. cristianmondaca@uach.cl.

² Observatorio Laboral Región de Los Ríos. sindysolarbadilla@gmail.com

respecto de qué sucede con esta problemática a nivel subnacional, ignorándose si este problema es común en todas las regiones, o existen diferencias en el comportamiento del mercado laboral de cada una de ellas.

Dado que las regiones en Chile presentan diferente vocaciones y estructuras productivas, se podría esperar que existan diferencias en cuanto a las dinámicas de sus mercados laborales; y, por tanto, respecto del grado de participación de la mujer en cada uno de ellos.

Los estudios de participación femenina en el mercado laboral a nivel nacional pueden ser de utilidad para determinar qué tan intenso es el problema de segregación de la mujer y, con esta información, orientar a un mejor diseño de políticas de empleo que faciliten la inserción de ellas en los sectores u ocupaciones en las cuales existen mayores barreras para su participación. Estudiar la problemática a nivel subnacional, permite facilitar la identificación de aquellas regiones en las cuales se presenta este fenómeno de forma más intensa, y, de esta manera, aportar al diseño de una política de empleo diferenciada territorialmente.

Esta investigación analiza la problemática de segregación femenina en la ocupación y presenta un indicio de la segregación por ocupaciones de la economía, utilizando el índice de disimilitud propuesto por Duncan & Duncan (1955) a partir de la información disponible de las regiones contenidas en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) disponibles para el período 1992-2017.

El principal aporte de este trabajo es la entrega de nuevos antecedentes respecto del nivel de segregación de la mujer a nivel subnacional, cubriendo la brecha de información existente en este tema, y su evolución en los últimos años, analizando un período extenso de tiempo.

El artículo se desarrolla de la siguiente forma, la primera sección introduce el tema, la segunda sección presentan una breve revisión de la literatura; la tercera sección presenta la metodología y datos utilizados; para luego en la cuarta sección presentar los resultados obtenidos y una breve discusión de los mismos; finalmente, en la sección quinta se presentan las conclusiones.

1.2 Marco de referencia

La segregación femenina en la ocupación, se puede definir como la concentración de mujeres en ciertas áreas profesionales (Blau, Brummund, & Liu, 2013). Ésta puede ser estudiada en dos dimensiones, vertical y horizontal; la primera consiste en la falta de movilidad ascendente hacia los cargos superiores; mientras la horizontal, comprende la falta de incorporación de las mujeres en cierto tipo de ocupaciones; ambas pueden generar problemáticas de masculinización y feminización de las actividades laborales, lo que genera estereotipos en la sociedad (Jarman, Blackburn, & Racko, 2012).

Existen diversos índices que intentan cuantificar el grado de segregación existente en un mercado laboral (Semyonov & Jones, 1999; Jacobs & Lim, 1992). De estos, el más utilizado es el índice de disimilitud

(Duncan & Duncan, 1955) que agrega las diferencias en las proporciones de participación de la ocupación por género, partiendo de un escenario de igual distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones.

1.3 Metodología y datos

Para el estudio se han utilizado datos de la encuesta CASEN para el período 1992-2017³. Se seleccionó la información a nivel regional de los ocupados y su sexo. En un complemento a la investigación, se consideró también su distribución por categoría ocupacional a un dígito⁴.

Para medir la segregación femenina en las ocupaciones se ha utilizado el índice de disimilitud (ver ec. 1) propuesto por Duncan & Duncan (1955),

(1)

donde m_i es la cantidad de mujeres en la ocupación i -ésima (sector i -ésimo) dividida por la cantidad total de mujeres M ocupadas. La variable h_i es la cantidad de hombres en la ocupación i -ésima (sector i -ésimo) dividida por la cantidad total de hombres ocupados. El índice D puede tomar valores entre 0 y 1, donde el valor cero representa que no existe segregación; es decir, las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Si el valor es igual a 1, existe una segregación completa; es decir, existe un desequilibrio total entre las distribuciones de hombres y mujeres respecto de las ocupaciones.

El índice D puede interpretarse como el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiasen de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en la misma proporción que los hombres (Dueñas, Iglesias, & Llorente, 2014; Amarante & Espino, 2002; Jacobs & Lim, 1992).

³ Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_obj.php

⁴ La clasificación de ocupaciones utilizada corresponde a la CIUO-88, que agrupa los empleos en conjuntos, a partir de la similitud entre las competencias necesarias para desempeñar las tareas de cada empleo. Esta clasificación considera tanto el nivel de competencias como la complejidad de las tareas que ejecutan los trabajadores y se clasifican en 10 grupos, comenzando en 1 por aquellas ocupaciones que requieren de mayor calificación y avanzando hasta el 9 de trabajadores no calificados. Mayor información disponible en: <https://bit.ly/2DPkQOi>

1.4 Resultados

En un análisis preliminar, se considera necesario presentar la estructura de los ocupados a nivel regional, donde se puede apreciar (Tabla 1) que los ocupados se distribuyen en forma heterogénea entre las regiones, concentrándose un porcentaje significativo de los/las ocupados/as (aproximadamente un 43,9%) en la Región Metropolitana.

Las Regiones que concentran la mayor parte de los ocupados, aunque con cifras muy por debajo de la participación de la región Metropolitana son: Valparaíso, Bio-Bío, El Maule, O'Higgins y La Araucanía cuya participación promedio es de 9.9, 8.2, 5.9, 5.2 y un 5.0 respectivamente, en promedio para el período de estudio (1992-2017). Esta información muestra que los mercados laborales regionales son muy heterogéneos, y existen regiones y macrorregiones gravitantes respecto de la capacidad generar empleo, como son la Región Metropolitana y Valparaíso que, en conjunto, representan más del cincuenta por ciento de total de ocupados del país, o la zona Macro Sur (Araucanía, Los Ríos y Los Lagos) que concentran más de diez por ciento de los ocupados.

Tabla 1: Distribución de ocupados por región respecto del total de ocupados a nivel nacional. (1992-2017, en porcentajes).

Regiones	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	Promedio
Tarapacá	1,3	1,4	1,4	1,4	1,6	1,5	1,5	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,6
Antofagasta	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9	3,2	3,3	3,2	3,2	3,2	3,1	3,2	3,1
Atacama	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,5	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
Coquimbo	3,6	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,8	4,1	3,9	4,1	3,9	3,7	3,8
Valparaíso	9,9	9,8	9,8	10,4	10,0	9,7	10,0	9,9	9,8	9,9	9,9	10,0	9,9
O'Higgins	5,3	5,0	4,9	5,1	5,3	5,2	5,1	5,3	5,2	5,1	5,2	5,0	5,1
Maule	6,2	6,1	6,1	6,0	5,9	5,9	5,8	5,7	5,9	5,6	5,7	5,6	5,9
Bio Bío	8,2	8,8	8,8	8,2	8,2	8,2	8,1	8,3	7,8	7,8	7,8	8,1	8,2
La Araucanía	4,9	4,8	5,5	5,3	5,0	4,8	5,1	4,7	4,9	5,0	4,9	5,0	5,0
Los Lagos	4,6	4,6	4,3	4,4	4,6	4,6	4,9	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,6
Aysén	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6
Magallanes	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0
Metropolitana	43,4	43,4	43,6	43,4	43,8	44,2	43,8	44,2	44,2	44,3	44,5	44,4	43,9
Los Ríos	2,4	2,0	2,1	2,2	2,1	1,9	2,0	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0
Arica y Parinacota	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	1,1
Ñuble	2,9	2,9	2,5	2,6	2,6	2,6	2,4	2,3	2,6	2,5	2,5	2,4	2,6
País	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de encuesta Casen (1992-2017).

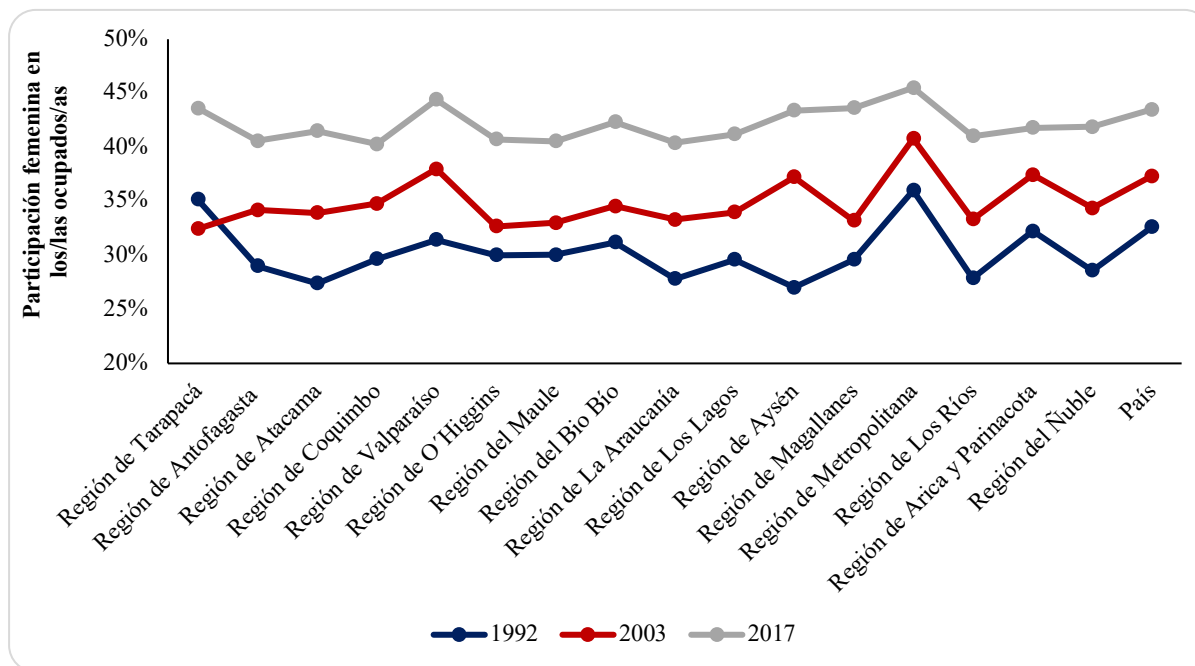
A continuación, se analiza la participación de la mujer en los mercados laborales de cada región. En la fig. 1 se puede ver el porcentaje de participación según sexo de los ocupados para cada una de las regiones de

Chile y el país para los años 1992, 2003 y 2017, lo que permite observar la evolución de esta tasa a través del tiempo.

Se puede apreciar que la participación de las mujeres en la ocupación, a nivel nacional, ha aumentado en forma sostenida, pasando de un 32,6% en el año 1992 a un 37,3% en el 2003 y a un 43,5% en el año 2017. Sin embargo, este aumento de la participación no ha sido uniforme para todas las regiones, y en particular se observa que todas las regiones presentan porcentajes inferiores al promedio a nivel nacional y el valor observado en la Región Metropolitana.

Las regiones: Antofagasta, Atacama, Araucanía y Los Ríos presentan los menores porcentajes de participación femenina, situación que se mantiene a lo largo del tiempo. Las causas de esta menor participación de las mujeres puede tener ser distintas; por ejemplo, (1) puede existir una baja disponibilidad de mujeres en los territorios dispuestas a trabajar en las actividades económicas desarrolladas en las regiones (brecha entre vocación productiva y expectativas laborales femeninas); también puede suceder que (2) se presente una escasez de mujeres con los niveles de preparación requeridos para realizar los trabajos demandados en cada región; o que (3) existan actividades en las cuales se excluye la participación de la mujer en sus actividades por motivos socioculturales.

Figura 1: Porcentaje de participación femenina en los/las ocupados/as a nivel regional (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CASEN (1992, 2003 y 2017).

Para analizar el grado de inclusión de la mujer en el mercado laboral, se ha aplicado el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (1955) a las categorías ocupacionales a un dígito de desagregación para cada una de las regiones de Chile, y medido el nivel de segregación de las mujeres en el período 1992-2017, resultados que se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4: Índice de disimilitud considerando la distribución de ocupados por sexo a nivel regional y nacional (1992-2017).

Regiones	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017	Promedio
Tarapacá	41,8	28,9	35,8	44,5	39,0	39,9	42,0	47,6	42,0	44,3	43,4	47,6	41,4
Antofagasta	45,0	37,3	52,7	45,3	43,0	46,9	46,8	46,6	48,9	49,2	50,9	45,6	46,5
Atacama	40,7	39,9	42,5	40,2	45,3	44,4	42,5	43,8	44,2	50,2	49,6	46,8	44,2
Coquimbo	40,9	35,3	42,6	32,2	36,5	36,9	38,5	32,6	39,5	40,3	41,9	38,4	38,0
Valparaíso	28,0	31,5	33,0	34,5	34,9	36,0	32,1	35,4	32,2	37,2	35,2	36,3	33,9
O'Higgins	30,2	31,7	33,3	30,3	30,5	33,9	29,9	29,9	32,8	36,0	34,1	35,3	32,3
Maule	37,3	39,3	31,9	34,3	36,6	35,7	32,9	30,6	30,6	32,3	36,8	35,6	34,5
Bio Bío	39,7	34,5	40,3	37,1	37,7	40,3	40,5	38,4	36,4	42,8	38,2	41,9	39,0
La Araucanía	40,5	41,5	37,1	40,8	38,5	42,1	36,7	36,3	38,7	42,9	39,9	39,9	39,6
Los Lagos	34,1	35,9	41,3	34,7	36,9	41,4	40,4	36,6	33,5	41,8	43,0	37,3	38,1
Aysén	43,6	31,6	41,2	40,0	34,3	40,0	36,0	36,5	35,2	45,6	42,5	40,2	38,9
Magallanes	45,3	41,6	49,6	44,3	30,5	39,1	41,2	54,1	39,8	43,2	37,5	41,0	42,3
Metropolitana	30,7	31,1	28,9	30,7	32,9	30,1	30,9	27,8	26,9	30,6	29,5	31,4	30,1
Los Ríos	35,9	38,2	49,7	50,6	43,4	43,3	42,7	44,9	39,4	47,4	36,5	38,0	42,5
Arica y Parinacota	33,0	22,8	38,1	34,5	46,2	34,7	38,4	37,2	38,9	42,0	42,3	31,9	36,7
Ñuble	42,1	45,0	44,7	40,9	40,0	41,4	37,2	34,6	33,3	38,3	33,8	36,6	39,0
País	31,4	31,5	33,5	33,4	34,2	35,2	33,8	32,4	32,1	36,3	34,5	34,9	33,6

Fuente: elaboración propia en base a datos de encuesta Casen (1992-2017).

Los resultados muestran que en todas las regiones de Chile existe cierto grado de segregación femenina, presentando, un índice promedio a nivel nacional de 33,6%. Además, el nivel de segregación que presentan las regiones es en la mayoría de los casos mayor al promedio a nivel nacional, siendo pocas las que se escapan de esta situación, en particular, son las regiones de O'Higgins y Metropolitana las que muestran los mejores resultados a nivel nacional en cuanto al nivel de segregación.

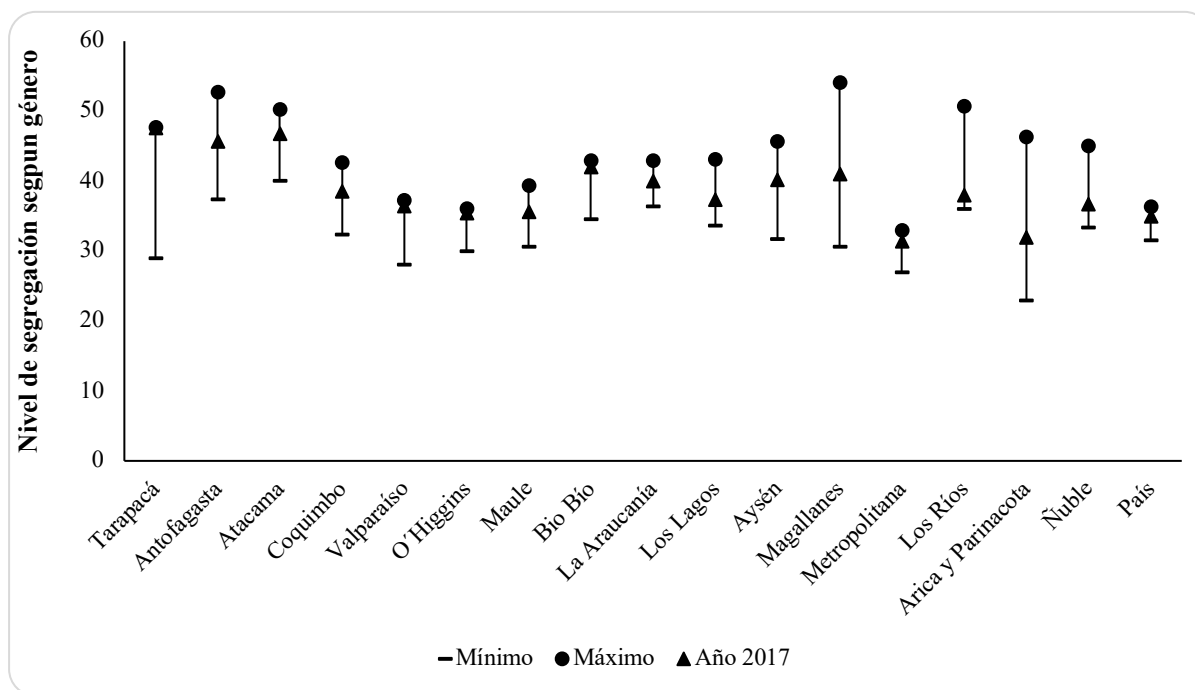
En cambio, la gran mayoría de las regiones del país presenta niveles de segregación importantes, cercanos al valor 50, lo que indica que se debería redistribuir al 50% de las mujeres en aquellas ocupaciones con menor participación, para lograr una distribución equitativa con respecto a los hombres.

En particular, las cinco regiones con mayores niveles de segregación el período de análisis son: Antofagasta, Atacama, Tarapacá, Magallanes y Los Ríos. Mientras que, las cinco regiones con menor nivel de segregación en el período son: Metropolitana, O'Higgins, Maule y Valparaíso. Siendo sólo la Región Metropolitana la que presenta valores de segregación menores al nivel nacional.

Destaca el resultado de las regiones del norte (Tarapacá, Antofagasta y Atacama) por sus mayores niveles de segregación femenina, debido probablemente a que estos territorios se han especializado en actividades productivas de baja inclusión de las mujeres, como por ejemplo, la minería.

A nivel regional, el índice de disimilitud también varía en forma significativa a lo largo del tiempo y entre regiones. En la figura 2 se puede ver el nivel de segregación existente para el año 2017 y los valores máximos y mínimos alcanzado por cada región en el período de análisis 1992-2017.

Figura 2: Nivel de segregación según género en las ocupaciones (valor mínimo alcanzado en el período, valor año 2017 y valor máximo alcanzado en el período)



Fuente: elaboración propia en base a datos de encuesta Casen (1992-2017).

Se puede apreciar que las regiones, además de presentar diferentes niveles de segregación, también presentan diferentes dinámicas de cambio en la distribución de sus ocupados según género; por ejemplo, las regiones de: Magallanes, Arica y Parinacota, y Tarapacá muestran variaciones bastantes amplias del valor de segregación femenina, evidencia de cambios importantes en el mercado laboral respecto de su composición por género. En el otro extremo, regiones como: O'Higgins, Metropolitana, y Araucanía, no han sufrido grandes variaciones de su nivel de segregación en el tiempo, evidencia de que independiente de los

cambios en la demanda de trabajo presente en estas regiones, la estructura de selección de ocupados según género pareciera no cambiar significativamente en el tiempo.

Los resultados de este estudio obtenidos a nivel nacional, un índice promedio de 0,336 es menor al presentados por Semyonov & Jones (1999) para Chile en el año 1990 de 0,48; valores similares a los presentados por (Krause et al., 2007) para los años 2000, 2003 y 2006 de 0,34; 0,35 y 0,34 respectivamente.

Con respecto a la segregación a nivel subnacional, existen regiones que han progresado en forma significativa en cuanto a disminuir el nivel o exhibir niveles sostenidamente bajos de segregación femenina en el tiempo, como son las regiones de O'Higgins, Metropolitana y Los Ríos. Sin embargo, casi todas las regiones (excepto Los Ríos) presenta una tendencia hacia aumentar sus niveles de segregación, a pesar del crecimiento de la participación de la mujer en los mercados laborales. Esto plantea la necesidad de implementar medidas públicas que faciliten la inserción de la mujer en aquellas ocupaciones en las cuales tienen dificultades para participar, medidas que debieran considerar su diferenciación a nivel de territorios, ya que el problema de segregación puede deberse a diferentes causas, respondiendo a las variadas actividades económicas que desarrollan los territorios.

Finalmente, como ejemplo para comprender la diferente situación respecto de inclusión de la mujer a nivel regional, se presenta en la Tabla 2 y 3 las tasas de participación femenina por categoría ocupacional y la evolución de su participación entre 1992 y 2017, en la Región Metropolitana y de Los Ríos.

En ambas regiones se puede observar que, la mayoría de las ocupaciones están cubiertas por hombres, situación que ha cambiado poco a lo largo del tiempo. Además, se puede ver que hay categorías ocupacionales en las cuales la participación de las mujeres es marginal, situación que no cambia significativamente en el tiempo, como son: Fuerzas Armadas; Agricultores y trabajadores/as calificados/as agropecuarios y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; y Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria.

Tabla 2: Porcentaje de mujeres y hombres respecto del total de ocupados por ocupación para la Región Metropolitana (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).

Ocupaciones	1992		2003		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1. Fuerzas Armadas	99,7	0,3	90,5	9,5	89,2	10,8
2. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	69,4	30,6	60,8	39,2	62,0	38,0
3. Profesionales científicos e intelectuales	56,8	43,2	56,6	43,4	52,2	47,8
4. Técnicos y profesionales de nivel medio	61,6	38,4	55,9	44,1	44,9	55,1
5. Empleados de oficina	41,8	58,2	38,9	61,1	38,5	61,5
6. Trabajadores/as de servicios y vendedores de comercio y de mercados	48,9	51,1	45,0	55,0	36,6	63,4
7. Agricultores y trabajadores/as calificados agropecuarios y pesqueros	96,5	3,5	91,6	8,4	92,2	7,8
8. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	80,6	19,4	84,7	15,3	85,2	14,8
9. Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria	90,4	9,6	87,6	12,4	88,6	11,4
10. Trabajadores/as no calificados/as	54,1	45,9	46,8	53,2	47,6	52,4

Fuente: elaboración propia en base a datos de encuesta Casen (1992, 2003 y 2017).

Tabla 3: Porcentaje de mujeres y hombres respecto del total de ocupados por ocupación para la Región de Los Ríos (1992, 2003 y 2017, en porcentajes).

Ocupaciones	1992		2003		2017	
	H	M	H	M	H	M
1. Fuerzas Armadas	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
2. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	72,9	27,1	62,3	37,7	50,2	49,8
3. Profesionales científicos e intelectuales	44,9	55,1	41,1	58,9	50,7	49,3
4. Técnicos y profesionales de nivel medio	46,1	53,9	45,8	54,2	42,7	57,3
5. Empleados de oficina	45,9	54,1	31,8	68,2	36,7	63,3
6. Trabajadores/as de servicios y vendedores de comercio y de mercados	33,7	66,3	43,8	56,2	29,3	70,7
7. Agricultores y trabajadores/as calificados agropecuarios y pesqueros	93,3	6,7	92,3	7,7	88,5	11,5
8. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	84,4	15,6	88,9	11,1	83,2	16,8
9. Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria	97,8	2,2	98,4	1,6	94,8	5,2
10. Trabajadores no calificados	77,5	22,5	60,6	39,4	55,3	44,7

Fuente: elaboración propia en base a datos de encuesta Casen (1992, 2003 y 2017).

Por otra parte, se puede observar que no existen categorías ocupacionales en donde la participación del hombre sea marginal, aunque existe una tendencia hacia la feminización de ciertas categorías, y con importantes diferencias respecto de lo que sucede a nivel de regiones. Por ejemplo, en la Región Metropolitana, en 2017, existen 3 categorías ocupacionales que muestran tendencia a su feminización: Empleados de oficina; Trabajadores/as de servicios y vendedores/as comercio y mercados; y trabajadores/as no calificados/as. En cambio, en el caso de la Región de Los Ríos, existen 5 categorías: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública; Profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Empleados de oficina; y Trabajadores/as de servicios y vendedores/as de comercio y mercados.

Estas diferencias muestran, por una parte, que la inclusión de la mujer en las ocupaciones es heterogénea a nivel de Regiones y con marcadas diferencias donde, en la Región Metropolitana se ha permitido un crecimiento importante de la participación de la mujer en casi todas las categorías ocupacionales (excepto Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios donde su participación ha disminuido). Así también, es en esta región donde ha ocurrido el fenómeno de mayor concentración de mujeres o, feminización de sus ocupaciones.

En el caso de la Región de Los Ríos, la apertura ha sido menor, y todavía existen categorías ocupacionales donde no participa la mujer, sin embargo, a diferencia de la Región Metropolitana, existe mayor número de ocupaciones en las cuales el proceso de feminización ha sido más intenso.

Llama la atención en el caso de la Región de Los Ríos, que la participación ha aumentado en ciertas ocupaciones con mejores niveles de remuneración, en grupos donde es distintivo una mayor calificación de las mujeres debido a que han sido mayoría las mujeres en aquellas ocupaciones que requieren mayor capital humano acumulado, como son los Profesionales científicos e intelectuales y Técnicos y profesionales de nivel medio; esto se puede deber al importante efecto de las Universidades e Institutos profesionales presentes en la Región y que han permitido un mayor acceso a las mujeres a la educación que lo observado en la Región Metropolitana.

A pesar de este buen resultado, es preocupante observar que la categoría ocupacional más vulnerable del mercado laboral: Trabajadores no calificados, ha crecido sostenidamente en ambas regiones, y experimentado un proceso de feminización. Esto implica que existen ciertos trabajos de baja calificación en los cuales están participando preferentemente mujeres, con las inevitables consecuencias ya que, en general, son trabajos de baja remuneración, con mayores probabilidades de inestabilidad contractual, y por lo tanto más precarios en términos de no contar con regularidad en cuanto al pago de prestaciones de seguridad social y cobertura de pensiones futuras.

Con respecto a los resultados presentados en esta sección, se puede ver que existe una importante heterogeneidad en cuanto a los niveles de segregación femenina a nivel regional, donde la mayoría de las regiones presenta valores superiores de segregación respecto del promedio país y, diferencias importantes en cuanto a las estructuras de participación femenina en el mercado laboral.

Este resultado puede ser explicado por las diferentes vocaciones productivas que presentan las regiones, producto de diversos factores como: distancias, clima, geomorfología, culturas y configuraciones sociales; que han posibilitado diferencias importantes en términos económicos y productivos regionales, las que finalmente, condicionan el comportamiento del mercado laboral y su dinámica de empleabilidad.

Sin embargo, a pesar de estas diferencias obvias, llama la atención la existencia de diferentes niveles de segregación en regiones con vocaciones productivas similares, por lo cual sería interesante profundizar en la explicación de la(s) razón(es) de estas diferencias que pueden ser consecuencia de procesos migratorios u otros cambios demográficos relevantes que se estén dando en las sociedades regionales, fenómenos que deberán ser analizados en futuras investigaciones.

Debido al alto nivel de segregación presente en las regiones chilenas, se debe avanzar en Políticas Públicas de empleo inclusivo hacia las mujeres, que faciliten su inserción en actividades en las cuales existen barreras de entrada a su participación, expresadas en requerimientos de capital humano o habilidades profesionales exigidos por las empresas en ciertas actividades donde no es habitual la participación femenina.

También existen barreras artificiales, vinculadas a una cultura machista o sexista presente en las ocupaciones, y que condicionan las ocupaciones según el género, en este caso lo recomendable es avanzar en promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de la mujer en aquellas actividades que tradicionalmente han sido catalogadas como "actividades de hombres", y por otro lado, también avanzar en abrir los espacios feminizados a la participación de hombres, de tal forma que no se fomenten los estereotipos según género en las diversas actividades que se desarrollan en la economía.

1.5 Conclusión

En esta investigación se ha estudiado la segregación femenina en el mercado laboral chileno a nivel regional analizando la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN para el período 1992-2017. También se ha utilizado el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955) para determinar el grado de segregación femenina en la ocupación para las diferentes regiones y se ha expuesto un caso de comparación entre la región Metropolitana y la de Los Ríos para observar específicamente la situación de la participación femenina por categoría ocupacional.

Entre los principales resultados, se puede mencionar el aumento de participación femenina ocurrido los últimos 25 años, donde las mujeres pasaron de ser el 30 por ciento de los ocupados a componer el 44% del

mercado laboral nacional. Asimismo, cabe resaltar que existen grandes diferencias con respecto al nivel de participación de las mujeres a nivel regional, lo cual da cuenta de las particularidades, fruto de las características de cada territorio y su sociedad, que se presentan en los mercados laborales regionales.

Alineado con lo anterior, cabe resaltar que existen altos niveles de segregación femenina en las regiones, siendo el índice para las regiones, mayor al promedio nacional (influenciado fuertemente por el resultado de la región Metropolitana). Estas diferencias se aprecian tanto en términos del nivel de segregación existente, como en sus dinámicas de cambio, y tendencias de crecimiento.

En particular se observa, en términos de segregación por categoría ocupacional, que existen ocupaciones feminizadas y masculinizadas, presentando diferencias, nuevamente, en cuanto a los resultados entre diferentes regiones. En el caso analizado, toma relevancia el gran aumento de la participación femenina en aquellas ocupaciones de menor calificación, situación que ilustra la probable precariedad del empleo femenino que se está creando en el país.

Como conclusión, dadas las diferencias de los mercados laborales regionales, en cuanto a los niveles de segregación existentes, las políticas de empleo para fomentar la inclusión femenina deben tener un importante enfoque territorial, de manera que puedan, efectivamente, revertir las disparidades existentes entre regiones y mejorar la situación de la inclusión de la mujer en el mercado laboral, de forma de promover la autonomía de este grupo, mejorando sus condiciones de bienestar económico y social.

Referencias

- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999). *Revista de Economía -Segunda Epoca*.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*.
- Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. H. (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, 50(2), 471–492. <http://doi.org/10.1007/s13524-012-0151-7>
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional Del Trabajo*, 133(2), 345–363.
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210. <http://doi.org/10.2307/2088328>
- Godoy, L., Díaz, X., & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile 1880-2000. *Revista Universum*, 24(2), 74–93. <http://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Jacobs, J. A., & Lim, S. T. (1992). Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. *Work and Occupations*, 19(4), 450–486. <http://doi.org/0803973233>
- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46(6), 1003–1019. <http://doi.org/10.1177/0038038511435063>
- Karmel, T., & MacLachlan, M. (1988). Occupational Sex Segregation: Increasing or Decreasing? *Economic Record*, 64(3), 187–195. <http://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x>
- Krause, Á., Castro, P., & Herrera, R. (2007). *Discriminación y segregación laboral 2000-2006*. Santiago de Chile.
- Madalozzo, R. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economía Aplicada*, 14(2), 147–168. <http://doi.org/10.1590/S1413-80502010000200002>
- Semyonov, M., & Jones, F. L. (1999). Dimensions of gender occupational differentiation in segregation and inequality: A cross-national analysis. *Social Indicators Research*, 46(2), 225–247. <http://doi.org/10.1023/A:1006839220017>

2 LA INFORMALIDAD LABORAL EN CHILE

Ana Delgado Puentes⁵

Dirección Regional INE Los Ríos

2.1 Introducción

El fenómeno de la *informalidad laboral* en Chile ha sido abordado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) como resultado de un largo trabajo con el apoyo técnico permanente de las Organización Internacional del Trabajo (OIT), con resultados de avance de estos trabajos difundidos ante el Comité Técnico de usuarios⁶ de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y el lanzamiento de los primeros resultados en enero del 2018, con datos desde la serie del trimestre móvil julio – septiembre 2017.

La *informalidad* tiene dos aristas o dimensiones. Cuando hablamos de informalidad laboral como ocupación, es presumible que esas personas ocupadas trabajen también en unidades económicas informales, esto es que nos encontramos en el sector informal de la economía con ocupación informal. Pero también, puede ocurrir que el sector formal de la economía contrate o demande personas ocupadas sin entregarles una cobertura de protección social (previsión y salud); por ejemplo, en calidad de prestación de servicios, esto es a honorarios, o simplemente sin relación jurídica contractual, como simple acuerdos de palabra, situación que describe la demanda de ocupación informal por parte del sector formal.

Para abordar la informalidad, el Sistema de Cuentas Nacionales vigente (SCN 2008) en Chile contempla la identificación de cinco sectores institucionales mutuamente excluyentes, correspondiendo a los sectores; Gobierno, las Sociedades (financieras y no financieras) y las Organizaciones sin fines de lucro, que se excluyen por lógica conceptual del “sector Informal” (abordado en la 19° CIET, 2013) y definido en Chile en el contexto de medición de las estadísticas de la informalidad laboral; definición que se aborda más adelante en este documento.

Incluye también el sector Hogares (como productores), distinguiendo con al menos una parte de producción de mercado (destino previsto), que será Empresas de hogares del sector formal o informal, según si la unidad productiva está registrada ante la autoridad tributaria, y si lleva o no registro contable de acuerdo a la norma vigente; diferenciándolos de los Hogares que solo producen para el uso final propio.

⁵ Directora Regional, ana.delgado@ine.cl

⁶ Ver <http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/comités-técnicos/2-comité-técnico-externo-2017-oit.pdf?sfvrsn=2>

Este último sector institucional del SCN, y su vínculo con sector informal, distingue en sector informal, a Hogares productores de bienes para uso final propio, y los Hogares como Empleadores referido a Empleadores de trabajadores domésticos remunerados. Con este marco conceptual, las estadísticas de informalidad laboral en Chile constituyen un potencial insumo para las cuentas nacionales al levantar información sobre el sector institucional de los Hogares⁷, además de ayudar a profundizar el seguimiento coyuntural y estructural del mercado laboral, aportando información valiosa para la elaboración y evaluación de políticas públicas que se orienten en mejorar la calidad de las ocupaciones que se crean en la economía.

El capítulo consta de dos partes, la primera referida a los aspectos conceptuales y metodológicos, cuya fuente de información es “Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico” del INE, versión N°2, febrero 2018 (89 páginas)⁸, y la segunda es un análisis de los resultados de serie referida a Informalidad laboral, arrojada por la ENE, tanto a nivel nacional como regional en alguno de los análisis.

2.2 Incorporación del concepto de informalidad

Al alero de la OIT, el primer foro en que se presenta el término informalidad laboral ocurre el año 1973^{9,10} desarrollado por Keit Hart, en una investigación acerca de los ingresos y las ocupaciones en la ciudad de Accra, Ghana, distinguiendo dentro del mercado laboral una serie de actividades asociadas a trabajos de subsistencia y autoempleo, así como de los trabajos asalariados tradicionales. Posteriormente, la décima quinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (15.^a CIET, 1993), realiza una propuesta sobre el concepto de *sector Informal* y los alcances de la informalidad laboral desde la perspectiva de la unidad económica, para luego, en la décima séptima Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (17.^a CIET, 2003), se introduce el concepto de *Ocupación Informal*, desde la perspectiva laboral basada en las características y condiciones del puesto de trabajo¹¹ que ocupa una persona.

⁷ Ver Cuadro N° 1 Clasificación Sectores Institucionales SCN 2008 y su vínculo con la 19a CIET, página 15 del documento link <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/informalidad-laboral?categoria=Antecedentes%20Metodol%C3%B3gicos>

⁸ Ver <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/informalidad-laboral?categoria=Antecedentes%20Metodol%C3%B3gicos>

⁹ “*Conference on Urban Unemployment in Africa*”, que se llevó a cabo en septiembre de 1971.

¹⁰ Patrocinado por *Institut of Development Studies (IDS)* de la Universidad de Sussex, Inglaterra.

¹¹ “El puesto de o actividad productiva, se define como el conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona para una sola unidad económica. Las personas ocupadas pueden tener uno o varios puestos de trabajo. Para fines de la medición de informalidad en la ENE, solo se toma como referencia la ocupación principal, es decir el puesto de trabajo en donde la persona le dedique la mayor parte del tiempo durante la semana de referencia”.

2.2.1 La adaptación a Chile de la definición de sector informal

Sobre la base de los lineamientos y recomendaciones de la OIT, y los antecedentes de la experiencia internacional, en Chile se adopta la siguiente definición operativa de Sector Informal:

“Son todas aquellas unidades económicas de mercado que no cuenten con registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII)¹² y tampoco puedan ser clasificadas como cuasi-sociedades, ya que no poseen una contabilidad completa o simplificada que les permita realizar una efectiva separación de sus gastos, por el lado de los Trabajadores por Cuenta Propia o Empleadores, o a su vez, aquellas empresas que no tengan una oficina contable o no cuenten con los servicios de un contador, desde el punto de vista de los trabajadores Asalariados”.

La definición de cuasi-sociedad, en línea con las recomendaciones del Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (SCN 2008), se refiere a las unidades económicas que a pesar de no estar registradas funcionan como tal, si se comportan en forma autónoma e independiente de sus propietarios y disponen de un sistema contable que les permite separar los gastos del hogar de los del negocio. Se incluye también dentro de este grupo a aquellas unidades económicas que reconozcan tener contabilidad simplificada¹³.

2.2.2 La adaptación a Chile de la definición de Ocupación informal

Siguiendo las recomendaciones de la OIT, tal como en el caso de adaptación de la definición de sector informal, la definición operativa de Ocupación informal es la siguiente:

“Son todos aquellos Asalariados o Trabajadores del Servicio Doméstico que no cuentan con cotizaciones o seguro de salud (ISAPRE o FONASA)¹⁴ y previsión social (AFP¹⁵ o Caja de previsión particular) por concepto de su vínculo laboral con un Empleador”

Asimismo, por definición se consideran como Ocupados Informales a todos los Familiares no Remunerados del Hogar, además de los Trabajadores por Cuenta Propia y Empleadores propietarios de una unidad económica del Sector Informal.

Por lo anterior, desde el punto de vista de las categorías en la ocupación, para clasificar la ocupación informal se considera lo siguiente:

- Asalariados: Todos los ocupados (incluye servicio doméstico) sin previsión social y sin salud.

¹² El SII es la Institución pública chilena dependiente del Ministerio de Hacienda, encargada especialmente de la aplicación y fiscalización administrativa de las disposiciones tributarias. Ver http://www.sii.cl/diccionario_tributario/dicc_s.htm

¹³ Política pública que busca incentivar la formalización de las unidades económicas, facilitando los trámites asociados al registro, simplificando los requisitos para el tratamiento y administración de la información contable de la unidad económica.

¹⁴ ISAPRE: Institución de Salud Previsional. FONASA: Fondo Nacional de Salud.

¹⁵ AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.

- Trabajadores independientes: Según la formalidad de la unidad económica de la que son dueños, sea por Cuenta Propia o como Empleador, es decir, si la unidad económica es informal, se considera que tienen una ocupación informal, y
- Todos los ocupados clasificados como Familiar No remunerado.

Para identificar la dependencia en la ocupación es clave el vínculo laboral o relación de trabajo con el Empleador, siendo Chile el primer país de la región que aplica el criterio estricto de acceso simultáneo al sistema de Salud y de Previsión, en que la existencia de contrato o entrega de liquidación de sueldo no es criterio clave para identificar una Ocupación Informal, aunque son indicadores adicionales que aportan información de calidad del empleo.

2.2.3 Integración de las dimensiones de la informalidad laboral: Sector y Ocupación informal

La integración de ambas dimensiones se encuentra en el “Manual estadístico sobre el Sector Informal y el empleo informal” de la OIT, con el aporte Grupo de Delhi creado en 1997 por la Comisión Estadística de Naciones Unidas, materializado en el año 2013¹⁶, en la propuesta de la Matriz Hussmanns, en honor al precursor internacional de la OIT que lideró la discusión de la informalidad. La adaptación de Chile se encuentra en Anexo Tabla 10.

2.3 Análisis y discusión

2.3.1 Resultados generales

En la figura 3 se puede ver la tasa de ocupación informal (TOI) del país, donde el promedio en los 4 trimestres calendario disponibles¹⁷ fue de 29,3%. Este resultado muestra un comportamiento a la baja, en el período que cubre 12 meses desde el inicio de la serie (anexo tabla 9). Cabe mencionar la importancia de visibilizar los cuatro trimestres que corresponden a distinta estacionalidad de un año aunque no a un año calendario. La TOI bajó nuevamente en los trimestres móviles mayo – julio y junio – agosto 2018, al estimarse en 28,5% en cada trimestre, a nivel nacional.

En la composición de la TOI por sexo (fig. 3), se observa la brecha¹⁸ entre hombres y mujeres que alcanzó un máximo en octubre – diciembre del 2017 de 3,3 pp. en desmedro de las mujeres, que disminuye a 2,5 pp.

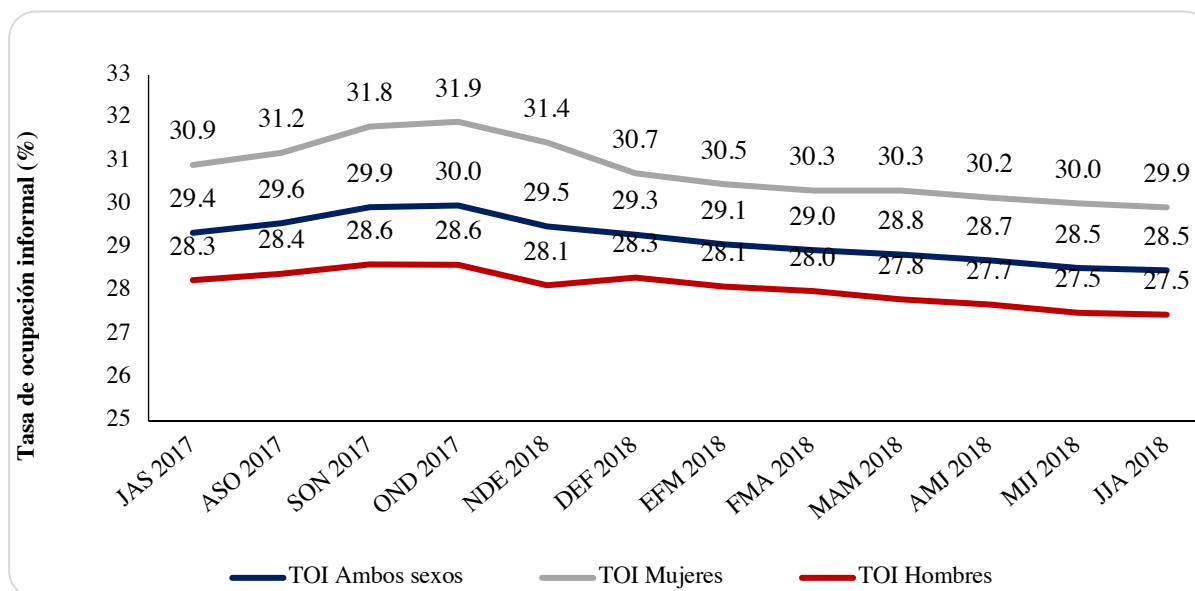
¹⁶ En el año 2012 entregó la versión en inglés.

¹⁷ Julio – septiembre 2017; octubre – diciembre 2017, enero – marzo 2018 y abril – mayo 2018.

¹⁸ La brecha se expresa como la diferencia en puntos porcentuales de las tasas entre sexos, esto es la TOI de mujeres menos la TOI de los hombres.

en el trimestre abril – junio 2018, y se mantiene en los dos trimestres móviles siguientes. Esto evidencia que existe una mayor proporción de mujeres ocupadas informales.

Figura 3: Tasa de ocupación informal por sexo, trimestres julio – septiembre 2017 a junio – agosto 2018, país



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Respecto a la composición de la ocupación informal (tabla 5), que involucra a 2.406,70 miles de personas en el país, con una tasa de ocupación informal abril-junio 2018 de 28,7%, más de la mitad se encuentra en el sector informal (57,7%), seguido por el sector formal de la economía (35,4%) y menor proporción se registra en hogares como empleadores (6,9%), registrando respectivamente: Tasa de Ocupación Informal en el Sector Informal (TOI_SI) de 16,6%; Tasa de Ocupación Informal en el Sector Formal (TOI_SF) de 10,2% y Tasa de Ocupación Informal en Hogares como empleadores (TOI_SH) de 2,0%.

La tasa de ocupación informal (TOI) difiere si se revisa a nivel territorial, considerando las 15 regiones que conforman el País según la División Político Administrativa vigente a la fecha de este análisis¹⁹, que en promedio nacional en los 4 trimestres es de 29,3% (ver fig. 4). La informalidad en la ocupación fue más alta en la zona sur del país, superando los 30,0 puntos en el promedio de los 4 trimestres calendario²⁰ en Maule (32,6%); Biobío (30,9%); Araucanía (40,2%); Los Ríos (36,9%) y Los Lagos (30,6%), a excepción de las regiones del extremo sur, como Aysén (28,4%) y Magallanes (19,4%).

¹⁹ Al 6 de septiembre 2018 entró en vigencia la Región de Ñuble, que se desprende de la Región del Biobío, siendo la región número décimo dieciséis.

²⁰ Tabla TOI por región y serie completa en Anexo, Tabla N° 2.

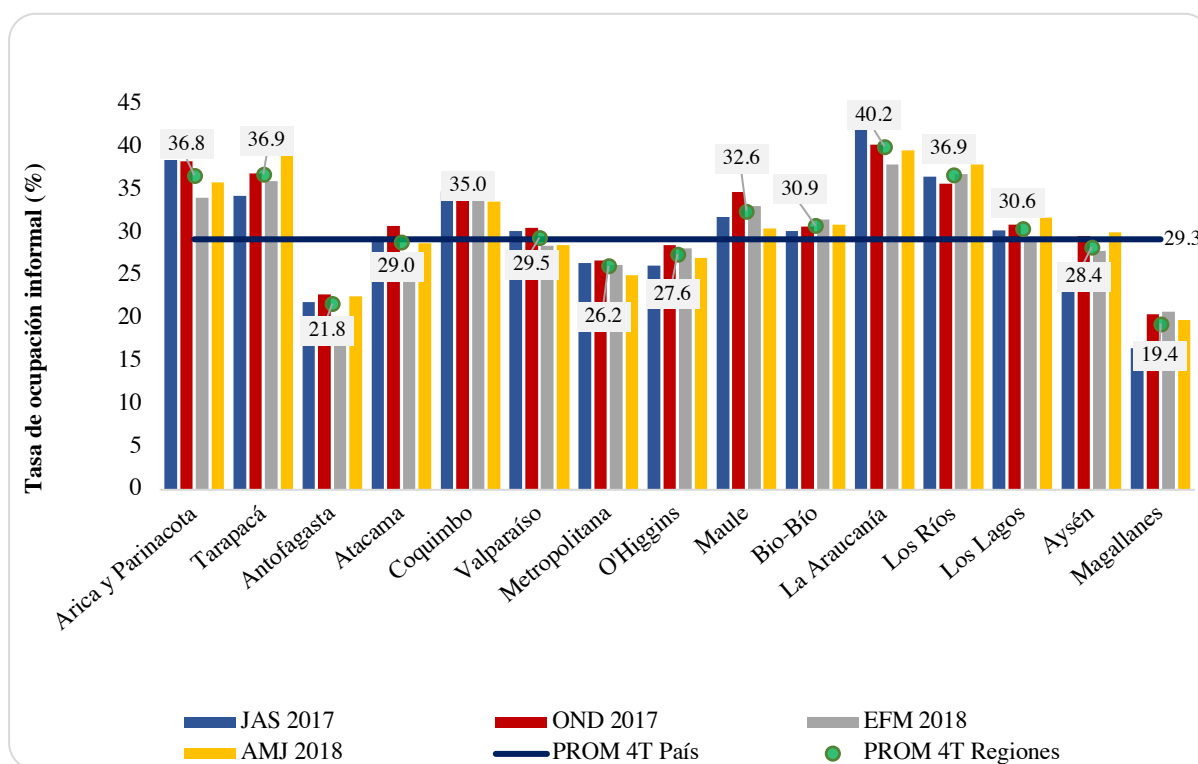
Tabla 5: Principales indicadores de ocupación informal, trimestres calendario julio – septiembre 2017 a abril – junio 2018, nivel país.

Indicadores	JAS2017		OND 2017		EFM 2018		AMJ 2018	
	Miles de personas	Tasa (%)	Miles de personas	Tasa (%)	Miles de personas	Tasa (%)	Miles de personas	Tasa (%)
Tasa de Ocupación Informal (TOI)	2.433,8	29,4	2.520,6	30,0	2.437,2	29,1	2.406,7	28,7
TOI en el Sector Formal (TOI_SF)	825,0	10,0	931,2	11,1	890,0	10,6	852,7	10,2
TOI en el Sector Informal (TOI_SI)	1.420,3	17,1	1.420,7	16,9	1.378,4	16,5	1.387,4	16,6
TOI en Hogares como empleadores (TOI_SH)	188,5	2,3	168,7	2,0	168,8	2,0	166,6	2,0

Observaciones: Definición de cada indicador en Anexo, Tabla N°11.

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Figura 4: Tasa de ocupación informal, según trimestre calendario y promedio, julio – septiembre 2017 a abril – junio 2018, regiones y país.



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

En el norte del país, las mayores tasas promedio de ocupación informal se presentaron en las regiones extremas Arica y Parinacota (36,8%) y Tarapacá (36,9%), además de Coquimbo (35,0%). Bajo el promedio de la TOI nacional de los 4 trimestres calendario (29,3%), se encuentra la Región Metropolitana (26,2%), que es la que más incide en el promedio país, con mayor concentración tanto en ocupación total (de 40,9%)

como en ocupación informal (35,7%). Le siguen las regiones vecinas, de alta conectividad con la capital que permite una fluida conmutación laboral, como son Valparaíso (29,5% de TOI) y O'Higgins (27,6% de TOI), además de Atacama más al norte (29,0%). Las regiones con menor tasa de ocupación informal en el promedio de los cuatro trimestres analizados fueron Antofagasta (21,8%) en el norte y las ya mencionadas Magallanes y Aysén del sur del país.

En conclusión, se observa alta disparidad en la tasa de ocupación informal entre regiones, que puede responder tanto a aspectos coyunturales de las economías regionales como aspectos estructurales entre otros, referidos a concentración de población, presencia de actividades económicas predominantes en participación en el mercado laboral, nivel de educación, ruralidad u otras características.

2.3.2 Una mirada a la informalidad por rama de actividad económica²¹

En la tabla 6 se puede observar las Tasas de ocupación informal por rama de la actividad económica, en donde destaca Actividades de hogares como empleadores (51,6%) con la más alta tasa; seguida de Otras actividades de servicios (50,0%) y en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (46,4%).

Al revisar la TOI en las cinco ramas de la actividad económica que más aportan en la ocupación total, tres presentan mayor proporción en la ocupación informal que en ocupación total, siendo estas las actividades Comercio (18,0% en la ocupación total y 20,4% en la ocupación informal); Agricultura y pesca (con aporte de 8,6% en la ocupación total y 13,8% en informal), y Construcción (que contribuye con 9,1% de la ocupación total y 11,3% en la ocupación informal). Completa la lista de las 5 ramas más grandes en ocupación total nivel país, Industria Manufacturera (con 10,0% en ocupación total y 9,2% en la ocupación informal) y Enseñanza (con 5,9% en ocupación total y 2,7% en ocupación informal).

²¹ La rama de actividad económica se refiere al sector al que pertenece la unidad económica que le paga el sueldo a la persona ocupada, o de la que es dueño. Así la rama de actividad económica puede diferir de aquella donde trabaja la persona ocupada, por aquellos casos en que trabaje para una unidad económica subcontratada.

Tabla 6: Ocupación total e informal por rama de actividad económica, miles de personas y porcentaje, y Tasa de Ocupación Informal (TOI), abril – junio 2018, país.

RAMA DE ACTIVIDAD /1 CIU4.CL 2012 según CAENES /2	Ocupación total		Ocupación Informal		TOI sectorial
	Miles de personas	Distribución (%)	Miles de personas	Distribución (%)	(%)
Total	8.381,84	100	2.406,70	100	28,7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	717,21	8,6	332,72	13,8	46,4
Explotación de minas y canteras *	119,96	1,4	3,35	0,1	2,8
Industrias manufactureras	840,82	10,0	221,78	9,2	26,4
Suministro de electricidad	18,95	0,2	0,48	0,0	2,6
Suministro de agua *	46,91	0,6	8,81	0,4	18,8
Construcción	761,73	9,1	270,85	11,3	35,6
Comercio	1.505,89	18,0	491,37	20,4	32,6
Transporte y almacenamiento	592,22	7,1	191,37	8,0	32,3
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	414,41	4,9	136,30	5,7	32,9
Información y comunicaciones	129,92	1,6	17,20	0,7	13,2
Actividades financieras y de seguros *	146,55	1,7	5,24	0,2	3,6
Actividades inmobiliarias *	71,34	0,9	11,66	0,5	16,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	291,51	3,5	37,82	1,6	13,0
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	529,22	6,3	125,82	5,2	23,8
Administración pública y defensa	697,35	8,3	76,25	3,2	10,9
Enseñanza	492,63	5,9	64,70	2,7	13,1
Actividades de atención de la salud humana	336,13	4,0	83,41	3,5	24,8
Actividades artísticas y de entretenimiento	93,57	1,1	34,42	1,4	36,8
Otras actividades de servicios	249,97	3,0	124,98	5,2	50,0
Actividades de los hogares como empleadores	323,98	3,9	167,32	7,0	51,6
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales *	1,56	0,0	0,84	0,0	53,4

1/ La rama de actividad es el sector al que se dedica la empresa que le paga a la persona ocupada, pudiendo ser contratada directamente o a través de una empresa subcontratista de bienes o servicios o suministradora.

2/ CAENES: Clasificador de Actividades Económicas. Nacional para Encuestas Sociodemográficas. Instituto Nacional de Estadísticas Chile

* La estimación en esta rama no tiene la precisión estadística recomendada (coeficiente de variación > a 20%).

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo

En la tabla 7 se puede ver la ocupación informal y TOI en las 5 ramas de mayor participación en la ocupación. Las cinco ramas de la economía mencionadas en párrafo anterior, aportaron 51,6% de la ocupación total en el trimestre abril – junio 2018, y 57,4% de la ocupación informal del total país, y son las actividades que se revisan a continuación en cuanto a ocupación informal en Regiones, a excepción de Enseñanza (por la baja incidencia en la ocupación informal) que se reemplaza en el análisis por Actividades

de los hogares como empleadores, ya que ésta aporta 3,9% en la ocupación total, representa casi en doble en la ocupación informal (7,0%), y registró la más alta tasa de informalidad laboral por ramas en el trimestre (51,6%) a nivel país.

Tabla 7: Ocupación informal (miles de personas y porcentaje participación en el total del país) y TOI en 5 ramas de mayor participación en la ocupación total, abril – junio 2018, por región.

Región	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca			Industrias manufactureras			Construcción			Comercio al por mayor y al por menor			Actividades de los hogares como empleadores		
	Miles pers.	Dist. (%)	TOI (%)	Miles pers.	Dist. (%)	TOI (%)	Miles pers.	Dist. (%)	TOI (%)	Miles pers.	Dist. (%)	TOI (%)	Miles pers.	Dist. (%)	TOI (%)
Total país	332,7	100	46,4	221,8	100	26,4	270,9	100	35,6	491,4	100	32,6	167,3	100	51,6
Arica y Parinacota*	5,1	1,5	52,1	1,6	0,7	29,2	2,2	0,8	44,5	6,3	1,3	48,7	1,2	0,7	68,3
Tarapacá*	15,7	4,7	92,6	5,3	2,4	55,3	7,0	2,6	48,5	14,5	3,0	42,2	2,0	1,2	82,2
Antofagasta*	8,1	2,4	95,2	5,8	2,6	24,0	7,3	2,7	31,8	8,5	1,7	18,2	4,7	2,8	77,7
Atacama*	3,6	1,1	53,5	3,7	1,7	34,5	4,6	1,7	34,5	10,5	2,1	37,2	1,4	0,8	63,9
Coquimbo	25,6	7,7	53,0	12,7	5,7	45,3	11,2	4,1	30,1	20,6	4,2	33,5	10,1	6,0	75,5
Valparaíso	22,3	6,7	36,2	20,6	9,3	30,4	33,7	12,5	42,7	46,7	9,5	32,0	20,5	12,2	65,0
Metropolitana	21,8	6,6	32,7	77,2	34,8	20,9	91,1	33,6	29,7	224,1	45,6	32,9	47,9	28,6	33,6
O'Higgins*	23,6	7,1	29,2	12,4	5,6	22,6	17,4	6,4	46,5	20,9	4,3	32,6	7,8	4,6	46,5
Maule	39,5	11,9	35,9	11,6	5,2	27,6	15,9	5,9	38,2	22,7	4,6	28,1	15,5	9,2	66,9
Biobío	46,8	14,1	49,0	31,1	14,0	26,8	34,3	12,7	37,7	50,4	10,2	31,3	29,0	17,3	70,0
Araucanía*	64,3	19,3	68,8	14,6	6,6	49,7	20,6	7,6	40,1	26,3	5,4	35,1	7,2	4,3	56,4
Los Ríos	13,3	4,0	45,5	8,7	3,9	42,5	6,9	2,5	47,9	10,1	2,1	42,3	9,0	5,4	69,7
Los Lagos*	38,1	11,4	50,3	13,9	6,2	26,7	13,7	5,1	38,5	22,8	4,6	35,2	9,8	5,9	71,9
Aysén*	2,6	0,8	42,8	1,4	0,6	26,7	3,7	1,3	56,9	3,4	0,7	32,9	1,1	0,7	49,7
Magallanes*	2,4	0,7	29,1	1,3	0,6	20,9	1,5	0,6	27,4	3,7	0,7	25,0	0,3	0,2	18,8

* La estimación en la rama marcada con relleno, no tiene la precisión estadística recomendada (coeficiente de variación mayor a 20%).

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo

Por orden de mayor a menor TOI, trimestre abril – junio 2018 (tabla 7) se tiene²² lo siguiente:

- Hogares como empleadores (51,6% de TOI a nivel nacional): Esta rama presenta TOI sobre el 50,0% en siete regiones del país, siendo las tres más altas: Coquimbo (75,5%); Los Lagos (71,9%) y Biobío (70,0%).

²² Se menciona las regiones en orden de mayor a menor Tasa de ocupación informal que, en el trimestre en análisis abril – junio 2018, tienen coeficiente de variación con la precisión estadística recomendada menor a 20,0% en la estimación de personas ocupadas informales.

- Agricultura y pesca (46,4% de TOI a nivel nacional): Las más altas TOI se registraron en la Región de Antofagasta (95,2%), que tiene baja participación en la agricultura a nivel país (2,4% en ocupación informal); Araucanía (68,8% de TOI) y Atacama (53,5% de TOI). Las regiones que más incidieron en la ocupación informal de la rama (más de 10% de concentración), aunque con TOI más baja, fueron Araucanía; Biobío; Maule y Los Lagos.
- Construcción (TOI de 35,6% nivel nacional): Presenta mayor Tasa de ocupación informal en las regiones de Aysén (56,9%); Los Ríos (47,9%) y Arica y Parinacota (44,5%). La Metropolitana, que más incide en la ocupación informal en la rama a nivel país con 33,6% de participación, registra estimación de 29,7% en la TOI.
- Comercio al por mayor y al por menor (32,6% de TOI): Registra la TOI más alta en las regiones de Arica y Parinacota (48,7%); Los Ríos (42,3%) y Tarapacá (42,2%).
- Industria manufacturera (TOI 26,4%): Las tasas más altas de informalidad laboral se estimaron en Coquimbo (45,3%); Los Ríos (42,5%) y Valparaíso (30,4%), trimestre abril – julio 2018.

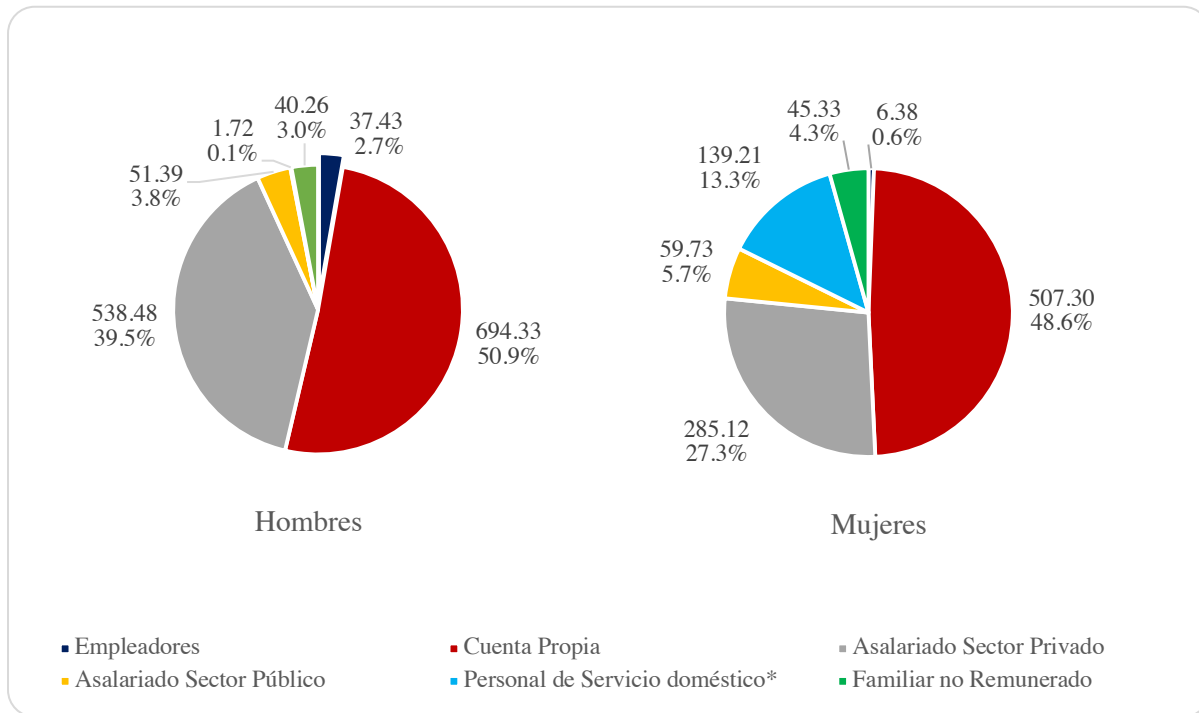
La revisión de la TOI por rama de la economía, a nivel nacional y en las regiones, da cuenta que la informalidad en la ocupación es un fenómeno presente tanto a nivel sectorial como en el territorio a nivel local.

2.3.3 La informalidad laboral por categoría ocupacional²³

En la figura 5 se puede observar la distribución de la ocupación informal por categoría ocupacional. Claramente las diferencias importantes en la participación por sexo en las distintas categorías ocupacionales influyen en la ocupación informal y se presenta acentuando brechas de género.

²³ Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo CISE-93.

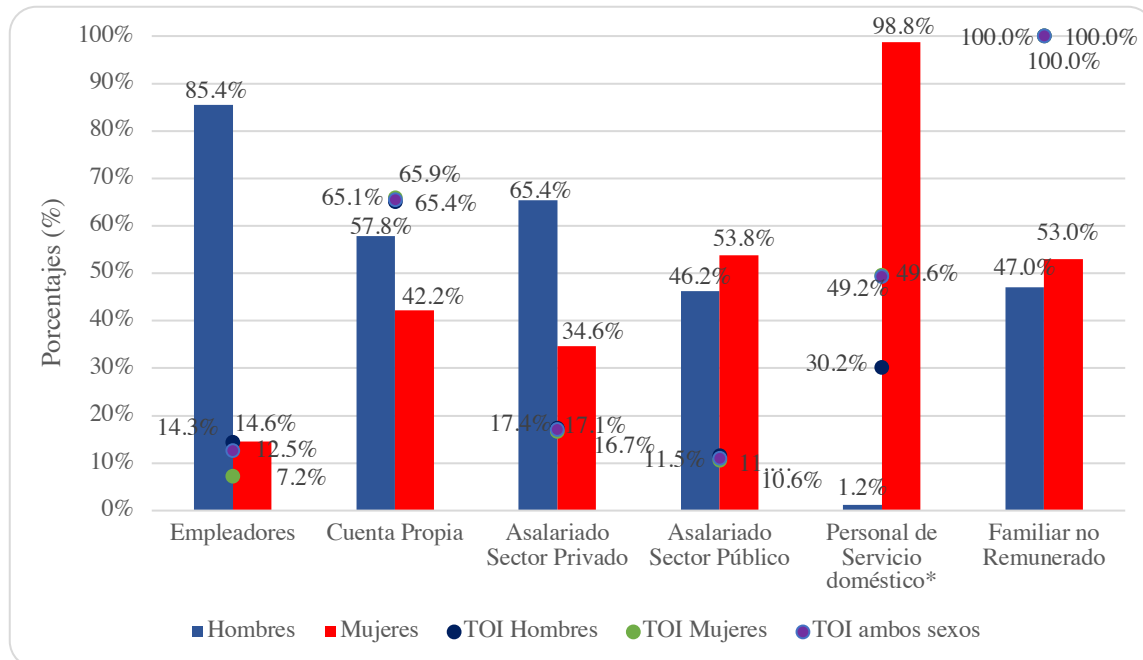
Figura 5: Distribución de la ocupación informal por categoría en la ocupación, (miles de personas y porcentaje), por sexo, abril - junio 2018, país.



*Personal de Servicio doméstico incluye Puertas adentro y Puertas afuera. La estimación en esta categoría, en el trimestre en análisis no tiene la precisión estadística recomendada en el caso de los hombres.
Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Al analizar datos del trimestre abril – junio 2018 (ver fig. 6) se observa que la más alta informalidad en las mujeres ocurre en aquellas categorías donde hay mayor participación de ellas. Esto es, Personal de servicio doméstico, las mujeres participan en el 98,8% de las ocupaciones informales, involucrando a 139,21 mil mujeres en ocupación informal en que la TOI en ambos sexos es 49,2%; categoría Asalariados sector público con TOI 11,0% en ambos sexos, ellas participan en el 53,8% de las ocupaciones informales equivalente a 59,73 mil mujeres; y Familiar No remunerado, que por definición pertenecen al sector informal, por tanto la TOI es 100% involucró a 45,33 mil ocupadas informales, siendo ellas el 53,0% de la ocupación informal en la categoría.

Figura 6: Distribución de la ocupación informal y TOI por sexo según categoría en la ocupación, abril - junio 2018, país.



*La categoría Personal de Servicio doméstico Incluye Puertas adentro y Puertas afuera La estimación en esta categoría, en el trimestre en análisis no tiene la precisión estadística recomendada en hombres.

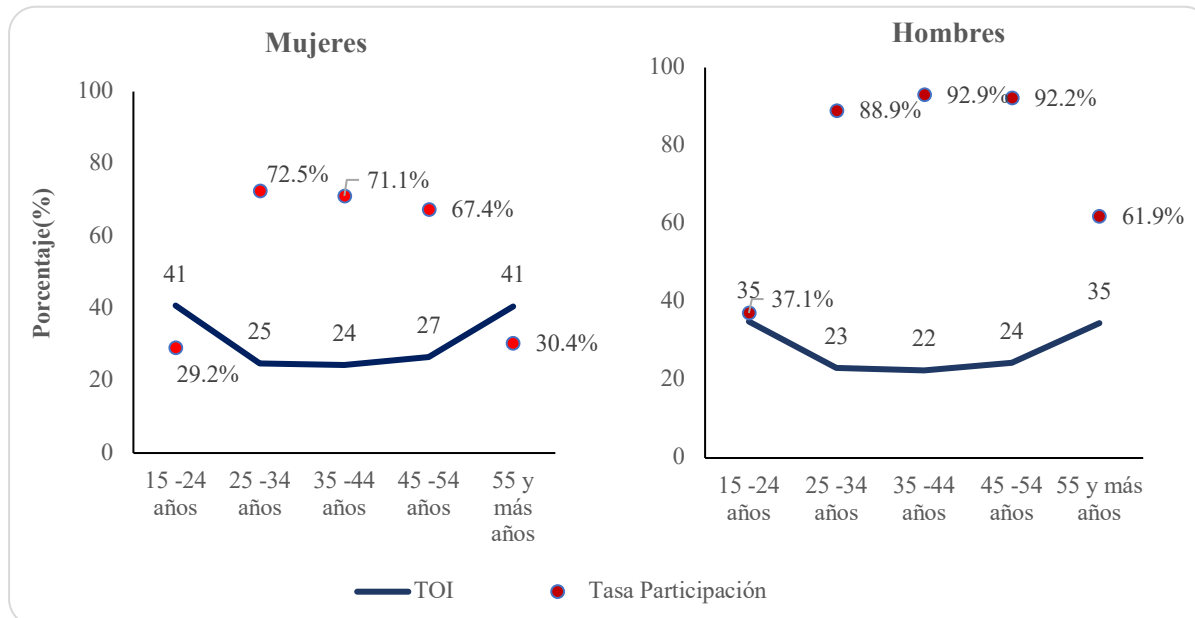
Fuente: Encuesta Nacional del Empleo

Como contrapartida, se presenta mayor informalidad en los hombres en Empleadores (TOI 12,5% en ambos sexos y 37,43 mil ocupados informales), categoría que correspondió a 85,4% de hombres y 14,6% de mujeres en el trimestre analizado; Asalariado sector privado (TOI de 17,1% en ambos sexos), con 538,48 mil hombres con ocupaciones informales que representan el 65,4% de la ocupación informal en la categoría y, en Cuenta propia la TOI fue 65,4% en ambos sexos, con 694,33 mil ocupados informales siendo estos el 57,8% de la ocupación informal de la categoría.

2.3.4 Informalidad por tramo etario

En la figura 7 se presentan las tasas de ocupación informal y tasas de participación para el trimestre abril-junio de 2018 para hombres y mujeres, en donde se puede apreciar que las mayores tasas de ocupación informal por grupos etarios se registran en los tramos extremos de la vida laboral y es más alta en todos los tramos en caso de las mujeres que en los hombres. Esto es, en los tramos de 15 a 24 años de edad, la TOI en los hombres fue 35,0 %, y más alta en las mujeres, de 40,8 %, en el trimestre abril – junio 2018. En el tramo 55 y más años de edad la TOI de las mujeres es de 40,6 %, también por sobre la estimación de la TOI en los hombres, que alcanzó 34,6 % en igual trimestre.

Figura 7: Tasa de ocupación informal y Tasa de participación por grupo etario hombres y mujeres a nivel nacional (abril – junio 2018).



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Cabe mencionar que la participación laboral²⁴ tiene distinto comportamiento a lo largo de la vida laboral. En el primer tramo, 15 a 24 años de edad, cuando parte de la fuerza de trabajo se encuentra en etapa de formación educacional, la tasa de participación es la más baja del ciclo, de 33,5% en ambos sexos (siendo de 37,1 % en hombres y 29,2% en las mujeres), trimestre abril – junio 2018, respecto del total del país. Es decir, ingresan al mercado laboral mayor porcentaje de hombres que de mujeres, en este tramo.

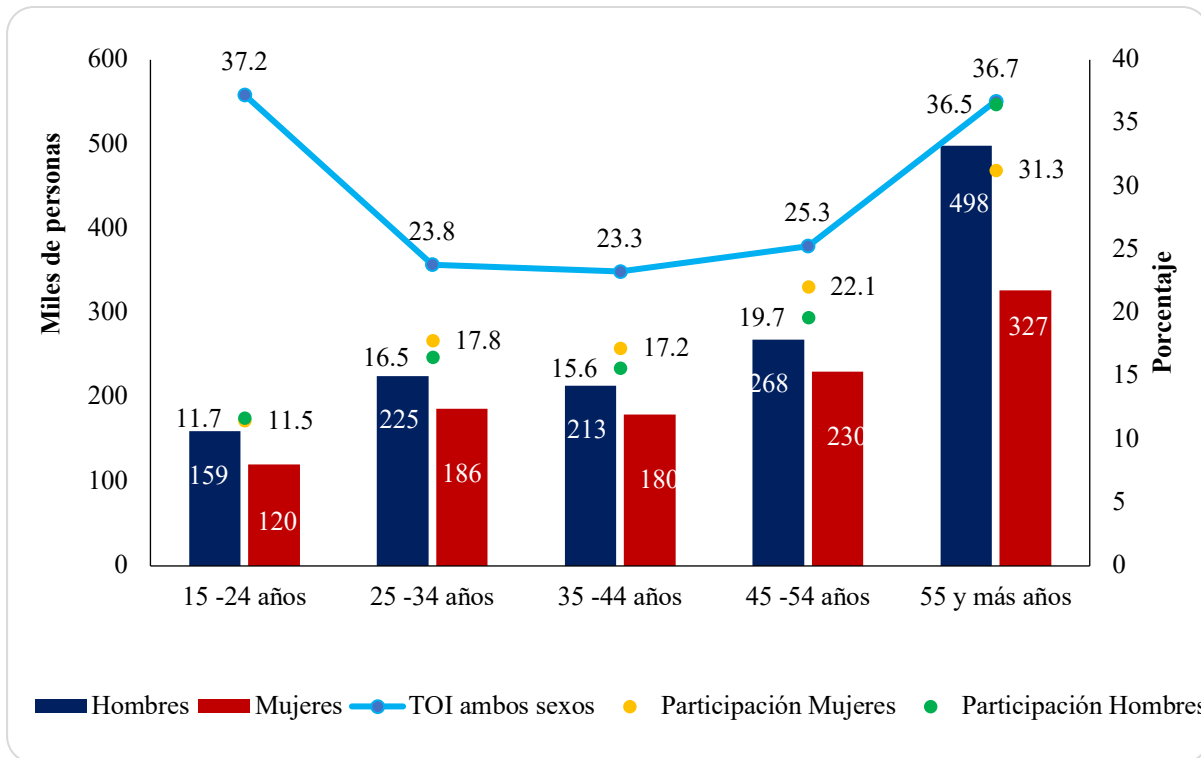
La tasa de participación en el tramo de 55 años y más años de edad, tramo en que se acumula mayor experiencia laboral y las personas presentan mayor necesidad de protección laboral, es la segunda más baja de participación (45,1% para ambos sexos), en que la participación de los hombres alcanzó 61,9%, superior al 30,4% de las mujeres. Así en este tramo, hay más presencia de hombres en el mercado laboral que de mujeres, dice relación en parte, con que la edad de jubilar es mayor para los hombres.

Los tramos al interior de la curva, (de 24 a 34; 35 a 44 y 45 a 54 años de edad), tanto en hombres como en mujeres, presentan las más altas tasas de participación laboral, y a la vez las menores tasas de ocupación informal.

²⁴ Tasa de participación: Número de personas en la Fuerza de Trabajo expresado como porcentaje de la Población en Edad de Trabajar.

La figura 8 muestra la distribución de la ocupación informal según tramos de edad, donde se puede apreciar que los ocupados informales se concentraron en el tramo de mayor edad, 55 y más años, con 31,3 % de las mujeres con ocupaciones informales y 36,5% de los hombres en esa condición. En el tramo 15 a 24 años se encuentra el 11,7% de los ocupados informales y el 11,5% de las ocupadas informales.

Figura 8: Número de personas con ocupaciones informales por tramos de edad, participación según sexo, y Tasa de Ocupación Informal ambos sexos, trimestre abril – junio 2018, país.



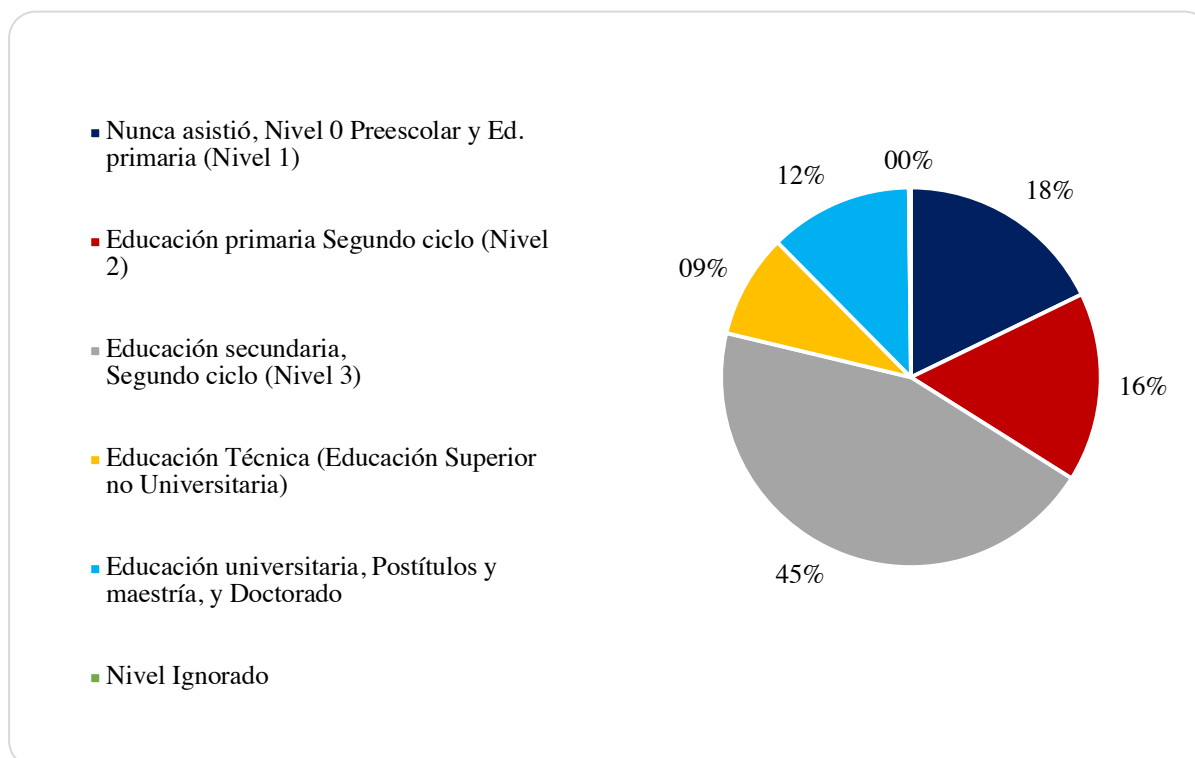
Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Cabe observar que el grupo de 55 y más años, contiene a las mujeres ocupadas de 60 años y más y hombres ocupados de 65 años y más, edad en que el sistema previsional en Chile permite jubilar. En esta situación, mientras la persona se encuentre tramitando su jubilación, o se encuentre ya percibiéndola y a la vez esté trabajando, legalmente el/la trabajador/a puede optar por cotizar solo para protección de salud, por lo que, de ser así, de acuerdo a la definición de informalidad en Chile, quedaría clasificado/a como ocupado/a informal.

2.3.5 Informalidad y el nivel educacional²⁵

En la figura 9 se puede ver la distribución de la ocupación informal por categoría educacional y, consecuente con los años de estudio promedio alcanzado por la población en Chile (Censo 2017), de 9,4 años tanto en hombres como en mujeres, la mayor proporción en la ocupación se encuentra en Educación Secundaria y en menor medida en las demás categorías educacionales.

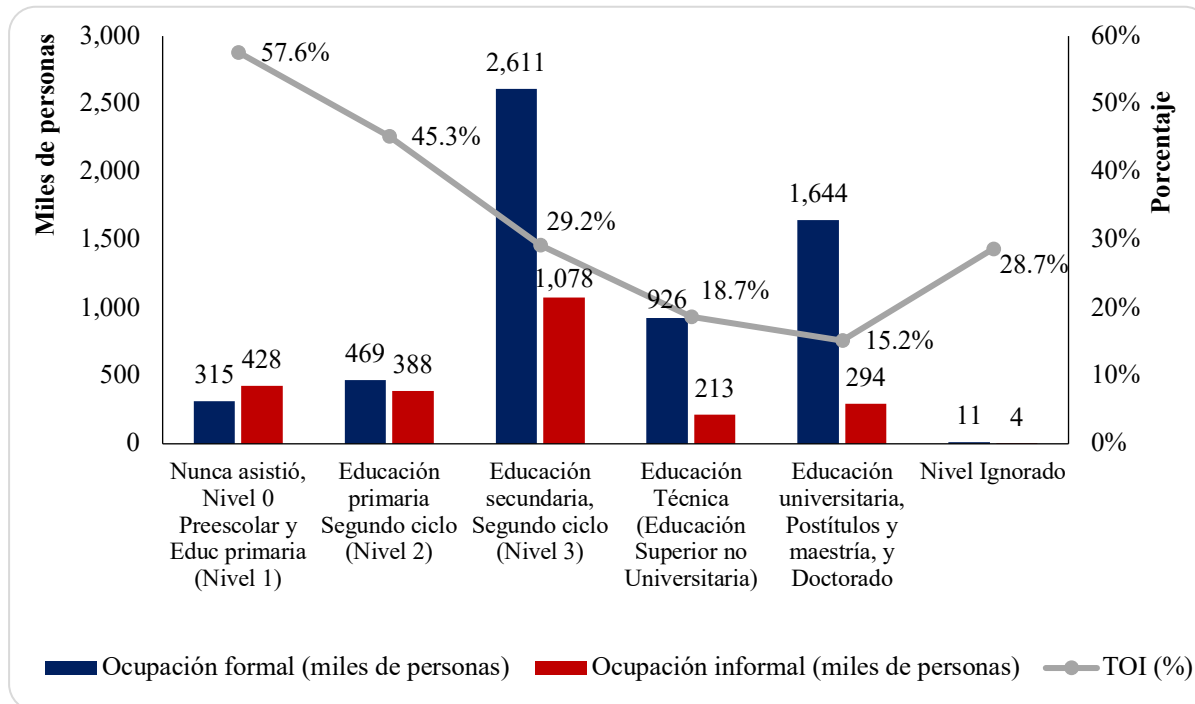
Figura 9: Distribución de la ocupación informal por categoría educacional (abril-junio 2018).



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

²⁵ De acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) 1997

Figura 10: Personas en ocupación formal e informal por niveles de educación (miles) y TOI, ambos sexos, abril – junio 2018, país.



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Además se puede ver en la figura 10 que el segundo ciclo de la Educación secundaria concentra 44,8% de la ocupación informal, en el trimestre abril – junio 2018 nivel nacional, con Tasa de ocupación informal de 29,2%, tasa que aumenta al disminuir el nivel educacional y se reduce a mayor nivel de educación, pasando de TOI de 57,6% en Primer nivel de educación primaria (que en este análisis se agrupó con Preescolar y Nunca estudió), a 15,2% de TOI en Educación Universitaria (agrupando con Postítulos y maestría, y Doctorado).

En una mirada a la situación en regiones (tabla 8), se puede apreciar que en todas las regiones del país la TOI más alta se presenta en el menor nivel de educación, que incluye Nunca asistió, Nivel 0 Preescolar y Educación primaria Nivel 1, que involucra a 743,45 miles de personas en abril – junio 2018, en el total nacional.

Por regiones, se observa que la TOI de nivel secundario (29,2%) fue más alta en las regiones de Tarapacá (39,2%), Araucanía (38,5%) y Arica y Parinacota (38,4%), al tiempo que la TOI más baja se presentó en Magallanes (19,3%). En nivel secundario se estimó que 3.689,19 miles de personas se encuentran en ocupación informal.

Tabla 8: Tasa de ocupación informal (porcentaje) por nivel de educación, abril – junio 2018, por región.

Región	Nunca asistió Nivel 0 Preescolar y Educación primaria (Nivel 1)	Educación primaria Segundo ciclo (Nivel 2)	Educación secundaria Segundo ciclo (Nivel 3)	Educación Técnica (Educación Superior no Universitaria)	Educación universitaria, Postítulos, y maestría, y Doctorado
País	57,6	45,3	29,2	18,7	15,2
Arica y Parinacota	56,7	50,3	38,4	25,5	22,0
Tarapacá*	85,2	74,2	39,2	19,5	18,4
Antofagasta*	58,2	45,3	26,2	9,7	10,9
Atacama*	54,3	35,9	30,0	17,6	15,0
Coquimbo	60,2	48,8	30,9	19,1	20,8
Valparaíso	57,1	48,9	32,3	19,7	14,7
Metropolitana	53,3	43,9	26,9	19,2	14,1
O'Higgins	44,9	32,0	29,2	16,7	12,9
Maule	53,2	38,9	26,9	20,3	15,9
Biobío	59,6	43,9	28,4	20,4	19,0
Araucanía	71,5	58,1	38,5	22,3	16,5
Los Ríos*	68,8	55,0	34,7	16,4	23,9
Los Lagos	59,6	49,1	28,7	12,2	13,2
Aysén*	51,9	42,3	29,4	22,6	13,6
Magallanes y Antártica Chilena*	48,1	39,2	19,3	6,6	15,0

*La celda sombreada indica que la estimación, de ese nivel de educación y esa región, no tiene la precisión estadística recomendada (coeficiente de variación es mayor a 20%).

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

En nivel de Educación Universitaria (15,2% de TOI), incluido Postítulo y maestrías, y Doctorado, las regiones que registran las más bajas tasas de ocupación informal fueron O'Higgins (12,9%); Los Lagos (13,2%) y Aysén (13,6%). En tanto, las regiones con mayor informalidad en este nivel fueron Los Ríos (23,9%), Arica y Parinacota (22,0%), seguida de Coquimbo (20,8%). A nivel país, la ocupación informal en educación universitaria involucró a 294 mil personas en el trimestre analizado.

2.4 Conclusión

Chile ha puesto a disposición una nueva batería de indicadores, proceso que mostró los primeros resultados en el 2010, y que en este documento se analizó en términos globales en lo concerniente a las estadísticas referidas a *informalidad laboral* que tuvieron su lanzamiento en enero del año 2018. Este proceso, que avanza en la armonización y comparabilidad de los sistemas estadísticos a nivel de la región, da cuenta de uno de los temas que viene a relevar un aspecto que toma cada vez más importancia. En la medida que los países han alcanzado mejores niveles en los indicadores tradicionales, como es el caso de Chile, es

importante comprender que “en los países en desarrollo y en transición, la mayoría de las actividades del Sector Informal no son ni subterráneas ni ilegales, ya que representan simplemente una estrategia de supervivencia de las personas que participan en ellas y de sus hogares”²⁶.

Al disponer de estadísticas de informalidad laboral en Chile se viene a visibilizar un fenómeno que toma cada vez mayor atención de los distintos actores y de quienes toman decisiones de política pública, que contribuya a mejorar la calidad del empleo, y a través de este, a “Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo”, siendo uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²⁷ Meta 1.3 sobre cobertura de la población en protección social, como también promover el “Trabajo decente y crecimiento económico”, Meta 8.3.1 referida a proporción de empleo informal en el sector no agrícola, o que la Meta 4.3 en el objetivo 4 Educación de calidad, “De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria” impactando en el fenómeno de la ocupación informal, enfatizando así el valor de la información en la búsqueda del bienestar y paz mundial.

²⁶ OIT, 2013. *La Medición de Informalidad: Manual Estadístico sobre el sector Informal y el empleo Informal*. Página 53.

²⁷ El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo busca erradicar la pobreza promoviendo un desarrollo más próspero y sostenible. Los ODS guían la agenda de trabajo para el logro de este fin.
Para más información ver: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

2.5 Anexos

Tabla 9: Matriz de Hussmanns: Marco conceptual integrador de la medición de la informalidad laboral

Unidades de Producción por tipo	Trabajadores por Cuenta Propia		Empleadores		Familiares no Remunerados del hogar	Asalariados		Trabajadores de Servicio Doméstico	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal
Empresas del Sector Formal		a		b	1	2	c		
Empresas del Sector Informal	3		4		5	6	7		
Hogares como empleadores	d					8	e	9	f

Fuente: Elaboración INE

Notas explicativas:

- Las casillas en gris oscuro se refieren a ocupaciones que por definición no existen en el tipo de unidad de producción en cuestión, por ejemplo, Trabajadores por cuenta Propia Informales que pertenezcan al Sector Formal.
- La casilla "d", corresponde a trabajadores dedicados a la producción de bienes y servicios, para consumo propio del hogar. Según el Manual estadístico para la medición de la informalidad de la OIT y conforme a la Resolución sobre estadísticas de la "población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo" adoptada por la 13a CIET del año 1993, esta modalidad de trabajo se consideraba como un trabajo en la ocupación de índole informal. No obstante, la definición queda obsoleta en la nueva resolución sobre las "estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo" de la 19ª CIET del año 2013, en la que el concepto trabajo se define de manera más amplia, abarcando distintas formas de trabajo, entre ellas el trabajo de producción para consumo propio, separada del trabajo en la ocupación. Esta resolución impacta en la Matriz de Hussmanns, ya que este tipo de actividades no es capturado en la Encuesta Nacional del Empleo, por tanto, se excluye del ámbito de análisis.

Finalmente, de la matriz se desprenden los siguientes indicadores:

- Ocupación Informal: la suma de las casillas del 1 al 6, además de la 8 y 9.
- Ocupación en el Sector Informal: la suma de las casillas 3 al 7
- Ocupación Informal fuera del Sector Informal: la suma de las casillas 1, 2, 8 y 9
- Ocupación Formal: la suma de las casillas a, b, c, e y f.

Tabla 10: Serie Tasa de ocupación informal, ambos sexos, según región, trimestre móvil julio – agosto 2017 a mayo –julio 2018, total País.

Región	Trimestres móviles											
	JAS 2017	ASO 2017	SON 2017	OND 2017	NDE 2018	DEF 2018	EFM 2018	FMA 2018	MAM 2018	AMJ 2018	MJJ 2018	JJA 2018
Total País	29,4	29,6	29,9	30,0	29,5	29,3	29,1	29,0	28,8	28,7	28,5	28,5
Arica y Parinacota	38,6	37,6	37,5	38,4	36,9	36,2	34,2	34,8	34,8	36,0	35,5	35,3
Tarapacá	34,4	36,6	36,7	37,0	35,9	35,5	36,1	37,4	39,8	40,2	40,6	39,3
Antofagasta	21,9	22,7	22,0	22,8	22,4	21,0	19,7	20,5	21,6	22,6	22,9	24,2
Atacama	29,6	31,0	32,0	30,9	28,9	27,4	26,6	26,3	28,2	28,8	28,8	28,2
Coquimbo	34,9	35,4	35,5	36,3	35,1	35,4	35,3	34,4	34,1	33,7	34,5	34,8
Valparaíso	30,2	30,7	31,2	30,6	29,4	28,6	28,6	28,3	28,6	28,6	28,3	28,2
Metropolitana	26,5	26,2	26,7	26,8	26,5	26,1	26,3	26,0	25,8	25,1	25,0	24,9
O'Higgins	26,2	26,3	28,1	28,6	29,6	29,3	28,3	27,7	26,9	27,1	26,7	27,3
Maule	31,9	34,3	34,6	34,9	34,1	34,3	33,2	32,0	30,8	30,5	29,7	30,3
Biobío	30,3	30,6	31,1	30,8	31,0	31,9	31,6	31,5	31,0	31,0	30,6	29,9
La Araucanía	42,5	42,0	40,8	40,4	37,9	39,2	38,1	39,3	38,8	39,7	39,5	39,3
Los Ríos	36,6	37,5	36,7	35,8	35,5	35,4	36,9	37,8	38,2	38,1	37,6	37,4
Los Lagos	30,3	30,6	31,6	31,0	31,1	29,9	29,1	29,3	30,8	31,8	32,3	31,4
Aysén	25,9	27,0	28,4	29,6	29,9	28,7	27,9	29,1	30,0	30,1	29,3	30,5
Magallanes	16,6	18,0	18,2	20,5	21,3	22,3	20,8	20,2	20,4	19,8	19,0	18,5

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

Tabla 11: Indicadores de ocupación en el Sector informal y la Ocupación informal total

Indicador	Descripción
Tasa de ocupación informal (TOI)	Ocupados informales como porcentaje del total de ocupados
Tasa de ocupación informal en el sector formal (TOI_SF)	Ocupados informales en el sector formal como porcentaje del total de ocupados
Tasa de ocupación informal en el sector informal (TOI_SI)	Ocupados informales en el sector informal como porcentaje del total de ocupados
Tasa de ocupación informal en hogares como empleadores (TOI_SH)	Ocupados informales en el sector hogares como porcentaje del total de ocupados

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo.

3 SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN CHILE: TASA COMBINADA DE DESOCUPACIÓN Y TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO

Rodrigo De La Rosa Lagos*

Unidad Técnica Dirección Regional INE Los Ríos

3.1 Introducción

Para estudiar el mercado laboral no solo basta conocer la tasa de desocupación de un territorio, sino variadas dimensiones y variables que van más allá de la ocupación, desocupación y participación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que se requiere de indicadores complementarios, como los de subutilización de la fuerza de trabajo, para visibilizar otros grupos de la población que se encuentran en una situación desfavorable en términos de su vínculo y participación en el mercado laboral.

Asimismo, en la Nota Estadística publicada por el INE el 31 de enero 2018, se menciona que la OIT, en su más reciente resolución sobre la medición de las “Estadísticas del trabajo, la Ocupación y la subutilización de Fuerza de Trabajo” -aprobada en la última Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (19° CIET OIT, 2013²⁹)- establece que *“la subutilización de la fuerza de trabajo se refiere a la inadecuación entre la oferta y la demanda, lo que se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en la población”* (párrafo 40, OIT, 2013).

Es así como la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario incluye la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo como una variable dentro del cálculo de esta tasa. Esto se produce *“cuando el tiempo de trabajo de las personas ocupadas es insuficiente en relación con otras situaciones alternativas de la ocupación, que ellas desean y están disponibles para desempeñar”* (párrafo 40, OIT, 2013).

Cabe señalar que, para la construcción de la tasa combinada, se utilizan las siguientes variables: desocupados, iniciadores disponibles, ocupados a tiempo parcial involuntario, y fuerza de trabajo, todas extraídas de la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) diseñada y levantada por el Instituto Nacional de

*Jefe Unidad Técnica, rodrigo.delarosa@ine.cl

²⁹Ver resolución en el sitio oficial de OIT:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

Estadísticas, INE, la cual tiene series continuas desde el inicio de la nueva medición enero – marzo 2010.

La tasa combinada de desocupación se calcula según la ecuación 1)

$$TC = 100 \cdot \left(\frac{d + i + o}{f + i} \right) \quad (1)$$

Donde:

TC: Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario

d: desocupados

i: iniciadores disponibles

o: ocupados a tiempo parcial involuntario

f: fuerza de trabajo

En este caso las variables utilizadas se definen de la siguiente forma:

Desocupados: todas las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

Iniciadores disponibles: todas las personas fuera de la fuerza de trabajo que esgrimen no haber buscado trabajo en las últimas cuatro semanas debido a que iniciarán pronto una actividad laboral y que, al mismo tiempo, declaran disponibilidad. Este grupo poblacional se incluye dentro de los Inactivos, pero para ciertos efectos (de armonización estadística con la OCDE), se suma a la población desocupada para calcular una tasa de desocupación con iniciadores disponibles.

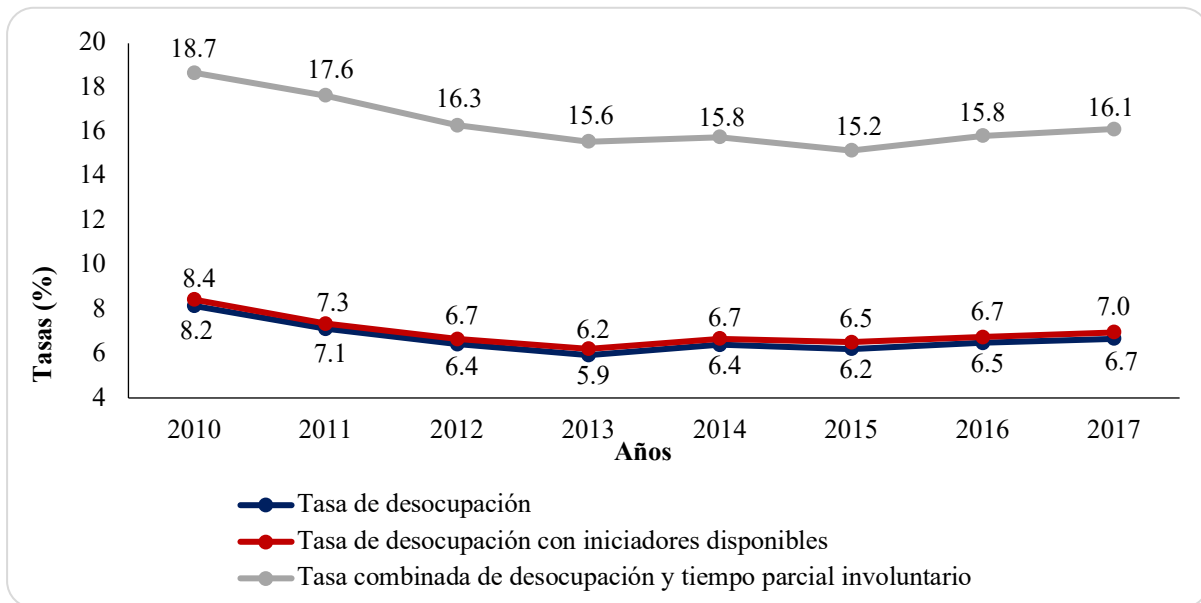
Ocupados a tiempo parcial involuntario: Los trabajadores a tiempo parcial involuntario son ocupados cuya jornada de trabajo que declaran es de tipo parcial (1 a 30 horas semanales), pero que además desean trabajar más horas y están disponibles para trabajarlas inmediatamente o dentro de las dos semanas siguientes a la de referencia.

Fuerza de trabajo: personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

3.2 Análisis de resultados a nivel nacional

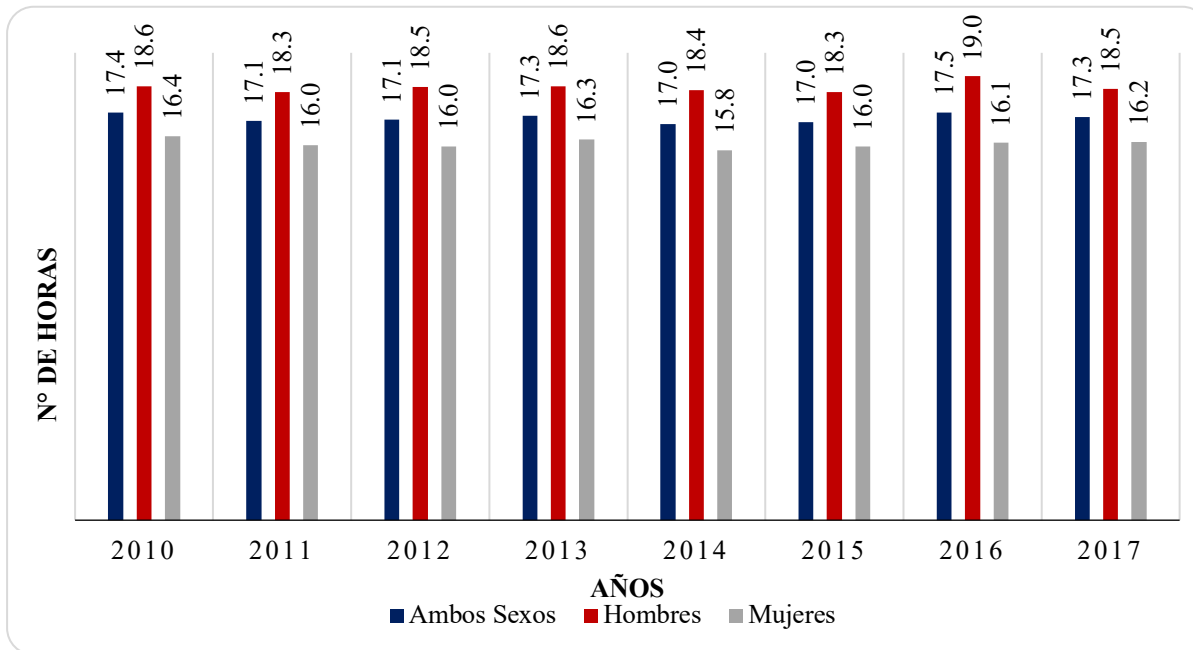
A nivel país la tasa combinada de desocupación para el año 2017 fue 16,1%, cifra mayor 0,3 puntos porcentuales (pp.) en relación al año 2016 (ver Fig. 11). Ahora bien, al compararla con el resultado del año 2010, en 7 años la tasa bajó 2,5 pp. Si observamos solo la tasa de desocupación para los mismos períodos de referencia, son valores menores, situándose en 6,7% para el 2017 y 8,2% en el año 2010. Mismo ejercicio anterior, observando la tasa de desocupación con iniciadores disponibles, la tasa se estimó en 7,0% año 2017, situándose en 8,2% hace 7 años atrás (2010).

Figura 11: Chile, Tasas relacionadas a la subutilización de la fuerza de trabajo, años 2010-2017.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Figura 12: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por sexo, años 2010-2017.



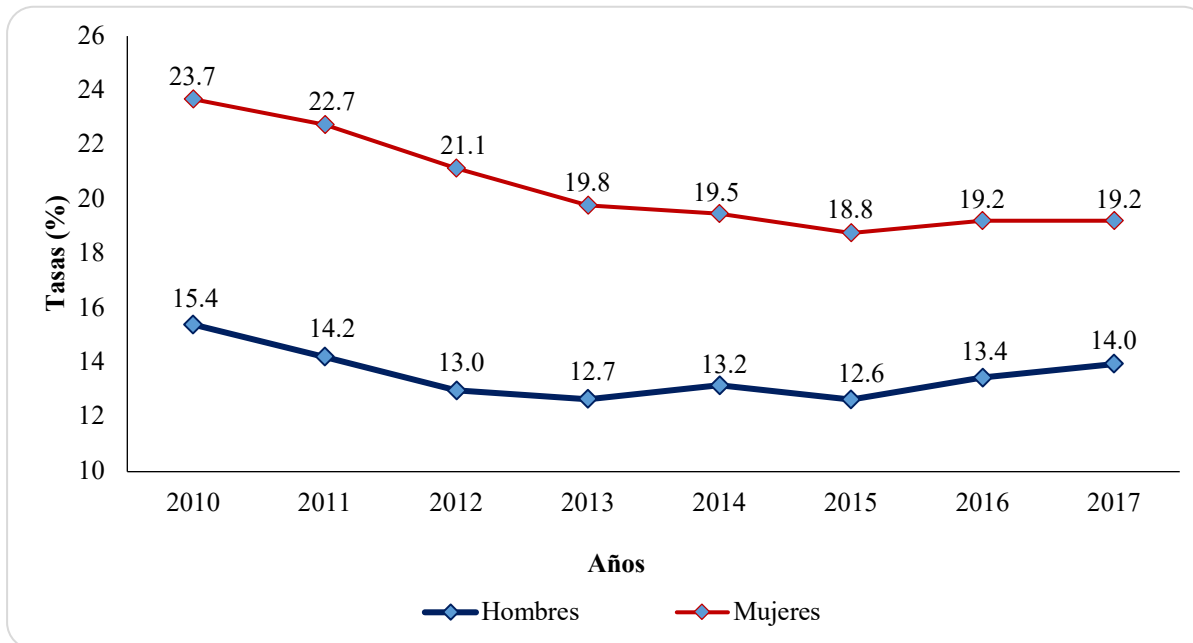
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Se puede apreciar claramente la importancia que toma en los valores de las tasas incluir o no algunas partidas, como es el caso de incluir el stock de personas que trabajan a tiempo parcial involuntario, una de las principales variables que evidencia la subutilización del tiempo de trabajo, queriendo la persona trabajar más horas, según las definiciones vistas anteriormente.

Al analizar a las personas ocupadas a tiempo parcial (ver fig. 12) podemos constatar que las horas promedio trabajadas para el año 2017 fueron 18,2 hrs. semanales, donde los hombres trabajaron 19,0 hrs. promedio, y las mujeres 17,7 hrs. Ahora bien, al revisar solo a las personas ocupadas a tiempo parcial involuntario encontramos que las horas trabajadas para ambos sexos fueron 17,3 hrs. semanales, siendo de 18,5 hrs. para los hombres y 16,2 hrs. para las mujeres.

Al realizar el análisis por sexo de la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, se observa una mayor subutilización de la fuerza de trabajo femenina (ver Fig. 13) al tener históricamente tasas más altas que los hombres, alcanzando en el año 2017 niveles de 19,2% para las mujeres y 14,0% en el caso de los hombres. En un análisis de tendencias, las mujeres en los últimos 7 años presentan una propensión a la baja, mientras que los hombres mantienen una tendencia horizontal relativamente estable.

Figura 13: Chile, Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, brecha por sexo, años 2010-2017.



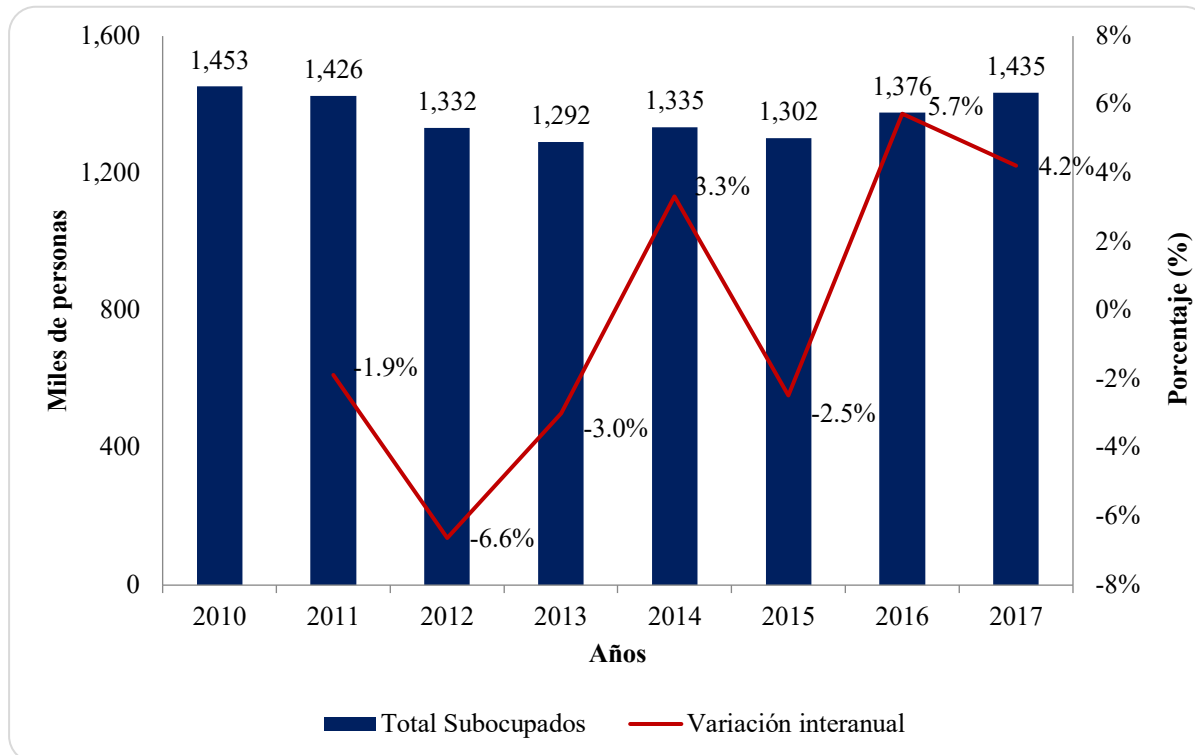
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

La brecha³⁰ por sexo de la tasa combinada en el 2017 se situó en 5,3 puntos porcentuales en desmedro de la mujer, aun cuando la tasa femenina ha ido bajando sistemáticamente año a año.

En la Fig. 14 se puede apreciar la evolución del total de personas en condición de subocupación en Chile en los últimos 7 años. Si consideramos el total de personas en situación de subocupación por tiempo de trabajo, a nivel nacional para el año 2017, totalizó 1.434.660 personas, cifra resultante de la suma de los desocupados, iniciadores disponibles y ocupados que trabajan a tiempo parcial involuntario.

³⁰ La brecha de género se calcula restando las tasas de mujeres y de hombres y se expresa en puntos porcentuales.

Figura 14: Chile, N° de personas en condición de subocupación y variación interanual, años 2010-2017 (En miles de personas y porcentaje).



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

En la Tabla 12 se puede ver la distribución de subocupados según sexo para el año 2017, donde el 50,8% son hombres y 49,2% mujeres, y según componentes de la tasa combinada, existe mayor prevalencia de hombres en la categoría desocupados e iniciadores disponibles, mientras que en personas ocupadas a tiempo parcial involuntario existe mayor proporción de mujeres.

Tabla 12: Chile, proporción de personas (en %), según variable de subocupación por sexo, año 2017.

Sexo/variables	Desocupados	Iniciadores disponibles	Ocupados TPI	Total Subocupados
Hombres	55,4	63,1	47,1	50,8
Mujeres	44,6	36,9	52,9	49,2

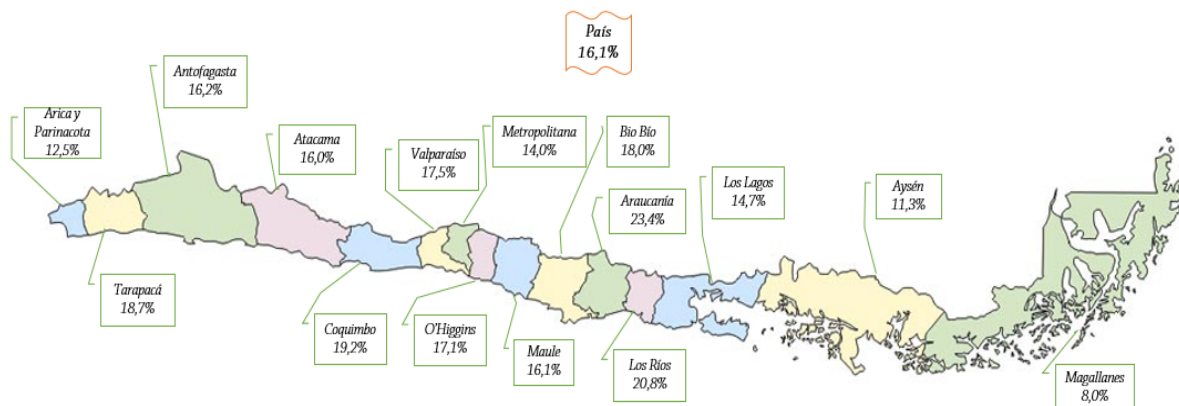
Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

3.3 Análisis de resultados Regional

En la Figura 15 se puede ver la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario en regiones para el año 2017, donde se aprecia que la subutilización de la fuerza laboral expresada en tasa se presenta

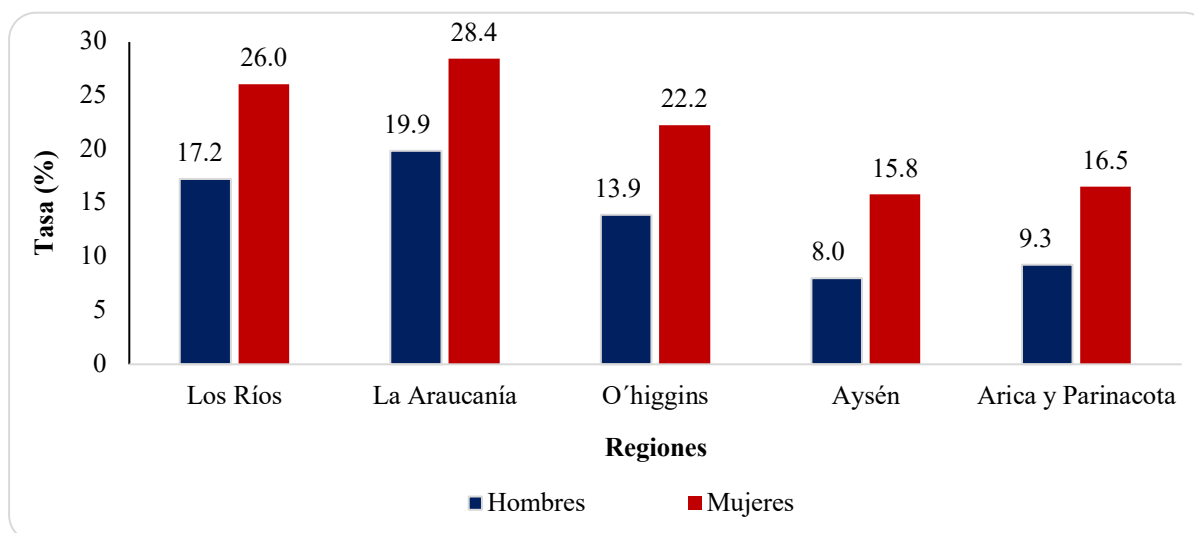
más alta en La Araucanía y Los Ríos, superando el 20%. Por contraparte, las regiones extremas de Chile lograron los resultados más bajos (ver fig. 15).

Figura 15: Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, por regiones, año 2017.



Al revisar por sexo, encontramos igual tendencia que a nivel país, es decir, que las mujeres presentan tasa combinada de desocupación y tiempo parcial más alta que los hombres en todas las regiones de Chile, siendo en Los Ríos la brecha más alta alcanzando el 2017: 8,54 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres. A continuación en la Figura 16 se presentan las primeras 5 regiones con brecha más alta entre hombres y mujeres en la tasa combinada.

Figura 16: Regiones con mayor brecha, Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, por sexo, año 2017.

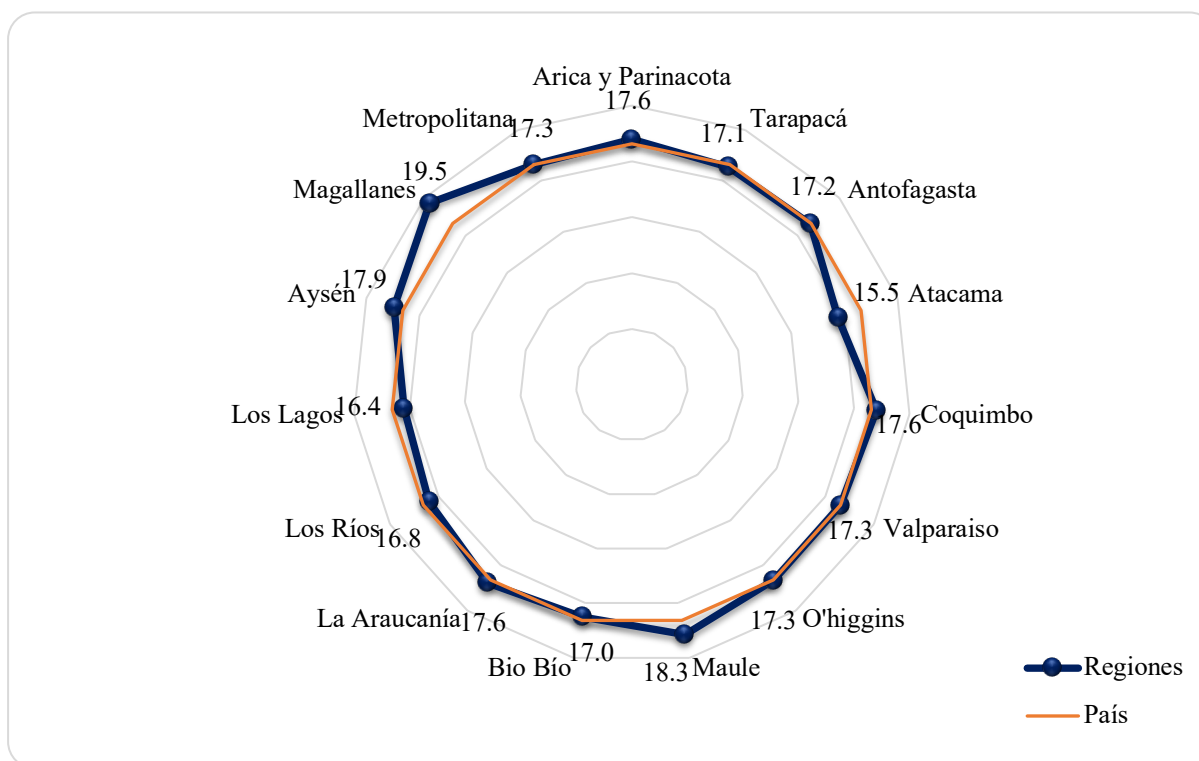


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Ahora bien, al analizar a la región con brecha más alta, Los Ríos, para el año 2017 alcanzó las 42.110 personas subocupadas, aumentando 3,8% interanualmente, y 8,7% más en relación a 7 años atrás, este resultado principalmente incidido por la tendencia al alza en la serie de los ocupados que trabajan a tiempo parcial involuntario, que al año 2017 representaban el 16,9% del total de ocupados regional. Por su parte, la tendencia de la serie de desocupados e iniciadores disponibles de la Región es a la baja desde el año 2010 a la fecha. Caso contrario sucede en la serie país donde ocupados a tiempo parcial involuntario presentan tendencia distinta a la de Los Ríos, siendo a la baja, iniciadores disponibles al alza, y los desocupados con pendiente levemente negativa.

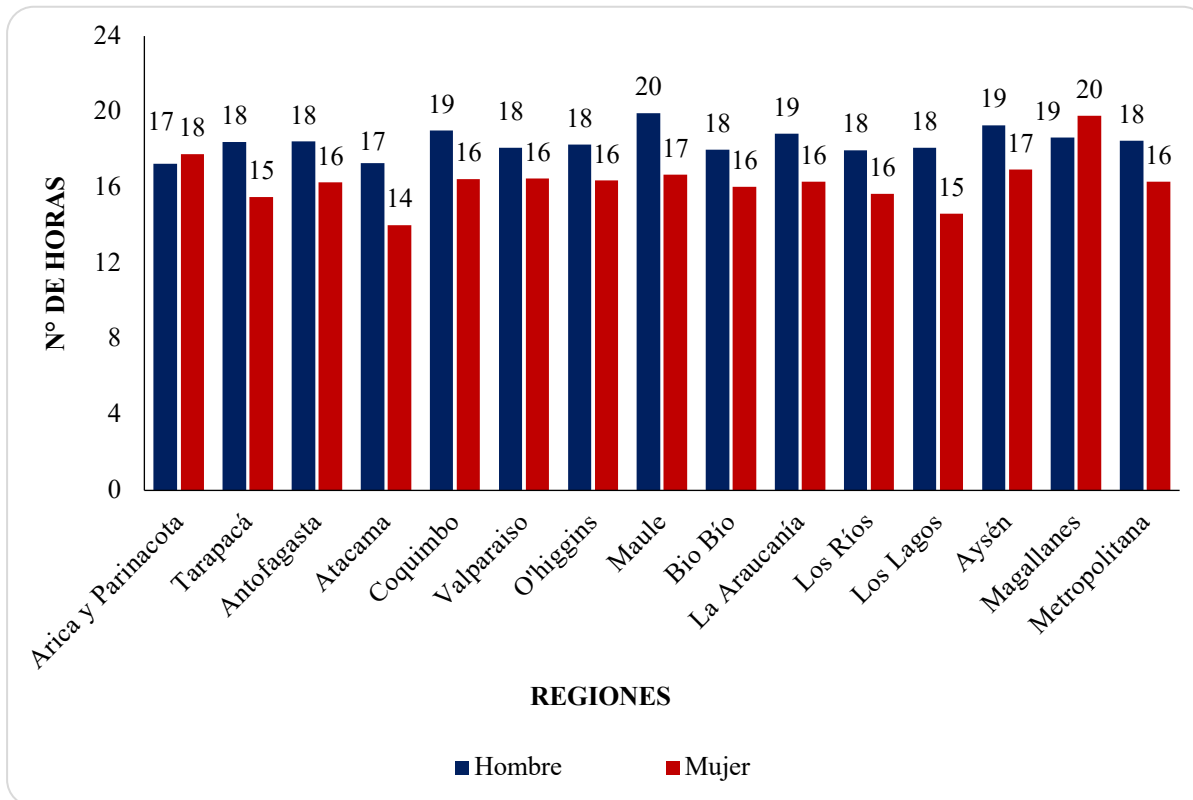
En relación con el número de horas promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario en las regiones del país para el año 2017 (ver Fig. 17), se encuentra un cierto grado de homogeneidad cercanos a la media país (17,3 hrs.). La región de Magallanes es la más alta con 19,5 hrs. y por otro lado Atacama la más baja con 15,5 hrs.

Figura 17: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por regiones, año 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Figura 18: Chile, N° de horas semanales promedio trabajadas habitualmente por los ocupados a tiempo parcial involuntario, por sexo según región, año 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Se puede observar que 6 regiones estuvieron sobre la media país y 9 con tasa menor o igual. Ahora bien al fijarnos por sexo según región (ver Fig. 18), se visualiza que en la mayoría de las regiones las horas promedio trabajadas a tiempo parcial es mayor en hombres que mujeres a excepción de Magallanes.

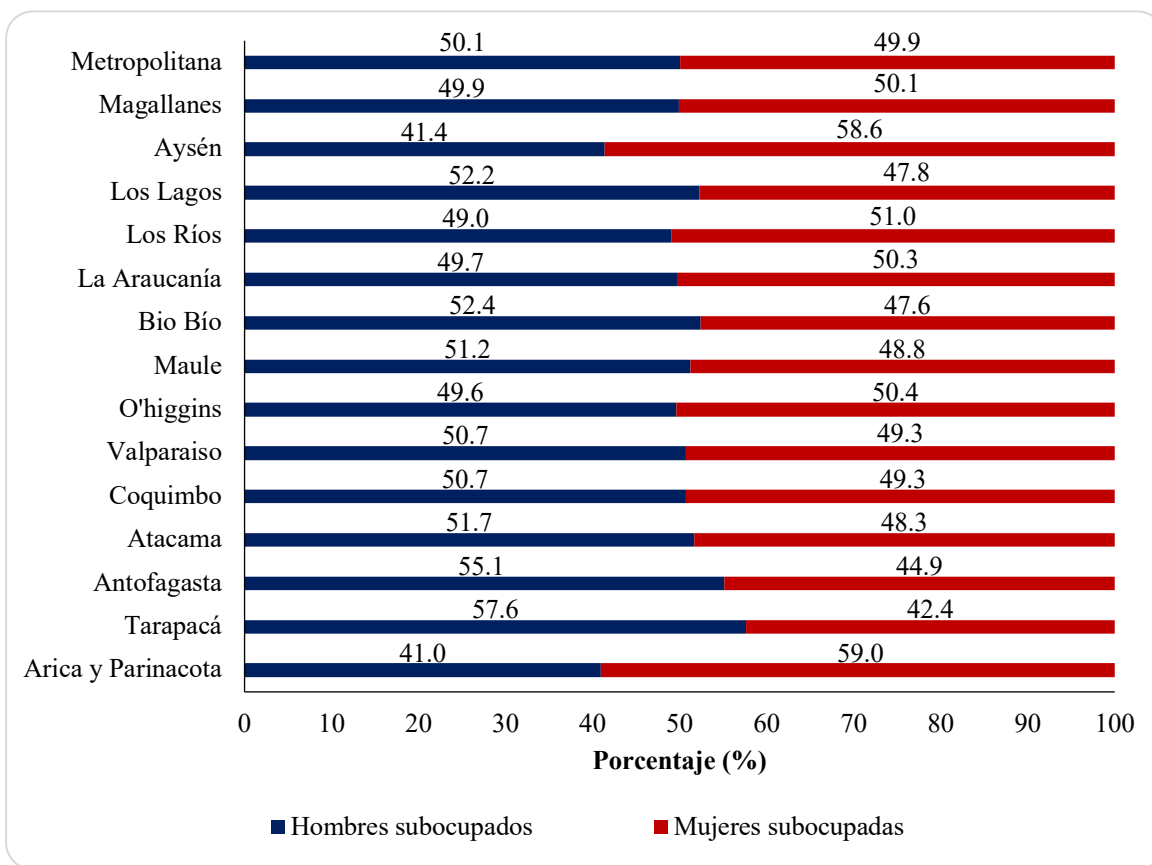
En las regiones donde los hombres trabajaron más horas en promedio a tiempo parcial involuntario fueron Maule, Aysén, y Coquimbo. Por su parte, en las regiones donde las mujeres registraron mayores horas en promedio de trabajo en la jornada de 1 a 30 horas de manera involuntaria fueron Magallanes, seguido de Arica y Parinacota, y Aysén.

En la composición de números de personas según las variables que influyen en la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, en la mayoría de las regiones del país, para el año 2017, se observa que existe mayor prevalencia de ocupados a tiempo parcial involuntario, seguido de desocupados y con menor incidencia iniciadores disponibles. La región de Antofagasta es la única excepción a esta tendencia, ya que presenta un mayor número de desocupados que de ocupados a tiempo parcial involuntario.

Por otro lado, las regiones que tienen mayor concentración de iniciadores disponibles, respecto al total de iniciadores a nivel país fueron Metropolitana (39,9%), Maule (10,6%), O'Higgins (10,2%), y Bio Bío

(9,9%). En relación con el total de personas en condición de subocupación en el 2017, las regiones que concentraron el mayor número de personas fueron, la Metropolitana (35,7%), Bio Bío (12,3%), Valparaíso (11,0%), y La Araucanía (8,2%).

Figura 19: Chile, Porcentaje de subocupados por sexo según región, año 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Al analizar por sexo se puede apreciar en la Figura 19, que en 9 regiones se encuentran más hombres en condición de subocupación que mujeres, y en 6 regiones mayor prevalencia de mujeres en esa condición. Las principales regiones con valores más altos de hombres subocupados fueron Tarapacá y Antofagasta. Para el caso de las mujeres, se observó una mayor concentración en Arica y Parinacota, y Aysén.

3.4 Conclusiones

A partir del análisis realizado en este documento, se obtienen señales de cómo profundizar en temáticas atingentes al mercado laboral chileno. No basta, solamente, con analizar la tasa de desocupación sino que, estudiar y observar cómo se comportan los componentes a partir de los cuales se construyen los indicadores. Otras variables disponibles dan luces de cuán ajustado se encuentra el mercado laboral y sus condiciones:

como la tasa de presión laboral, tasa con iniciadores disponibles, tasa de ocupación informal, tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, entre otras.

La subutilización de la fuerza de trabajo es un tema interesante de observar, ya que evidencia el potencial que tiene una economía en materia de producción por horas persona trabajadas, ya que el principal componente son los ocupados a tiempo parcial involuntario, es decir, personas que trabajan por debajo de su plena capacidad y están dispuestas a trabajar más horas, pero que por diversos motivos no lo han logrado.

La optimización del recurso humano junto a políticas públicas inclusivas y flexibles en las formas de elaborar un trabajo son temas relevantes que cada día toman más fuerza en los foros y diálogos internacionales

Bajo esta mirada, el aporte de las estadísticas es fundamental, junto al aprovechamiento de los registros administrativos, para explorar y explotar de manera eficiente las diversas fuentes de información disponibles que contribuyan al marco, diagnóstico y seguimiento de indicadores relevantes y priorizados para la Nación, para así evaluar, de manera más adecuada y certera, las holguras de capacidad de la economía.

4 MUJERES EN EL MERCADO LABORAL, EL PESO DE LA DOBLE CARGA DE TRABAJO

Daniel Espinoza Carrasco; Karlla Muñoz Cáceres; Diego Rodríguez Paredes³¹

Departamento Estudios Sociales INE

4.1 Introducción

Para avanzar en el cumplimiento del objetivo de “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos”, establecido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, hombres y mujeres deben tener posibilidades de acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones (ONU Mujeres, 2018). Sin embargo, en Chile la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo forma parte de los desafíos pendientes en el camino por alcanzar la igualdad de género, ubicándonos entre los últimos lugares de los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Organization for Economic Cooperation and Development, 2017).

En una revisión rápida, y probablemente no exhaustiva, se pueden establecer tres dimensiones asociadas a la relevancia de la incorporación femenina al mercado laboral: la autonomía económica de las mujeres, la superación de la pobreza y el crecimiento económico.

La autonomía económica de las mujeres se puede entender como la posibilidad de contar con acceso independiente a bienes y servicios de modo que se garantice el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad. En ese sentido, es base para la participación en todos los ámbitos de la sociedad (Servicio Nacional de la Mujer, 2015).

En relación al desafío de la superación de la pobreza, la incorporación femenina al mercado laboral permite a los hogares la generación de mayores ingresos. A modo de ilustración, según datos del Ministerio de Desarrollo Social, si en los hogares biparentales se descuentan los ingresos generados por mujeres, la tasa de pobreza presentaría un aumento de 10,2 puntos porcentuales (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

Desde una perspectiva macroeconómica, el aumento de la fuerza de trabajo producto de la incorporación de las mujeres al mercado podría aumentar el Producto Interno Bruto en torno al 6,6% y los ingresos tributarios en más de US\$ 3 mil millones (Berlien, K., et al, 2016).

³¹ daniel.espinoza@ine.cl, karlla.munoz@ine.cl, diego.rodriguez@ine.cl.

Sin embargo, y pese a la transversalidad que existe en la valoración positiva de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la tasa de participación laboral femenina está bastante por debajo de la masculina debido a diversas barreras de entrada, como factores culturales asociados a la diferenciación de roles de género, o factores económicos, como un mayor costo relativo en la contratación de mujeres o un mayor costo de oportunidad para los hogares, producto de un salario de reserva más alto que el de los hombres, basado en menores expectativas de ingreso y mayores costos financieros, logísticos, emocionales y de atención de incorporarse al mercado laboral (Comisión Nacional de Productividad, 2017).

Luego, las mujeres que logran insertarse al mercado laboral, además de enfrentar desigualdades en el empleo, asumen una mayor carga de trabajo total producto de la necesidad de dar respuesta a responsabilidades dentro y fuera del mercado, lo que repercute en una menor disposición de tiempo libre y una menor satisfacción con el mismo, elementos centrales en la búsqueda de un equilibrio entre vida y trabajo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017).

En esta línea, el presente capítulo busca caracterizar este peso adicional que significa el ingreso al mercado laboral para las mujeres a través del análisis de los datos de la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo del año 2015, en adelante ENUT 2015.

En un primer apartado, a modo de contexto, se presentan algunas de las brechas de género existentes en el trabajo remunerado y no remunerado, dando cuenta de cómo este último representa un freno a la participación laboral femenina. Luego, se profundiza en la cuantía y distribución de los tiempos de trabajo, cuando tanto hombres como mujeres se encuentran ocupados en el mercado laboral. Posteriormente, se evidencia cómo esta doble jornada laboral afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres en términos de satisfacción con el uso del tiempo. Finalmente se entrega una síntesis, donde se releva la necesidad de visibilizar la contribución del trabajo no remunerado a la economía y de superar las brechas de género en esta materia.

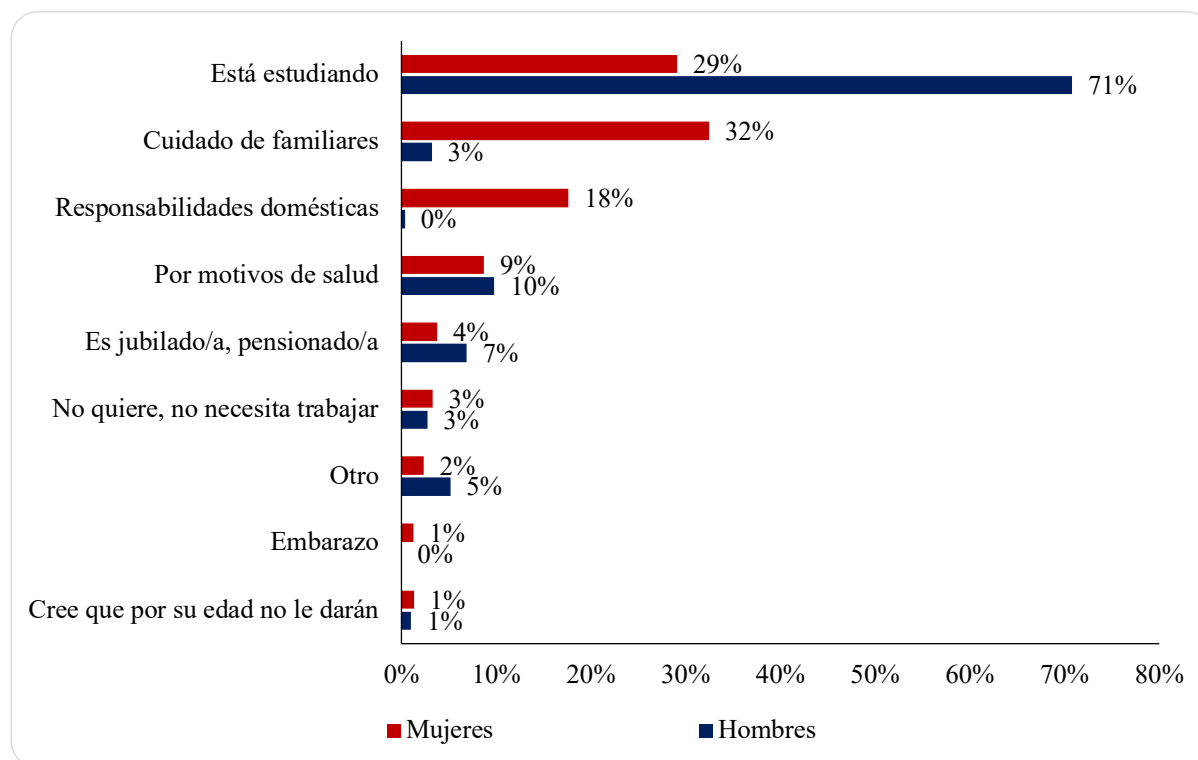
4.2 Hacia una concepción ampliada de las brechas de género en el mundo del trabajo

Como se señaló anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es una dimensión importante en el desafío de la erradicación de las desigualdades de género, al mismo tiempo que un elemento fundamental en la superación de la pobreza de los hogares y el crecimiento de las economías.

Pese a que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha presentado un crecimiento sostenido durante los últimos años, para el año 2017 el 71,2% de los hombres de 15 años y más se encontraba inserto en la fuerza laboral (ya sea ocupado o desocupado), mientras en el caso de las mujeres esta cifra solo alcanzaba al 48,5% (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018), vale decir, menos de la mitad de las mujeres que se encontraban en edad de trabajar, lo hacían o intentaban hacerlo.

Al indagar en las causas de la inactividad laboral femenina, según datos de la ENUT 2015, el 50% de las mujeres entre 15 y 64 años de edad que no buscaban insertarse en el mercado laboral señalaron como causales el cuidado de familiares o las responsabilidades domésticas, mientras en el caso de los hombres estas causales solo alcanzaron al 3% de los casos (ver Fig. 20).

Figura 20: Razones de inactividad laboral en personas de 15 a 64 años (en porcentajes). Datos a nivel nacional.



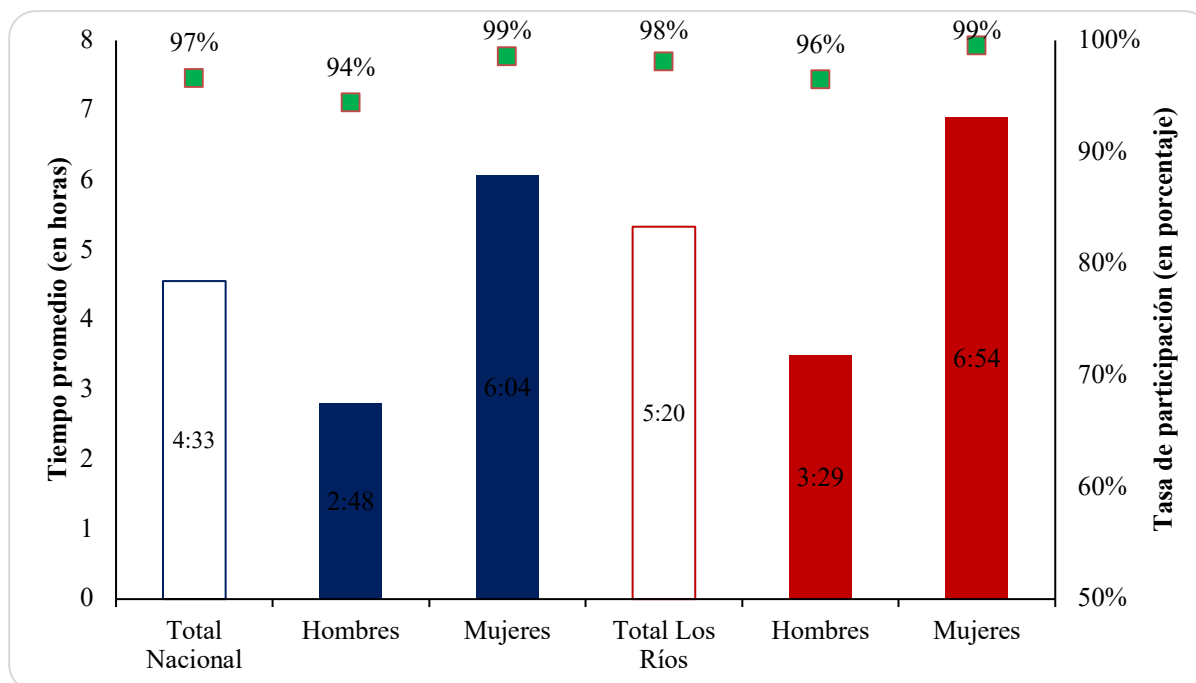
Fuente: ENUT 2015

Estas actividades, que pueden entenderse como responsabilidades familiares o incluso afectivas, cuyo objetivo no es el logro de beneficios económicos sino el cuidado de la vida y el bienestar de las personas del hogar (Carrasco, 2005), repercuten en la imposibilidad de insertarse laboralmente para casi la mitad de las mujeres en edad activa. Sin embargo, si se entiende el trabajo como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vale decir como “actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” (OIT, 2013), independientemente de la legalidad, formalidad o la mediación de pago por la actividad realizada, los cuidados familiares y las tareas domésticas corresponden a una forma específica de trabajo, denominada “Trabajo de producción de servicios para el autoconsumo”, coloquialmente llamado “Trabajo no remunerado”.

Así, lo que se observa es la tensión entre dos formas de trabajo, una mediada por el mercado y asociada a la generación de ingresos, y otra realizada al interior de los hogares sin una remuneración a cambio, fundamental para su reproducción y realizada mayoritariamente por mujeres, como expresión de una división sexual del trabajo que puede considerarse “una respuesta económica racional del hogar a la valoración [desigual] que el mercado hace del tiempo de cada uno de sus miembros” (Rodríguez, 2012).

Como señala el manual del Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (Naciones Unidas et al, 2016), la mejor forma de dar cuenta de estas responsabilidades domésticas es a través del análisis del tiempo destinado a ellas. Según datos de la ENUT 2015, a lo largo de un día, prácticamente todas las personas realizan algún tipo de trabajo no remunerado, lo que en los estudios sobre uso del tiempo se expresa en “tasas de participación” cercanas al 100%. Sin embargo, como se observa en la Figura 21, existen importantes brechas de género en el tiempo que se destina a estas responsabilidades. Así, mientras en promedio las mujeres de 15 años y más destinan sobre seis horas al día a trabajos no remunerados, los hombres dedican la mitad del tiempo o menos a este tipo de actividades, fenómeno que se replica a nivel nacional como en la Región de Los Ríos.

Figura 21: Tasa de participación* y tiempo promedio en participantes destinado a trabajo no remunerado en día tipo, según sexo. Nacional y Región de Los Ríos**



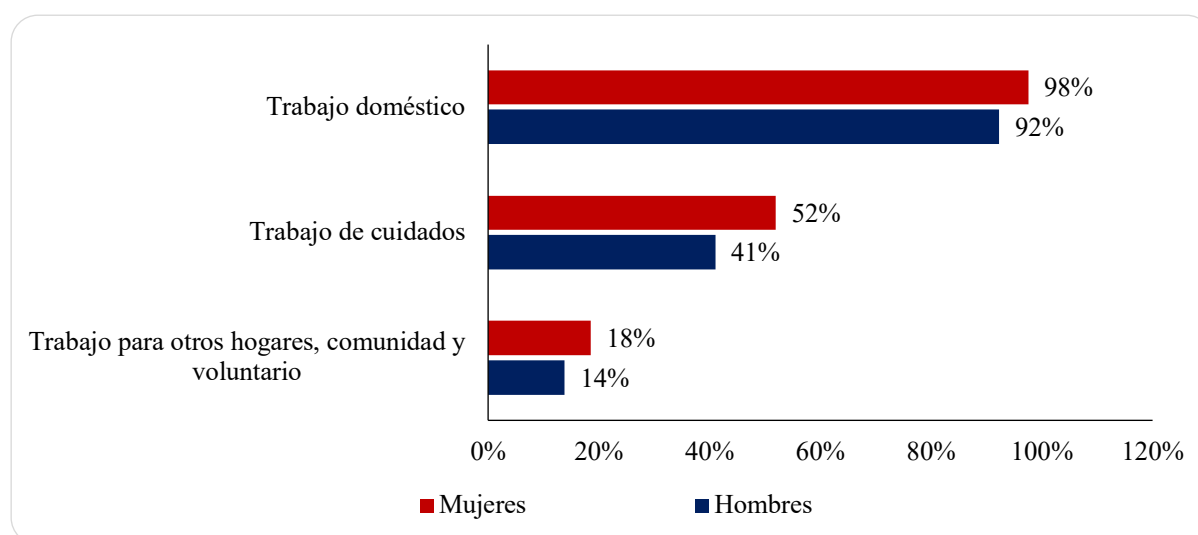
*Tasa de participación: es el porcentaje de personas que realizaron una determinada actividad respecto del total de personas consultadas.

**Tiempo promedio (en participantes): es la media de tiempo destinada a una determinada actividad, calculada exclusivamente con aquellas personas que declaran realizar la actividad.

Fuente: ENUT 2015.

Al revisar las actividades que componen el trabajo no remunerado, se observa que, con independencia de la magnitud de la participación, siempre son actividades realizadas mayoritariamente por mujeres (ver Fig. 22). Esto se repite tanto en el trabajo doméstico, que comprende actividades como la preparación y servicio de comida para el consumo del hogar, la limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de ropa y calzado, entre otras; como en el trabajo de cuidados, que comprende actividades como dar de comer, ayudar con tareas, acompañar a la escuela o trabajo, dar medicamentos o tratamiento por algún problema de salud, entre otras asociadas a las necesidades del desarrollo y bienestar de otros integrantes del hogar; y en el trabajo no remunerado realizado para otros hogares, para la comunidad o trabajo voluntario.

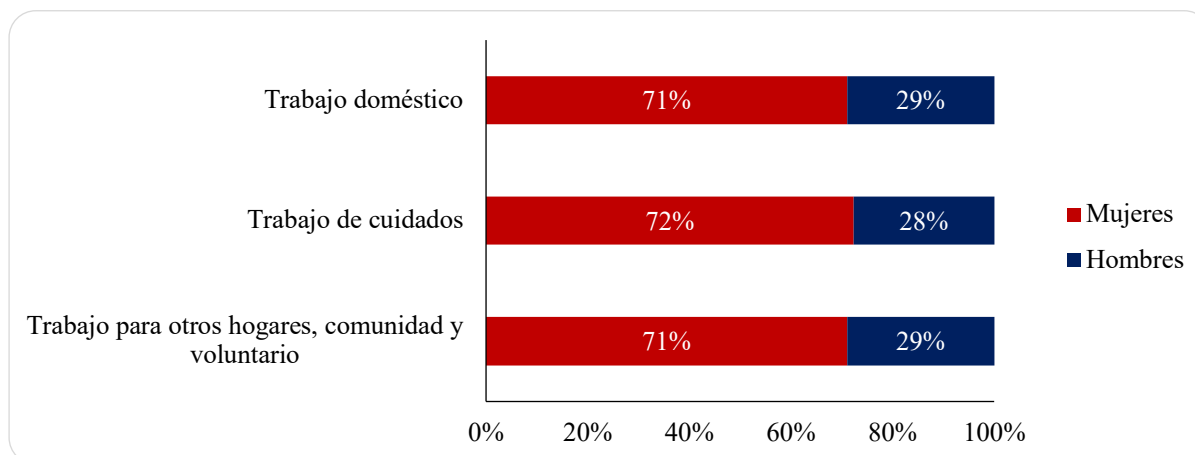
Figura 22: Tasas de participación en los distintos tipos de trabajos no remunerados en un día tipo, según sexo. Datos a nivel nacional.



Fuente: ENUT 2015.

Estas diferencias en la realización de trabajos no remunerados dan cuenta de una feminización de las tareas domésticas, que se expresa en una división de roles al interior de los hogares, determinando quién hace qué. Como se observa en la Figura 23, al analizar la concentración por sexo del tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo no remunerado, en las tres categorías, sobre el 70% de las horas destinadas al trabajo no remunerado en un día tipo, son realizadas por mujeres.

Figura 23: Concentración del tiempo promedio en participantes destinado a actividades no remuneradas en día tipo, según sexo. Datos a nivel nacional.



Fuente: ENUT 2015.

Dado el carácter acotado del recurso tiempo, éste impone una restricción que genera un trade off ³² en la realización de actividades, tensión que se observa claramente entre el trabajo realizado con fines de mercado y el trabajo no remunerado, ya que, si bien la sociedad como un todo requiere que ambos trabajos se realicen, mientras más tiempo se le dedica a uno, menos se le puede destinar al otro.

Producto de la división sexual del trabajo, este trade off se resuelve de manera diferenciada entre hombres y mujeres. La Tabla 13 muestra que entre las personas de 15 años y más, las mujeres destinan más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, mientras en el trabajo realizado para el mercado la relación se invierte.

³² Trade off indica que la toma de una decisión implica sacrificar aquellas alternativas no seleccionadas.

Tabla 13: Tiempo promedio poblacional* destinado a las distintas formas de trabajo y razón mujeres/hombres en día tipo, según sexo. Nacional y regional.

Región	Trabajo no remunerado (1)			Trabajo en la ocupación y autoproducción de bienes (2)			Trabajo total (1)+(2)		
	Mujeres	Hombres	Razón M/H	Mujeres	Hombres	Razón M/H	Mujeres	Hombres	Razón M/H
<i>Total Nacional</i>	5:59	2:38	2,26	2:27	4:17	0,57	8:26	6:56	1,22
Arica y Parinacota	5:20	2:36	2,06	2:27	5:07	0,48	7:48	7:43	1,01
Tarapacá	7:30	3:25	2,19	2:59	4:52	0,61	10:29	8:17	1,26
Antofagasta	6:26	2:53	2,23	2:26	4:36	0,53	8:53	7:29	1,18
Atacama	6:55	2:45	2,52	2:23	4:17	0,55	9:18	7:03	1,32
Coquimbo	6:10	3:01	2,04	1:56	3:40	0,53	8:06	6:42	1,21
Valparaíso	6:05	3:04	1,99	2:25	4:03	0,60	8:31	7:07	1,20
Metropolitana	5:59	2:33	2,34	2:37	4:32	0,58	8:37	7:05	1,21
O'Higgins	6:35	2:48	2,35	2:19	4:25	0,53	8:55	7:13	1,23
Maule	4:46	1:28	3,23	1:55	3:58	0,48	6:40	5:26	1,23
Biobío	5:52	2:37	2,25	2:08	3:28	0,62	8:01	6:05	1,32
La Araucanía	5:15	2:30	2,10	2:30	3:58	0,63	7:46	6:28	1,20
Los Ríos	6:52	3:22	2,04	2:05	4:20	0,48	8:57	7:42	1,16
Los Lagos	5:40	2:38	2,16	2:25	4:29	0,54	8:05	7:08	1,14
Aysén	5:59	2:51	2,10	3:07	5:16	0,59	9:07	8:08	1,12
Magallanes	5:27	2:28	2,21	2:46	4:19	0,64	8:14	6:47	1,21

*Tiempo promedio poblacional: es la media de tiempo destinada a una determinada actividad, calculada entre todas las personas independiente si la realizaron o no (cuando no se realizó la actividad se considera el tiempo con valor cero).

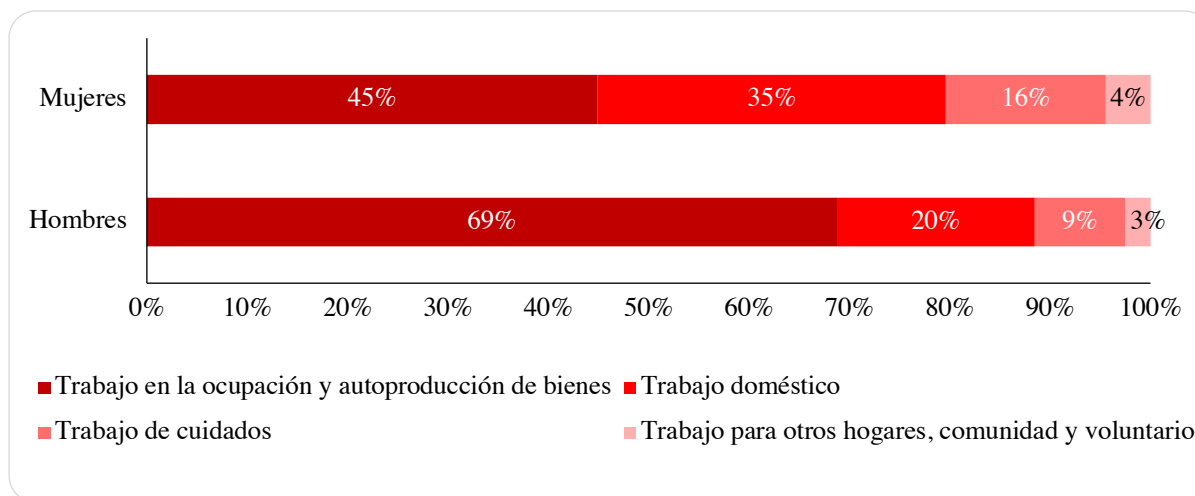
Sin embargo, esta división del trabajo no resulta en una distribución equitativa del total de las horas destinadas. Si bien, en todas las regiones los hombres destinan más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado, éste no compensa el mayor tiempo que ellas destinan al trabajo no remunerado, dejando a las mujeres con una carga global de trabajo 1,2 veces mayor que la de los hombres.

4.3 El costo de incorporarse al Mercado Laboral

Como se observó anteriormente, la mayor dedicación a las labores no remuneradas genera un freno a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sin embargo, y pese a estas dificultades, el número de mujeres en la fuerza de trabajo crece sistemáticamente (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018). En ese contexto, se vuelve relevante indagar en las condiciones en que se da esta incorporación, específicamente, en relación a cómo se distribuyen las labores no remuneradas, y cómo afecta esto a la carga global de trabajo en un escenario de hombres y mujeres integrados al mercado laboral.

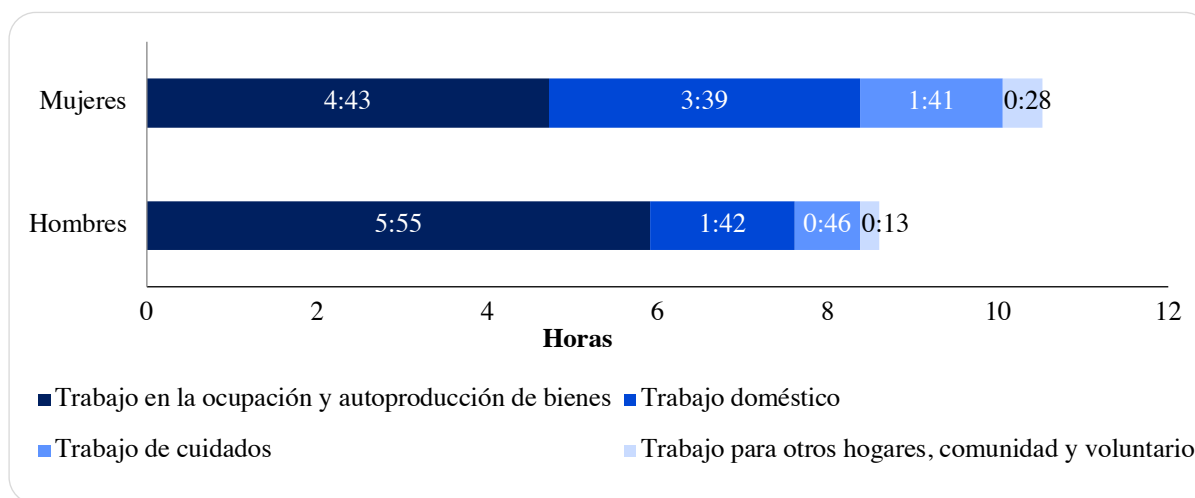
Al observar el tiempo destinado al conjunto de actividades productivas se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres. Si se analiza la distribución relativa de la carga global de trabajo (ver Fig. 24), para las mujeres insertas en el mercado laboral, las tareas de mercado solo representan el 45% de su jornada, a diferencia del caso de los hombres, donde estas labores representan el 69% de su tiempo de trabajo.

Figura 24: Distribución relativa de la carga global de trabajo en personas ocupadas (en porcentajes). Datos a nivel nacional.



Fuente: ENUT 2015.

Figura 25: Distribución absoluta de la carga global de trabajo* en personas ocupadas (en horas).



*Calculada en base a tiempos promedio poblacionales

Fuente: ENUT 2015.

Por otro lado, al observar la distribución de las tareas en términos absolutos, lo primero que destaca es una mayor carga global de trabajo para las mujeres, la que supera en casi dos horas a la de los hombres (ver Fig. 25). Esta diferencia se explica porque, pese a su creciente incorporación al mercado laboral, las mujeres siguen cargando con la responsabilidad de las labores no remuneradas.

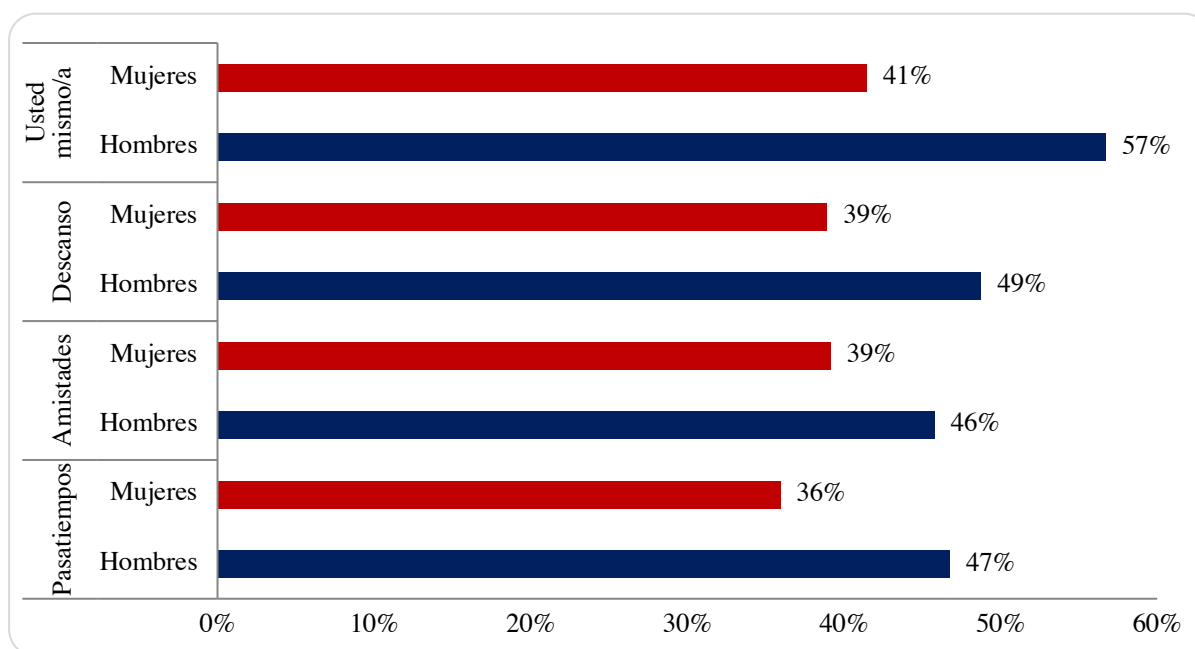
Los datos antes expuestos refuerzan la relevancia de una comprensión amplia del trabajo, que considere las distintas actividades productivas con independencia de su carácter de mercado, ya que no hacerlo implica una subestimación del tiempo que las personas, y particularmente las mujeres, destinan a las labores productivas, con el consiguiente impacto que esto tiene en aspectos como la posibilidad de realizar otras actividades, o finalmente, la calidad de vida.

4.4 El impacto en calidad de vida de la doble jornada de trabajo

Esta doble jornada de trabajo que enfrentan las mujeres que ingresan al mercado laboral (trabajo remunerado en el mercado y no remunerado en el hogar) tiene repercusiones en la posibilidad de destinar tiempo a la satisfacción de las preferencias individuales por fuera del mundo del trabajo, como las actividades de cuidado personal o tiempo libre. Lograr combinar con éxito los tiempos destinados al trabajo (o los trabajos), los compromisos familiares, la vida personal y el disfrute, es un aspecto esencial para el bienestar de todos los miembros de un hogar. A su vez, contar con mayor cantidad y calidad del tiempo libre incrementa el bienestar personal (Organization for Economic Cooperation and Development, 2018). En resumen, el acceso al bienestar requiere de un “balance vida-trabajo”, entendido como la relación del tiempo destinado al trabajo y la vida personal (Organization for Economic Cooperation and Development, 2011).

Una mirada alternativa al tiempo destinado a estas actividades es observar qué tan satisfechos se encuentran hombres y mujeres con su tiempo libre (ver Fig. 26).

Figura 26: Concentración de personas ocupadas satisfechas o muy satisfechas con el tiempo que dedica a... (en porcentajes).



Fuente: ENUT 2015.

En esta línea, al evaluar el tiempo con que cuentan para sí mismas, para descansar, para destinar a las amistades o los pasatiempos, las mujeres presentan sistemáticamente un menor nivel de satisfacción que los hombres, con brechas de hasta 16 puntos porcentuales en el caso de la evaluación del tiempo que dedican a ellas mismas.

4.5 Conclusiones

La división sexual del trabajo, que históricamente asignó las tareas domésticas a mujeres y a los hombres las de mercado, se ha visto tensionada en las últimas décadas por la creciente incorporación femenina al mercado laboral que, pese a la positiva tendencia, aún es baja en comparación con los países desarrollados.

Esta división de roles ha generado dos efectos: por un lado, un freno a la incorporación de mujeres al mercado laboral que, producto de las responsabilidades domésticas, ven coartada su posibilidad de generar ingresos de forma autónoma, la que confiere a las mujeres un menor poder de decisión sobre los recursos económicos del hogar (Milosavljevic, en Aguirre 2009), sin considerar la dimensión de socialización y construcción de identidades del mundo laboral (Gómez Luna, 2010). Por otro lado, para quienes pudieron incorporarse al mercado, esta adopción de nuevos roles no se ha visto acompañada de una redistribución de las labores no remuneradas. En este escenario, la presión por una mayor generación de ingresos lleva a las mujeres a ingresar al mercado laboral, pero con un mayor costo en horas y calidad de vida que en el caso de los hombres.

En este escenario, junto a la necesaria democratización de las tareas no remuneradas y superación de los estereotipos de género en la asignación de roles en el mundo del trabajo; urge un reconocimiento a la contribución social y económica de estas actividades, tan invisibilizadas como relevantes para la reproducción de la sociedad, y de cuya organización depende en gran medida la posibilidad del ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres, en especial, al trabajo en condiciones de igualdad (Aguirre, 2009).

Una forma de visibilizar la contribución económica de las formas de trabajo no contabilizadas en las estadísticas económicas tradicionales es la valorización económica del trabajo no remunerado, la que permite registrar “los grandes flujos de bienes y servicios que tienen lugar realmente en la economía y que de otro modo se omitirían” (Naciones Unidas et al, 2016). Según datos de CEPAL, a nivel latinoamericano, la producción de servicios no remunerados representa entre un 15% y un 23% del Producto Interno Bruto de los países, y más del 70% de esta producción es realizada por mujeres (CEPAL, 2016).

Sin embargo, más allá de la necesaria disposición de datos, la superación de las desigualdades en los quehaceres y las representaciones y valoraciones sociales asociadas a los distintos tipos de trabajo (Aguirre,

2009), supone cambios tanto culturales, como políticas públicas orientadas a fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

4.6 Referencias

- Aguirre, R. E. (2009). Las bases invisibles del bienestar social: El trabajo no remunerado en Uruguay.
- Berlien, K., et al. (2016). Mayor Participación de las Mujeres en la Economía Chilena. (S. d.-I. Ltda., Ed.) Santiago.
- Carrasco, C. (2005). La paradoja del cuidado: Necesario pero invisible.
- CEPAL. (2016). Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe.
- Comisión Nacional de Productividad. (2017). Mujeres en el mundo laboral: Más oportunidades, crecimiento y bienestar. Chile.
- Gómez Luna, M. E. (2010). Directrices y referentes conceptuales para armonizar las encuestas sobre uso del tiempo en América Latina y el Caribe. (C. d. CEPAL, Ed.)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). Satisfacción con el tiempo libre: Análisis de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). Estadísticas de género. Recuperado en septiembre de 2018, de Autonomía económica: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero>
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). Informe de análisis de estadísticas para el monitoreo de equidad de género, en base a la serie de datos de Encuesta Casen. Período 2006-2015. Chile.
- Naciones Unidas et al. (2016). Sistema de Cuentas Nacionales 2008. Nueva York.
- OIT. (2013). Informe de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra.
- ONU Mujeres. (2018). Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Estados Unidos de América.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2017). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (27 de Agosto de 2018). OECD Better life index. Obtenido de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2011). How's Life? Measuring well-being. OECD Publishing.
- Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? Revista CEPAL (106), 23-36.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2015). Condicionantes de la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a la focalización regional de los programas del área Mujer y trabajo de SERNAM (Vol. Serie de estudios). Santiago de Chile.

5 INSERCIÓN DE LA MUJER JOVEN EN EL MERCADO LABORAL REGIONAL

Cristian Mondaca-Marino³³

Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile

Ailiñ Arriagada Millaman

Sindy Solar Badilla³⁴

Observatorio Laboral de Los Ríos

5.1 Introducción

El mercado del trabajo remunerado se caracteriza por su composición etaria, la que permite identificar diferentes grupos que componen la fuerza de trabajo. Dentro de ellos, el conjunto de personas jóvenes, definido como aquellos y aquellas que se encuentran entre los 15 y 29 años de edad, son un grupo prioritario de ser analizado debido a que se encuentran, en general, iniciando su vida laboral y pueden enfrentar dificultades en esta transición desde su vida estudiantil hacia su emancipación personal y profesional.

La participación en el mercado laboral dependerá tanto de las condiciones económicas del país, de las condiciones del mercado: remuneraciones, beneficios, etc.; como de factores personales que determinan la decisión de quienes optan por ser parte de la fuerza laboral, saliendo de la inactividad y participando activamente en la búsqueda de empleo u ocupándose en alguna tarea remunerada.

Según datos de OIT (2017) la tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo ha disminuido en los últimos 20 años pasando del 55% el 1997 al 45,7% en 2017. Adicionalmente, se estima que, dentro de este grupo, el 76,7% se encuentra trabajando en empleos informales, y existe un 21,8% de jóvenes que no están empleados/as y no cursan estudios ni reciben capacitación, de este último grupo, el 76,9% son mujeres.

En este contexto, cobra relevancia poder analizar el grado de inserción que la mujer joven ha alcanzado en el mercado laboral a nivel nacional y en las regiones; determinando las posibles diferencias y similitudes entre hombres y mujeres jóvenes, y comparando este último grupo respecto del total de ocupados/as y desocupados/as del período. Esta perspectiva de género y con enfoque territorial, puede ser de ayuda para mejorar las políticas de empleo a nivel nacional y sectorial, facilitando el diseño de instrumentos

³³ Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile. cristianmondaca@uach.cl. sindysolarbadilla@gmail.com, ailin.arriagada@gmail.com.

³⁴ Observatorio Laboral Región de Los Ríos.

descentralizados y eficientes en cuanto al uso de recursos, y coherentes con las necesidades y desafíos de los territorios.

El artículo se desarrolla de la siguiente forma, la primera sección introduce el tema a través de una breve revisión de la literatura; la segunda sección presenta la metodología y datos utilizados; la tercera sección presenta los resultados y se realiza una breve discusión de estos; finalmente, la sección cuarta presenta las conclusiones.

5.2 Revisión de la literatura

La función del trabajo remunerado es importante en una sociedad de consumo, en la medida que permite la inclusión socioeconómica de las personas y su desarrollo profesional, además de incrementar la capacidad de ahorro y cobertura de protección social; por este motivo en la actualidad, el acceder a un puesto laboral no sólo tiene un beneficio individual, sino también uno social (Kieselbach, 2003, Hammer, 2003).

A pesar de lo anterior, en estudios previos, se observa una tendencia a nivel internacional, según la cual existe dificultad para las mujeres al insertarse en el mercado laboral debido a la segregación femenina en las ocupaciones (Anker, 1997; Baron y Cobb-Clark, 2010); así también, se han abordado las dificultades que experimentan los y las jóvenes en relación al comienzo de sus trayectorias laborales, y las altas tasas de desocupación que presenta este grupo, particularmente en períodos de crisis económica. En particular, los hallazgos sugieren que un colectivo muy vulnerable en el mercado del trabajo sería el de las mujeres en edad joven. (Scarpetta, Sonnet y Manfredi, 2010; Bell y Blanchflower, 2011).

Para Chile, se han observado grandes diferencias tanto en la participación entre hombres y mujeres, así como también en cuanto a la toma de decisiones de entrar al mercado laboral que toman estas últimas. De acuerdo a Ferrada y Zarzosa (2010), las mujeres tienen comportamientos distintos de acuerdo a las particularidades de los territorios que habitan. De la misma forma, las autoras, plantean que, a pesar de que la probabilidad de participación se determina por región, existen variables de la toma de decisión que son comunes para las mujeres del país. En particular, que la edad, nivel de estudios e ingresos complementarios del hogar podrían explicar la entrada o no de las mujeres al mercado laboral.

5.3 Metodología y datos

En este estudio el foco es conocer las dinámicas regionales, por lo que se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que permite conocer el comportamiento del mercado laboral durante el período 2010-2017 (Base de datos disponible en: <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>). Seleccionando la información necesaria para determinar la tasa de participación total, la tasa de ocupación y la tasa de desocupación a nivel regional, analizando las diferencias y similitudes que pueden existir para la población

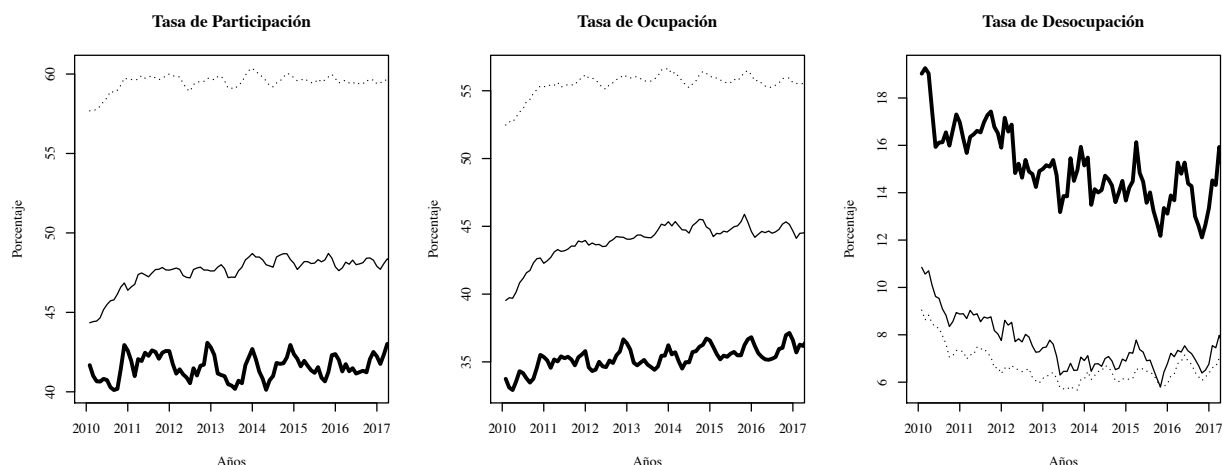
total, sólo las mujeres, y en particular, las mujeres jóvenes, definidas como las mujeres con edades entre 15 y 29 años.

Se calcularon las tasas de: participación, definida como el número de personas que componen la fuerza de trabajo (ocupados/as y desocupados/as) expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar (mayores de 15 años); la tasa de ocupación, definida como la proporción de personas ocupadas sobre el total de población en edad de trabajar; y la tasa de desocupación, definida como el número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

5.4 Resultados

Un primer análisis del mercado laboral a nivel nacional se presenta en la Figura 27, que muestra importantes diferencias entre las tasas de participación, ocupación y desocupación entre la población total, las mujeres y las mujeres jóvenes.

Figura 27. Tasas de participación, ocupación y desocupación para el total de la población en edad de trabajar, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel Nacional (2010-2017).



Leyenda: línea punteada ... Población total (hombres y mujeres), línea sólida — Total de Mujeres, línea ennegrecida — Total de mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

En este caso, se puede ver que la tasa de participación a nivel nacional que presentan las mujeres jóvenes en general es inferior al del total de la población y al de las mujeres en su conjunto, con una diferencia promedio de 17,8% respecto de la población total y de un 5,4% respecto del total de mujeres. Esto implica que las mujeres jóvenes en general muestran una menor participación en el mercado laboral o que una mayor cantidad de mujeres jóvenes se encuentran inactivas, es decir, que a pesar de tener la edad para trabajar no participan del mercado laboral.

Similar situación se puede observar en el caso de la tasa de ocupación, experimentando una diferencia de un 20,2% entre el total de ocupados/as y las ocupadas mujeres jóvenes, y de un 8,7% respecto del total de mujeres ocupadas, mostrando evidencia de que las mujeres jóvenes han tenido dificultades para insertarse en el mercado laboral.

Por otra parte, las tasas de desocupación muestran que las mujeres jóvenes presentan mayor nivel de desempleo, con una diferencia promedio de un 8,4% respecto del total de desocupados/as en el país. Además, presentan mayor volatilidad y cierto grado de estacionalidad durante el período de análisis, lo que puede implicar que los puestos laborales a los cuales acceden las mujeres jóvenes pueden ser temporales y vinculados a actividades transitorias o estacionales. La misma volatilidad se puede observar respecto de las tasas de participación y ocupación para el caso de las mujeres jóvenes.

En la Tabla 14 se muestran los valores promedio de las tasas de participación, ocupación y desocupación para el período 2010-2017, en donde se puede apreciar la brecha existente entre las tasas de las mujeres jóvenes en comparación con la población total a nivel nacional y por regiones.

Tabla 14. Porcentaje de participación, ocupación y desocupación para el total de la población en edad de trabajar, total de mujeres y total de mujeres jóvenes por región (promedio 2010-2017).

Regiones	Participación			Ocupación			Desocupación		
	Total	Mujer	Mujer Joven	Total	Mujer	Mujer Joven	Total	Mujer	Mujer Joven
Tarapacá	64,2	51,9	45,6	60,3	48,6	40,4	6,1	6,4	11,4
Antofagasta	60,6	45,0	37,5	56,6	41,9	32,6	6,6	6,9	13,1
Atacama	60,2	46,0	38,5	56,4	42,8	33,2	6,4	7,0	13,7
Coquimbo	58,2	45,5	38,9	54,0	42,0	32,7	7,2	7,6	15,9
Valparaíso	58,3	47,1	42,6	53,9	43,0	35,3	7,6	8,9	17,0
O'Higgins	58,8	45,1	41,6	55,3	42,0	35,9	5,9	7,0	13,8
Maule	56,3	42,4	38,5	53,1	39,2	32,7	5,9	7,5	15,3
Bio-Bío	54,8	42,5	39,2	50,5	38,7	32,1	7,9	9,1	18,0
Araucanía	58,1	45,8	41,8	53,9	41,6	33,7	7,2	9,2	19,4
Los Lagos	59,2	45,5	37,3	56,8	43,5	33,6	3,9	4,5	9,9
Aysén	68,9	59,1	49,9	66,2	56,1	44,4	3,9	5,0	11,0
Magallanes	61,7	48,5	42,4	59,4	46,2	38,0	3,8	4,7	10,6
Metropolitana	61,8	51,2	43,7	57,7	47,5	37,4	6,7	7,4	14,3
Los Ríos	57,7	45,3	41,2	54,4	42,0	34,5	5,7	7,5	16,7
Arica y Parinacota	58,4	48,1	35,7	54,8	44,7	30,6	6,1	6,9	14,3
País	59,5	47,7	41,7	55,6	44,1	35,4	6,7	7,6	15,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Nacional de Empleo. ENE 2010- 2017.

Se puede observar, que las tasas de participación y las tasas de ocupación a nivel regional, para el caso de la mujer joven, son generalmente menores que las presentadas por la población total o las exhibidas por el

total de las mujeres. Además, las tasas de desocupación son significativamente más altas para este grupo que las tasas de desocupación del total de la población.

También se pueden apreciar importantes diferencias entre las tasas antes mencionadas a nivel interregional, donde algunas regiones presentan: porcentajes menores a la media nacional en sus tasas de participación y ocupación de la mujer joven y, tasas de desocupación superiores a la media nacional, (Coquimbo, Bio-Bío y Los Ríos) territorios que se caracterizan, entonces, por contar con mercados laborales menos inclusivos para las mujeres jóvenes, y donde la posibilidad de encontrar empleo es menor.

En el otro extremo, se pueden identificar cuatro regiones que presentan, al mismo tiempo, mayores tasas de participación y ocupación que la media nacional, además de una tasa de desocupación menor para el caso de las mujeres jóvenes, como son las regiones de Tarapacá, Aysén, Magallanes y Metropolitana, es decir, son regiones más inclusivas para el grupo en análisis.

En las siguientes figuras (Fig. 28 a Fig. 32), se puede ver en detalle el comportamiento de las tasas de participación, de ocupación y desocupación para cada una de las regiones, comparando el comportamiento del total de la fuerza de trabajo (hombres y mujeres); del grupo conformado por todas las mujeres, independiente de su edad; y del grupo de las mujeres jóvenes.

Las regiones presentan diferentes comportamientos en sus tasas de participación, ocupación y desocupación, esto además sucede para los diferentes grupos considerados (hombres y mujeres, sólo mujeres, y sólo mujeres jóvenes).

Las regiones que, en general, muestran gran diferencia entre las tasas de participación, ocupación y desocupación entre la población total y las mujeres jóvenes son: Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Metropolitana, y Arica y Parinacota; regiones ubicadas en la zona norte del país, y vinculadas principalmente a actividades en donde se evidencia segregación femenina en las ocupaciones.

Destaca, dentro de este grupo, la Región Metropolitana, que también muestra una marcada diferencia entre las tasas (de participación, ocupación y desocupación) correspondientes al total de la población en comparación a las tasas de las mujeres jóvenes. Esto es relevante, en la medida de que ella posee uno de los principales mercados laborales a nivel país, en términos de cantidad de personas que lo forman y, por otra parte, porque cuenta con bajos niveles de segregación en la ocupación femenina. De lo que se puede presumir que las diferencias en los indicadores pueden ser mejor explicadas por la gran competencia dentro de su mercado laboral y la sofisticación de oficios y profesiones que exigen mayor preparación y experiencia para formar parte de él.

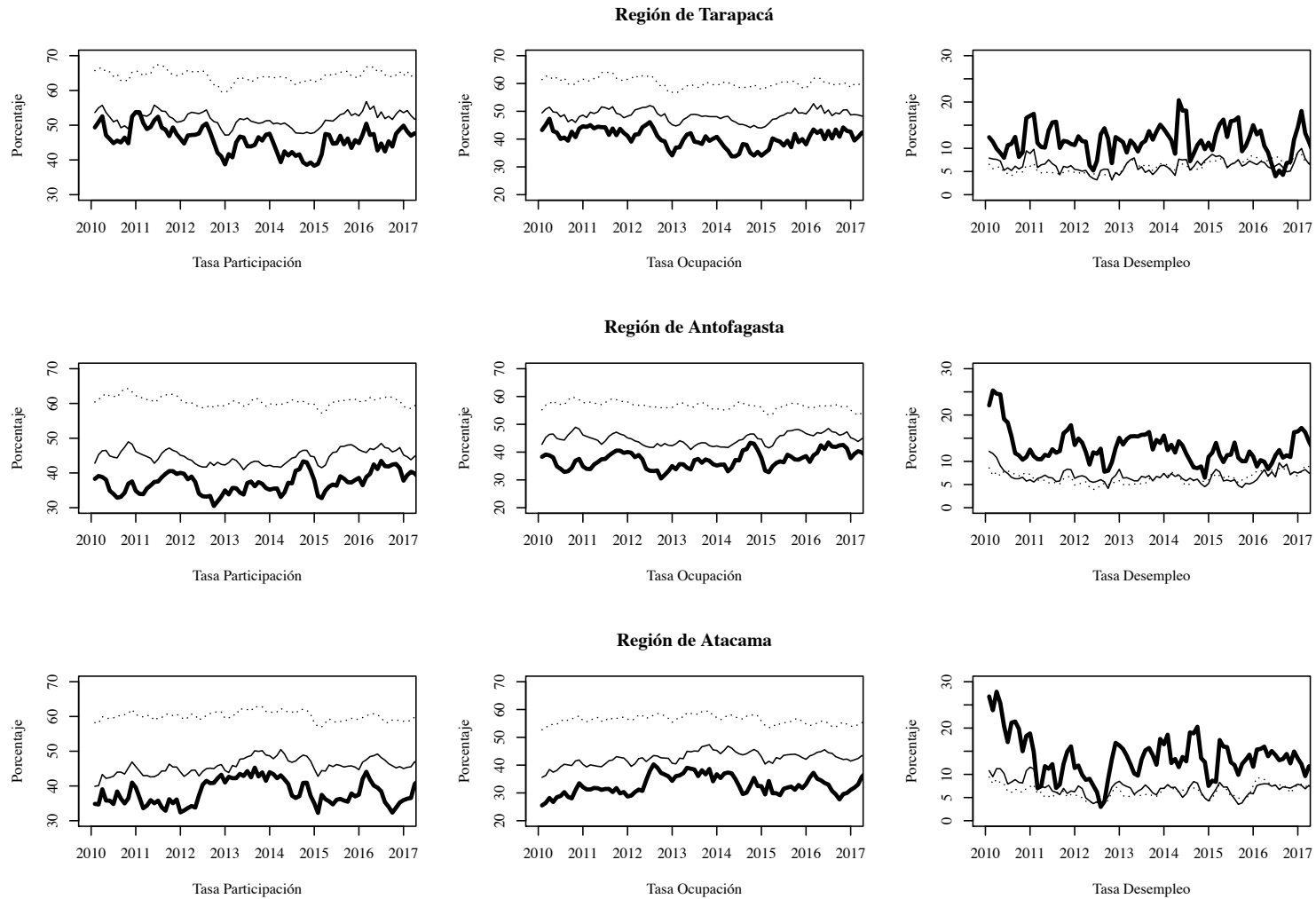
En algunas regiones, a pesar de tener diferencias importantes entre las tasas de desempleo de la población total y del grupo de mujeres jóvenes, sus tasas de participación y ocupación se acercan bastante al

comportamiento del total de mujeres y tienen, además, una menor diferencia entre este grupo y el total de la población. Ejemplo de esto son las regiones de: Tarapacá, Valparaíso, O'Higgins, Bio-Bío, La Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes. Éstas se localizan, en su mayoría, en el sur del país, y se asocian a actividades económicas relativas al sector primario, preferentemente al sector silvoagropecuario y pesca. Luego, la mayor participación de las mujeres jóvenes estaría vinculada a actividades que, en general, tienen poco valor agregado y por lo tanto menores salarios de retribución.

También están las regiones que muestran una menor distancia entre las tasas de participación, ocupación y desocupación, pero que presentan un fuerte componente estacional como son las regiones del Maule y Los Ríos. Estas regiones que también están vinculadas al sector primario, particularmente al silvoagropecuario y pesca poseen, además, un importante desarrollo del sector agroindustrial para la exportación de frutas menores, lo cual puede explicar la marcada estacionalidad. Agregado a esto, para el caso de la Región de Los Ríos, son relevantes las actividades de servicio y comercio vinculadas al turismo, las cuales presentan también una marcada temporada de funcionamiento.

Los resultados muestran evidencia respecto de una mayor dificultad que enfrentan las mujeres jóvenes para lograr insertarse, en forma estable, en el mercado laboral debido a su menor participación; es decir un grupo significativo de mujeres jóvenes están inactivas, esto se puede deber a muchas causas como son: la postergación del inicio de la vida laboral por motivos de estudios, por motivos familiares y de cuidado de terceros (hijos o familiares enfermos), bajas expectativas o menores incentivos salariales que motiven el abandono de la inactividad. Indagar en los factores que pueden estar incidiendo en esta situación es un tema interesante de investigar en el futuro.

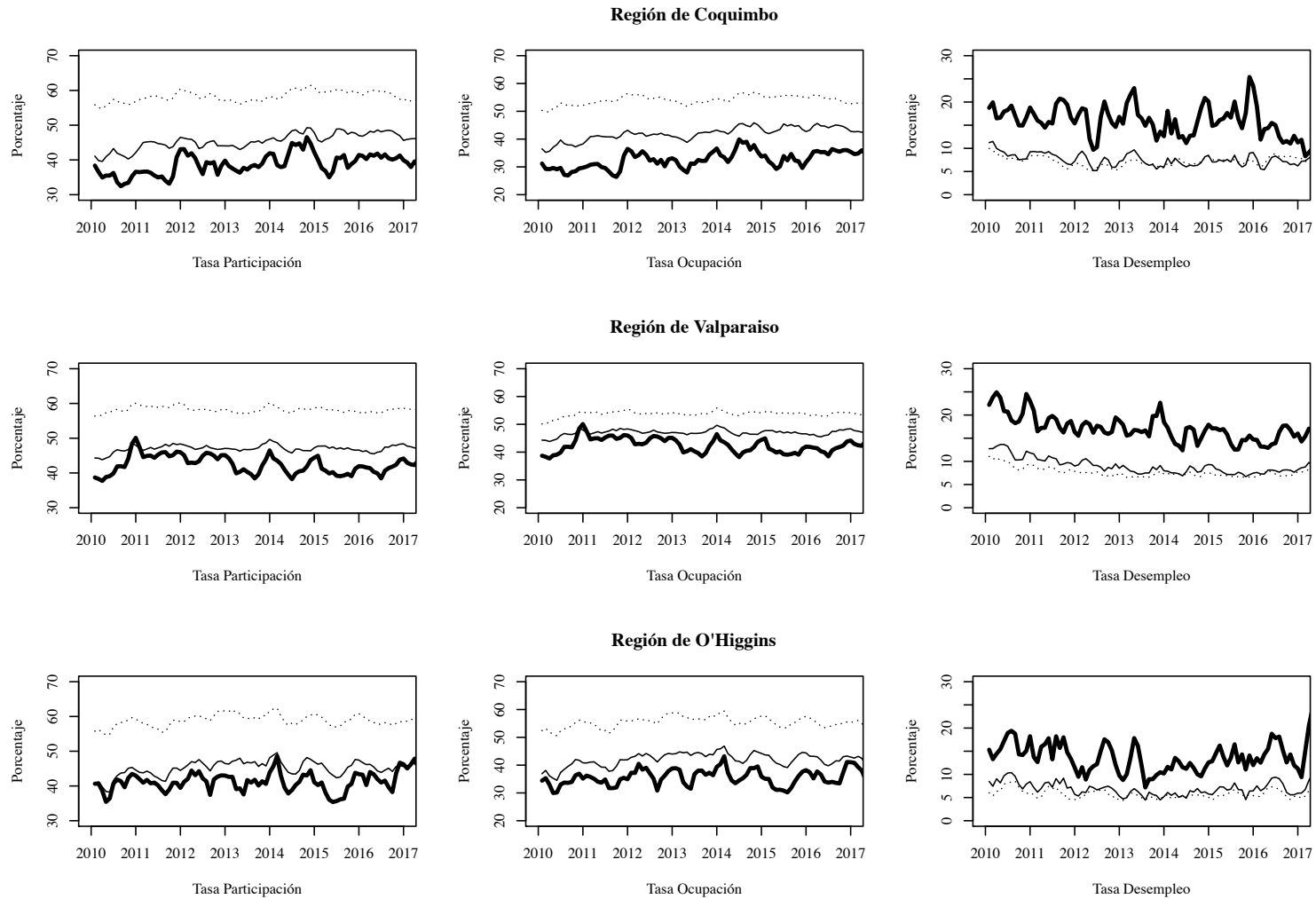
Figura 28: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de: Tarapacá, Antofagasta y Atacama (2010-2017).



Leyenda: ... Total fuerza de trabajo (hombres y mujeres), ---Total Mujeres, —Total mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

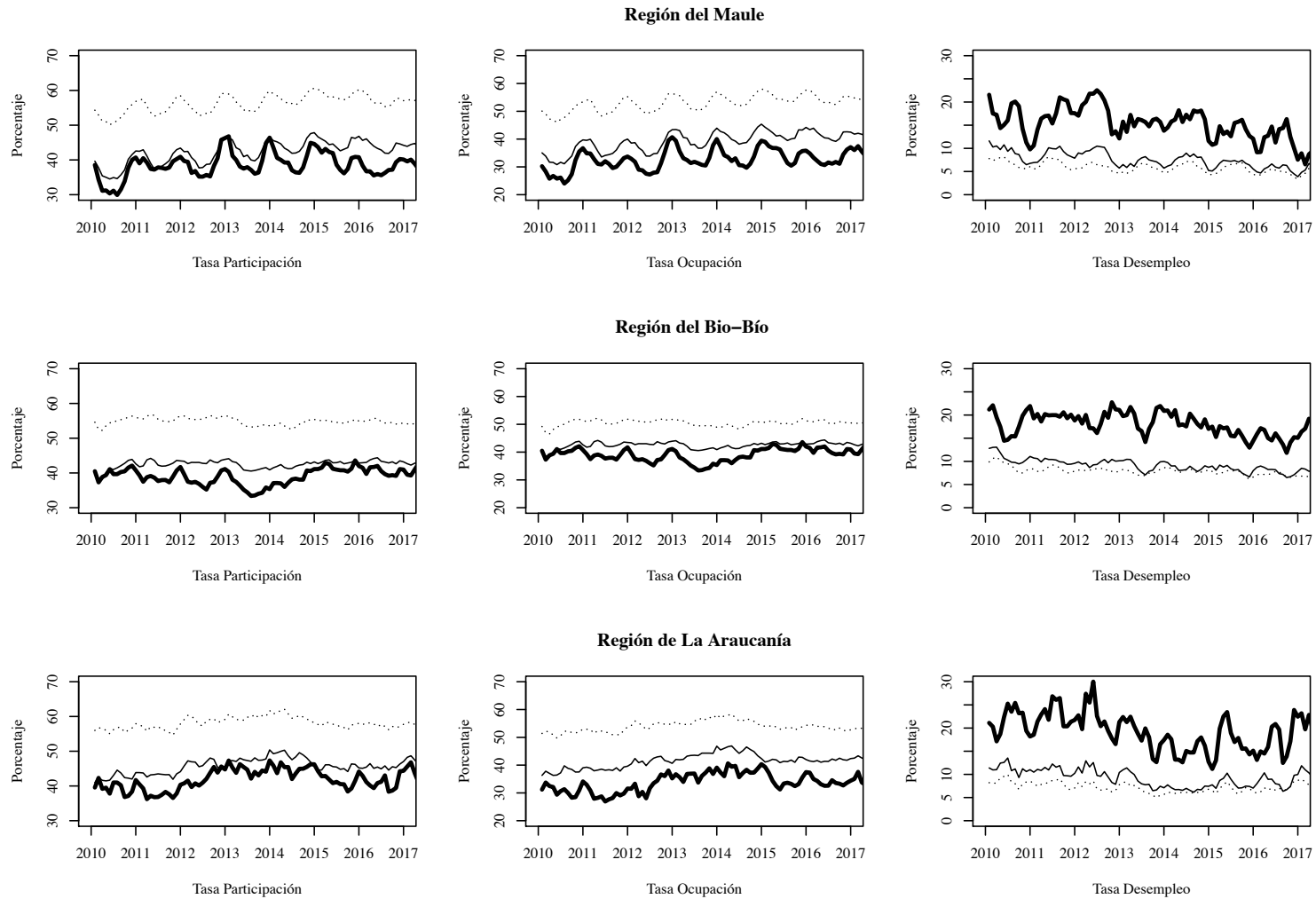
Figura 29: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins (2010-2017).



Leyenda: ... Total (hombres y mujeres), --- Total Mujeres, — Total mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

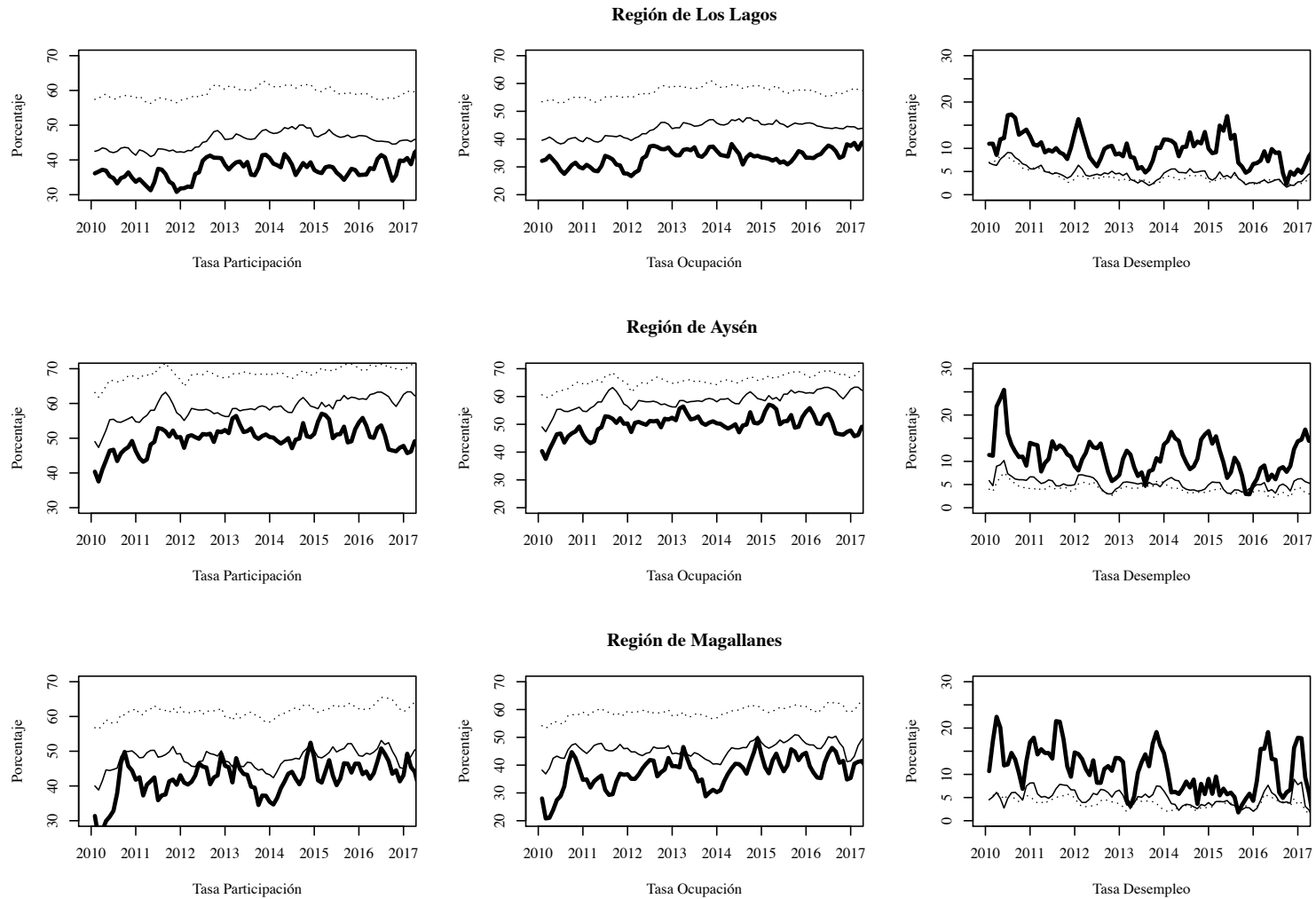
Figura 30: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones del Maule, Bio-Bío y La Araucanía (2010-2017).



Leyenda: ... Total (hombres y mujeres), ---Total Mujeres, —Total mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

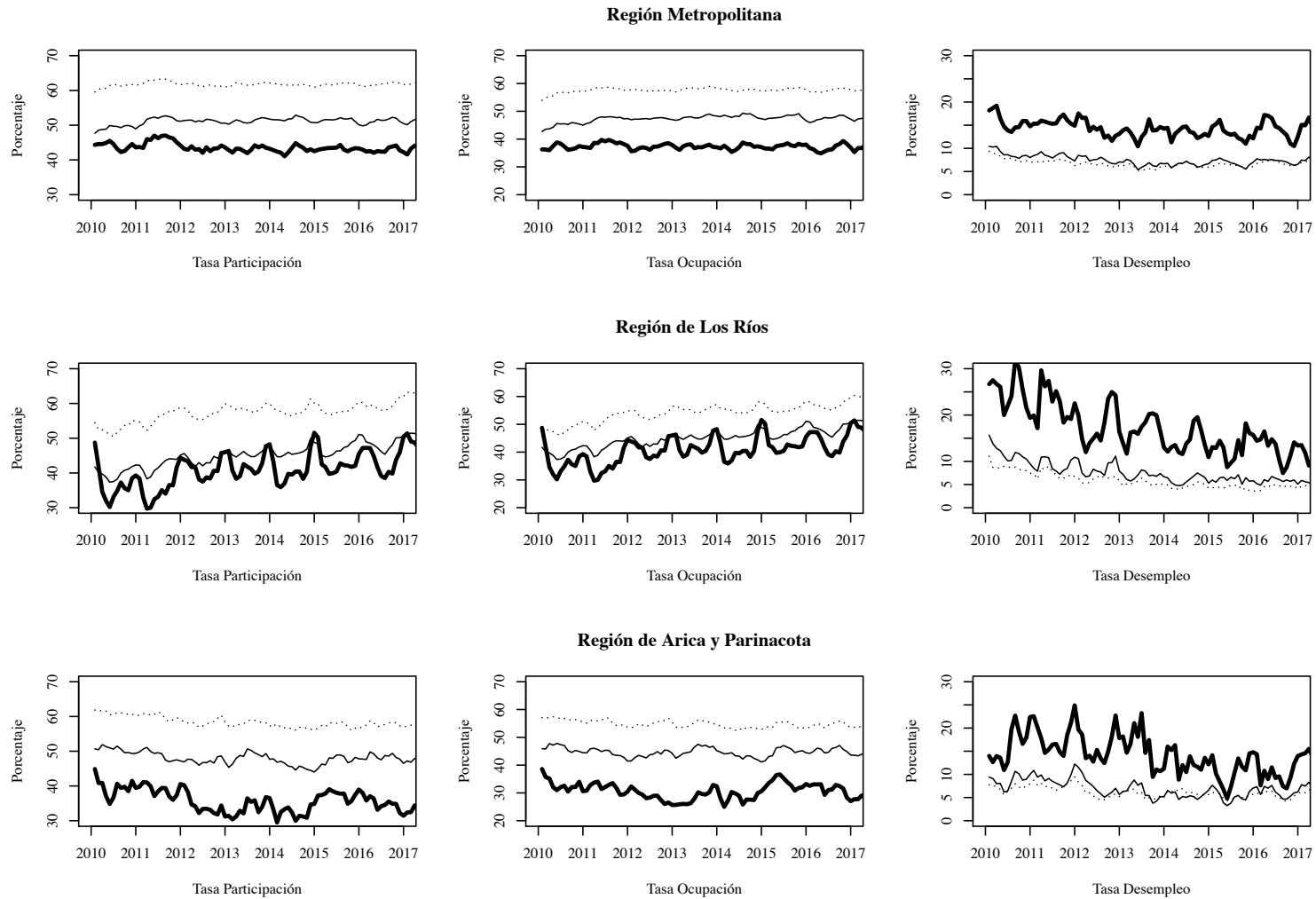
Figura 31: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes (2010-2017).



Leyenda: ... Total (hombres y mujeres), --- Total Mujeres, — Total mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

Figura 32: Porcentaje de participación, ocupación y desocupación en población total, total de mujeres y total de mujeres jóvenes a nivel regiones Metropolitana, Los Ríos y Arica y Parinacota (2010-2017).



Leyenda: ... Total (hombres y mujeres), --- Total Mujeres, — Total mujeres jóvenes (entre 15 y 29 años).

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo. ENE, 2010-2017.

La consideración de las tasas de ocupación y desocupación muestra que las mujeres jóvenes también tienen dificultad para conseguir y mantener un puesto de trabajo remunerado. Esta situación tiene la consecuencia de incidir en las trayectorias laborales, disminuyendo la probabilidad de acumular experiencia y ralentizando el desarrollo profesional, consecuentemente obteniendo un menor salario, situación que puede estar ayudando a mantener la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La mirada regional también ha puesto en evidencia que no da lo mismo vivir en cualquier región para las mujeres jóvenes ya que existen territorios que brindan más oportunidades y posibilidades de autonomía, siendo un reto para el Estado el implementar medidas que disminuyan la asimetría existente entre regiones a través de políticas activas de inclusión laboral de las mujeres jóvenes, con la flexibilidad para adaptarse a los diferentes mercados existentes a lo largo de Chile.

En este sentido se debe avanzar en incentivos a la contratación de mujeres jóvenes por parte de las empresas, y la facilitación de su inserción laboral, dejando de comprometer su vida personal y familiar al optar a un trabajo, mediante propuestas de apoyo a la crianza de los hijos y cuidado de familiares en riesgo social.

También se debe facilitar el acceso al desarrollo profesional y sofisticación de las competencias laborales de las mujeres jóvenes, ya que parece no ser suficiente el esfuerzo realizado por parte del Estado en la provisión de estudios superiores, o en aumentar los años de escolaridad. Dado que las medidas ejecutadas no están incidiendo en mayores oportunidades laborales o mejores salarios, se debe avanzar en continuidad formativa especializada compatible con la vida laboral, y con incentivos tributarios para que las capacitaciones sean parte de la jornada laboral, de tal forma que la mujer joven no tenga que sacrificar tiempo adicional para nivelar su preparación laboral respecto de las posibilidades que han tenido los hombres jóvenes.

Finalmente, avanzar en disminuir la segregación femenina por género, puede ayudar a mejorar las expectativas de las mujeres jóvenes, en la medida que ellas puedan tener reales posibilidades para insertarse en actividades laborales de mayor proyección laboral y mejor remuneración y, por tanto, existan los incentivos para abandonar la inactividad voluntaria o forzada que experimentan las mujeres jóvenes.

5.5 Conclusión

En este capítulo se ha estudiado el grado de inserción de la mujer joven en el mercado laboral a nivel regional y en el país, analizando las tasas de participación ocupación y desocupación, extraídas de la Encuesta Nacional de Empleo para el período 2010-2017.

Entre los principales resultados se puede mencionar las menores tasas de participación y ocupación que las mujeres jóvenes presentan, y las mayores tasas de desocupación que muestran -para el período de análisis- a nivel regional, mostrando evidencia respecto de la mayor dificultad que enfrentan las mujeres jóvenes

(entre 15 y 29 años) en cuanto a lograr insertarse en forma estable en el mercado laboral, y la dificultad para conseguir y mantener un puesto de trabajo remunerado. Esta situación tiene la consecuencia de incidir en las trayectorias laborales, contando con menor probabilidad de acumular experiencia, desarrollo profesional y como consecuencia un menor salario, situación que puede estar influyendo en mantener la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La mirada regional también ha puesto en evidencia que no da lo mismo vivir en cualquier región para las mujeres jóvenes, y por lo tanto existen territorios que brindan más oportunidades y posibilidades de autonomía personal a las mujeres jóvenes; siendo un reto para el Estado el implementar medidas que disminuyan la asimetría existente entre regiones, con políticas activas de inclusión laboral de las mujeres jóvenes con la flexibilidad para adaptarse a las marcadas diferencias existentes a nivel de regiones en Chile.

En este sentido se debe avanzar en incentivos a la contratación de mujeres jóvenes por parte de las empresas; en facilitar el acceso al desarrollo profesional y continuidad formativa especializada, compatible con la vida laboral, y con incentivos tributarios para que ésta sea parte de la jornada laboral, de tal forma que la mujer joven no tenga que sacrificar tiempo adicional para nivelar su preparación respecto de las posibilidades que han tenido los hombres jóvenes.

Finalmente avanzar en disminuir la segregación femenina por género, puede ayudar a mejorar las expectativas de las mujeres jóvenes, en la medida que puedan tener reales posibilidades para insertarse en actividades laborales de mayor proyección laboral y mejor remuneración, y por tanto existan los incentivos para abandonar la inactividad voluntaria o forzada que experimentan las mujeres jóvenes.

5.6 Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Baron, J.D. y Cobb-Clark, D.A. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in private-and public-sector employment: A distributional analysis, *The Economic Record*, 86(273), 227-246.
- Bell, D. y Blanchflower, D. (2011). Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27 (2), 241–267.
- Ferrada, L.M. y Zarzosa, P. (2010). Diferencias regionales en la participación laboral femenina en Chile, *Cuadernos de Economía*, 47(nov), 249-272.
- Hammer, T. (Ed.). (2003). *Youth unemployment and social exclusion in Europe: a comparative study*. Policy Press.
- Kieselbach, T. (2003), Long-Term Unemployment Among Young People: The Risk of Social Exclusion. *American Journal of Community Psychology*, 32: 69-76.
- OIT (2017), *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*, International Labour Office – Geneva.
- Scarpetta, S., A. Sonnet y T. Manfredi (2010), "Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 106, OECD Publishing, Paris.

6 DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES A NIVEL REGIONAL EN CHILE

Cristian Mondaca-Marino³⁵

Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile

6.1 Introducción

Se denomina brecha salarial a la diferencia en remuneración que existe entre hombres y mujeres a pesar de que se dedican a ocupaciones similares o desarrollan trabajos similares en la economía. Tradicionalmente se ha justificado esta discrepancia en cuanto a la remuneración entre hombres y mujeres debido a las diferencias existentes respecto de las características de los trabajadores y su sexo; por ejemplo, que las mujeres presentan menor tiempo promedio de trabajo, menor nivel de estudios alcanzado (menor capital humano acumulado), o menor experiencia en cuanto a las actividades laborales que desarrollan. Sin embargo, en las últimas décadas estas diferencias han disminuido en forma significativa, debido al aumento significativo de los niveles de escolaridad y emancipación de la mujer de las responsabilidades del hogar, lo que ha facilitado un aumento en su dedicación al trabajo remunerado.

A pesar de lo anterior, la brecha salarial es un fenómeno que persisten en el mercado del trabajo a nivel internacional. Chile por ejemplo, según datos de OECD (2018), se sitúa en el puesto 33, de 44 países analizados en este respecto, presentando un 21,1% de diferencia entre los salarios de los hombres respecto de las mujeres, mientras países como Bélgica y Luxemburgo, presentan brechas muy por debajo de este valor, de sólo 3,3% y 3,4% respectivamente.

A nivel nacional se pueden mencionar trabajos previos que mencionan diferencias en cuanto a la participación de la mujer en el mercado laboral por regiones y diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como entre regiones (Ferrada y Zarzosa, 2010; Ferrada & Montaña 2014)

La existencia de una brecha salarial es sobre todo un problema social, en la medida que predispone la vulnerabilidad presente y futura de las mujeres, aumenta la probabilidad de caer en situación de pobreza, debido a que cuentan con menores salarios para satisfacer sus necesidades personales y familiares en el presente, y una menor capacidad de ahorro para el futuro, con lo cual serán futuras adultas mayores vulnerables.

³⁵ Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile. cristianmondaca@uach.cl.

En este trabajo se estudia la problemática de la brecha salarial según sexo en el mercado laboral chileno a nivel regional, analizando datos de la encuesta CASEN para el período 1992-2015. El principal aporte de este trabajo es entregar nuevos antecedentes respecto del nivel de brecha salarial que existe a nivel nacional y en las regiones de Chile, y cómo ha evolucionado durante el período de estudio.

El artículo se desarrolla de la siguiente forma, la primera sección introduce el tema y una breve revisión de la literatura; la segunda sección presenta la metodología y datos utilizados; la tercera sección presenta los resultados y una breve discusión de los mismos; finalmente, la sección cuarta presenta las conclusiones.

6.2 Revisión de la literatura

La brecha salarial es una temática ampliamente estudiada desde mediados de siglo 19 debido a la creciente participación de la mujer en el trabajo remunerado (Anker, 1997; Blau y Kahn, 2017). Este fenómeno se entiende como las diferencias entre los salarios que reciben los hombres y las mujeres, y puede tener diferentes causas como por ejemplo que la mujer realice trabajos en oficios o sectores que remuneran menos, los cuales son preferentemente ocupados por mujeres llamada "brecha por locación", o percibir menor salario a pesar de tener habilidades y factores similares valorados en el mercado "brecha por selección" (Petersen y Morgan, 1995).

Siendo el trabajo femenino y su análisis un campo de estudio reciente, son aún desconocidos los factores que pudieran incidir en que las mujeres desarrollen preferentemente cierto tipo de actividades, que por lo general son menos remuneradas que aquellas que desarrollan los hombres. Así también, no está claro qué causa que en determinados trabajos se elijan, en forma preferente, a hombres a pesar de que existan candidatas con similares niveles de conocimiento, habilidades y experiencia. Por el momento no se puede descartar que la segregación en las ocupaciones y la discriminación por género pueden ser factores relevantes en explicar la brecha salarial existente (Barón y Cobb-Clark, 2010; Bayard, Hellerstein, Neumark y Troske, 2003; Blau y Kahn, 2017).

En el caso de Chile existen algunos estudios donde se ha analizado la brecha salarial a nivel nacional como son: Fuentes, Palma y Montero (2005); Ñopo (2006), MIDEPLAN (2008) y Peticar y Bueno (2009).

Fuentes, Palma y Montero (2005) realizan un análisis de la evolución de la discriminación salarial por género en Chile para el período 1990-2003, utilizando las encuestas CASEN. Por medio de la aplicación de los métodos de Oaxaca-Blinder y Oaxaca-Ransom, encuentran que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo, pero es aún positiva, situándose, en el 2003, en un 27,5%, con un subpago promedio a las mujeres de un 14,3% y un sobrepago promedio a los hombres de un 13,2%.

Ñopo (2006) analiza la evolución de la brecha salarial de género en Chile durante el período 1992-2003. Sus observaciones denotan la existencia de un alto nivel educativo entre las mujeres, además de evidenciar

brechas salariales de género que favorecen a los hombres. Así también encuentra diferencias inexplicables en los salarios que corresponden a, alrededor del 25% del salario promedio femenino. En su estudio, determina que las brechas salariales son más altas en los percentiles más altos de la distribución salarial, entre los trabajadores con mayor nivel educativo, entre los directores y entre los trabajadores de tiempo parcial. Asimismo detecta alguna evidencia del efecto “techo de cristal” en los mercados laborales chilenos, de modo que, en algunas ocupaciones y contando con combinaciones particulares de características observables, se encuentran hombres altamente remunerados mas no mujeres.

En el trabajo desarrollado por MIDEPLAN (2008) se presentan antecedentes sobre la discriminación salarial por género usando datos de CASEN para los años 2000 a 2006, usando los métodos de Oaxaca-Blinder y Oaxaca-Ransom, determinando que la discriminación salarial por sexo es un fenómeno persistente en el periodo y confirmando la hipótesis de una brecha salarial de, entre 12% y 20% a favor de los hombres. También encuentran evidencia del incremento de ésta cuando se controla por diferencias en la dotación de capital humano. Al descomponer la brecha, se observa que el pago por el stock de capital humano es de alrededor de un 30% superior para los hombres, y que la mayor parte de la discriminación salarial está constituida principalmente por un subpago que castiga a las mujeres más que un sobrepago a los hombres.

Perticará y Bueno (2009) usan la Encuesta de Protección Social 2002 y 2006, para determinar la brecha salarial en Chile. Sus resultados muestran que, aun cuando subsisten diferencias salariales entre hombres y mujeres, la introducción de controles por experiencia laboral efectiva y la instrumentación de esa experiencia laboral, así como de la educación, ubican a la brecha salarial horaria en torno del 11% al 18%.

A nivel de regiones, la temática ha sido menos estudiada, contando con el trabajo de Ferrada y Montaña (2014) quienes utilizando el método de Oaxaca para analizar la brecha salarial a nivel regional para el año 2009, enfocando el análisis en el contraste entre las regiones de Magallanes y la Metropolitana. Sus resultados dan cuenta de una brecha salarial media de 16%, con diferencia entre regiones, así como diferencias salariales importantes entre regiones.

6.3 Metodología y datos

Para el estudio se han utilizado datos de la Encuesta de Caracterización Social CASEN para el período 1992-2015 ³⁶. Seleccionando los datos, a nivel regional, del ingreso promedio de los ocupados según categorial ocupacional a un dígito³⁷ para cada sexo.

Con la finalidad de medir la brecha salarial se obtuvo el ingreso promedio de la principal actividad para cada una de las categorías ocupacionales a un dígito, para el total de los ocupados en la región y para los ocupados y ocupadas, de manera de, luego, calcular la diferencia en términos porcentuales, según la fórmula 1).

$$BS_{ij} = 100 \cdot \frac{Ing_{ij}^h - Ing_{ij}^m}{Ing_{ij}^t} \quad 1)$$

donde BS_{ij} es la brecha salarial para la categoría ocupacional i de la región j , Ing_{ij}^h es el ingreso promedio de los hombres en la categoría ocupacional i de la región j , Ing_{ij}^m es el ingreso promedio de las mujeres en la categoría ocupacional i de la región j , y Ing_{ij}^t es el ingreso promedio del total de los ocupados en la categoría ocupacional i de la región j .

6.4 Resultados

En primer lugar, se realiza un análisis preliminar, de la situación salarial en el país según el sexo de la persona ocupada, considerando el salario percibido por su principal ocupación. En la Tabla 15 se puede apreciar que la brecha salarial promedio entre los y las ocupadas, a nivel nacional, ha disminuido en forma sostenida, aunque con fluctuaciones durante el período de análisis, pasado de un valor de 38,1% en el año 1992 a un valor de 29,7% el 2015.

También se puede apreciar que existen categorías ocupacionales con una alta brecha salarial entre hombres y mujeres, aunque estas han cambiado en el tiempo. Por ejemplo, en el año 1992, las tres categorías con más alta brecha eran: Profesionales, científicos e intelectuales (75,8%); Técnicos y profesionales de nivel medio (50,3%); y Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (45,1%). En cambio, en el año 2003, se puede observar que Miembros del poder

³⁶ Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/basededatos_historico.php

³⁷ La clasificación de ocupaciones utilizada corresponde a la CIUO-88, que agrupa los empleos en conjuntos, a partir de la similitud entre las competencias necesarias para desempeñar las tareas de cada empleo. Esta clasificación considera tanto el nivel de competencias como la complejidad de las tareas que ejecutan los trabajadores y se clasifican en 10 grupos, comenzando en 1 por aquellas ocupaciones que requieren de mayor calificación y avanzando hasta el 9 de trabajadores no calificados. Mayor información disponible en: <https://bit.ly/2DPkQOi>

ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (82,5%); Profesionales científicos e intelectuales (60,2%); y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (38,6%) son las que presentan mayores diferencias,

Para el año 2015, se puede apreciar que las ocupaciones que presentan una mayor brecha salarial son: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (79,6%); Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (49,2%); y Profesionales científicos e intelectuales (39,9%).

Tabla 15: Brecha salarial (%) entre hombres y mujeres según categoría ocupacional a nivel nacional, período 1992-2015.

Categorías ocupacionales / Porcentajes	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015
Fuerzas Armadas	29,2	37,9	10,9	-2,7	16,8	0,3	7,3	22,3	15,5	31,8	15,6
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	45,1	39,3	46,2	59	74,3	82,5	62,3	67,2	62,6	70,2	79,6
Profesionales científicos e intelectuales	75,8	67,9	59,1	63,2	76,9	60,2	50,2	65,2	41,6	42,6	39,9
Técnicos y profesionales de nivel medio	50,3	37,5	37,2	35,6	26,3	31,9	28,9	45,9	26,3	30,5	29,2
Empleados de oficina	28,9	23,9	37,9	33,8	31,1	24	24,5	35	19,2	20	24,3
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	37,2	32,1	40,6	32,9	35,4	30,9	35,7	38,1	43,8	35,9	37,6
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	29,8	22,4	46,8	18,9	32,2	16,3	21,6	33,7	34,2	21,4	23,5
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	34,2	30	36	33,4	34,9	38,6	37,3	14,2	42,1	53,7	49,2
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	24,3	37,5	18,4	21,1	27	11,4	19,2	33,6	13,6	32,5	27,8
Trabajadores no calificados	29,6	23,8	20,8	20,2	18	22,8	25,8	27,4	30,2	28,6	28
<i>Total</i>	<i>38,1</i>	<i>32,3</i>	<i>34,1</i>	<i>33,7</i>	<i>42</i>	<i>37,9</i>	<i>31,8</i>	<i>37,2</i>	<i>29,4</i>	<i>30</i>	<i>29,7</i>

Fuente: elaboración propia en base a CASEN.

Tabla 16: Brecha salarial (%) a nivel regional, periodo 1992-2015.

Región/Porcentajes	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	Promedio	Min	Max
Tarapacá	37,7	36,1	37,3	42,7	49,9	28,5	40,7	33,2	35,2	34,5	45,4	38,3	28,5	49,9
Antofagasta	47,9	41,1	50,4	43,4	59,4	35	45	50	39	43,5	41,8	45,1	35	59,4
Atacama	37,4	37,3	60	36,8	35,9	34,7	41,3	41,7	41,1	39,1	37,6	40,3	34,7	60
Coquimbo	28,9	47	30,6	30,7	21,9	30,7	33	39,1	32,9	39,6	34,4	33,5	21,9	47
Valparaíso	45,1	41,2	39,8	32,4	37,9	31,3	31,4	40,9	28,3	43,9	32,6	36,8	28,3	45,1
O'Higgins	39,4	35	39,6	38,2	27,7	31,5	31,1	31,4	31,2	25,9	23,9	32,3	23,9	39,6
Maule	32,2	30,1	25	23,5	41,5	13,7	16,8	9,2	27,7	22,3	20,5	23,9	9,2	41,5
Bío Bío	28,7	21	24,6	32,8	60,2	24,4	29,1	23,5	32,9	24,3	24,9	29,7	21	60,2
Araucanía	27,6	24,4	22,9	9,8	36,2	15,1	14,4	29,5	-5,1	14,3	14,9	18,6	-5,1	36,2
Los Lagos	31,7	14,8	16,4	18,9	7,7	26,8	20,8	23,8	31,1	20	17,1	20,8	7,7	31,7
Aysén	41,9	33,6	33,7	57,7	38,1	27,7	31,8	15,6	31,7	28,1	22,8	33	15,6	57,7
Magallanes	39,5	38,3	55,2	55,2	36,2	45,1	23,3	64,4	44,9	31,8	39,4	43	23,3	64,4
Metropolitana	44,4	39,2	40,7	40,8	47,4	50,9	38,3	45,4	32,9	31,9	33,6	40,5	31,9	50,9
Los Ríos							25,1	18,5	14,5	22	16,7	19,4	14,5	25,1
Arica y Parinacota							42,3	31,7	38,1	30,5	34,1	35,3	30,5	42,3
<i>País</i>	<i>38,1</i>	<i>32,3</i>	<i>34,1</i>	<i>33,7</i>	<i>42</i>	<i>37,9</i>	<i>31,8</i>	<i>37,2</i>	<i>29,4</i>	<i>30</i>	<i>29,7</i>	<i>38,1</i>	<i>32,3</i>	<i>34,1</i>

Fuente: elaboración propia en base a CASEN.

También se puede apreciar que algunas categorías ocupacionales han aumentado en forma significativa su brecha salarial como son: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública; y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.

En cambio otras han disminuido su brecha en forma significativa durante el período de análisis, como son: Profesionales científicos e intelectuales que acortó la diferencia de un 75,3%, el año 1992, a un 39,9% para el año 2015, implicando una disminución de 35,8 puntos porcentuales. Técnicos y profesionales de nivel medio, muestra también un importante descenso, pasando de un 50,3% el año 1992 a 29,2% el año 2015, con una disminución acumulada de 21,1 puntos porcentuales en el período. La categoría Fuerzas Armadas también presenta una reducción, pasando de un 29,2% en el año 1992, a un 15,6% para el año 2015, disminuyendo en 13,5 puntos porcentuales la brecha salarial por sexo.

Finalmente se puede ver que existen categorías ocupacionales que no han cambiado en forma importante su brecha salarial, como son: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, 36%³⁸; Trabajadores no calificados, 25%³⁹; y Operadores de instalaciones y máquinas y montadores, 24%⁴⁰.

A continuación, se analiza la situación a nivel regional, que se puede observar en la Tabla 16. En este caso, a nivel general, se puede ver que las regiones presentan diferentes brechas salariales, y que éstas han variado en el tiempo. Además se puede apreciar que algunas regiones presentan porcentajes mayores al promedio nacional en casi todos los años de análisis como son: Antofagasta (45,1%), Magallanes (43,0%), Metropolitana (40,5%), Atacama (40,3%) y Tarapacá (38,3%).

En el otro extremo, hay regiones que, en general, presentan valores menores al porcentaje nacional como son: Coquimbo (33,5%), Valparaíso (36,8%), O'Higgins (32,3%), Maule (23,9%), Bio Bío (29,7%), Araucanía (18,6%), Los Lagos (20,8%), Aysén (33,0%), Los Ríos (19,4%), y Arica y Parinacota (35,3%).

De estas últimas, algunas destacan por presentar una disminución sostenida de su brecha salarial en el período de análisis como son: Maule, Araucanía, Los Lagos, y Los Ríos. Existiendo también regiones que a pesar de experimentar variaciones importantes, retornan a porcentajes de años anteriores, como son las regiones de Tarapacá y Bio-Bío.

En promedio, se observan valores que han oscilado entre promedios muy bajos de, por ejemplo, un 18,6% correspondiente a la Araucanía, hasta una brecha salarial promedio de 45,1% que corresponde a

³⁸ ⁴¹ ⁴² Corresponden a brechas promedio para el período

Antofagasta, aunque se pueden observar valores individuales muy altos en algunos años como por ejemplo 64,4% que corresponde a la brecha salarial de la región de Magallanes para el año 2009.

Un análisis, en detalle, de cómo se distribuyen las brechas salariales entre las diferentes categorías ocupacionales, para cada una de las regiones, para los años 1992, 2003 y 2015 se puede ver en el Anexo (ver Tablas 17-19). En él se puede apreciar que las categorías ocupacionales que presentan mayor brecha salarial, al promediar los valores regionales para el año 1992, eran: Fuerzas Armadas (90,8%); Profesionales científicos e intelectuales (66,6%); y Técnicos y profesionales de nivel medio (48,1%). En cambio, en el año 2003, se puede observar que las categorías con mayor brecha salarial a nivel regional eran: Fuerzas Armadas (74,5%); Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (68,5%); y Profesionales científicos e intelectuales (50,7%). Finalmente, en el año 2015 se puede ver que las categorías con mayor brecha salarial son: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (76,7%); Fuerzas Armadas (62,8%); y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (50,5%).

De los resultados, se evidencia que aquellas categorías que se repiten en el tiempo son las que, tradicionalmente, presentan un bajo nivel de participación de la mujer, como: Fuerzas armadas y, Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública.

Por otra parte, mientras las categorías ocupacionales que presentan menor brecha salarial en el año 1992 eran: Trabajadores no calificados (36,1%); Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (36,6%); y Operadores de instalaciones y máquinas y montadores (39,5%). En el año 2003, éstas fueron: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores (0,0%); Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (18,2%); y Empleados de oficina (30,8%). Y finalmente, para el año 2015, las categorías que presentan una menor brecha salarial son: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (25,7%); Operadores de instalaciones y máquinas y montadores (26,6%); y Empleados de oficina (32,3%).

Se puede concluir que en Chile existe, y persiste, una brecha salarial entre hombres y mujeres, a pesar de ésta haber disminuido en el tiempo. Además parece ser más intensa cuando se desagrega a nivel territorial, donde las regiones chilenas se caracterizan por presentar diferencias salariales superiores a la media nacional, fluctuaciones importantes de sus valores, y sin tendencias claras respecto del aumento o disminución de sus brechas, siendo la excepción, las regiones del Maule, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, que a pesar de las fluctuaciones, presentan una tendencia hacia la reducción de sus brechas salariales, en términos de valores porcentuales.

Otro resultado importante, es que las categorías ocupacionales que presentan una mayor brecha salarial son aquellas que requieren de mayor capital humano calificado, así como aquellas en las cuales los procesos de promoción y ascenso son muy jerárquicos. En estas ocupaciones, por lo general, se presenta una muy baja participación femenina y el acceso y el desarrollo profesional de las mujeres ha sido tradicionalmente difícil.

También es interesante resaltar que las regiones Metropolitana y de Antofagasta, se caracterizan por presentar altos niveles de brecha salarial para casi todo el período de análisis, resultado que es significativo. Santiago por ejemplo, concentra una parte importante de la población ocupada del país, y es una de las regiones con mayor participación femenina en las ocupaciones, con lo cual existe un grupo importante de mujeres que sufren la problemática de desigualdad salarial en el mercado laboral.

En el caso de Antofagasta, ésta es una de las regiones con más alto nivel de ingresos y especializada en actividades económicas donde, históricamente, hay una baja participación de la mujer, en particular el sector minero. Con lo cual la brecha salarial resulta amplia, en la medida de que las mujeres no pueden participar en aquellas actividades económicas regionales con mejor remuneración.

De los resultados, es evidente que Chile debe avanzar en forma significativa hacia la disminución de la persistente brecha salarial a nivel nacional con políticas públicas que faciliten, por una parte, la inclusión de la mujer en aquellas actividades y ocupaciones que remuneran de mejor forma el trabajo y en las que, por lo general, tienen una baja participación. También será relevante implementar normativa que impida la discriminación salarial según género, es decir, pagar a hombres y mujeres en forma distinta a pesar de ejecutar las mismas tareas en sus trabajos.

Además se requiere cambiar la forma en la que actualmente se remunera las actividades tradicionalmente desarrolladas por mujeres ya que, en general, cuentan con salarios menores que, en muchas ocasiones, no cuentan con una justificación razonable para su aplicación. Por ejemplo, que los docentes tengan diferentes niveles de renta, asociada a las edades de los alumnos, crea discriminación salarial por género, debido a que todo el sistema social orienta a que sean las mujeres quienes estudien y se dediquen a los grupos de alumnos de menor edad mientras los hombres, a la educación de jóvenes de mayor edad. Siendo que cada nivel de edad tiene sus complejidades y dificultades, y que requieren de la calificación y preparación adecuada para enfrentar la docencia, de acuerdo a los desafíos de la edad de los alumnos, esta distinción salarial no tendría motivo para existir.

Lo anterior se puede extender a otro tipo de ocupaciones u oficios, en los cuales por lo general las ocupaciones desarrolladas por las mujeres son menos valoradas, y por lo tanto, mal remuneradas. Esto requiere de un cambio cultural de la sociedad de, por un lado, dignificar los trabajos para que sean

desarrollados por las personas, independiente de su género y, por otro lado, nivelar hacia arriba las remuneraciones en aquellas ocupaciones desalineadas, en términos de su remuneración, desarrolladas principalmente por mujeres, generando políticas públicas que den subsidios y transferencias para mejorar su remuneración.

Finalmente, una política de largo plazo será destinar recursos para que las mujeres puedan insertarse en las ocupaciones en las cuales aún tienen baja participación, esto se puede lograr con becas de género para la distribución equitativa, particularmente en aquellas ocupaciones con mucha segregación, es decir, en las cuales priman las mujeres o priman los hombres. La solución requiere, además, generar los mecanismos para que las instituciones de formación profesional y técnica se adapten a este tipo de desafíos de inclusión de género.

6.5 Conclusión

En este trabajo se ha estudiado el comportamiento de la brecha salarial a nivel nacional y de las regiones del Chile analizando datos de la encuesta CASEN para el periodo 1992-2015. Dentro de los principales resultados se puede mencionar que en Chile existe, y persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta problemática, además, parece ser más intensa a nivel subnacional, donde las regiones chilenas se caracterizan por presentar valores superiores a la media nacional.

Por otra parte, a pesar de la disminución sostenida que se puede observar de la brecha salarial a nivel nacional, no se percibe el mismo comportamiento a nivel regional, en donde existen regiones que mejoran su situación, otras que empeoran su posición en el tiempo, y otras que a pesar de aumentar o disminuir sus valores no muestra una tendencia de cambio en el largo plazo.

En el caso chileno las categorías ocupacionales que presentan una mayor brecha salarial a nivel regional son aquellas que requieren de mayor capital humano calificado o aquellas en las cuales los procesos de promoción y accenso son muy jerárquicos las cuales, por lo general, presentan una muy baja participación de la mujer.

De nuestros resultados, es evidente que Chile debe avanzar en forma significativa en disminuir la persistente brecha salarial a nivel nacional con políticas públicas que faciliten, por una parte, la inclusión de la mujer en aquellas actividades y ocupaciones que remuneran de una mejor forma el trabajo y avanzar en dignificar las ocupaciones que tradicionalmente realizan las mujeres, remunerando de mejor forma y facilitando su desarrollo profesional.

La existencia de una brecha salarial es sobre todo un problema social, en la medida que predispone la vulnerabilidad femenina presente y futura aumentando la probabilidad de caer en situación de pobreza, debido a que cuentan con menores salarios para satisfacer sus necesidades personales y familiares en el

presente, así como una menor capacidad de ahorro para el futuro, con lo cual serán futuros adultos mayores vulnerables.

En consecuencia, no bastará con equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres, si no se revierte el desigual acceso al salario percibido por trabajar. Por lo tanto, se vuelve una política prioritaria mejorar el nivel de ingresos de las mujeres en aquellas ocupaciones menos remuneradas; seguir ampliando las políticas públicas de acceso a la educación superior y técnico profesional, sobre todo en aquellas ocupaciones de mejor remuneración; y mejorar en forma importante el acceso de las mujeres en las ocupaciones con mayor tradición de exclusión femenina como son las Fuerzas Armadas y Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública, en donde todavía los porcentajes de participación son bajos y las brechas salariales son más amplias, sugiriendo que la inclusión, hasta el momento, de la mujer en estas ocupaciones ha sido en los puestos de menor remuneración disponibles y/o con menor posibilidad de ascenso funcionario.

Finalmente una política de largo plazo será destinar recursos para que las mujeres puedan insertarse en las ocupaciones en las cuales tienen baja participación, esto se puede lograr con becas de género para la distribución equitativa, particularmente en aquellas ocupaciones con mucha segregación, es decir, en las cuales priman las mujeres o priman los hombres. generando, además, los mecanismos para que las instituciones de formación profesional y técnica se adapten a este tipo de desafíos de inclusión de género, y las instituciones públicas creen los instrumentos para que esta redistribución sea factible.

6.6 Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*.
- Baron, J.D. y Cobb-Clark, D.A. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in private-and public-sector employment: A distributional analysis, *The Economic Record*, 86(273), 227-246.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D. y Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887-922.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional Del Trabajo*, 133(2), 345-363.
- Ferrada, L.M. y Zarzosa, P. (2010). Diferencias regionales en la participación laboral femenina en Chile, *Cuadernos de Economía*, 47(nov), 249-272.
- Ferrada, L. M. y Montaña, V. (2014). ¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de Magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género, *Magallania*, 42(1), 93-109.
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global, *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- Mideplan (2008). Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: un análisis de género 2000-2006. Documento de Trabajo, Octubre.

- Ñopo, H. (2007). The gender wage gap in Chile 1992-2003 from a matching comparisons perspective, IZA Discussion papers, N° 2698, Bonn, Institute for the Study of Labor.
- OECD (2018). OECD Economic Surveys: Chile, Estudios Económicos de la OECD, Chile.
- Perticará, M. y Bueno, I. (2009). Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque, Revista Cepal, 99, 133-149.
- Petersen, T. y Morgan L. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment sex segregation and the Gender Wage Gap. American Journal of Sociology, 101(2), 329-365.

Tabla 17: Brecha salarial promedio (%) entre hombres y mujeres a nivel regional, 1992

Categorías ocupacionales/ Porcentajes	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bio Bío	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Metropolitana
Fuerzas Armadas	100	100	100	100	100	100	100	49,1	100	100	100	31	100
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	40	61,8	74,9	-18,3	-3,4	41,4	50,8	53,4	53,6	36,2	69,2	19,4	48,1
Profesionales científicos e intelectuales	42,1	77,7	57,5	57,4	90,9	73,7	72,9	43,8	48,5	83,3	109,3	34,7	73,4
Técnicos y profesionales de nivel medio	21,9	55,2	73,7	44,2	53,7	36,4	52,1	40	46,9	58	62,2	29,5	51,5
Empleados de oficina	61,4	39,9	59,3	40,9	36,1	53,9	25,5	28,9	35,7	25,3	34,4	83,8	18,7
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	44,2	30,8	30	32,4	56,2	59,6	47,9	58,9	51,8	51,4	44,8	28,4	20,4
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	26	37,6	17	69,6	39,4	46,2	57,1	35,2	30,5	-43,8	64,9	51	45,3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	43,5	60,9	17,7	61,8	23,8	57,3	38,8	27,9	41,9	51,3	56,6	50,2	31,4
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	28,3	-9,5	100	-25,3	29,7	52,3	67,4	36,6	16,9	36,8	100	59,8	20,7
Trabajadores no calificados	40,3	51,1	51,2	22,1	44,6	16	22,6	37,2	38,7	22,4	35,4	50,8	37,1
<i>Total</i>	<i>37,7</i>	<i>47,9</i>	<i>37,4</i>	<i>28,9</i>	<i>45,1</i>	<i>39,4</i>	<i>32,2</i>	<i>28,7</i>	<i>27,6</i>	<i>31,7</i>	<i>41,9</i>	<i>39,5</i>	<i>44,4</i>

Tabla 18: Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres a nivel regional, 2003.

Categorías ocupacionales/ Porcentajes	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bio Bío	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Metropolitana
Fuerzas Armadas	-56,5	100	100	100	100	100	100	12,5	100	100	100	100	12,5
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	126	24,1	56,3	93,1	64,8	80,3	24,1	61	83,1	58,8	89,3	44,8	85
Profesionales científicos e intelectuales	46	24,3	61,9	68,5	37,5	50,9	45	53,8	36,3	66,3	39,7	66,1	62,8
Técnicos y profesionales de nivel medio	22	46	12,1	23,9	38,1	36,4	52,6	43,3	-19,9	37,4	21,9	78,8	30
Empleados de oficina	36,8	48,9	31	25,8	43,3	35,3	13,6	38,5	47,9	19,7	25,6	18	15,4
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	32,5	34,2	20,4	58,8	28,2	35	32,8	17,7	47,3	34,9	59	24,6	28,4
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	39,8	37,8	-37,1	-8,6	10,9	39	55,5	36,5	32,4	26,8	21,7	5,7	-23,6
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	61,8	28,9	58,3	31,1	45,7	53,8	63,9	46,1	26,4	43,5	30	47,9	31,7
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	5,7	-20,3	42,9	49,8	3,4	-6,9	39,6	16,7	-82	-12	-86,1	30,6	17,9
Trabajadores no calificados	56,9	56,3	37,3	25,8	31,5	22,5	27,4	29,6	27,1	29,6	46,1	16	21,8
<i>Total</i>	<i>28,5</i>	<i>35</i>	<i>34,7</i>	<i>30,7</i>	<i>31,3</i>	<i>31,5</i>	<i>13,7</i>	<i>24,4</i>	<i>15,1</i>	<i>26,8</i>	<i>27,7</i>	<i>45,1</i>	<i>50,9</i>

Tabla 19: Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres a nivel regional, 2015.

Categorías ocupacionales /Porcentajes	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bio Bío	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Metropolitana	Los Ríos	Arica y Parinacota
Fuerzas Armadas	20,6	100	36,1	100	12,6	100	50,1	70,5	100	100	8,5	6,4	36,4	20,6	100
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública	90,8	55,7	75,5	94,1	70,1	100,8	87,9	88,2	75,1	84,2	59	33,2	69,6	90,8	55,7
Profesionales científicos e intelectuales	41,6	45,6	35,5	41,3	44,4	39,7	39,6	40,5	33,9	19,2	24,5	48	39,1	41,6	45,6
Técnicos y profesionales de nivel medio	66,1	33,2	45,3	31,4	43,1	36,1	37,5	21	34,3	16,6	31	37,2	22,5	66,1	33,2
Empleados de oficina	22,6	49,7	39,1	31,2	29,7	42	35,7	34,7	18,1	25,6	53,9	16,6	16,4	22,6	49,7
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	46,3	41	41,6	51,9	31	31,7	37,1	42,8	39,8	48,3	40,3	50,5	35	46,3	41
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	39,6	10,7	0	19,3	31	21,9	19,2	39,8	29,5	30,5	50,3	31,8	19,9	39,6	10,7
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	44,6	51,1	65,5	62	60,1	49,3	51,2	56,7	34,2	43,5	50	43,6	45,9	44,6	51,1
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	28	22,1	6,5	24,9	25,2	35,1	15	34,4	32,1	25,2	15,7	32,2	24,4	28	22,1
Trabajadores calificados no	28,4	48,8	46,1	38,8	29,9	22,5	29,4	36,4	28,8	41,1	34,4	44,6	26,1	28,4	48,8
<i>Total</i>	<i>45,4</i>	<i>41,8</i>	<i>37,6</i>	<i>34,4</i>	<i>32,6</i>	<i>23,9</i>	<i>20,5</i>	<i>24,9</i>	<i>14,9</i>	<i>17,1</i>	<i>22,8</i>	<i>39,4</i>	<i>33,6</i>	<i>45,4</i>	<i>41,8</i>

7 DISEÑO DE ÍNDICE DE AUTONOMÍA ECONÓMICA CON ENFOQUE DE GÉNERO, Y SU EXPRESIÓN EN LAS REGIONES DE CHILE

Ismael Toloza Bravo⁴¹

Instituto de Desarrollo Local y Regional-IDER, Universidad de La Frontera

Paulina Salazar Espinoza⁴²

Magister en Desarrollo Humano Local y Regional

7.1 Introducción

Chile presenta una situación de información subnacional para la toma de decisiones bastante débil respecto a la disponibilidad de datos, lo que influye directamente en las potencialidades de desarrollo regional, territorial y local. Como menciona Lira y Quiroga (2009), dentro de un territorio, sea éste un País, Región o Comuna en la actual sociedad del conocimiento, si éstos buscan ser sujetos de su desarrollo, deben transformar datos en información y comunicar como conocimiento.

En este contexto, y dada la importancia que ha adquirido la igualdad de género y las políticas públicas, es que se requiere contar con información procesada y robusta, que permita entregar información para la toma de decisiones, en materia de equidad de género, identificando factores que inciden en sus resultados. En este sentido, una de las dimensiones que históricamente ha influido en esta desigualdad, dice relación con la autonomía económica, la cual pretende ser abordada desde una mirada global de factores que tienen incidencia en ella.

Para abordar el desafío de diseñar políticas de equidad, existe una demanda cada vez mayor, y de manera más urgente, de información cuantitativa sobre la contribución de las mujeres al desarrollo y al crecimiento económico. Hasta hace poco tiempo, la información estadística disponible para mostrar esta contribución presentaba limitaciones para cubrir las complejidades relativas a la medición de los fenómenos económicos, y mucho más cuando los fenómenos económicos y sociales se encuentran estrechamente relacionados (CEPAL/UNFPA/UNIFEM, 2006).

Es por ello, que el objetivo del presente trabajo fue la construcción de un índice de autonomía económica con enfoque de género, el cual pretende ser un aporte a las estadísticas de género, útiles para sensibilizar a

⁴¹ Doctor en Economía, Magister en Economía y Gestión Regional. ismael.toloza@ufrontera.cl; psalazar@ine.cl

⁴² Ingeniero Matemático, Magister en Desarrollo Humano Local y Regional.

las autoridades, formular planes nacionales, monitorear y evaluar adecuadamente las políticas públicas, rendir cuentas y transparentar las acciones de los organismos públicos (CEPAL/UNFPA/UNIFEM, 2006). En lo específico, aportar a i) Determinar las dimensiones que influyen en la medición de autonomía económica en base a la Guía de Asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, ii) Diseñar un indicador o un cuerpo de indicadores que midan la autonomía económica entre los grupos según su identidad de género, y iii) Identificar fuentes de información robustas, periódicas y disponibles que alimenten el o los indicadores.

7.2 Marco teórico

La autonomía económica se entiende como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres (CEPAL, 2010, pág. 23). Las dimensiones que se consideran para la autonomía económica son: el Trabajo, los Ingresos y el Uso del Tiempo, factores que se deducen a partir de los indicadores propuestos por la CEPAL (CEPAL/UNFPA/UNIFEM, 2006).

Dentro de la dimensión Trabajo se encuentra el Trabajo remunerado y no remunerado, conceptos que con los avances producidos en el plano conceptual, metodológico y empírico, sustituyeron la distinción entre trabajo productivo y reproductivo.

La dimensión Ingresos aborda la desigualdad de acceso a los recursos monetarios de las mujeres con relación a los hombres. En particular permite registrar y hacer el seguimiento de la discriminación salarial existente a lo largo del tiempo, aportando información para analizar y comprender los factores que la originan: los patrones de socialización (roles masculinos y femeninos), la segmentación del mercado laboral (condiciones en que la mujer accede al mercado laboral, falta de apoyos institucionales para incorporarse en igualdad de condiciones que los hombres) y para la conciliación de la vida familiar y laboral.

La dimensión Uso del tiempo libre, caracteriza el tiempo destinado por las personas a distintas actividades, desde dos ejes analíticos: las actividades de trabajo y las actividades personales. Es decir, entre las actividades productivas y no productivas o personales. Las actividades productivas engloban tanto el trabajo producido con fines de mercado, como el trabajo no remunerado, ampliando la concepción tradicional del trabajo.

7.3 Metodología

Para la realización de esta investigación se utilizó como base la Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género (CEPAL/UNFPA/UNIFEM, 2006). Con el fin de definir las variables que influyen en la autonomía económica, de las variables sugeridas, se determinó cuáles contaban con

información robusta y continua para, posteriormente, utilizando análisis factorial, determinar las que serían utilizadas en el cálculo del índice.

La construcción de la metodología del indicador de autonomía económica con enfoque de género está basada también en el manual de apoyo para la construcción de índices compuestos, publicado por la OCDE (2008), denominado "Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and user guide" así como el "Diseño de indicadores de Desarrollo Territorial para zonas de rezago en Chile"⁴³, con datos del año 2015 que es el año en que se tomó de la última encuesta de uso del tiempo.

Se definieron tres dimensiones que determinan la autonomía económica de los distintos grupos según identidad de género, descritos en el marco teórico anterior: Trabajo, Ingresos y Uso de Tiempo.

7.4 Resultados

Basándose en CEPAL (2006), se identificaron 31 variables con fuente de información disponible. La elección de variables en esta etapa estuvo basada tanto en la Guía de asistencia técnica como en variables que tienen relación directa con la definición operativa de la dimensión.

7.4.1 Ajuste del modelo

El primer ajuste se realizó utilizando el criterio de periodicidad de la información, es decir, que la información esté disponible por lo menos una vez al año. De esta manera, todas las variables cumplieron con el criterio, solo se observó aquellas variables que tienen como fuente de información la encuesta de uso de tiempo, realizada el año 2015 y que hasta la fecha aún no cuenta con nuevos resultados, sin embargo no se descartó la información, ya que es relevante para el objetivo de esta investigación (ver Tabla 20).

Para el segundo ajuste del modelo se procedió a verificar que la información de las variables identificadas también existiera desagregada por hombres y mujeres, ya que el análisis final se hará con este enfoque. De las 31 variables, 2 no cumplían con ese criterio, las cuales son Ingreso Medio Educación postgrado e Ingreso Medio Servicio Doméstico, por lo que se redujo a 29 las posibles variables a utilizar.

⁴³ Estudio elaborado por el Ing. Ismael Toloza Bravo, Doctor en Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, Magister en Economía y Gestión Regional. Sergio Sánchez, Sociólogo, Máster en Metodologías de la Investigación Social, de la Universidad Complutense de Madrid, y Pablo Oliva Grandón, Ingeniero Civil Matemático de la Universidad de la Frontera.

Tabla 20: Definición operacional de las variables.

Dimensión	Identificación de Variables	Definición operacional
Trabajo	Personas de 15 años y más	% de personas en edad de trabajar
	Fuerza de trabajo	% de personas en la fuerza de trabajo
	Desocupados	% de personas en la categoría de desocupados
	Ocupados	% de personas en la categoría de ocupados
	Educación media mínimo terminada	% de personas con enseñanza media mínima finalizada
	Inactivos por razones de estudio	% de personas Inactivas por razones de estudio
	Inactivos cuidado	% de personas Inactivas por las razones permanentes
	Inactivos totales	% de personas en la categoría de inactivos
	Trabajo a tiempo parcial involuntario	% de personas que trabaja a tiempo parcial involuntario
	Asalariados Contrato escrito	% de asalariados con contrato escrito
	Trabajadores dependientes con prestaciones	% de personas con tres prestaciones
Personas que trabajan a tiempo parcial	% de personas que trabajan a tiempo parcial	
Ingresos	Ingreso Medio de la Actividad principal	Ingreso medio de la actividad principal
	Ingreso Medio Educación básica	Ingreso medio según nivel educacional
	Ingreso Medio Educación Media	Ingreso medio según nivel educacional
	Ingreso Medio Educación Técnico profesional	Ingreso medio según nivel educacional
	Ingreso Medio Educación Universitaria	Ingreso medio según nivel educacional
	Ingreso Medio Educación postgrado	Ingreso medio según nivel educacional
	Ingreso Medio de Asalariados	Ingreso medio según categoría de la ocupación
	Ingreso Medio de Cuenta Propia	Ingreso medio según categoría de la ocupación
	Ingreso Medio de Empleadores	Ingreso medio según categoría de la ocupación
	Ingreso Medio Servicio doméstico	Ingreso medio según categoría de la ocupación
Ingreso Medio Tiempo Parcial	Ingreso medio según horas trabajadas a tiempo parcial	
Ingreso Medio empresa menos 5	Ingreso medio según tamaño empresa menos de 5 personas	
Uso de Tiempo	Horas habituales trabajadas	Cantidad de horas trabajadas en promedio habitualmente según género
	Horas dedicadas a la actividad doméstica	Cantidad de horas a la actividad doméstica
	Horas dedicadas al trabajo de cuidado	Cantidad de horas dedicadas al trabajo de cuidado
	Horas trabajadas de Asalariados	Cantidad de horas trabajadas por Asalariados
	Horas trabajadas de Cuenta Propia	Cantidad de horas trabajadas por Cuenta Propia
	Horas trabajadas de Empleadores	Cantidad de horas trabajadas por Empleadores
	Horas trabajadas Servicio doméstico	Cantidad de horas trabajadas por Servicio doméstico
Horas trabajadas Familiar no remunerado	Cantidad de horas trabajadas por Familiar no remunerado	

Fuente: Elaboración Propia

7.4.2 Análisis de consistencia y multivariante

Para la construcción del instrumento se consideró, como la opción más práctica, someter el modelo a una serie de análisis multivariantes, utilizando información a nivel regional. Para Hair, J. F. et al. (1999) una de las ventajas de las técnicas multivariantes radica en la posibilidad de llevar a cabo de forma simultánea el análisis de un conjunto de variables sobre un objeto, obteniendo resultados que no serían posibles de obtener a través de métodos univariantes.

Este análisis multivariante se realizó con los objetivos de estudiar la validez del modelo, es decir, que el conjunto de variables seleccionadas mida efectivamente la autonomía económica de las personas. Para esto se realizó un análisis factorial de componentes principales (García et. al., 2001) para cada dimensión, con el objeto de analizar la estructura interna de las variables y la forma en que estas variables se agrupan en determinados factores.

El análisis factorial para la reducción de variables dentro de cada dimensión adquiere importancia ya que permite evaluar, con base en determinadas pruebas estadísticas, qué variables podrían ser las más indicadas a la hora de explicar el comportamiento o la variación de un determinado objeto y cuáles podrían, eventualmente, quedar fuera del modelo, sin redundar ni duplicar información. Con esto se busca reducir la dimensionalidad del conjunto de variables iniciales, pero tratando de conservar la mayor parte de la información proporcionada por las variables observadas (Cea d' Ancona, 2002).

Aplicadas las distintas pruebas y metodologías a las que fue sometido el modelo, y reducida la mayor cantidad de variables posibles, se ha logrado establecer un modelo robusto que permite visibilizar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en las distintas dimensiones.

En la dimensión de Trabajo, las variables que se seleccionaron fueron: desocupados, ocupados, inactivos por razones de estudio, inactivos por razones de cuidado, trabajo a tiempo parcial involuntario, y trabajadores dependientes con prestaciones.

Para la dimensión Ingresos se optó por dejar dos variables: ingreso medio de asalariados e ingreso medio de empleadores, como consecuencia de la alta correlación existentes entre las demás variables que se querían utilizar.

La dimensión Uso de Tiempo quedó constituida por las variables: horas dedicadas a la actividad doméstica; horas trabajadas de cuenta propia, horas trabajadas de empleadores y horas trabajadas por servicio doméstico.

7.4.3 Normalización de los datos

El índice de autonomía económica es un indicador que reúne variables heterogéneas, tanto en escala como en unidades de medida, agrupadas en tres dimensiones propuesta por la CEPAL, las cuales pretenden medir y visibilizar la real brecha entre hombres y mujeres, considerando aspectos económicos.

Dado que las dimensiones tienen distintas escalas: Trabajo se mide en proporción; Ingresos en pesos corrientes y Uso de tiempo en horas, se optó por la utilización del método de mínimos y máximos, procedimiento utilizado por el PNUD en la estandarización del Índice de Desarrollo Humano (PNUD-MIDEPLAN, 2005). De esta forma, y tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se optó por llevarlas a una graduación única y común, que varíe entre 0 y 100.

7.4.4 Ponderación

Para la asignación de los pesos relativos de las dimensiones y de las respectivas variables al interior de las dimensiones —con referencia en los criterios utilizados por el PNUD (2003) en la asignación de ponderadores para el IDH Comunal y asimismo en la Nueva Metodología para la medición de la Pobreza Multidimensional en Chile, propuesta por el Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social— se ha utilizado el criterio de equiponderación de dimensiones. Esto es, que las dimensiones tienen el mismo peso específico al interior del índice, así como las variables la misma ponderación dentro de la dimensión.

El Índice de autonomía económica que se propone, está compuesto por un total de 3 dimensiones (capitales), por lo tanto cada dimensión tendrá una ponderación de 33,3%. Como se ha indicado antes, la ponderación de cada variable dependerá del número de variables por dimensión. En la tabla 21 se presenta el detalle de la ponderación del índice.

Tabla 21: Participación de las dimensiones y variables en el índice.

CAPITAL	PESO DIMENSIÓN	ID VARIABLE	PESO VARIABLE
Dimensión Trabajo (% de Personas)	33,3%	Desocupados	6,7%
		Ocupados	
		Inactivos por razones de estudio	
		Inactivos cuidado	
Dimensión Ingresos (pesos corrientes)	33,3%	Trabajo a tiempo parcial involuntario	16,7%
		Ingreso Medio de Asalariados	
		Ingreso Medio de Empleadores	
Dimensión Uso Tiempo (horas)	33,3%	Horas dedicadas a la actividad doméstica	8,3%
		Horas trabajadas de Cuenta Propia	
		Horas trabajadas de Empleadores	
		Horas trabajadas Servicio doméstico	

Fuente: Elaboración propia.

7.4.5 Cálculo del indicador

Una vez determinadas las variables que componen el indicador de autonomía regional, la normalización y la ponderación, se procedió al cálculo del índice. En la Tabla 22, se muestra el resumen de la base de datos constitutiva de la línea base para el cálculo del índice de autonomía económica para las regiones y en la Tabla 23 se encuentran los resultados desagregado por sexo.

Respecto a los resultados, en términos globales, el índice de autonomía económica para la región de Los Ríos es de 28,8 siendo entonces, la región que presenta menor autonomía económica, seguida de La Araucanía. Por el contrario, la región con mayor autonomía económica es Magallanes con 77,0 y sigue Aysén con 65,9. Cabe señalar que este índice global no determina las brechas existentes entre hombre y mujeres en cuanto a desarrollo de autonomía económica solo muestra las diferencias entre regiones.

Tabla 22: Índice de autonomía económica por región y dimensión

Región	Índice por Región	Dimensión Trabajo	Dimensión Ingreso	Dimensión Uso de tiempo
Tarapacá	62,32	47,22	77,47	62,27
Antofagasta	59,86	32,24	65,56	81,79
Atacama	53,67	51,20	55,79	54,04
Coquimbo	45,53	31,34	52,10	53,16
Valparaíso	40,00	47,08	38,06	34,86
O'Higgins	39,80	57,34	3,64	58,41
Maule	47,19	54,45	12,35	74,79
Bio Bío	37,08	41,98	27,51	41,76
La Araucanía	32,71	31,77	7,19	59,16
Los Lagos	58,01	57,20	63,60	53,23
Aysén	65,92	83,39	59,19	55,18
Magallanes	77,03	79,53	91,89	59,68
RM de Santiago	63,36	55,83	71,30	62,97
Los Ríos	28,81	56,43	28,74	1,27
Arica y Parinacota	40,11	54,91	8,53	56,88

Fuente: Elaboración propia.

Desde el punto de vista del análisis por dimensión, se observa que la región de Los Ríos registra el menor valor en la dimensión Uso de tiempo, ya que para términos económicos es la región que utiliza mayor tiempo en actividades domésticas y donde los cuenta propia trabajan menos horas, lo que concuerda con el hecho de que en esta región se encuentra el mayor porcentaje de ocupados a tiempo parcial que trabajan a tiempo parcial involuntario.

Tabla 23: Índice de autonomía económica, desagregado por sexo.

Regiones / Dimensiones	Mujeres				Hombres			
	Índice general mujeres	Dimensión Trabajo	Dimensión Ingreso	Dimensión Uso de tiempo	Índice general hombres	Dimensión Trabajo	Dimensión Ingreso	Dimensión Uso de tiempo
Tarapacá	31,72	20,81	35,94	38,40	73,49	73,38	84,76	62,34
Antofagasta	35,21	24,54	30,42	50,66	73,86	79,97	77,77	63,84
Atacama	38,21	29,12	39,35	46,16	70,34	78,16	60,98	71,87
Coquimbo	20,21	12,46	11,83	36,34	65,16	66,95	62,60	65,93
Valparaíso	23,75	19,66	21,69	29,91	64,86	71,86	50,39	72,33
O'Higgins	23,07	21,73	4,28	43,19	60,16	78,05	21,89	80,53
Maule	27,06	20,14	14,83	46,21	59,65	75,17	26,86	76,91
Bio Bío	19,09	13,68	6,50	37,09	56,62	63,82	39,26	66,76
La Araucanía	20,46	9,38	9,58	42,40	54,86	67,77	23,71	73,11
Los Lagos	33,95	34,07	27,34	40,44	76,70	84,93	71,48	73,71
Aysén	44,86	43,59	44,32	46,67	70,07	90,29	63,29	56,63
Magallanes	46,18	46,58	45,50	46,45	77,78	88,90	88,27	56,16
RM de Santiago	35,49	30,04	39,95	36,48	77,97	80,24	74,86	78,82
Los Ríos	25,54	15,43	44,04	17,14	52,42	75,81	28,86	52,58
Arica y Parinacota	29,67	33,36	14,23	41,43	58,42	80,92	23,45	70,87

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24 se muestran las brechas existentes entre hombres y mujeres para las distintas dimensiones. La región con menor brecha de autonomía económica entre hombres y mujeres (índice global) es la de Aysén seguida de la región de Los Ríos, la cual presenta menor autonomía económica, como se señaló anteriormente. Esto nos lleva a concluir que no necesariamente existen mayores brechas de desigualdad en las regiones que tienen menor autonomía económica, sino que las diferencias entre hombres y mujeres son independientes de esta situación. Las mayores Brechas se encuentran en Coquimbo seguida de la región de Los Lagos.

Aun cuando existen regiones con mayores o menores brechas de autonomía entre hombre y mujeres se puede señalar que siempre quienes presentan mayor autonomía son los hombres, las mujeres persistentemente se presentan con menor índice de autonomía por lo que se consideran más vulnerables en todas las regiones.

Tabla 24: Brechas entre los Índices, por dimensión e Índice Global

Región	Brechas entre Hombres y Mujeres			
	Índice Global	Dimensión Trabajo	Dimensión Ingreso	Dimensión Uso de Tiempo
Tarapacá	41,8	52,6	48,8	23,9
Antofagasta	38,7	55,4	47,3	13,2
Atacama	32,1	49,0	21,6	25,7
Coquimbo	45,0	54,5	50,8	29,6
Valparaíso	41,1	52,2	28,7	42,4
O'Higgins	37,1	56,3	17,6	37,3
Maule	32,6	55,0	12,0	30,7
Bio Bío	37,5	50,1	32,8	29,7
La Araucanía	34,4	58,4	14,1	30,7
Los Lagos	42,8	50,9	44,1	33,3
Aysén	25,2	46,7	19,0	10,0
Magallanes	31,6	42,3	42,8	9,7
RM de Santiago	42,5	50,2	34,9	42,3
Los Ríos	26,9	60,4	-15,2	35,4
Arica y Parinacota	28,7	47,6	9,2	29,4

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar la dimensión de Trabajo, es la región de Los Ríos la que registra la mayor desigualdad, seguida de la región de La Araucanía. Las regiones con menores brechas en esta dimensión son Magallanes y Aysén, aunque se debe considerar que las distancias son bastantes pronunciadas.

Como se muestra en la Tabla 24 las diferencias absolutas, en la dimensión Trabajo, entre hombres y mujeres, en las regiones del país bordean los 50 puntos. Por ejemplo en la región de Los Ríos, donde se presenta la mayor diferencia, las mujeres presentan un índice de 15,4 y los hombres 75,8, es decir, diferencia de 60,4 puntos. En la región con menor brecha, Magallanes, las mujeres alcanzaron un índice de 46,6 y los hombres de 88,9, siendo la diferencia de 42,3.

Analizando sólo a los hombres se observa que, entre regiones, aquella donde los hombres tienen mayor autonomía en la dimensión Trabajo es la región de Aysén con índice de 90,3 y donde tienen menor autonomía es Biobío con índice de 63,8. Las mujeres por su parte, registran mayor autonomía en Magallanes con índice de 46,6; cifra que está muy lejos del menor índice de los hombres; y la menor autonomía la registraron las mujeres de La Araucanía cuyo índice es de 9,4.

Para la dimensión de Ingresos se observa alta variabilidad en las brechas, a diferencia de la dimensión de trabajo donde todas eran altas (diferencia de 50 puntos aproximadamente). En esta dimensión las menores diferencias se producen en Arica y Parinacota y en el Maule y las mayores brechas se registran en Coquimbo y Tarapacá.

En O'Higgins, en particular, se encuentran los hombres y mujeres con menor autonomía en cuanto a la dimensión Ingresos siendo de 21,9 y 4,3; respectivamente. Sin embargo no está dentro de las regiones con mayor desigualdad, sino por el contrario está dentro de las regiones con menor brecha. En cambio la región de Magallanes es la que presenta mayor autonomía en ingresos tanto en hombres como mujeres con índice de 88,3 y 45,5 respectivamente, coincidiendo además en con el mayor índice en la dimensión Trabajo.

En la dimensión Uso del Tiempo se observa que, en general, los hombres dedican mayor cantidad de horas a la actividad económica que las mujeres. Las menores brechas se perciben en Magallanes y Aysén, lo que concuerda con el hecho de que estas regiones presentan las menores brechas en la dimensión de trabajo; y que Aysén además, cuenta con una de las menores brechas en la dimensión Ingresos. Las mayores brechas en esta dimensión se encuentran en Valparaíso y la región Metropolitana.

La región de Los Ríos es la que presenta los menores índices en la dimensión Uso del Tiempo, tanto en hombres como en mujeres, siendo los índices de 52,6 y 17,1 respectivamente. En tanto los mayores índices se presentaron en Antofagasta, para mujeres con índice de 50,7 y en O'Higgins, para los hombres con índice de 80,5, siendo estos últimos además quienes registran el menor índice en la dimensión Ingresos, entre los hombres del país. Con ello podemos decir que aun cuando en O'Higgins los hombres dedican más tiempo a la actividad económica, evidenciado en su índice, esto no refleja una mayor autonomía en cuanto a sus ingresos.

7.5 Discusión y conclusiones

Para definir el índice de autonomía económica, se determinó que éste debía ser construido a partir de tres dimensiones, que son mencionadas implícitamente por los organismos internacionales. Estas variables, que sugieren medir para mostrar las brechas se podían agrupar en: trabajo, ingreso y uso de tiempo. El uso de las tres dimensiones resultó en una definición robusta para el cálculo de la autonomía económica

Como se expuso en el marco teórico, siempre se habla de las brechas existente en el ámbito económico entre hombres y mujeres con una mirada a las diferencias, medidas a través de variables aisladas, por lo que no se tiene un panorama general de cuáles son las dimensiones que se debe atacar para disminuir estas brechas ya que, como se mencionó, la autonomía económica se entiende como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado, en igualdad de condiciones con los hombres.

A partir de los resultados obtenidos podemos decir que, la dimensión que presenta mayores diferencias entre géneros es la dimensión Trabajo, es decir, si bien existen diferencias entre los ingresos y el uso de tiempo, que tampoco dejan de ser importantes, la principal dificultad de las mujeres es ingresar a la categoría de ocupada.

También, a través de los resultados, se puede concluir que las regiones con menor autonomía económica no son necesariamente las que presentan las mayores brechas entre hombres y mujeres, sino que la desigualdad es independiente del nivel de autonomía que presentan los territorios.

7.6 Referencias

- Benería, Lourdes (2006), "Género y políticas públicas: desafíos de la equidad", Revista *nómadas*, N° 24, Bogotá, D.C., Fundación Universidad Central, abril. Rico y Maldonado, 2011, Pág. 33
- Bonder, G., 1998. Género y Subjetividad: Avatares de una relación no Evidente. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), Universidad de Chile.
- Cea D'Ancona, M^a A (2002); "Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social", Madrid, Síntesis.
- Carrasco C (2003), "Mujeres y trabajo: cambios imposterables" Universidad de Barcelona y Ca la Dona, Barcelona, España.
- Hedman, B., F. Perucci y P. Sundström (1996), *Engendering Statistics: A tool for Change*, Statistics Sweden.
- Hair, J. F. et al. (1999); "*Análisis multivariante*", Prentice Hall, Madrid.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 1999. El enfoque de género en la producción de Estadísticas educativas. ISBN: 968-5552-38-X. México
- Kaber. N., 2002., Integración de género en la erradicación de la pobreza y los objetivos de Desarrollo del Milenio. Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.
- Krieger. N., 2001. A glossary for social epidemiology. *J Epidemiol Community Health*; 55:693-700
- Lamas, M., 2000., Género, diferencia de sexo y diferencia sexual.
- Luis Lira y Bolívar Quiroga 2009; *Técnicas de Análisis Regional es un manual del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*.
- Milosavljevic, V. (2007). Estadísticas para la equidad de género: Magnitudes y tendencias en América Latina, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Véase [en línea] <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27843/LCG2321P.es.pdf>
- OCDE (2008); "*Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*". París, Francia, disponible en: <http://www.oecd.org/std/42495745.pdf>
- PNUD-MIDEPLAN (2005); "*Las trayectorias del desarrollo humano en las comunas de Chile (1994-2003)*" Santiago de Chile. Disponible en <http://desarrollohumano.cl/idh/download/IDHC%20con%20portada.pdf> al 5 de octubre de 2016
- Tolosa I, Sánchez S, Oliva P, (2017); "Diseño de Indicadores de Desarrollo Territorial para zonas de Rezago en Chile", Informe final asesoría programa de Gestión Territorial de Zonas de Rezago, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo SUBDERE, del Ministerio del Interior, Chile.
- Touriño, A.; Villar, E.; Iglesias, C.L. 2010. Perspectiva de género en la planificación de la actividad estadística de la comunidad autónoma de Galicia. Universidad de A Coruña e Instituto Galeno de Estadística (IGE). *Revista Galega de Economía*, vol. 19, núm. 2 (2010) ISSN 1132-2799
- Schuschny A. Soto H. 2009. Guía metodológica Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenibles. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Unidad Mujer y Desarrollo Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago, agosto de 2006

7.7 Anexos

Tabla 25: Indicadores propuestos por la CEPAL.

Indicador	Definición y cálculo	Fuentes de información y niveles de desagregación
Subtema 1: Población económicamente activa		
<p>Tasa de participación en la actividad económica de hombres y mujeres según:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de edad 1/ • Años de instrucción alcanzados 2/ • Número de niños en edad preescolar en el hogar (0 a 5 años) 3/ • Numero de niños entre 0 y 14 años de edad 4/ • Situación de pobreza 5/ 	<p>Mide el grado de participación de la población en el mercado del trabajo. Se calcula en forma independiente para cada sexo, haciendo el cociente entre las mujeres (hombres) económicamente activas (definida como aquellas que trabajan o buscan trabajo) y la población femenina (masculina) total, por cien.</p> <p>Se medirá para la población de 15 y más años</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
Subtema 2: Desempleo		
<p>Tasa de desempleo de hombre y mujeres según:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de edad 1/ • Años de instrucción alcanzados 2/ 	<p>Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa, para cada sexo. Se calcula como porcentaje de la población femenina (masculina) que no está trabajando y busca activamente trabajo respecto a la población femenina (masculina) económicamente activa (ocupados más desocupados).</p> <p>Se medirá para la población de 15 y más años</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
Subtema 3: Ocupados (as)		
<p>Composición porcentual de hombres y mujeres entre los ocupados según:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categoría de ocupación 6/ • Grupos de ocupación 7/ • Rama de actividad económica 8/ • Sectores de baja productividad 9/ • Sector no agrícola 10/ 	<p>Da visibilidad a las ocupaciones con una marcada presencia femenina o masculina.</p> <p>Se calcula sobre el total de ocupados de 15 años y más, el porcentaje que corresponde a la población femenina ocupada</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>

<p>Distribución porcentual de hombre y mujeres ocupados(as) según:</p> <ul style="list-style-type: none">• Categoría de ocupación 6/• Grupos de ocupación 7/• Rama de actividad económica 8/• Sectores de baja productividad 9/	<p>Visibiliza la participación porcentual relativa de las ocupadas y ocupados.</p> <p>Para el total de la población femenina ocupada de 15 años y más en determinada área geográfica, se calcula el porcentaje de estas que se encuentran en las distintas categorías de la variable en estudio.</p> <p>Este mismo cálculo se realiza en la población masculina</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
--	---	--

Subtema 4: Brecha Salarial		
<p>Ingreso medio laboral por hora de las mujeres comparado con los hombres según:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupos de edad 1/ • Años de instrucción alcanzados 2/ • Grupos de ocupación 7/ • Sectores de baja productividad 9/ 	<p>Mide el porcentaje de ingresos que reciben las mujeres en relación al ingreso de los hombres en el mercado laboral. Se calcula como el cociente entre el ingreso promedio del trabajo por hora de las ocupadas y el ingreso promedio del trabajo por hora de los ocupados, el resultado se multiplica por 100</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
Subtema 5: Jornada laboral		
<p>Jornada laboral de hombres y mujeres según:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categoría de ocupación 6/ • Número de niños en edad preescolar en el hogar (0 a 5 años) 3/ 		<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
Subtema 6: Trabajo doméstico no remunerado y uso de tiempo		
<p>Tasa de actividad doméstica</p>	<p>Cociente entre el tiempo dedicado a la actividad doméstica y el tiempo total de referencia (día/semana)</p>	<p>Encuestas de uso del tiempo</p>
<p>Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico y extra doméstico</p>	<p>Cociente entre la suma del número de horas dedicado a la actividad doméstica más las horas dedicadas a la actividad extra-doméstica dividido por el total de población en consideración</p>	<p>Encuestas de uso del tiempo Encuestas de empleo</p>
<p>Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico o «del cuidado»</p>	<p>Cociente entre el número de horas dedicado a la actividad doméstica y el total de población en consideración</p>	<p>Encuestas de hogares y de uso del tiempo</p>
<p>Promedio de horas dedicadas al trabajo extra doméstico o económico</p>	<p>Cociente entre el número de horas dedicado a la actividad extra-doméstica dividido por el total de población en consideración</p>	<p>Encuestas de empleo, de condiciones de vida y de ingresos y gastos; censos de población</p>
<p>Promedio de horas dedicadas al trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares</p>	<p>Cociente entre el número de horas dedicadas al trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares dividido por el total de población en consideración</p>	<p>Encuestas de uso del tiempo</p>

Notas: Para fines de comparabilidad en las categorías de las variables se han considerado

1/ 15 a 24, 25 a 34, 35 a 49, 50 años y más

2/ 0 a 3, 4 a 6 años, 7 a 9, 10 a 12, 13 años y más.

3/ No hay, uno, dos o más.

4/ No hay, uno, dos o más.

5/ Pobres, no pobres.

6/ Empleadores, asalariados, cuenta propia, trabajador no remunerado, servicio doméstico.

7/ Personal directivo, profesionales y técnicos, personal administrativo, trabajadores manuales.

8/ Para la presentación de la ocupación por ramas de actividad económica se utilizan las grandes divisiones de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, Rev. 2 y 3) de las Naciones Unidas: agricultura, minería, industria, manufactura, electricidad, gas y agua, construcción, comercio, transportes, servicios financieros, otros servicios.

9/ Como sectores de baja productividad se define a los establecimientos que ocupan hasta cinco personas. Entre estos se pueden distinguir microempresarios, trabajadores independientes no calificados y empleados domésticos.

10/ Excluye ocupados(as) en la rama de agricultura que agrupa también a caza, silvicultura y pesca

8 LOS DESAFÍOS DEL MERCADO DEL TRABAJO EN CUANTO AL GÉNERO A NIVEL REGIONAL

Aurelia Guasch

Karen Navarrete⁴⁴

Observatorio Laboral Región de Los Ríos

Cristian Mondaca-Marino⁴⁵

Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile

8.1 Introducción

Este libro analiza el grado de inclusión y desarrollo de la mujer en el mundo del trabajo remunerado y no remunerado de Chile a través de distintas dimensiones analizadas a nivel regional y nacional desde una perspectiva cuantitativa. Debido a ello, este capítulo, busca mostrar el escenario actual de las problemáticas identificadas en el mercado y profundizar en sus causas, para luego enunciar los principales desafíos que enfrentan los mercados laborales regionales y nacional, y propuestas de acciones a implementar desde un aproximación cualitativa y sociocultural. Esto con el objetivo de construir una sociedad con equidad de género en base a la variable territorial y a la comprensión de la problemática de manera multidimensional.

Para la elaboración del capítulo se contó con la colaboración de: Yanira Zúñiga⁴⁶, Prodecana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y Karen Alfaro⁴⁷, Prodecana de la Facultad de Filosofía y Humanidades, ambas de la Universidad Austral de Chile; Carla Greppi Olmo⁴⁸, directora de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Santo Tomas sede Valdivia y Patricia Fernández⁴⁹, autora del libro "Bél Fanm. Imágenes y Voces de Mujeres Migrantes Haitianas en Chile". Las destacadas profesionales participaron en un diálogo que permitió identificar perspectivas y reflexionar para enriquecer los datos presentados

⁴⁴ Observatorio Laboral Región de Los Ríos. aurelia.guasch@uach.cl; karen.navarrete.a@gmail.com

⁴⁵ Instituto de Economía, Universidad Austral de Chile. cristianmondaca@uach.cl.

⁴⁶ Estudió Derecho en la UACH y realizó el Programa de Doctorado en Derechos Fundamentales, en el Instituto Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid (España). Su línea de investigación se relaciona con derechos humanos y género.

⁴⁷ Profesora de Historia y Geografía de la Universidad de Concepción., cuenta con un Master en Historia, Movimientos Sociales y construcción de ciudadanía en el mundo contemporáneo en perspectiva comparada, otorgado por la Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, España. Y realizó el programa de Doctorado en Historia Social y Políticas Contemporáneas en la Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España. Forma parte de la Red de Historiadoras Feministas.

⁴⁸ Ingeniera comercial de la UACH, cuenta con un Magíster en Economía y Gestión Regional de la misma Universidad.

⁴⁹ Antropóloga de la UACH. Doctoranda del Programa de Artes y Humanidades, línea de investigación poscolonial, migraciones y estudios culturales de la Universidad de Cádiz, España. Máster en Género, Identidad y Ciudadanía, especialista en Políticas de Igualdad de la Universidad de Cádiz, España. Integrante de la RED-HILA, red iberoamericana de estudios sociales y de género. Fundadora y Directora del Centro de estudios por la igualdad del Cono Sur, Valdivia.

anteriormente. Sus aportes fueron esenciales para la redacción de este último capítulo y les agradecemos enormemente por su participación.

El capítulo se estructura de la siguiente manera: en primera instancia se presenta el escenario actual del mercado laboral femenino en Chile, a fin de poner en perspectiva cómo se posiciona la temática en nuestro país. En segundo lugar, se presentan las principales problemáticas identificadas en el libro en cuanto a segregación ocupacional de la mujer; discriminación salarial de género; subempleo, jornada parcial e informalidad del trabajo; y género y uso del tiempo libre. En tercer lugar, se presentan los desafíos del mercado del trabajo para una equidad de género. Por último, en cuarto lugar, se presenta un análisis crítico y reflexivo a partir de las principales ideas del libro y actuales políticas públicas relacionadas a género en nuestro país.

8.2 Escenario actual del mercado laboral femenino en Chile

8.2.1 Participación de la mujer en el mercado del trabajo

Según datos de INE (2018), la tasa de participación femenina a nivel nacional durante el 2017 alcanzó sólo un 48,5%, esto contrasta con la tasa latinoamericana de participación de la mujer, que bordea el 60%, es decir, 11,5% más que en Chile. Cabe mencionar que nuestro país el sexto país con menor participación laboral de mujeres entre los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) pese a que los niveles educativos son similares para hombres y mujeres (INE, 2017)⁵⁰, y a que algunos países de la región tienen menos regulación en materia de derechos laborales y políticas de equidad de género. Esta tendencia se ha sostenido en el tiempo y, por lo mismo, cabe suponer que existen factores estructurales socioculturales que determinan y explican esta situación, o que simplemente el Estado no ha logrado generar los estímulos suficientes para aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral.

8.3 Problemáticas del Mercado Laboral Femenino en Chile

De los capítulos presentados se han identificado varias problemáticas presentes en los mercados laborales a nivel regional y a nivel nacional las cuales se detallan a continuación.

8.3.1 Segregación de la mujer en ocupaciones

La segregación de género en las ocupaciones, como se ha mencionado en capítulos anteriores, existe en todas las regiones del país. A pesar de que se evidencian amplias diferencias entre regiones, parece ser un problema persistente y de una proporción mayor a la observable a nivel nacional en la mayoría de los

⁵⁰ Para mayor información, revisar: <https://bit.ly/2RqgR2y>

territorios subnacionales. Así, por ejemplo, la región de Los Ríos se destaca por haber disminuido sus niveles de segregación ocupacional a través del tiempo, pero también se encuentra entre aquellas regiones con mayores niveles de segregación de género del país.

Sobre aquellas ocupaciones que son desempeñadas más frecuentemente por mujeres, se observa que, en general, las mujeres se concentran principalmente en actividades de Comercio y Servicios, Salud y Enseñanza, y escasamente en sectores como la Agricultura, Minería y Energía ya que estos puestos son ocupados mayoritariamente por hombres. Es decir, que las ocupaciones desarrolladas por mujeres constituyen extensiones de las tareas que históricamente se le han asignado a nivel doméstico, tales como: aseo, cuidado de niños y personas, y/o preparación de alimentos, y además mayoritariamente en puestos de menor grado dentro de esos rubros. Por ejemplo, en el rubro de la preparación de alimentos, las ocupaciones desempeñadas por mujeres comúnmente son las de ayudante de cocina, manipuladora de alimentos o maestra de cocina y, en general, los cargos de chef y jefes de cocina son ocupados por hombres.

Esto evidencia que la segregación de género ocurre tanto vertical como horizontalmente; horizontal, respecto de la dificultad que experimentan las mujeres para participar en ciertas actividades y ocupaciones de la economía; vertical, respecto de la dificultad que experimentan las mujeres para acceder a los mejores puestos, es decir, aquellos que gozan de reconocimiento y que, en la mayoría de los casos, son mejor remunerados.

La situación muestra que las mujeres se encuentran expuestas a una mayor vulnerabilidad y precariedad laboral, debido a que sus puestos de trabajo son de fácil reemplazo y menor estabilidad frente a las crisis económicas, además de tener una probabilidad mayor de interrumpir sus trayectorias laborales en forma involuntaria. Esta idea se refuerza al observar el desempeño de nuestro país dentro de las estadísticas laborales por género de la OCDE, como se indicó anteriormente.

Comúnmente se argumenta que, son las mujeres quienes muestran desinterés por cierto tipo de trabajos vinculados al esfuerzo físico, liderazgo o análisis cuantitativos, así como también en sectores económicos afines a este tipo de trabajos, en donde predomina la ausencia de mujeres y la autorreferencia de las mayores capacidades de los hombres para realizar aquellas labores relacionadas. Sin embargo, no existe evidencia científica que demuestre una menor capacidad de las mujeres para desarrollar esfuerzo físico, liderazgo o realizar análisis cuantitativo.

Lo anterior puede tener una explicación, según la teoría de las preferencias, que postula que son las mismas mujeres las que eligen “libremente” aquellas ocupaciones “para mujeres”, reproduciendo la segregación de género. Es decir, que la segregación es producto de un fuerte arraigo de la división sexual del trabajo que está anclado al sistema patriarcal presente desde los comienzos de la civilización.

8.3.2 Discriminación salarial de género

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno que persiste en el mercado del trabajo a nivel internacional. De acuerdo con lo mencionado en el capítulo 5 de este libro, según datos de la OECD (2018), Chile se sitúa en el puesto 33, de 44 países analizados, con un 21,1% de diferencia entre los salarios de los hombres respecto de las mujeres. Es interesante relevar que estas brechas persisten pese a que en el 2009 se aprobó la ley de igualdad de remuneraciones, y que las regiones del país muestran diferentes porcentajes de brecha salarial que han ido cambiando en el tiempo.

Al momento de analizar las causas de las brechas salariales se mencionan diversos factores que pueden contribuir a su existencia. Entre ellos destacan: el tipo de empleo y las áreas en que se desempeñan las mujeres (segregación horizontal de género); y el poco acceso o preferencia por cargos de liderazgo (segregación vertical de género); una menor experiencia laboral debido principalmente al menor tiempo dedicado al trabajo remunerado que históricamente han mostrado las mujeres, debido a desempeñar trabajos de jornada parcial o, a las interrupciones por la maternidad o, cuidado de familiares⁵¹ que les han sido tradicionalmente asignados.

Sin embargo, en los últimos 20 años esta situación ha cambiado, y las mujeres presentan niveles similares de tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, y mayores de niveles de educación que los hombres, además de una menor interrupción de la trayectoria laboral debido a las menores tasas de natalidad que presenta la población. A pesar de ello, la brecha salarial parece ser un fenómeno persistente en el tiempo y recientes estudios no descartan que el factor más explicativo sea la discriminación de género expresada en forma sutil y oculta, como por ejemplo, preferir la contratación de mujeres como trabajadoras a tiempo parcial o a plazo fijo, y a los hombres, para desempeñarse en ocupaciones con contratos indefinidos y estables, que van acompañados de mejores remuneraciones y beneficios laborales.

8.3.3 Subempleo y jornada parcial en regiones e informalidad del trabajo

Según lo reportado por el INE (2018) en el capítulo 3, al analizar a las personas ocupadas a tiempo parcial es posible constatar que el año 2017 los hombres trabajaron 19,0 hrs. promedio, y las mujeres 17,7 hrs. De

⁵¹ En general se atribuye la existencia de brechas salariales de género al costo adicional de las mujeres jóvenes por su período de fertilidad y la propensión a la maternidad o al desarrollo de ésta propiamente tal. Este fenómeno se enmarca en una concepción sexista del mercado laboral, en el cual se sobreentiende que las mujeres son quienes principalmente cumplen el rol de la crianza, incurriendo mayormente en ausentismo laboral, licencias médicas por enfermedades de los hijos e hijas, ente otras causas, lo cual encarece su contratación, apartándola a su vez, del mercado del trabajo.

acuerdo al análisis por sexo de la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial se observó una mayor subutilización de la fuerza de trabajo femenina, al tener históricamente tasas más altas que los hombres, alcanzando un 19,2% en mujeres y 14,0% en el caso de los ocupados. Las mujeres presentan una tasa combinada de desocupación y tiempo parcial más alta que los hombres en todas las regiones de nuestro país, encontrándose en la región de Los Ríos la brecha más alta; 8,5 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres (INE, 2018).

Respecto a la informalidad laboral femenina, en términos generales, según lo reportado por INE (2018) en el capítulo 4, se presenta una clara brecha entre hombres y mujeres favoreciendo a los hombres, es decir, que una mayor proporción de ocupadas está en condición de informalidad en comparación al caso de los hombres ocupados. La brecha se presenta con mayor disparidad en el trimestre de octubre a diciembre de 2017, disminuyendo en 2,5 pp en el trimestre de abril a junio de 2018. A su vez, a nivel territorial, se presentan diferencias significativas entre regiones, las que pueden responder tanto a aspectos coyunturales de las economías regionales como a aspectos estructurales.

En relación con el subempleo y a las personas ocupadas a tiempo parcial, es importante considerar que muchas de las ocupaciones tipificadas como temporales, como en el caso de las mujeres temporeras en el sector Silvoagropecuario, tienen un carácter más permanente que no se visualiza en el análisis de los datos duros. Es decir, que muchas de las actividades que realizan las mujeres durante el año, tienen la característica de reinventarse de acuerdo con la estacionalidad y vocación productiva del territorio en el cual se desenvuelven, pero su permanencia en cada uno de ellos es estable a través de los años. En el caso anterior, las mujeres temporeras trabajan en la cosecha principalmente en verano, mientras que en invierno se ocupan del cultivo de hortalizas, ciclo que se repite a lo largo de los años.

Sumado a lo anterior, se evidencia la necesidad de visibilizar distintas actividades que realizan las mujeres fuera del marco del trabajo remunerado y que, en muchas ocasiones, no son considerados. Siguiendo con el ejemplo de la mujer temporera, ellas realizan actividades económicas parciales en cosecha e invernaderos, sumadas a las labores que llevan a cabo en la huerta familiar, cuidado de animales y otras actividades domésticas que son igualmente trabajo, base de la economía doméstica, pero que no son consideradas ni visibilizadas como tal. He aquí una problemática de carácter analítica que debe ser incorporada en materia de estudios socioeconómicos del Sector en cuestión, entendiendo, además, que éste es fundamental para el desarrollo productivo de las regiones de la zona centro-sur del país.

En relación con la informalidad laboral femenina, uno de los puntos críticos se presenta a la hora de visibilizar una serie de actividades sumergidas que son lideradas por emprendimientos de mujeres, las cuales se realizan en el marco de la subsistencia como aporte a la economía familiar. Ejemplo de esto se puede

encontrar en mujeres que realizan almuerzos en su casa, mujeres que mantienen huerta familiar para autoconsumo y ventas menores, entre otras.

En este sentido, existe una dedicación importante de parte de las mujeres a ejercer trabajos no remunerados y muchas veces no reconocidos como tales, y asociados más bien a labores domésticas; ejemplo de esto, es el cuidado a terceros de forma informal o la provisión de servicios de aseo, cocina y ornato. Actividades que son, en general, infravaloradas y demandantes de tiempo.

Una consecuencia de la informalidad laboral y el subempleo es la mayor probabilidad de que las mujeres se encuentren en situación de vulnerabilidad y pobreza en tanto no cuentan con salarios estables que les permitan planificar su presente como su vejez, transformándose en una problemática social que se agudizará en el transcurso de los años.

8.3.4 Género y Uso del tiempo libre

Tal como se vio en el capítulo 4, al analizar las causas de la inactividad laboral femenina (sólo un 48,5% participa del mercado laboral en Chile), según datos de la ENUT 2015, el 50% de las mujeres entre 15 y 64 años que no buscaban insertarse en el mercado laboral señalaron como causales el cuidado de familiares o las responsabilidades domésticas. Es decir, que este tipo de trabajos –no remunerados- muchas veces impide a las mujeres ocuparse en el mercado laboral remunerado.

Por otra parte, el grupo de mujeres ocupadas mayores de 15 años destinan en promedio más de 6 horas al día a trabajos no remunerados, mientras que los hombres dedican la mitad de tiempo, o menos, a este tipo de actividades, fenómeno que se replica en las regiones a nivel nacional. Vale decir, que las mujeres destinan más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, mientras en el trabajo realizado para el mercado la relación se invierte, con la incidencia de esto en los salarios percibidos. Este fenómeno revela que existe una feminización de las tareas domésticas independiente de que las mujeres estén ocupadas, así también una masculinización del mercado remunerado.

De este modo, la distribución de horas destinadas al trabajo –remunerado y no remunerado- no es equitativo ya que, aunque en todas las regiones los hombres destinan más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado, y ellas, al trabajo no remunerado, la carga global de trabajo femenina es 1,2 veces mayor que la de los hombres. Esto afecta directamente la calidad de vida de las mujeres ya que se ven sobrepasadas con los sobretiempos de trabajo.

Es interesante resaltar, una vez más, la invisibilización y baja valoración que tiene el trabajo doméstico, que sigue siendo realizado en mayor medida por mujeres, pese a que estas han ingresado al mercado laboral. Esto supone una sobrecarga para la mujer que debe enfrentar no solamente la responsabilidad

sobreentendida del trabajo doméstico y familiar sino que, además, un mercado que muchas veces le ofrece condiciones laborales que dificultan la conciliación con la vida familiar y la crianza; y que también discrimina por la preconcepción de que la mujer es una trabajadora más riesgosa que un hombre debido a que es la “encargada” por excelencia del cuidado de los/as hijos/as y se asume, bajo esta lógica, que la mujer es responsable de la vida doméstica.

A pesar de lo anterior, en algunas empresas y Servicios Públicos, se ha avanzado en políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, que apuntan a facilitar que ellas puedan balancear ambos mundos (un ejemplo de ello es el artículo 203 del Código del Trabajo que vincula el derecho a sala cuna a las mujeres), pero no a incentivar la corresponsabilidad de los hombres y de las propias organizaciones⁵², factor que podría determinar un cambio estructural en cuestión de la equidad de género para el país.

8.4 Los desafíos del mercado del trabajo: Hacia una equidad de género

A raíz de las problemáticas expuestas anteriormente, y entendiendo que lo medular para avanzar en materia de equidad de género, cruza no sólo lo laboral en sí mismo, sino cuestiones socioculturales que deben ser contempladas, y converger hacia un escenario con mayor igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres en el mercado del trabajo.

Al reflexionar acerca del abordaje de estos aspectos estructurales, se puede determinar que las políticas públicas juegan un rol fundamental en revertir el círculo vicioso de la segregación y discriminación a distintos niveles: familiar, educacional, sociocultural, y laboral ya que son éstas las que, a través de sus normas, medidas y orientaciones, pueden ir cambiando patrones de comportamientos arraigados en los sistemas sociales. Por lo mismo, se deben implementar medidas que vayan transformando preconcepciones, prejuicios y la discriminación contra las mujeres presentes en todas las esferas de la vida social.

Ahora, respecto al mercado del trabajo, una manera de abordar la problemática es implementar ciertas políticas y/o leyes concretas que beneficien a las mujeres en el ámbito laboral, tanto de empleadores públicos como del sector privado, tales medidas deberán proveer la equidad de género, impulsando una igualdad respecto de los hombres y de los beneficios recibidos por participar en el mercado del trabajo.

Dichas estrategias deben contemplar una articulación con diversos programas de educación, salud pública, y desarrollo social, que apunten a generar este cambio socio estructural modificando la influencia que ha generado en un desarrollo socioeconómico desigual entre hombres y mujeres.

⁵² Para mayor información, revisar: <https://bit.ly/2RqgR2y>

En este sentido medidas antidiscriminación (Ibáñez & Esmeralda Ballesteros Doncel, 2017) tales como la ley de cuotas o de paridad de género en las empresas y/o servicios públicos, derecho a sala cuna para los y las trabajadores que tienen hijos e hijas; y la implementación de normativas vinculadas a la igualdad de oportunidades que permitan desnaturalizar la división sexual del trabajo han sido un avance. Pero se requiere complementar estas medidas avanzando en el ámbito cultural, por medio de la educación a edades tempranas, interrumpiendo la visión de asignación de roles desde la infancia, con una educación preescolar no sexista e inclusiva. En el caso de Chile debe además, deben considerarse subsidios complementarios a los montos previsionales para las mujeres de los quintiles más vulnerables, dada la menor cantidad de años que estas pueden participar en el mercado laboral mientras no se equipare la edad de jubilación.

Si bien aún queda un largo trecho que recorrer, no se pueden desconocer los esfuerzos realizados desde diferentes frentes para abordar la desigualdad de género, ni se puede dejar de reconocer que la materia se ha tornado una problemática social, abordada tanto por la agenda pública como por otras organizaciones privadas y de la sociedad civil. Así, además de diversas campañas para promover la equidad de género en el país, se han implementado diversos programas en el marco internacional como por ejemplo:

- A nivel internacional, se incorporó el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el que se promueve la equidad de género de manera focalizada para lograr un desarrollo sostenible de los países del mundo. Dentro del ámbito laboral, en este mismo nivel, el PNUD está apoyando a los gobiernos a implementar los Sellos de Igualdad de Género en empresas públicas y privadas, iniciativa que reconoce el rol clave que puede jugar el sector privado en la creación de condiciones igualitarias para hombres y mujeres, que son críticas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁵³.
- A nivel nacional, existen diversas medidas y leyes que benefician a la mujer. Entre ellas destacan las siguientes: Ley 20.595, que crea el subsidio de empleo de la mujer (2012); Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación (2012); ley 20.545, que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal (2011); ley 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres (2009); ley 20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos (2014); ley 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador (2009); ley 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no

⁵³Para mayor información, revisar: <https://bit.ly/2RqgR2y>

exista sala cuna (2007); y el artículo 95 bis del Código del Trabajo que establece sala cuna para trabajadoras temporeras, modificado el 16 de enero de 2003.

- A nivel de la sociedad civil, varias universidades han impulsado programas para atraer mujeres y retenerlas en carreras asociadas tradicionalmente al género masculino como por ejemplo ingenierías, ciencias, y tecnologías, así como también generando cuotas en carreras vinculadas generalmente al género femenino como enfermería y pedagogía de nivel básico.

Pese a estas medidas, y a los cambios positivos que han generado, aún se requiere de esfuerzos que sean ejecutados de manera transversal y mancomunados en todas las esferas de la vida social para lograr revertir la desigualdad de género que existe actualmente en el mundo laboral del país y que fue presentada en los ocho capítulos que componen el presente libro.

Es importante reiterar que la cuestión de la segregación de género se presenta de manera transversal debido a patrones socioculturales comunes, pese a que el presente libro deja en evidencia que existen grandes diferencias entre las regiones, al momento de analizar la segregación ocupacional de género y de brecha salarial. Esto, se puede deber a las distintas vocaciones y actividades productivas de los territorios, el nivel de desarrollo del mercado laboral, la sofisticación de sus ocupaciones y oficios, y las características sociales de la población.

Por tales motivos, las regiones tienen un gran desafío respecto a cómo mejorar la situación de la mujer en los mercados laborales regionales y locales, y es necesario implementar políticas públicas de manera descentralizada con enfoque territorial y flexibilidad en el uso o destinación de los recursos, apuntando a mejorar la equidad de género desde los territorios y las necesidades socioeconómicas locales.

Así por ejemplo, en algunos territorios se requiere con mayor intensidad, financiamiento para acciones de capacitación e inserción en puestos de trabajos a través de subvenciones a la contratación de mujeres; en otros, puede necesitarse financiamientos para consolidar y mejorar la calificación de las competencias laborales y reconocimiento de los saberes y habilidades de las mujeres a nivel local y su certificación; en otros, acciones de transferencia e innovación para mejorar la productividad y grado de sofisticación del trabajo realizado por las mujeres o que las habilite para participar en trabajos más complejos y de mayor valor agregado; y en otros territorios, se requerirá de apoyo para revertir la informalidad y facilitar el emprendimiento, requiriendo financiamientos para la inversión en capital humano y bienes de capital, entre muchas otras medidas que se deben considerar en un diálogo amplio a nivel regional y con participación de todas las partes interesadas.

Este enfoque territorial y descentralizado de políticas públicas para superar las problemáticas presentes en los mercados laborales regionales, se basa en el reconocimiento de las distintas necesidades existentes y de

las capacidades de los Servicios Públicos y de las empresas privadas para implementar acciones coherentes con las necesidades de cada región.

También se debe avanzar en estudios que permitan una mejor comprensión de los factores que están incidiendo en las problemáticas detectadas. En este sentido, estudiar la matriz productiva a nivel regional, y a partir de ello focalizar el trabajo de análisis sobre las políticas públicas locales *ad hoc* para su fortalecimiento e incorporación de las variables de género abordadas en el desarrollo del presente libro podría facilitar el diseño de políticas públicas racionales para superar los problemas y converger a un escenario de equidad e igualdad entre hombres y mujeres en los mercados laborales, y que, al mismo tiempo reconozcan el rol de la mujer en el desarrollo de la región más allá de lo netamente económico.

8.5 Conciliar la lógica de las políticas públicas y mercado: El problema estructural

Desde una perspectiva crítica, es interesante puntualizar la doble lógica que existe entre el mercado y el Estado para superar la segregación laboral de género ya que, por un lado, existe un mercado neoliberal que no discrimina entre los/as trabajadores/as según su género, y por otro, existe un Estado que implementa políticas públicas inclusivas, pero con un inherente sesgo sexista. Esto se observa a través de diversos programas de organismos como INDAP, CONAF, o FOSIS, en los que se concibe a la mujer beneficiaria desde una mirada conservacionista, vinculando a la mujer con la naturaleza y la idea de conservación. Un ejemplo de esto es que a las mujeres no se les enseña a usar la motosierra para el manejo del bosque, sino que se les enseña a elaborar productos gastronómicos en base a productos forestales no madereros.

En esta misma línea, el Estado, para superar la segregación de género en el mercado laboral, ha implementado políticas de flexibilización y desregulación del mercado laboral bajo la lógica de facilitar, a la madre trabajadora, la conciliación entre la familia y el trabajo. La flexibilización laboral, que tiene por grupos objetivos a colectivos vulnerables, principalmente a mujeres y jóvenes, podría significar una mejora en la inserción laboral en el corto plazo, pero a largo plazo no garantiza una mejora de las condiciones de trabajo ni condiciones de vida de dichos grupos. Por el contrario, implica efectos de precarización que muchas veces no son considerados por las políticas públicas.

De este modo, el mecanismo de flexibilizar el mundo del trabajo permite y promueve que las mujeres sigan realizando las labores domésticas que tradicionalmente han realizado mientras se incorporan a la fuerza de trabajo del país. Es por ello que, finalmente, la mujer carga con doble y triple jornada laboral y que, por lo mismo, la pretensión de las políticas públicas no es distribuir las tareas domésticas entre hombres y mujeres, para liberar a la mujer de ellas, sino que tiene el foco puesto sólo en incorporar a la mujer al mercado laboral, olvidando hacerse cargo del ámbito de las tareas en la esfera de lo privado.

Por las razones mencionadas anteriormente es fundamental avanzar hacia un modelo escandinavo, que distribuya el trabajo doméstico con regla legal. Es decir, se deben implementar políticas públicas que, además de fomentar la inserción laboral, fomenten la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los/as hijos/as y familiares. Se ha comprobado que este tipo de medidas ha generado mejores modelos de inserción laboral y equidad de género en esos países. Además, esta medida es imprescindible, ya que implica también justicia social, en el sentido que distribuye mejor los costos de la competencia entre la vida laboral y la doméstica, y posicionaría a las mujeres en las mismas condiciones a la hora de competir por algún cargo laboral.

También se debe avanzar desde la perspectiva educacional, generando un cambio en el modelo educativo chileno desde los niveles preescolares, erradicando elementos educativos que reproduzcan los estereotipos y el sexo asociados a ocupaciones y actividades, enseñando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida familiar, y la igualdad de posibilidades en el desarrollo de las vocaciones profesionales, técnicas y de oficios entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la educación superior, cambiar el modelo de formación de carreras que se han identificado como discriminantes y segregadoras, facilitando la inclusión de la mujer en actividades y ocupaciones que han sido tradicionalmente desarrolladas por hombres, además de evitar la feminización de carreras.

En el mundo corporativo, sea público o privado, seguir avanzando en eliminar las barreras de acceso a las mujeres a puestos directivos y de supervisión, y generar normas internas que permitan la conciliación entre el trabajo y la crianza. Flexibilidad horaria y liberación de carga laboral en los períodos de crianza temprana pueden facilitar el retomar las actividades laborales de las mujeres después del postnatal, particularmente si existe la posibilidad que sus parejas puedan complementar roles y actividades de crianza (permisos y licencias a los padres por ejemplo).

Finalmente, todos los desafíos abordados, van en directa relación y aparejados de un desafío transversal que apunte desde el nivel central a la articulación de políticas públicas y privadas enfocadas en disminuir las brechas existentes en el mercado laboral y la sociedad en general entre hombres y mujeres. Para ello, es fundamental la representación política de mujeres en la toma de decisiones, por ejemplo, a través del poder legislativo y en los partidos políticos.

Según lo reportado por el PNUD (2018) las nominaciones de mujeres aumentaron significativamente tanto para la Cámara de Diputados (porcentajes de 17% en 2009, 19,4% en 2013 y 41,4% en 2017) como para el

Senado (13,8% en 2009, 17,9% en 2013 y 40,9% en 2017)⁵⁴, permitiendo un aumento inédito en la proporción de mujeres electas al poder legislativo, que pasó de 6 a 10 senadoras y de 19 a 35 diputadas, evidenciando que dicha representatividad ha mejorado en nuestro país.

Este incremento paulatino de la mujer a nivel político, junto con la ley de cuotas en el mercado laboral en diversas empresas, ha dado buenos resultados a nivel comparado en directorios de empresas. Es hora de que dichas iniciativas tomen fuerza a nivel de gobiernos locales mediante propuestas pilotos donde el rol y la presencia de mujeres marque un precedente en la toma de decisiones a nivel territorial, por ejemplo con la elección de Gobernadoras Regionales.

⁵⁴ Representación política de mujeres en el poder legislativo: Análisis de la aplicación de las cuotas de género en las elecciones parlamentarias de 2017, PNUD 2018.

8.6 Referencias

- Amarante, V., & Espino, A. (2002). LA EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO EN URUGUAY (1986-1999). *Revista de Economía -Segunda Epoca*.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*.
- Blau, F. D., Brummund, P., & Liu, A. Y. H. (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, 50(2), 471–492. <http://doi.org/10.1007/s13524-012-0151-7>
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2014). Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional Del Trabajo*, 133(2), 345–363.
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210. <http://doi.org/10.2307/2088328>
- Godoy, L., Díaz, X., & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile 1880-2000. *Revista Universum*, 24(2), 74–93. <http://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Jacobs, J. A., & Lim, S. T. (1992). Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980. *Work and Occupations*, 19(4), 450–486. <http://doi.org/0803973233>
- Jarman, J., Blackburn, R. M., & Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology*, 46(6), 1003–1019. <http://doi.org/10.1177/0038038511435063>
- Karmel, T., & MacLachlan, M. (1988). Occupational Sex Segregation: Increasing or Decreasing? *Economic Record*, 64(3), 187–195. <http://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x>
- Krause, Á., Castro, P., & Herrera, R. (2007). *Discriminación y segregación laboral 2000-2006*. Santiago de Chile.
- Madalozzo, R. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia Aplicada*, 14(2), 147–168. <http://doi.org/10.1590/S1413-80502010000200002>
- Semyonov, M., & Jones, F. L. (1999). Dimensions of gender occupational differentiation in segregation and inequality: A cross-national analysis. *Social Indicators Research*, 46(2), 225–247. <http://doi.org/10.1023/A:1006839220017>

AGRADECIMIENTOS

El presente texto es fruto del trabajo del primer año de funcionamiento del Observatorio laboral de la Región de Los Ríos. Observatorio que tiene como misión fundamental el producir conocimiento acerca de las características del mercado laboral regional con la esperanza de que su comprensión apoye la toma de decisiones de entes privados y públicos, individuales y colectivos.

Como respuesta a la misión del OL, los y las profesionales que trabajan en él nos sentimos comprometidos con la necesidad de generar información de relevancia en el ámbito del trabajo femenino, en particular el mercado laboral de las mujeres en las regiones del país, todo esto motivado por la hipótesis de que las características propias de cada territorio; su cultura, vocación productiva e historia podrían generar cualidades únicas en los trabajos y condiciones en las que se desarrolla el trabajo femenino.

Agradecemos el apoyo del Instituto Nacional de Estadísticas en la persona de Ana Delgado, directora regional de la institución quien, respondió a nuestra solicitud invitando a sus colaboradores a generar artículos de temas tan relevantes como el grado de informalidad en el trabajo, la usual subutilización de la fuerza laboral femenina y las consecuencias de la usual doble carga de trabajo para las mujeres que se evidencia en las encuestas de uso de tiempo realizadas en Chile.

Así también agradecemos a Ismael Toloza y Paulina Salazar por compartir la herramienta Índice de Autonomía su análisis. Junto con la Universidad de la Frontera y el OL de La Araucanía compartimos la misión de producir sabiduría y compartir conocimientos con la intención de que la ciencia permita mejorar las condiciones de vida de chilenas y chilenos y el trabajar en conjunto potencia aun más el trabajo que, de manera individual, podemos lograr.

Por último, no menos importante, deseamos destacar el rol que cumple la Universidad Austral de Chile en la existencia del OL Los Ríos. Es la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en particular el Centro de Emprendizaje, nuestro hogar. Y los profesores del Instituto de Administración y Economía guías y compañeros de este grupo quienes hicieron posible la edición del texto ante sus ojos.

Entidades colaboradoras:



El aumento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo plantea diversos desafíos en la sociedad, particularmente aquellos que tienen relación con la igualdad y equidad en el trato que experimentan. Diversos estudios han analizado la situación de las mujeres a nivel nacional, pero son escasos los estudios a nivel de regiones. Este volumen desea contribuir a un mejor entendimiento de la situación de las mujeres a nivel territorial, analizando diferentes dimensiones del mercado laboral y proponiendo acciones que puede ayudar a mejorar la situación que viven cotidianamente las mujeres en Chile.