TEMAS PÚBLICOS
www.lyd.org
Nº 1630 - 2
7 de marzo de 2024
ISSN 0717-1528

CHILE ENTRE LOS PAÍSES CON MENOR TASA DE EMPLEO EN MADRES

- La tasa de ocupación femenina permanece bajo niveles previos a la pandemia, manteniéndose por debajo del 50%. Es decir, menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar lo hace.
- En el caso de las madres, Chile presenta una de las peores tasas de empleo maternal y si bien nuestro país ha ido mejorando, no ha logrado disminuir significativamente la brecha que lo separa de los países de la OCDE.
- En ese sentido, urge que las políticas remuevan las barreras para incrementar el empleo femenino. Ejemplos como la Ley de Conciliación Laboral son un avance, pero otros como el artículo 203 del Código del Trabajo, que define cómo se financia las sala cuna, sigue siendo un impuesto a la contratación de mujeres.

De acuerdo a los datos del INE, la tasa de ocupación de las mujeres es de 48,2%. Es decir, menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar lo hacen y la brecha con los hombres es de 18 puntos porcentuales. En la conmemoración del Día de la Mujer, es importante reflexionar, a partir de estos datos, acerca de cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres para su plena incorporación en el mundo del trabajo, pues la autonomía económica de la mujer es fundamental para su bienestar, así como para satisfacer reivindicaciones de mayor equidad. Asimismo, porque la presencia de las mujeres en el mercado laboral es un aspecto relevante para que los países logren el desarrollo. En ese sentido, Clapes UC[1] estima que un punto adicional en la participación femenina (que representa la creación de 79 mil empleos), implica un aumento de 0,5% del PIB.

OCUPACIÓN FEMENINA AÚN BAJO NIVELES PRE PANDEMIA

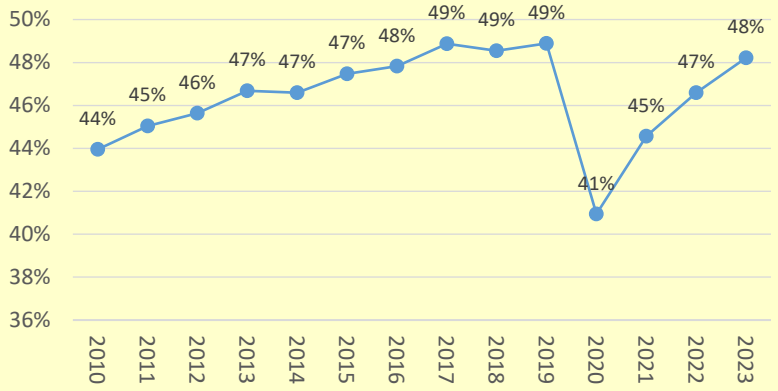
El mercado laboral femenino experimentó un importante desarrollo en la década pasada. En particular, la tasa de ocupación femenina, que mide la proporción de mujeres en edad de trabajar que se encuentran empleadas, fue aumentando sostenidamente, pasando de 44% a casi 49% entre fines de 2010 y fines de 2019. Lamentablemente, producto de la pandemia, la ocupación femenina cayó

[1] Clapes UC (2020). Aumento de la participación laboral. Estimación del efecto en el PIB.

ISSN 0717-1528

fuertemente como se observa en el Gráfico N°1 y, si bien en los últimos tres años se ha ido recuperando, aún no logra alcanzar los niveles que tenía en 2019.

OCUPACIÓN FEMENINA AÚN NO RECUPERA NIVELES PREVIOS A LA PANDEMIA
Gráfico N°1: Tasa de ocupación femenina (nov-ene, 2010-2023)



Fuente: LyD con datos del INE.

Con el objetivo de contribuir en la recuperación del país luego de la pandemia, el programa del actual Gobierno contemplaba la creación de 500 mil empleos femeninos. Sin embargo, desde su inicio, es decir, desde el trimestre marzo - mayo 2022 hasta el trimestre noviembre 2023 - enero 2024 (último dato disponible), se han creado 231 mil empleos femeninos (en términos desestacionalizados), es decir, un 46% de la meta. Sin embargo, solo uno de cada tres de esos empleos corresponden a puestos de trabajo formales en el sector privado.

OCUPACIÓN DE MADRES CHILENAS AÚN AL DEBE

De acuerdo a PricewaterhouseCoopers (PwC), las mujeres sufren lo que se denomina como "*Motherhood penalty*", es decir, una brecha laboral que se genera entre hombres y mujeres luego del nacimiento del primer hijo. El *Women in Work Index*[2], elaborado por esta misma institución, ha ubicado sistemáticamente a nuestro país entre los peores rankeados, o bien, entre los con mayor "*Motherhood penalty*".

Históricamente, tener hijos ha sido una responsabilidad difícil de compatibilizar con aspiraciones profesionales, sobre todo en las mujeres. En esta línea, los datos del

[2] *Women in Work Index* es un promedio ponderado de cinco indicadores que brindan información sobre los resultados de las mujeres en el mercado laboral, incluida la tasa de participación femenina, las tasas de desempleo y la paridad salarial de género.

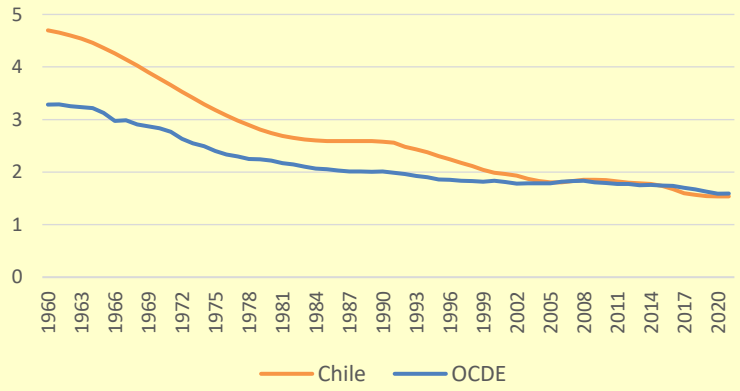
ISSN 0717-1528

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indican que la razón principal de las mujeres entre 25 y 65 años para no participar del mercado del trabajo son las responsabilidades familiares. En los hombres de ese mismo rango etareo, en cambio, éstas tienen relación con los estudios, en primera instancia, y luego con problemas de salud.

En el caso de las mujeres, la caída en la fecundidad -explicada por diferentes factores- ha llevado a que en la actualidad las mujeres chilenas tengan una tasa de fertilidad equivalente a la de los países de la OCDE (ver Gráfico N°2). Sin embargo, el nivel de ocupación de las mujeres con hijos respecto a otros países es bajo. En 2022, la tasa de empleo maternal[3] en Chile y la OCDE fue de 63,1% y 72,3%, respectivamente, lo cual ubica a Chile entre los seis países con menor tasa de ocupación maternal, como se puede notar en el Gráfico N°3.

ACTUALMENTE EL PROMEDIO DE HIJOS EN CHILE ES SIMILAR AL DE LA OCDE

Gráfico N°2: Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer)

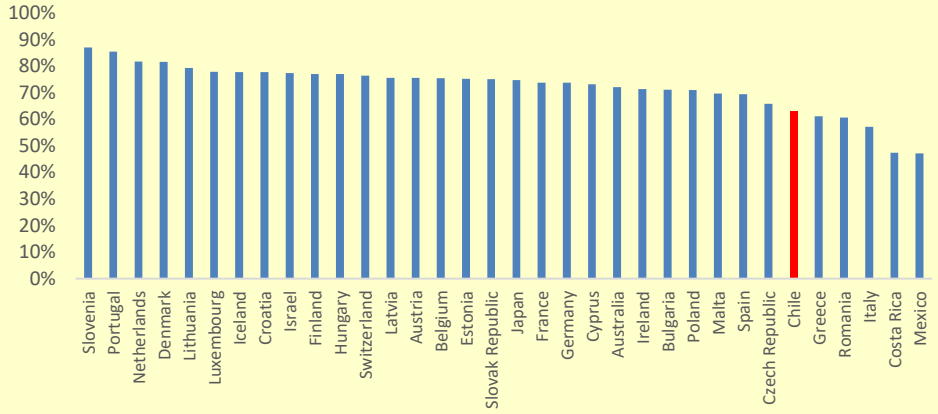


Fuente: LyD con datos del Banco Mundial.

[3] Cálculo realizado en base a la metodología de la OCDE. Para Chile considera únicamente mujeres entre 15 y 64 años que se reportan como jefas de hogar/núcleo o como cónyuge/pareja del jefe de hogar/núcleo y que viven con hijos menores de 15 años, ya sea de ambos, solo del jefe del hogar o solo del cónyuge. Países como Canadá, Estados Unidos y Corea del Sur fueron excluidos del cálculo del promedio de la tasa de empleo maternal para la OCDE, dado que incluyen niños entre 0 y 17 años.

ISSN 0717-1528

CHILE ENTRE LOS PAÍSES CON MENOR TASA DE EMPLEO EN MADRES
Gráfico N°3: Tasa de empleo maternal, 2022

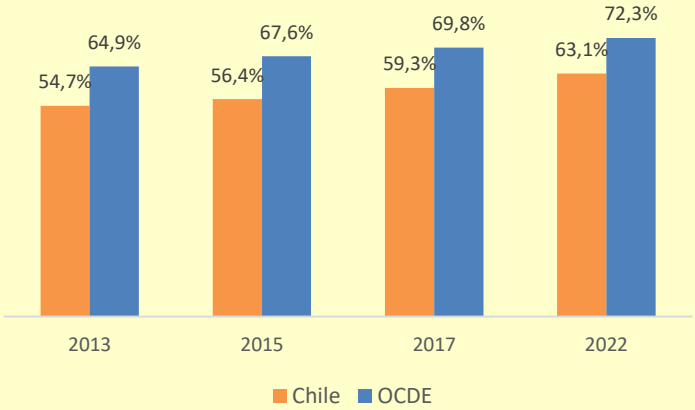


Fuente: LyD con datos de la OCDE y CASEN.

Es decir, a pesar de que tengamos una tasa de fecundidad similar al promedio OCDE, el nivel de ocupación de mujeres con hijos permanece casi 10 puntos porcentuales por debajo de este último.

Cabe destacar que, si bien en la última década nuestro pais exhibe una mejora, con una tasa de empleo maternal que pasó de 54,7% a 63,1% entre 2013 y 2022, la OCDE tambien registra un aumento similiar, por lo que la brecha se ha mantenido en alrededor de 10 puntos porcentuales en la última década (Gráfico N°4).

A PESAR DE LA MEJORA DE CHILE, DIFERENCIA CON RESPECTO A LA OCDE PERSISTE
Gráfico N°4: Tasa de empleo maternal, 2013-2022



Fuente: LyD con datos de la OCDE y CASEN.

ISSN 0717-1528

CONCLUSIÓN: AUSENCIA DE POLÍTICAS QUE IMPULSEN LA OCUPACIÓN DE LAS MADRES

A la fecha se han realizado ciertos avances que permiten incorporar de manera más flexible a las mujeres al mercado laboral. Tal es el caso de la ley sobre conciliación laboral[4], que incluye medidas como la creación de un régimen especial de trabajo para época de vacaciones y el derecho a que toda o parte de la jornada pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia, cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan.

Sin embargo, existen otras reformas que van en la dirección opuesta a crear más empleos formales. Por ejemplo, en la ley que reduce la jornada laboral (Ley "40 horas")[5], si bien el Senado incorporó normas que garantizan mayor flexibilidad -que benefician especialmente a las mujeres que típicamente cumplen además roles al interior del hogar-, no se incluyó un paquete de medidas para aumentar el nivel de productividad de los trabajadores[6].

Asimismo, llama la atención que, como medida de equidad, se priorice el proyecto de ley que establece una cuota de género en los directorios, una medida sumamente acotada y sin sustento empírico[7], versus destinar esfuerzos para generar un cambio que permita que los 4,3 millones de mujeres que están desempleadas o inactivas sean parte del mercado laboral. Es lamentable que el Gobierno haya privilegiado enfrentar legislativamente una dificultad que afecta a la cúspide de la pirámide, aquellas mujeres que tienen más oportunidades, en lugar de preocuparse por la inmensa mayoría de las mujeres que hoy no son parte del mercado laboral. En cambio, proyectos para terminar con la obligación de financiar salas cuna para las empresas que tienen 20 o más trabajadoras, pasando a un subsidio universal que no penalice la contratación de trabajadoras, o la reforma al Sence, debieran ser protagonistas de una agenda de empleo femenino.

[4] Ley N°21.645.
[5] Ley N°21.561.
[6] Si bien se estableció que el SENCE capacite a empresas de menor tamaño y a sus trabajadores, no se propusieron medidas concretas en esta dirección, tal como una agenda de productividad, que permita optimizar el tiempo efectivo de trabajo. Las ganancias de productividad son procesos de largo aliento, que involucran un conjunto de políticas públicas, tales como inversión en bienes, en capital humano y desarrollo de investigación.
[7] Ver: Proyecto de ley de cuotas de género en directorios: elitismo sin sustento. Tema Público 1557-2, Libertad y Desarrollo, disponible aquí.

ISSN 0717-1528

De no existir un impulso signficativo para el empleo femenino, especialmente en las mujeres más vulnerables, las brechas de género en el mercado laboral persistirán. Eliminar las brechas de ocupación con los hombres es uno de los principales gestos de equidad que pueden generar la sociedad, ya que la remuneración que conlleva un empleo es una herramienta de independencia y realización.