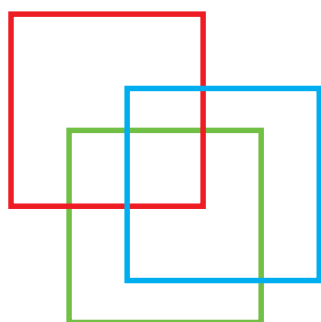




- TRABAJO DECENTE Y EQUITAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA



Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile

En Chile las mujeres han logrado grandes avances a partir del retorno a la democracia. Sin embargo, aún persisten importantes desigualdades. La acción del movimiento de mujeres y de la sociedad organizada han contribuido a la definición de una agenda política contra la discriminación. Este informe sobre Chile complementa el Informe Global de seguimiento a la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: “La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean”.

MAYO DE 2007

CONTENIDO

- Trabajo, desigualdades de género y discriminación
- Las mujeres tienen más educación pero perciben menores ingresos
- Acceso al poder y la toma de decisiones
- Acciones institucionales y avances legales en el combate a la discriminación



Oficina
Internacional
del Trabajo

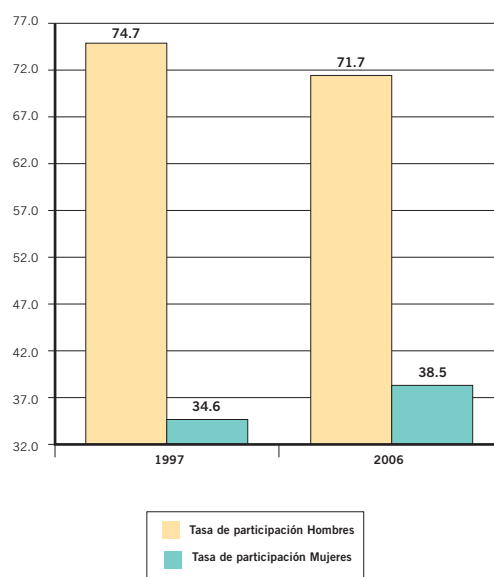
Trabajo, desigualdades de género y discriminación

En los últimos años, el mercado laboral chileno se caracterizó por una mejoría producto de la fuerte creación de empleo asalariado y una caída en las tasas de desempleo de hombres y mujeres. La tasa de participación femenina en el país ha experimentado un incremento en la última década. Del 34.6% en 1997 pasó al 38.5% en 2006. En cambio, la tasa de participación masculina se contrajo en 3 puntos porcentuales. El resultado de un incremento neto de la participación laboral en los últimos 10 años, de 0.6 puntos porcentuales, es eminentemente ‘femenino’. No obstante, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de la región, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay.

La brecha de género en la participación laboral ha disminuido desde 40.1 puntos porcentuales en 1997 a 33.2 puntos porcentuales en 2006, pero continúa siendo muy alta. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse y

permanecer en el mercado de trabajo debido a múltiples discriminaciones y el reparto desigual de las responsabilidades familiares.

GRÁFICO 1
TASA DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES,
1997 - 2006



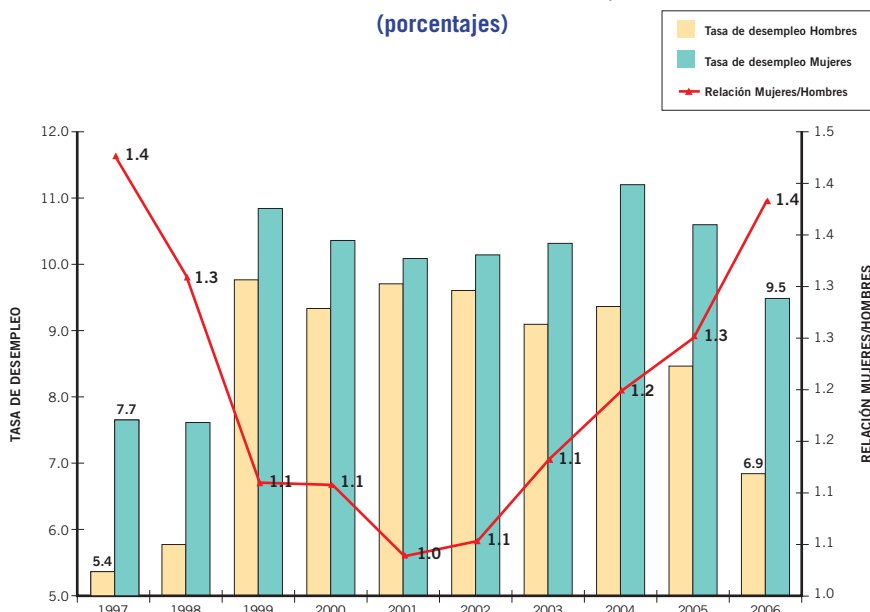
Fuente: Elaboración OIT con base en nuevas series del INE.

Si bien la tasa de desempleo femenina cayó en 2006 a un dígito, por primera vez desde 1999 las tasas de desempleo masculinas tuvieron un descenso más acelerado en el periodo de recuperación económica. Por esta razón, la **brecha** entre la tasa de desempleo de los hombres y las mujeres tendió a aumentar: la brecha de desempleo por sexo es 1.4, como se observa en el gráfico 2.

combinar tareas en el hogar con la generación de ingresos. Sin embargo, casi dos tercios de ellas quisiera trabajar más horas, por lo que se trata de subempleo involuntario más que de empleo a jornada parcial voluntario. Considerando el subempleo más el desempleo, el 21% de la fuerza de trabajo femenina se encuentra en situación de vulnerabilidad. Esto es casi el doble en comparación con los hombres (12%).

ha estado solicitando al gobierno la modificación del artículo 349 del Código de Comercio, de forma que las mujeres, independientemente de su estado civil y del régimen económico matrimonial por el que opten su cónyuge y ella, puedan concluir contratos de sociedad sin la previa autorización de su cónyuge y puedan ejercer su actividad profesional en igualdad de condiciones que los hombres.

GRÁFICO 2
TASA DE DESEMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES, 1997- 2006
(porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT con base en las nuevas series del INE.

Las mujeres jóvenes también sufren la desigualdad de género y enfrentan mayores barreras que los hombres jóvenes para insertarse en el mercado laboral. Sus tasas de participación laboral son menores, principalmente en el grupo de 20 a 24 años (64.7% los hombres y 39.8% las mujeres), y sus tasas de desempleo son mayores (19.8% las mujeres y 15.4% los hombres de 15 a 24 años).

Las mujeres trabajan en promedio 38.4 horas a la semana, alrededor de cuatro horas menos que los hombres. La mayoría trabaja en jornada completa y un porcentaje significativo (2 de cada 10) en jornadas extensas (más de 46 horas). Alrededor de un 20% de las ocupadas se desempeña en jornadas de 35 horas o menos. Esto podría ser una opción para quienes desean

El menor acceso relativo de las mujeres a las oportunidades en el mercado de trabajo se complementa con la **persistencia de inequidades al interior de la población ocupada**. Es así como las mujeres están sobrerrepresentadas en las categorías de menor valoración social y remuneración –trabajadoras domésticas y trabajadoras familiares no remuneradas– y subrepresentadas entre los empleadores y en los cargos ejecutivos. Vale la pena destacar, sin embargo, que la categoría ocupacional de mayor crecimiento en los últimos 15 años ha sido la de mujeres empleadoras.

Es justamente frente a la necesidad de potenciar el aporte económico de la mujer y erradicar la discriminación que todavía sufre, que la Comisión de Expertos para el seguimiento de los Convenios de la OIT

CUADRO 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, POR SEXO SEGUNDO SEMESTRE, 2006
(porcentajes)

	Hombre	Mujer
Empleadores	3.7	1.9
Cuenta propia	25.5	20.7
Asalariado	69.2	61.7
Servicio doméstico	0.2	12.7
Familiar no remunerado	1.4	3.0
Total	100.00	100.00

Fuente: Elaboración OIT con base en datos del INE.

Asimismo, la **segregación ocupacional** sigue siendo persistente: las oportunidades de empleo no se distribuyen de la misma manera entre hombres y mujeres. Casi tres cuartas partes del empleo femenino se concentran en los sectores de servicios personales y sociales y en el comercio, y la calidad de sus empleos es inferior.

CUADRO 2
TOTAL NACIONAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, POR SEXO SEGUNDO SEMESTRE, 2006

	Hombres	Mujeres
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	17	5
Explotación de minas	2	0
Industria manufacturera	15	10
Electricidad, gas y agua	1	0
Construcción	12	1
Comercio	15	27
Transporte	11	4
Establecimientos financieros	8	9
Servicios	19	44
Total nacional	100	100

Fuente: Elaboración OIT con base en datos del INE.

Las mujeres tienen más educación pero perciben menores ingresos

A pesar de su mayor escolaridad (11.8 años frente a los 10.7 años de los hombres), las mujeres obtienen menores ingresos que los hombres, dando evidencia de una clara discriminación en materia de remuneraciones. Los últimos datos disponibles indican que las mujeres en 2005 ganaban, en promedio, el 79% en comparación con los hombres. La brecha de ingresos aumenta con el nivel de educación, alcanzando el ingreso de las mujeres con educación universitaria apenas un 66% del de los hombres, lo que sería producto, entre otros factores, del sesgo a la contratación de hombres en puestos directivos.

CUADRO 3

INGRESO MENSUAL PROMEDIO Y BRECHA DE INGRESO SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO, POR SEXO CUARTO TRIMESTRE, 2005

Años de estudio	Ingreso promedio (pesos)			Brecha (porcentajes)
	Total	Hombre	Mujer	
Total	249.717	270.212	213.884	79
Sin estudios	100.687	101.577	97.725	96
Básica y primaria	131.370	142.587	104.555	73
Media y secundaria	188.289	209.000	149.904	72
Media profesional	211.174	237.619	166.700	70
Universitaria	589.252	691.834	457.818	66
Extra-esc. y otros	310.974	354.844	261.671	74

Fuente: Elaboración OIT con base en datos del INE.

Acceso al poder y la toma de decisiones

La elección de la primera mujer presidenta en la historia de Chile y decisión de iniciar su gobierno con un gabinete paritario son una clara expresión de un cambio cultural y un mayor reconocimiento a las capacidades que tienen éstas para ejercer el poder. La mayor autonomía de las mujeres, alcanzada a través de un aumento de la educación, participación laboral, así como por las luchas de sus organizaciones y la presencia de un discurso propio, han sido determinantes para generar una sociedad más abierta y democrática. Pero estas

tendencias todavía enfrentan resistencias. La proporción de mujeres parlamentarias en Chile es inferior al promedio de América Latina y sobre todo, inferior al de los países que han adoptado el sistema de cuotas.

CUADRO 4

PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL PARLAMENTO

Años	1989	1993	1997	2001	2005
Senadoras	2.6	2.6	5.3	5.3	5.3
Diputadas	5.8	7.5	10.8	12.5	15

En el ámbito económico, los avances han sido insuficientes. A pesar de sus grandes logros educacionales (más de la mitad de los egresados de las escuelas de ingeniería

comercial son mujeres), las mujeres están virtualmente ausentes en los directorios de las principales organizaciones empresariales. Cabe destacar su reciente incorporación al directorio en ámbitos no tradicionales, tales como la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI). Tienen también una participación en niveles gremiales intermedios en la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) y la Cámara Chilena de la Construcción. La mayor proporción de mujeres se

registra en el directorio de CONUPIA (18.5%), que reúne a la pequeña empresa.

En el sector sindical han aumentado su presencia en los cargos directivos, pero todavía es muy reducida la proporción de mujeres presidentas de sindicatos (11%). Existe una marcada brecha de género en la tasa de sindicalización: en 2006 alcanzó un 12,9% entre los hombres pero solamente un 7,5% entre las mujeres. Al considerar tanto los sindicatos como las asociaciones de funcionarios que existen en el sector público, se llega a una tasa de organización de 15% para los hombres y 11,6% para las mujeres.

Destaca en el ámbito del diálogo social la reciente reactivación de la **Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades**. Coordinada desde el Ministerio de Trabajo, cuenta con la participación del SERNAM y del sector sindical y empleador. Es una expresión del compromiso y la voluntad de los actores sociales para erradicar la discriminación y promover la igualdad en el trabajo. Se propone promover la igualdad de género a través del diálogo social.

Acciones institucionales y avances legales en el combate a la discriminación

En Chile se están llevando a cabo importantes iniciativas para erradicar la discriminación. El país ha ratificado los Convenios 100 sobre igualdad de remuneración, 103 sobre protección de la maternidad, 111 sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

En abril de 2007 el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social firmó el Programa de Trabajo Decente para Chile, el cual transversaliza la dimensión de género en las cuatro áreas de intervención priorizadas: diálogo social; empleo; institucionalidad laboral y protección social.

En el plano **institucional**, destaca el papel que ha cumplido el **Servicio Nacional de la Mujer**, en la incorporación de la dimensión de género en el conjunto del quehacer gubernamental, a través de una agenda de política pública que se ha plasmado en sus **Planes de Igualdad de Oportunidades**.

En el ámbito **legal** se han logrado grandes avances en la eliminación de situaciones discriminatorias y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Con respecto a la protección de la maternidad, se modificó la base de cálculo del subsidio maternal (1994), a fin de asegurar a las

trabajadoras un subsidio de monto similar a su remuneración real, reparando el “castigo” que imponía la anterior normativa. Un avance adicional fue la ampliación del fuero maternal a las trabajadoras de casa particular (1998). Además, se prohibió el test de embarazo como exigencia para ser contratada o promovida en un empleo, convirtiendo en ilegal esta práctica abiertamente discriminatoria.

Otros cambios legales han estado dirigidos a apoyar la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales y a incorporar al padre trabajador en la crianza de los hijos, a través de medidas tales como otorgar cinco días de licencia por nacimiento del hijo y para el cuidado de hijo/a enfermo menor de un año, optativo para el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

En 2005 se aprobó una modificación al Código Laboral, introduciendo la figura del acoso sexual, lo que convirtió al país en uno de los pocos en la región con una legislación que tipifica y sanciona esta forma de violencia laboral que afecta principalmente a las mujeres. La ley entrega un importante papel a empleadores y trabajadores, quienes a través de un órgano bipartito -los Comité de Higiene y Seguridad- deben incluir las regulaciones necesarias para prevenir el acoso sexual y dar cauce a las denuncias. La Inspección del Trabajo tiene también un importante rol. Con el apoyo de la OIT se publicó un manual de capacitación para inspectores, que actualmente forma parte del programa regular de formación de la Dirección del Trabajo

En 2006 se aprobó otra modificación al Código Laboral de importancia para la no discriminación, garantizando a trabajadores subcontratados el mismo trato que trabajadores en régimen normal, incluyendo los beneficios de protección a la maternidad.

Hay diversos proyectos legales en discusión en el Parlamento. Entre éstos se destaca

la propuesta de reforma al sistema previsional enviada por la Presidenta Bachelet al Congreso. Esta propuesta de reforma constituye un importante avance para igualar los derechos entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Los principios orientadores de la reforma reconocen que las tareas reproductivas y domésticas son una parte vital de cualquier sistema económico ampliando la noción que vincula la seguridad social exclusivamente al trabajo remunerado y contempla, además, medidas que contribuyen a flexibilizar el carácter contributivo del sistema de pensiones, estableciendo condiciones de adquisición de derechos para personas con trayectorias laborales que se alejan del modelo tradicional de hombre-trabajador-asalariado.

Los avances no han sido fáciles y han debido enfrentar muchas resistencias. Por ejemplo, Chile no ha ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), un complemento operativo para facilitar su aplicación, que permite denunciar ante un tribunal internacional la violación de los derechos de la mujer.

En el ámbito institucional, el **Código de Buenas Prácticas Laborales y no Discriminación para la Administración Central del Estado** representa un importante avance a través del cual el Estado, en su calidad de empleador, asume su responsabilidad para asegurar un ambiente de trabajo no discriminatorio. Este fue elaborado por una comisión coordinada por el SERNAM e integrada, además, por el Ministerio del Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y contó con asesoría técnica de la OIT. El Código fue puesto en marcha en junio de 2006 a través de un Instructivo Presidencial y establece que todos los organismos de la Administración Central del Estado deben elaborar planes trienales que permitan incorporar y desarrollar las medidas establecidas.

Este **Código de Buenas Prácticas** fue asumido como un insumo para el sector privado. Es así como la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) adoptó su propio Código para la promoción de la no discriminación y la equidad de género, que promueve entre sus asociados. El SERNAM, por su parte, ha puesto en marcha un programa con la participación voluntaria de empresas en todo el país, a fin de promover la adopción de estas iniciativas por parte del sector privado.

Considerando que las medidas de apoyo a la compatibilización de la vida laboral y familiar son indispensables para avanzar hacia la equidad de género, es de gran relevancia las iniciativas del **Programa Chile Crece Contigo**, que se propone asegurar en el año 2010 disponibilidad de sala cuna o modalidades equivalentes para todos los hijos e hijas de madres que trabajan, buscan trabajo o estudian de los hogares del 40% de menores ingresos. Se propone, además, garantizar cobertura de modalidades de jardín infantil de jornada extendida, adecuada a los requerimientos de las jornadas laborales de las madres o padres.

Este informe ha sido elaborado por María Elena Valenzuela, Especialista de Género de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral de la misma Oficina, con la colaboración de Loreto Maza, consultora.

OIT

Av. Dag. Hammarskjöld 3177
Vitacura - Casilla 19.034, Correo 19
Santiago de Chile
Fono (56-2) 580-5500 Fax (56-2) 580-5580
www.oitchile.cl