

Participación laboral femenina y recuperación pospandemia

Minuta N° 25-21 26/04/2021

María Teresa Corvera Vergara

Resumen

Según estimaciones publicadas por ONU Mujeres, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025 si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción que los hombres. Pero la pérdida total de empleos producto de la crisis ha seguido ampliando esta brecha. Una de las razones de su baja en la participación del mercado laboral es que el virus está aumentando significativamente la carga de la atención no remunerada, que es llevada desproporcionadamente por ellas.

La presente minuta muestra que en Chile en el último año más de medio millón de mujeres salieron de la fuerza laboral, tanto por la imposibilidad de conciliar trabajo con los cuidados de la familia como porque la pandemia ha afectado en especial a los rubros con mayor presencia femenina. Asimismo, se argumenta respecto a la urgencia de que las políticas públicas pospandemia consideren la recuperación del empleo con perspectiva de género como un imperativo para "reconstruir mejor".

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

Participación laboral femenina y recuperación de la crisis del COVID-19

1. Introducción

Antes de la crisis generada por la pandemia del Covid-19 nuestro país presentaba una brecha importante en la participación laboral femenina, situación que ha empeorado fuertemente en los últimos meses. En efecto, se ha retrocedido en al menos una década en la proporción de mujeres en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo, cayendo desde un 53% antes de la crisis a un 46% a marzo de 2021.

Más allá de las cifras el significado real de esto es que durante el último año más de medio millón de mujeres salieron de la fuerza laboral, tanto por la imposibilidad de conciliar trabajo con los cuidados de la familia —que recaen principalmente (sino únicamente) en sus hombros— como porque la pandemia ha afectado en especial a los rubros con mayor presencia femenina. Así, hoy, más de un tercio de las mujeres que están desocupadas o inactivas declaran no estar buscando empleo, ahora por razones de cuidados temporales.

Si al momento de la recuperación de la economía no se cuenta con políticas públicas que reconozcan esta realidad, lo más probable es que el retroceso se vuelva permanente. Aquí radica la urgencia por asegurar que el diseño de las políticas pospandemia considere la recuperación del empleo con perspectiva de género. Desde diversos escenarios y voces adquiere una creciente fuerza la convicción de que “reconstruir mejor”, requerirá ubicar en el centro de la agenda política la superación de las desigualdades que inhiben o impiden la participación de las mujeres en el mercado laboral.¹

Como se muestra más adelante en la minuta, de acuerdo a estimaciones recientes aumentar la participación laboral femenina en nuestro país a los niveles de la OCDE tendría un efecto significativo en el PIB, calculando que cada punto de aumento en ella se traduce en un aumento del PIB de 0,5%.²

2. Antecedentes Generales

Una encuesta internacional realizada por la Consultora IPSOS este año, indaga sobre los posibles efectos, tanto en términos sociales como económicos y de salud, que el coronavirus tendrá en hombres y mujeres. Ante la pregunta realizada en 28 países de si el impacto será más negativo en hombres, en mujeres o si tendrá el mismo impacto en ambos, cerca de dos tercios (64%) de los encuestados afirma que el Coronavirus ha impactado de la misma manera a ambos, mientras que el 12% opina que ha sido más fuerte en las mujeres. Sin embargo, en caso de Chile este último porcentaje se eleva al 24%, encabezando así la lista de los países donde la opinión es que el peso mayor recae en las mujeres.³ ¿Por qué nuestro país ocupa el primer lugar?

¹ Ver Minuta BCN N° 27-21.

² CLAPES UC, Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB. Rodrigo Cerda. N., Hermann González B. y Felipe Larraín B. Septiembre 2020.

³ IPSOS Percepciones de la brecha salarial. Marzo 2021. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-03/ipsos_-_dia_internacional_de_la_mujer_2021_informe_en_espanol.pdf

Son varias las razones detrás de estas percepciones, las que solo vienen a evidenciar una realidad de desigualdades presente desde antes de esta crisis, desigualdades estructurales que afectan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado en distintos lugares del mundo y que en nuestro país tienen especial peso.

Según la CEPAL ellas se manifiestan por múltiples vías: concentración femenina en sectores y ocupaciones de menor productividad; alto empleo informal; mayor presencia en micro y pequeñas empresas; mayores barreras para acceder a financiamiento para emprender; menores niveles de ingreso; menor acceso a la seguridad y protección social y, por supuesto, sobrecarga de trabajo de cuidado y no remunerado.⁴

Superar estas desigualdades exige acrecentar la participación femenina en el mercado laboral y eliminar las brechas salariales.

La igualdad salarial debe ser una prioridad en la recuperación de la crisis. Detrás de este objetivo, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)⁵ —entidad en la que participan la OCDE, la OIT y ONU Mujeres— hace un llamado a favor de una respuesta económica a la COVID-19 que otorgue prioridad a avanzar hacia la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor como principal motor de una recuperación inclusiva, resiliente y sostenible, junto a los otros objetivos de reconocer el valor del trabajo no remunerado y el acceso a servicios asequibles como el cuidado de los niños y la asistencia médica.

Sin duda se trata de una realidad de desigualdad vigente en muchas partes del mundo, pero que en Chile es especialmente fuerte ya que según datos oficiales la brecha salarial de género se encuentra en torno al 27%. En el Chile actual el 53% de las personas considera que cerrar la brecha salarial de género debería ser una de las principales prioridades en este momento, superando por 17 puntos porcentuales al promedio mundial (36%)⁶. Así se refuerza la toma de conciencia de la discriminación que implica esta diferencia y el impacto que está teniendo la crisis en la realidad laboral de las mujeres chilenas.

Por otro lado, y como se ha puesto de manifiesto durante estos meses, los cuidados son fundamentales para el mantenimiento de la vida, y la distribución inequitativa de esta carga de trabajo se relaciona directamente con la salida del mercado laboral de miles de mujeres. A ello se suma la situación de informalidad de muchas de ellas, con frecuencia dedicadas al trabajo de cuidados sin protección ni garantías de derechos. En tiempos de pandemia se ha sumado a lo anterior el cierre prolongado de centros dedicados a cuidados y de establecimientos educacionales, provocando que muchas mujeres hayan tenido que asumir esta tarea.

⁴ CEPAL, Informe Especial COVID-19 No 9: “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”. Febrero 2021.

⁵ Entidad dirigida por la OCDE, la OIT y ONU Mujeres, y que congrega a un conjunto diverso de actores y de conocimientos técnicos para apoyar a los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones a avanzar con progresos concretos y coordinados hacia la igualdad en todo el mundo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_756040/lang-es/index.htm

⁶ IPSOS, Percepciones de la brecha salarial. Marzo 2021.

3. Participación laboral femenina en el mundo

Un reciente estudio de la OIT entrega estimaciones sobre los efectos de la COVID-19 a nivel mundial⁷, afirmando que “se trata de una pérdida que no tiene precedentes a escala mundial”. En 2020 la cantidad de horas de trabajo se redujo en el mundo en un 8,8%⁸, pérdida que es aproximadamente cuatro veces mayor que la que provocó la crisis financiera mundial de 2009 y que aproximadamente en 50% equivale a una reducción de las horas de trabajo con ocupación, y la otra mitad (114 millones) a disminución de la ocupación, de los cuales 81 millones de personas, el 71% de los casos, responde a una salida de la fuerza de trabajo, más que a desempleo; es decir una salida del mercado de trabajo por no poder trabajar debido a las restricciones de la pandemia o porque las personas afectadas dejaron de buscar trabajo.

El estudio de la OIT agrega que esto es importante porque anticipa que el análisis del desempleo por sí solo subestima mucho el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral, ya que deja fuera el gran porcentaje de quienes han salido del mercado del trabajo, aquellos que no trabajan ni buscan trabajo, segmento donde las mujeres representan una alta proporción.

Se trata de un problema de especial importancia en nuestra región. CEPAL señala que en América Latina y el Caribe se ha generado un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral, no solo debido a que la fuerte contracción económica está afectando negativamente la ocupación, sino además porque está aumentando la precarización de las condiciones laborales. En su reciente informe *Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad* documenta con cifras actualizadas la aguda situación que enfrentan las mujeres⁹. Se señala que, de no mediar apoyos específicos, cerca de 118 millones de mujeres de la región se encontrarán en situación de pobreza, 23 millones más que el 2019.

En relación a la participación laboral regional de las mujeres, la CEPAL muestra que en 2020 la tasa se situó en 46%, seis puntos menos que en 2019, mientras que la de los hombres alcanzó al 69%. Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% el año pasado, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asumiera la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019, destacando que esto se explica por la gran cantidad de mujeres que salieron de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.

CEPAL concluye su investigación planteando la necesidad de avanzar hacia un cambio de paradigma que ponga en el centro un sistema integral que garantice el derecho a los cuidados, con participación del Estado, el mercado y una redistribución de los roles de género dentro de la familia.

⁷ Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

⁸ Con respecto al cuarto trimestre de 2019), equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo, es decir considerando 48 horas semanales.

⁹ Un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se desempeñaban en sectores con mayores impactos negativos en términos del empleo y los ingresos por causa de la pandemia.

Pérdida neta de empleos - trimestre diciembre- febrero 2021 (número de ocupados)

CATEGORIA OCUPACIONAL	HOMBRES	MUJERES
EMPLEADORES	-74.337	-36.744
CUENTA PROPIA	-62044	-108.745
FAM. NO REMUNERADO	-4.254	-4.230
ASALARIADO S. PRIVADO	-245.050	-285.498
ASALARIADO S. PÚBLICO	-3.718	23.748
SERVICIO DOMÉSTICO	-2.440	-92438

Fuente: INE, Encuesta de Empleo.

Entre las mujeres que han perdido el empleo están asalariadas del sector privado, otras que se desempeñaban en el sector independiente y empleadoras. El cuadro anterior también muestra que en el servicio doméstico el impacto ha sido muy fuerte, con más de 92 mil mujeres que no han vuelto a encontrar trabajo desde hace un año.

Pero quizás el dato más revelador se encuentra en las mujeres que hoy están fuera de la Fuerza de Trabajo. En el último año la cantidad de mujeres en esta categoría aumentó en 595 mil, quienes no están formando parte de la oferta de trabajo. Es decir, casi 600 mil trabajadoras que ahora, por distintos motivos, no están saliendo a buscar trabajo¹⁰. Sin duda que la agudización de la crisis de los cuidados impide que muchas de ellas vuelvan al trabajo porque tienen que hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidado. Esto explica que la tasa de participación laboral –que es la proporción de la población en edad de trabajar que es activa en el mercado laboral porque trabaja o busca empleo– ha vuelto a bajar tanto, perdiéndose más de 10 años de un lento progreso ganando espacios.

Por otro lado, entre aquellas que han logrado reinsertarse en el mercado laboral, en muchos casos lo han hecho en ocupaciones parciales y de menor calidad. Cerca del 60% del empleo dependiente recuperado son trabajos de carácter informal, sin contrato, y por lo tanto de una recuperación muy precaria.¹¹

5. Participación y recuperación

Las desigualdades de género en el mercado laboral, incluida la brecha salarial, desincentivan desde el punto de vista económico una distribución más justa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en el hogar. Se produce así un círculo vicioso en el que las mujeres no pueden integrarse realmente al mercado laboral porque tienen responsabilidades no remuneradas en el hogar, y como ellas están a cargo de esas tareas se invisibiliza la necesidad, y no se hace necesario avanzar hacia un cambio de paradigma que ponga en el centro un sistema integral que garantice el derecho a los cuidados, con participación del Estado, el mercado y una redistribución de los roles de

¹⁰ Las personas en edad de trabajar se dividen en tres grupos: los ocupados, los desocupados y los que están fuera de la fuerza de trabajo.

¹¹ Marco Kremerman, Fundación Sol. Abril, 2021. <https://www.ciperchile.cl/2021/04/10/por-que-la-pandemia-le-ha-hecho-tan-bien-a-los-mas-ricos/>

género dentro de la familia. En el camino hacia alcanzar este objetivo, la OIT argumenta que la legislación que prohíbe la discriminación salarial contra las mujeres y promueve la transparencia salarial de género al exigir que las empresas examinen y den a conocer sus prácticas de remuneración puede cumplir un papel importante en este sentido.¹² También la incorporación de políticas de empleo que faciliten el poder combinar el trabajo remunerado con los cuidados no remunerados, por ejemplo a través de licencias parentales tanto para mujeres como para hombres; licencias familiares para cuidar enfermos a cargo; acuerdos de trabajo flexibles, e inversión en servicios de cuidados.

Considerando el rol que tiene el empleo como parte fundamental de todos los procesos productivos de bienes y servicios, un estudio reciente realizado en Chile por Clapes UC¹³, en el que entre otros autores participa el actual ministro de Hacienda, buscó responder qué pasaría en la economía del país si aumentara la participación laboral femenina. Para estimar el efecto en el PIB se calculó cómo el cierre de la brecha que al respecto existe con la OCDE impactaría el empleo total.¹⁴ Con cifras para el año 2019 (pre-pandemia) se tiene que cada punto de aumento de la participación laboral femenina representa la creación de 79 mil empleos, de manera que cerrar la brecha con la OCDE implicaría crear entre 307 mil y 558 mil puestos de trabajo dependiendo de la definición utilizada¹⁵. Por su parte, cada punto de aumento de la participación se traduce en un aumento del PIB de 0,5%, de manera que cerrar la brecha con la OCDE implicaría un aumento del PIB que va desde 1,8% a 3,2%, dependiendo de la definición.

Este estudio además calcula que considerando la recuperación de la caída de la participación laboral femenina hasta los niveles prepandemia más el aumento de la participación hasta los niveles OCDE vigentes antes de la crisis, el efecto total sería un aumento del PIB que va desde 8,3 a 9,7 puntos porcentuales.

Las conclusiones de este estudio objetivan la necesidad de que las políticas públicas transversalicen la perspectiva de género en todas las políticas de recuperación. Como señaló la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Mónica Zalaquett, "La desigualdad de género no es solo un problema moral y social urgente, sino también un desafío económico crítico".¹⁶ La CEPAL afirma que la reincorporación de las mujeres al mercado laboral requerirá de políticas públicas explícitas y de acciones afirmativas en el ámbito de las políticas fiscales, laborales, productivas, económicas y sociales, que protejan los derechos de las mujeres alcanzados en la última década, que eviten retrocesos y que enfrenten las desigualdades de género en el corto, mediano y largo plazo¹⁷.

¹² En este contexto, la OIT, junto con ONU Mujeres y la OCDE, crearon la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), una iniciativa para poner fin a la brecha salarial de género en el mundo.

¹³ CLAPES UC, Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB. Rodrigo Cerda. N., Hermann González B. y Felipe Larraín B. Septiembre 2020.

¹⁴ Se determina la participación del empleo en el PIB a través de una función de producción Cobb Douglas como la utilizada para el cálculo del PIB tendencial.

¹⁵ Para el año 2019 y dependiendo de cómo se defina la tasa de participación, esta brecha se ubicaba entre 3,9 y 7,1 puntos porcentuales. Si se considera las mujeres entre 15 y 64 años la brecha es de 7.1 puntos, mientras que si se considera aquellas entre 15 y más, la brecha de participación se acota y llega a 3,9 puntos.

¹⁶ Diario Financiero, 24 de septiembre 2020.

¹⁷ CEPAL La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Febrero, 2021.