



Comisión  
Nacional de  
**Productividad**

**MUJERES EN EL MUNDO LABORAL:**

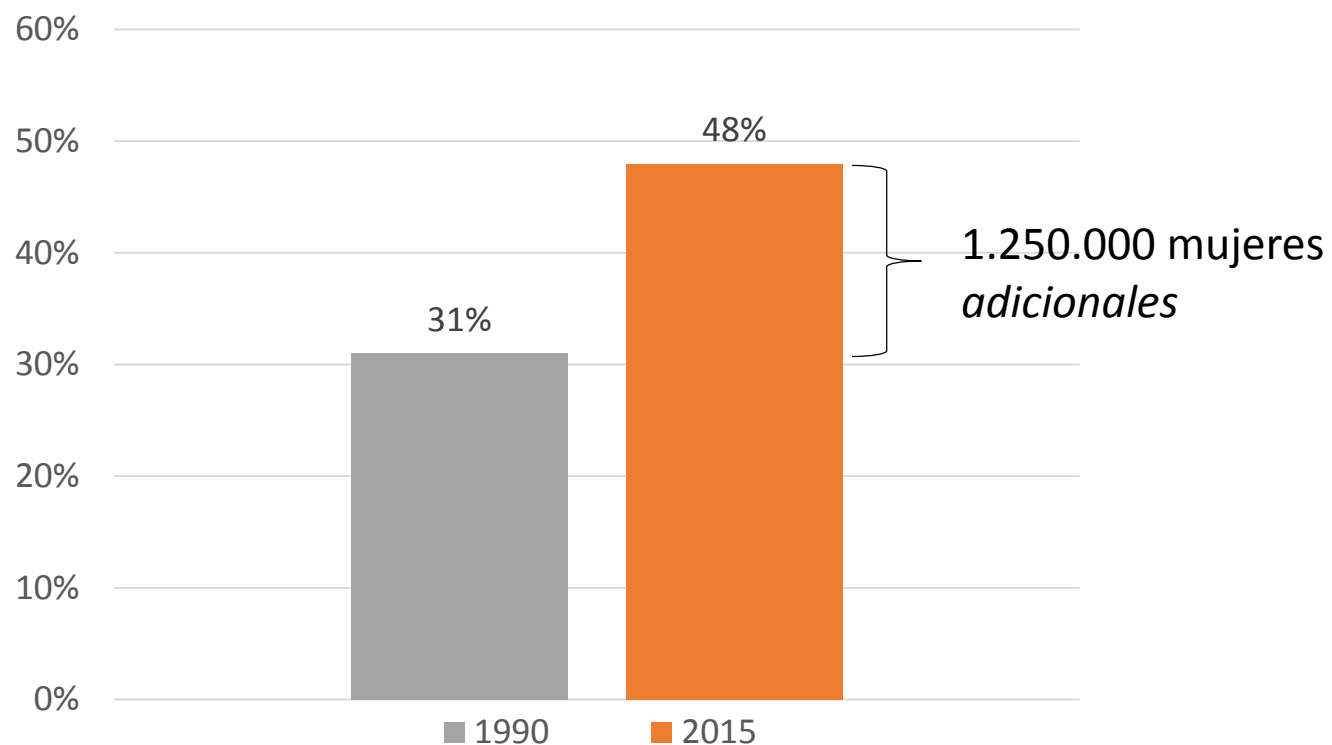
**Un aporte para Chile.**

**Más oportunidades, crecimiento y bienestar.**

---

# Importante Avance desde 1990

Participación Laboral Femenina en Chile

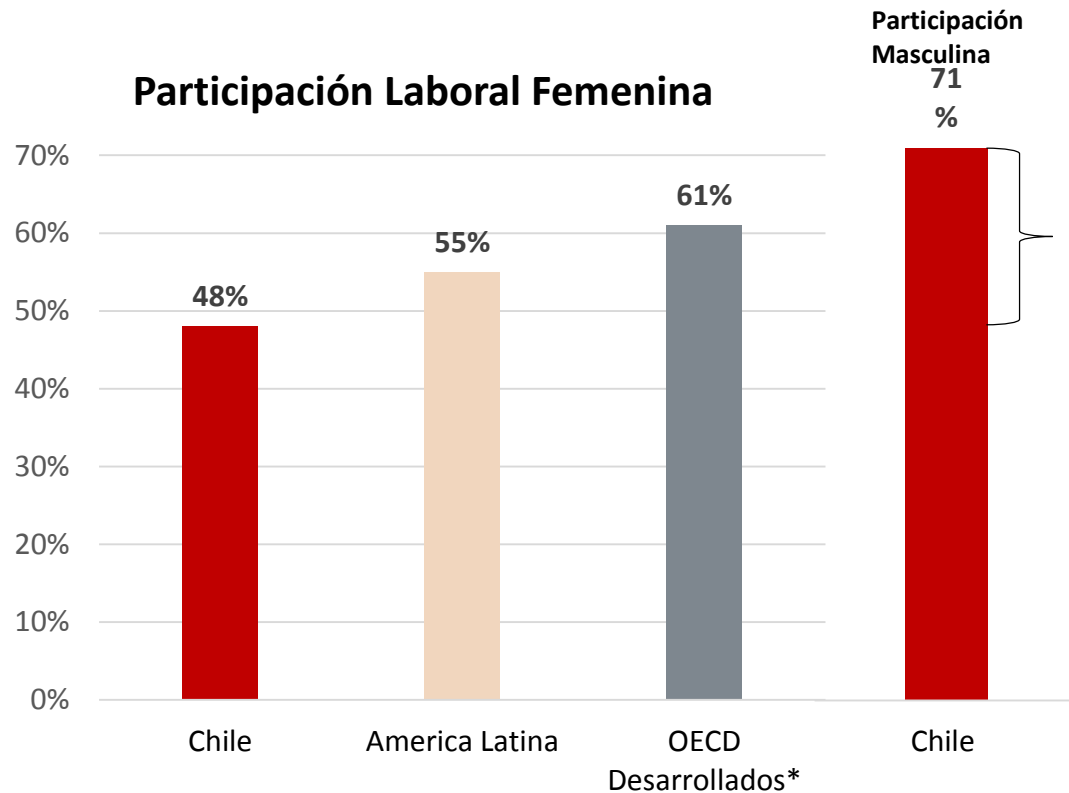


Fuente: INE

## CAUSAS:

- Mayor educación (hoy 11 años en promedio)
- Menor fecundidad (hoy 1,8 hijos por madre)
- Mayores electrodomésticos (pasamos de 50% de los hogares sin refrigerador o lavadora en 1990 a menos del 10% hoy)
- Crecimiento del sector terciario (hoy = 70% de la fuerza de trabajo )
- Crecimiento económico

# El Problema: aún insuficiente participación



Brecha es la 3ª mayor de la OCDE después de Turquía y México!

Fuente: INE, OECD, CEPAL

\* Incluye Estados Unidos, Australia, España, Suiza, Holanda, Reino Unido, Alemania, Austria, Nueva Zelanda, Canadá, Francia, Dinamarca, Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia.

# Problemas relacionados

Ranking de Participación Económica y Oportunidades 2015

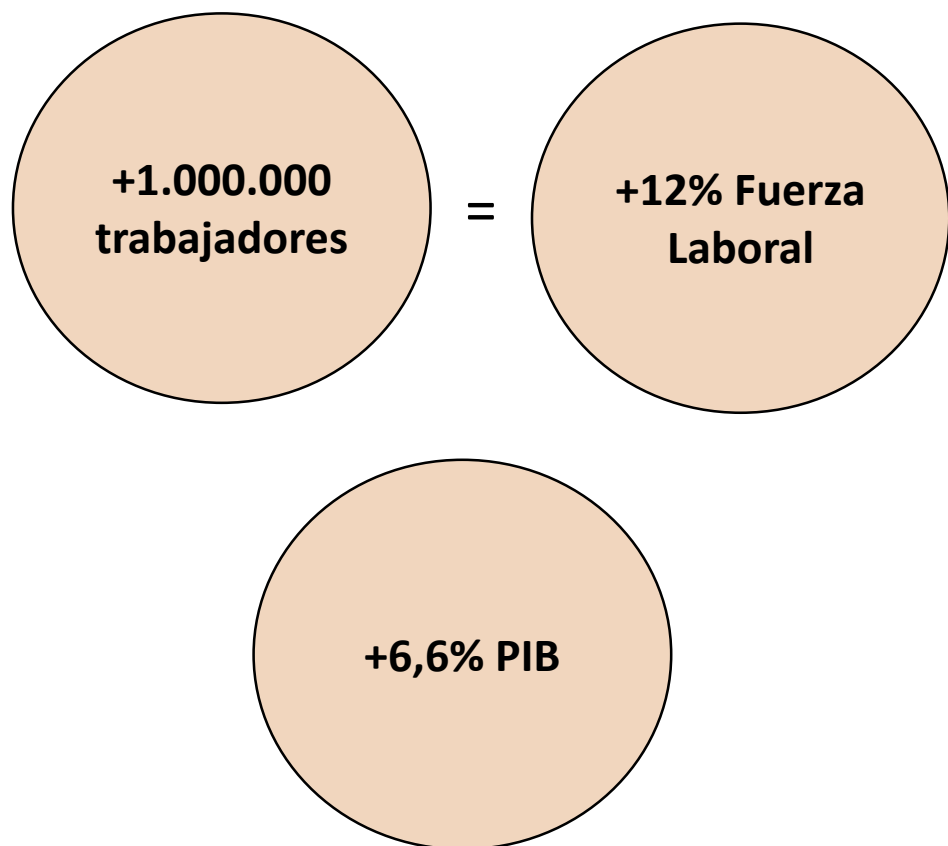
País	Ranking	Indice
Noruega	1	0,868
Suecia	4	0,836
Estados Unidos	6	0,826
Canada	28	0,773
Nueva Zelanda	30	0,768
Australia	32	0,766
Colombia	37	0,746
Alemania	38	0,737
España	67	0,674
Brazil	89	0,642
Argentina	105	0,615
Peru	110	0,603
<b>Chile</b>	<b>123</b>	<b>0,57</b>
Mexico	126	0,545
Yemen	145	0,225

Fuente: WEF (2015). The Global Gender Gap Report.

- **Brecha Salarial:**
  - 12% a 20% de brecha no explicada por aspectos como educación, edad, y varios otros aspectos observables.
- **Segregación ocupacional:**
  - Mujeres son 70% de los ocupados en servicios sociales, salud y enseñanza
  - Representan 7,4% de los ocupados en minas y canteras y 17% en electricidad, gas y agua
- **Poco representadas en puestos de decisión, directorios, y en posiciones políticas**
  - Solo 6,6% de los directores y 10,6% de las gerentes de primera línea de las empresas IPSA son mujeres
  - 24% de los cupos directivos en las empresas estatales



# ¿Por qué importa elevar la participación? Impacto Macro



**Elevar la participación femenina del 48% actual a 61% (OCDE) significa:**

- ✓ 900.000 trabajadores más
- ✓ PIB per cápita (y productividad) casi 6% mayor
- ✓ Mayores ingresos tributarios cercanos a 1,2% del PIB (sobre US \$3000 millones más al año)

# ¿Por qué importa elevar su participación? Impacto Macro

**Mayores ingresos tributarios cercanos a 1,2% del PIB  
(sobre US \$3000 millones más al año) =**

**1)** Salas cunas para las guaguas de todas las madres en la fuerza de trabajo (subsidio de \$150.000 al mes)

**+**

**2)** financiar educación técnica superior para todo joven que egresa de enseñanza media y va directamente a la fuerza de trabajo sin oficio (son entre 80-100.000 al año)

**+**

**3)** Financiar 3 de los 5 puntos en cotización adicional de la reforma de pensiones en discusión



# ¿Por qué importa elevar su participación? Impacto Micro

## Participación Laboral Femenina por Quintil:

Quintil más pobre: **28%**

Quintil medio: **46%**

Quintil más rico: **61%**

## Tener dos miembros en la fuerza de trabajo significa:

- ✓ Salir de la pobreza – eleva el ingreso familiar mensual de \$300.000 a sobre \$450.000
- ✓ Ingresar a la clase media –eleva el ingreso familiar mensual de \$500.000 a sobre \$750.000



# Pero seguir elevando la participación no será fácil

Varios de los factores que impulsaron el aumento en participación ya están cerca a sus límites:

- ✓ Caída en fecundidad
- ✓ Crecimiento terciario
- ✓ Mayor penetración de electrodomésticos



Nuevo desafío:

**Envejecimiento poblacional y cuidado de personas mayores**





# Los frenos a una participación femenina mayor

## 1 Factores culturales

- “Roles de género”
- “Habilidades” asociadas género
- Discriminación: mujeres “menos aptas” y “segundo aportante al ingreso familiar”

Menor participación laboral, segregación ocupacional y brecha salarial

## 2 Costos para las empresas de contratar mujeres

### A. Costos Regulatorios

- Ley de salas cunas para empresas con 20 o más mujeres
- Fuero post natal para madres
- Ley de sociedad conyugal

### B. Costos independiente de las regulaciones

- Costo de reclutamiento y entrenamiento de reemplazante durante el pre y post natal
- Posible pérdida de capital humano de parte de la mujer durante ausencia por embarazo
- Percepción de una menor disponibilidad de las mujeres

Menor participación laboral y brecha salarial

## 3 Costos para la mujer de participar en el mercado

- Costos asociados a la “doble jornada”
  - Cuidados de niños y adultos mayores
  - Poca flexibilidad de horas (de ingreso y egreso) así como de opciones de jornadas que ofrecen las empresas (parcial o de 3 días a la semana)
- Salarios más bajos, que no compensan estos costos

Menor participación laboral



# Muestra de posibles políticas

**1** **Combatir los sesgos culturales de “roles de género.”**

**2** **Revisar las exigencias regulatorias que elevan los costos de contratación de mujeres y dificultan el emprendimiento femenino**

**3** **Promover la corresponsabilidad y reducir los costos financieros y de tiempo que recaen sobre las mujeres**



**Hay amplio consenso en el diagnóstico**

**Es tiempo de actuar**

**MANOS A LA OBRA!!**





Comisión  
Nacional de  
**Productividad**

Amunategui 232, Santiago, Chile.

[contacto@cnp.cl](mailto:contacto@cnp.cl)

©CNP 2015