



Mujer y trabajo: el desafío del trabajo decente

ComunidadMujer

Nace en 2002 como una corporación privada sin fines de lucro que, desde la sociedad civil, da tribuna a la discusión sobre la situación y las problemáticas que enfrentan mujeres de todos los niveles socioeconómicos y corrientes de pensamiento. Se constituye, desde entonces, como una organización independiente y transversal, que busca impulsar políticas para lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público, mediante su inserción plena en los mundos laboral y político.

ComunidadMujer realiza un monitoreo constante de la realidad laboral, focalizándose en las barreras que le impiden a las mujeres acceder al mundo del trabajo formal, en condiciones de igualdad y en armonía con su vida personal y familiar. De ese modo, ComunidadMujer desarrolla y actualiza, día a día, un diagnóstico que comparte en foros, debates, congresos e instancias consultivas de alto nivel, como lo han sido las comisiones de expertos convocadas por el Poder Ejecutivo: Reforma Previsional (2006), Trabajo y Equidad (2007) y Mujer, Trabajo y Maternidad (2010).

ComunidadMujer está dirigida por un directorio, elegido por una asamblea de 53 consejeras, instancia integrada por mujeres líderes provenientes del mundo de la academia, la política, la cultura, la empresa, las artes y los medios de comunicación. Asimismo, la corporación está conformada por un equipo de profesionales de excelencia a cargo de llevar adelante la misión a través de las diferentes áreas de desarrollo.

Serie ComunidadMujer

La Serie ComunidadMujer está constituida por publicaciones a través de las cuales la corporación difunde diagnósticos y opinión, buscando incidir en la toma de decisiones y en el diseño de políticas que permitan lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público. En particular, y durante este año, el énfasis de la Serie ComunidadMujer está en promover análisis concernientes al mercado laboral femenino, en un escenario en el cual importantísimos proyectos de ley y reformas están siendo analizados. Es así que, entre marzo y diciembre, la Serie ComunidadMujer de manera mensual analiza un tema de relevancia para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos fomentar un debate necesario y contingente.

Directoras responsables

Directora Ejecutiva: Alejandra **Sepúlveda**
Directora de Estudios: Andrea **Bentancor**
Coordinadora: Claudia **Yachan**

En esta edición de la Serie ComunidadMujer analizamos los principales resultados del III Barómetro Mujer y Trabajo de ComunidadMujer, DataVoz y OIT. Presenta este análisis María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género y Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT ha dado cuenta de la existencia de trabajos precarios y desiguales los que, sin políticas concretas, difícilmente podrán ser erradicados. En ese marco, dicho organismo ha estructurado el concepto “trabajo decente”, cuya formulación y discusión reflejan un esfuerzo por sistematizar y revitalizar acuerdos previos.

No obstante la existencia de consensos, en términos prácticos, a nivel de la construcción de indicadores que posibiliten realizar seguimiento, aún persisten importantes desafíos.

Este estudio es una fuente de información relevante a la hora de revisar la situación del mercado del trabajo en Chile, toda vez que aborda aquellos aspectos que otras encuestas o bases de datos administrativos no exploran. Asimismo, constituye un aporte al vincular varios fenómenos de la vida productiva de las mujeres con su rol reproductivo, poniendo en perspectiva desventajas intrínsecas que aún perduran.

Es así como en esta edición analizamos los resultados de esta encuesta –junto con elementos relevantes de las anteriores versiones del Barómetro (2007 y 2009)– bajo el prisma del concepto de “trabajo decente” acuñado por la OIT.

En suma, evaluamos el aporte del Barómetro al estudio de las siguientes dimensiones: acceso a oportunidades de trabajo, condiciones de trabajo en libertad, trabajo productivo, trabajo sin discriminación, y seguridad en el trabajo y dignidad. ☺



M. E. Valenzuela

Editorial

María Elena **Valenzuela**

Especialista Regional de Género y Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde hace algún tiempo se reconoce que, si bien la capacidad de creación de empleo de las economías es importante, también lo es el desempeño de los mercados de trabajo. Vale decir, lo que importa no es sólo la cantidad de empleos que genera la economía, sino también la calidad de éstos.

El concepto de calidad de empleo abarca múltiples dimensiones, que se refieren a los factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de trabajadores y trabajadoras. La calidad del empleo tiene, por lo tanto, dimensiones objetivas y subjetivas.

¿Cómo se pueden distinguir los buenos y malos empleos? ¿Qué es un buen empleo? ¿Hay diferencias en la calidad de los empleos de hombres y mujeres? Estas y otras preguntas orientaron los estudios que se realizaron en 2007 y 2010 a través del Barómetro I y III sobre Mujer y Trabajo.

La persistente incorporación de las mujeres a la fuerza laboral es uno de los hechos salientes en la dinámica del mercado laboral chileno en las últimas décadas. Entre 1990 y 2011, la tasa de participación femenina promedio creció más de 10 puntos porcentuales, ubicándose actualmente en torno al 43%.¹ Con todo, esta creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no se encuentra exenta de obstáculos.

Aun cuando creciente, la tasa de participación de las mujeres sigue siendo notoriamente menor que la de los hombres. Además, está fuertemente influida por las características personales de las mujeres y el contexto cultural en que se ubican, siendo más elevada y estable para las mujeres con mayor escolaridad y nivel socio-económico y mucho más inestable para las mujeres con bajo nivel educativo y provenientes de hogares de menores ingresos.

Además, las mujeres continúan estando sobre-representadas en ocupaciones de menor calidad y mayor informalidad, tales como las actividades por cuenta propia en sectores de bajo nivel de productividad y remuneración, el empleo en el servicio doméstico o en microempresas asociadas a producciones de subsistencia. Las mujeres son minoría entre los empleadores y poseen una desproporcionadamente baja participación en la propiedad de la tierra y el capital. Además, tienen un menor acceso a las fuentes crediticias y mayores barreras al desarrollo de empresa. Tanto factores culturales como económicos e incluso legales –tales como las restricciones que impone a la autonomía de la mujer el régimen matrimonial de sociedad conyugal– están detrás de esta situación.

Aun cuando las mujeres están entrando de a poco en nuevas ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres, persiste por una parte la segregación ocupacional horizontal, que las concentra en un número relativamente reducido de ocupaciones que se caracterizan por reproducir actividades vinculadas con la esfera reproductiva de la vida (como los sectores de educación, salud, cuidado y tareas domésticas), que tienen menor valoración social y económica. Por otra parte, se mantiene la segregación ocupacional vertical, que se muestra a través de la alta presencia de las mujeres en los puestos más bajos de la pirámide jerárquica de las ocupaciones, y demuestra que son muy pocas las que ocupan puestos directivos en las unidades productivas. En esta línea, un 34% de las mujeres y un 29% de los hombres entrevistados en el Barómetro, reconoce que éstos últimos tienen mayores oportunidades de ascenso que las mujeres.

Persiste la brecha de género en los ingresos del trabajo, expresada en un menor ingreso promedio de las mujeres ocupadas respecto del ingreso promedio de los hombres ocupados, fenómeno estrechamente vinculado a la segregación ocupacional y la menor valoración de las tareas a cargo de mujeres.

1 A efecto de documentar ese crecimiento considero la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, que para 2010 se habría situado en torno a 43%. Recientemente se discontinuó la ENE. Desde 2011, el INE difunde solamente las estadísticas de empleo según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), que reflejan niveles de participación laboral femenina de 45% para el conjunto de 2010.

El Barómetro, aplicado a una muestra de mujeres y hombres asalariados del Gran Santiago, mostró que las mujeres valoran trabajar remuneradamente y que, a pesar de sus condiciones “objetivas” de menor calidad del empleo en comparación con los hombres, muestran una mayor satisfacción con su trabajo remunerado. También mostró que las mujeres asalariadas asignan gran importancia a la formalidad de sus empleos y a la protección social que obtienen a través de ellos.

Una de las raíces principales de las inequidades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo es la también persistente división sexual tradicional del trabajo. En particular, resalta el hecho de que la paulatina mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral, no se ha dado con una simultánea incorporación –de la misma magnitud– de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado. Más aún, en los países de la región continúa siendo muy débil la oferta de servicios públicos de cuidado y muy segmentado, según nivel socioeconómico de los hogares, el acceso a servicios de cuidado que ofrece el mercado. Todo esto deriva en que la principal responsabilidad de cuidado continúa concentrada en las mujeres. Por lo mismo, la conciliación entre la vida laboral y familiar, con corresponsabilidad en el cuidado, sigue siendo una meta pendiente.

El Barómetro también mostró que la gran mayoría de las mujeres asalariadas (73%) y la casi totalidad de los hombres (86%) se desempeña en jornada completa o mayor. A pesar de esto, un 39% de las mujeres y un 49% de los hombres, estaría dispuesto a trabajar más horas para percibir mayores ingresos. Ello, pese a que la Encuesta de Uso de Tiempo aplicada en el Gran Santiago en el año 2007, mostró que las mujeres trabajaban, al sumar el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado para el cuidado de la familia, un promedio de 10.4 horas diarias, es decir 1.6 horas más que los hombres.

La persistencia de estas inequidades y la evidencia cierta de la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de empleo de calidad, han estado presentes como problemas a ser atendidos por las políticas públicas. Sin embargo, los logros han sido acotados. Por esto, se hace necesario profundizar la comprensión del tipo de acciones que se requieren; las condiciones en que dichas acciones pueden tener resultados positivos; los obstáculos que es necesario remover para que las mismas funcionen; las estrategias que debieran implementarse para avanzar en ese sentido. En este marco, la noción de “trabajo decente” aparece como el gran desafío a lograr. ☺



El desafío del trabajo decente

Aun en el siglo XXI perduran en el mundo trabajos que, sin lugar a dudas, deben ser considerados precarios. Persisten, además, a todo nivel fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el campo laboral. No obstante ello, no existe un claro consenso respecto de cómo determinar qué es un trabajo de calidad en un marco de igualdad. Esta falta de acuerdo parte en la definición, pero se vuelve más notoria al momento de construir indicadores concretos que posibiliten monitorear avances o retrocesos en estas materias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado cuenta de la existencia de trabajos precarios y desiguales que, sin políticas concretas, difícilmente podrán ser erradicados. Por ello ha realizado esfuerzos por definir, construir y difundir el término “trabajo decente” con las dimensiones concretas que a éste deben asociarse. Asimismo, desde sus publicaciones ha hecho recomendaciones específicas sobre los indicadores que podrían elaborarse para su análisis evolutivo.

El concepto “trabajo decente” de la OIT se estructura sobre las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y se cuenta con remuneración adecuada y protección social. Por lo tanto, este término que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es también una revitalización y sistematización de otros conceptos acordados anteriormente como propósitos de la OIT.

Puesto que el trabajo es una parte fundamental de la vida de las personas, en términos de tiempo, de integración social y de autoestima individual, el “trabajo decente” es claramente una dimensión prioritaria en su calidad de vida. No obstante el consenso existente a nivel teórico, en los países donde el mercado del trabajo es dual y, por tanto, está menos regulado, el término “ha tenido un impacto limitado teórica y prácticamente sobre las políticas públicas”, tal como lo consignan Ruiz-Tagle y Sehnbruch (2010).

En los países latinoamericanos, por ejemplo, conviven los mercados formal e informal, los cuales muchas veces son disímiles en condiciones y características. Ello ha implicado que en un mismo país, en una misma ciudad, puedan coexistir empleos de alta calidad y productividad con otros de muy baja calidad y productividad. Esta situación puede, a su vez, crear círculos viciosos que conducen a una distribución desigual de ingresos, fuertes brechas salariales que pueden expresarse entre sectores de la economía y, también, en la medida que exista segmentación por género entre hombres y mujeres.

III Barómetro: Mujer y Trabajo

El objetivo del III Barómetro: Mujer Y Trabajo, elaborado por la alianza ComunidadMujer-OIT-DataVoz, fue describir, caracterizar y estudiar en profundidad la realidad de los hombres y mujeres asalariados residentes en el Gran Santiago.

Así, entre octubre y diciembre del 2010 se realizó un trabajo cualitativo que consistió en cuatro grupos focales y cuatro entrevistas en profundidad donde se abordaron factores subjetivos y objetivos que las personas consideran relevantes a la hora de evaluar su trabajo.

Los resultados de ese trabajo contribuyeron a consolidar el cuestionario de la encuesta Barómetro I de 2007, que también analizó la situación de ocupadas y ocupados, posibilitando identificar temas emergentes relevantes y construir en consecuencia un conjunto de nuevas preguntas. Es así es como, tras la consolidación del cuestionario del III Barómetro Mujer y Trabajo, entre el 7 de marzo y el 10 de abril de 2011, se entrevistó a 745 mujeres y 300 hombres residentes en las 34 comunas del Gran Santiago.

Se indagó en los factores que inciden en la percepción y valoración que los sujetos tienen de sus actividades productivas. Asimismo, se exploró la forma en que ellos y ellas enfrentan aspectos de su vida privada asociados al desarrollo de su trabajo; específicamente se profundizó en la comprensión de sus expectativas y apreciaciones respecto de aspectos intrínsecos a éste, como lo son las oportunidades de capacitación y ascenso, y elementos de sus vidas privadas, como el cuidado de sus hijos e hijas y demás tareas asociadas al

El concepto “trabajo decente” de la OIT implica: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y se cuenta con remuneración adecuada y protección social.

trabajo reproductivo, que también influyen en la formación de dichas expectativas, apreciaciones y aspiraciones.

Se buscó, además, identificar y evaluar niveles de satisfacción de hombres y mujeres con diferentes aspectos de su vida laboral y, por último, se analizó la influencia de la inserción en el mundo laboral sobre la realización de actividades cotidianas de la vida privada.

Cabe destacar que las principales encuestas de empleo y bases de datos administrativas de Chile ofrecen poca información sobre características o fenómenos vinculados al mercado del trabajo que pueden calificarse como subjetivos (condiciones y el ambiente laboral, la satisfacción del trabajador o trabajadora y sus preferencias).

En ese sentido, este estudio es una fuente de información importante a la hora de revisar la situación del mercado laboral al abordar aquellos aspectos que otras encuestas o bases de datos administrativos no exploran. Asimismo, esta encuesta constituye un aporte al vincular varios fenómenos de la vida productiva de las mujeres con su rol reproductivo, poniendo en perspectiva desventajas intrínsecas que aún perduran.

A continuación analizamos los resultados de esta encuesta –junto con elementos relevantes de las anteriores versiones del Barómetro (2007 y 2009)– bajo el prisma del concepto de “trabajo decente” acuñado por la OIT, en las siguientes dimensiones: acceso a oportunidades de trabajo, condiciones de trabajo en libertad, trabajo productivo, trabajo sin discriminación, y seguridad en el trabajo y dignidad.

Acceso a oportunidades de trabajo

Las mujeres a lo largo de la historia en sociedades patriarcales han debido soportar diferencias y discriminación de género, las cuales se han expresado fuertemente en el ámbito productivo. En efecto, la construcción social de género ha asignado roles diferenciados que, en el mundo del trabajo, se han materializado tradicionalmente en una asignación de trabajos femeninos y masculinos. Así, se observan ocupaciones esencialmente femeninas –porque según se argumenta, explícita o implícitamente, ellas son mejores que los hombres para esas tareas– y ocupaciones masculinas. Es decir, en principio, hay una asignación de roles específicos dependiendo de si se es hombre o mujer.

Se suma, además, que a la mujer se le asigna la función básica y primordial de la reproducción, con todo lo que ello implica en cuanto a cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyéndole, en forma simultánea a esa esfera, un valor social inferior al que se le concede a la función productiva que se desarrolla en el mundo público.

Esta dicotómica asignación, que perdura a pesar de los avances realizados, implica que necesariamente las mujeres deban enfrentar barreras internas y externas para desempeñarse en un trabajo remunerado y, en algunos casos, incluso para ingresar derechamente a la esfera productiva.

El II Barómetro Mujer y Trabajo reflejaba que 63% de las mujeres encuestadas responsabilizaban del hecho “no poder salir a trabajar” al cuidado de los hijos; es decir, la maternidad aparecía como barrera principal. Por lo tanto, si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral contempla elementos positivos, tales como obtención de ingresos y la participación de ellas en el ámbito público, se detectan deudas pendientes. Por otra parte, las mujeres deben enfrentar la subvaloración económica y social de su trabajo, ya sea reproductivo o productivo, y el cuestionamiento social cuando priorizan una de esas esferas.

Trabajo en condiciones de libertad

Bajo esta dimensión se analizan realidades consideradas como inaceptables para la sociedad chilena, como lo son la esclavitud y el trabajo infantil. Asimismo, se evalúa el ejercicio libre del derecho de organización y el de trabajar en libertad sin discriminación.

Existe consenso sobre el hecho de que la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano y que tiene efectos perjudiciales sobre la productividad. Además, en los planos social y económico, genera desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad social. Se coincide asimismo en que la eliminación de la discriminación, tanto en la

legislación como en la práctica, presupone ineludiblemente promover la igualdad de oportunidades y de trato.

En el mercado laboral chileno, una alta proporción de los y las trabajadoras tiene como objetivo lograr un contrato indefinido. Cuando se consideran los obstáculos que, en particular, enfrentan las mujeres en su acceso al trabajo remunerado y, especialmente, en su acceso a un trabajo formal con contrato indefinido, es frecuente que se aluda al mayor costo de la mano de obra femenina respecto de la masculina.

Se considera que en ese mayor costo incide, en primer lugar, la protección legal a la maternidad en la que se incluye los permisos prenatal y posnatal, el horario especial para lactancia, los permisos para el cuidado de los/as hijos/as enfermos/as, y el fuero maternal. También contribuirían a aumentar los costos las ausencias no consideradas en la legislación protectora que se derivan de las responsabilidades familiares y domésticas que todavía son asumidas casi con exclusividad por las mujeres. Los costos adicionales que podría representar la contratación de mujeres se derivan fundamentalmente del papel central que ellas cumplen en la reproducción de la sociedad, tanto por razones biológicas como de la cultura predominante, lo que tiene como consecuencia, en muchos casos, una discriminación en contra de la mujer para acceder a un trabajo remunerado con protección.

En esta línea, la realidad expuesta por el análisis de la información entregada por el III Barómetro indica que existen brechas de género significativas. El grado de formalización es menor entre las mujeres. En efecto, 83% de los hombres declara tener contrato de trabajo, al tiempo que sólo 72% de las mujeres manifiesta tenerlo. Asimismo, en los hombres el contrato indefinido (67%) supera en diez puntos porcentuales a las mujeres (57%).

Apreciamos que jornadas diferentes a la completa, como la jornada parcial, son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres: 6% de los hombres y 20% de las mujeres. Estas jornadas podrían ser apreciadas por las mujeres, puesto que operan, en cierto sentido, como una alternativa para la conciliación laboral y familiar. Sin embargo, estas jornadas parciales, que desde varias perspectivas son consideradas como una alternativa virtuosa que posibilita la incorporación femenina al mercado de trabajo, pueden transformarse en una fuente de desgaste cuando implican menor formalidad, salarios variables, metas mensuales en constante aumento, desprestigio de la ocupación, discriminación social y de género.

Uno de los resultados más interesantes de este Barómetro es la constatación de la alta estima que los trabajadores dependientes tendrían sobre la formalidad. En efecto, más del 80% de los encuestados (84% mujeres y 82% hombres) declarara preferir un trabajo con contrato formal aunque sea rígido en lugar de un trabajo flexible en que él o ella tenga que pagar sus cotizaciones previsionales y de salud.

Si bien corresponde destacar que se trata de una muestra de trabajadores dependientes, quienes justamente buscan relaciones laborales formales y con cotizaciones, no deja de ser destacable el resultado encontrado. Así, ese alto porcentaje que se inclina por contratos formales, aun cuando éstos pudiesen ser rígidos, sugiere que cualquier avance en materia de flexibilidad no será aceptado entre los trabajadores dependientes si es que ello implica sacrificar en algún grado formalización.

En cuanto al mercado de trabajo femenino, el Barómetro plantea una disyuntiva relevante. Mientras el 84% de las trabajadoras dependientes, que no se ocupan en el servicio doméstico, prefiere tener un contrato de trabajo que garantice cotizaciones previsionales y de salud (aun cuando éste sea rígido), un segmento importante de las mujeres inactivas potenciales participantes buscaría trabajos flexibles. Ello, en cuanto a horario, tipo de jornada o arreglos al interior de la semana, que les posibilitasen compatibilizar trabajo y vida personal.

Casi 50% de los hombres optaría por trabajar más horas a cambio de un aumento proporcional de su sueldo, 41% preferiría trabajar igual cantidad de horas manteniendo su sueldo y tan sólo 5% estaría dispuesto a sacrificar ingresos a cambio de menor horario. Frente al mismo conjunto de alternativas, casi 40% de las mujeres escogería trabajar más para ganar más, 54% no buscaría aumento salarial si ello implicase trabajar más horas y solamente 3% buscaría trabajar menos si eso implicase bajar su salario.

Habida cuenta que, como se comentó, en una alta proporción (superior al 70%) tanto mujeres como hombres en esta muestra trabajan en jornada completa, este ejercicio revela que las

jornadas parciales no serían aceptadas entre trabajadores y trabajadoras dependientes si ello implica sacrificar ingresos. Nuevamente, en el caso del segmento femenino, surge una disyuntiva interesante ya que las inactivas que se constituyen como potenciales participantes ingresarían al mercado ante una mayor disponibilidad de trabajos a jornada parcial.

Trabajo productivo

Incrementar la productividad laboral implica alcanzar mayor eficiencia y efectividad. La formación profesional debería ser determinante a la hora de incrementar la productividad, lo cual estimularía el crecimiento y podría, eventualmente, traducirse en más y mejores trabajos.

El desarrollo de competencias profesionales debiera formar parte de una estrategia amplia y contribuir de manera consistente al diálogo entre empleadores y trabajadores. La capacitación o instrucción de las personas adquiere relevancia como un elemento concreto en ese diálogo y compromiso, ya que un mayor conocimiento de la o el trabajador debería promover un desarrollo sostenible y una mayor competitividad de las empresas.

Este Barómetro refleja que menos del 40% de los entrevistados –hombres y mujeres– reporta haber recibido algún curso de capacitación en los últimos dos años. Cabe destacar que, en el caso de las mujeres, aun siendo bajo, el porcentaje de respuestas afirmativas mostró un alza significativa del 24% en la medición de 2007 (Barómetro I) al 38% en 2011. Entre los hombres, en cambio, se experimentó un alza desde 33% hasta 36%, no siendo ésta estadísticamente significativa. Surge un patrón claro según nivel de educación alcanzado de quienes responden. Claramente, quienes tienen estudios terciarios con mayor probabilidad acceden a cursos de capacitación.

Asimismo, se consulta a las personas que responden que no recibieron cursos de capacitación respecto de las razones de ello. En el caso de los hombres, 60% responde que no lo hizo porque no se lo ofrecieron, al tiempo que esta es la razón argumentada por 66% de las mujeres.

Por último, se analiza el significado que le dan los entrevistados que han recibido algún tipo de instrucción o capacitación en cuanto a la utilidad de ésta. Prácticamente un 60% de los encuestados, hombres y mujeres, indica que las capacitaciones sólo sirven para los intereses de la empresa y no para una formación integral personal.

Se le pregunta a entrevistados y entrevistadas si querrían seguir estudiando. Aproximadamente dos tercios de la muestra responde que sí querría, sin surgir patrones distintivos entre hombres y mujeres. A continuación se reporta el nivel educativo aspirado de hombres y mujeres que desean continuar sus estudios, condicionado a su nivel educacional actual.

Hombres:

- De los con estudios de educación básica, 59% querría culminar la educación media.
- De los con estudios de educación media incompleta, 43% querría culminar ese nivel y 32% querría completar alguna carrera en un centro de formación técnica o instituto profesional.
- De los con estudios de educación media completa, 36% querría completar alguna carrera en un centro de formación técnica o instituto profesional y 50% querría completar alguna carrera universitaria.
- De los con estudios técnicos incompletos, 35% querría culminar ese nivel y 41% querría completar alguna carrera universitaria.
- De los con estudios técnicos completos, 62% querría completar alguna carrera universitaria.
- De los con estudios universitarios incompletos, 72% querría completar la carrera universitaria.
- De los con estudios universitarios completos, 85% querría realizar un postgrado.

Prácticamente un 60% de los encuestados (III Barómetro, 2011), indica que las capacitaciones sólo sirven para los intereses de la empresa y no para una formación integral personal.

Mujeres:

- De las con estudios de educación básica, 62% querría culminar la educación media.
- De las con estudios de educación media incompleta, 63% querría culminar ese nivel y 22% querría completar alguna carrera en un centro de formación técnica o instituto profesional.
- De las con estudios de educación media completa, 45% querría completar alguna carrera en un centro de formación técnica o instituto profesional y 46% querría completar alguna carrera universitaria.
- De las con estudios técnicos incompletos, 41% querría culminar ese nivel y 55% querría completar alguna carrera universitaria.
- De las con estudios técnicos completos, 45% querría completar alguna carrera universitaria.
- De las con estudios universitarios incompletos, 72% querría completar la carrera universitaria.
- De las con estudios universitarios completos, 76% querría realizar un postgrado.

La productividad de una empresa también responde al número de horas y tipo de jornadas de sus trabajadores y trabajadoras. Las horas de trabajo excesivas tienden a ser perjudiciales para la salud y terminan siendo de menor productividad. Sin embargo, independientemente de las recomendaciones y normas legales, la cantidad de horas trabajadas influye directamente en el ingreso de las personas. En ese contexto, los Barómetros 2007-2011 reflejan que tanto los hombres como las mujeres han aumentado su deseo de trabajar más horas para incrementar sus ingresos. El III Barómetro evidencia que, entre los hombres, a menor nivel educacional es mayor el interés en trabajar horas extras para incrementar los ingresos.

Sin discriminación

Las formas graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la exclusión social. Las prácticas y las políticas de gestión de los recursos humanos que previenen la discriminación en el trabajo y promueven la igualdad de trato y de oportunidades son fundamentales a la hora de enfrentar situaciones complejas al interior de una empresa.

Tabla 1
Oportunidad de ascenso

	Hombre				Mujer			
	Educación Básica	Educación Media	CTF-IP	Educación Universitaria	Educación Básica	Educación Media	CTF-IP	Educación Universitaria
Los hombres tienen más oportunidades de ascender que las mujeres	41%	37%	29%	26%	38%	31%	27%	25%
Mujeres y hombres tienen iguales oportunidades de ascender	38%	49%	64%	63%	47%	56%	64%	64%
Las mujeres tienen más oportunidades de ascender que los hombres	2%	6%	4%	4%	8%	6%	7%	8%
No sabe	12%	3%	3%	0%	2%	5%	2%	2%
No contesta	8%	4%	0%	7%	5%	2%	2%	2%

En este sentido, el III Barómetro reporta que aproximadamente el 75% de los entrevistados (hombres y mujeres) se declara satisfecho o muy satisfecho con su trabajo (considerando todo lo bueno y todo lo malo). Cabe destacar que ese porcentaje mostró un alza significativa respecto de su medición de 2007 (Barómetro I). Asimismo, surge un patrón interesante e informativo: el nivel de satisfacción está positivamente correlacionado con el nivel de educación alcanzado.

En otro orden, esta encuesta revela que un 34% de los hombres y 29% de las mujeres considera que los hombres tienen más posibilidades de acceder a un ascenso. Es interesante destacar que esta percepción es, tanto en el caso de ellos como de ellas, descendente con el nivel de educación alcanzado.

Los resultados anteriores reflejan una percepción más satisfactoria e igualitaria entre los segmentos de trabajadores y trabajadoras con nivel educativo más alto.

La incorporación masiva e irreversible de las mujeres a la fuerza laboral, ha puesto en evidencia el desafío de abordar un cambio de paradigma en la relación entre el trabajo y la vida familiar como requisito para tener sociedades más igualitarias y economías más productivas.

El balance entre la vida laboral y la vida doméstica es un aspecto importante y debería ser considerado en el debate, ya que la “doble jornada” genera altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, para el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas en general.

En efecto, al añadir las horas de trabajo no remunerado, la jornada total de trabajo es más extensa para las mujeres que para los hombres. Las horas destinadas por ellas a quehaceres domésticos son alrededor de un cincuenta por ciento superiores a las que destinan ellos (OIT-PNUD 2009, página 68).

El III Barómetro refleja que las mujeres encuestadas, a medida que son más educadas, tienen más tiempo para recrearse y compartir en familia. No obstante ello, se aprecia con preocupación que de la comparación con los hombres, controlando por tramo etario, surgen brechas de ocio semanal por género de hasta seis horas.

Otro elemento a considerar es el tiempo que mujeres y hombres dedican en promedio para trasladarse a sus lugares de trabajo. Tal como lo refleja la tabla 2, 13% de las mujeres y 16% de los hombres en el Gran Santiago tarda más de dos horas en ir y volver a su trabajo. Asimismo, las cifras reflejan que 18% de las mujeres y 26% de los hombres dedican dos horas.

		Sexo	
		Hombre	Mujer
¿Cuánto tiempo destina en ir y volver del trabajo cada día? Considere el viaje de ida y vuelta.	Menos de una hora	29%	37%
	Una hora	17%	18%
	Más de una hora menos de dos horas	12%	13%
	Dos horas	26%	18%
	Más de dos horas	16%	13%
	NR	1%	0%

Tabla 2
Tiempo traslado hogar/
trabajo

En su último informe global sobre discriminación en el trabajo, la OIT destaca el aumento de la legislación y de las iniciativas institucionales a nivel internacional como uno de los elementos positivos de los últimos años (Conferencia Internacional del Trabajo 100ª reunión, 2011). Sin embargo, advierte que ello no es suficiente para superar la discriminación en el trabajo, ya que la capacidad de distinguirla y combatirla no ha aumentado al mismo ritmo que la voluntad política, explicitada en leyes y normativas. A su vez, señala que la recesión económica, consecuencia de la crisis financiera internacional iniciada en 2007-2008, está poniendo de manifiesto deficiencias estructurales que, incluso, están incidiendo en aumentar la discriminación a nivel mundial.

En cuanto a la discriminación que las y los encuestados perciben al interior de las empresas donde trabajan, se advierte que el 13% de las mujeres se ha sentido discriminado debido a su sexo, siendo ese porcentaje solamente 4% en el caso de los hombres. En el caso de la discriminación por edad, sin embargo, no se advierten diferencias significativas.

Tabla 3
Discriminación por edad
y sexo

Discriminación por Sexo	Hombre	Mujer	Discriminación por Edad	Hombre	Mujer
Si, muchas veces	0%	2%	Si, muchas veces	3%	3%
Si, algunas veces	4%	11%	Si, algunas veces	7%	8%
No	96%	86%	No	89%	89%
NS	0%	0%	NS	0%	0%
NR	1%	0%	NR	0%	0%
Total	100%	100%	Total	100%	100%

Seguridad en el trabajo

La seguridad laboral implica, entre otros, que los salarios sean cancelados oportunamente, que las prestaciones sociales obligatorias tales como las cotizaciones de salud, previsión, seguro de desempleo, además de distintos aspectos de la legislación laboral sean cumplidos por los empleadores y exigidos por los trabajadores dentro del marco del “empleo decente”. La información recogida por el III Barómetro refleja diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al pago de las cotizaciones de salud y previsión social. Mientras entre un 14% y 15% de los hombres manifiesta que sus empleadores no pagan sus cotizaciones, 27% de las mujeres asegura que en su caso este pago no se realiza.

Se aprecia que el 12% de las mujeres y 15% de los hombres declara no poder (“nunca”) hacer uso de licencias médicas. Mientras tanto, un cuarto de los entrevistados y entrevistadas manifiesta poder hacer uso de ese derecho solamente “algunas veces”. Resulta llamativo que el 22% de las mujeres y 27% de los hombres “nunca” pueda ausentarse durante su jornada laboral y que alrededor de 35% de los entrevistados y entrevistadas sólo algunas veces pueden hacerlo.

Dignidad

El Barómetro III consulta si al interior de las empresas donde trabajan los encuestados se registran situaciones que podrían considerarse “maltrato” o “indignas”. Se detecta, por ejemplo, que según nivel educacional, las personas que más perciben que su trabajo no es valorado por su jefe son los hombres con educación media con un 25%, seguido por las mujeres con sólo educación básica con un 22%.

Se observa que el 58% de los trabajadores hombres con educación básica manifiesta que su jefe le solicita realizar labores no relacionadas con su cargo. Mientras tanto, 45% de las entrevistadas mujeres señala tener que realizar tareas que no tienen que ver con su definición de funciones. A mayor nivel educacional la percepción mejora y, contrariamente, a menor nivel de educación alcanzado se advierte un ambiente más complejo. Cabe destacar que alrededor del 35% de quienes tienen educación básica, ya sean hombres o mujeres, declaran vivir un clima laboral de tensión.

Clima	Hombres				Mujeres			
	Educación Básica	Educación Media	CFT-IP	Educación Universitaria	Educación Básica	Educación Media	CFT-IP	Educación Universitaria
De tensión y tirantez	36%	34%	20%	23%	34%	26%	30%	23%
Tranquilo y relajado	64%	65%	80%	77%	66%	73%	69%	75%
No sabe	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
No responde	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	2%

Tabla 4

Usted diría que el clima al interior de su empresa es:

Ficha técnica Barómetro III ComunidadMujer-Datavoz-OIT

	Muestra MUJERES	Muestra HOMBRES
Universo	Mujeres que realizan algún trabajo remunerado de manera dependiente, excluyendo el servicio doméstico, de 18 años y más, residentes en las 34 comunas del Gran Santiago.	Hombres que realizan algún trabajo remunerado de manera dependiente, excluyendo el servicio doméstico, de 18 años y más, residentes en las 34 comunas del Gran Santiago.
Metodología	Probabilística en sus tres etapas: manzana-hogar-entrevistado. Con aplicación de filtro de actividad laboral y entrevistas presenciales.	
Tamaño de muestra	745 casos	300 casos
Error muestral	Error muestral máximo de 3,6%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95%.	Error muestral máximo de 5,9%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95%.
Fechas de terreno	Entre el 07 de marzo y el 10 de abril del 2011.	
Supervisión	20% (10% presencial y 10% telefónica).	



Información para profundizar

ComunidadMujer (2010): "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario" www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/

PNUD (2010): "Desarrollo Humano en Chile. Género los desafíos de la igualdad". www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD_LIBRO.pdf

Ruiz-Tagle, J. and K. Sehnbruch, "The Quality of Employment: A Missing Link in Development Strategies? The example of the Chilean Labour Market". May 2010. Informe PNUD. http://www.eclac.org/deype/noticias/paginas/8/39508/CAcero_UChile.pdf

La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe

I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra, 2003. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223128714_SP/lang-es/index.htm

Trabajo y Familia: Hacia las nuevas formas de Conciliación y Corresponsabilidad social. OIT y PNUD, 2009 http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf

"La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse". Conferencia Internacional del Trabajo 100ª reunión, 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf



www.comunidadmujer.cl

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

