



Mujer y trabajo: tres años en perspectiva

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, así como incrementar su participación política. 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 60 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.

El énfasis de la Serie ComunidadMujer está en promover análisis concernientes al mercado laboral femenino, en un escenario en el cual importantes proyectos de ley y reformas están siendo analizados. Así, la Serie ComunidadMujer de manera bimensual 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
 Directora de Comunicaciones: Claudia Yachan

En este número de nuestra Serie ComunidadMujer analizamos cómo ha evolucionado el mercado laboral en los últimos tres años a la luz de tres instrumentos distintos: Encuestas Voz de Mujer, Encuestas Casen, Encuestas de Empleo del INE. Sobresale la reducción que, en un marco de reactivación económica, registró el desempleo femenino. En todos los quintiles de ingresos se registran mejoras respecto de 2009.

No obstante las buenas noticias que se desprenden de la evolución general del indicador, el análisis por segmento de edad evidencia una realidad preocupante. El descenso en la tasa de desocupación favoreció en mayor magnitud a las mujeres mayores y no así de modo importante a las más jóvenes. Se aprecia un dinamismo notable entre las mayores de 40 años.


De hecho, el único grupo que no aumentó su ocupación es el joven. Al mismo tiempo, sólo el segmento de mujeres entre 18 y 29 años registró un retroceso en su participación laboral. Así, la baja del desempleo se debe puramente a menor participación laboral.

La evidencia genera inquietud, dado que en un escenario de fuerte reactivación de la economía chilena, las jóvenes no habrían sido capaces de absorber dicho dinamismo. Por otra parte, habida cuenta del altísimo nivel inicial de este indicador en el caso de las más jóvenes y del escaso dinamismo que en este segmento se aprecia, la tasa de desocupación continúa en torno al 18%.

Elementos similares surgen de la evaluación de datos trimestrales. El segmento de edad que nos preocupa es el único (junto con el de 30 a 39 años en un trimestre) que registra incrementos en la tasa de desocupación (y lo hace en tres trimestres consecutivos). Y ello a pesar de que la tasa de participación no aumenta de manera importante o derechamente cae en algunos períodos.

Lo que se desprende del análisis anterior es una señal de alerta y la necesidad de monitorear la evolución del desempleo entre mujeres en "edad fértil" y aquellas que no están en esa situación.

Debe considerarse, además, que el posnatal no es el único elemento que consideran los empleadores al momento de contratar y definir las remuneraciones que se ofrecen a las mujeres. También inciden otras normas, como el artículo 203 del Código del Trabajo, norma que impone la obligación de proveer sala cuna a aquellas empresas con 20 o más trabajadoras.

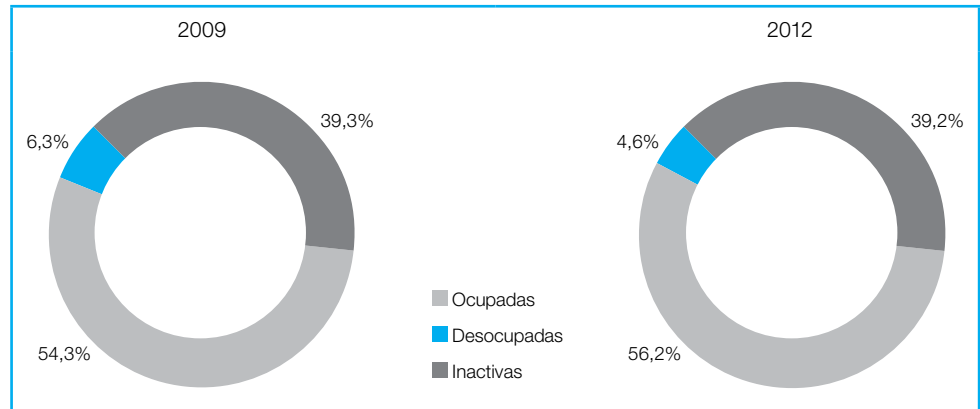
Los mayores problemas que están enfrentando las mujeres en "edad fértil" para encontrar un empleo, una vez que deciden participar, debiesen motivar más que nunca cambios a la normativa relativa a salas cunas. Ese cambio serviría para retirar parte del costo de la maternidad que recae sobre las mujeres más jóvenes, facilitando y mejorando su inserción laboral. 

Introducción

Según la Segunda Encuesta Voz de Mujer, la tasa de participación laboral femenina entre entrevistadas de 18 y 65 años de centros urbanos nacionales se situó en 60,8%.¹ Por lo tanto, este indicador se mantuvo estable frente al registro de 2009 (60,7%).² Si bien la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo se mantiene estable, ésta se alcanza en un marco de menor desempleo tal como se desprende de los gráficos 1 y 2 (6,3% frente a 4,6%).

Gráfico 1 y 2
Participación laboral femenina -
Evolución reciente

Fuente: Primera y Segunda
Encuesta Voz de Mujer



La encuesta, además, refleja que se mantiene una importante desigualdad en la participación laboral femenina entre hombres y mujeres, donde son ellos quienes participan en mayor proporción del mercado de trabajo que ellas. En efecto, mientras que 60,8% de las mujeres trabajan remuneradamente o buscan hacerlo, 83,1% de los hombres se encuentra en esa situación.

Estas diferencias son más severas para los quintiles de ingresos más bajos y se reducen fuertemente en el caso de aquellos más altos. Así es, mientras que para el primer 40% de los hogares la brecha se acerca al 40%, en el caso del quinto quintil ésta se sitúa en torno a los 13 puntos porcentuales.

Cabe destacar que las dos encuestas Voz de Mujer realizadas a la fecha no reflejan cambios sustanciales entre el cuarto trimestre de 2009 y el del 2011 (gráficos 3 y 4). También hace dos años hacíamos este diagnóstico respecto de la desigual participación entre quintiles. En el caso del tercer quintil de ingresos se aprecia un aumento significativo. Aproximadamente el 80% de las mujeres de este quintil que participan del mercado de trabajo tienen como máximo educación media completa, en promedio tienen 38 años y viven en hogares con un ingreso per cápita líquido declarado por ellas mismas de aproximadamente \$93.000.³

- 1** En este documento se habla indistintamente de entrevistadas, encuestadas o mujeres urbanas, pero siempre se trata de porcentajes calculados utilizando factores de expansión a nivel individual (correspondientes a mujeres que responden cara a cara la encuesta).
- 2** La Segunda Encuesta Voz de Mujer (SEVM) –instrumento que tiene representatividad nacional a nivel urbano– fue presentada por ComunidadMujer y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a la opinión pública el 26 de julio pasado.
- 3** El ingreso per cápita se calcula sumando todos los ingresos líquidos que la entrevistada declara que se perciben en su hogar y dividiendo ese resultado por la cantidad de personas que lo componen. En el caso de las Encuestas Voz de Mujer se trata de ingresos líquidos declarados y no se realizan ajustes por parte de Microdatos de la Universidad de Chile de tipo alguno, los cuales quedan a criterio de los investigadores que las utilizan. En el caso de la Serie Voz de Mujer (el conjunto de publicaciones bimensuales de ComunidadMujer) no se realizan ajustes.

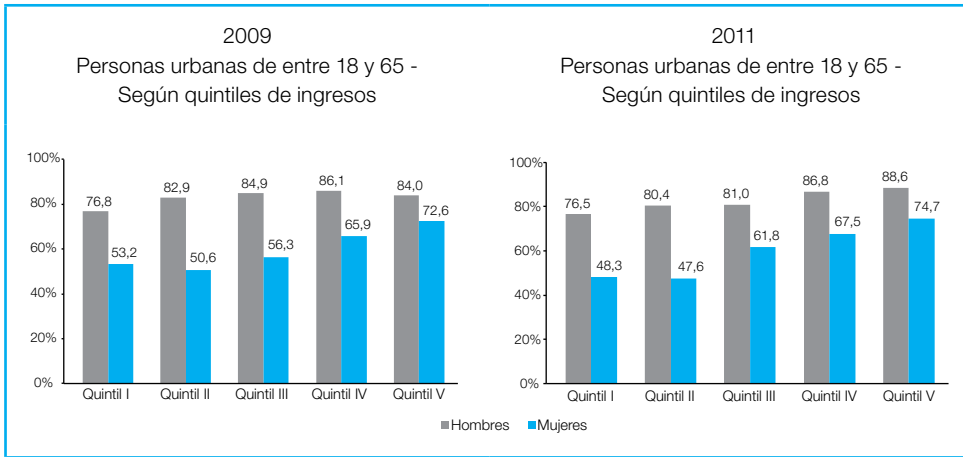


Gráfico 3 y 4

Participación laboral femenina y masculina por quintiles de ingreso - Evolución reciente

Fuente: Primera y Segunda Encuesta Voz de Mujer

En otro orden, cabe mencionar que nuevamente se detecta una mayor participación laboral de las mujeres jefas de hogar, para muchas de las cuales la inactividad no es una opción (la brecha supera los 15 puntos porcentuales). Este patrón no es diferente al que mostró la EVM 2009 o al que, edición tras edición, refleja la Encuesta CASEN.

Inactivas: ¿qué necesitan para incorporarse al mercado de trabajo?

Casi 60% de las mujeres inactivas que viven en centros urbanos de todo el país querrían trabajar. Vale decir que entre las inactivas, aquellas que por ninguna razón participarían, son fundamentalmente mujeres mayores de 50 años. Entre ellas menos de 40% querría trabajar.

La incidencia del cuidado como limitante para la inserción laboral de las chilenas

Hoy las mujeres tienen más años de educación formal (11,8 años en promedio); son más autónomas económicamente (debido a que la participación laboral ha crecido por encima de los 15 puntos porcentuales en las últimas tres décadas) y, además, ellas le están dando una nueva dimensión a su rol en la familia y en la sociedad.

A pesar de la magnitud de esos cambios y de las nuevas obligaciones que están asumiendo las mujeres en el mercado de trabajo, siguen siendo ellas las principales encargadas del amplio abanico de tareas que se incluyen en el concepto “trabajo doméstico”. Si no cuentan con el apoyo de una empleada (que es otra mujer, por lo que muy probablemente enfrenta la misma situación en su propio hogar), es altamente posible que sean las responsables de realizar las labores de aseo, cocina, lavado, planchado y las compras. Son también las que asumen las obligaciones relativas a los hijos: tareas, reuniones de colegio, visitas al médico. Además de sus hijos, las mujeres son también las principales, y a veces las únicas, responsables del cuidado de los adultos mayores dependientes, los enfermos crónicos y los discapacitados de sus familias.

Algunas de esas responsabilidades son más críticas, en cuanto limitantes de la participación laboral de las mujeres:

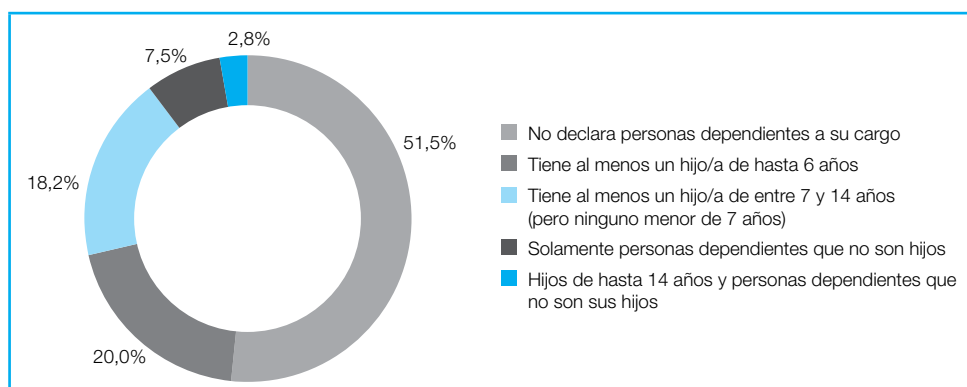


Efectivamente, en esas etapas los grados de dependencia de los sujetos de cuidado son tan altos que, de no contar la mujer con una red de soporte, sus oportunidades laborales se ven altamente limitadas.

Según la Segunda Encuesta Voz de Mujer, el porcentaje de mujeres urbanas entre 18 y 65 años que no participan en el mercado de trabajo se situó en 41,7%. Aproximadamente 60% de esas mujeres que no trabajan o quieren hacerlo de manera remunerada que viven en centros urbanos de todo el país querrían conseguir una ocupación. Dentro de esa mayoría, se detectan distintos obstáculos que dependen del segmento de edad en el que esté la mujer y que, en una alta proporción, están vinculados al cuidado. En efecto, 43% declara necesitar apoyo en materia de cuidado de niños y niñas; 5% destaca la falta de soporte en cuanto al cuidado de adultos dependientes, al tiempo que 15% declara “quehaceres del hogar”, entre otros.

Tal como se presenta en el siguiente gráfico, una de cada dos mujeres tiene a su cargo alguna persona dependiente, ya sean menores de 15 años o adultos que las mismas entrevistadas declaran como a su cuidado. En efecto, 20,0% tiene al menos un niño o niña de hasta 6 años, 18,2% no tiene niños menores de 7 años pero sí tiene al menos un menor de 15 años. 7,5% cuida personas dependientes que no son sus hijos y casi un 3% tiene a su cuidado a ambos (hijos y personas dependientes).

Gráfico 5
El mapa del cuidado



Fuente: Elaboración propia en base a la Segunda Encuesta Voz de Mujer

Elementos interesantes surgen del análisis de tasas de inactividad por tipo de dependientes a cargo de la mujer.

Aproximadamente 50% de las mujeres inactivas que tienen al menos un hijo de hasta 6 años es menor de 30 años; 70% de ellas querría trabajar si pudiese resolver problemas de cuidado, ya sea con mejores sueldos que le permitiesen cubrir estos servicios, flexibilidad horaria o de lugar, instituciones de calidad o personas de su confianza que pudiesen cuidar a sus niños.

Mientras tanto, cerca de 50% de las mujeres inactivas que tienen al menos un hijo de entre 7 y 14 años tiene menos de 40 años; también cerca del 70% de ellas querría trabajar si pudiese resolver problemas de cuidado, ya sea con mejores sueldos que le permitiesen cubrir estos servicios, flexibilidad horaria o de lugar, instituciones de calidad o personas de su confianza que pudiesen cuidar a sus hijos.

La incidencia de los problemas de expectativas como limitante para la inserción laboral

Más allá de las restricciones o barreras (vinculadas a la provisión de cuidado) que las mujeres tienen, las que eventualmente podrían superarse, el elemento de diagnóstico que estimamos más llamativo es la importante distancia que existe entre los salarios deseados de las mujeres inactivas y los efectivamente pagados a aquellas en su segmento educacional. Esta brecha es particularmente importante en el caso de aquellas con educación básica y media, quienes para entrar a trabajar en jornada completa⁴ aspiran a ganar en promedio alrededor de \$200.000 líquidos, lo cual difiere de los ingresos medios de sus similares (\$150.000 líquidos).

4 Cabe destacar que para este análisis hemos condicionado los salarios recibidos y aquellos aspirados a la cantidad de horas trabajadas y deseadas.

La divergencia que muestran esos promedios resulta preocupante ya que no sería fácil o prontamente reversible. Iniciativas como el Subsidio al Empleo de la Mujer, dentro del Ingreso Ético Familiar, son destacables en este contexto de problemas de expectativas.

Asimismo, una eventual expansión de servicios de cuidado, como por ejemplo la que podría realizarse en el marco de una reforma del artículo 203 –que establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben brindar sala cuna– podría levantar una barrera a la empleabilidad que enfrentan las mujeres jóvenes.

Del mismo modo, una mayor cobertura en la etapa de jardín infantil y la expansión horaria en la etapa escolar, que incipientemente con algunos cupos se ha iniciado bajo el nombre de Programa 4 a 7, podrían facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

Vale decir que toda posibilidad de cuidado gratuito implicaría mayores ingresos líquidos para las madres, ya que les libera de este pago y vuelve más atractiva la opción de trabajar.

En desempleo, las buenas noticias

Presentamos también las tasas de desempleo femenino por quintiles de ingresos, donde se observan mejoras respecto de 2009 en promedio para las mujeres (la tasa de desocupación pasó de 10,4% a 7,6%). Todos los quintiles reducen la desocupación (quintil V el aumento no es significativo).

Especialmente en el caso del quintil I se aprecia una reducción importante, desde 21,1% a 13,7% en el caso de ese grupo. Casi 80% de las mujeres desocupadas del quintil I tiene como máximo educación media completa, tienen en promedio 35 años y viven en hogares con un ingreso per cápita líquido cercano a los \$34.000, según cálculos realizados en base a sus propias declaraciones. En tanto, en magnitud los descensos del quintil II y el III son menores, pero significativos.

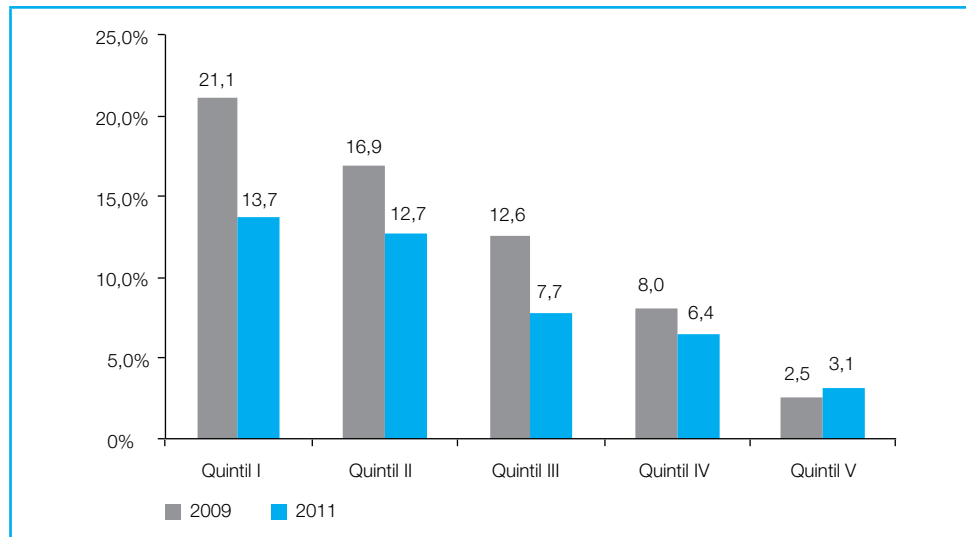


Gráfico 6

Tasa de desempleo según quintiles de ingresos

Fuente: Primera y Segunda Encuesta Voz de Mujer

Las señales de alerta

No obstante las buenas noticias que se desprenden de las tasas de desempleo promedio y por quintiles, el análisis de este indicador por segmento de edad evidencia una realidad preocupante.

La evolución del desempleo responde a dos fenómenos: la oferta o, en otros términos, la decisión de las mujeres sobre participar del mercado laboral (trabajando o buscando trabajo), y la demanda de las empresas por la contratación de mujeres.

Cabe recordar que en 2009 el país salía de la crisis sub-prime. Si bien tanto oferta como demanda de trabajo están relacionadas con la actividad económica, el vínculo más directo se produce entre dinamismo macroeconómico y contratación.

La relación entre el nivel de actividad y la participación, en cambio, es más difusa y responde al desánimo que, en un contexto recesivo, produce no encontrar trabajo lo cual determina que algunas se retiren del mercado.

Al comparar las dos Encuestas Voz de Mujer (último trimestre de 2011 con último del 2009), justamente se detecta que el descenso en la tasa de desocupación favoreció en mayor magnitud a las mujeres mayores, y no así de modo importante a las más jóvenes (18 a 29 años).

En oposición, el dinamismo que se aprecia entre las mayores de 40 años es notable. En este segmento aumentó de manera significativa la participación, lo que además fue más que compensado por un incremento de ocupación, reduciéndose así el desempleo.

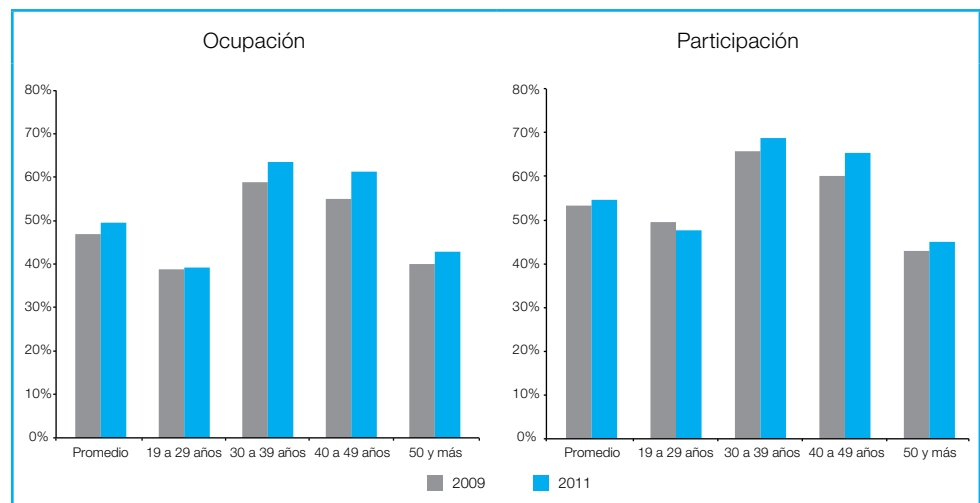
Debe destacarse que el análisis en base a Encuestas Voz de Mujer es consistente con el que puede realizarse a partir de los microdatos de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica (Casen) 2009 y 2011. Es interesante analizar también con este último instrumento qué sucedió con la demanda de trabajo en un segmento que, como decíamos, definitivamente es considerado por los empleadores como "edad fértil".

De acuerdo con encuestas Casen, y tal como se desprende de los gráficos 7 y 8, el único grupo que no aumentó su ocupación es el joven. Al mismo tiempo, sólo el segmento de mujeres entre 18 y 29 años registró un retroceso en su participación laboral entre 2009 y 2011. Así, la baja del desempleo se debe puramente a menor participación laboral.

Resulta llamativo que en un escenario de recuperación económica, justamente en el caso de un segmento particular de edad que en el período en análisis (entre fines de 2009 y fines de 2011) estuvo en la agenda debido a la discusión del proyecto de ley de posnatal, se haya registrado estabilidad en la ocupación y concomitantemente reducción de la participación, posibilitando esto último una caída en la tasa de desempleo.

Mientras en el segmento de mujeres entre 18 y 29 años se observa una reducción en la participación de casi dos puntos porcentuales, en el caso de los demás tramos etarios los incrementos se situaron entre los dos y los cinco puntos porcentuales (mujeres entre 40 y 49 años registraron un aumento importante).

Gráfico 7 y 8
Tasa de ocupación y participación según segmentos de edad



Fuente: Casen 2011 y Casen 2009

La evidencia que surge del análisis de estos dos índices genera inquietud, dado que en un escenario de fuerte reactivación de la economía chilena este grupo (18 a 29 años) no habría sido capaz de absorber dicho dinamismo, como sí lo habrían hecho las mujeres de los demás segmentos de edad.

Por otra parte, habida cuenta del altísimo nivel inicial de este indicador en el caso de las más jóvenes y del escaso dinamismo que en este segmento se aprecia, la tasa de desocupación, tal como se observa en el gráfico 9, continúa en torno al 18%. Así, aún cuando estas mujeres están concurriendo en menor proporción al mercado, la tasa de desempleo se sitúa en niveles muy altos.

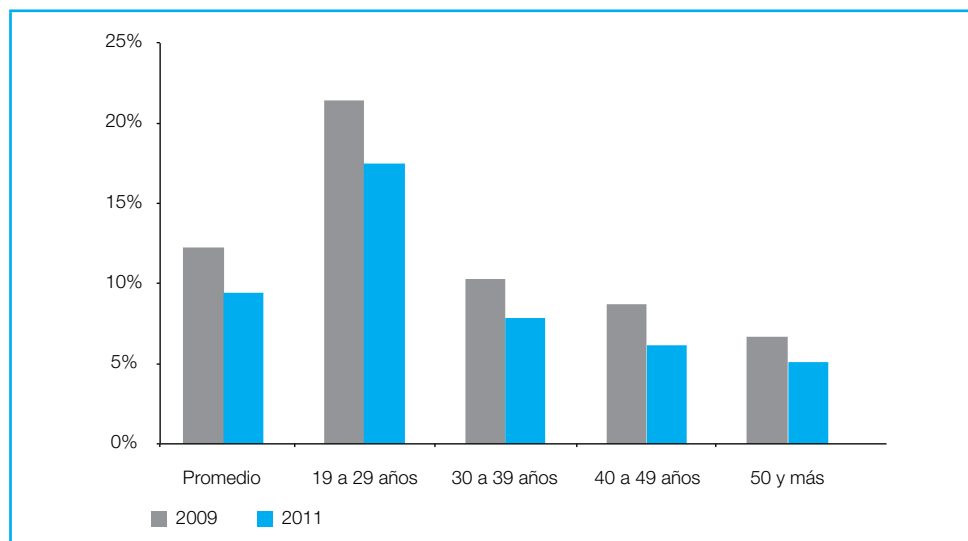


Gráfico 9

Tasa de desempleo según segmentos de edad

Fuente: Casen 2011 y Casen 2009

Finalmente, vale analizar la evolución trimestral que posibilita realizar la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Elementos similares surgen de la evaluación de los datos. El segmento de edad que nos preocupa es el único (junto con el de 30 a 39 años en un trimestre) que registra incrementos en la tasa de desocupación (y lo hace en tres trimestres consecutivos). Y ello a pesar de que la tasa de participación no aumenta de manera importante o derechamente cae en algunos períodos. Más aún, si bien en el trimestre abril-junio de 2012, la desocupación de las jóvenes cae, lo hace en un contexto en que la participación se reduce aún más.

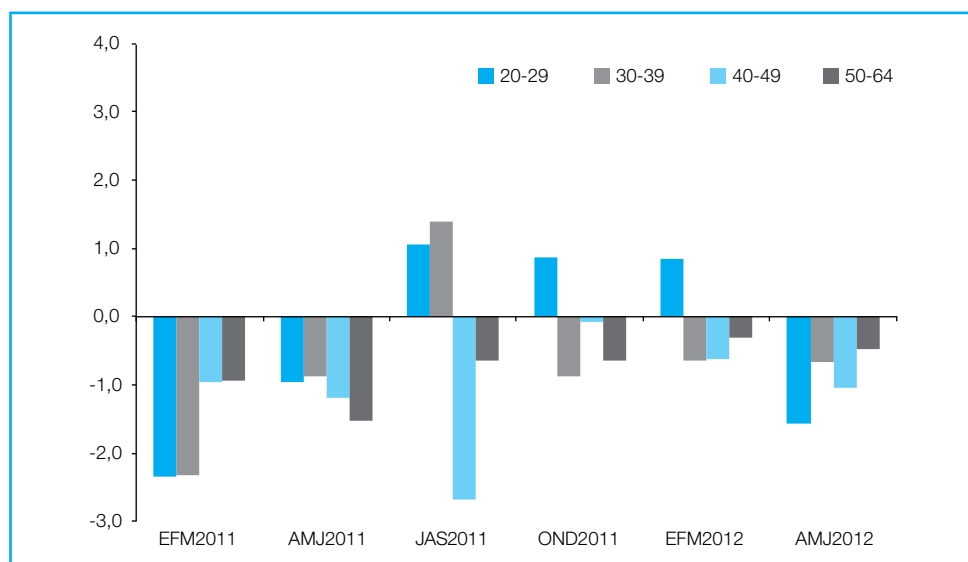


Gráfico 10

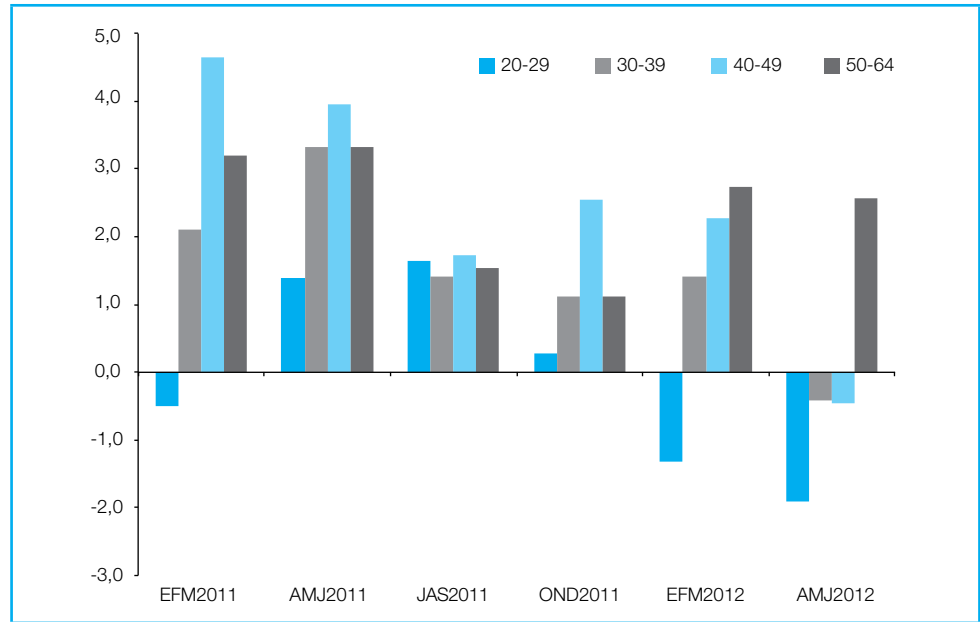
Tasa de desempleo según segmentos de edad, variación frente a mismo trimestre del año anterior

Fuente: Encuestas NENE desde el trimestre enero-marzo de 2010

Gráfico 11

Tasa de participación según segmentos de edad, variación frente a mismo trimestre del año anterior

Fuente: Encuestas NENE desde el trimestre enero-marzo de 2010



En síntesis, hemos evaluado tres instrumentos diferentes que van desde fines de 2009 hasta mediados de 2012 para ponderar en detalle cuál es la realidad que enfrentan las más jóvenes en el mercado de trabajo. El evento más importante en relación con la empleabilidad femenina, y en particular vinculado al tramo de edad que nos ocupa, fue la discusión y posterior aprobación de la extensión del posnatal a seis meses. En ese contexto, lo que se desprende del análisis anterior es una señal de alerta y la necesidad de monitorear la evolución del desempleo entre mujeres en “edad fértil” y aquellas que no están en esa situación.

No obstante lo anterior, debe advertirse que la evidencia aquí presentada no puede interpretarse como definitiva. Por el contrario, otros fenómenos podrían haber ocurrido que imposibilitasen la buena identificación del efecto del posnatal. Se necesitan estudios precisos que aislen este fenómeno de otros relevantes ocurridos en los últimos dos años, que también podrían haber incidido sobre el mercado de trabajo femenino.

Cabe destacar otro elemento importante que ComunidadMujer ha planteado con anterioridad: quizás en medio de la discusión, que con toda probabilidad generó incertidumbre, los empleadores pueden haber sobre-reaccionado. Si fuese así, en los próximos años podríamos observar una convergencia entre indicadores de desocupación vinculados a mujeres en “edad fértil” y aquellas que no lo están.

Debe considerarse, además, que el posnatal no es el único elemento que consideran los empleadores al momento de contratar y definir las remuneraciones que se ofrecen a las mujeres. También inciden otras normas, como el artículo 203 del Código del Trabajo, norma que impone la obligación de proveer sala cuna a aquellas empresas con 20 o más trabajadoras.

Los mayores problemas que están enfrentando las mujeres en “edad fértil” para encontrar un empleo, una vez que deciden participar, debiesen motivar más que nunca cambios a la normativa relativa a salas cunas.⁵ En efecto, ese cambio serviría para retirar parte del costo de la maternidad que recae sobre las mujeres más jóvenes, facilitando y mejorando su inserción laboral.

5 En los números 16 y 17 de la Serie ComunidadMujer (<http://www.comunidadmujer.cl/estudios/series-de-estudios/>) se analiza en profundidad la propuesta de nuestra organización para sustituir el artículo 203 del Código del Trabajo, que tiene impacto negativo sobre la empleabilidad de las mujeres en “edad fértil”.

Ocupadas: tipo de empleo e ingresos

Las mujeres tienen una mayor representación en el trabajo por cuenta propia (23,2%) frente a los hombres (19,5%), y en el servicio doméstico (9,6% frente a un muy bajo porcentaje masculino 0,2%). Mientras tanto, la proporción de empleados entre los hombres es mayor que entre mujeres, (78,7% frente a 66,2%), tal como se refleja en la tabla 1.

	Hombres	Mujeres
Independientes	19,5%	23,2%
Asalariados	78,7%	66,2%
- <i>Asalariados formales</i>	67,7%	56,6%
- <i>Asalariados informales</i>	11,0%	9,5%
Servicio doméstico	0,2%	9,6%
- <i>Servicio doméstico formal</i>	0,2%	3,2%
- <i>Servicio doméstico informal</i>	0,0%	6,5%
Otros	1,5%	1,0%

Tabla 1

Ocupadas y ocupados entre 18 y 65 años - 2011

Fuente: En base a Segunda Encuesta Voz de Mujer

A continuación presentamos la distribución de salarios (trabajadores dependientes) e ingresos (trabajadores independientes) líquidos de aquellas y aquellos que trabajan más de 44 horas semanales (jornada completa).

En términos generales, puede apreciarse que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, contestan estar recibiendo menos de \$145.000, lo que equivale al líquido de un salario mínimo bruto de esa fecha (agosto de 2011).

En primer lugar, en la tabla 2 agrupamos a las y los asalariados según remuneraciones líquidas recibidas en agosto de 2011. De acuerdo con la tabla 2, 31,6% de las asalariadas estaría en el primer tramo, al tiempo que 27,2% de los hombres lo estaría. En tanto, 1 de cada 4 mujeres recibe en términos líquidos entre \$145.000 y \$198.000; lo cual implica recibir entre el salario mínimo y los \$250.000 brutos. En el caso de los hombres esa relación es 1 cada 5. De las asalariadas, 43,8% recibe más de \$198.000 líquidos, mientras que de los empleados dependientes 51,8% recibe ese monto o más.

	Hombres	Mujeres
menos de \$145.000	27,2%	31,6%
más de \$145.000 y menos de \$198.000	21,0%	24,6%
más de \$198.000 y menos \$249.000	15,2%	13,4%
más de \$249.000 y menos \$350.000	19,3%	18,5%
de \$350.000 y más	17,3%	11,9%
	100,0%	100,0%

Tabla 2

Agosto 2011 - Todos los Asalariados Valores Líquidos

Fuente: Cálculos propios Segunda Encuesta Voz de Mujer

En las tablas 3 y 4 dividimos a asalariados entre informales y formales, en ambos casos analizamos a los que trabajan en régimen de jornada completa. Tal como lo refleja la primera de estas tablas en el caso de las empleadas informales casi 1 de cada 2 recibe menos de \$145.000 líquidos. En el caso de los hombres, esta categoría en el primer tramo de ingresos acumula casi 1 de cada 3.

	Hombres	Mujeres
menos de \$145.000	36,5%	47,4%
más de \$145.000 y menos de \$198.000	27,1%	27,1%
más de \$198.000 y menos \$249.000	20,9%	12,6%
más de \$249.000 y menos \$350.000	11,5%	11,3%
de \$350.000 y más	4,0%	1,7%
	100,0%	100,0%

Tabla 3

Agosto 2011 - Asalariados Informales Valores Líquidos

Fuente: Cálculos propios Segunda Encuesta Voz de Mujer

De acuerdo con la tabla 4, 28,8% de las asalariadas formales que trabajan más de 44 horas a la semana recibe menos de \$145.000 líquidos, lo que es menos de un salario mínimo bruto. En tanto, entre los hombres, el primer tramo de ingresos acumula casi 26,0%.

Tabla 4

Agosto 2011 - Asalariados Formales Valores Líquidos

Fuente: Cálculos propios Segunda Encuesta Voz de Mujer

	Hombres	Mujeres
menos de \$145.000	26,0%	28,8%
más de \$145.000 y menos de \$198.000	20,3%	24,5%
más de \$198.000 y menos \$249.000	14,6%	13,7%
más de \$249.000 y menos \$350.000	20,2%	19,6%
de \$350.000 y más	18,9%	13,5%
	100,0%	100,0%

En tabla 5 presentamos los ingresos de los trabajadores independientes que trabajan más de 44 horas. De ellas, 43,1% declara ingresos inferiores a los \$145.000. Cabe destacar que en una alta proporción (83%) ellas no realizan imposiciones previsionales, con lo cual sus ingresos líquidos son equivalentes a los brutos. Por lo mismo, no cuentan con protección alguna (previsión, seguro de cesantía, seguros de accidente, etc.). En el caso de los hombres independientes 37,1% recibiría menos de \$145.000. Y al igual que entre las mujeres, la formalidad entre ellos es escasa (71,4% hombres).

En suma, los ingresos de ellas serían inferiores a los \$250.000 en el 55,8% de los casos; entre los hombres, 66,4% tendría ingresos mensuales menores a ese monto.

Tabla 5

Agosto 2011 - Independientes Valores Líquidos

Fuente: Cálculos propios Segunda Encuesta Voz de Mujer

	Hombres	Mujeres
menos de \$145.000	37,1%	43,1%
más de \$145.000 y menos de \$198.000	15,8%	12,6%
más de \$198.000 y menos \$249.000	13,5%	6,0%
más de \$249.000 y menos \$350.000	12,1%	21,2%
de \$350.000 y más	21,5%	17,1%
	100,0%	100,0%

Finalmente, entre los principales resultados en materia laboral de la Segunda Encuesta Voz de Mujer es interesante señalar que solo 49,9% de las mujeres asalariadas saben lo que ganan sus compañeros hombres en igual cargo. Lo anterior, tiene efectos en el mercado de trabajo dado que esta información es imprescindible para poder iniciar acciones en el marco de la Ley de Desigualdad Salarial. ☹

Información para profundizar

Bentancor A. y M. De Martini (2012): "Detrás de la Puerta. Trabajo, roles de género y cuidado". Publicación de ComunidadMujer con patrocinio del Banco Interamericano del Desarrollo (BID).

ComunidadMujer (2010): "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario. Quiénes son, cómo son y a qué aspiran las chilenas" www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/ Publicación de ComunidadMujer.

ComunidadMujer: "Serie ComunidadMujer" <http://www.comunidadmujer.cl/estudios/series-de-estudios/>

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

Nota técnica

ComunidadMujer realiza la Encuesta Voz de Mujer en alianza con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Centro Microdatos de la Universidad de Chile. A la fecha se tomaron dos de estas encuestas: 2009 y 2011. El trabajo de campo se desarrolló en el último cuatrimestre de cada año.

La EVM caracteriza a las mujeres entre 18 y 65 años en las áreas de acceso laboral, condiciones laborales y conciliación entre trabajo y vida privada.

En 2009 se obtuvieron 2.992 casos válidos. La selección de las entrevistadas se realizó a través de un diseño muestral probabilístico, estratificado geográficamente y por tamaño poblacional y multietápico. El margen de error muestral fue 1,8%.


La Segunda Encuesta Voz de Mujer (2011) mantuvo el tamaño muestral en torno a 3000 hogares, basándose en la siguiente estrategia de panel⁶:

- Se estimó una tasa de respuesta de la muestra de panel de 80% en promedio, lo que equivale a 2400 encuestas. Esto supone una tasa natural de atrición (pérdida) del 20%, basado en que es un panel después de dos años y que hubo un terremoto que abarcó gran parte del territorio que cubre la muestra.
- Se incluyó una muestra adicional que es un refresco equivalente al 20% de la población objetivo a entrevistar, es decir, se incluyeron a la muestra 600 nuevas entrevistadas.
- Nuevamente, la selección de las entrevistadas se realizó a través de un diseño muestral probabilístico, estratificado geográficamente y por tamaño poblacional y multietápico.

Por lo tanto, la muestra de la Encuesta Voz de Mujer 2011 es comparable con la de la Encuesta Voz de Mujer 2009. Dado que se realizó en las mismas regiones que en la versión anterior, en zonas urbanas, y con encuestas distribuidas de acuerdo a las zonas geográficas anteriormente definidas. En 2011 se obtuvieron 3.015 casos válidos. El margen de error muestral también fue 1,8%.

En la mayor parte de la encuesta, las mujeres proveen de información sobre sí mismas y sobre sus decisiones respecto al cuidado de sus hijos. Adicionalmente, en un módulo especial de la encuesta ellas responden preguntas sobre todos los miembros de su hogar. Por lo tanto, la muestra en el caso de las variables relativas a las mujeres y sus decisiones de cuidado de sus hijos alcanza a aproximadamente 3000 entrevistadas en ambos años; al tiempo que la muestra sobre sus hogares supera las 11.500 personas.

Una de las ventajas de las EVM, además de incluir temas no abordados por otras encuestas, es que entrevista únicamente a mujeres, aumentando la calidad de la información recogida respecto a su realidad. En las encuestas de hogares tradicionales es el hombre quien responde en una alta proporción las preguntas de todos los miembros del hogar.

Los principales resultados de la primera EVM se documentaron en la publicación “Encuesta Voz de Mujer Bicentenario. Quiénes son, cómo son y a qué aspiran las chilenas” de 2010. 



6 La Segunda Encuesta Voz de Mujer es la segunda ola de la Encuesta Panel Voz de Mujer. Esto es, el mismo grupo de mujeres que fue entrevistado en 2009 fue nuevamente buscado en 2011. En otros términos, la muestra representativa nacional urbana de 2009 fue nuevamente utilizada en 2011. Como siempre existe un grado de pérdida (entrevistadas que no se encuentran), y especialmente con un terremoto entre las olas del panel, se tomó una muestra refresco, para que el corte transversal 2011 fuese también representativo nacional urbano. En este informe solamente se comparan los dos cortes transversales, 2009 y 2011, sin considerar el vínculo entre las entrevistadas. El análisis del panel se presentará en el futuro.



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.

