



La participación laboral de las mujeres en La Araucanía: Desafíos pendientes para cerrar brechas

Renata López Martínez, estudiante de Trabajo Social de la Universidad Católica de Temuco (UCT)

Practicante del Centro de Políticas Públicas (CPP UCT)

Durante el año 2018, Chile puso en marcha el cuarto plan nacional de igualdad entre hombres y mujeres¹ con el objetivo de alcanzar metas que promuevan la equidad entre ambos géneros y garanticen los derechos de las mujeres para, de esta manera, mejorar su realidad hacia el año 2030. A esto se suma el desafío de cumplir compromisos con algunas metas internacionales de igualdad de género, como lo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. De igual forma, se sustenta en el cumplimiento de instrumentos con carácter vinculante sobre derechos humanos, como es el caso de los convenios² con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros. Para ello, el plan se estructura en torno al reconocimiento del enfoque de derechos para las mujeres y, de esta manera, establece objetivos, avances, desafíos y metas por cada grupo de derechos. Por lo tanto, se implementan acciones para los: derechos civiles y políticos; económicos; sexuales y reproductivos, y a la salud integral; una vida libre de violencia y discriminación; sociales y culturales; colectivos y ambientales y, por grupos específicos de mujeres y sus derechos.

Un aspecto que se hace relevante de analizar y conocer en profundidad es lo relativo a los derechos económicos de las mujeres, principalmente, porque ha sido una situación históricamente desfavorable para ellas y que tras las consecuencias generadas por la crisis socio-sanitaria del covid-19 se han agudizado. El cuarto plan chileno de igualdad entre hombres y mujeres señala que estos

¹ Ministerio de la mujer y equidad de género. (2019). *Cuarto plan de igualdad entre hombres y mujeres 2018-2030*.

² Algunos convenios en materia de igualdad de género son: Convenio sobre igualdad de remuneraciones;

derechos son la garantía que debe existir para que las mujeres tengan la oportunidad de generar ingresos con el trabajo o actividad productiva que realicen, con oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas productivas igualitarias y bajo condiciones de trabajo seguras, dignas y saludables.

En este sentido, este documento pretende abordar la situación laboral y económica para las mujeres chilenas, y en específico, para La Araucanía, dado el contexto socioeconómico desfavorable que se presenta en esta región. Los últimos resultados sobre la situación de pobreza y pobreza extrema por ingresos a nivel nacional, entregados por la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2020), lo demuestran y señalan, por ejemplo, que en la región existe un 17,4% de pobreza por ingresos y un 5,9% de pobreza extrema por ingresos, lo que la ubica en los primeros puestos a nivel nacional. Sumado a esto, los porcentajes de baja participación histórica laboral de las mujeres en La Araucanía se expondrán en la segunda parte de este trabajo, con evidencias recopiladas a través de datos estadísticos que representan dicha realidad. En la última parte se analizarán ciertas metas del plan anteriormente señalado y se entregarán algunas recomendaciones generales, las cuales provienen de diferentes organismos hacen sobre la temática.

1. Brechas de género en el mercado del trabajo

Existe una falta de igualdad en términos de participación laboral femenina y masculina, condicionada por lo que diferentes autores llaman la división sexual del trabajo, es decir, el orden social de ejecutar ciertas labores que deben cumplir las personas según su sexo, definiendo el quehacer y las actividades de hombres y mujeres en el espacio social (Lamas, 2013). Lo anterior, se expresa en que ciertas áreas de trabajo, como el servicio y el comercio, han sido desempeñadas, históricamente, por mujeres, en cambio las áreas de industria, agricultura y mercados financieros, mayoritariamente por hombres.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación); Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares; Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.



Estas diferencias de participación laboral pueden ser observadas a través de los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2021) que señalan que, en Chile, para el año 2010, los hombres alcanzaban una participación laboral promedio de 74,2%, mientras que la de las mujeres llegaban a un 46,8%. Durante la última década, las mujeres aumentaron progresivamente su participación en el trabajo remunerado, situación que puede observarse nueve años más tarde cuando la participación laboral femenina alcanzó su valor máximo de 53,3%, permitiendo reducir la brecha de género durante el trimestre comprendido entre noviembre 2019 a diciembre 2020. Este aumento se vio afectado por la crisis económica y sanitaria producida el Covid- 19, de tal manera que para el trimestre móvil abril-junio de 2020 las mujeres alcanzaron un 41, 2% y los hombres un 62,7%, lo que evidencia una baja notoria de participación tanto en hombres como mujeres. Sin embargo, el impacto en las mujeres fue mayor dado el contexto histórico al que se han visto enfrentadas.

Avanzada la pandemia, se presentaron aumentos, para el trimestre noviembre- diciembre de 2020. Las mujeres alcanzaron un 45,3%, lo cual refleja un retroceso comparado con el escenario previo a la pandemia. Sumando a esto, durante el mismo trimestre un 33,9% de las mujeres declararon, como una razón principal, no participar en el mercado laboral por situaciones familiares permanentes, es decir, trabajo doméstico y de cuidados no remunerados³. Con todo, el Banco Central (2021) concluye que existe un gran impacto social tras la situación presentada para las mujeres en materia económica y laboral, y que de prolongarse esta situación, traería riesgos importantes, tales como: impacto sobre la pobreza, ya que existe una alta proporción de hogares en el país que están encabezados por mujeres; que tras el alejamiento prolongado de las mujeres en los trabajos remunerados se afecte la empleabilidad, productividad y remuneraciones futuras; y que crezca un endeudamiento y agotamiento de los ahorros, lo que puede impactar en el ingreso permanente de las mujeres.

2. El caso de La Araucanía

Las cifras correspondientes a La Araucanía confirman la

tendencia nacional, un informe realizado por el Observatorio Laboral de La Araucanía (2021) señala que la participación laboral femenina, previa a la pandemia, era de un 48% en promedio y que la situación en los últimos trimestres del 2020 no supera el 36%. Además, desde que comenzó esta crisis, en la región se han perdido 42.000 puestos de trabajo para las mujeres y solo se han recuperado 19.000 puestos. Así también, la Encuesta CASEN 2020⁴ señala que para el año 2020 un 61,5% de las mujeres se encontraban inactivas laboralmente y que al menos un 32% de ellas señalaron que la razón principal para no estar buscando trabajo fue por los quehaceres del hogar y estar al cuidado de niños, niñas, adolescentes. Así, se evidencia que el contexto Covid-19 ha impactado, en materia laboral, más a las mujeres que a los hombres. Esto también se condice al revisar el Termómetro Laboral del mes de junio (2021) en el que se señala que la tasa de inactividad femenina alcanza el 62,9% del total de mujeres en edad de trabajar en la región. Se observa que algunas situaciones se han agudizado por la pandemia y que ponen en riesgo los avances en materia de autonomía económica y de bienestar individual de las mujeres de La Araucanía y del resto del país.

Uno de los grandes retos en la desigual participación laboral entre hombres y mujeres, es la conciliación para las mujeres de la vida laboral y la familiar. Esto representa un desafío en términos del acceso de las mujeres a empleos de calidad remunerados y fuera del hogar y uno de los principales obstáculos de este acceso, es que las labores de cuidados, junto con el trabajo realizado en el hogar, se transforman en una doble jornada laboral (Poblete, 2018).

Bajo este desafío, el Estado chileno ofrece una serie de políticas y programas focalizados a las mujeres, y que el cuarto plan de igualdad establece metas en torno a la cobertura de estos. Dichos programas son conducidos a través de las direcciones regionales del Servicio de la Mujer y la Equidad de Género (SernameG), dependientes del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Así entonces, las ofertas programáticas relacionadas con la inserción laboral de las mujeres son las siguientes: Programa Mujeres jefas de Hogar, Programa 4 a 7, Programa Mujer Emprende y Línea de Trabajo Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género.

³ Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19*.

⁴ Ministerio de Desarrollo Social. (2020). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2020*.



Estos programas también tuvieron consecuencias asociadas a la pandemia, para lo cual se tuvo que modificar la cobertura, presupuesto y las metodologías asociadas a cada uno. Entre los principales programas, se encuentra el Programa Mujeres jefas de Hogar al que durante el año 2020 se destinaron 4.278.284.000 para su implementación, presentando una ejecución efectiva de \$3.933.275.000 correspondiente al 99,2% del presupuesto⁵. En términos presupuestarios, este es el programa en el que más se invierte. Asimismo, una gran parte de las actividades tiene carácter nacional y son planificadas desde el nivel central.

Para el caso de La Araucanía⁶, los datos existentes, en cuanto a presupuesto y cobertura, señalan que para el programa Mujer Jefas de Hogar se destinó para el año 2021 un total de \$475.767.859, teniendo alcance en las 32 comunas de la región y una cobertura de 7.313 mujeres. Respecto al programa 4 a 7, que se presenta solo en 20 comunas de la región, se destinó un presupuesto de \$265.970.205 y alcanza una cobertura de 594 mujeres y 825 niños y niñas. Los programas Mujer Emprende y Buenas Prácticas Laborales están presentes en las 32 comunas de la región y se le han destinado a cada uno \$2.000.000, la cobertura es de 2.864 y 40 mujeres respectivamente.

Resulta interesante observar la cobertura que alcanzan estos programas destinados a fortalecer la inserción laboral, y por tanto, la autonomía económica de las mujeres. En específico, el programa de 4 a 7 que busca el ingreso, permanencia y/o desarrollo de las mujeres en trabajos remunerados y que los niños y niñas que están bajo el cuidado de esas mujeres cuenten con un espacio dedicado al aprendizaje integral, para que ellas puedan continuar con la jornada laboral, no obstante, está presente en solo 20 comunas de las 32 que pertenecen a la región. Sin duda, un programa con tales objetivos debería alcanzar una mayor cobertura y permitir que más mujeres sean apoyadas desde la institucionalidad pública

en lo relativo al ingreso y permanencia en el espacio laboral. Sobre todo, porque las mujeres cuando ingresan a este espacio lo realizan sin dejar de lado las responsabilidades que históricamente se le han otorgado en el cuidado del hogar, de los hijos e hijas, enfermos y/o personas mayores.

Estos programas sirven de apoyo y fortalecen estrategias de refuerzo desde la institucionalidad pública que pretenden generar la confianza y las condiciones para que las mujeres puedan desarrollarse laboralmente. En general, algunas mujeres egresadas de estos programas señalan que les ha permitido nuevas posibilidades y oportunidades para llevar su vida y, al mismo tiempo, generar redes en contextos complejos que han imposibilitado su desarrollo autónomo y laboral (Meyer, 2017). Lo anterior, invita a reflexionar, que, si bien el rol de estos programas es de suma importancia para las mujeres de menores ingresos, no cambia la realidad que existe de fondo y que no han terminado con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Por tanto, es fundamental que la ejecución presupuestaria también se destine a una oferta programática que apunte a generar cambios en las estructuras que se mantienen en la actualidad y que aún no visibilizan el trabajo doméstico, el cuidado de niños y niñas, mayores y/o personas enfermas como una jornada laboral no remunerada.

Como ya se ha planteado en este documento, la situación laboral para las mujeres tuvo un gran retroceso producto de la pandemia y el impacto fue mayor dado el proceso histórico que han tenido que enfrentar las mujeres para acceder a su autonomía económica y desarrollo laboral en trabajos remunerados. De esta manera, se presentan grandes desafíos para establecer la igualdad hacia el año 2030 y que deben ser repensadas bajo el escenario actual. Ante esto, algunos organismos⁷ plantean ciertas recomendaciones generales que deben ser evaluadas para transformar la realidad de las mujeres chilenas y su acceso laboral igualitario, entre ellas:

⁵ Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. (2020). *Cuenta pública participativa 2020*.

⁶ Datos entregados por el Ministerio de la Mujer y Equidad de género a través de solicitud de información por ley de transparencia con fecha 08 de octubre de 2021.

⁷ ComunidadMujer. (2021). *Una reactivación laboral sostenible en Chile con perspectiva de género* ;

Centro de Políticas Públicas UC. (2020). *Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas*;
ONUMujeres. (2020). *Covid-19 y la economía de los cuidados: acciones inmediatas y transformación estructural para una recuperación con perspectiva de género*; y,
Observatorio Laboral Araucanía. (2021). *Brechas de género en el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo*.



- Avanzar hacia la corresponsabilidad del trabajo doméstico.
- Fomentar el cambio cultural que permita superar los estereotipos de género que limitan a hombres y mujeres en sus trayectorias laborales.
- Reconocer a las trabajadoras y trabajadores remunerados y no remunerados como personal esencial y garantizar su seguridad en el trabajo.
- Ampliar la protección social a quienes cumplen responsabilidades de cuidados.
- Promover la adaptabilidad laboral.
- Flexibilizar la jornada laboral.

Con todo, estas recomendaciones pretenden otorgar una mayor autonomía económica para las mujeres que vivencian una desigualdad sistemática. Por ello, también es importante reconocer los contextos de las mujeres, tal como es el caso de La Araucanía y plantear políticas públicas pertinentes, como también, tomar decisiones que contemplen las diferencias regionales y las desigualdades específicas de cada lugar. Por último, ante el nuevo contexto provocado por la pandemia del Covid-19 es fundamental que se visualicen nuevos elementos que puedan incrementar la participación laboral de las mujeres y reducir la brecha de género, otorgando mayor protección a aquellas que se concentran en sectores económicos vulnerables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Central de Chile. (2021). *Impacto de la crisis del covid-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile*.

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19*. https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718_14

Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Editores: UNAM, Programa

Universitarios de Estudios de Género.

Meyer, L. (2017). *Análisis del programa mujer trabajadora y jefa de hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género desde el pivote de la igualdad de género*. [Tesis Magíster, Universidad de Chile]. Repositorio UChile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146285>

Ministerio de Desarrollo Social. (2020). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2020*.

Observatorio laboral Araucanía. (2021). *Boletín N°5: Día internacional de la mujer: El panorama del empleo femenino a un año del inicio del COVID-19*. <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1615816016335.pdf>

Observatorio laboral Araucanía. (2021). *Termómetro laboral La Araucanía Junio 2021*. <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1623441909280.pdf>

Poblete, M. (2018). *Programas de política pública para la promoción de los derechos y las autonomías de las mujeres*. (Asesoría Técnica Parlamentaria). Biblioteca del Congreso Nacional. https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=73216