

¿Por qué es tan increíblemente baja  
la tasa de participación de las mujeres  
en Chile?

Mariana Schkolnik

## ¿Por qué el tema?

Si bien la incorporación de la mujer al mercado del trabajo es inevitable, se trata de que esta sea lo menos traumática posible para la familia, que no implique seguir la senda de los países desarrollados de reducir la tasa de natalidad bajo el nivel de reproducción, o generalizar a padres y madres la falta de tiempo para la convivencia familiar y con los hijos.

Además de las razones culturales que hacen esto inevitable, y la creciente mayor autonomía de parte de las nuevas generaciones, la inserción laboral de un segundo miembro de la familia también se relaciona con la posibilidad de los hogares indigentes y pobres de salir de su situación de pobreza, cuestión ya probada por las estadísticas. Para los sectores medios y altos, en tanto, la incorporación de un segundo miembro de la familia se relaciona con la posibilidad de acceder a la creciente oferta de bienes de consumo y nuevos servicios a los que generaciones anteriores no tenían entrada en una economía cerrada.

Si bien Chile creció a una tasa de 7% a 8% durante 20 años, es difícil imaginar que pueda retomar ese nivel de crecimiento con un 64% de las mujeres inactivas desde el punto de vista del trabajo remunerado. El país necesita contar con ese recurso humano hoy subutilizado para seguir desarrollándose<sup>(1)</sup>.

Si bien Chile creció a una tasa de 7% a 8% durante 20 años, es difícil imaginar que pueda retomar ese nivel de crecimiento con un 64% de las mujeres inactivas desde el punto de vista del trabajo remunerado. El país necesita contar con ese recurso humano hoy subutilizado para seguir desarrollándose.

Los cambios en el mercado del trabajo, entre ellos, el fin del empleo tradicional (de por vida), el aumento de la rotación laboral, la mayor flexibilidad en las formas de contratación y el trabajo temporal implican que el sistema previsional no tiene posibilidades de responder a las demandas futuras. Esto, unido al envejecimiento de la población, trae consigo que la

---

(1) Aunque el nivel de escolaridad de las mujeres que participan en la Población Económicamente Activa (PEA) es más alto que el de los hombres y su tasa de escolaridad promedio es similar a del sexo opuesto, a modo de ejemplo mientras entre los 20 y 29 años un 47% de las mujeres trabaja, esta cifra llega a un 75% en el caso de los hombres, en tanto que para el tramo 30-59 años participa solo un 48% de las mujeres versus un 93% de los hombres.

única manera de otorgar pensiones decentes a un conjunto de trabajadores y jubilados es ampliando la base de contribuyentes del sistema de pensiones, situación que una vez más pasa por incrementar la tasa de participación de las mujeres en Chile.

Finalmente, una de las mayores deudas de la sociedad en un país que muestra buenos índices sociales y de desarrollo humano es la falta de oportunidades para que las mujeres ocupen las mismas posiciones a nivel público que los hombres. La base de esto está en otorgar al menos igualdad de oportunidades a las mujeres para que decidan en forma libre si trabajan o no, situación que hoy no se cumple.

### Hipótesis tradicionales

En Chile, tradicionalmente se han planteado y estudiado hipótesis respecto a la baja inserción femenina en el mercado del trabajo desde diversas visiones. Por un lado, están las ligadas **al funcionamiento del mercado de trabajo**, y más específicamente con lo que serían los prejuicios o verdaderos mayores costos de contratación de las mujeres (esto, por concepto de maternidad y cuidado infantil, factores que en nuestro país son de exclusiva responsabilidad de las mujeres trabajadoras).

Por otra parte, se mantiene la hipótesis de que el patrón cultural predominante es el de **familia tradicional; ‘hombre proveedor’-‘mujer cuidadora’**, el que implicaría una falta de apoyo en el cuidado de los hijos y en las actividades domésticas, que desincentiva o impide a las mujeres a incorporarse al trabajo.

A lo anterior se suma la constatación de que las mujeres que tienen más baja participación en el mundo laboral son las que tienen hijos menores de 6 años, debido a la baja cobertura de salas cunas y jardines infantiles. Una carencia que tendría un claro desincentivo en el caso de las mujeres más pobres para las cuales el costo de dejar a sus hijos al cuidado de un tercero o de una institución puede ser mayor o cercano a su ingreso laboral.

A esto, finalmente, se agrega la realidad cultural del país que trasmite y retrasmite patrones culturales tradicionales, actitud que hace que en las escuelas se discrimine a las mujeres de ciertos ramos y no se le entregue apoyo en la definición de proyectos laborales.

## Hipótesis exploratorias

A las hipótesis anteriores, este artículo intenta incorporar dos nuevas de carácter exploratorio.

La primera tiene su origen en las **características propias del mercado del trabajo en Chile**, las que también desincentivan a las mujeres a incorporarse a él, ya que se trata de un mercado con diseño “masculino”. De hecho, nuestro país está entre las naciones que tienen las jornadas de trabajo más largas, en tanto que su productividad es una de las más bajas. Mientras en la Unión Europea se trabaja un promedio de 40 horas semanales, en nuestro país las jornadas superan las 50 horas por semana.

A esto se suma la falta de flexibilidad de jornadas, horarios y lugares de trabajo, un escaso reconocimiento económico y una brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, así como la exclusión de cargos directivos<sup>(2)</sup>.

## Desincentivo de las mujeres pobres

Políticas sociales tradicionales basadas en el patrón ‘hombre proveedor’-‘mujer cuidadora’, que asumen que la mujer es la que está “a cargo de la casa”, han tenido un impacto muy positivo en el desarrollo social del país, si bien tienen como contraparte el desincentivo laboral que les acarrea a las mujeres pobres y, por lo tanto, para salir del apremio económico de manera autónoma.

Lo anterior se debe, por una parte, a que el acceso a programas y subsidios requiere la dedicación de un tiempo que no es menor a la “recolección” por diversas ventanillas, a lo que hay que sumar el traslado de los hijos a las escuelas, los centros de salud y los hospitales, entre otros lugares.

A esto, y como parte de la última hipótesis, se une la inexistencia de un apoyo a la planificación familiar y la falta de políticas de control del embarazo adolescente, a la vez de una baja cobertura de salas cunas y jardines infantiles para los sectores más desposeídos.

---

(2) El 50% de los profesionales chilenos son mujeres. De ellas, solo el 24% desempeña altos cargos en empresas (PNUD, 2003 “Informe de Desarrollo Humano”).

## I. Patrón de incorporación laboral: comparaciones internacionales

¿Cómo son los patrones de incorporación de las mujeres al trabajo en América Latina y, en general, en los países pobres? Sabemos que tienen altas tasas de participación de la mujer, pero son modelos que no necesariamente queremos reproducir.

Una primera manera de situar esta discusión es a partir del patrón etario de la incorporación de la mujer al empleo el que, además, debería dejar entrever la existencia o no del apoyo doméstico en las distintas etapas de la crianza y la maternidad.

En períodos fértiles y de crianza de los hijos –de 20 a 30 años–, se observa una elevada incorporación de la mujer al trabajo, a excepción de Chile e Inglaterra (probablemente también en el caso de España e Italia),

En lo que respecta a Chile, solo un 19% de las mujeres que tiene hijos de 0 a 5 años trabaja, lo que, diferenciando por quintiles, implica una diferencia mucho mayor (de una tasa de participación laboral de 36%, la del primer quintil es de 24.8 % versus la del quinto quintil que asciende a 52%).

situación que en estos países indica una prevalencia del patrón tradicional de ‘hombre proveedor’-‘mujer cuidadora’. En Estados Unidos, los Países Bajos y el norte de Europa, en cambio, la tasa de participación laboral femenina es alta en todos los tramos etarios (CEPAL, 2000)<sup>(3)</sup>.

En lo que respecta a Chile, solo un 19% de las mujeres que tiene hijos de 0 a 5 años trabaja, lo que, diferenciando por quintiles, implica una diferencia mucho mayor (de una tasa de participación laboral de 36%, la del primer quintil es de 24,8 % versus la del quinto quintil que asciende a 52%).

El hecho de que esta participación aparezca alta en países como Bolivia y Uruguay no implica similitudes, sino que tal vez puede tener explicaciones opuestas, ya que es posible suponer que en Bolivia existe un patrón de ‘madre cuidadora’, a la vez de ‘proveedora’.

Lo anterior indica que esta tipología desarrollada por la CEPAL (2000), *op. cit.*, debe ser complementada con un conocimiento más profundo de cada país, debido a que la alta tasa de participación laboral femenina no refleja el patrón de inserción laboral imperante.

---

(3) CEPAL (2000). “Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990”, Francisco León. CEPAL-SERIE N° 28 “Mujer y desarrollo”.

Por último, si bien los datos no permiten sacar conclusiones determinantes por tramos etarios, sí posibilitan caracterizar el perfil de esta incorporación, en cuyo caso se evidencian diferencias según los niveles de desarrollo del país.

## I.2. Otros elementos de la inserción laboral femenina en los países desarrollados

En general, en la mayor parte de los países desarrollados existen mejores y más flexibles condiciones de trabajo. En efecto, la fuerza laboral trabaja menos horas e incluso en algunas naciones el trabajo llega a las 40 horas semanales. Esto contrasta con lo que sucede en Chile, donde, en promedio, se trabaja más de 48 horas, una situación que es similar a la que ocurre en muchas actividades informales en América Latina.

Adicionalmente, una proporción más alta de mujeres trabaja *part-time* o con horarios y jornadas más flexibles<sup>(4)</sup>, a excepción de Finlandia y Suecia (países en los que tanto el hombre como la mujer son ‘proveedores’) y Corea.

Respecto a los sueldos, las mujeres de estos países perciben mayores remuneraciones en relación a los hombres comparado con América Latina, y de ellos, Japón es el país que más se asemeja a la situación de Chile.

Otra gran diferencia de la inserción laboral de las mujeres de los países desarrollados *versus* las que viven en naciones pobres es que en los primeros, el nivel educacional de la fuerza de trabajo es muy superior y su inserción se da en empleos de mayor calificación.

Las mujeres chilenas, como se sabe, tienen una tasa de participación laboral muy inferior a la de los países desarrollados (36% *versus* 45%). Esta incorporación, sin embargo, es probablemente más dicotómica. O sea, mientras las mujeres más pobres tienen empleos más informales o se desempeñan en el servicio doméstico, las de mayor nivel educacional poseen empleos similares a los de las mujeres europeas, pero con una menor tasa de participación.

---

(4) Las mujeres latinoamericanas encuentran en el sector informal el gran equivalente a la flexibilidad laboral. Por esta razón, no sería de extrañar que esta no sea la única alternativa para muchas mujeres pobres, sino que, en el caso de ellas, además sea la “mejor” posibilidad de compatibilizar tareas domésticas y remuneradas.

En Chile, un 50% del total de profesionales son mujeres, similar a la media de los países desarrollados e incluso superior a Japón, España o Australia. A pesar de esto, el porcentaje de mujeres directivas y altas funcionarias en nuestro país llega solo a un 24% en comparación con los hombres. Nuestro consuelo en este caso es Japón, país donde solo un 9% de los altos directivos son mujeres.

### Diferencias entre Chile y América Latina

Entre las mujeres de la Población Económicamente Activa (PEA) de América Latina, Chile registra el nivel educacional más alto, con 12 años

**En Chile, un 50% del total de profesionales son mujeres, similar a la media de los países desarrollados e incluso superior a Japón, España o Australia. A pesar de esto, el porcentaje de mujeres directivas y altas funcionarias en nuestro país llega solo a un 24% en comparación con los hombres.**

promedio, similar al de los países desarrollados y distante de Bolivia (9.9 años de educación) o Guatemala (8.2 años).

Desde ya lo anterior permite suponer que la inserción laboral de la mujer en nuestro país no puede ser precaria e informal, tal como sucede en países con bajo nivel educacional, y que, por ende, existen condicionantes para que el sexo femenino obten-

ga una cierta calidad en los empleos y se incorpore al mundo laboral.

También se encuentra que Chile es el país donde se da la proporción más alta de mujeres (48,3%) que se desempeñan en actividades que requieren de alta calificación, lo que una vez más comparado con Bolivia (17,5% en esa situación) arroja que nuestro país también está más avanzado en esta categoría.

¿Actúa el alto nivel educacional de las mujeres chilenas desfavorablemente contra su inserción masiva al trabajo?

Según lo expuesto, el patrón de incorporación laboral de la mujer en nuestro país se caracteriza por ser de mejor “calidad”, en comparación al resto de América Latina, más formal y con mayor nivel educacional, características que le permiten acceder a buenos puestos de trabajo, aunque no directivos, como ocurre en los países desarrollados.

Por otra parte, resulta difícil pensar en una incorporación masiva de las mujeres al sector informal del mercado del trabajo, tal como sucede en otros países latinos, debido al mayor nivel educacional de las trabajadoras chilenas.

Solo el sector informal del mercado laboral en América Latina es flexible a las necesidades familiares, por lo que se ha convertido en el ámbito de mayor ingreso para las mujeres pobres. Pese a esto, este no es deseable como empleo para las mujeres que en forma masiva han terminado la educación básica, media y universitaria como sucede en Chile.

A partir de lo anterior se reformula la siguiente pregunta: **¿Existen pocas oportunidades de empleos para mujeres calificadas o sucede que tienen dificultades para compatibilizar maternidad y matrimonio con trabajo remunerado?**

Parte de la respuesta a esta interrogante se encuentra en el acápite siguiente que señala que en este país el costo alternativo de trabajar de una mujer educada es dejar sus hijos al cuidado de un tercero o en una sala cuna, lo que implica que su remuneración debe alcanzar para cubrir ese costo.

En este escenario, las nuevas preguntas entonces son: ¿Existen pocas oportunidades de empleo para mujeres educadas cuyo beneficio o remuneración sea superior al costo alternativo del cuidado de los hijos? ¿Por qué en los países desarrollados, que es donde las mujeres son tanto o más educadas que en Chile, la tasa de participación laboral femenina es tan alta?

(...) resulta difícil pensar en una incorporación masiva de las mujeres al sector informal del mercado del trabajo, tal como sucede en otros países latinos, debido al mayor nivel educacional de las trabajadoras chilenas.

**Tabla 1**  
**Tipologías de inserción laboral de la mujer**

| Inserción laboral    | Participación laboral | Tipo de producción                                      |
|----------------------|-----------------------|---|
| Países pobres        | Muy precaria          | Informal, de subsistencia                               |
| Países desarrollados | Altamente productiva  | Servicios modernos, tecnologías de punta                |
| Chile                | En transición         | Temporeras, servicios tradicionales y sectores modernos |



## II. Patrón de organización familiar y rol del Estado

Para establecer un diagnóstico fidedigno acerca de la real participación de las mujeres en el mercado laboral es vital analizar los patrones familiares que existen en su país de origen, así como el papel que el Estado juega en ellos. De esta forma, es necesario establecer si el modelo de bienestar social que este impulsa apoya su integración al empleo, a través de planes sociales integrales o bien por medio de programas parciales, que las mantienen ocupadas en la “recolección” de beneficios públicos a través de muchas y diversas ventanillas. O

Para establecer un diagnóstico fidedigno acerca de la real participación de las mujeres en el mercado laboral es vital analizar los patrones familiares que existen en su país de origen, así como el papel que el Estado juega en ellos.

si, finalmente, no soluciona ninguna necesidad básica y las mujeres ingresan al mercado para solucionarlas.

Los patrones de inserción laboral femenina en cada país tienen directa relación, además de factores demográficos, culturales o de contingencias (como guerras), con las

formas de organización del trabajo doméstico en las distintas etapas de la vida reproductiva de las mujeres y las familias.

Las formas específicas que adquiera esta integración, en términos del tipo de horarios y flexibilidad de jornadas, entre otras, depende de la legislación laboral más o menos flexible con la que cuente el país, en particular en el caso de las naciones más desarrolladas, a lo que hay que agregar un sector informal o de autoempleo, que puede ser todo lo flexible que se requiera, y que opera en los países subdesarrollados.

Si bien la incorporación laboral de las mujeres en edad fértil puede ser tan alta en los países pobres como en los ricos, la pregunta que aquí surge es cuáles son las condiciones que le entrega el entorno para que su inserción sea segura y asumida como “realizadora”.

Asimismo, también es importante analizar en qué condiciones se retira del mundo remunerado, ya sea con una previsión suficiente o en condiciones de gran precariedad.

En definitiva, si en América Latina impera el modelo cultural de ‘hombre proveedor’-‘madre cuidadora’, en el entendido que cuidado involucra no solo a niños sino que también a ancianos y enfermos –e incluso a

la propia vivienda—, este patrón presupone, entre otros, que los matrimonios son estables, que una mujer siempre podrá ser ‘cuidadora’ y que la familia contará con un ‘proveedor’.

Si bien este modelo de contrato familiar también constituye la base fundacional de las familias europeas y de los países desarrollados, se aprecian ciertas variaciones o adecuaciones en comparación con el nuestro.

### Patrones de división del trabajo

1. **Alemania:** ‘Hombre proveedor’-‘mujer cuidadora’ a tiempo parcial en las fases de maternidad y proveedora en las etapas con hijos mayores o sin hijos.
2. **Países Bajos:** Modelo de doble proveedor y doble cuidador. Repartición equitativa del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres.
3. **Finlandia y Suecia:** Doble proveedor/Estado cuidador. El Estado se hace cargo del cuidado de los niños.
4. **España e Italia:** ‘Mujer cuidadora’-‘hombre proveedor’.
5. **Inglaterra e Irlanda:** ‘Mujer cuidadora’ en toda la fase de crianza de los hijos.
6. **Japón:** Patrón tradicional e “inflexible”.

Fuente: Elaboración propia tomando como base estudio “El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género”, CEM ediciones (marzo de 2004). Editoras Rosalba Todaro y Sonia Yáñez.

La tipología desarrollada para estos países muestra interesantes diversidades culturales. De acuerdo a ella, los Países Bajos aparecen como el epicentro de la división igualitaria del trabajo. En estos países las horas de trabajo de hombres y mujeres son 38 a la semana, lo que debiera permitir que los trabajadores dediquen un tiempo a otras actividades.

Otro factor a considerar es que, en general, la cobertura de educación preescolar en los países desarrollados supera el 89% de los niños, ítem que en el caso de Holanda registra una cobertura de un 97% para niños de 4 a 5 años.

En Suecia, país donde el Estado se hace cargo de los hijos, la cobertura aparece desagregada para niños de 3 a 6 años, llegando a cubrir a un

75% de ellos. En este caso, el Estado da el mismo trato tanto a hombres como a mujeres, estén casados o no, en términos de impuestos, seguridad social y legislación. Además de esto, y debido a que entiende que ambos sexos tienen el mismo derecho ciudadano de trabajar, cuenta con un programa de cuidado diario de niños preescolares universal y público.

Debido a que la alta inserción laboral de la mujer en este país es un efecto reconocido sobre el crecimiento económico, el Estado siempre ha velado porque se reconozca el rol dual de la mujer como madre y proveedora (Swedish Institute, 2001)<sup>(5)</sup>.

Alemania, definido como un país en el cual el hombre es ‘proveedor’ y la mujer ‘cuidadora’ a tiempo parcial en períodos de maternidad tiene, al igual que Francia y España, cobertura preescolar completa entre 3 y 6 años, aunque no de menores de esa edad.

En varios países, la aparente insuficiencia de servicios de cuidado de los niños pequeños se traduce en un índice de participación mucho más bajo entre las madres solteras que entre las casadas. Esta situación se observa en especial en el Reino Unido e Irlanda, países donde menos de la mitad de las mujeres solteras de entre 25 y 49 años de edad –que tienen un hijo menor de 5 años– forman parte de la mano de obra. Este porcentaje es mucho menor que en cualquier otra parte de la Unión Europea y aparece muy por debajo del índice de participación de las mujeres casadas en similar situación.

Grecia, por su parte, lanzó un proyecto cuyo objetivo es alargar el tiempo que los niños pueden pasar en las guarderías públicas diurnas y el colegio, mientras que Portugal amplió su red de jardines infantiles.

En lo que respecta a los Países Bajos, desde 1999 los padres de familias monoparentales que estudian o buscan trabajo tienen derecho a un reembolso de los gastos del cuidado de los niños fuera del horario escolar (colegio), siempre que sus ingresos sean inferiores a un determinado nivel.

En el Reino Unido, finalmente, ese mismo año se introdujo un nuevo crédito fiscal para el cuidado de los niños de las familias de bajos ingresos, incluidas las monoparentales.

---

(5) Swedish Institute (2001). “Gender equality – a key to our future?”, Lena Sommestad, Sweden.

En comparación al resto, Chile tiene una muy baja cobertura, de solo 32,4% para la población de niños entre 3 y 5 años de edad, lo que impide a las madres de niños pequeños dejar el hogar.

### Tasa de natalidad

Otro elemento del cual depende la inserción de las mujeres al empleo es la tasa de natalidad. Según el Informe de ILO 2004<sup>(6)</sup>, a menor natalidad mayor es la tasa de participación laboral femenina. Esto se explica porque mientras mejores son los empleos, mayor es el costo alternativo de tener más hijos. Los retornos que reciben las mujeres de participar en el mercado del trabajo se hacen mucho más altos que los de tener otro hijo. Este informe, además, da cuenta del hecho que en países industrializados se posterga la edad de tener hijos.

De hecho, en el caso Sueco, un 90% de las mujeres declaran que no imaginan tener hijos con hombres que no están preparados para asumir las responsabilidades diarias en el área doméstica y de crianza de los hijos. Aquí resulta claro “que ni siquiera políticas sociales robustas serían suficientes para que las mujeres decidan tener hijos en Suecia” (Swedish Institute, 2001, *op. cit.*).

En conjunto con este tipo de conducta, sin embargo, se observa que subsisten economías, como la subsahariana, en la cual la tasa de participación laboral femenina es muy alta, a la vez que la tasa de natalidad es la mayor de todas. En estos países no hay programas sociales ni de salud o control de la natalidad, y los ingresos de los hogares son tan reducidos que las mujeres no pueden sino trabajar para apoyar la subsistencia familiar.

La rigidez del modelo ‘mujer cuidadora’-‘hombre proveedor’ o el de las instituciones matrimoniales ha hecho que en países como Japón caigan las tasas de matrimonio y natalidad, en tanto que en Italia y España se haya reducido en forma dramática la natalidad o se posponga para mujeres que ya tienen una carrera profesional resuelta. Es por esto que en el caso de

En comparación al resto, Chile tiene una muy baja cobertura, de solo 32,4% para la población de niños entre 3 y 5 años de edad, lo que impide a las madres de niños pequeños dejar el hogar.

---

(6) ILO, 2004. “Global Employment Trends For Women”.

Italia ya operan los subsidios para las familias con más de tres hijos, mientras que en España se apoya a la madre en los tres primeros años de maternidad, en tanto que existe ayuda a familias numerosas, la que va acompañada de una serie de medidas destinadas a promover la maternidad (Plan Integral de apoyo a las familias, 2001-2004).

Lo que hoy se critica en Europa es que la creación del Estado de Bienestar se hizo bajo el supuesto de que los hombres eran la base sostenedora de la familia. En la actualidad, sin embargo, la población envejece y no hay sustento económico para pagar las prestaciones. Por tanto, las políticas van dirigidas en forma particular a la creación de empleo flexible para ambos sexos, la inclusión de los hombres en la “maternidad” y plenos subsidios a la generación de futuros contribuyentes... las guaguas.

**Tabla 2**  
**Tasa de participación y niños por mujer (1995-2000)**

|                             | Tasa de participación |      | Niños por mujer |      |
|-----------------------------|-----------------------|------|-----------------|------|
|                             | 1995                  | 2000 | 1995            | 2000 |
| Industrialized economies    | 50.0                  | 50.7 | 1.7             | 1.7  |
| East Asia                   | 73.8                  | 73.5 | 1.9             | 1.7  |
| Latin America and Caribbean | 46.5                  | 49.0 | 2.9             | 2.7  |
| Sub-Saharan Africa          | 61.9                  | 63.0 | 4.1             | 3.6  |
| Chile                       | 35.0                  | 35.0 | 2.4             | 2.3  |

Fuente: “Female Labour Participation”, Lin Lean, UNDP March, 2002.

Según esta tabla, la tasa de natalidad en Chile aún es alta para alcanzar un nivel de participación similar al de los países desarrollados, aunque es menor respecto de la media latinoamericana y africana. ¿Es esto lo que queremos o preferimos mejorar la inserción laboral femenina manteniendo una media de más de 2 niños por familia?

## ¿Cómo se diseñaron las políticas sociales en Chile?

El diseño de políticas sociales que se mantiene desde la primera mitad del siglo pasado se basa en el principio de que el hombre es ‘proveedor’ y las mujeres son eminentemente ‘esposas’ y ‘madres’ y cuentan con el tiempo suficiente para acceder, tanto ellas como sus familias, a una abundante cantidad de programas y subsidios –de salud, educación, monetarios y habitacionales, entre otros–, por lo que finalmente no solo cumplen un rol de cuidadoras sino que también de recolectoras de programas.

**Tabla 3**  
**Ingreso autónomo de los hogares y aporte de programas sociales de educación y salud y subsidios monetarios CASEN 2003**  
(miles de \$)

| Quintil                       | I       | II      | III     | IV      | V         |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Ingreso autónomo              | 104.154 | 221.048 | 320.384 | 502.848 | 1.494.008 |
| Ingreso de políticas sociales | 92.954  | 61.577  | 39.874  | 23.864  | 3.514     |

## Balance de políticas sociales

Exitosos programas como la dupla materno-infantil implicó la casi eliminación de la mortalidad de las madres y sus hijos, así como la desnutrición de estos últimos. La eliminación del analfabetismo, acompañada de altas coberturas educacionales, también ha registrado logros importantes en este ámbito. A lo anterior, también se debe sumar un buen acceso a infraestructura de agua y luz.

Pese a estos avances, hasta ahora no se registran políticas destinadas a facilitar el paso de la mujer de su condición de madre a trabajadora. Es así como en ninguna de las prioridades antes señaladas destaca el cuidado del hijo menor de 5 años, ya que se entiende que la madre permanece en la casa.

No fue prioridad antes y tampoco lo ha sido para los gobiernos desde 1990 en adelante, período durante el cual la cobertura preescolar se ha ido incrementando en forma lenta y paulatina.

**Tabla 4**  
**Patrones de políticas sociales**

| <b>Estado</b>   | <b>Solucionador e integral</b> | <b>Recarga de tareas a las mujeres</b>                    | <b>No entrega prácticamente nada</b>                      |
|-----------------|--------------------------------|---|---|
| Tipo de país    | Suecia<br>Finlandia            | Chile, España,<br>Inglaterra e Italia                     | Muchos países de América Latina                           |
| Rol de la mujer | Pueden trabajar tranquilas     | No tienen tiempo ni infraestructura para salir a trabajar | Tienen que trabajar para comer y dar de comer a sus hijos |

En síntesis, países como Italia, España, Holanda, los Países Bajos, Suecia o Finlandia parecen ser las alternativas dicotómicas posibles al ingreso laboral de las mujeres.

### **Conclusión**

La baja participación no es solo un problema del mercado del trabajo y no lo impacta únicamente a él.

La inevitable incorporación de la mujer requiere de soluciones integrales en el plano de los programas sociales, en especial en el caso de los segmentos más pobres, al tiempo de que se reduzcan las ventanillas. Junto con esto, es importante asumir que cada vez que se crea un programa social adicional, cuya contraparte es la mujer, se está postergando su inserción al mercado del trabajo, y junto con ello, su posibilidad de salir de manera autónoma de la pobreza.

## Autora

---



### Mariana Schkolnik

Economista de la Universidad de Chile. Magíster en París X Nanterre, en Economía y Finanzas Internacionales, 1984. Ex jefe del Departamento de estudios del Ministerio del Trabajo. Actualmente es consultora de la CEPAL



© 2004 EXPANSIVA

La serie **en foco** recoge las investigaciones de EXPANSIVA que tienen por objeto promover un debate amplio sobre los temas fundamentales de la sociedad actual.

Este documento, cuya presente edición fue editada por Cony Kerber y contó con la colaboración de Uca Pérez, es parte de un proyecto de la Corporación que funcionó con el objetivo de promover ideas para frenar la inseguridad que afecta a los adultos mayores, las mujeres y los jóvenes. Esta iniciativa fue apoyada por la Fundación Ford y coordinada por Javier Couso.

Estos documentos, así como el quehacer de EXPANSIVA, pueden ser encontrados en [www.expansiva.cl](http://www.expansiva.cl).

Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que su fuente sea citada.

