



INFORME FINAL

Recomendaciones para el Aumento de la Participación Laboral Femenina en Tiempos Post Pandemia.

Hernán de Solminihac T. ¹

Karin Moore J.

Catalina Badinella M.

Gabriel Azúa F.

29 de noviembre de 2021

¹ Hernán de Solminihac T. es Profesor Titular de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ingeniería y director de CLAPES UC.

Karin Moore J. es Profesora Adjunta de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas UC e investigadora en CLAPES UC.

Catalina Badinella M. es Economista, ex investigadora en CLAPES UC.

Gabriel Azúa F. es Ingeniero e investigador en CLAPES UC.

Los autores agradecen los comentarios, sugerencias y aportes realizados por María José Díaz Márquez de la Plata y Claudia González Vásquez en el desarrollo de este documento.

INFORME FINAL

Proyecto: Recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina en tiempos post pandemia.

Tema: Análisis de brecha salarial y tasa de participación femenina a nivel nacional.

Fecha de inicio del proyecto: 01 de septiembre del 2021.

Fecha de término del proyecto: 29 de noviembre del 2021.

Fecha actual: 29 de noviembre del 2021.

Remitente: Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (Clapes UC).

Destinatario: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MinMujerYEG).

Objetivo del Proyecto:

Elaborar un informe sobre el contexto del mercado laboral femenino a nivel nacional e internacional que identifique los desafíos más relevantes en esta materia y proponga recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina en tiempos post pandemia, con el fin de proporcionar información para la revisión, análisis y diseño de futuras políticas públicas.

Resumen:

En este documento se realiza un análisis del mercado laboral chileno, caracterizándolo y realizando un análisis por género. Se analiza el mercado laboral femenino desde la perspectiva nacional e internacional, sus principales estadísticas y los efectos generados producto de la pandemia de COVID-19. Entre los puntos caracterizados se encuentran la brecha salarial entre hombres y mujeres, las tasas de participación en la fuerza laboral, ocupación y desocupación en las diversas actividades económicas, y las posibles causas o determinantes de estas últimas. Entre los desafíos detectados y las recomendaciones realizadas, se encuentran en el Grupo 1: recomendaciones sobre crear y/o recuperar empleos, siendo estas el fomento a la formación de puestos de trabajo formales con incentivo a la contratación de mujeres, la presencia femenina en espacios de poder, apoyo al emprendimiento femenino y la creación de mecanismos de reconocimiento y generación de competencias y transparencia. En el Grupo 2: recomendaciones facilitadoras para el funcionamiento sostenible del mercado laboral femenino se encuentran el otorgar flexibilidades laborales con atención a necesidades particulares, los permisos compensables y horas extraordinarias compensadas con devolución de horas con recargo y el preparar al mercado laboral frente a la automatización del trabajo. En el Grupo 3: recomendaciones para generar un ambiente adecuado de funcionamiento del mercado laboral femenino se encuentran el concientizar sobre la paternidad compartida y cuidado de miembros del hogar, la apertura de jardines y establecimientos escolares, destrabar la tramitación de la Ley de Sala Cuna y la creación de servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes. Finalmente, en el Grupo 4: otras recomendaciones complementarias, se encuentra la creación de un repositorio de datos oportunos de género, cuyo uso permita generar políticas públicas objetivas, entendiendo que todas estas recomendaciones, en su conjunto, son una vía para generar un cambio cultural, social y económico. En este mismo sentido, creemos importante concretar la modificación de la normativa del Código Civil que considera incapaz para administrar sus bienes propios y los bienes comunes a la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal. Se concluye que la pandemia de COVID-19 ha tenido un importante impacto en las condiciones económicas y sociales de la población. Tanto en Chile como en el resto del mundo distintos indicadores macroeconómicos registraron caídas sin precedentes. Para revertir esta situación, recuperar los empleos perdidos y aumentar la participación laboral femenina, se requiere de medidas que vayan acompañadas de acciones que promuevan y resguarden la equidad de género. Adaptar la estructura económica hacia una más inclusiva, requiere reconocer este espacio como una oportunidad. Para esto se debe considerar las condiciones locales en el escenario actual, fomentar el aumento de la participación laboral femenina en trabajos con mayor calificación, preparar y capacitar a las mujeres para el nuevo mercado laboral, facilitando el acceso y uso de tecnologías.

Palabras claves: Mercado Laboral Femenino, COVID-19, Pandemia, Reinserción Laboral, Recomendaciones.

Índice de Contenido

1.	Introducción	8
2.	Análisis del Mercado Laboral Femenino en Chile	15
2.1	Brecha salarial	15
2.2	Tasa de participación	18
2.3	Tasa de desocupación	19
2.4	Tasa de ocupación	21
2.4.1	Tasa de ocupación formal	21
2.4.2	Tasa de ocupación informal	22
2.4.3	Caracterización de ocupados por actividad económica	23
2.4.4	Caracterización de ocupados por grupo de ocupación	27
2.5	Personas fuera de la fuerza laboral (y desocupados).....	29
2.5.1	Composición de personas fuera de la fuerza laboral	29
2.5.2	Composición de personas fuera de la fuerza laboral que buscaron trabajo	31
2.5.3	Razones de personas fuera de la fuerza laboral para no buscar trabajo	34
3.	Análisis de la Estructura del Mercado Laboral Femenino a Nivel Internacional	36
3.1	Tasa de participación	37
3.2	Tasa de desocupación	40
3.3	Tasa de ocupación	43
4.	Principales desafíos y recomendaciones	47
4.1	Grupo 1: Recomendaciones sobre crear y/o recuperar empleos	49
4.1.1	Fomento de la formación de puestos de trabajos formales con incentivo a la contratación de mujeres	49
4.1.2	Presencia femenina en espacios de poder	51
4.1.3	Apoyo al emprendimiento femenino	54
4.1.4	Creación de mecanismos de reconocimiento y generación de competencias y transparencia.....	56
4.2	Grupo 2: Recomendaciones facilitadoras para el funcionamiento sostenible del mercado laboral femenino	59

4.2.1	Otorgar flexibilidades laborales con atención a necesidades particulares.....	59
4.2.2	Permisos compensables y horas extraordinarias compensadas con devolución de horas con recargo.....	60
4.2.3	Preparar al mercado laboral frente a la automatización del trabajo	61
4.3	Grupo 3: Recomendaciones para generar un ambiente adecuado de funcionamiento del mercado laboral femenino	66
4.3.1	Concientizar sobre la paternidad compartida y cuidado de miembros del hogar	66
4.3.2	Apertura de jardines y establecimientos escolares.....	68
4.3.3	Destrabar la tramitación de la Ley de Sala Cuna	70
4.3.4	Servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes.....	72
4.4	Grupo 4: Otras Recomendaciones complementarias	74
4.4.1	Creación de un repositorio de datos oportunos de género	74
4.4.2	Modificación de la Sociedad Conyugal.....	76
5.	Comentarios Finales y Conclusiones.....	78
	Referencias	81
	A N E X O S	86
	Anexo 1: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas en cada rama de actividad económica. Periodo 2013-2020.....	87
	Anexo 2: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas por grupo de ocupación. Periodo 2013-2020.	88
	Anexo 3: Promedio de personas inactivas que no buscaron empleo en el último año al trimestre mayo-julio 2021.	89

Índice de Tablas

Cuadro 1.1: Tasa de ocupación, desocupación y participación promedio en el mercado laboral de Chile, periodo 2010-2020 y 2021s1.	10
Cuadro 2.1: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad económica periodo 2013-2021Q2.	25
Cuadro 2.2: Variación promedio anual de la tasa de ocupación por rama de actividad económica y sexo [%].	26

Índice de Figuras

Figura 1.1: Tasa de ocupación, desocupación y participación en el mercado laboral de Chile.....	9
Figura 2.1: Evolución ingreso medio mensual hombres y mujeres ocupadas.	17
Figura 2.2: Evolución ingreso mediano mensual hombres y mujeres ocupadas.	17
Figura 2.3: Evolución tasa de participación del mercado laboral por sexo [%].	19
Figura 2.4: Evolución tasa de desocupación del mercado laboral por sexo [%].	20
Figura 2.5: Evolución tasa de ocupación del mercado laboral por sexo [%].	21
Figura 2.6: Evolución tasa de ocupación informal por sexo [%].	23
Figura 2.7: Distribución porcentual de mujeres ocupadas promedio 2013-2021Q2 por rama de actividad económica.	24
Figura 2.8: Porcentaje promedio de ocupados por grupo de ocupación según sexo, periodo 2017-2021.	28
Figura 2.9: Evolución composición de mujeres fuera de la fuerza laboral, periodo 2010-2021.	30
Figura 2.10: Evolución cantidad de mujeres y hombres fuera de la fuerza laboral según sexo, periodo 2010-2021.	31
Figura 2.11: Evolución cantidad de personas que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.....	32
Figura 2.12: Evolución cantidad de mujeres que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.	33

Figura 2.13: Evolución cantidad de hombres que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.....	33
Figura 2.14: Distribución porcentual mujeres inactivas que no buscaron empleo, último año al trimestre mayo-julio 2021.	34
Figura 2.15: Distribución porcentual hombres inactivos que no buscaron empleo, último año al trimestre mayo-julio 2021.	35
Figura 3.1: Promedio de tasa de participación total dividida por sexo [%].	38
Figura 3.2: Tasa participación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, Francia, España, Estados Unidos y Australia [%].	39
Figura 3.3: Tasa participación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].	39
Figura 3.4: Promedio tasa de desocupación total por sexo [%].	40
Figura 3.5: Tasa desocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, Bélgica Estados Unidos, Nueva Zelanda, Dinamarca, Noruega y Australia [%].	41
Figura 3.6: Tasa de desocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].	42
Figura 3.7: Tasa de ocupación total por sexo [%].	43
Figura 3.8: Tasa de ocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, España, Reino Unido, Estados Unidos, Dinamarca y Australia [%].	44
Figura 3.9: Tasa de ocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].	45
Figura 3.10: Tasa de ocupación, tasa de desocupación y tasa de participación femenina en países de América del Sur [%].	46
Figura 4.1: Porcentaje promedio de cargos nombrados en alta dirección pública [%].	52
Figura 4.2: Participación femenina en directorios de las mayores empresas que cotizan en bolsa [%].	53
Figura 4.3: Distribución de riesgo de automatización por rama de actividad económica [%]. ...	62

1. Introducción

Las medidas sanitarias dispuestas por la autoridad con el fin de contener la pandemia -tales como cuarentenas y suspensión de actividades productivas- repercutieron fuertemente en los indicadores económicos y sociales de nuestro país. Chile al igual que diversos países del mundo tuvieron que adoptar medidas drásticas de confinamiento que afectaron la actividad económica del país. En mayo del 2020, el IMACEC registró una importante caída de 15,3% respecto al mismo mes del año anterior. En ese mismo mes, la actividad de comercio registró una caída de 22,3%, restaurantes y hoteles una caída de 55,0%, mientras que los servicios anotaron una caída de 17,7% (Banco Central de Chile, 2021).

En América Latina y el Caribe, la pandemia de COVID-19 generó una abrupta recesión económica. Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) (2021), el crecimiento real de la economía regional durante el 2020 registró una caída de 7,0%, siendo América Latina y el Caribe la región geográfica más afectada por la pandemia. Según la CEPAL (2020), la pandemia ha provocado la mayor crisis económica que América Latina y el Caribe han experimentado desde que se tienen registros estadísticos. Asimismo, es la primera vez que se observa una contracción en la actividad económica de los países de la región de manera general.

Las medidas implementadas para enfrentar la crisis sanitaria tales como el cierre focalizado de la economía, las medidas de contención y aislamiento social afectaron de forma importante a la economía (tanto la oferta como la demanda agregada) teniendo impactos directos en el mercado del trabajo. El negativo impacto sobre el mercado laboral se ha visto reflejado sobre los ingresos, remuneración y la calidad de las ocupaciones. Se le suma a la pérdida de miles de puestos de trabajo, el hecho que, del total de ocupados, en promedio durante los meses de mayo y noviembre del 2020 un 29,2% declaró una disminución en el nivel de sus ingresos (INE, 2020). En los siguientes meses, las personas que declararon una caída en el nivel de sus ingresos han disminuido (en el trimestre mayo-julio un 16% de los ocupados declaró tener una disminución en su ingreso).

Durante el 2020, hubo un aumento en la tasa de desocupación² y una caída abrupta en la tasa de ocupación³. Igualmente, se observó una contracción en la tasa de participación del

² Tasa de desocupación corresponde al número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo (INE, 2019).

³ Tasa de ocupación corresponde al número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar (INE, 2019).

mercado laboral (Figura 1.1). La emergencia sanitaria ha tenido un efecto significativo en las estadísticas del mercado laboral, las que han retrocedido a niveles previos al 2010. La tasa de desocupación alcanzó niveles superiores a los registrados en la crisis financiera (9,2% trimestre móvil enero-marzo 2010) registrando en el trimestre móvil mayo-julio del 2020 la mayor tasa de desocupación en el mercado laboral de la serie (13,1%). Por su parte, la tasa de ocupación muestra una fuerte contracción del volumen de empleo. El país registró una reducción de 12,9 puntos porcentuales en la tasa de ocupación en el trimestre mayo-julio 2020 respecto de igual trimestre del año anterior.

Además, cabe señalar que la destrucción de empleo generada por la crisis no se ha reflejado en su totalidad en aumentos en la tasa de desocupación debido a que gran parte de los trabajadores que perdieron su empleo abandonaron la fuerza de trabajo. En el trimestre móvil mayo-julio la fuerza de trabajo cayó 15,6% con respecto al nivel del mismo trimestre del año 2019.

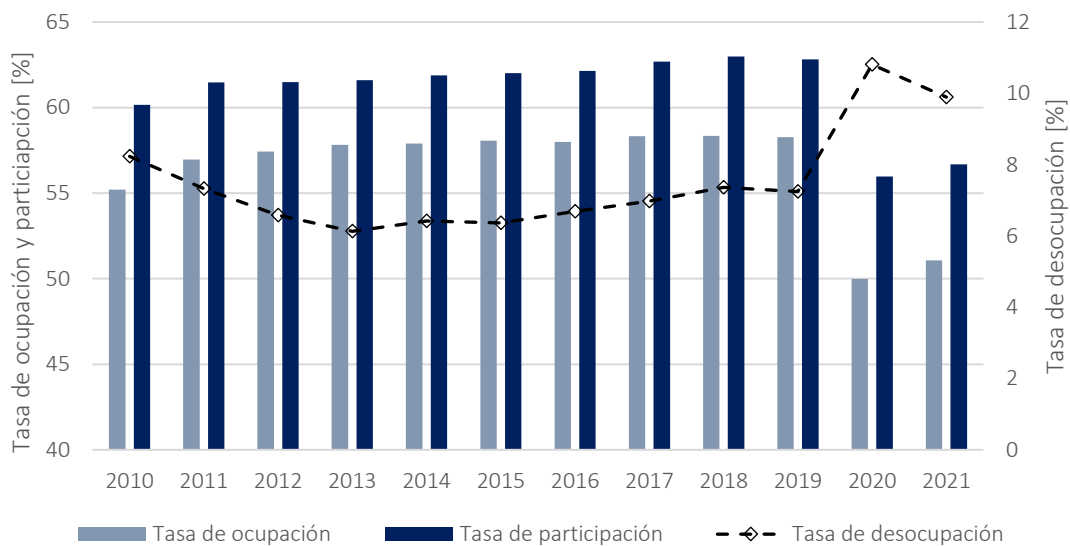


Figura 1.1: Tasa de ocupación, desocupación y participación en el mercado laboral de Chile.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2020Q2.

En el Cuadro 1.1 se observa la tasa de ocupación, desocupación y participación promedio en el mercado laboral de Chile en el periodo prepandemia (2010-2019), año 2020 y primer semestre 2021. En comparación al promedio del periodo prepandemia, la tasa de ocupación disminuyó 6,9 puntos porcentuales en 2020, para luego aumentar 1,1 puntos porcentuales

durante el primer semestre 2021. En tanto, la tasa de desocupación aumentó cerca de 3,5 puntos porcentuales en 2020, para luego disminuir en 0,9 puntos porcentuales en el primer semestre 2021. Por último, la tasa de participación experimentó una disminución de, alrededor, de 5,0 puntos porcentuales en 2020 para luego crecer 0,7 puntos durante el primer semestre 2021.

Cuadro 1.1: Tasa de ocupación, desocupación y participación promedio en el mercado laboral de Chile, periodo 2010-2020 y 2021s1.

Periodo	Tasa de ocupación [%]	Tasa de desocupación [%]	Tasa de participación [%]
2010-2019	56,9	7,3	61,0
2020	50,0	10,8	56,0
2021*	51,1	9,9	56,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021.

*Para los cálculos del año 2021 se consideraron datos hasta el trimestre móvil mayo-julio 2021.

Ante crisis económicas anteriores, los sectores económicos que se han visto mayoritariamente afectados son construcción y manufactura. Sin embargo, debido a la naturaleza de esta crisis económica provocada por la pandemia, la mayor destrucción de empleo se registró en actividades económicas tales como servicios personales, alojamiento y comercio (OIT, 2020).

En el caso particular de Chile, la pandemia afectó en mayor medida a actividades económicas en donde existe mayor presencia de mujeres, tales como, comercio y actividades de alojamiento y de servicios de comida, aunque también, golpeó de forma importante a las actividades de la construcción y el transporte. De acuerdo con el Banco Central de Chile (2021), el PIB del segundo trimestre del 2020 -periodo más crítico de la crisis sanitaria-, registró una caída de 14,2% respecto del mismo trimestre del año anterior, en donde la mayoría de las actividades registraron desplomes, destacando de entre ellas, las actividades de restaurantes y hoteles (-52,1%), transporte (-32,0%), servicios personales (-29,7%), comercio (-19,5%) y la actividad de la construcción (-20,0%).

No obstante, de acuerdo con las cifras del segundo trimestre 2021, las actividades muestran una recuperación generalizada importante en cuanto al PIB sectorial. En términos comparativos, los crecimientos registrados fueron: restaurantes y hoteles (70,5%), transporte (19,7%), servicios personales (36,3%), comercio (42,6%) y construcción (14,8%). Parte de estas significativas cifras de crecimiento se deben a la baja base de comparación, aunque en referencia a los niveles de PIB, éste se encuentra cercano al periodo prepandemia,

registrando 39,677 miles de millones de pesos encadenados (comparado con 39,745 miles de millones de pesos encadenados en cuarto trimestre 2019).

Con respecto al mercado laboral, los datos elaborados y publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) muestran que en el trimestre mayo-julio 2020, los sectores económicos en donde se registró una importante disminución de los ocupados fueron comercio (-24,9%), construcción (-34,8%) y alojamiento y servicio de comidas (-49,5%). Asimismo, el 33,8% del total de ocupados declaró una contracción en sus ingresos.

Comparativamente, estas mismas actividades durante el trimestre mayo-julio 2021, presentaron aumentos en el número de ocupados, siendo: comercio (17,7%), construcción (48,7%) y alojamiento y servicio de comidas (43,5%). No obstante, no se ha logrado recuperar la totalidad de los puestos de trabajo destruidos, faltando aún por recuperar a nivel nacional alrededor de 966.693 empleos.

A los desafíos que enfrentan las autoridades para recuperar el empleo afectado por la pandemia se le añade la preocupación por la pérdida de trabajos realizados por mujeres, debido al impacto que ha tenido la pandemia en sectores como comercio, enseñanza, alojamiento y servicios de comida, en donde existe mayor representación femenina. Se estima que la pandemia aumentó la brecha de género existente en el mercado laboral, junto con aumentar la carga de trabajo sobre ellas (PNUD, 2020).

Estudios sobre los posibles impactos laborales y personales en las mujeres que derivan del efecto de la pandemia, muestran que debido al confinamiento las mujeres, en su mayoría, se ven expuestas a realizar labores propias de su trabajo remunerado y labores domésticas no remuneradas de manera simultánea (ONU, 2020). En nuestro país, las labores domésticas no tienen una distribución equitativa, siendo mayoritariamente las mujeres quienes desarrollan dichas tareas. Parte importante de esta división sexual del trabajo se debe a temas culturales. Una de las razones que explican la ausencia de las mujeres en el mercado laboral es el cuidado de niños y familiares. De acuerdo con el boletín estadístico del INE (2021) en conmemoración del día de la mujer, durante el *peak* de la pandemia (mayo-julio 2020), la cantidad de personas que no buscaba trabajo remunerado por razones temporales de cuidado y quehaceres domésticos aumentó un 172%. Este aumento fue mayor en el caso de las mujeres, cuyo incremento por estas razones fue de 593% (INE, 2021). En el siguiente año, es decir, hasta el trimestre mayo-julio 2021, 1 de cada 3 mujeres no buscó trabajo por razones de cuidado o responsabilidades con familiares y/o quehacer del hogar.

Debido a las características de esta crisis generada por la pandemia, los establecimientos educacionales, jardines y salas cuna han permanecido cerrados, situación que amplifica la desigualdad en la distribución del cuidado de hijos. Según datos de la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) (INE, 2015), las mujeres destinaban (previo a la pandemia) en promedio por día al menos 3 horas más que los hombres a actividades de trabajo no remunerado (trabajo doméstico, cuidados a miembros del hogar, entre otros).

De acuerdo con el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC (2020), durante la pandemia (específicamente durante la última semana de julio 2020), las mujeres dedicaron, en promedio, 9 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas tales como cocinar, hacer aseo y lavar ropa, cifra tres veces superior al registro de 2015 del INE. A esto se añade que un 38% de los hombres de 15 años o más dedicó 0 horas a estas actividades, mientras que, en el caso de las mujeres, esta cifra alcanzó el 14%.

En relación con las horas semanales dedicadas al cuidado de niños y niñas (menores de 14 años), la diferencia entre mujeres y hombres alcanzó las 11 horas promedio y 14 horas si se considera la mediana. De similar forma, la diferencia entre mujeres y hombres respecto de las horas semanales dedicadas a actividades conjuntas con niños o adolescentes (menores de 18 años) para el mismo periodo, alcanzó las 2 horas promedio, y 5 horas si se considera la mediana. Finalmente, en cuanto a las horas semanales dedicadas a ayudar a otras personas al interior del hogar, la brecha entre mujeres y hombres alcanzó las 7 horas promedio, siendo superior la dedicación de mujeres (con aproximadamente 5 horas más).

Complementariamente, la Encuesta de Evaluación Rápida sobre el Impacto del Covid-19 para Chile (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, ONU Mujeres y Entel, 2020), reveló que un 54,4% de las mujeres experimentaron un incremento en el tiempo dedicado a tareas del hogar como manipulación y preparación de alimentos y comidas, mientras que en el caso de los hombres este incremento lo experimentó un 38,4%. En cuanto a la variación en el tiempo dedicado a la limpieza y mantenimiento de la vivienda y alrededores, un 60,9% de las mujeres señaló un aumento, mientras que en el caso de los hombres fue un 46,2%. De similar forma, las mujeres señalaron aumentos porcentualmente superiores al de los hombres en el tiempo destinado a otras tareas como el cuidado de niños. En particular, un 49,1% de las mujeres señaló que el tiempo dedicado aumentó en el cuidado de niños mientras realizaban otras tareas (por ejemplo, trabajo remunerado), un 43,3% no experimentó cambios y un 7,6% disminuyó su tiempo de dedicación. En tanto, un 32,8% de los hombres señaló un aumento en esta misma tarea, mientras que el 62,6% y un 4,6% no experimentó cambios o disminuyó su tiempo de dedicación respectivamente.

De lo anterior se desprende que, incluso las diferencias por sexo en las horas destinadas a actividades de trabajo no remunerado persisten a pesar del vínculo con el mercado laboral. Las mujeres ocupadas, desocupadas o inactivas realizan el doble de trabajo que los hombres. Además, agregar que dicha diferencia persiste independiente del nivel educacional y edad que tengan los hombres y mujeres. En este sentido, las mujeres en general destinan mayor tiempo al trabajo no remunerado, limitando el tiempo que tienen disponible para realizar tareas laborales o bien, desincentiva a las mujeres a incorporarse al mercado laboral debido a la dificultad de conciliar trabajo doméstico y laboral. De acuerdo con el Informe de Política Monetaria IPoM de junio 2021 realizado por el Banco Central de Chile (2021), el valor del trabajo no remunerado en el hogar durante 2020 se estima preliminarmente en torno a un 26% del PIB.

El reporte *Global Gender Gap Index (2021)* construido por el *World Economic Forum*, señala que debido a los efectos de la pandemia del COVID-19, se requerirán 36 años adicionales para cerrar las brechas de género en el mundo, resultando en total 135,6 años para alcanzar la paridad absoluta a nivel mundial. Chile en particular obtuvo 0,716 puntos en el índice global de brecha de género⁴. Esta cifra puede ser entendida como: “las mujeres tienen alrededor de un 28% menos de probabilidad que los hombres de tener igualdad de oportunidades”. En tanto, la brecha de género en el área de empoderamiento político en Chile ascendió al 72%. Según el estudio, las áreas donde existe una mayor brecha de género son en los cargos que involucran toma de decisiones en la política pública, señalando que existe una clara diferencia en el porcentaje de mujeres en el parlamento, ministerios, y como presidenta o jefa de gobierno.

Si bien el área de empoderamiento político es la que posee una menor puntuación en cuanto a brecha de género al 2021, con relación al ranking es el área de participación económica y oportunidades (puntaje de 0,610) el que se encuentra en peor posición, ubicando a Chile en el lugar 113. Esto puede ser entendido como “hay 112 países en que las mujeres tienen mayor y mejor participación económica y oportunidades que las mujeres en Chile”.

Alineado con lo anterior, se añade el hecho que las mujeres en general -en comparación con los hombres- perciben una menor remuneración, poseen menores ahorros, tienen trabajos más precarizados y son más propensas a vivir en condiciones de pobreza (ONU, 2020).

⁴ El índice global de brecha de género analiza la división de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres de 153 países en 2021. Mide la magnitud de la brecha entre hombres y mujeres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos. El índice varía entre 0 y 1. Un valor más cercano a 1 representa una menor brecha de género.

Es necesario considerar los puntos anteriormente señalados para evitar que la brecha de género -previamente existente- en el mercado laboral siga intensificándose y que los efectos de la crisis cursada no permanezcan en el largo plazo. Allí, recae la importancia de desarrollar políticas públicas que visibilicen y reconozcan el rol de la mujer dentro de la sociedad, su importancia en el desarrollo económico del país y por ende la importancia de su participación en el mercado laboral.

Se espera que el escenario laboral para las mujeres sea aún más complejo que en años previos, principalmente explicado por las desigualdades en los patrones de inserción laboral femenina y en las condiciones laborales de las mujeres respecto a los hombres. A ello, se añade el complejo escenario actual del mercado laboral debido a la pandemia COVID-19 (OIT 2020, ONU 2020 y PNUD, 2020). La motivación principal del estudio, es dejar en evidencia la importancia de políticas públicas con perspectiva de género, caracterizar el mercado laboral femenino nacional e internacional y otorgar una serie de recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina en tiempos postpandemia.

2. Análisis del Mercado Laboral Femenino en Chile

A lo largo de los años, la mujer ha tenido que lidiar con diferencias salariales a favor de los hombres, aspectos culturales e idiosincráticos que impiden una mayor participación femenina en el campo laboral. Sumado a lo anterior, el funcionamiento derivado de legislaciones mal enfocadas -como por ejemplo la prohibición del ingreso de las mujeres a faenas mineras estipulada en el código del trabajo hasta 1996- reforzaba el hecho de mantener una baja participación laboral femenina en determinadas actividades. De similar forma, el caso de la Ley de Sala Cuna -que aún se encuentra trabada- desfavorece la contratación de mujeres debido al mayor costo de contratación para las empresas cuando en ellas trabajan 20 o más mujeres de cualquier edad o estado civil, reforzando el hecho de evitar contratar mujeres.

A ello se añade la mayor carga doméstica -responsabilidad asumida en general por las mujeres-, menores facilidades para capacitarse y por ende permanecer y desarrollarse en el mercado del trabajo, entre otros aspectos que han dificultado una mayor participación laboral y representación femenina. No obstante, en el transcurso de los últimos años han existido mejoras en el diseño e implementación de políticas públicas enfocadas en fomentar la participación femenina, las que han permitido aumentar la tasa de participación y ocupación femenina, reduciendo las brechas laborales entre mujeres y hombres. Lamentablemente, el impacto generado por la pandemia de COVID-19 degradó los avances logrados en temas de género de los últimos años, lo anterior debido a las significativas implicancias que ha tenido la crisis sobre el mercado laboral.

2.1 Brecha salarial

Uno de los aspectos más relevantes que evidencia una clara diferencia en desmedro de las mujeres en comparación con los hombres en el contexto del mercado laboral, corresponde a la brecha salarial. En una gran cantidad de casos, las mujeres desempeñando las mismas (o similares) tareas laborales que sus pares masculinos recibieron, en promedio, una menor remuneración. De acuerdo con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) (INE, 2020), existe una brecha salarial entre hombres y mujeres independiente del nivel educacional, categoría educacional, grupo ocupacional y rama de actividad económica. En cada una de esas clasificaciones, de manera transversal el hombre percibió un mayor nivel de ingreso que sus pares femeninos por el trabajo realizado.

La Figura 2.1 presenta la evolución del ingreso real medio mensual por sexo durante los últimos diez años (2010-2020) y la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Se observa que los hombres, en promedio, perciben un 30,2% más que las mujeres desempeñando tareas iguales. En el 2020, las mujeres obtuvieron un ingreso real mensual promedio de \$551.327, 20,4% inferior en comparación al de los hombres, quienes alcanzaron \$692.289 de ingreso real mensual promedio.

La Figura 2.2 en tanto, muestra la evolución del ingreso real mediano mensual de hombres y mujeres, exhibiendo que al considerar la mediana del ingreso como métrica, los resultados mantienen su disposición. En este caso, los hombres perciben un 22,6% más de ingresos que las mujeres bajo condiciones iguales.

Durante el año 2020 las mujeres ocupadas en actividades profesionales, científicas y técnicas percibieron un ingreso mediano real mensual⁵ 25,0% inferior al de los hombres. En tanto, las mujeres pertenecientes a la categoría ocupacional “cuenta propia” percibieron un ingreso mediano real mensual 28,8% inferior al de los hombres. Mujeres ocupadas con educación primaria tuvieron una brecha de ingreso mediano real de -25,1%, mientras que mujeres con postgrado tuvieron una brecha de ingreso mediano real de -27,9% con respecto a los hombres bajo las mismas categorías.

⁵ Ingreso mediano mensual se refiere al ingreso que recibe una persona representativa de la mitad de la población (es decir, del 50% de la población).

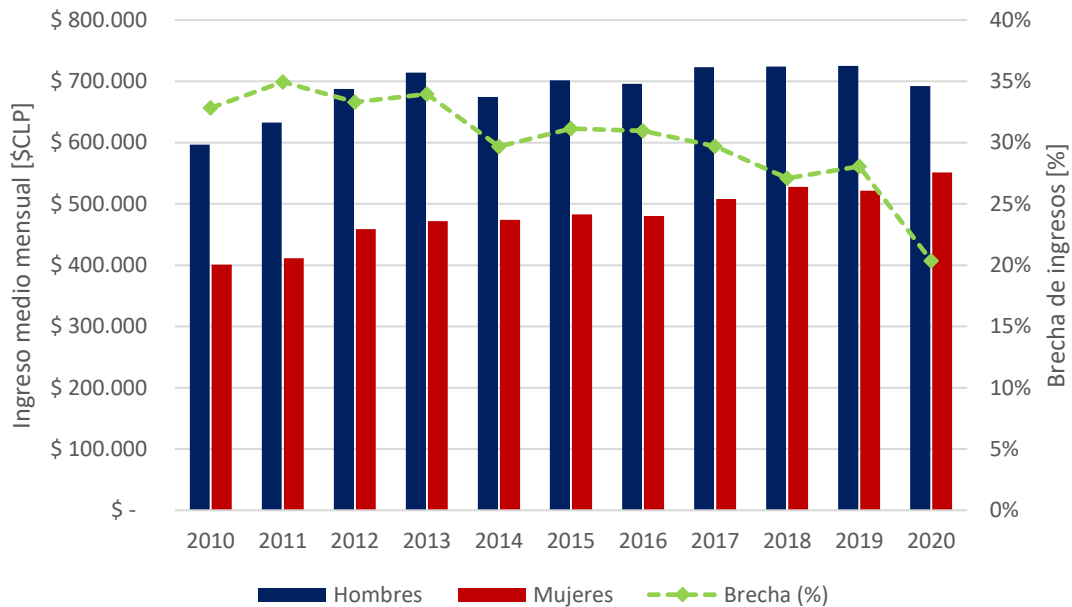


Figura 2.1: Evolución ingreso medio mensual hombres y mujeres ocupadas.

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). Periodo 2010-2020Q2.

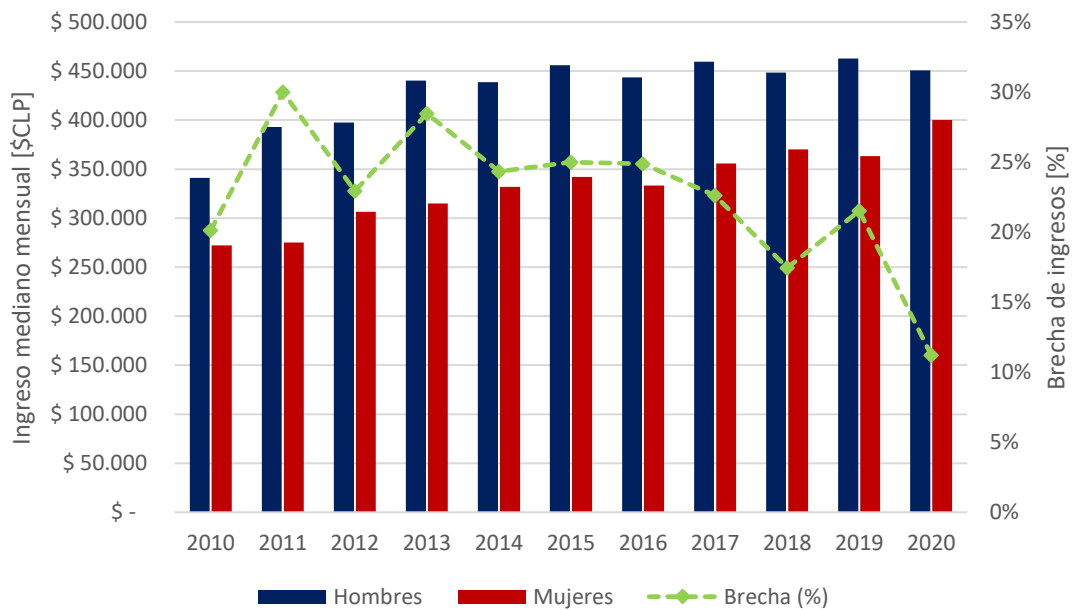


Figura 2.2: Evolución ingreso mediano mensual hombres y mujeres ocupadas.

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). Periodo 2010-2020Q2.

2.2 Tasa de participación

La tasa de participación es una métrica que refleja el número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar. A lo largo de la historia, el mercado laboral chileno ha mostrado una participación femenina inferior a la masculina. No obstante, durante los años previos a la pandemia, la tasa de participación femenina creció alcanzando un 52,5% en 2019. De hecho, en el trimestre noviembre 2019 – enero 2020, presentó un máximo de 53,3%. Producto de la pandemia de COVID-19, al trimestre móvil mayo-julio del 2020, alrededor de 900 mil mujeres perdieron su puesto de trabajo, el 90% de ellas abandonó el mercado laboral, mientras que el 10% quedaron desocupadas. Durante ese trimestre móvil, se registró una tasa de participación femenina de 41,3%, retrocediendo 11,2 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre móvil del 2019. Dicho retroceso, como consecuencia de la pandemia, implicó perder más de 10 años de avances en el desarrollo y crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral.

Ahora bien, al trimestre mayo-julio 2021, faltan por recuperar alrededor de 530 mil empleos de mujeres. En tanto, la tasa de participación femenina alcanzó el 45,4%, con un alza de 4,1 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre de 2020, recuperando parte de los avances perdidos.

Según un estudio de CLAPES UC (Informe: Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB), el aumento de un punto de la participación femenina representa la creación de 79 mil empleos, y cada punto de aumento en la participación implica un aumento del PIB de 0,5%. Recuperar los cerca de 900 mil empleos femeninos perdidos por efecto de la pandemia, generaría un efecto positivo en el PIB de 6,5% (Cerdea, González & Larraín, 2020). De esta forma, al recuperar los 530 mil empleos femeninos faltantes, implicaría un aporte cercano a 3,8 puntos del PIB. Por su lado, la CEPAL (2018) planteó que la igualdad de género es una fuerza impulsora del desarrollo sostenible, siendo un requerimiento para garantizar la eficiencia y el crecimiento económico. A su vez, el cierre de la brecha de participación alcanzaría un crecimiento adicional del PIB de un 7% (CEPAL, 2019). La Figura 2.3 presenta la tasa de participación del mercado laboral según sexo [%].

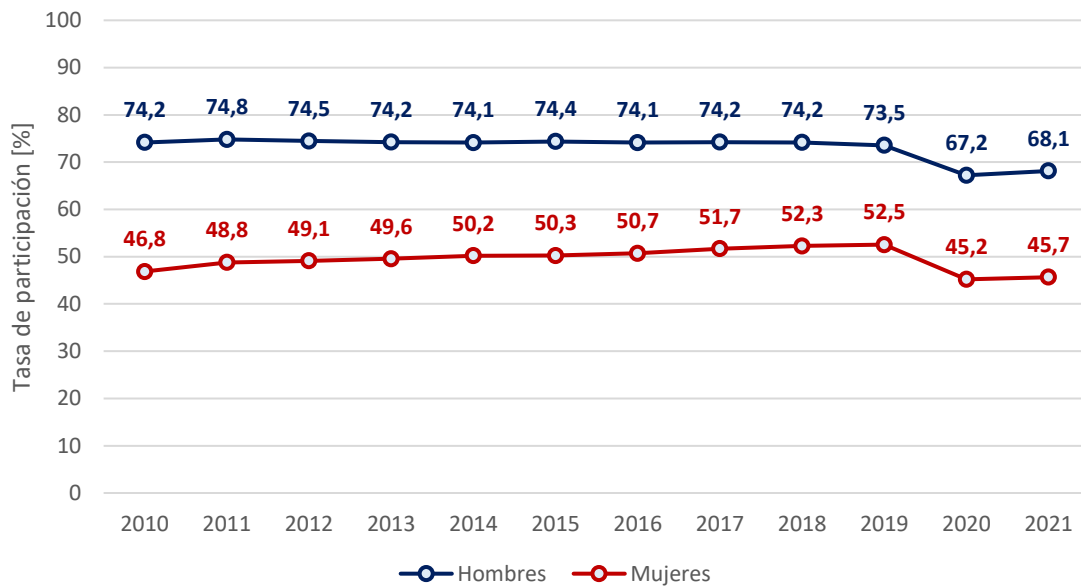


Figura 2.3: Evolución tasa de participación del mercado laboral por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021Q2.

2.3 Tasa de desocupación

Esta métrica refleja una necesidad de trabajar que no está siendo satisfecha por el mercado laboral y es calculada como el número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo, es decir, las personas que no están trabajando, pero buscan trabajo sobre las personas en edad de trabajar que cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados. Un alcance importante sobre el cálculo de esta tasa es que no representa de la mejor forma la realidad del mercado laboral, escondiendo el hecho de que hay personas que abandonan la fuerza laboral (pasan al grupo de personas fuera de la fuerza laboral), mejorando el indicador de la tasa de desocupación, pero dichas personas no se encuentran ocupadas, que es lo que finalmente lo que se quisiera lograr al reducir la tasa de desocupación.

La Figura 2.4 muestra la evolución de la tasa de desocupación laboral durante los últimos once años y medio (2010-2021⁶). Se observa el efecto que tuvo la crisis sanitaria en el aumento de la tasa de desocupación laboral en el año 2020 y la posterior caída al trimestre mayo-julio 2021. La tasa de desocupación femenina en tanto creció 3,0 puntos porcentuales en 2020 para luego caer en 0,6 puntos en 2021. Por su parte, la tasa de desocupación de los hombres creció 3,9 puntos porcentuales en 2020 para luego caer 1,0 punto en 2021.

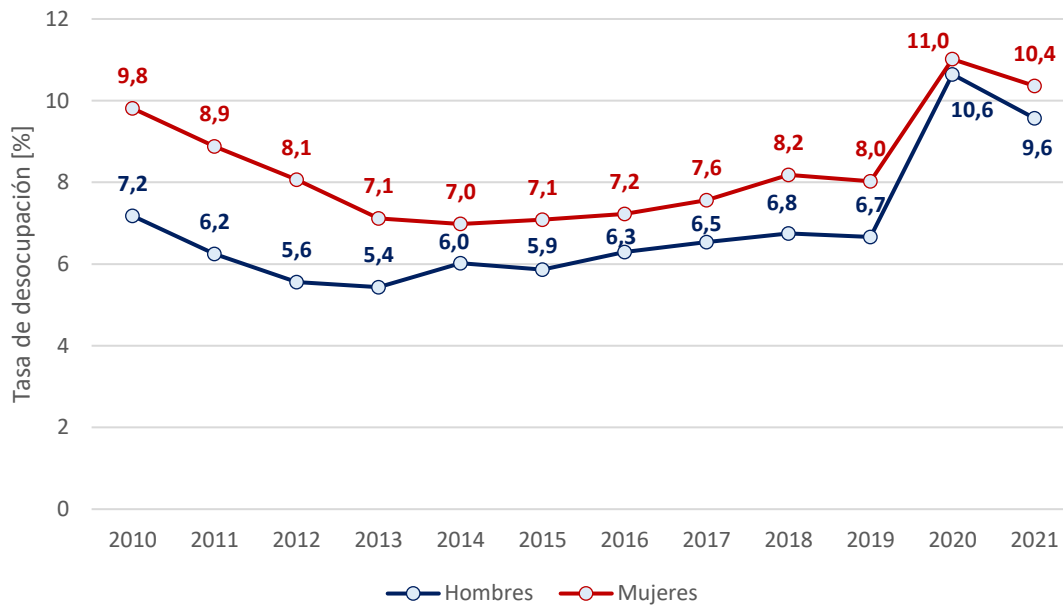


Figura 2.4: Evolución tasa de desocupación del mercado laboral por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021Q2.

⁶ Año 2021 considera cifras hasta el trimestre móvil mayo-julio.

2.4 Tasa de ocupación

2.4.1 Tasa de ocupación formal

Esta métrica refleja el número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar. En el 2019, la tasa de ocupación femenina fue de 48,3%, cuyo avance desde el 2010 fue de 6,0 puntos porcentuales. A fines de 2019 e inicios de 2020, esta tasa logró un máximo de 48,9%. No obstante, en el transcurso del 2020, producto de la crisis sanitaria, la tasa de ocupación femenina descendió ocho puntos porcentuales, volviendo a niveles previos al 2010. Al trimestre mayo-julio 2021, la tasa de ocupación femenina acumulada del año registra 40,9%, cifra aún distante del registro prepandemia.

En tanto, la brecha promedio de la tasa de ocupación entre mujeres y hombres durante los últimos once años y medio ha sido de 22,9 puntos porcentuales, evidenciando el difícil y complejo desafío que existe para aumentar la ocupación femenina en el mercado del trabajo y disminuir la brecha existente. La Figura 2.5 presenta la evolución de la tasa de ocupación 2010-2021⁷.

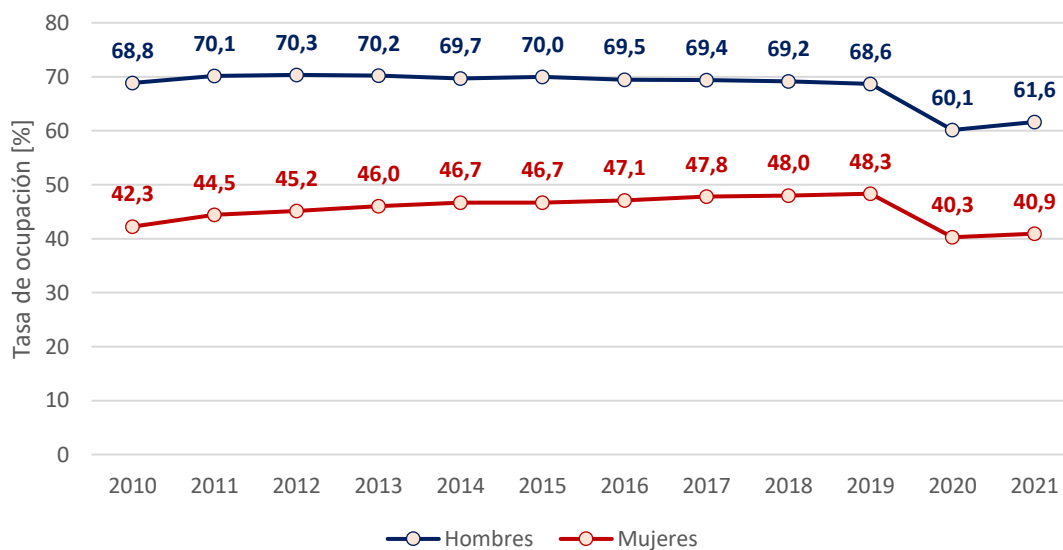


Figura 2.5: Evolución tasa de ocupación del mercado laboral por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021Q2.

⁷ Año 2021 considera cifras hasta el trimestre móvil mayo-julio.

Durante el 2020, el número de ocupados se redujo tanto en hombres como mujeres. En el trimestre mayo-julio de dicho año, se observó la mayor caída en la tasa de ocupación. En particular, el número de mujeres ocupadas descendió de 3.798.000 a 2.899.000 en doce meses (INE, 2021), registrando una caída de 23,7%, mientras que, en hombres, se registró una disminución en su tasa de ocupación de 18,4% con respecto al mismo trimestre del año 2019.

En tanto, al trimestre mayo-julio 2021 se observan signos de recuperación de puestos de trabajo. El número de ocupados en el caso de las mujeres alcanzó 3.352.000 (incremento de 13,5% respecto del mismo trimestre del año anterior), mientras que, en el caso de los hombres, el número de ocupados alcanzó 4.797.000 (incremento de 13,0%).

2.4.2 Tasa de ocupación informal

Destaca el hecho que las mujeres presentaron mayores niveles de informalidad con respecto a los hombres. Este patrón que también se observa a nivel internacional, posiciona a mujeres en puestos de trabajo con condiciones laborales precarias, menores ingresos e inestabilidad en el empleo. No obstante, la diferencia existente en la tasa de ocupación informal de mujeres y hombres se contrajo en 2020 producto de las medidas sanitarias instauradas para combatir la pandemia.

Previo a la pandemia, en el trimestre enero-marzo del 2020, la tasa de informalidad femenina fue de 30,8% y la de los hombres 27,5%, con una diferencia de tres puntos porcentuales. Mientras que en el trimestre abril-junio del 2020, la tasa de ocupación informal femenina fue 22,5% y la masculina 22,2%. La tasa de ocupación informal total del país para ese trimestre fue 22,4%, con una disminución en doce meses de 5,8 puntos porcentuales. En dicho periodo la caída se explicaría debido a la reducción de puestos de trabajo en los sectores de comercio (-38,3%) y alojamiento y servicios de comida (-62,3%), actividades que experimentaron un importante impacto debido a la pandemia, impidiendo su funcionamiento normal.

En tanto, al trimestre mayo-julio 2021, la tasa de ocupación informal femenina fue de 27,5, mientras que la masculina fue de 26,5. La Figura 2.6 presenta la evolución de la tasa de ocupación informal por sexo [%].

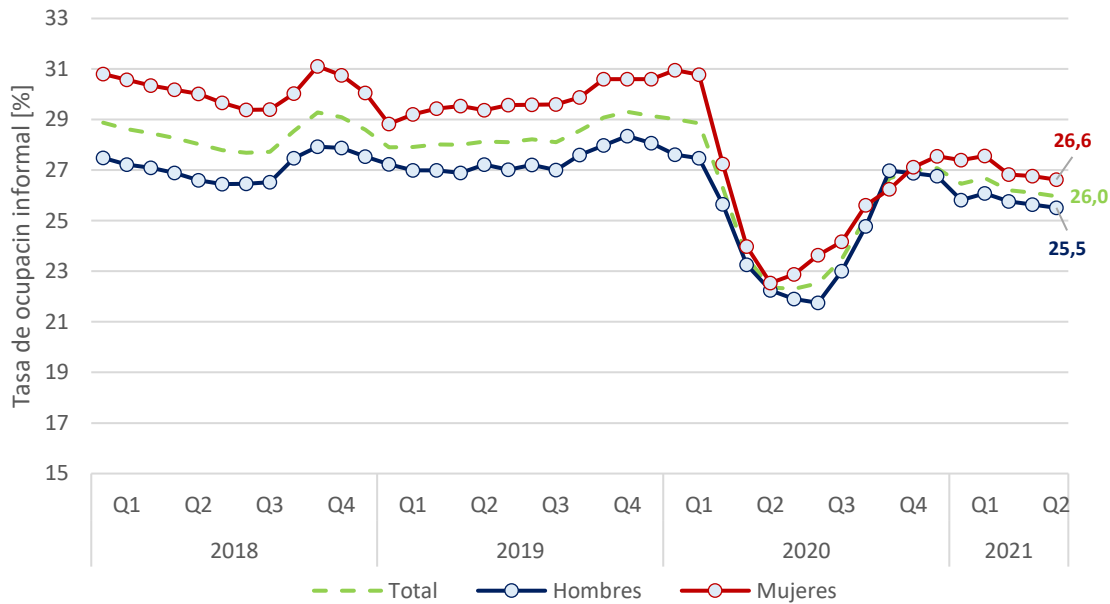


Figura 2.6: Evolución tasa de ocupación informal por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2018-2021Q2.

2.4.3 Caracterización de ocupados por actividad económica

Con respecto a la tasa de ocupación por actividad económica, durante el periodo comprendido entre los años 2013 y 2021⁸, del total de mujeres ocupadas el 21,5% trabajó en actividades de comercio, 14,5% en enseñanza, y un 9,8% en salud y asistencia social. La Figura 2.7 presenta la distribución porcentual de mujeres ocupadas promedio del periodo 2013-2021 según rama de actividad económica. Junto a las actividades señaladas, en términos relativos a los hombres, existe un mayor porcentaje de mujeres que trabajó en las actividades de alojamiento y de servicios de comida, y en actividades de los hogares como empleadores.

⁸ Los principales resultados sobre la estructura y la distribución de ocupados por rama de actividad no difieren de los resultados considerando únicamente el primer semestre del año 2021. Los cálculos para el año 2021 se realizan considerando la información hasta el trimestre mayo-julio 2021.



Figura 2.7: Distribución porcentual de mujeres ocupadas promedio 2013-2021Q2 por rama de actividad económica.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2013-2021.

El Cuadro 2.1 exhibe la distribución de los ocupados en las distintas ramas económicas según sexo durante el periodo 2013-2021. Un porcentaje significativo de hombres y mujeres se desempeñó en las actividades de comercio e industrias manufactureras. Sin embargo, a diferencia de las mujeres, los hombres se desempeñan en mayor medida en las actividades de construcción (13,5%) y transporte y almacenamiento (9,2%).

Cuadro 2.1: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad económica periodo 2013-2021Q2.

Actividad Económica	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,4%	4,4%
Explotación de minas y canteras	4,2%	0,6%
Industrias manufactureras	12,4%	8,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,8%	0,2%
Suministro de agua	0,8%	0,3%
Construcción	13,5%	1,4%
Comercio al por mayor y al por menor	17,5%	21,5%
Transporte y almacenamiento	9,2%	2,5%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3,1%	6,0%
Información y comunicaciones	2,4%	1,4%
Actividades financieras y de seguros	1,8%	2,7%
Actividades inmobiliarias	1,0%	0,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,3%	3,3%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,3%	3,0%
Administración pública y defensa	5,8%	5,4%
Enseñanza	4,4%	14,5%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2,7%	9,8%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1,3%	1,1%
Otras actividades de servicios	2,4%	3,8%
Actividades de los hogares como empleadores	0,6%	9,2%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2013-2021Q2.

El Cuadro 2.2 muestra la variación promedio anual de la tasa de ocupación durante el periodo 2014-2019, el año 2020 y el primer semestre 2021. Dicho cuadro destaca el impacto de la pandemia sobre la tasa de ocupación, que afectó de manera negativa (reducción de ocupación) en la mayoría de las ramas económicas. Las actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas son las actividades que durante el 2020 experimentaron una mayor caída en el número de ocupados, resultado esperable teniendo en cuenta las medidas sanitarias que impiden la congregación de gente e impiden la realización de estas actividades (-43,2% en mujeres y -40,6% en hombres durante 2020).

También, destaca la importante caída de la tasa de ocupación femenina (-37,5% durante 2020) en las actividades de alojamiento y servicios de comidas. En estas actividades, el 52,8% de las personas ocupadas fueron mujeres (ver Anexo 1: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas en cada rama de actividad económica. Periodo 2013-2020). Escenario

similar se observa en las actividades de los hogares, cuya variación promedio anual de la tasa de ocupación femenina cayó 34,2% durante 2020.

En tanto, el promedio acumulado 2021 al trimestre mayo-julio de las actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; y actividades de hogares registraron nuevamente variaciones negativas en su tasa de ocupación femenina (-17,4% y -5,4% respectivamente). Por su parte, las actividades de alojamiento y servicios de comidas registraron un avance, aumentando su tasa de ocupación femenina en 8,7%.

Cuadro 2.2: Variación promedio anual de la tasa de ocupación por rama de actividad económica y sexo [%].

Actividad Económica	2014-2019		2020		2021*	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,0%	1,5%	-18,9%	-28,1%	-2,6%	-3,3%
Explotación de minas y canteras	-2,0%	5,2%	-12,9%	-13,5%	4,2%	-1,1%
Industrias manufactureras	-0,9%	0,5%	-10,1%	-9,6%	0,2%	6,3%
Construcción	1,8%	5,8%	-20,5%	-18,4%	17,0%	16,0%
Comercio al por mayor y al por menor	1,6%	1,6%	-11,5%	-16,4%	3,4%	2,7%
Transporte y almacenamiento	1,7%	3,8%	-13,4%	-24,1%	1,8%	5,7%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7,9%	5,1%	-28,9%	-37,5%	1,2%	8,7%
Información y comunicaciones	0,1%	-1,4%	-0,6%	5,7%	26,4%	33,4%
Actividades financieras y de seguros	-1,5%	-0,1%	24,6%	-10,0%	-13,8%	3,7%
Actividades inmobiliarias	4,0%	7,5%	-3,8%	-23,1%	13,1%	22,2%
Enseñanza	2,3%	3,8%	-4,5%	-11,8%	2,2%	-2,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4,8%	7,5%	14,5%	-6,6%	-1,5%	4,9%
Actividades de los hogares como empleadores	2,2%	-2,2%	-3,0%	-34,2%	-22,8%	-5,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4,7%	15,2%	12,7%	1,2%	3,2%	-18,9%
Suministro de agua	7,0%	1,8%	16,0%	26,0%	-11,9%	7,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,2%	4,5%	-8,0%	-0,2%	15,0%	3,0%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,4%	7,2%	10,4%	1,5%	-8,5%	-11,6%
Administración pública y defensa	3,0%	3,2%	-3,8%	6,8%	-0,8%	11,5%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	4,3%	7,8%	-40,6%	-43,2%	-3,8%	-17,4%
Otras actividades de servicios	6,8%	4,6%	5,7%	-8,6%	14,4%	2,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2013-2020.

2.4.4 Caracterización de ocupados por grupo de ocupación

En cuanto a la estructura de los ocupados por categoría de ocupación, en el trimestre móvil mayo-julio del 2020, del total de ocupados (7.073.193), 22% correspondían a trabajadores independientes y el 78% restante a trabajadores dependientes. En el mismo trimestre del año 2019, el 26% de los trabajadores correspondieron a independientes, mientras que el 74% restante fueron ocupados dependientes. Por lo tanto, la variación en doce meses (trimestre móvil mayo-julio 2019 a mayo-julio 2020), del porcentaje de ocupados independientes cayó cuatro puntos porcentuales.

En dicho trimestre del 2020, el 21% de las mujeres ocupadas trabajaba de manera independiente, mientras que, para el mismo trimestre del 2019, el 25% de las mujeres ocupadas trabajó de manera independiente. De las mujeres ocupadas de manera dependiente, la mayor parte se desempeñó en el sector privado (67%), seguido del sector público (26%), mientras que el 7% restante se desempeñó en el servicio doméstico (actividad con nula participación de hombres).

Respecto a la distribución de los ocupados por grupo de ocupación, del total de mujeres ocupadas promedio durante el periodo 2017-2020 (3.549.298), el 28,4% se desempeñó como trabajadoras de servicios y vendedoras de comercios y mercados, el 22,0% en ocupaciones elementales y un 17,2% como profesionales, científicas e intelectuales. En un menor porcentaje, las mujeres se desempeñaron como directoras, gerentes y administrativos (3,0%). Del total de ocupados en labores de directores, gerentes y administradores, solo el 30% correspondieron a mujeres, mientras que el 70% fueron hombres en el periodo 2017-2020 (ver Anexo 2: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas por grupo de ocupación. Periodo 2013-2020). La Figura 2.8 presenta la distribución porcentual de los ocupados por grupo de ocupación según sexo [%].



Figura 2.8: Porcentaje promedio de ocupados por grupo de ocupación según sexo, periodo 2017-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2017-2021.

Habiendo presentado las diferencias en la ocupación laboral por rama de actividad económica y grupo de ocupación surge, naturalmente, la inquietud por conocer antecedentes sobre la composición de la jefatura del hogar y la autonomía económica de quienes participan del mercado laboral.

En efecto, con relación a la jefatura de hogar, el 84,9% de los hogares monoparentales cuenta con una mujer como jefa de hogar. Mientras que el 22,4% de hogares biparentales tiene a una mujer como jefa de hogar (CENSO, 2017). Durante el periodo 2010-2019, las mujeres jefas de hogar ocupadas se concentran en el tramo etario de 45 a 54 años (30%), en la categoría laboral “asalariado” (61%) y en el sector económico “terciario”⁹ (83%). Por su parte, las mujeres jefas de hogar ocupadas tuvieron en promedio 1,3 hijos.

⁹ Este sector lo conforman las siguientes ramas de actividad económica: Comercio, Transporte, Alojamiento y servicio de comidas, Comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, Servicios administrativos y de apoyo, Administración pública, Enseñanza, Actividades de salud, Actividades artísticas, Otras actividades de servicios, Hogares como empleadores y Órganos extraterritoriales.

2.5 Personas fuera de la fuerza laboral (y desocupados)

Un punto relevante por analizar es el número y magnitud de las personas que actualmente se encuentran fuera de la fuerza laboral. Dentro de la fuerza de trabajo se incorpora el número de ocupados y desocupados, quedando así fuera de la fuerza laboral aquellas personas en edad de trabajar que se encuentran inactivas y que no pueden o desean trabajar.

Si bien la tasa de desocupación no revela de la mejor forma la realidad al no considerar a las personas que abandonan la fuerza laboral, este indicador puede revelar la proporción de personas que no busca trabajo del total de la fuerza de trabajo, que puede ser interpretado como aquellos potenciales ocupados que buscan trabajo activamente.

2.5.1 Composición de personas fuera de la fuerza laboral

Desde el 2010 hasta el 2019, en promedio un 66,9% de estas personas que componían este grupo fuera de la fuerza laboral eran mujeres. Durante el 2020, en promedio esta composición experimentó modificaciones que, si bien parecen en el sentido correcto, las razones no lo fueron. Esto es, que la proporción de mujeres fuera de la fuerza laboral disminuyó con respecto a la de los hombres, llegando en promedio a 62,1%. No obstante, el motivo es el mayor aumento en la cantidad de hombres que perdieron su empleo comparado con el aumento en la cantidad de mujeres que perdieron su empleo. Para el trimestre mayo-julio 2021, la participación promedio de mujeres en este grupo alcanzó el 63,6%, esto es principalmente debido a que los hombres han vuelto a la fuerza laboral en mayor proporción que las mujeres.

La Figura 2.9 presenta la evolución en la composición de las mujeres fuera de la fuerza laboral entre 2010 y el trimestre mayo-julio 2021.

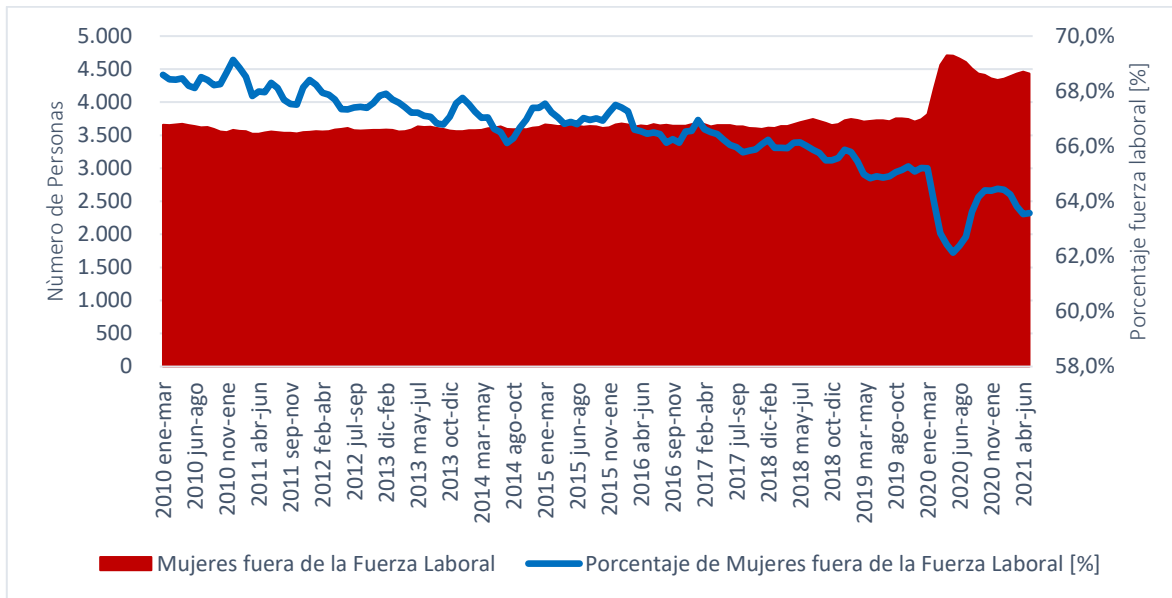


Figura 2.9: Evolución composición de mujeres fuera de la fuerza laboral, periodo 2010-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE STATS 2010-2021.

En cuanto a la cantidad de personas fuera de la fuerza de trabajo, en el peor momento de la pandemia (trimestre mayo-julio 2020), para el caso de las mujeres, la cifra alcanzó las 4.702.329 personas y en el caso de los hombres, la cifra fue menor en magnitud, alcanzado las 2.865.637 personas. Hasta la fecha (trimestre mayo-julio 2021), las cifras han mejorado, recuperando alrededor de 600.000 empleos en 1 año.

La Figura 2.10 presenta la evolución en cantidad de las personas fuera de la fuerza de trabajo diferenciadas por género.

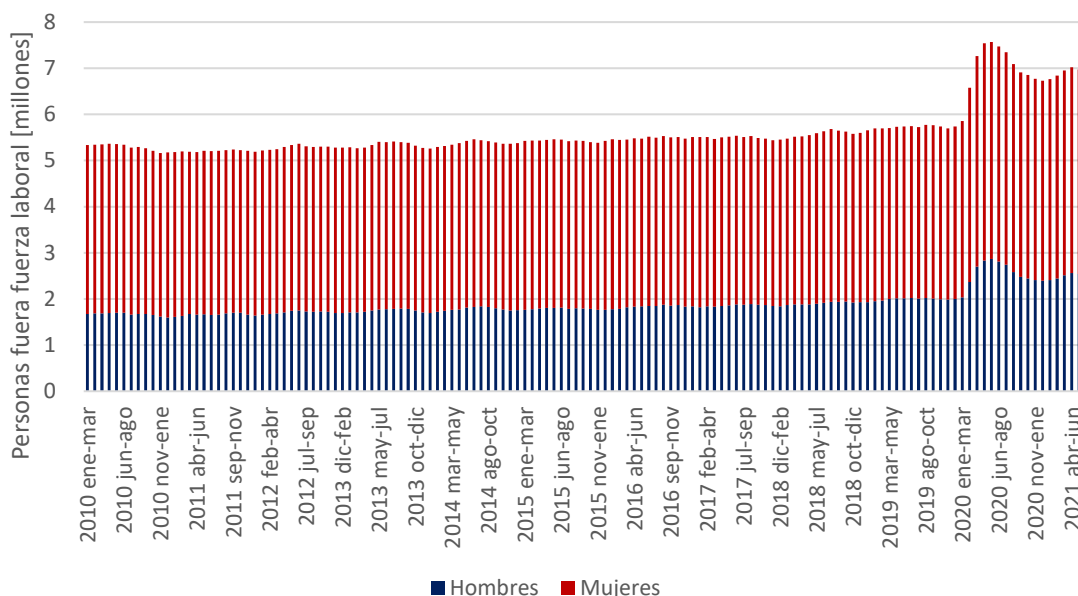


Figura 2.10: Evolución cantidad de mujeres y hombres fuera de la fuerza laboral según sexo, periodo 2010-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de INE STATS 2010-2021.

2.5.2 Composición de personas fuera de la fuerza laboral que buscaron trabajo

Ahora bien, en cuanto a la evolución del número de personas que buscaron empleo o trabajo cuenta propia del grupo de desocupados¹⁰ e inactivos, la proporción de mujeres que buscaron trabajo del total de desocupadas e inactivas rondaba el 7,9% promedio entre 2010 y 2019. Luego, en 2020 el porcentaje incrementó hasta 9,2% para luego en 2021 iniciar un descenso, llegando hasta 8,5%. En el caso de los hombres esta proporción es mayor, sosteniendo previo al 2020 un promedio de 16,1% de hombres que buscaron trabajo del total de desocupados e inactivos. En 2020 el porcentaje creció hasta 19,1% para en 2021 decrecer hasta 17,8%.

Lo anterior señala que existe un grupo de personas que son potenciales ocupados y que aún no han podido encontrar empleo o trabajo por cuenta propia. Este grupo, en promedio, durante 2020 alcanzó las 1.038.836 personas, y al trimestre mayo-julio 2021 esta cifra disminuyó a 851.860 personas debido principalmente a la recuperación de empleos.

¹⁰ El grupo de desocupados es parte de quienes componen la fuerza de trabajo. Sin embargo, buscan empleo, transformándose en potenciales ocupados, por lo que se considerará parte de este análisis.

La Figura 2.11 presenta la evolución de la cantidad de personas que buscaron trabajo entre 2010 y el trimestre mayo-julio 2021.

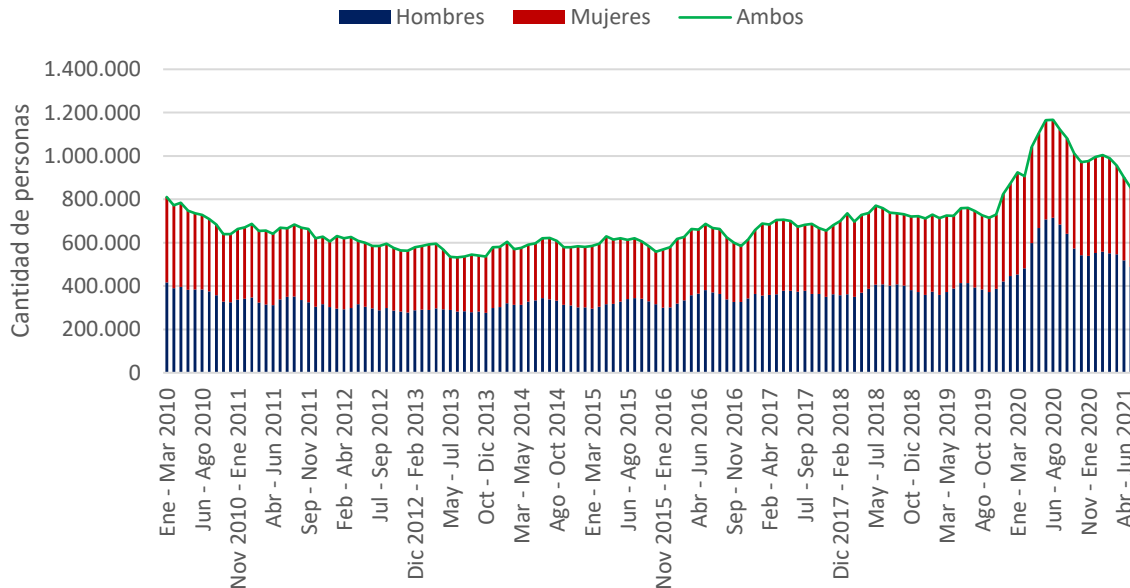


Figura 2.11: Evolución cantidad de personas que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021.

En cuanto a la evolución en cantidad de este grupo de personas que buscaron empleo, al diferenciar por género, se observa que las mujeres a pesar de tener un global mayor de desocupadas e inactivas, las que buscaron trabajo es mucho menor en porcentaje y cantidad.

En particular, para el trimestre más reciente (mayo-julio 2021), la cantidad de mujeres desocupadas o inactivas superó los 4,1 millones y tan solo 363.161 buscaron empleo o trabajo cuenta propia, mientras que, en el caso de los hombres, la cantidad total de desocupados o inactivos bordeó los 2,5 millones y 488.699 buscaron empleo o trabajo cuenta propia. Al sumar hombres y mujeres, al trimestre mayo-julio 2021, la cifra alcanza las 851.860 personas, que son potenciales ocupados.

La Figura 2.12 presenta la evolución de las mujeres que buscaron trabajo respecto del total de mujeres desocupadas e inactivas, mientras que la Figura 2.13 presenta la misma métrica para el caso de los hombres, ambos para el periodo 2010 al trimestre mayo-julio 2021.

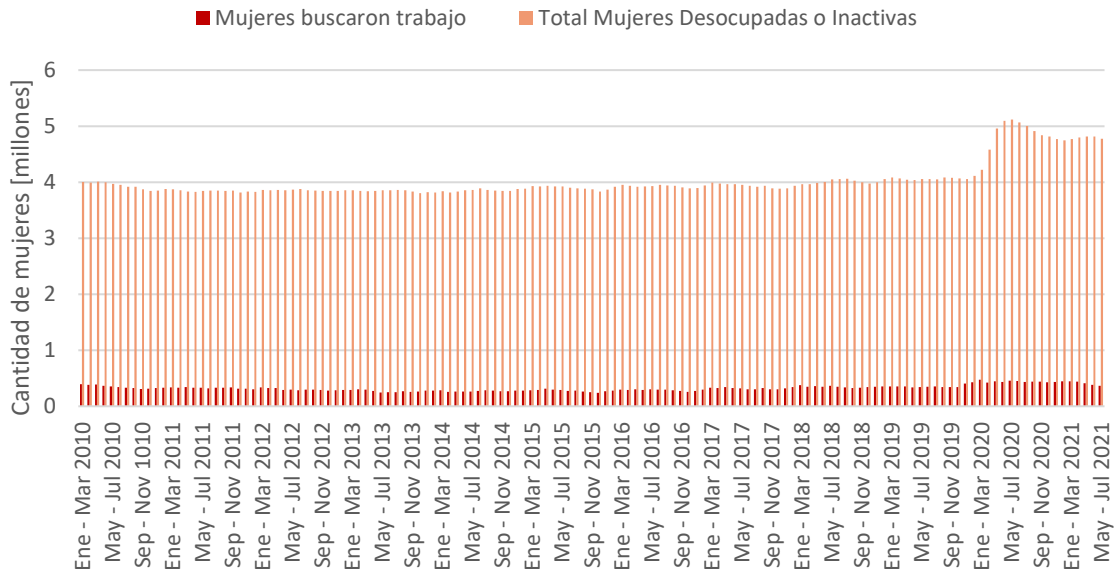


Figura 2.12: Evolución cantidad de mujeres que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021.

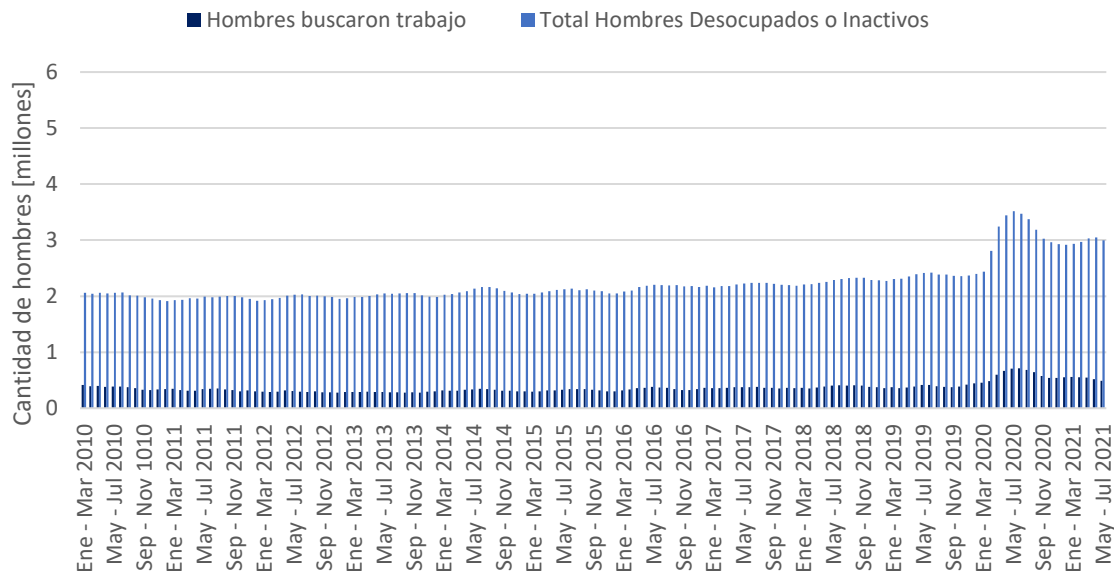


Figura 2.13: Evolución cantidad de hombres que buscaron trabajo, periodo 2010-2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021.

2.5.3 Razones de personas fuera de la fuerza laboral para no buscar trabajo

En cuanto a las razones que restringen a las mujeres que se encuentran inactivas a buscar trabajo durante el último año (al trimestre mayo-julio 2021), se destaca notablemente como motivo, la respuesta “por responsabilidades familiares permanentes,” con un 30,25% en comparación a los hombres, quienes presentaron, en proporción, esta causa en un 1,70%.

En segundo lugar, destaca la razón “está estudiando o preparando estudios”, con una proporción de 19,30%, lo cual puede considerarse una buena o mala señal según el contexto. Si dicha mujer no busca trabajo para dedicarse completamente a sus estudios es una buena señal, pues su dedicación está en formarse y desarrollarse. No obstante, si el motivo de no buscar trabajo por estar estudiando se debe, además, al hecho de realizar labores en el hogar (tareas no remuneradas) u otra clase de actividades y no dedicarse a sus estudios es, evidentemente, una mala señal.

En el caso de los hombres quienes entregaron esta razón durante el último año alcanzó el 29,79%, siendo el principal motivo de aquellos inactivos que no buscaron empleo o trabajo por cuenta propia.

La Figura 2.14 presenta la distribución porcentual de las principales razones de las mujeres inactivas que buscaron no buscaron empleo durante el último año al trimestre mayo-julio 2021, mientras que la Figura 2.15 presenta la misma métrica aplicada al caso de los hombres.

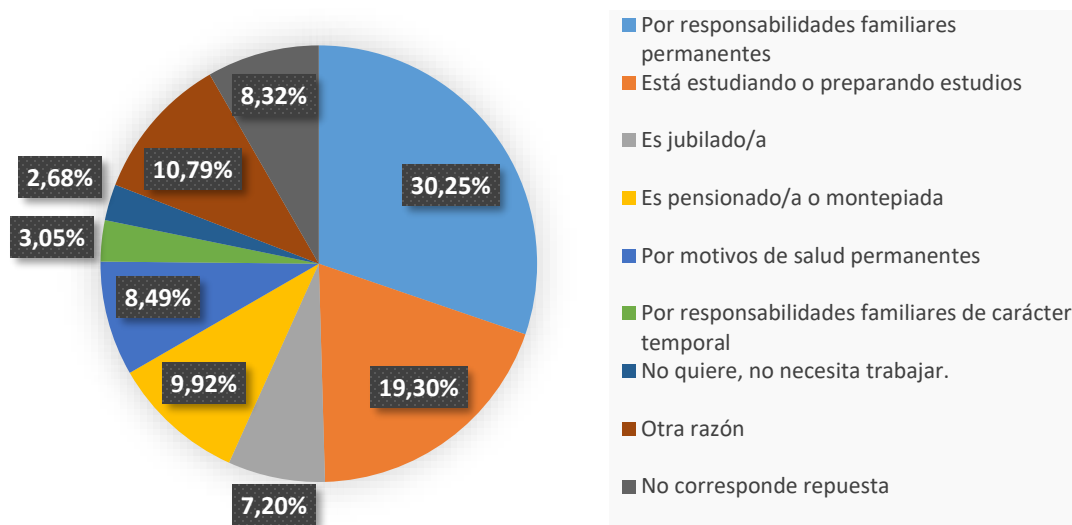


Figura 2.14: Distribución porcentual mujeres inactivas que no buscaron empleo, último año al trimestre mayo-julio 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2020-2021.

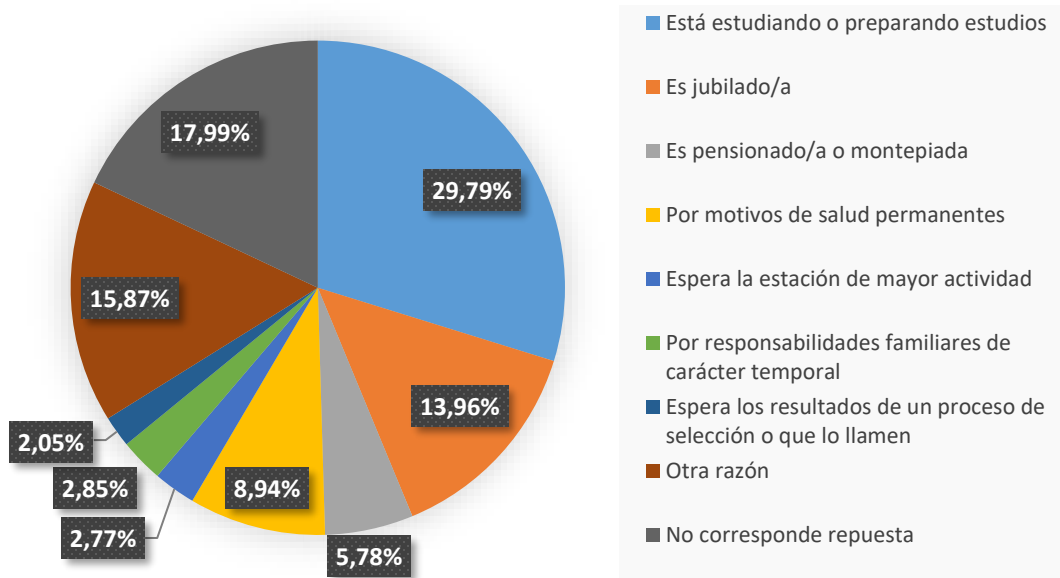


Figura 2.15: Distribución porcentual hombres inactivos que no buscaron empleo, último año al trimestre mayo-julio 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2020-2021.

En el Anexo 3: Promedio de personas inactivas que no buscaron empleo en el último año al trimestre mayo-julio 2021 se listan las razones desglosadas por cantidad y distribución porcentual de las personas inactivas que no buscaron trabajo durante el último año al trimestre mayo-julio 2021.

3. Análisis de la Estructura del Mercado Laboral Femenino a Nivel Internacional

La estructura del mercado laboral femenino en Chile se asemeja a la estructura a nivel internacional. Incluso existen brechas aún más profundas en regiones vecinas. En América Latina y el Caribe, las mujeres, en general, tienen una menor participación en el mercado laboral de manera transversal. Se desempeñan principalmente en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad y de menores niveles de ingreso. Se añade que, para la región de América Latina y el Caribe, existe una baja corresponsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de terceros (no remunerado) entre hombres y mujeres, donde estas últimas asumen una mayor carga destinando mayor cantidad de horas a esta tarea (CEPAL, 2019). Esto genera un desafío y una barrera para la autonomía económica de las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) coincide con lo señalado por la CEPAL, complementando que las mujeres se concentran principalmente en el sector económico del comercio, actividades de alojamiento y servicio de comida y servicio doméstico, actividades económicas que se asocian a jornadas de trabajo a tiempo parcial y salarios relativamente bajos (OIT, 2016).

Por su parte, los sectores de cuidados –dígase enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico- generan una parte importante del empleo para las mujeres. En la región de América Latina y el Caribe, estos sectores concentran alrededor del 28% de los puestos de trabajo femeninos, mientras que, para los hombres la cifra alcanza solo el 5% (CEPAL, 2019). La industria manufacturera también concentra una parte importante de las mujeres ocupadas en América Latina y el Caribe. En particular, durante el año 2019, la industria manufacturera concentró el 10,2% de las mujeres ocupadas en la región. Sin embargo, el porcentaje de hombres ocupados superó a la participación de las mujeres en este sector (13,9%) para la región, con excepción de Colombia, El Salvador y Honduras, países en donde existe una alta presencia femenina en empresas maquiladoras.

Por otro lado, sectores como construcción, minería y transporte destacan por presentar en promedio una escasa tasa de ocupación laboral femenina, inferior al 1%¹¹. Parte de ello se debe a la naturaleza y condición del trabajo a realizar, donde las mujeres desempeñan trabajos de mediana y alta calificación en sectores donde gran parte de los puestos de trabajo

¹¹ En el 2019, en la región de América Latina, el porcentaje de mujeres ocupadas en minería fue de 0,1%, en construcción 0,7% y en transporte 1,7%.

se concentran en labores de mediana y baja calificación, muchos de ellos con uso de fuerza física debido a la falta de tecnología o aplicación de esta última.

Lamentablemente, la fuerte participación femenina en los sectores económicos señalados (y la baja o nula participación en otros sectores) se debe en parte a suposiciones sociales sobre habilidades innatas -o no- del género femenino en ese tipo de tareas. Por ejemplo, la cultura local en general da a entender que las mujeres poseen destrezas innatas en la enseñanza y cuidado de los niños debido al rol materno tradicional de las mujeres (OIT, 2016). Se suma a lo anterior, la fuerte segregación por género de las ocupaciones dentro del sector de la salud y la asistencia social, que por cierto son segmentos que poseen bajos salarios, altas jornadas laborales, condiciones laborales precarias y desprotección social (OIT, 2019). Por su parte, el sector de servicio doméstico, en donde la mayoría de ocupados son mujeres, presenta los ingresos más bajos de la economía y la mayor tasa de participación laboral femenina.

En general, las mujeres concentran su participación en empleos de baja calificación de forma transversal en diversas actividades económicas, percibiendo menores salarios, y en numerosos casos, corresponden a empleos más vulnerables, sin contratos (informales) y sin acceso a prestaciones sociales (Trigo, 2019).

3.1 Tasa de participación

El contexto laboral previo a la pandemia de covid-19 muestra que las mujeres en distintos países del mundo presentaban una menor tasa de participación en el mercado laboral en comparación a los hombres. Dicho patrón es independiente del nivel de ingreso del país (Figura 3.1). Según las estadísticas laborales estimadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el promedio de la tasa de participación femenina total en el mundo, para los últimos diez años y medio, fue de 47,5% mientras que la tasa de participación masculina fue de 74,8%. En tanto, la mayor brecha de participación laboral entre los géneros se observa en países de ingresos medios bajos, cuyo promedio de la tasa de participación total femenina correspondió a 34,0%, mientras que la de los hombres fue de 76,4%, teniendo una brecha de participación de 42.4%.

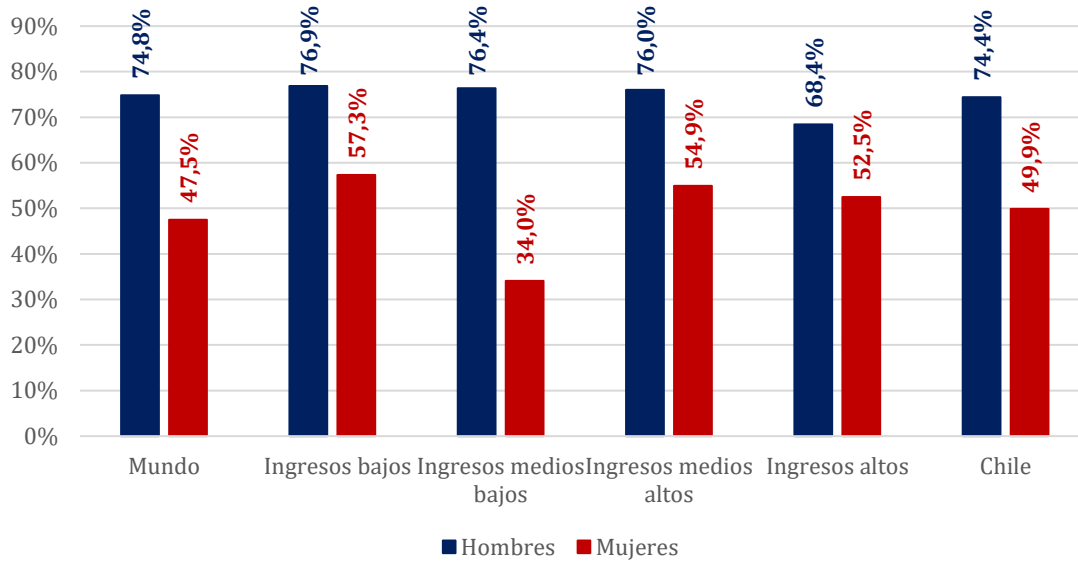


Figura 3.1: Promedio de tasa de participación total dividida por sexo¹² [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2010-2021.

En términos laborales, el segundo trimestre del 2020 experimentó cambios notorios producto de la pandemia, en particular, la tasa de participación femenina disminuyó en todos los países donde la OIT contaba con registros. La Figura 3.2 muestra la abrupta caída de la tasa de participación laboral para Canadá, Francia, España, Estados Unidos y Australia. En dichos países la tasa de participación femenina disminuyó alrededor de dos a cinco puntos porcentuales. Al segundo trimestre 2021, la recuperación en este indicador es total en estos países referentes, a excepción de Estados Unidos.

Complementariamente, la Figura 3.3 muestra la caída de la tasa de participación femenina durante el segundo trimestre del 2020 para los países de Sudamérica. La pandemia impulsó una mayor caída de la tasa de participación femenina que en los países desarrollados previamente nombrados. Al contrastar la tasa de participación del género femenino del último trimestre del 2019 con el segundo trimestre del 2020 de Chile, Brasil, Colombia, Argentina y Paraguay, se observa que cayó en promedio diez puntos porcentuales, mientras que en Perú se registró una caída de treinta puntos porcentuales.

¹² Clasificación de países en: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>

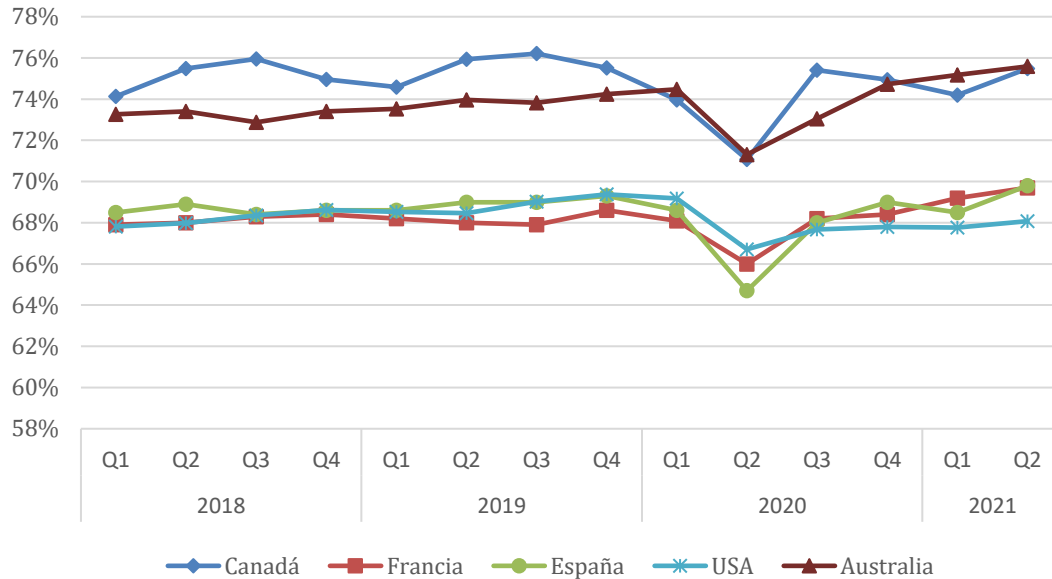


Figura 3.2: Tasa participación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, Francia, España, Estados Unidos y Australia [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2021Q2.

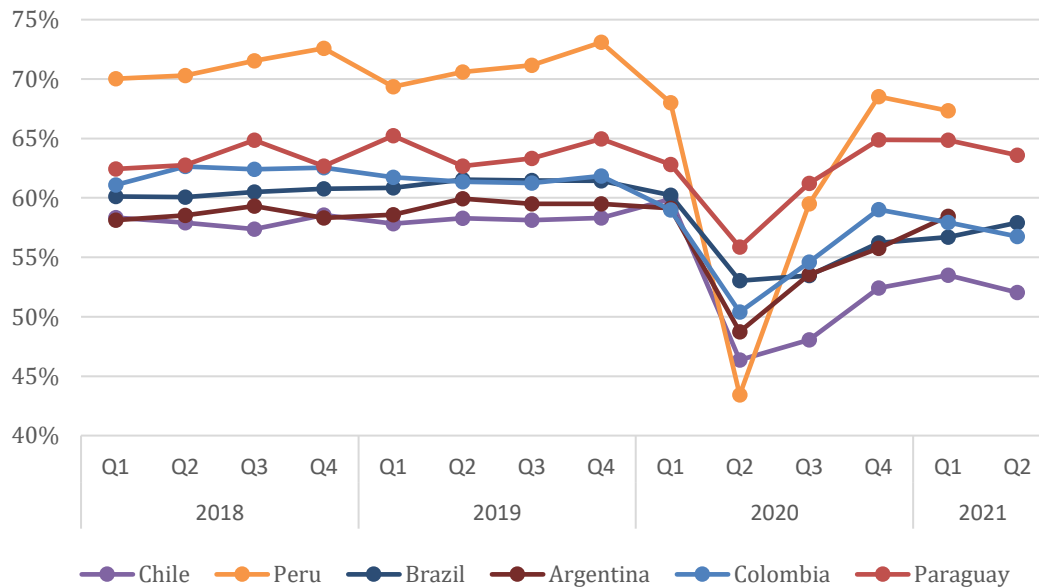


Figura 3.3: Tasa participación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2021Q2.

3.2 Tasa de desocupación

En relación con la tasa de desocupación laboral en el mundo durante el periodo 2010-2021¹³, se registró una cifra de 5,7% para los hombres y de 5,9% para las mujeres (Figura 3,4). Esta cifra considera el importante aumento porcentual de personas desocupadas en el mercado laboral observado en 2020 y 2021 producto de los efectos de la pandemia. En efecto, Chile entre 2010 y 2019 presentaba tasas de desocupación femenina promedio de 7,9%, mientras que la de los hombres era 6,4%. En el año 2020, las tasas de desocupación incrementaron producto de la pérdida de puestos de trabajo, alcanzando para ese año cifras de 11,5% y 11,2% para mujeres y hombres respectivamente. En los primeros dos trimestres de 2021, las cifras descendieron a 11,0% y 10,2% respectivamente, resultando que en promedio entre 2010 y 2021, las tasas de desempleo promedio de mujeres y hombres se vieron incrementadas hasta alcanzar 8,5% y 7,1% respectivamente.

Durante este periodo analizado, la diferencia observada en la tasa de desocupación entre mujeres y hombres se encuentra presente en los diferentes países del mundo, independiente de su nivel de ingreso.

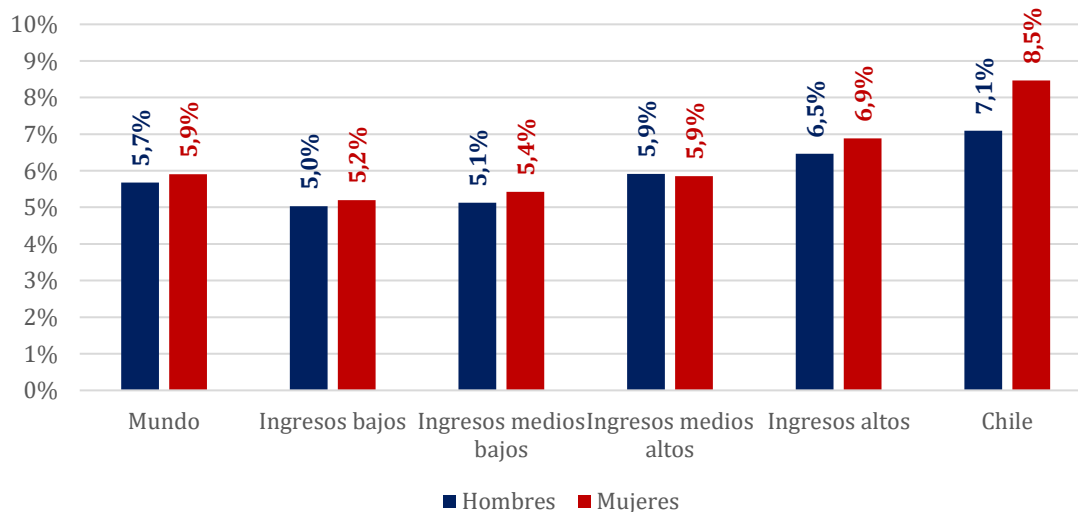


Figura 3.4: Promedio tasa de desocupación total por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2010-2021.

¹³ Los datos de tasa de desocupación por género de la OIT para Chile solo se encuentran disponibles hasta el año 2019. En cuanto a la tasa de desocupación por género trimestral, para Dinamarca, Bélgica, Nueva Zelanda, Argentina y Perú, las cifras disponibles se encuentran hasta 2021Q1.

Destacan de entre los países desarrollados el caso de Canadá y Estados Unidos, cuya tasa de desocupación femenina trimestral de mujeres entre 15-64 años experimentó un aumento significativo en el segundo trimestre de 2020, casi duplicando la cifra de la tasa de desocupación. Aumentos más moderados experimentaron Bélgica, Nueva Zelanda, Dinamarca, Noruega y Australia en el mismo periodo. La Figura 3.5 y la Figura 3.6 presentan la evolución de la tasa de desocupación femenina de forma trimestral durante el periodo 2018Q1 y 2021Q2 de una muestra de países desarrollados y países de América Latina y el Caribe respectivamente.

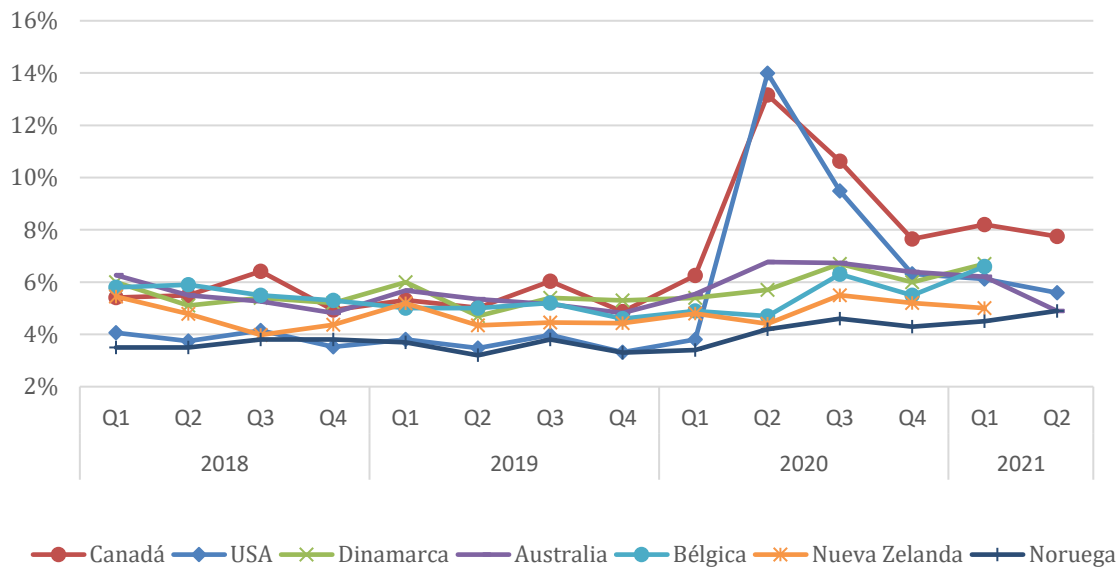


Figura 3.5: Tasa desocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, Bélgica Estados Unidos, Nueva Zelanda, Dinamarca, Noruega y Australia [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2021Q2.

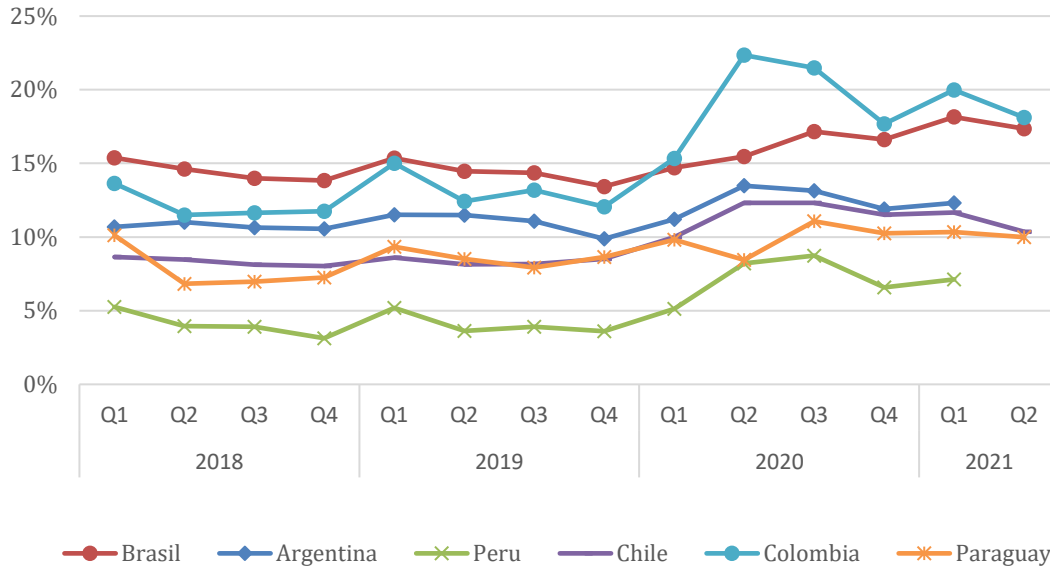


Figura 3.6: Tasa de desocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2021Q2.

3.3 Tasa de ocupación

Con respecto a la tasa de ocupación, nuevamente se observa una diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres ocupadas (Figura 3.7). En los países de ingresos medios bajos se tuvo que durante el periodo 2010-2019, el género femenino promedió una tasa de ocupación de 32,6%, mientras que el género masculino promedió 73,2%, con una diferencia de 41 puntos porcentuales. Por su parte, los países de ingresos altos presentaron en promedio una tasa de ocupación femenina de 48,8% y una tasa de ocupación masculina de 64,1% durante el periodo analizado, resultando una brecha de 15 puntos porcentuales.

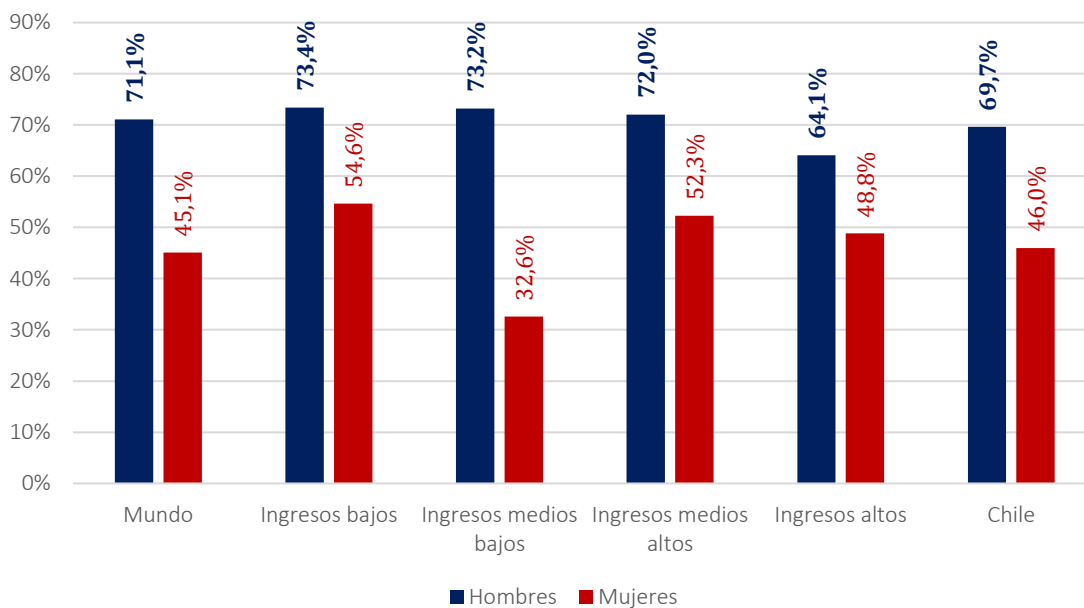


Figura 3.7: Tasa de ocupación total por sexo [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2010-2019.

Durante el segundo trimestre del 2020 producto de la pandemia se registró una caída en la tasa de ocupación femenina. En países desarrollados hubo un efecto más moderado que en otros países de la región (Figura 3.8 y Figura 3.9). Dentro de los países desarrollados, Estados Unidos y Canadá registraron una caída en la tasa de ocupación femenina de diez puntos porcentuales en el segundo trimestre del 2020 con respecto al último trimestre del 2019.

Países como Reino Unido y Dinamarca se vieron levemente afectados. Este efecto de caída más moderada en la tasa de ocupación femenina no es atribuible únicamente a los paquetes de ayuda a las personas en cuarentena. Según el *International Monetary Fund* (2021), Reino Unido es uno de los 20 países que ha destinado más recursos en paquetes de ayuda (16,2%

como porcentaje del PIB desde enero 2020 a marzo 2021 como gasto adicional o ingreso no percibido), mientras que Dinamarca ha destinado un monto menor (5,1% en el mismo periodo). Chile en tanto registra 8,2% del PIB en gasto adicional producto de la pandemia. No obstante, tanto Reino Unido como Dinamarca han experimentado una leve disminución en la tasa de ocupación de mujeres (1% aproximadamente) y ambos países poseen más del 70% de participación femenina, mientras que en Chile la situación es diferente. Existen factores como la composición del trabajo, políticas públicas previamente implementadas, patrones culturales y políticas focalizadas que pueden ser determinantes y podrían explicar el escenario observado en Reino Unido y Dinamarca en comparación con Chile.

Destaca la recuperación notable que sostuvieron los países como Australia y Canadá, que al segundo trimestre 2021 han alcanzado niveles superiores a los registrados prepandemia en cuanto a tasa de ocupación laboral femenina.

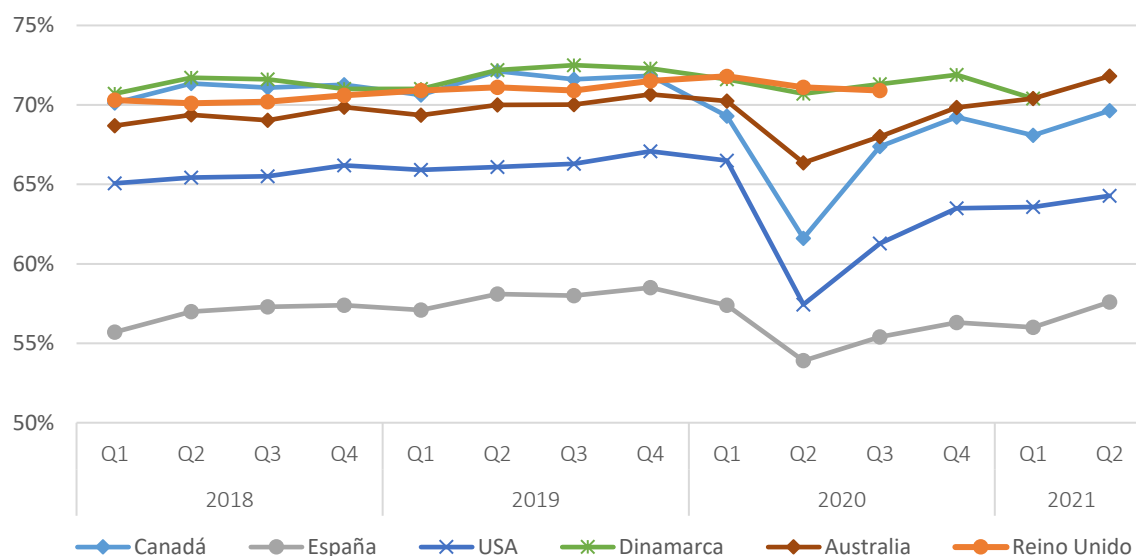


Figura 3.8: Tasa de ocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Canadá, España, Reino Unido, Estados Unidos, Dinamarca y Australia [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2021Q2.

Una realidad distinta a lo registrado en los países desarrollados respecto del comportamiento de la tasa de ocupación femenina se observa en países sudamericanos, donde la mayoría de los países analizados registraron una caída sobre los diez puntos porcentuales, destacando Perú como el país que registró una pronunciada caída de más de treinta puntos porcentuales con respecto al cuarto trimestre del 2019.

La recuperación en tanto, si bien ha avanzado ha sido más lenta y con mayor rezago que la registrada en los países desarrollados. Se estima que esta caída implica un retroceso en más de 10 años de avance en el mercado laboral femenino y en particular para Chile ha significado posicionarse junto con Colombia y Brasil como países con las menores tasas de ocupación femenina de la región.

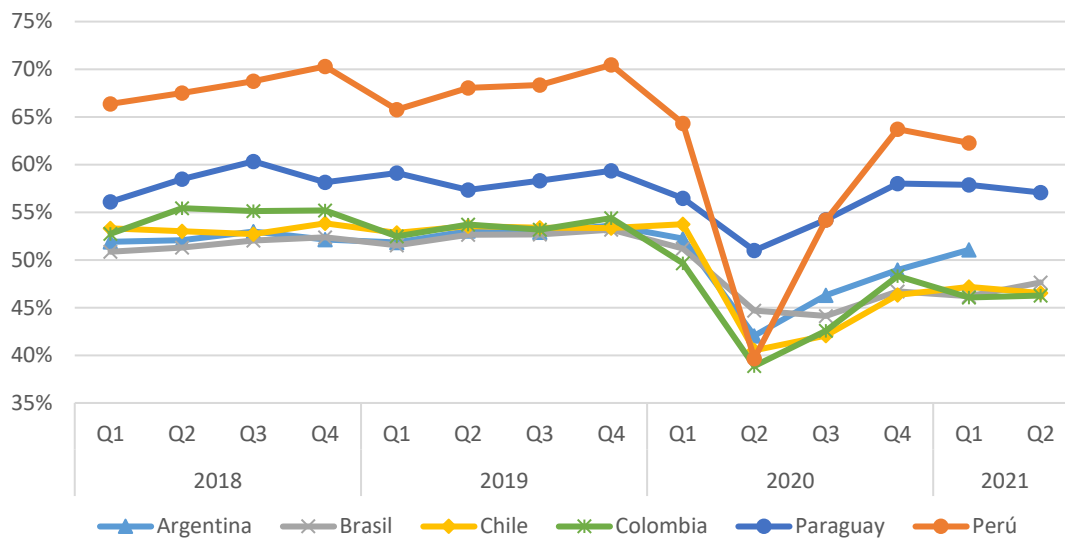


Figura 3.9: Tasa de ocupación femenina trimestral entre 15-64 años de Chile, Perú, Brasil, Argentina, Colombia y Paraguay [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2018Q1-2020Q3.

La Figura 3.10 muestra el importante efecto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en los países de América del Sur. La tasa de participación femenina promedio en el 2019 fue de 56,1% mientras que en el segundo trimestre del año 2020 disminuyó a 45,4%, cifra notoriamente inferior al promedio histórico. Al segundo trimestre de 2021, la tasa de participación femenina aumentó hasta 51,0% cifra aún inferior al periodo prepandemia.

Por su parte, la tasa de ocupación cayó desde 51,5% a 38,4% mientras que la tasa de desocupación aumentó de 8,4% a 12,9% en el mismo periodo. Al segundo trimestre de 2021 la tasa de ocupación femenina registró 43,9%, mientras que la tasa de desocupación registró 14,0%.

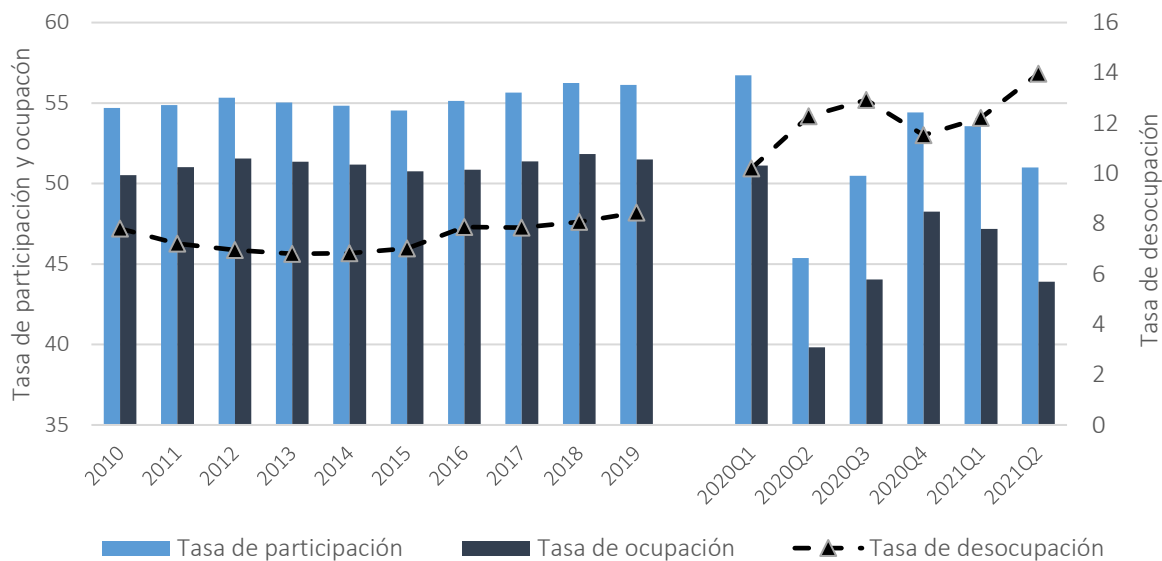


Figura 3.10: Tasa de ocupación, tasa de desocupación y tasa de participación femenina en países de América del Sur¹⁴ [%].

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, periodo 2010-2021Q2.

¹⁴ Los países de América del Sur que se consideraron son: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay, y Venezuela.

4. Principales desafíos y recomendaciones

Chile y el mundo continúan experimentando una crisis inédita -en más de 100 años que no se registraba un acontecimiento sanitario tan severo y con un impacto tan significativo para la economía a nivel mundial-, donde la contención de la pandemia ha implicado cerrar y restringir libertades de traslado, reuniones y comercio. Es importante señalar que la recuperación económica sostenible en el tiempo requiere de una apertura y reanudación de la actividad de los mercados, de manera paulatina debido al *trade-off* entre el cuidado de la salud y el retorno a la normalidad de la actividad económica. Se le suma a lo anterior, la incertidumbre existente ante posibles nuevos rebrotes o mutaciones del virus, que pueden mermar los avances en la normalización de la actividad económica.

Aún persiste la necesidad de continuar implementando acciones y realizar esfuerzos que ayuden a compensar los empleos perdidos que aún no son recuperados -y la consecuente pérdida de ingresos- que ha generado esta crisis sanitaria y económica. A su vez, estas acciones y esfuerzos deben considerar también la generación de mecanismos que impidan que los efectos de esta crisis se amplifiquen en el mediano plazo. Para ello, la elaboración de estos mecanismos debe considerar la naturaleza y las características específicas del escenario actual, tratar de prever y resolver los desafíos para el escenario futuro.

Un foco de acción se ha centrado en apoyar y ayudar a aquellos segmentos que han experimentado el efecto de la crisis sanitaria y económica con mayor fuerza. Entre ellos se encuentran las mujeres. La experiencia de crisis sanitarias anteriores, como el virus del Ébola, evidenció que las cuarentenas reducen significativamente las actividades económicas y de subsistencia en general, pero en mayor medida en las mujeres, incrementando, entre otras cosas, los indicadores de pobreza e inseguridad alimentaria. Además, la recuperación de la actividad económica de las mujeres fue más lenta en comparación a la de los hombres (a nivel mundial), cuyos niveles previos a la crisis se retomaron poco después de terminadas las medidas preventivas (ONU, 2020). Hasta el momento, la recuperación del mercado laboral afectado por la pandemia de COVID-19 ha mostrado un comportamiento similar. De hecho, se sostiene que la pandemia de coronavirus aumentó de 99,5 años a 135,6 años el tiempo que demoraría el cierre de la brecha de género en el mundo (Foro Económico Mundial, 2021).

Complementariamente, la recuperación económica debe continuar siendo acompañada de acciones que promuevan y resguarden la equidad de género y aprovechar esta crisis como una oportunidad para avanzar en esta tarea. El diseño de las políticas para sostener a las empresas, recuperar los puestos de trabajo, y aumentar los ingresos de los trabajadores y trabajadoras debe contemplar una perspectiva de género. Sin embargo, el desafío ha sido y es complejo tanto en Chile como en el mundo, dada la historia que a lo largo de los años evidencia que las mujeres han experimentado mayores dificultades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral (OIT, 2019).

Para apoyar la mitigación de esta crisis y siguiendo esta línea de acción, se propone a continuación una serie de recomendaciones, principalmente de políticas públicas, pero relevando el importante rol que juegan los distintos actores, tales como el sector privado, la sociedad civil y la academia. Lo anterior buscando complementar las propuestas realizadas por organismos internacionales (ONU, 2020; OIT, 2020).

Asimismo, se proponen ideas para enfrentar los desafíos existentes acerca de la brecha de género en términos laborales, de forma de reducirla e impedir que se profundice en el mediano plazo, todo esto, pensando en la necesidad del aumento de participación laboral femenina post pandemia en los mercados.

Las recomendaciones han sido agrupadas según campos de acción. Así, los grupos son: i) Recomendaciones sobre crear o recuperar empleos; ii) Recomendaciones facilitadoras para el funcionamiento del mercado laboral femenino; iii) Recomendaciones para generar un ambiente adecuado de funcionamiento del mercado laboral femenino y iv) otras recomendaciones complementarias.

4.1 Grupo 1: Recomendaciones sobre crear y/o recuperar empleos

4.1.1 Fomento de la formación de puestos de trabajos formales con incentivo a la contratación de mujeres

En un mercado laboral sostenible a mediano y largo plazo, se requiere de una estructura que opere y se sustente con empleos de buena calidad y regulado, permitiendo a la gente obtener los medios para salir de la pobreza, mantener estabilidad económica y social y evitar arbitrariedades y desprotección como ocurre en la informalidad. A su vez, los empleos formales, permiten a los trabajadores y trabajadoras junto a sus familias acceder a protección social, a través de cotizaciones de salud y previsión social.

Producto de los efectos de la pandemia y las restricciones adoptadas, parte de los y las trabajadoras optaron por desarrollar actividades para generar ingresos de manera informal, con los riesgos e inconvenientes que esto conlleva.

Para evitar seguir agravando la compleja situación de la informalidad en el mercado laboral y a su vez promover la reactivación de este con enfoque en el empleo femenino, se hace necesario impulsar y potenciar la creación de puestos de trabajo formales, con incentivos a la contratación de mujeres.

Una vía para avanzar es a través de incentivos tributarios o financieros a la contratación formal dirigidos a empresas y mujeres. A su vez, se recomienda prolongar los subsidios al empleo existentes enfocados en apoyar y fomentar la creación de empleos formales. Esto considera principalmente al a) Nuevo Ingreso Familiar de Emergencia -IFE Laboral¹⁵, b) Subsidios Regresa y Contrata¹⁶ y, c) Subsidio Protege¹⁷.

Entendiendo que es un periodo especial en nuestra historia reciente, se deben mantener esfuerzos para seguir fomentando la contratación de mujeres, a través de subsidios temporales en el mediano plazo tales como el bono al Trabajo de la Mujer y el bono al Empleo Joven y otorgar subsidios de mayor valor económico en aquellas actividades económicas en que se desee potenciar la contratación de mujeres.

¹⁵ El Nuevo Ingreso Familiar de Emergencia o IFE Laboral corresponde a un incentivo al empleo formal de los trabajadores, entregando un beneficio por la nueva relación laboral.

¹⁶ Los Subsidios Regresa y Contrata corresponden a incentivos al regreso de trabajadores con contrato suspendido, y/o la contratación de nuevas personas.

¹⁷ El Subsidio Protege corresponde a un apoyo directo para trabajadores y trabajadoras que tengan a cargo menores de 2 años.

A su vez, considerando que hay actividades económicas y productivas que históricamente han presentado una menor participación laboral por parte de las mujeres, esta puede ser una oportunidad para ampliar esfuerzos en aumentar la inclusión femenina en estas actividades. Entre los casos más conocidos, se encuentra la actividad de la construcción y la minería, cuya representación femenina en 2021 se encuentra en promedio alrededor del 8 y 11% respectivamente.

Una de las iniciativas que se han trabajado en estas actividades económicas con el fin de aumentar la participación laboral femenina es, por ejemplo, la “Mesa Mujer y Construcción”, liderada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en conjunto con la Cámara Chilena de la Construcción, cuyo objetivo ha sido buscar abrir nuevos espacios laborales para las mujeres en esta actividad económica.

También, otra de las iniciativas complementarias y que se alinean con el objetivo buscado es “Mujeres en obra”, resultado del trabajo colaborativo público-privado y el “Sello Mujer Construcción”.

En particular, la iniciativa “Mujeres en obra” corresponde a un portal que permite acceder a ofertas laborales, cursos de capacitación, orientación laboral y opciones de certificación de competencias específicas en la industria de la construcción, mientras que la iniciativa de “Sello Mujer Construcción” corresponde a una medida que otorga puntaje adicional a las empresas que tengan una dotación mínima de 10% de mujeres al postular a licitaciones del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

Continuar y potenciar iniciativas similares y complementarias que permitan incrementar la participación laboral femenina en estos rubros con baja representación de mujeres, abriría espacios laborales para ellas, generaría oportunidades de inserción y crecimiento en el mercado laboral mientras que, a su vez permitiría avanzar en la reducción de inequidades como lo es la brecha salarial.

4.1.2 Presencia femenina en espacios de poder

Ahora bien, no basta solo con la creación de empleos formales para mujeres, sino que estos deben encontrarse bien enfocados y alineados con la visión de mediano y largo plazo que se busca como sociedad. Una de las aristas de esta visión es lograr aumentar la presencia femenina en espacios de poder y abordar la importancia de la diversidad y la inclusión.

Es anhelada una mayor participación de mujeres en puestos de alta dirección y toma de decisiones. En este sentido, es importante que los directorios de las empresas jueguen un rol principal en esta tarea y consideren asumir responsabilidades para avanzar en equidad de género.

La presencia femenina en espacios de poder en entidades públicas y privadas permite la promoción de políticas públicas con equidad de género. La baja diversidad que existe en la actualidad en los directorios impide abordar los problemas desde una perspectiva multidimensional, siendo que el rol que tienen los funcionarios y funcionarias de alto mando es analizar el entorno, proporcionar oportunidades, identificar tendencias y riesgos idealmente desde múltiples enfoques. La diversidad permite generar diálogos, abordar los problemas desde diferentes perspectivas y proporcionar soluciones efectivas.

La ONU (2020) presenta evidencia en diversos sectores económicos, incluyendo escenarios de planificación económica o emergencias, en las que se demuestra indiscutiblemente que políticas que no han sido consultadas a mujeres o aquellas en las que no han sido parte de la toma de decisiones, terminan siendo políticas menos efectivas.

En Chile, la brecha de género en áreas de empoderamiento político ascendió a 69% (*Global Gender Gap Index, 2020*), esto quiere decir que las mujeres tienen un 69% menos de probabilidad que los hombres de tener igualdad de oportunidades en el área de empoderamiento político. Las áreas donde existe una mayor brecha de género son en los cargos que involucran toma de decisiones en la política pública, ya que existe una clara diferencia en el porcentaje de mujeres en el parlamento, ministerios, y como presidenta o jefa de gobierno.

La Figura 4.1 muestra el porcentaje promedio de cargos nombrados en alta dirección pública durante el periodo 2005-2019. Se observa una notoria brecha de género en los altos mandos públicos. En el periodo señalado, tanto para el nivel jerárquico I y II¹⁸, las mujeres tienen

¹⁸ El primer nivel jerárquico corresponde a jefaturas de servicios. La autoridad que les nombra es la o el Presidente de la República y son cargos de su confianza. El segundo nivel jerárquico corresponde a jefaturas de

menor nombramiento que los hombres con una participación del 31% y 24% respectivamente. En el 2019, el 22% de los cargos en alta dirección pública nivel I correspondían a mujeres, mientras que 34% de los cargos en alta dirección pública nivel II fueron ocupados por mujeres. Si bien sigue existiendo una gran brecha con respecto a los hombres, el sector público ha mostrado una mayor representación femenina que el sector privado.

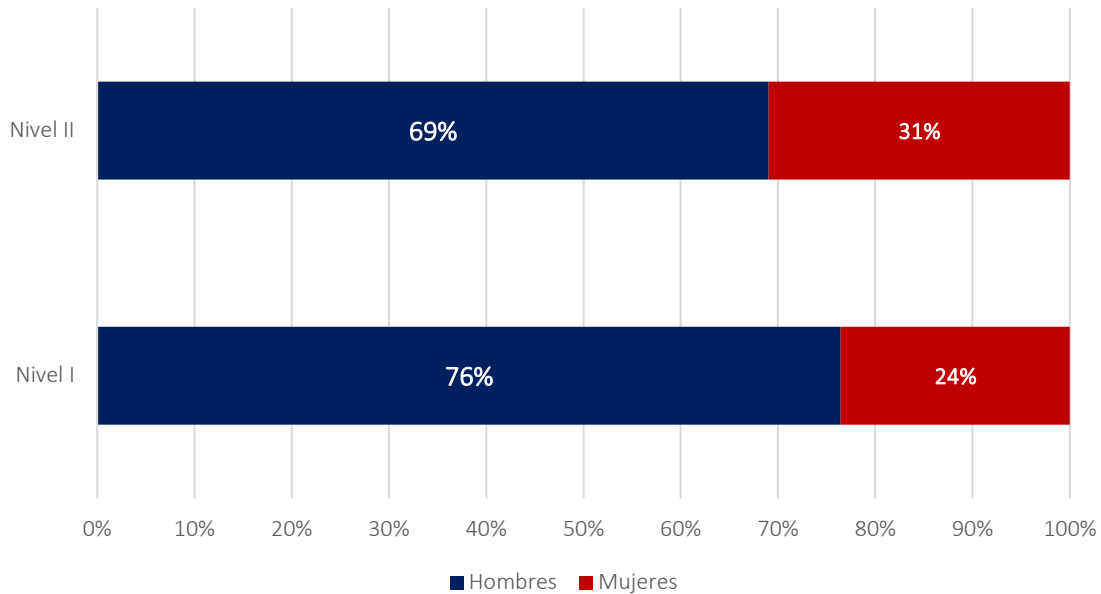


Figura 4.1: Porcentaje promedio de cargos nombrados en alta dirección pública [%].

Fuente: Elaboración en base a datos del Sistema de Reclutamiento y Selección ADP Antares, Dirección Nacional de Servicio Civil, Ministerio de Hacienda, 2005-2019.

Durante el año 2020, el número de directoras en empresas IPSA – índice que agrupa a las 30 empresas más grandes en la Bolsa de Comercio de Santiago- fue de 24 puestos de un total de 256, lo que equivale a un 9,4% del total de puestos. Por su parte, en las empresas pertenecientes al IGPA – Índice General de Precios de Acciones-, la representación femenina en los directorios de dichas empresas equivale al 8,8%. El número de directoras en empresas IGPA corresponde a 43 puestos, mientras 444 puestos son ocupados por hombres.

división y de direcciones regionales. La autoridad que les nombra es la jefatura de servicio y son cargos de su confianza.

Según datos de la OCDE, Chile en el 2020 tiene una participación femenina en directorios de las mayores empresas que cotizan en la Bolsa equivalente al 9,9%. Cifra muy por debajo de países como Francia (45,1%), Italia (38,4%), Alemania (36,3%), Reino Unido (34,7%), USA (28,2%) y el promedio de países de la OECD (26,7%). De hecho, Chile se ubica en el cuarto lugar de los países con menor representación femenina en directorios de empresas. Por debajo de Chile solo se encuentra Corea (4,9%), Estonia (8,8%) y México (9,0%). La Figura 4.2 presenta la evolución entre 2010 y 2020 de la participación femenina en directorio de las mayores empresas que cotizan en la bolsa.

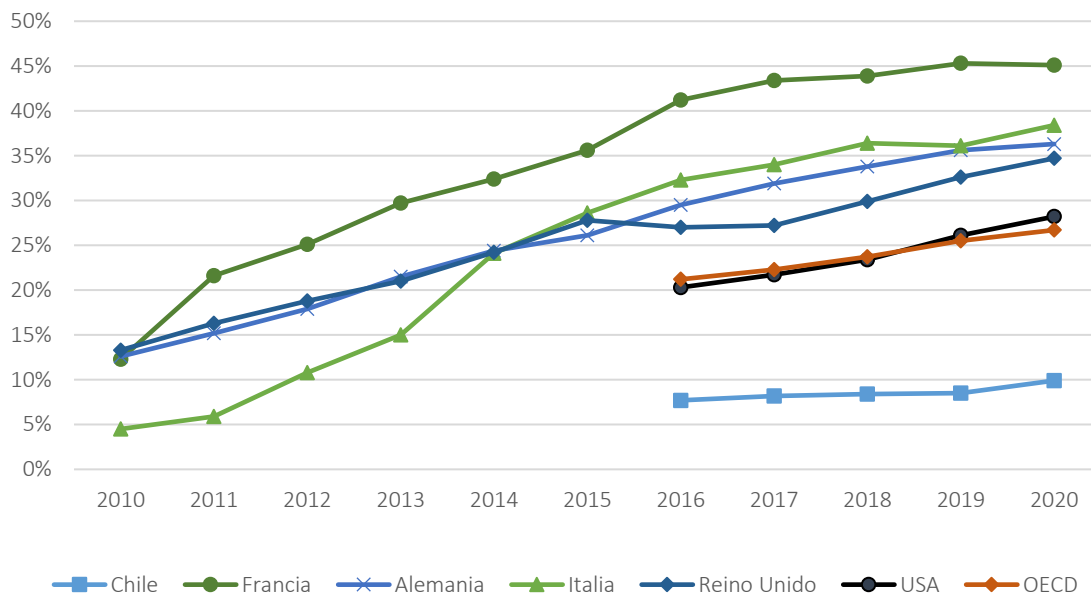


Figura 4.2: Participación femenina en directorios de las mayores empresas que cotizan en bolsa [%].

Fuente: propia en base a datos de OECD.

4.1.3 Apoyo al emprendimiento femenino

Ciertamente, recuperar los empleos perdidos y generar nuevos puestos de trabajo no es tarea sencilla, sobre todo en el contexto país que nos encontramos producto de la pandemia. En línea con este objetivo y de forma tal de impulsar otra vía para el aumento de participación laboral femenina, se sugiere apoyar y potenciar aún más el emprendimiento femenino. De esta forma, además de incorporarlas al mercado laboral, a través de la creación de empleos formales, se estaría abordando en cierta medida el empoderamiento femenino y la autonomía financiera.

Según el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020), el microemprendimiento femenino en Chile a diciembre 2020 representaba alrededor del 38,6% del universo microempresario, siendo 794.852 mujeres de un total de 2.057.903 microempresarios y microempresarias a nivel nacional. Se indica también que el 50% de las microempresarias gana mensualmente menos de \$175.000, mientras que su ganancia mensual promedio ronda los \$439.854, cifras menores en comparación a los microempresarios, quienes presentaron cifras de \$400.000 y \$815.513 respectivamente. A lo anterior se añade que dedican menos horas semanales en promedio a su negocio (33,4 horas) en comparación a los microemprendimientos de hombres (42,3 horas), dedicando parte importante de su tiempo a trabajo no remunerado. En particular, las microempresarias realizaron en promedio 2,6 veces más horas en trabajo no remunerado, con 29,4 horas en promedio a la semana, cantidad superior a las 11,3 horas semanales promedio que dedicaron los microempresarios.

Si bien en cuanto a financiamiento, empleo e informalidad los datos se encuentran de forma agregada, parece razonable intuir que producto de la asimetría en cuanto al tiempo dedicado al microemprendimiento y las ganancias obtenidas, los microemprendimientos de mujeres surjan en condiciones más precarias. Por lo tanto, avanzar en esta línea es fundamental tanto para el desarrollo de las mujeres, sus emprendimientos y, a su vez, para el país.

De hecho, existen avances en esta materia previo a la crisis sanitaria como el programa “Mujer Emprende” del SERNAMEG que busca justamente potenciar los negocios de mujeres emprendedoras de todo el país, con la finalidad de fortalecer su autonomía económica. El mecanismo del programa busca desarrollar estrategias de intervención que permitan mejorar las competencias y habilidades que contribuyan a la viabilidad y sostenibilidad de dichos emprendimientos.

En particular, buscaba profesionalizar a las trabajadoras pertenecientes al emprendimiento mediante contenidos técnicos, contribuyendo en el desarrollo de sus actividades. También

colaborar con la generación de redes de contacto entre emprendimientos femeninos y la asesoría para un mejor y mayor desarrollo de negocio.

También, acorde a los nuevos desafíos en esta materia derivados de la crisis sanitaria, se crearon nuevos programas como “Mujer Digital”, “Bono Pyme”, “Emprender Conectadas”, entre otros, que justamente buscan apoyar el emprendimiento femenino desde distintas aristas.

Si bien la sugerencia de la Organización de las Naciones Unidas recomienda una transferencia directa hacia las mujeres, en conjunto con la implementación de medidas que puedan reducir costos de transacción para seguir apoyando financieramente a mujeres que desean emprender o que producto de la pandemia sus Pymes se han visto fuertemente afectadas (ONU, 2020), se requiere de la implementación de medidas que se mantengan en el mediano plazo y no sean solo puntuales.

Con esto, la iniciativa de “Sello Empresa Mujer”, creada por la dirección de compra y contratación pública -ChileCompra- con el objetivo de apoyar el crecimiento y liderazgo femenino facilitando su acceso como proveedoras del Estado de Chile destaca como una alternativa sencilla, pero eficaz. Según datos de ChileCompra (2016), el 36% de quienes proveen al mercado público eran mujeres, en dicho año. Se espera que el impacto de esta iniciativa haya incrementado en número y participación de mujeres proveedoras.

Para lograr implementar estas medidas de forma eficaz, se requiere un activo rol del SENCE y de los municipios, apoyando y guiando a las mujeres emprendedoras. A su vez, el rol y las medidas que adopte el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo para con los emprendimientos es y será clave para solventar los desafíos que trajo consigo la crisis sanitaria y la sobrevivencia de los emprendimientos en riesgo. De acuerdo con el Ministerio de Economía Fomento y Turismo (2020), “de los 2.057.660 microemprendedores a diciembre 2020, el 46,9% había iniciado actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII) como trabajador independiente a honorarios, empresa constituida como persona natural, empresa individual de responsabilidad limitada o sociedad de responsabilidad limitada. Por otro lado, de los encuestados en la Sexta Encuesta de Microemprendimiento 2019, solo el 13,5% de los informales poseía patente o permiso municipal.

4.1.4 Creación de mecanismos de reconocimiento y generación de competencias y transparencia

Lograr que la creación y recuperación de empleos sea sostenible en el tiempo requiere que se encuentre alineado con la visión de equidad de género, especialmente en cuanto a brecha salarial se refiere. Para esto se requiere de la creación de mecanismos o instrumentos que permitan el reconocimiento de competencias de forma tal que no por ser mujer u hombre existan diferencias en el caso de que ambos presenten las mismas capacidades y competencias para realizar un mismo trabajo.

Para ello, es crucial identificar y definir las necesidades requeridas en los distintos puestos de trabajo para orientar las capacitaciones en torno al desarrollo de las competencias requeridas para los cargos. Sin embargo, se debe buscar un desarrollo del “saber qué hacer” de los trabajadores y trabajadoras más que un ajuste perfecto entre competencia y requerimiento, permitiendo desarrollar las habilidades y conocimientos suficientes para sortear los diferentes desafíos que se puedan presentar en desarrollo del cargo, pero extender este desarrollo aún más, de forma que mejore la empleabilidad y aumenten las oportunidades de crecimiento en otros cargos.

De esta forma, se abren posibilidades para las personas indistintamente de su sexo para desarrollar aptitudes y competencias para postular a puestos de mayor responsabilidad con el equivalente aumento de ingreso y reducción de brechas. Un punto clave para el éxito en esta materia es la transparencia de los datos, la información y la búsqueda en igualdad de oportunidades para reducir las brechas de género.

En efecto, potenciar, mejorar y extender los avances logrados mediante Chile Valora en torno a la capacitación y certificación se vuelven claves frente a los nuevos desafíos tecnológicos y los cambios en el mercado laboral.

En esta línea, y buscando ser transparentes, la norma chilena NCh 3262:2012 pretende que las empresas conozcan las cifras al interior de su empresa e identifiquen los desafíos pendientes en torno a equidad de género. Si bien esta es una norma de cumplimiento voluntario, incorporar estas acciones concretas sobre equidad de género podría, además de equiparar las condiciones en el lugar de trabajo para hombres y mujeres, involucrar beneficios sociales para las empresas al ser socialmente reconocidas por transparentar su posición en este tema.

La iniciativa de paridad de género (IPG) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, capitaliza en Chile el concepto de acortar brechas de género en el ámbito laboral, a través

de una transformación cultural sostenida y políticas estables y medibles. Esta iniciativa es un buen ejemplo de políticas públicas concretas para aumentar la participación y permanencia laboral femenina, su ascenso y presencia en altos cargos, reducir las brechas de género, apoyar prácticas corporativas que promuevan la igualdad y corresponsabilidad de género a través de prevención, detección y derivación de situaciones de injusticia hacia las mujeres trabajadoras.

Complementariamente, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), como regulador, pretende fusionar las normas N°385 y N°386 con el objetivo de transparentar información para los inversores sobre las prácticas en las empresas donde se evalúa invertir. En esta línea, y según presenta el Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile (2020) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en colaboración con la Fundación Chile Mujeres, a comienzos del 2020 se lanzó la primera versión del reporte de indicadores de Género en las empresas, en el que se sistematizó la información que las organizaciones reportan a la CMF a través de la norma N°386. De esta forma, se avanzaría aún más en conocer, medir y visibilizar las brechas existentes entre hombres y mujeres en las empresas en materia de participación, brecha salarial y accesos a puestos de alta responsabilidad.

En efecto, se proyecta que a mediados de noviembre 2021 se publique la nueva norma de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que incorpora temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la memoria anual, fusionando, perfeccionando y ampliando en una sola norma las actuales N°385 y N°386. En palabras del proyecto normativo: “La propuesta contempla una reestructuración de la actual Memoria Anual, incorporando las temáticas medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) de manera integral a lo largo del referido reporte, además de incorporar las materias de gobierno corporativo a que se refiere la Norma de Carácter General NCG N°385”.

En el proceso de elaboración de esta normativa, el regulador analizó experiencias comparadas y las mejores prácticas internacionales y experiencias regulatorias de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, España y Perú. El proceso fue participativo, con dos consultas públicas y mesas de trabajo, donde participaron organizaciones de la sociedad civil.

La nueva normativa, en lo relativo a las personas, apuntará a conocer la cantidad de hombres y mujeres por cargo, por nacionalidad, por rango de edad, y por antigüedad en la empresa. En lo relativo a la formalidad laboral, se solicitará informar las personas con contrato a plazo indefinido, a plazo fijo, por obra o faena y a honorarios.

Respecto de la adaptabilidad que pueda existir en las empresas, se solicitará informar la cantidad de personas a jornada ordinaria y parcial, aquellos que tengan pactos de trabajo

remoto o teletrabajo, y con pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y de jornada cuatro por tres.

Así mismo, se perfecciona la metodología de cálculo de la brecha salarial, se incluirán preguntas sobre capacitaciones, además de la existencia de canales de denuncias para casos de acoso laboral y sexual. Incluye, además, dentro de las materias a reportar, lo referente a la corresponsabilidad parental, información sobre prácticas y uso del post natal. Incorpora también lo relativo a las capacitaciones y beneficios laborales.

Las preguntas serán diferenciadas por género y por cargos, estandarizadas en plantillas que, además de facilitar a las empresas el reporte, permitirán comparar indicadores y prácticas entre ellas.

El nuevo contenido de esta normativa de la CMF constituye un avance muy significativo. Entregará a los inversionistas información precisa sobre la gobernanza de la empresa, así como también, respecto de la cultura organizacional y ambiental, contribuyendo a acelerar los cambios desde el interior de las empresas, con impacto en el resto de la sociedad.

4.2 Grupo 2: Recomendaciones facilitadoras para el funcionamiento sostenible del mercado laboral femenino

4.2.1 Otorgar flexibilidades laborales con atención a necesidades particulares

En este complejo periodo de crisis sanitaria, se han implementado diferentes alternativas para proteger a los trabajadores y en especial a las trabajadoras mientras existan efectos adversos producto de la pandemia. Una de ellas en términos laborales, ha sido el otorgar flexibilidades con atención a necesidades particulares, compensando trabajo y tiempo libre.

Habiendo incorporado el teletrabajo como posible forma de trabajo, se vuelve importante no retroceder en los avances logrados respecto a estas prácticas de trabajo remoto o sistemas mixtos que permitieron asistir presencialmente en intervalos de tiempo, otorgando la oportunidad de balancear actividades laborales y familiares. Esto debe considerar, por cierto, la naturaleza y el comportamiento del virus y sus tiempos de incubación. El teletrabajo junto a la vacunación masiva, han sido iniciativas fundamentales para combatir esta crisis, permitiendo tanto a hombres como mujeres acceder a esta modalidad, resguardando a quienes no realizan labores esenciales y, a su vez, disminuyendo la probabilidad de contagio en quienes realizan labores esenciales, dada la menor circulación de personas.

Según el documento de Agenda laboral para la corresponsabilidad parental de Bravo y Moore (2018), el teletrabajo es una herramienta potente para estimular la participación laboral de hombres y mujeres que necesiten facilidades para conciliar otras responsabilidades con el trabajo, así como también para aquellos que por razones de discapacidad o enfermedad tienen dificultades para desplazarse. Los empleadores también se benefician al poder generar nuevos servicios y aumentar la productividad. Una de las ventajas de esta modalidad es que requiere un cambio de paradigma, reemplazando la gestión del trabajo por horarios, por el de cumplimiento de metas. Además, se genera un beneficio social adicional al disminuir la congestión vehicular, reduciendo tiempos de traslado y mejorando las condiciones medioambientales.

Para ayudar a no retroceder en esta materia con el uso de esta herramienta, debe existir un acompañamiento por difusión de esta modalidad de trabajo, así como de un cambio cultural tanto de empleadores como de trabajadores, en donde parte del rol de supervisión pasa del empleador al propio trabajador o trabajadora.

La modalidad de trabajo desde el hogar permite disminuir la exposición y por lo tanto la vulnerabilidad de contagio (reduce o evita posibles fuentes de contagios derivado de trabajar de manera presencial en un ambiente que no se puede controlar) y, por ende, podría ayudar a reducir el temor de los padres y madres sobre el riesgo de contagio de sus hijos o hijas.

Ahora bien, el trabajo a distancia requiere de considerar otros aspectos clave, como lo es la corresponsabilidad en el hogar. Conceder tanto a hombres y mujeres jornadas laborales más flexibles, permite que las labores domésticas sean distribuidas entre hombres y mujeres¹⁹.

4.2.2 Permisos compensables y horas extraordinarias compensadas con devolución de horas con recargo

Bravo y Moore (2018) en el documento de Agenda laboral para la corresponsabilidad parental, propusieron algunas alternativas que otorgan flexibilidad laboral²⁰ para fomentar la corresponsabilidad parental. Los autores propusieron la posibilidad de pactar entre el empleador y el trabajador una bolsa de horas para que el o la trabajador o trabajadora se pueda ausentar del trabajo por razones familiares, y que, posteriormente dichas horas de permiso sean compensadas al empleador.

Lo anterior permitiría abordar diversas situaciones, incluyendo, por ejemplo, enfermedades comunes que impidan a los hijos o las hijas ir al colegio y dificulten que el trabajador o la trabajadora pueda llegar hasta su lugar de trabajo, las cuales no están cubiertas por los permisos que existen en la legislación para las enfermedades graves.

También, los autores propusieron otra alternativa que consistía en la posibilidad de pactar entre empleador y trabajador o trabajadora (en caso de que este último realice horas extraordinarias respecto a su jornada ordinaria) la compensación de horas extraordinarias con tiempo en vez de dinero, pero con un recargo de 50%. Esto significa, que, si el trabajador o trabajadora realizó una hora extraordinaria, podrá compensarla con una hora y media. Es importante que estas propuestas sean aplicadas tanto para hombres como mujeres, con el fin de conciliar la vida laboral con la personal.

La reactivación económica y recuperación de empleos es una oportunidad para lograr un cambio cultural, aumentar y potenciar la participación laboral femenina a través de estos instrumentos y herramientas.

¹⁹ Se asume de manera generalizada y en muchos casos errónea un hogar donde exista un hombre y mujer, pero pueden existir otras configuraciones.

²⁰ La flexibilidad laboral describe un tipo de acuerdo de trabajo que otorga cierto grado de flexibilidad al trabajador o trabajadora. Plantea un modelo que actúe sobre el mercado del trabajo, permitiendo actuar sobre el nivel de empleo, movilidad geográfica, nivel salarial y horarios de trabajo según una situación dada, de forma de liberar restricciones en la contratación y realización de un trabajo. El trabajo remoto en tanto correspondería a una de las formas de flexibilidad laboral, donde el trabajo se realiza fuera del entorno tradicional de la oficina y es de forma más habitual.

4.2.3 Preparar al mercado laboral frente a la automatización del trabajo

La pandemia ha generado una crisis económica en la mayoría de los países de la región, en materia laboral ha revertido los logros alcanzados durante los últimos diez años. Los efectos derivados de esta crisis se prolongarán en el futuro cercano, por ende, es relevante definir si los procesos que se venían desarrollando, tales como la automatización y cambios en la organización del trabajo y producción podrán seguir desarrollándose o bien, primero será necesario recuperar los niveles y avances previos a la pandemia en políticas laborales.

Dado que las mujeres se desarrollan con mayor participación en áreas económicas tales como comercio, enseñanza, alojamiento y comidas que se han visto fuertemente golpeadas, la posible automatización de trabajo de estas actividades lleva a preguntarse qué sucede con la automatización de aquellos sectores económicos en donde existe una mayor ponderación de participación femenina y cómo debiesen ser las políticas laborales enfocadas para el aumento de participación laboral de las mujeres.

La pandemia ha provocado quiebres en los procesos productivos de distintas actividades económicas, siendo las más afectadas, actividades que necesitan mayor proximidad entre personas (debido a las normas de distanciamiento físico y confinamiento). Mientras que, en otras actividades económicas, la automatización y digitalización de los procesos productivos ha permitido seguir con la producción, mostrando la importancia de incorporar las herramientas digitales al desempeño de las organizaciones. Se espera que la cuarta revolución industrial se acelere producto de la pandemia y exista una automatización del trabajo (Bloom y Prettner, 2020).

El análisis de los impactos de los cambios tecnológicos en las oportunidades de inserción laboral femenina es una tarea urgente. Se estima que este cambio permitiría encontrar nuevos nichos para las mujeres, debido a la mayor flexibilidad horaria y de espacio que permite balancear el tiempo de trabajo y de cuidado.

Nedelkoska y Quintini (2018) reportan que Chile tiene una probabilidad promedio de automatización de 52%, la cual está por encima de la OCDE (47%), siendo uno de los países con mayor probabilidad promedio de automatización. Manyika et al. (2017) estima que, en Chile, el potencial de automatización es del 49% lo que equivale a 3,2 millones de personas. Las ramas de actividad económicas con mayor susceptibilidad de automatización son “Industria Manufacturera”, “Servicios de alojamiento y alimentación”, “Agricultura, silvicultura, pesca y caza” y “Minería”.

El trabajo realizado por Bravo, García y Schlechter (2019), con datos nacionales estima que la probabilidad de automatización en el mercado laboral de Chile es 42% mientras que el 17% de los ocupados presenta un alto riesgo de automatización, entendida como una probabilidad de automatización superior al 70%. Los sectores de mediana y baja calificación presentaron una mayor probabilidad promedio de reemplazo (40% y 53% respectivamente) que los sectores de alta calificación (37%). La Figura 4.3 muestra los resultados de Bravo, García y Schlechter en relación con la probabilidad promedio de automatización y el porcentaje de trabajos en alto riesgo de automatización por rama de actividad económica.

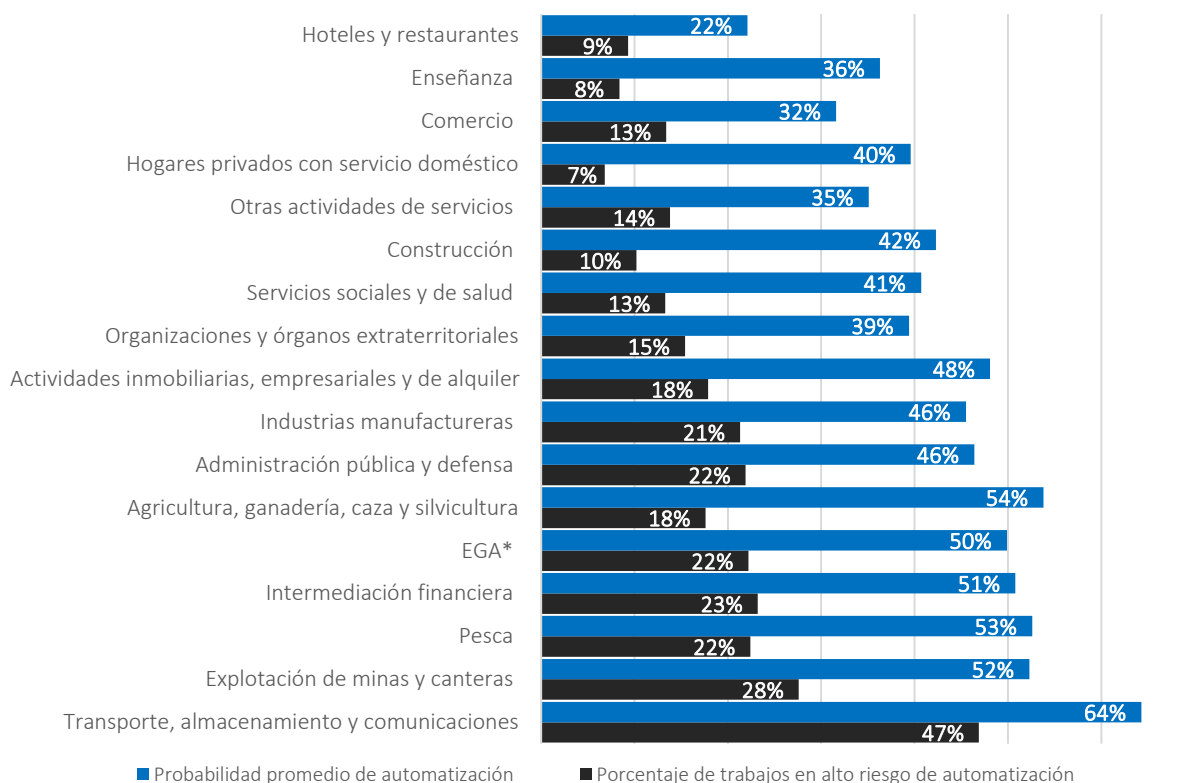


Figura 4.3: Distribución de riesgo de automatización por rama de actividad económica [%].

Fuente: Bravo, García y Schlechter, 2019 (Clapes UC).

El desafío es lograr una capacitación continua en los trabajadores y las trabajadoras para enfrentar de la mejor manera los cambios de la cuarta revolución industrial y, al mismo tiempo, asegurar en aquellos casos en donde exista sustitución tecnológica, la creación de nuevos puestos de trabajo que acompañen al desarrollo de las nuevas tecnologías. Existe consenso en que las nuevas tecnologías desplazarán trabajos rutinarios de baja calificación y se necesitará capital humano con nuevas habilidades para administrarlos. Según la CEPAL

(2019), las nuevas tecnologías no solo son una amenaza para los trabajadores y las trabajadoras del sector manufacturero sino también en actividades en donde existe una alta presencia femenina, como los servicios. Para evitar la exclusión de las mujeres de este proceso, se requiere una capacitación continua e incorporar en mayor medida a la mujer al mundo de la tecnología.

De acuerdo con el World Economic Forum (2020), para el año 2025, el tiempo dedicado a las tareas actuales en el trabajo por parte de humanos y máquinas será igual. Una parte importante de las empresas también espera realizar cambios en las ubicaciones, sus cadenas de valor y el tamaño de su fuerza laboral debido a factores más allá de la tecnología, en los próximos cinco años.

Aunque el número de puestos de trabajo destruidos será superado por el número de "puestos de trabajo del mañana" que surjan, a diferencia de años anteriores, la creación de empleo se está desacelerando, mientras que la destrucción de empleo se acelera.

En ausencia de esfuerzos proactivos, es probable que la desigualdad se vea agravada por el doble impacto de la tecnología y la recesión pandémica. Los empleos ocupados por trabajadores con salarios más bajos, mujeres y trabajadores más jóvenes se vieron más afectados en la primera fase de la contracción económica. Al comparar la huella de la crisis financiera global de 2008 en personas con niveles educativos más bajos con el efecto de la crisis de COVID-19, el impacto actual es mucho más significativo y es más probable que profundice las desigualdades existentes.

El aprendizaje y la formación en línea van en aumento, pero parece diferente para los que tienen empleo y los que están desempleados. Se ha cuadruplicado el número de personas que buscan oportunidades de aprendizaje en línea a través de su propia iniciativa, se ha quintuplicado la provisión de oportunidades de aprendizaje en línea por parte de los empleadores a sus trabajadores y se ha multiplicado por nueve la inscripción para los estudiantes que acceden en línea. aprender a través de programas gubernamentales. Los que tienen empleo están poniendo mayor énfasis en los cursos de desarrollo personal, que han experimentado un crecimiento del 88% entre esa población. Aquellos que están desempleados han puesto mayor énfasis en el aprendizaje de habilidades digitales como análisis de datos, informática y tecnología de la información.

Con todo, es probable que las mujeres tengan que enfrentar más barreras para acceder a los nuevos empleos generados por la nueva tecnología debido a que hoy, están subrepresentadas en los sectores donde existe una mayor probabilidad de expansión.

Para enfrentar la creación de empleos más calificados y los aumentos de productividad esperada como consecuencia de las nuevas tecnologías se debe poner énfasis en la capacitación femenina e incorporar, desde ahora, cambios en los programas de capacitación y formación.

Las empresas deben invertir en mejores métricas de capital humano y social mediante la adopción de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) combinados con medidas renovadas de contabilidad del capital humano. A su vez, el sector público debe brindar un mayor apoyo para la readaptación y la mejora de las competencias de los trabajadores en situación de riesgo o desplazados.

Además, será importante que los gobiernos consideren las implicaciones a largo plazo en el mercado laboral de mantener, retirar o continuar parcialmente el fuerte apoyo a la crisis del COVID-19 que están brindando para respaldar los salarios y mantener los empleos en la mayoría de las economías avanzadas.

Con el fin de asegurar la participación femenina en actividades económicas en donde la mayor participación es masculina, se debe promover que las mujeres adquieran las habilidades y competencias técnicas adecuadas, de esta manera se podrá llevar con éxito la transición laboral de ellas hacia la cuarta revolución industrial. En esta línea, fortalecer los avances realizados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en la creación de mesas de trabajo como han sido la “Mesa Nacional Mujer y Minería”, “Mesa de Mujer y Construcción”, “Mesa de Mujeres en Finanzas”, entre otras, se vuelve un paso importante para llevar con éxito la transición laboral.

En el caso de la construcción, las nuevas tecnologías como la robótica y adopción tecnológica permitirá reducir los requerimientos de fuerza física, lo cual abrirá espacios para que las mujeres se incorporen en dicha actividad. De esta manera, las mujeres podrán trabajar de forma conjunta con las nuevas tecnologías (CEPAL, 2019). Por su lado, las actividades de la minería, transporte y almacenamiento demandarán tecnología relacionada con la autonomía de procesos, particularmente automatización y operación remota, junto con el desarrollo de herramientas para el análisis de datos (Big Data).

Para lograr una mayor participación laboral femenina en dichos sectores, las mujeres deben adquirir mayor influencia en la creación y uso de tecnologías, junto con estar preparadas para usar tecnologías básicas de información y comunicación (TIC) y avanzadas (inteligencia artificial y robótica). Según el BID (2019), se requiere incentivar el desarrollo de habilidades avanzadas en el área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM o STEM en inglés) entre mujeres y niñas, incentivar el desarrollo de capacidades digitales entre mujeres y niñas y, acabar con los estereotipos que inhiben el rendimiento de las mujeres en el aula y

el trabajo. Complementariamente, de acuerdo con el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021), es necesario avanzar hacia una Nueva Política Nacional de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), para promover una participación equitativa de hombres y mujeres en este ecosistema.

Para enfrentar la automatización del trabajo y abrir caminos a sectores económicos que históricamente han sido ocupados por hombres, tales como la construcción, minería y transporte se requiere de una capacitación continua a mujeres en materia de ciencia y tecnología, crear espacios de diálogo y trabajo cooperativo. Además de fortalecer el liderazgo de las mujeres en dichos sectores, eliminar el acoso en el trabajo y aplicar políticas de transparencia salarial.

4.3 Grupo 3: Recomendaciones para generar un ambiente adecuado de funcionamiento del mercado laboral femenino

4.3.1 Concientizar sobre la paternidad compartida y cuidado de miembros del hogar

En general a lo largo de la historia, las tareas relacionadas con el cuidado de personas y del hogar son atribuidas -erróneamente- y desempeñadas en mayor proporción por mujeres en comparación con los hombres. Esto afecta directamente la inserción laboral femenina al mercado laboral. El trabajo de cuidado no remunerado es reconocido como el motor de la desigualdad, debido a que tiene un vínculo directo en la desigualdad salarial, menores ingresos, menores niveles educativos y factores de estrés para la salud mental y física. Lamentablemente, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado la carga de las actividades domésticas y de cuidado no remunerado de las mujeres, evidenciando el funcionamiento diario de los hogares en donde la economía formal depende de este trabajo invisible (ONU, 2020). Para revertir esta situación y fomentar la inserción laboral de la mujer, es primordial desarrollar un camino con una distribución equitativa en las tareas domésticas.

Previo a la pandemia, la mujer destinaba en promedio tres horas más de su tiempo al trabajo no remunerado y doméstico por día en comparación con los hombres (ONU, 2020). En Chile, las cifras difundidas por el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC (2020), revelan que durante la pandemia (específicamente durante la última semana de julio 2020), las mujeres dedicaron en promedio 9 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas tales como cocinar, hacer aseo y lavar ropa.

La pandemia ha agudizado la diferencia de cargas destinadas a labores del hogar debido al cierre de escuelas y jardines infantiles, al mismo tiempo la imposibilidad de recibir ayuda de terceros debido a los períodos de cuarentena obligatoria (OIT, 2020; ONU, 2020).

La baja participación femenina se explica por la división sexual del trabajo, en donde las responsabilidades de cuidado doméstico y de familiares históricamente tienden a ser asignadas en su mayoría a las mujeres. De hecho, parte de las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral y no han ingresado a ella es debido al tiempo que destinan al cuidado de los hijos o las hijas y otras personas dentro del hogar. Entonces, promover prácticas que concienticen sobre equidad en los roles de género, corresponsabilidad y evitar los estereotipos de género es fundamental para el aumento de la participación laboral femenina y su inserción al mercado laboral. Es clave visibilizar que hombres, y mujeres y

todas las personas adultas dentro del hogar están habilitados para el cuidado de hijos e hijas y ayuda de tareas escolares.

La emergencia sanitaria, si bien es un complejo desafío, también ofrece la oportunidad de desarrollar conciencia sobre los estereotipos de género desarrollados por nuestra sociedad, otorgando la oportunidad de cambiar los esquemas tradicionales y mostrar que la toma de decisiones, las tareas del hogar, el cuidado y educación de los niños y las niñas es una responsabilidad compartida. Por su parte, las empresas pueden desarrollar estrategias de comunicación, tales como publicidad y marketing como un instrumento útil de política pública para promover la igualdad de género, evitar estereotipos y fomentar responsabilidades parentales dentro de sus equipos de trabajo (UN WOMEN, 2020). La formación al interior de las empresas sobre conciliación corresponsable requiere educar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la valoración social del trabajo familiar no remunerado, además de otorgar medidas de flexibilidad a hombres y mujeres por igual. Las empresas tienen un rol activo en diluir los sesgos culturales y estimular actitudes generadoras de cambios en el comportamiento de empleados, accionistas y directorio en favor de la equidad de género y la conciliación responsable (Bravo y Moore, 2018).

De acuerdo con un artículo publicado en el *Asian Development Blog* (2021), fomentar una cultura de inclusión es un proceso muy complejo y de largo plazo. Sin embargo, el primer paso es persuadir a las empresas para que vean más allá de la responsabilidad social corporativa y se centren en el caso empresarial para promover las oportunidades de las mujeres en el lugar de trabajo, la cadena de suministro, las redes de distribución y como clientes.

Por ejemplo, un cuadro de mando de la igualdad de género ayuda a las empresas a realizar un seguimiento de los impactos de género, identificar áreas de mejora y vincular los resultados con los incentivos.

4.3.2 Apertura de jardines y establecimientos escolares

La crisis derivada de la pandemia COVID-19 no ha sido la excepción al patrón desarrollado en crisis anteriores. Las mujeres en general han experimentado una mayor exposición a cargas de trabajo extra (PNUD, 2020) acentuando las brechas de género. Una medida necesaria para asegurar el aumento de participación laboral femenina post pandemia es la apertura segura de los jardines infantiles y establecimientos escolares, con el fin de permitir que el cuidado de los hijos y las hijas -que actualmente se encuentra desbalanceado hacia las mujeres-, disminuya. De este modo, al disminuir la carga del cuidado de hijos e hijas las mujeres tendrán un mayor incentivo a incorporarse al mercado laboral. A su vez, el reactivar los jardines y establecimientos escolares, permite recuperar empleos y otorga la posibilidad para que mujeres que actualmente destinaban tiempo al cuidado de hijos e hijas o terceros ingresen al mercado laboral, empleando trabajos remunerados.

Se debe tener en consideración medidas básicas para asegurar la apertura de establecimientos escolares sin poner en riesgo la salud de los y las profesionales y los y las niñas, tales como garantizar los insumos sanitarios básicos (productos de limpieza y protección personal como mascarillas, alcohol gel, desinfectantes, espacios de sanitización, entre otros), reducir el contacto entre personas y en lo posible mantener espacio y distanciamiento, utilizar espacios exteriores y/o bien garantizar el espacio suficiente entre grupos de escolares para separar áreas dependiendo del grupo escolar y así evitar interacción entre grupos.

Debido a la complejidad para regular la distancia entre niños y/o niñas, se sugiere trabajar con grupos pequeños y educadores permanentes en cada grupo. Evidencia internacional sugiere que para abrir los jardines infantiles se requiere que los grupos de niños o niñas menores a tres años estén conformados por 3 menores y un educador o educadora, con un total de cuatro grupos por sala de clase tradicional. Mientras que, para niños o niñas mayores de tres años, lo óptimo son cuatro grupos en la sala de clase, y que cada grupo se encuentre compuesto por seis niños y un educador (Cifuentes, 2020). En Chile, para una reapertura segura, se requiere disminuir el coeficiente técnico²¹. Actualmente lo exigido en un nivel intermedio es de una educadora y un técnico para un grupo de hasta 32 niños o niñas (Superintendencia de Educación, 2017). Por otro lado, aumentar el número de educadores en la sala de clase, es una oportunidad para recuperar y generar empleos en una actividad en donde la mayor participación es femenina (del total de ocupados en la actividad de enseñanza, el 70% son mujeres).

²¹ El coeficiente técnico hace referencia a la cantidad necesaria de personal idóneo y calificado para la adecuada atención de niñas y niños.

Los establecimientos educacionales son un lugar en donde no sólo se obtiene aprendizaje, sino que proporciona desarrollo social, emocional y cognitivo, y en muchos casos es el lugar donde muchos infantes se pueden alimentar de una manera sana de manera gratuita. Se debe asegurar la incorporación de los niños y niñas de todas las edades para evitar la deserción escolar y/o que ellos desarrollen labores que no les corresponden. Al tener cerrados los establecimientos escolares, las niñas y adolescentes están asumiendo más quehaceres domésticos, lo cual podría llevar a niñas a abandonar la escuela antes de completar su educación, especialmente niñas y adolescentes que viven en situación de pobreza, en lugares aislados o rurales. En base a registros e información de epidemias pasadas, las adolescentes y niñas tienen un mayor riesgo de deserción y de no regresar a los establecimientos escolares incluso cuando la crisis haya terminado (ONU, 2020).

Por otro lado, existe un gran porcentaje de mujeres que destinan su tiempo al cuidado de otras personas. Para que las mujeres se incorporen al mercado laboral se debe fomentar y reforzar programas que buscan apoyar las labores de cuidado de personas con dependencia severa. Una solución a este problema es entregar una transferencia directa a las mujeres que realizan dichas tareas y/o ampliar los beneficios que ya existen tales como el bono para el cuidado a personas con dependencia severa. Otra solución plausible es la creación de servicios públicos de calidad enfocados en el cuidado de menores -guarderías públicas- y personas dependientes. Es necesario incrementar los servicios públicos en el ámbito de la educación y asistencia, con el fin de complementar las labores de cuidado de las niñas y niños. Asimismo, incrementar los centros de atención a personas con dependencia severa para que las mujeres puedan sumarse a la fuerza laboral (Bravo y Moore, 2018).

Otro punto relevante de política pública que involucra las salas cuna es el costo de contratación mayor que tienen las mujeres con relación a los hombres, debido a que la Ley establece como obligatorio guarderías para aquellas trabajadoras contratadas que son madres, no así para los padres. Se establece en el artículo 203 del Código del Trabajo que el empleador que tiene contratadas 20 o más trabajadoras tiene la obligación de tener salas donde las trabajadoras puedan alimentar, atender o dejar en el transcurso del horario laboral a sus hijos e hijas menores de dos años mientras ellas trabajan. Este factor genera desincentivos a la contratación de mujeres, traduciéndose en una discriminación contra la mujer debido a que el costo de contratación de la mujer es mayor que el del hombre. En respuesta, se recomienda que el requisito de sala cuna sea independiente del sexo del trabajador, de este modo el hombre también puede ser visto como un sujeto de política pública que necesita apoyo para destinar parte del tiempo al cuidado de sus hijos e hijas.

4.3.3 Destruir la tramitación de la Ley de Sala Cuna

De manera urgente y como medida para favorecer el aumento de participación laboral femenina formal, es vital modificar el artículo N°203 del Código del Trabajo que establece que empresas con 20 o más trabajadoras deben tener una sala cuna para los hijos e hijas menores de 2 años, ya que éste implica un costo fijo a la contratación de trabajadoras, encareciendo la contratación formal de mujeres y generando una brecha en las remuneraciones entre hombre y mujer. De acuerdo con lo planteado por Rau (2010), este mecanismo perjudica aún más a la mujer que trabaja a tiempo parcial, ya que ésta produce una menor cantidad de horas, pero es contabilizada para esta norma igual que una mujer que trabaja a tiempo completo.

Los resultados de Prada et al (2015) muestran que el salario mensual inicial de las mujeres contratadas por empresas con más de 19 funcionarias es entre 9% y 20% menor que el de las mujeres contratadas en el resto de las empresas. En consecuencia, las mujeres a las que aplica la normativa actual de sala cuna lo pagan vía menor salario.

De acuerdo con lo señalado por Bravo y Moore (2018), considerando que los servicios de cuidado infantil de calidad son un derecho de los niños y las niñas y una necesidad de las familias, y en un nivel más general, representan un interés de la sociedad como un todo para promover la natalidad, se debe eliminar el diseño actual que impone el costo fijo en la contratación de mujeres.

El proyecto de ley de sala cuna modifica el sistema actual de sala cuna, eliminando la distorsión del umbral de 20 trabajadoras. Asimismo, además de los trabajadores dependientes incorpora al beneficio a trabajadores independientes que cumplan los requisitos establecidos en la ley (ligados a la existencia de cotizaciones previsionales). Por otra parte, la creación del Fondo del Beneficio Social de Educación Parvularia en Nivel de Sala Cuna, se financia fundamentalmente con una cotización de 0,1% de la remuneración de todos los trabajadores, eliminando con ello definitivamente el costo a la contratación de mujeres provocado por la actual legislación de sala cuna. Si bien se destacan estos elementos valiosos, existen algunos aspectos mejorables que discuten los autores del estudio.

De no ser posible financiar la operación de esta ley en base a rentas generales desde un comienzo, se propone financiar el costo de esta reforma generando una nueva cotización y reduciendo en forma equivalente la cotización del seguro de cesantía (el componente que va al fondo solidario), pero reduciendo gradualmente la utilización de los fondos provenientes de cotizaciones previsionales (por ejemplo, en un periodo de 8 años) e ir aumentando gradualmente la porción del financiamiento proveniente de recursos generales

del tesoro público, hasta que sea financiado íntegramente de esta manera. Esto permite paliar la actual presión fiscal, dando la posibilidad de realizar reoptimizaciones fiscales, en particular, reasignaciones de gasto.

Por otra parte, la redacción del proyecto de ley continúa manteniendo la titularidad del derecho en la mujer, dejándola en forma residual al padre, es decir, solo en situaciones donde el padre trabajador tenga el cuidado exclusivo del menor, lo que reduce en forma importante la fuerza del mensaje de corresponsabilidad. El problema de la titularidad es recurrente en varias leyes laborales ligadas al cuidado de personas dependientes en Chile, contraviniendo así el espíritu del Convenio 156 de la OIT (ratificado por nuestro país), que busca instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares. Dicho Convenio obliga a tomar medidas para evitar que los trabajadores con responsabilidades familiares vean limitadas sus posibilidades de ejercer y desarrollarse en un empleo debido a no poder compatibilizar dichas obligaciones con el trabajo, ya sean hombres o mujeres, sin asignar preferencia o mayor responsabilidad a un sexo en particular,

Además, es fundamental incorporar la mirada de la relevancia de calidad en el cuidado y estimulación temprana de los niños y niñas que irán a sala cuna, por lo que también es importante la participación del Ministerio de Educación en este proyecto. En el ideal, debiésemos tender hacia un derecho a sala cuna de calidad como un derecho de los niños y niñas, más que como un derecho laboral, si bien se comprende que al haber recursos escasos se priorice el cuidado de los hijos e hijas de los trabajadores.

4.3.4 Servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes

Entendiendo que la pirámide poblacional está envejeciendo, hace sentido preguntarse quiénes, cómo y con qué medios la población con edad avanzada serán cuidados. Esto debido a que parte importante de esta labor la realizan actualmente mujeres, destinando gran parte de su tiempo a cuidados de personas dependientes y mayores. A su vez, el cuidado de menores seguirá siendo un tema relevante producto del tiempo requerido, las responsabilidades y costos asociados a ello.

De acuerdo con lo señalado por Bravo y Moore (2018), existen importantes diferencias entre los modelos de corresponsabilidad de cada Estado. En los países nórdicos, como Finlandia, existe una auténtica corresponsabilidad implementada por medio de políticas de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, donde padre y madre por igual deben sostener la familia, ocupando el mismo rol en el ámbito doméstico como en el laboral.

La experiencia de estos países ha permitido determinar que existe una estrecha relación entre el aumento de la fuerza laboral femenina en el mercado y la oferta de servicios públicos. La existencia de guarderías públicas y su buena calidad es un factor determinante para sumarse a la fuerza laboral y desarrollar una carrera profesional con cierto grado de conciliación entre la vida personal y laboral.

Con esto, aparece como una propuesta necesaria el fomentar servicios públicos en el ámbito educativo y asistencial, que complementen las etapas de cuidado temprano con servicios escolares, actividades extracurriculares que permitan que los niños y las niñas permanezcan más tiempo en sus establecimientos escolares ampliando sus áreas de aprendizaje y desarrollo personal. Así mismo es importante la posibilidad de recibir desayunos y almuerzos en el mismo recinto y eventualmente participar de cursos de verano o actividades recreativas durante la época de vacaciones escolares, para facilitar a los padres seguir trabajando de forma similar que durante el año escolar. Si bien en nuestro país contamos con establecimientos educacionales que proporcionan almuerzo a sus alumnos y alumnas y cuentan con jornadas escolares extendidas, es necesario ampliar su cobertura, asegurando la calidad de los servicios entregados.

En este mismo sentido, pero con un foco diferente, es necesario incrementar los centros de atención a adultos mayores y personas dependientes, ya sea por medio de los municipios o de la colaboración de empresas públicas, en alianzas público-privadas que podrían encontrar incentivo en beneficios tributarios para empresas que implementen medidas o contribuyan

con estos fines. Es importante avanzar en todas estas áreas en forma gradual, en la medida que se vaya generando mayor disponibilidad de recursos fiscales.

Por su parte es necesaria una activa colaboración entre trabajadores o trabajadoras y los empresarios o empresarias para lograr una adecuada inserción de los primeros con cargas familiares y la promoción de una repartición más equilibrada de las responsabilidades domésticas al interior del hogar.

El cuidado infantil y de personas con dependencia severa es un tema relevante para el país, no exclusivamente de las mujeres. Es un problema que necesita abordarse desde una perspectiva general e integral, dado que afecta a todas las personas, es por eso por lo que se requiere impulsar la corresponsabilidad social del cuidado e incorporar dentro de la planificación pública el progresivo envejecimiento demográfico de la población e instruir a las instituciones públicas y a la sociedad a mejorar la calidad de vida de las personas que realizan labores de cuidado no remunerado como aquellas que reciben dichos cuidados.

Si bien, la creación y promoción de servicios de cuidado infantil de calidad y cuidado de personas con dependencia severa por parte del Estado implica un costo, tenemos también que considerar la diversidad de beneficios asociados a mayor participación laboral femenina.

4.4 Grupo 4: Otras Recomendaciones complementarias

4.4.1 Creación de un repositorio de datos oportunos de género

Disponer de un repositorio de datos oportuno que tenga información sobre las mujeres en sus diferentes esferas permite focalizar políticas públicas efectivas para fomentar la igualdad de género. Además, permite promover el análisis e investigación de género, cuyas aplicaciones son fundamentales en contextos de emergencia.

Disponer de datos desagregados por sexo a nivel de Estado y sociedad civil de forma periódica, así como una interconexión entre los distintos servicios, permitiría avanzar con mayor celeridad hacia una equidad de género. De acuerdo con lo expuesto por el Centro Global de Desarrollo (2021), se necesitan con urgencia mejoras en los datos de género. Falta la mitad o más de los datos necesarios para medir el impacto y planificar la recuperación en los países de ingresos bajos y medianos bajos donde la pandemia de covid-19 amplió las disparidades de género.

A su vez, el mismo centro señala que las inversiones en datos de género podrían mejorar los censos, las encuestas y los sistemas administrativos que producen estadísticas de salud, educación, empleo y bienestar. Lo anterior debido a que los datos de género son transversales y se encuentran integrados en los sistemas de datos sociales y económicos, mejorando así el seguimiento estadístico en general y, por lo tanto, permitiendo generar mejores políticas públicas y sociales, focalizadas y con mayor transparencia de resultados.

De esta manera, teniendo el conocimiento y la caracterización de las mujeres en materia social, económica y en diversas otras materias, se puede elaborar una respuesta con perspectiva de género.

La Red de Berna, reunida durante el Tercer Foro Mundial de Datos de las Naciones Unidas realizado durante 2021, avanza en esta materia a través del Centro de Información para la Financiación de Datos de Desarrollo, que incluirá un enfoque específico en el género. Otra plataforma en línea con lo anterior es el *Global Data Facility* del Banco Mundial, un nuevo fondo que para fomentar la colaboración entre los donantes para financiar la modernización de los sistemas estadísticos.

El escenario local actual es complejo, a pesar de que las autoridades han realizado distintos esfuerzos por controlar la pandemia y reactivar la economía, y no es realista aspirar a que el escenario económico futuro sea el mismo o mejor previo a la pandemia. Producto de las medidas sanitarias -el llamado a quedarse en casa y ampliar las medidas de higiene-, las salas

cuna, jardines infantiles y colegios se han mantenido cerrados gran parte del año 2020 y su apertura ha sido parcial en 2021, con incertidumbre en los próximos pasos. La evolución dependerá del avance del número de contagios de COVID-19 y otros indicadores. Durante el transcurso de la pandemia, la carga de trabajo doméstico y cuidado no remunerado ha aumentado en los hogares, por lo que se requiere tener cifras confiables que permitan conocer la distribución de dichas tareas en los hogares en Chile y la relación que existe con el número de mujeres que han abandonado la fuerza laboral. Conjuntamente, debido a la pandemia y medidas sanitarias instauradas se espera que el tiempo destinado de las mujeres a tareas domésticas y cuidado de los hijos e hijas haya aumentado, debido al cierre de jardines infantiles, prohibición de movimiento (y por ende la falta de ayuda por parte de externos al hogar).

En resumen, invertir en sistemas de datos de género es urgente -e inteligente- para hacer un seguimiento de las estadísticas de género, revisar los avances en los compromisos asumidos por distintas entidades y visibilizar objetivamente los beneficios o desafíos aún pendientes de las políticas públicas y sociales adoptadas con un nivel mayor de detalle.

4.4.2 Modificación de la Sociedad Conyugal

Como una medida adicional, pero con un significativo impacto normativo y social, nos parece importante impulsar el proyecto de ley que permanece en el Senado y que modifica el Código Civil para terminar con la discriminación que impide a la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal, participar de la administración de sus bienes y de los de la comunidad conyugal (Artículo 1749 del Código Civil).

El proyecto de reforma al régimen de sociedad conyugal fue aprobado en la Cámara de diputados y diputadas en el primer gobierno del presidente Sebastián Piñera, el año 2013, sin embargo, su tramitación ha permanecido entrampada desde entonces, pese a las urgencias que se le ha puesto a su discusión.

Este proyecto supone modificaciones importantes al Código Civil que actualmente establece al marido como jefe de la sociedad conyugal y, como tal, administra los bienes sociales y los de su mujer. Ambos cónyuges conforman un solo patrimonio común para ambos, que incluye el patrimonio que cada uno tenía antes de casarse, como lo que adquieran durante su matrimonio, siendo este administrado por el marido.

Este régimen de bienes que la ley instituye para el matrimonio en Chile, opera cuando los contrayentes no han optado por otro régimen alternativo. La sociedad conyugal, en sus efectos y tal como se advierte, se aproxima a una comunidad a título universal y, más precisamente, deviene en comunidad al momento de su disolución.

Lo que propone el proyecto de ley es que, vía modificaciones administrativas, se permita que ambos cónyuges sean los encargados de la administración patrimonial de la sociedad, y que sin disolverla o eliminarla, se genere una comunidad de bienes administrada en forma conjunta por ambos cónyuges. Con esto se evita que la mujer solo pueda acceder a la administración del patrimonio familiar en situaciones específicas, como por ejemplo, a incapacidad del marido, caso en el que, además, requiere de autorización judicial.

Esta es, muy probablemente, una de las formas más arbitrarias de discriminación contra la mujer que persisten en nuestra legislación, lo que resulta especialmente llamativo, pues se trata de una disposición sin parangón en la legislación comparada. No existe en ningún otro país de América Latina, como tampoco en otros países regidos por el derecho occidental.

El hecho de que, en el año 2021, persista la imagen de la mujer casada bajo la condición de persona incapaz de actuar por sí misma en el manejo de sus negocios, es difícil de sostener, más aún, si consideramos que esto implica una protección jurídica especial. Es, por tanto, evidente que no existen argumentos jurídicos para mantener estas normas del Código Civil.

A lo anterior se suma lo dispuesto en el Artículo 150 del Código Civil que, en términos generales, establece que la mujer casada que se desempeñe algún empleo o que ejerza una profesión, oficio o industria separados de los de su marido, se considerará separada de bienes respecto del ejercicio de ese empleo, oficio, profesión o industria y de lo que en ellos obtenga. En razón de lo cual, corresponderá a la mujer probar, respecto del marido como de terceros, el origen y dominio de los bienes adquiridos con su patrimonio reservado, para cuyo efecto, podrá servirse de todos los medios de prueba establecidos por la ley.

Esta norma no soluciona del todo el problema de desigualdad, pues los bienes que integran este patrimonio reservado son solo aquellos que la mujer adquiera con su trabajo, quedando fuera aquellos bienes inmuebles que la mujer poseía cuando estaba soltera, como también los que adquiera durante el matrimonio en virtud de una donación, herencia o legado, todos los cuales serán administrados por el marido, quien además, se hará dueño de todos los frutos que produzcan dichos bienes de la mujer, por ser titular de un usufructo legal o derecho legal de goce que le confiere la ley.

En razón de esto, es que parece razonable perseverar en retomar la discusión legislativa de reforma a la normativa que regula los efectos patrimoniales de la sociedad conyugal, evolucionando hacia una administración conjunta de los cónyuges del patrimonio común.

5. Comentarios Finales y Conclusiones

La pandemia ha tenido un importante impacto en las condiciones económicas y sociales de la población. Tanto en Chile como en el resto del mundo distintos indicadores macroeconómicos registraron caídas sin precedentes. Con la finalidad de que la pandemia no agudice aún más la brecha de género existente e impida avanzar hacia la equidad de género se requiere de políticas públicas efectivas que busquen eliminar la división sexual del trabajo, la discriminación de género, la diferencia salarial, la brecha en el uso de tecnología y en la calidad de los empleos.

Existe una clara necesidad por implementar acciones que compense la pérdida de ingreso que ha generado esta crisis, pero también mecanismos para impedir que esta crisis se amplifique en el mediano plazo. La elaboración de estos mecanismos debe ser considerando las características específicas de esta crisis. Es por eso, que se debe considerar con suma urgencia aquellos segmentos que se han visto más afectados por la crisis sanitaria y económica, siendo un principal foco las mujeres.

Durante el 2020 y parte del 2021, la vida económica y productiva de las mujeres ha sido afectada de manera desproporcionada y de forma diferente a la de los hombres. A su vez, desde una mirada interseccional, personas más vulnerables, como mujeres indígenas, migrantes, en el mundo rural, entre otras han experimentado mayores dificultades para sobrellevar esta crisis. En general, en el mundo las mujeres perciben menores ingresos, ahorran menos, tienen puestos de trabajos con mayor inseguridad y tienen mayor probabilidad de ser empleadas en el sector informal. Además, tienen menor acceso a protecciones sociales y la mayoría de los hogares homoparentales son formados por mujeres. Son estas las razones que explican la menor capacidad que tienen las mujeres de enfrentar choques económicos en comparación a los hombres (ONU, 2020).

La recuperación observada hasta el segundo semestre 2021 en cuanto a participación y ocupación laboral femenina en Chile ha sido más lenta en comparación a países desarrollados referentes. Estos últimos experimentaron también impactos más moderados en sus indicadores del mercado laboral. También, Chile de entre países referentes de Sudamérica, al segundo semestre 2021 se posiciona en la parte inferior de la lista en cuanto a participación laboral de mujeres entre 15 y 64 años se refiere.

Por lo tanto, La recuperación económica debe ir acompañada con acciones que promuevan y resguarden la equidad de género. Esto significa, entre otras cosas, fomentar la formación de puestos de trabajo formales con incentivos a la contratación de mujeres, creando

empleos sostenibles en el mediano y largo plazo, evitando la informalidad laboral para avanzar a su vez en temas de seguridad social y autonomía financiera.

También, la recuperación debe estimular la inclusión de mujeres y organizaciones de mujeres en la toma de decisiones para enfrentar los efectos de la pandemia de COVID-19 y otros desafíos que se puedan presentar a futuro, fomentando su participación en espacios de poder y de toma de decisiones. A su vez, se debe potenciar y ayudar en la recuperación pronta y sostenible de los emprendimientos afectados por la crisis sanitaria y económica, aprovechando esta situación como una oportunidad de formalizar y profesionalizar los emprendimientos, con especial foco en los liderados por mujeres.

De igual manera, buscando formalizar y profesionalizar actividades, se requiere transformar las desigualdades del trabajo no remunerado, como el trabajo doméstico, cuidado de niños, niñas y personas con dependencia severa, en trabajo remunerado y diseñar un plan socioeconómico con un enfoque específico en mujeres y niñas para asegurar que la crisis sanitaria no merme el futuro profesional y autonomía de ellas.

Para lograr una mayor participación femenina en el mercado del trabajo es indispensable cambiar las estructuras normativas e institucionales que se sustentan en paradigmas sociales que atribuyen la responsabilidad de conciliar trabajo y cuidado de los hijos e hijas a un “problema de las mujeres”, cuando en realidad se trata de un problema de la sociedad y de todos los miembros de los hogares, en que todos los integrantes deben compartir derechos y responsabilidades.

Adaptar la estructura económica y normativa hacia una más inclusiva, requiere reconocer este espacio como una oportunidad para reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado por parte del género femenino, junto con terminar con los estereotipos que vinculan a la mujer a dichos trabajos. De esta manera, se podrá fomentar el aumento de la participación laboral femenina en trabajos con mayor calificación, facilitando el acceso y uso de tecnologías, junto con abrir caminos a sectores económicos que históricamente han sido utilizados por hombres, tales como la construcción, minería y transporte.

A su vez, facilitar el acceso y uso de tecnologías ayudaría a preparar al mercado laboral frente a la automatización del trabajo. Lo anterior, debe ir acompañado de una adecuada identificación de las nuevas habilidades y competencias requeridas, para así orientar la capacitación y enseñanza. Paralelamente, se deberá avanzar en mecanismos de reconocimiento de competencias y certificaciones, de manera que personas indistintamente de su sexo puedan optar por puestos de trabajo de forma objetiva, buscando eliminar las brechas de género. Para ello también es fundamental la transparencia en los datos e

información en las empresas. Seguir avanzando y cautivar a más empresas para identificar brechas de género internas y adoptar medidas para reducirlas será clave para lograr el éxito en esta materia.

Además, para enfrentar esta demanda social, además de lo previamente mencionado, es necesario procurar un buen diagnóstico, diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de políticas integrales y coordinadas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

Elementos clave en esta materia son no retroceder en lo avanzado respecto del teletrabajo y la flexibilidad laboral, destrabar la reforma a la Ley de sala cuna, eliminando el costo fijo a la contratación de mujeres, de forma que se impulse la participación del padre, como se hace en diversos países de la OCDE, que consideran tan fundamental el rol del padre como el de la madre en el desarrollo de los hijos. Proyectando a un mediano y largo plazo, se añade el diseño y creación de servicios de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes, buscando justamente avanzar en la profesionalización del cuidado actualmente no remunerado y generando alternativas para que tanto mujeres y hombres que destinaban su tiempo al cuidado de terceros, puedan decidir libremente y optar por un trabajo remunerado.

Para lograr cuantificar y realizar seguimiento a las políticas que se implementen, mientras que a su vez se pueda contar con datos, información e indicadores de género de forma oportuna, se requiere de un repositorio de datos de género, con mirada interseccional y con el aporte de diversos organismos e instituciones que puedan aportar datos e información valiosa.

Como una medida adicional, y aportando también en la reducción de brechas de género, se propone impulsar el proyecto de ley que modifica el Código Civil para terminar con la discriminación que impide a la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal, participar de la administración de sus bienes y de los de la comunidad conyugal. De esta manera, también se ayuda en la autonomía financiera y empoderamiento de las mujeres permitiendo que ambos cónyuges sean los encargados de la administración patrimonial de la sociedad, mediante una comunidad de bienes administrada en forma conjunta por ambos cónyuges.

Por último, hay que destacar la relevancia de incorporar a las mujeres al mercado laboral y aumentar su participación, esto no solo es clave para reducir las brechas de género, sino que también para lograr una recuperación económica sostenible. El aporte de las mujeres es fundamental para lograr retomar la senda de crecimiento, siendo que cada punto de aumento en la participación laboral femenina implica un aumento del PIB de 0,5%

Referencias

Asian Development Blog (2021). Cuatro formas de promover la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo. Disponible en: <https://blogs.adb.org/blog/four-ways-to-advance-equality-for-women-in-the-workplace>

Banco Central de Chile, 2021. Cuentas Nacionales, IMACEC. Disponible en: https://si3.bcentral.cl/Siete/ES/Siete/Cuadro/CAP_CCNN/MN_CCNN76/CCNN2013_IMACEC_01/CCNN2013_IMACEC_01

Banco Central de Chile, 2021. Informe de Política Monetaria (Ipom junio 2021). Disponible en: <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/informe-de-politica-monetaria-junio-2021>

Banco Mundial, 2020. Cerrar las brechas de género en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/es/565721583482001337/pdf/Closing-Gender-Gaps-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

Bloom, D., & Prettner, K., 2020. The macroeconomic effects of automation and the role of COVID-19 in reinforcing their dynamics. VOX CEPR Policy Portal, 25. Disponible en: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-macroeconomic-effects-automation>

De Desarrollo, B.I., 2019. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Como será el mercado laboral para las mujeres? Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres>

Bravo, J., García, A. y Schlechter, H., 2019. Mercado Laboral Chileno para la Cuarta Revolución Industrial. Documento de Trabajo 59 CLAPES UC. Disponible en: <https://clapesuc.cl/investigacion/doc-trabajo-no59-mercado-laboral-chileno-para-la-cuarta-revolucion-industrial>

Bravo, J. y Moore, K., 2018. Agenda Laboral para la Corresponsabilidad. Documento de Trabajo 51 CLAPES UC. Disponible en: <https://www.clapesuc.cl/investigacion/doc-trabajo-no51-agenda-laboral-la-corresponsabilidad>

Center Global of Development (2021). Sistemas de datos de género: mejores datos para todos. Disponible en: <https://www.cgdev.org/blog/gender-data-systems-better-data-all>

Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, 2020. *Estudio Longitudinal Empleo Covid19: Datos de empleo en tiempo real*. Disponible en: <https://www.uc.cl/site/assets/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf?it=site/efs/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf>

Cerda, R., Gonzales, H. y Larraín, F., 2020. *Informe: Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB. Documento de trabajo CLAPES UC.* Disponible en: <https://clapesuc.cl/investigacion/informe-aumento-de-la-participacion-laboral-femenina-estimacion-del-efecto-en-el-pib>

Cifuentes, P., 2020. Reapertura gradual y controlada de los establecimientos escolares. Covid-19. Alemania, Dinamarca, Noruega y Países Bajos. Disponible en: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmiD=91133>

Childs, S. y Palmieri, S., 2020. Respuestas sensibles al género ante la Covid-19: Manual para la acción parlamentaria. ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/a-primer-for-parliamentary-action-gender-sensitive-responses-to-covid-19>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2018. La ineficiencia de la desigualdad. Disponible en: <https://periododesesiones.cepal.org/37/es/documentos/la-ineficiencia-la-desigualdad>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44408/S1801209_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. *Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación.* Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45445/S2000286_es.pdf

Fondo Monetario Internacional (FMI), 2021. Base de datos de *Real GDP Growth*. Disponible en:

https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEO_WORLD/CMQ/WE

Global Gender Gap Report, 2021. *World Economic Forum*. Disponible en: <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). *Base de datos Encuesta Nacional de Empleo 2010-2021*. Disponible en: <https://ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). *Base de datos Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2015*. Disponible en: <https://ine.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). *Base de datos Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019*. Disponible en: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). *Boletín estadístico, Género y Empleo: impacto de la crisis económica por covid-19, 2021*. Disponible en: 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

International Monetary Fund (2021). Base de datos Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic. Disponible en: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>

Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., y Dewhurst, M., 2017. *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>

Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021), *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1RHcaRfMntbkZJdV8NTkkmgXD4sTLeK1O/view>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2021. *Boletín Análisis descriptivo del impacto de la pandemia sobre las empresas en Chile*. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/Boletin-Analisis-descriptivo-del-impacto-de-la-pandemia-sobre-las-empresas-en-Chile-1.pdf>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2020. *Informe de resultados: Microemprendimiento en Chile, Sexta Encuesta de Microemprendimiento*. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Final-EME-6.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020. *Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile*. Disponible en: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE.pdf

Nedelkoska, L. & Quintini, G., 2018. Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/2e2f4eea-en>

Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017. *Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN (2017)*. Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, ILO), 2016. Las mujeres en el trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, ILO), 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, ILO), 2020. *The Covid-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf

Policy Brief: *The Impact of COVID-19 on Woman, 2020*. ONU mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (United Nations Development Programme, UNDP), 2020. *Briefing note: The economic impacts of Covid-19 and gender inequality recommendations for policy makers*. Disponible en: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/PNUD_GENERO_COVID19__ENG_FINAL_3.pdf

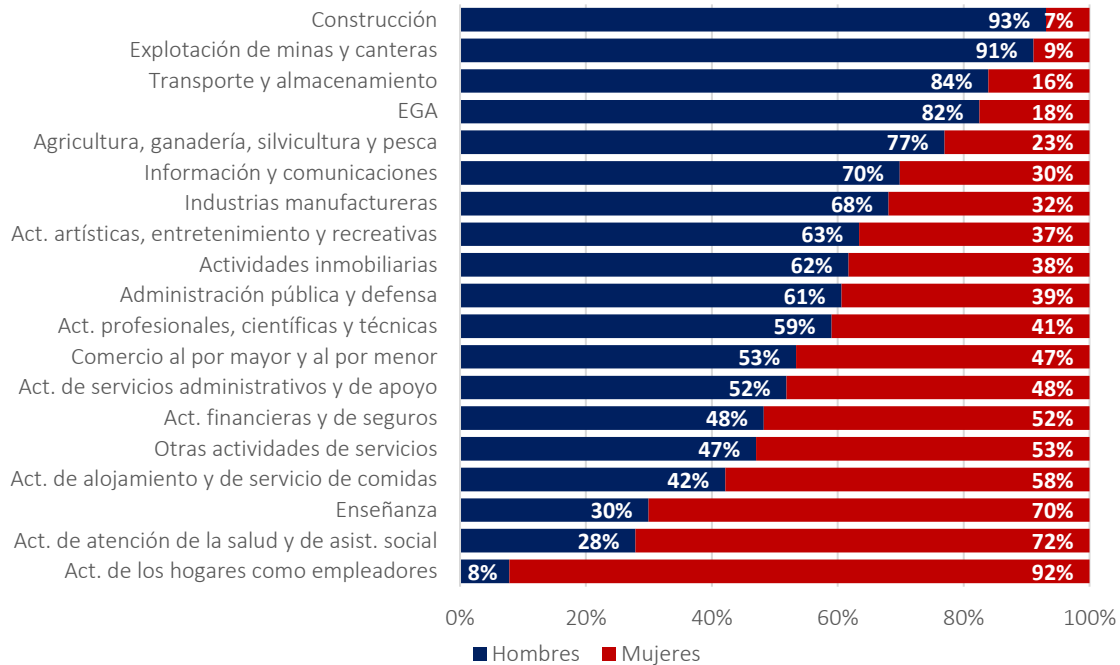
Promoting Positive Gender Roles in Marketing and Advertising. In the context of COVID-19: Key Considerations for Business, 2020. ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/covid-19-promoting-positive-gender-roles-in-marketing-and-advertising>

Trigo, I. V., 2019. Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de Género, N° 154 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-opportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>

UN Women's response to COVID-19, 2020. *ONU Mujeres*. Disponible en:
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-un-womens-response-to-covid-19#view>

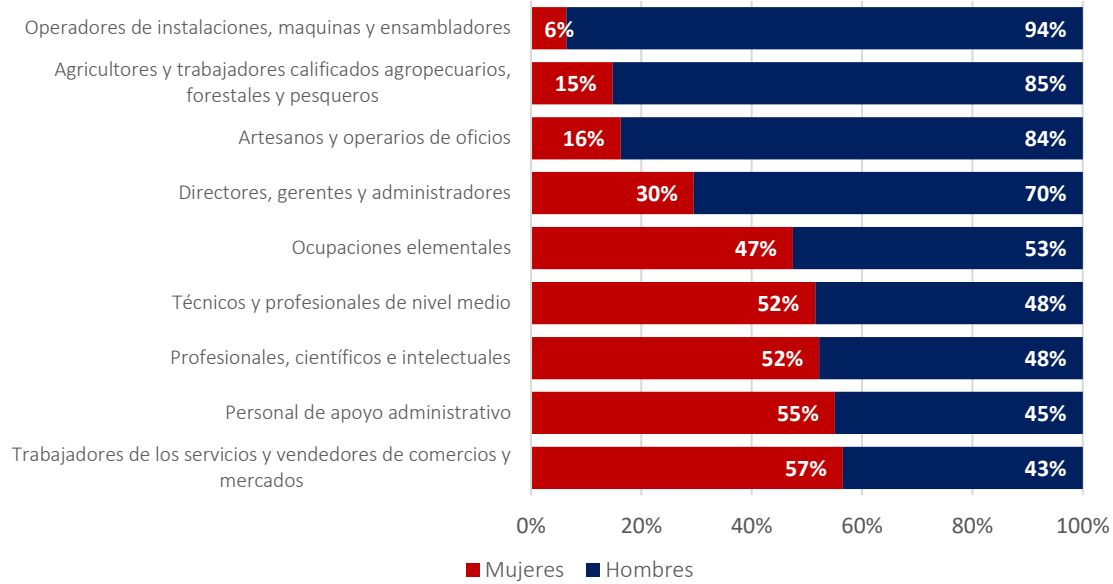
ANEXOS

Anexo 1: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas en cada rama de actividad económica. Periodo 2013-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2013-2020.

Anexo 2: Porcentaje promedio de hombres y mujeres ocupadas por grupo de ocupación. Periodo 2013-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2013-2020.

Anexo 3: Promedio de personas inactivas que no buscaron empleo en el último año al trimestre mayo-julio 2021

Razón	Mujeres		Hombres		Ambos	
	Cantidad	[%]	Cantidad	[%]	Cantidad	[%]
Iniciará pronto una actividad por cuenta propia	16.708	0,34%	16.625	0,54%	33.332	0,42%
Encontró un empleo que empezará pronto	15.751	0,32%	27.293	0,88%	43.045	0,54%
Por responsabilidades familiares permanentes	1.471.391	30,25%	52.665	1,70%	1.524.056	19,12%
Está estudiando o preparando estudios	939.006	19,30%	925.069	29,79%	1.864.074	23,39%
Es jubilado/a	350.264	7,20%	433.517	13,96%	783.781	9,83%
Es rentista	3.281	0,07%	4.849	0,16%	8.130	0,10%
Es pensionado/a o montepiada	482.594	9,92%	179.535	5,78%	662.129	8,31%
Por motivos de salud permanentes	412.965	8,49%	277.693	8,94%	690.657	8,67%
Espera la estación de mayor actividad	60.129	1,24%	85.953	2,77%	146.082	1,83%
Por motivos de salud temporales	61.391	1,26%	57.914	1,87%	119.306	1,50%
Por responsabilidades familiares de carácter temporal	148.282	3,05%	88.358	2,85%	236.640	2,97%
Está embarazada	17.352	0,36%	n/a	n/a	17.352	0,22%
Espera los resultados de un proceso de selección o que lo llamen	32.606	0,67%	63.542	2,05%	96.148	1,21%
Algún miembro del hogar no se lo permite	11.162	0,23%	8.610	0,28%	19.771	0,25%
Cree que por su edad no le darán empleo	39.862	0,82%	29.108	0,94%	68.969	0,87%
Cree que no lo encontrará	44.698	0,92%	43.760	1,41%	88.457	1,11%
Se cansó de buscar	14.790	0,30%	14.437	0,46%	29.228	0,37%
Cree que ningún empleo o actividad se adapte a su calificación	1.289	0,03%	2.308	0,07%	3.598	0,05%
Le piden demasiados trámites para iniciar una actividad por cuenta propia	943	0,02%	397	0,01%	1.279	0,02%
No sabe dónde dirigirse ni a quien acudir	4.795	0,10%	6.811	0,22%	11.605	0,15%
No quiere, no necesita trabajar	130.483	2,68%	54.143	1,74%	184.625	2,32%
Otra razón	200.290	4,12%	174.031	5,60%	374.321	4,70%
No corresponde repuesta	404.830	8,32%	558.708	17,99%	963.538	12,09%
Total	4.864.862	100%	3.105.262	100%	7.970.124	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo 2020-2021.