

Brecha de género en el mercado laboral: falta de conciliación entre trabajo y familia

8 marzo, 2023

- **En el año previo a la pandemia (2019) Chile era el sexto país de la OECD con la mayor brecha de género en la tasa de participación laboral.** Mientras la tasa de participación masculina es cercana al promedio de la OECD (77% vs 81%), la de las mujeres está lejos del promedio de este grupo de países (58% vs 69%).
- El acceso de la mujer al mundo laboral trae muchos beneficios (aporta al crecimiento y progreso económico del país, reduce desigualdad y pobreza), pero, sobre todo, **el empleo entrega autonomía económica y empodera a las mujeres.**
- **La llegada de la crisis sanitaria provocó que varias personas salieran del mercado laboral** ya sea perdiendo su trabajo o simplemente dejando de buscar empleo. Según la Encuesta Nacional de Empleo **esta salida del mercado laboral fue mayor para las mujeres que para los hombres.**
- **¿Qué explica que esta mayor salida del mercado laboral de las mujeres?** El aumento en las responsabilidades domésticas y cuidados de menores producto de la crisis sanitaria explica en gran parte la mayor salida del mercado laboral de éstas:
 - el número de personas que salieron del mercado laboral durante la crisis por razones distintas a las familiares es el mismo entre hombres y mujeres. Toda la brecha de género en inactividad laboral se explica por razones de responsabilidad familiar.
 - durante el 2021 comenzó de forma gradual la vuelta a clases presenciales. Se observó que, a mayor porcentaje de colegios abiertos de forma presencial, la participación laboral femenina se recuperó más rápido que la masculina.
- De esta forma, **la pandemia posiciona nuevamente en el debate público la relevancia de la conciliación entre el trabajo y la familia, y el efecto que dicha conciliación tiene sobre la participación laboral de las mujeres.**
- **Se debe avanzar en medidas que aumenten la conciliación entre empleo y familia, tanto para hombres y mujeres,** fomentando una mayor corresponsabilidad en la crianza y labores del hogar y que faciliten la adaptabilidad en el trabajo. Se propone:
 - fortalecer la flexibilidad y adaptabilidad en la jornada laboral
 - establecer un marco regulatorio para el teletrabajo
 - reformar la ley Sala Cuna, para que sea universal y el costo no se vincule exclusivamente a las mujeres.

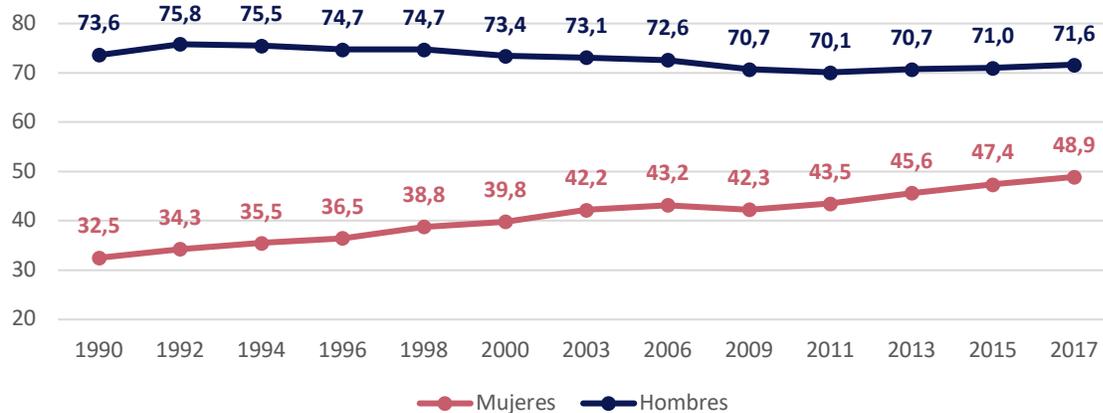
1. Contexto

En este nuevo aniversario del día de la mujer queremos hablar de una importante brecha de género: la brecha en la participación laboral.

Hay varias razones de porqué es necesario fortalecer el acceso de las mujeres al mundo laboral. Entre ellas, un aumento de la inserción laboral femenina aporta al crecimiento y progreso económico del país, aumenta el ingreso de los hogares ayudando a disminuir la desigualdad y pobreza, y a medida que más mujeres se empleen formalmente disminuye el gasto fiscal del país dado que aportan a la seguridad social y tributan. Pero, sobre todo, **el empleo entrega autonomía económica y empodera a las mujeres.**

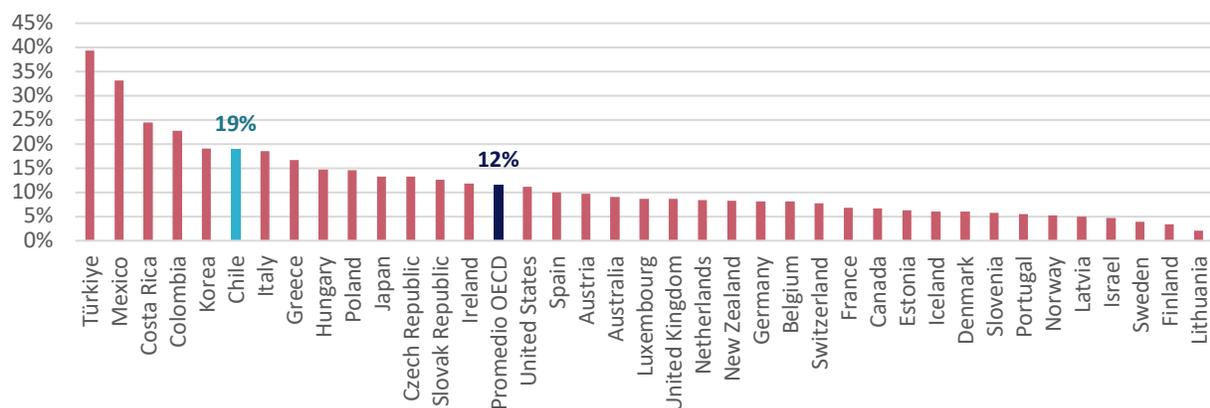
Históricamente en Chile la participación laboral de las mujeres ha sido menor que la de los hombres (figura 1), y si bien esta brecha se ha ido reduciendo a través de los años, en el año previo a la pandemia (2019), Chile era el sexto país de la OECD con la mayor brecha de género en la tasa de participación laboral (figura 2).

Figura 1. Tasa de participación laboral según sexo entre 1990 y 2017, en %



Fuente: elaboración propia con datos de Casen 1990-2017

Figura 2. Brecha de género en participación laboral año 2019, países OECD



Fuente: elaboración propia en base a datos de OECD Statistics

Es más, mientras la tasa de participación masculina es cercana al promedio de la OECD (77% vs 81%), la de las mujeres está lejos del promedio de este grupo de países (58% vs 69%). Esto indica que, a través de la participación laboral femenina, Chile tiene un gran espacio de progresar y acercarse a los países desarrollados.

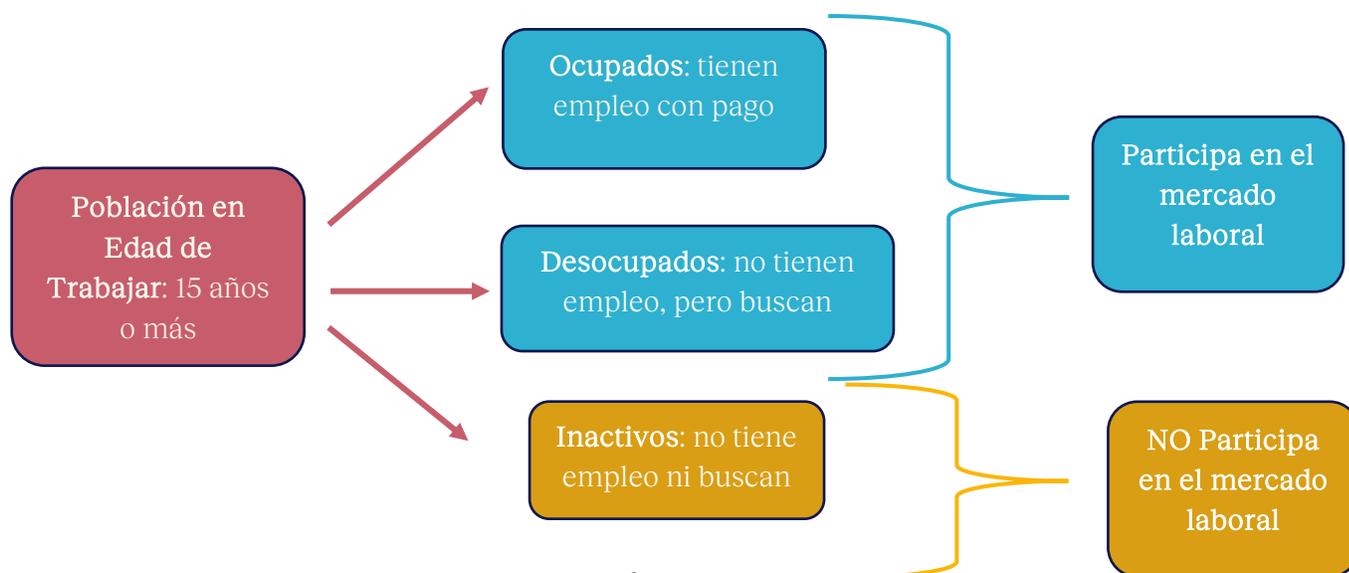
Hay investigaciones que señalan que en Chile las percepciones de género sobre el rol de la mujer en la sociedad, en particular respecto al cuidado de la casa y familia, tiene un impacto negativo en la participación laboral femenina (Contreras et al., 2010, Puentes et al., 2011 y Contreras et al., 2012). **Este trabajo aporta con más evidencia sobre cómo la falta de conciliación entre trabajo y familia, la cual afecta en una mayor proporción a mujeres, se traduce en un impedimento para la inserción laboral femenina.**

2. Conceptos básicos del mercado laboral

Para medir y analizar la situación laboral del país, las encuestas de empleo definen que las personas residentes de Chile de 15 años y más están en edad de trabajar. Luego, esta Población en Edad de Trabajar pueden estar en tres estados laborales:

- **Ocupados:** todas las personas en edad de trabajar que durante el periodo de referencia de la encuesta trabajaron al menos una hora en alguna actividad recibiendo un pago en dinero o en especie.
- **Desocupados:** todas las personas en edad de trabajar que no están ocupadas en el periodo de referencia, pero que realizaron alguna actividad de búsqueda de empleo durante el último mes y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- **Inactivos:** todas las personas en edad de trabajar que no están ocupadas ni desocupadas, es decir, que no tienen empleo y no están realizando esfuerzos por encontrar uno.

Figura 3. Clasificación de Población en Edad de Trabajar en el mercado laboral



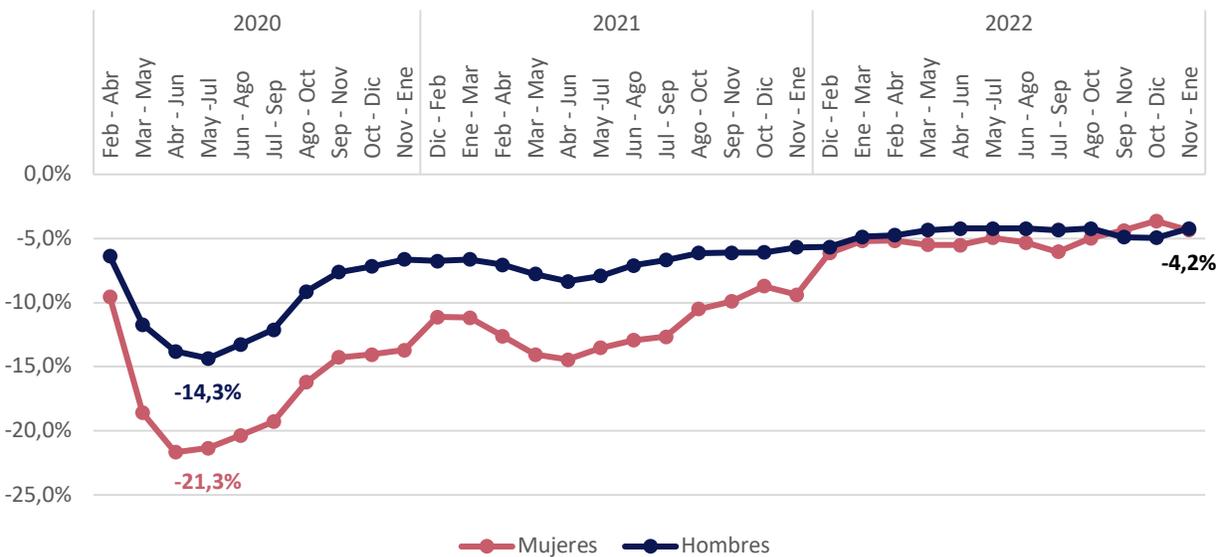
Las personas ocupadas y desocupadas participan en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo. En cambio, las personas inactivas no participan en este mercado.

3. Falta de corresponsabilidad explica mayor salida de mujeres del mercado laboral en pandemia

En la pandemia del Covid-19, durante los años 2020 y 2021, el mercado laboral sufrió una fuerte contracción. Las medidas adoptadas para evitar los contagios llevaron a la paralización total o parcial de las actividades económicas afectando directamente el empleo: varias personas salieron del mercado laboral ya sea abandonando su puesto de trabajo o dejando de buscar empleo activamente.

Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) esta salida fue mayor para las mujeres que para los hombres, como muestra la figura 3. En el peor momento de la crisis, may-jul 2020, la tasa de participación laboral de los hombres cayó en un 14,3% respecto a su nivel prepandemia (2019) y el de las mujeres cayó en un 21,3%.

Figura 4. SALIDA DEL MERCADO LABORAL: variación de la tasa de participación laboral respecto a 2019



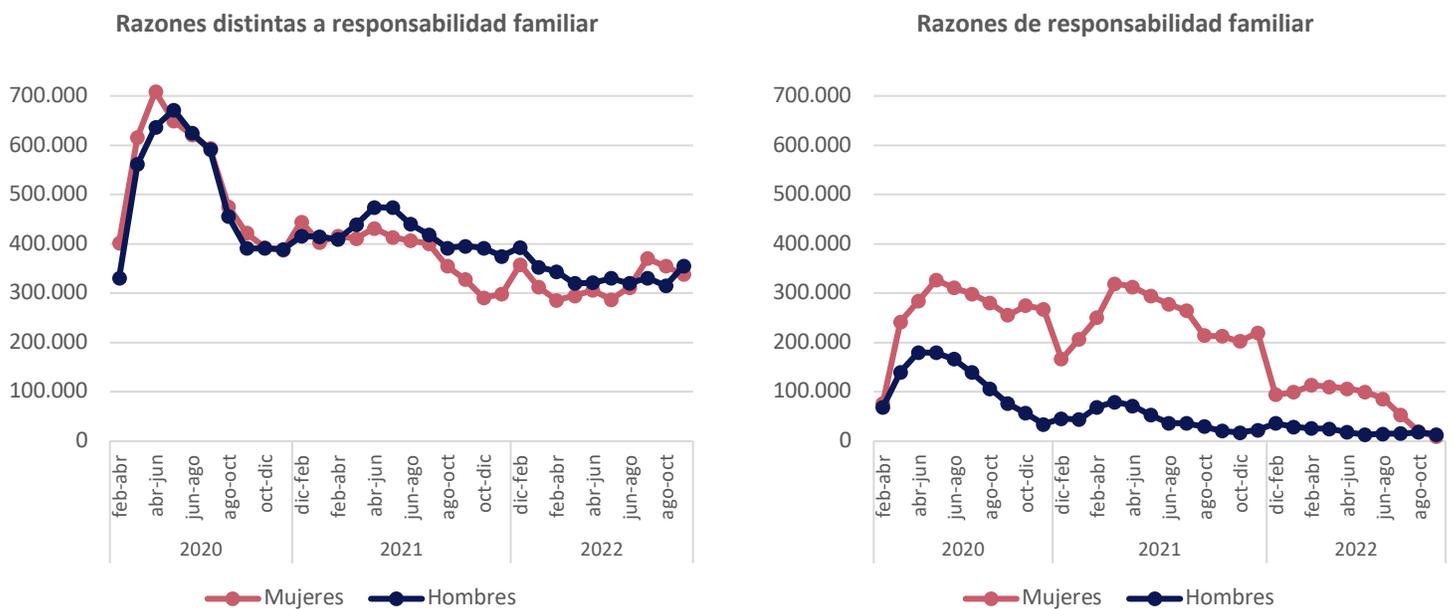
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

¿Qué explica que las mujeres hayan tenido una mayor salida del mercado laboral que los hombres durante la pandemia? Las medidas sanitarias para contener los contagios obligaron a las personas a mantenerse en sus casas, lo que aumentó las responsabilidades domésticas y familiares. Aprovechando este contexto, se analiza cómo este aumento de la carga doméstica afectó el mercado laboral diferenciando entre hombres y mujeres.

La ENE les pregunta a las personas inactivas (personas en edad laboral que no trabajan ni buscan trabajo) la razón de por qué no está participando en el mercado laboral. Las razones pueden ser

por estudio, salud, jubilación, no tener deseos de trabajar, razones de desaliento, por responsabilidades familiares u otras. Al analizar el aumento de personas inactivas durante la pandemia respecto a 2019 (prepandemia) por razones distintas a las familiares, se observa que no hay diferencia entre mujeres y hombres: **durante la pandemia el mayor aumento de inactividad laboral de las mujeres respecto a los hombres fue debido exclusivamente a que las mujeres asumieron mayores responsabilidades familiares** (figura).

Figura 5. SALIDA DEL MERCADO LABORAL: aumento de personas inactivas respecto a 2019, según razón de inactividad



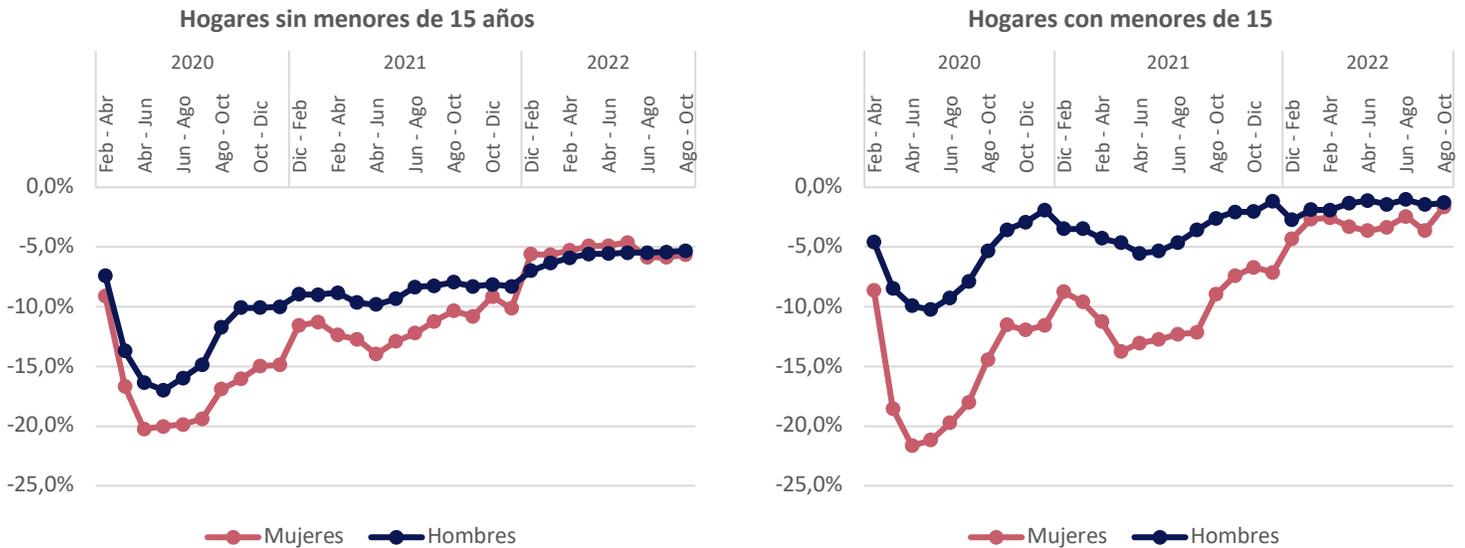
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE

En parte, el aumento de las responsabilidades familiares en pandemia fue debido al cierre de colegios, jardines infantiles y salas cunas, lo que obligó a menores de edad a quedarse en la casa. Se mide la variación de la tasa de participación laboral durante la crisis sanitaria respecto al año 2019, diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años de edad¹.

En los dos grupos de hogares, **las mujeres tuvieron una mayor caída en su participación laboral respecto a los hombres, pero esta brecha de género fue mayor en los hogares con presencia de menores de 15 años** (figura 6). La mayor brecha de género en los hogares con menores de 15 años podría reflejar la mayor atribución sobre las mujeres del cuidado de menores de edad y otras tareas domésticas.

¹ Se usa como límite la edad de 15 porque a partir de esa edad las personas son consideradas “población en edad de trabajar” en las encuestas de empleo.

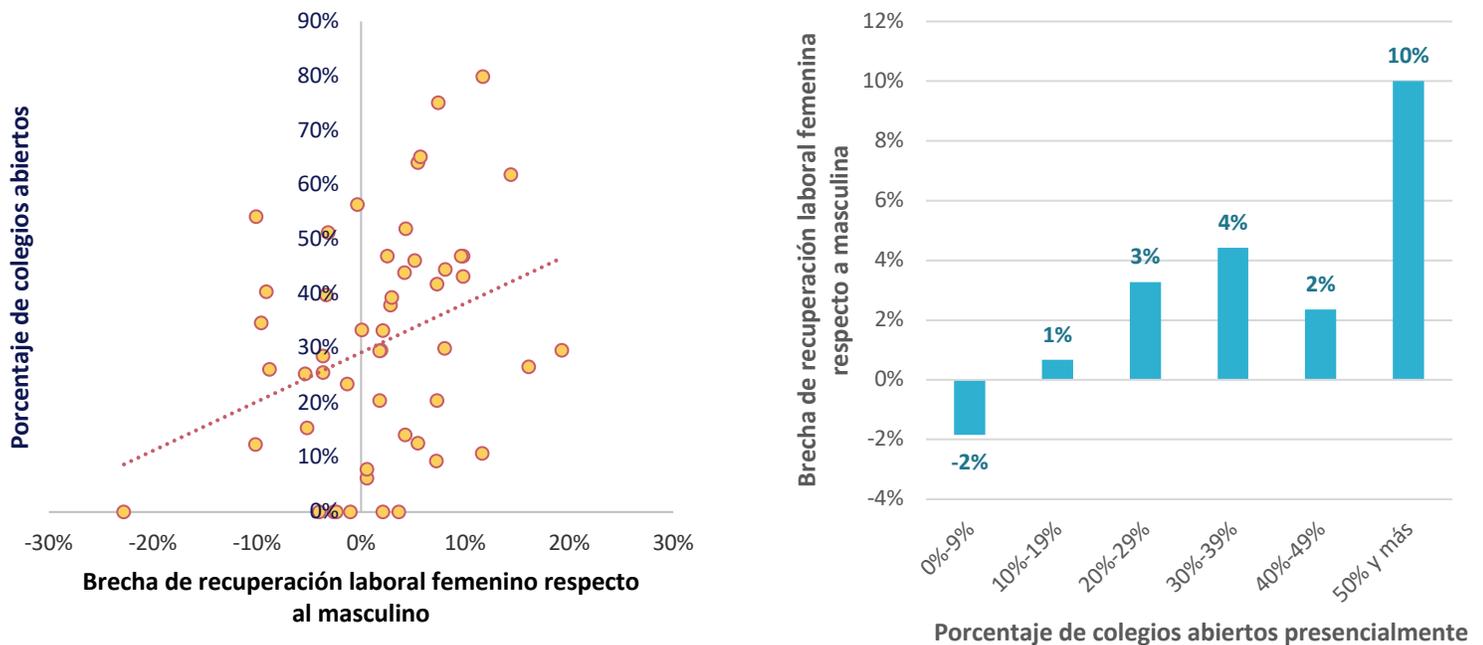
Figura 6. SALIDA DEL MERCADO LABORAL: variación de la tasa de participación laboral respecto a 2019, diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE

A partir de marzo 2021 comenzó gradualmente la vuelta a clases presenciales en los colegios. Se analiza la relación entre la apertura de colegios y la velocidad de recuperación de la participación laboral, diferenciando entre mujeres y hombres.

Figura 7. Relación entre porcentaje de colegios abiertos y brecha de la recuperación de participación laboral femenino sobre masculino, por provincia



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo y datos de Ministerio de Educación

Se mide la recuperación de participación laboral desde el peor momento de la crisis, may-jul 2020, hasta may-jul 2021. Se elige como punto de referencia el trimestre con mes central junio 2021 porque en ese mes hubo mayor variabilidad en la apertura de los colegios, lo que permite identificar mejor la relación entre la vuelta a clases y la participación laboral. Se observa que, a mayor porcentaje de colegios abiertos de forma presencial en las provincias, la participación laboral femenina se recuperó más rápido que la masculina (figura 7). Esto está en línea en que las mujeres trabajadoras fueron más afectadas por el aumento de la carga de la crianza debido al cierre de los colegios.

De esta forma, la pandemia posiciona nuevamente en el debate público la relevancia de la conciliación entre el trabajo y la familia, y el efecto que dicha conciliación tiene sobre la participación laboral de las mujeres.

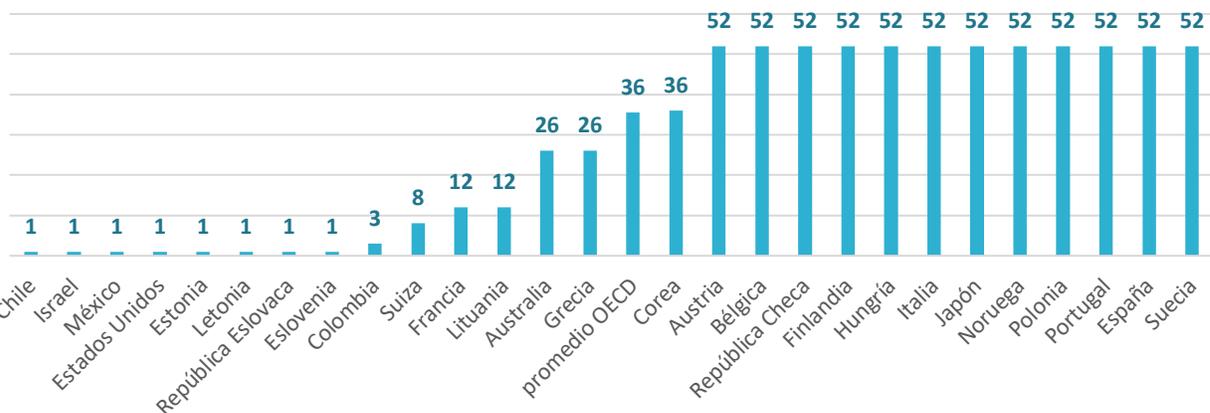
4. Propuestas para profundizar adaptabilidad laboral y corresponsabilidad parental

Los resultados en este trabajo apoyan la tesis de que la mayor atribución de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos hacia las mujeres se traduce en un impedimento para su inserción laboral. En este marco, se debe avanzar en medidas que aumenten la conciliación entre empleo y familia, tanto para hombres y mujeres, fomentando una mayor corresponsabilidad en la crianza y labores del hogar y que faciliten la adaptabilidad en el trabajo.

1. Profundizar la flexibilidad en la jornada laboral

La herramienta de flexibilidad más usada en los países de la OECD está ausente en la legislación chilena: permitir promediar el límite máximo de horas ordinarias de trabajo durante un período de referencia superior a una semana.

Figura 8. Periodo de referencia para calcular el límite de horas semanales ordinarias (número de semanas)



Fuente: elaboración propia en base a datos de OECD 2021

Existe evidencia para Chile de que la alta rigidez en la jornada laboral afecta negativamente la inserción en el empleo formal, sobre todo a mujeres (Rau 2010, 2012, Abud y Ugarte, 2022; Berniell et al., 2020). El proyecto de ley de 40 horas es una oportunidad de introducir herramientas de flexibilidad, como permitir que el cumplimiento del límite máximo de horas trabajadas se cumpla en un marco de referencia mayor a una semana, en línea con la mayoría de los países de la OECD. Algunos senadores han propuesto que el marco de referencia sea de tres meses. Otros investigadores como, Abud, Eyzaguirre y Feliú (2023)² han propuesto que el marco de referencia sea de seis meses. Esta adaptabilidad no debe ser exclusivo a mujeres, para así fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares.

2. Establecer un marco regulatorio del teletrabajo

Se propone avanzar hacia un marco regulatorio del teletrabajo, que facilite adaptar el empleo a las distintas realidades, y que evite las jornadas prolongadas y la falta de descanso, que incorpore debidamente la desconexión digital y la correcta implementación de los límites horarios de la jornada.

3. Reformar la ley de Sala Cuna

La legislación actual (artículo 203 del Código del Trabajo) vincula el beneficio de sala cuna con el número de mujeres que son contratadas en la empresa, lo que encarece la contratación de éstas. Se debe reformar esta ley, cumpliendo dos condiciones:

- eliminar la obligación de financiar Sala Cuna sólo para empresas que cuenten con 20 o más trabajadoras, volviéndose una obligación universal y, de este modo, se termina con el desincentivo a contratar más de 19 mujeres por un mayor costo laboral para la empresa.
- el beneficio de sala cuna se extienda a todos los hijos de trabajadores, independientemente del sexo de los padres, y que sea financiado con una cotización de cargo del empleador por cada trabajador, hombres y mujeres por igual.

Con estas mejoras el costo de contratar se comparte entre hombres y mujeres, avanzando en mayor corresponsabilidad en la crianza de los hijos.

Es importante que las medidas para fortalecer la compatibilidad entre empleo y vida familiar sea dirigida a hombre y mujeres. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres de una vida laboral, y los hombres el mismo derecho de estar presentes en la vida familiar.

² Ver Abud, M., Eyzaguirre, S. y Feliú J.T. 2023. Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 642, enero 2023.

Este documento de Pivotes resume los principales resultados de un estudio del CEP, punto de referencia XXXX

Autores:

Elisa Cabezón, economista de la Universidad Católica

Roberto Cases, economista de la Universidad Católica

José Tomás Feliú, economista de la Universidad de Chile

Referencias

Abud, M. y Ugarte G. (2022). Trabajadores informales: ¿Que sabemos de su bienestar social? Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 624, octubre 2022.

Abud, M., Eyzaguirre, S. y Feliú J.T. 2023. Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 642, enero 2023.

Berniell, I., Berniell, De ka Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2020). *Gender gaps in labor informality: The motherhood effect*. Journal of Developmnet Economics.

Contreras, D. y Plaza, G. 2010. Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.

Contreras, D., Hurtado, A., & Sara, F 2012. La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Rau, T. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía chilena*, 13(1), 39-59.

Rau, T. (2012). Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente.

Puentes, E. y Ruiz-Tagle, J. 2011. Acceso Laboral de las Mujeres y la Distribución de Roles al Interior del Hogar. Mimeo.