

P.

puntos de referencia

CENTRO
DE ESTUDIOS
PÚBLICOS

EDICIÓN DIGITAL
N° 656, ABRIL 2023

ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Falta de conciliación entre trabajo y familia: desafío para avanzar en mayor inserción laboral femenina

ELISA CABEZÓN, ROBERTO CASES Y JOSÉ TOMÁS FELIÚ



RESUMEN

- Históricamente en Chile las mujeres han participado menos en el mercado laboral que los hombres. Al compararnos internacionalmente a través de datos de la OCDE, en el año 2019 Chile se posicionó como el sexto país con mayor brecha de género en participación laboral, sólo superado por México, Colombia, Costa Rica, Turquía y Corea.
- Existe evidencia de 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. 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.
- En la reciente pandemia, las medidas sanitarias para contener los contagios incrementaron la carga respecto a tareas domésticas y de cuidados de menores. Aprovechando este contexto, se analiza cómo este aumento de la carga doméstica afectó el mercado laboral diferenciando entre hombres y mujeres.
- Dentro de los impactos económicos de la pandemia, destaca la significativa caída en la participación laboral, la cual afectó en mayor proporción a las mujeres. Al analizar las distintas razones asociadas a la inactividad laboral que indica la Encuesta Nacional del Empleo, se observa que el mayor aumento de inactividad de las mujeres respecto a los hombres fue debido exclusivamente a que las mujeres asumieron mayores responsabilidades familiares.
- Para profundizar más en estas razones familiares, se compara la variación de la tasa de participación laboral durante la crisis Covid-19 respecto al año 2019, diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años de edad. La mayor caída de la participación laboral femenina respecto a la masculina se profundiza en los hogares con presencia de menores de 15 años. En función de los resultados anteriores, nos preguntamos cómo se relaciona la apertura de colegios con la recuperación de la participación laboral durante crisis del Covid-19. Se encuentra que a mayor porcentaje de colegios abiertos presencialmente, la participación laboral femenina se recuperó más rápido que la masculina.
- A modo de extender estos resultados hacia un periodo anterior a la pandemia, se calcula la probabilidad de transitar hacia fuera del mercado del trabajo (inactividad) durante el periodo 2010-2022. La probabilidad de transitar desde la participación laboral hacia la inactividad es mayor en mujeres que en hombres. Además, se observa que la brecha de género es consistentemente mayor en hogares con presencia de menores de 15 años. Estos resultados parecen indicar que existen diferencias entre los hogares con y sin presencias de menores de 15 años, una de estas diferencias podría ser la mayor atribución a las mujeres respecto al cuidado de menores de edad y otras tareas domésticas.
- Finalmente, el artículo entrega recomendaciones de política pública para aumentar la conciliación entre empleo y familia, tanto para hombres y mujeres. Tres de ellas provienen del trabajo de Abud, Eyzaguirre y Feliú (2023) y apuntan a fomentar la corresponsabilidad en el permiso postnatal para padres y el beneficio de sala cuna, además de incorporar adaptabilidad laboral a la actual legislación permitiendo que el promedio de la jornada laboral semanal pueda realizarse en un marco mayor al periodo de referencia semanal, como por ejemplo semestral. Una cuarta recomendación consiste en avanzar hacia un marco regulatorio del teletrabajo que incorpore perspectiva de género.

ELISA CABEZÓN. Directora de evidencia de Pivotes.

ROBERTO CASES. Investigador asistente Centro de Estudios Públicos.

JOSÉ TOMÁS FELIÚ. Investigador ayudante Centro de Estudios Públicos.

1.

INTRODUCCIÓN: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL MERCADO LABORAL Y SITUACIÓN PREPANDEMIA

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.

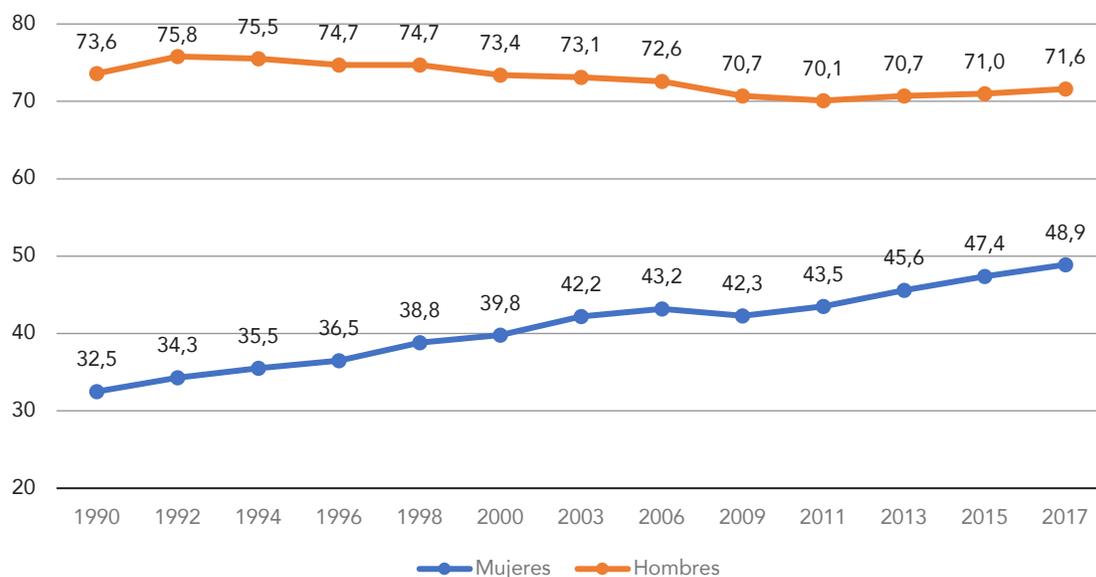
Las personas ocupadas y desocupadas participan en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo. En cambio, las personas inactivas no participan en el mercado laboral.

FIGURA 1 Clasificación de Población en Edad de Trabajar en el mercado laboral



El acceso al mercado laboral permite a las personas generar ingresos y tener autonomía económica, además de contribuir al crecimiento y desarrollo de Chile. Con datos de la Casen, el gráfico 1 mide la tasa de participación laboral —el porcentaje de la población en edad de trabajar que tiene o está buscando trabajo— entre 1990 y 2017, diferenciando entre hombres y mujeres. El gráfico 1 da cuenta que en nuestro país, históricamente las mujeres han participado menos en el mercado del trabajo que los hombres.

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

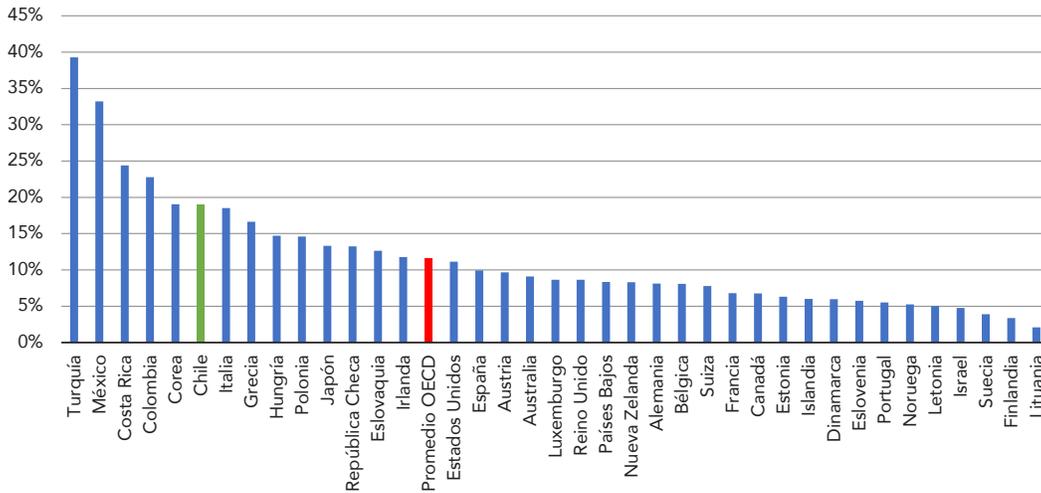


FUENTE: Elaboración propia con datos de Casen 1990-2017.

Si bien la brecha de género se ha ido reduciendo a través de los años gracias al aumento de la participación de las mujeres, en el año previo a la pandemia, año 2019, Chile era el sexto país de la OECD con mayor brecha de género en participación laboral, sólo superado por países de Latinoamérica y por Turquía y Corea (gráfico 2). En efecto, mientras la tasa de participación masculina es similar al promedio de la OECD (77% vs 80%), 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 económicamente y acercarse a los países desarrollados.

La literatura presenta varias razones de porqué es necesario fortalecer el acceso de las mujeres al mundo laboral. La primera es que el envejecimiento de la población podría afectar el crecimiento económico de largo plazo, dado el bajo crecimiento de la población económicamente activa (en edad de trabajar) en relación a la población de adultos mayores. La mayor inclusión de la mujer en el mundo laboral ayuda a combatir este efecto (CELADE, 2011).

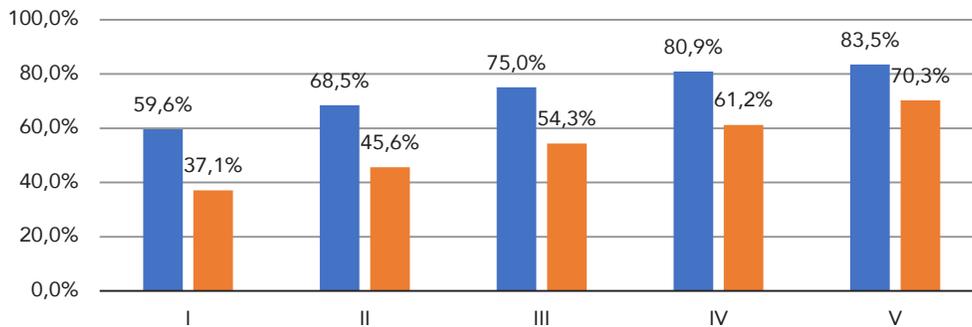
GRÁFICO 2. Brecha de género en participación laboral año 2019, países OECD



FUENTE: OECD Statistics.

En segundo lugar, un aumento de la participación laboral femenina en los sectores de menores ingresos tiene un impacto estadísticamente significativo en reducir la pobreza y la desigualdad (Larrañaga, 2001; Contreras et al., 2012). Esto adquiere mayor relevancia por el hecho que en Chile la brecha de género en participación laboral es mayor hacia los quintiles de menores ingresos (gráfico 3). En tercer lugar, la inserción laboral femenina permite aumentar los ingresos fiscales ya que las mujeres con contrato de trabajo aportan a la seguridad social y tributan (CEPAL 2022, Schneider y Enste 2000, Wodon y De la Brière 2018). Y cuarto, el empleo empodera y entrega autonomía económica a las mujeres.

GRÁFICO 3. Tasa de participación laboral según quintil de ingreso de los hogares, ESI 2019.



FUENTE: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, 2019. Se excluyen los empleados puertas adentro de los hogares.

Hay investigaciones que sostienen 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. Al respecto, Contreras y Plaza (2010) encuentran que mujeres con

actitudes más conservadoras respecto a su rol en la sociedad participan menos del mercado laboral, y que los factores culturales sobre los roles de género compensan el rol positivo que el capital humano pueda tener en el acceso al mundo laboral. Por otro lado, Puentes y Ruiz-Tagle (2011) llegan a las mismas conclusiones, agregando que las actitudes sobre roles de género se desarrollan a temprana edad y están correlacionados con el pasado familiar. En esa misma línea, Contreras et al. (2012) construyen un modelo *probit* de participación laboral femenina incluyendo un índice de percepciones de género sobre el cuidado de la casa y sobre el cuidado de la familia. Los autores encuentran que estos índices tienen efectos negativos y significativos sobre la participación de la mujer en el mundo laboral.

El hecho de que culturalmente en Chile se le atribuye a las mujeres mayores responsabilidades de cuidado del hogar y de la familia, lo que se ha traducido en un impedimento para la adecuada inserción laboral, se refleja en distintas encuestas sociales y laborales del país. La última Encuesta Nacional de Empleo (ENE) antes de la llegada de la pandemia, muestra que el porcentaje de la población en edad de trabajar que se mantiene inactiva y no está disponible para trabajar debido a responsabilidades familiares es significativamente mayor en mujeres (15,11%) que en hombres (0,56%). Por su parte, en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2015 del INE, en todos los estados laborales las mujeres destinan más horas diarias a trabajos domésticos no remunerados que los hombres, incluso las mujeres ocupadas que en promedio le destinan tres horas diarias más que los hombres ocupados.

Este trabajo entrega nueva 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 su inserción laboral. Se estructura en cinco secciones, incluyendo esta introducción. En la segunda sección se analiza la variación de la participación laboral durante la pandemia respecto al año previo a la crisis (2019) diferenciando entre hombres y mujeres, evaluando el impacto de la mayor carga de las responsabilidades familiares en el contexto de la crisis sanitaria. En la tercera sección se evalúa la relación entre la apertura de colegios en plena crisis sanitaria con la velocidad de recuperación de la participación laboral femenina respecto a la masculina. En la cuarta, se observa el flujo de personas que transitan desde estados laborales activos (ocupados y desocupados) hacia la inactividad durante el periodo 2010 y 2022, diferenciando entre hogares con y sin menores de edad, usando la submuestra panel de la Encuesta Nacional de Empleo. En la quinta se entregan conclusiones y algunas recomendaciones.

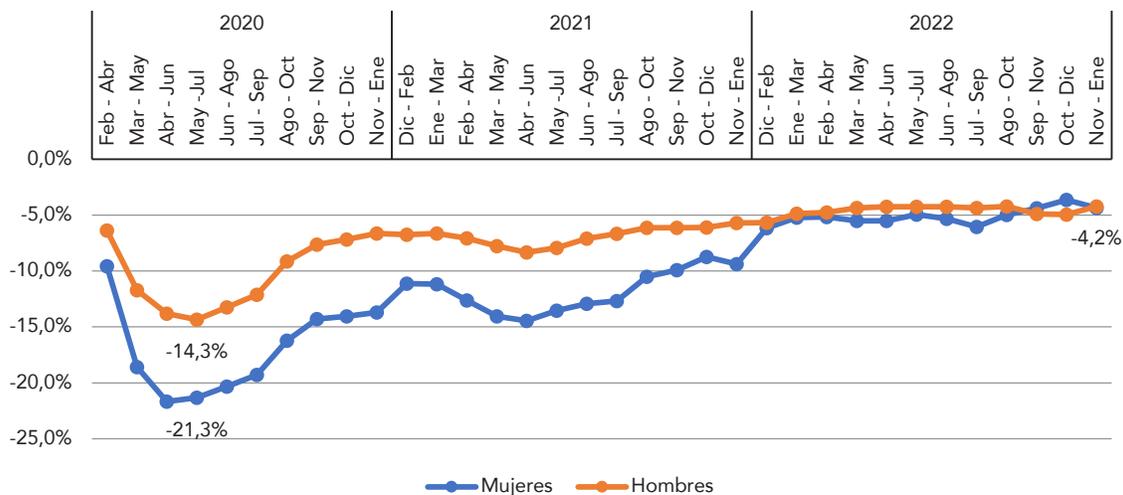
2.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL DURANTE LA 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 el gráfico 4. 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%. Desde el punto más bajo de la pandemia hasta el último reporte de la encuesta, trimestre nov-ene 2022, la participación laboral ha mejorado para ambos sexos y la brecha en la caída se cerró, aunque todavía la tasa de participación está un 4% inferior respecto a 2019.

GRÁFICO 4. Variación de la tasa de participación laboral respecto a 2019



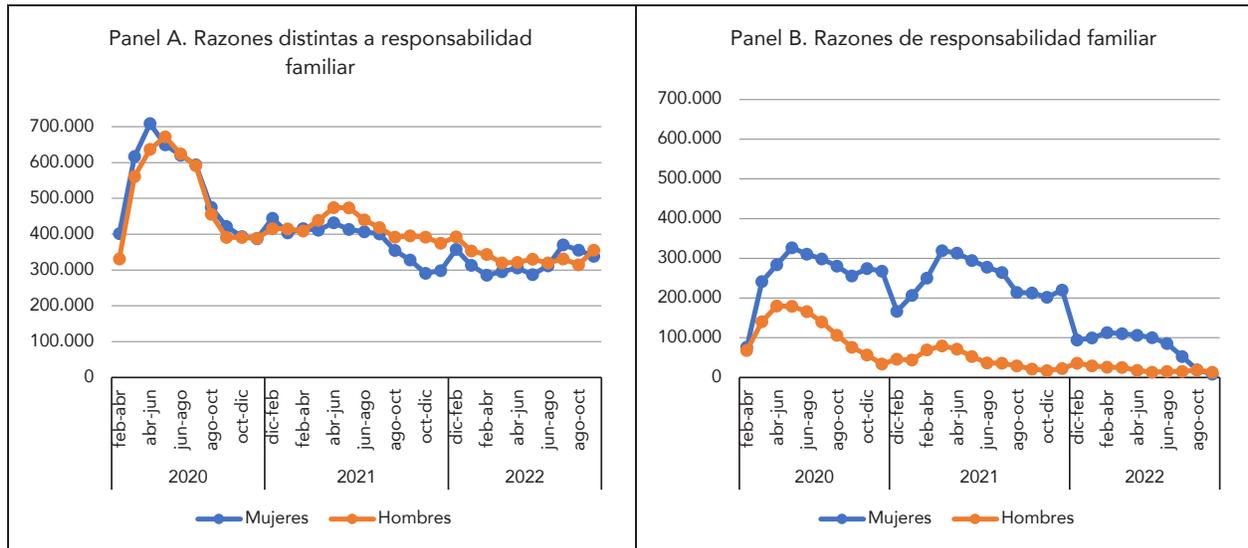
FUENTE: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE.

Estas tendencias abren la interrogante respecto a las razones de por qué las mujeres tuvieron una mayor salida del mercado laboral que los hombres durante la crisis sanitaria. Las medidas sanitarias para disminuir los contagios obligaron a las personas a mantenerse en sus casas, lo que aumentó las responsabilidades domésticas. Dado este *shock*, el periodo 2020 y 2021 de la pandemia es un buen experimento natural para evaluar cómo las responsabilidades del hogar y del cuidado de los hijos afectan en la participación laboral, diferenciando entre hombres y mujeres.

La Encuesta Nacional de Empleo le 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. Estas 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 que no participan en el mercado laboral durante la pandemia respecto a 2019 (prepandemia) por razones distintas a las familiares, se observa que no hay diferencia entre mujeres y hombres. Luego, 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 (gráfico 5).

GRÁFICO 5. Aumento de personas inactivas respecto a 2019, según razón de inactividad

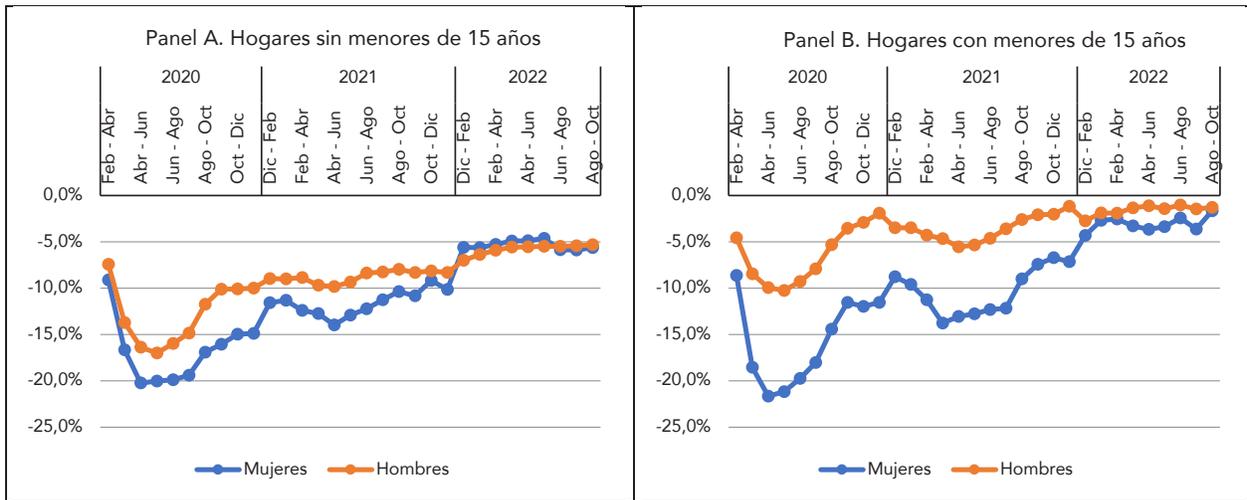


FUENTE: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE

En parte, el aumento de las responsabilidades familiares en pandemia fue debido, entre otros factores, al cierre de colegios, jardines infantiles y salas cunas, lo que obligó a menores de edad a quedarse en la casa. Para examinar el impacto de esta mayor carga de cuidados de menores, 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. Se obtiene que 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 (gráficos 6 y 7). Si bien no se observan diferencias en la caída de participación de las mujeres entre los dos tipos de hogares, la mayor brecha de género en aquellos con menores de 15 años podría reflejar que este tipo de hogares posee particularidades que llevan a una mayor salida de mujeres, en términos relativos. Una de estas particularidades podría ser la mayor atribución sobre las mujeres del cuidado de menores de edad y otras tareas domésticas, lo cual va en línea con la importancia de las razones familiares en la inactividad de las mujeres (gráfico 5).

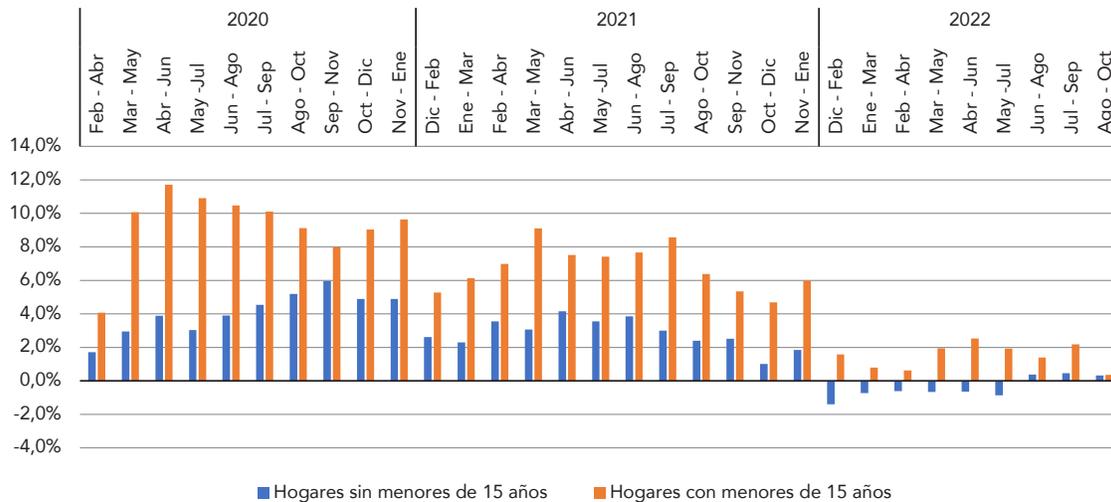
¹ Se usa como límite la edad de 15 porque a partir de los 15 años las personas son consideradas “población en edad de trabajar” en las encuestas de empleo.

GRÁFICO 6. Variación de la tasa de participación laboral respecto a 2019, diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años de edad



FUENTE: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE.

GRÁFICO 7. Brecha en la salida de la participación laboral de las mujeres respecto a los hombres, durante la pandemia



NOTA: Es la brecha de género en la variación de la tasa de participación laboral respecto a 2019.

FUENTE: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional del Empleo del INE.

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. En esa misma línea, y a modo de indagar en los resultados anteriores, en la siguiente sección se explora el vínculo entre la apertura de colegios y la velocidad en la cual se recupera de la participación femenina respecto a la masculina.

3.

RELACIÓN ENTRE APERTURA DE COLEGIOS Y RECUPERACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL

A partir de marzo 2021 comenzó la vuelta a clases presenciales. En el primer semestre de ese año los establecimientos educacionales podían abrir siempre que estuvieran en Fase 2 o superior. En el segundo semestre, los establecimientos pudieron abrir sus puertas en todas las fases del plan Paso a Paso. Durante todo el año 2021 la apertura de los colegios fue voluntaria por parte del sostenedor del establecimiento y la asistencia presencial fue voluntaria para todas las familias. Finalmente a partir de marzo del 2022 la vuelta a clase presencial fue obligatoria para todas las familias y establecimientos.

Como ya se nombró, el cierre de establecimientos educacionales producto de la crisis sanitaria explica en parte la brecha de género en la salida del mercado laboral. En esta sección se analiza la relación entre la apertura de colegios durante la pandemia y la velocidad de recuperación de la participación laboral, diferenciando entre mujeres y hombres.

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 realiza una regresión del porcentaje de colegios abiertos presencialmente (variable independiente) sobre la brecha en la recuperación de la tasa de participación laboral femenina respecto a la masculina (variable dependiente):

$$\left(\frac{TP_{femenina_{jun\ 2021}} - TP_{femenina_{jun\ 2020}}}{TP_{femenina_{jun\ 2020}}} - \frac{TP_{masculina_{jun\ 2021}} - TP_{masculina_{jun\ 2020}}}{TP_{masculina_{jun\ 2020}}} \right)_i = \hat{\alpha} + * \hat{\beta} \text{Porcentaje de colegios abiertos}_i$$

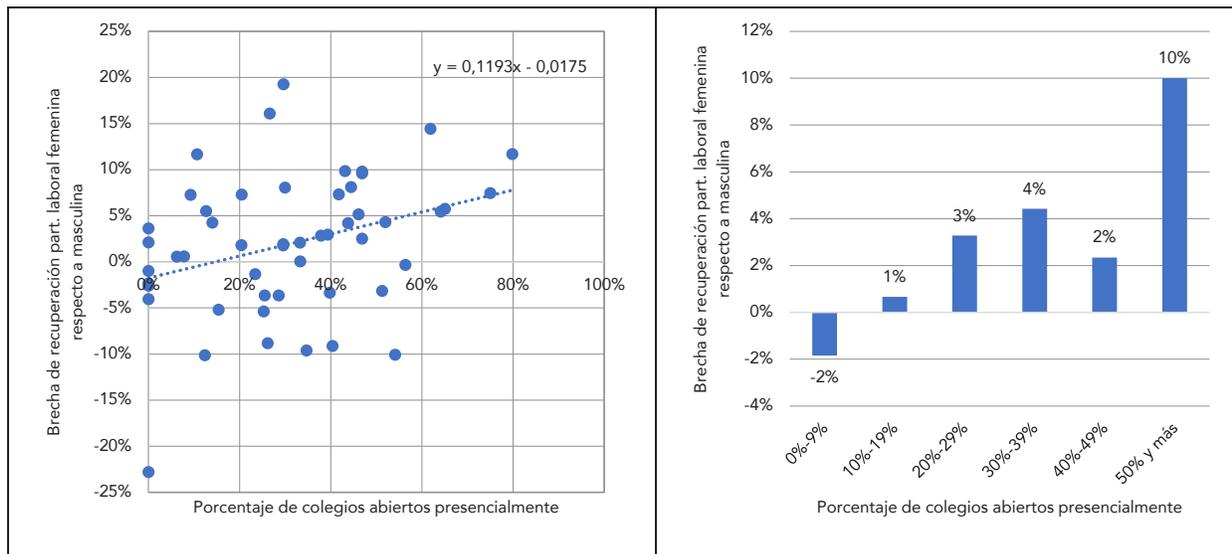
donde i corresponde a las provincias como unidad de observación, y TP denota la tasa de participación.

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: ante un aumento de un punto

porcentual de colegios abiertos, aumenta la brecha de recuperación en la participación laboral, a favor de las mujeres, en un 12%. Esto indica que hay una relación positiva entre la apertura presencial de colegios y la vuelta de las mujeres al mercado laboral (gráfico 8).

Esta mayor recuperación en la participación laboral femenina respecto a la masculina a mayor porcentaje de colegios abiertos va en línea con la hipótesis que el cuidado de menores de edad recae en mayor proporción sobre las mujeres, lo cual se convierte en una barrera en la inserción laboral de éstas.

GRÁFICO 8. Relación entre porcentaje de colegios abiertos y brecha de la recuperación de participación laboral femenina sobre masculina, por provincia



FUENTE: En base a Encuesta Nacional de Empleo y datos de Ministerio de Educación.

4.

PROBABILIDADES DE TRANSICIÓN ENTRE LOS DISTINTOS ESTADOS LABORALES ENTRE 2010 Y 2022

Las secciones anteriores presentan tendencias interesantes en términos de la variación en la participación laboral de mujeres y hombres durante la pandemia respecto a un periodo de referencia (2019), aprovechando el repentino aumento de las responsabilidades domésticas debido a las medidas sanitarias. Un análisis que complementa las secciones anteriores consiste en observar los flujos de personas que transitan desde la participación laboral (ocupados o desocupados) hacia la inactividad, tanto para

los periodos normales y para la pandemia. A partir de estos flujos, construimos una medida que refleja la probabilidad de transitar desde la participación a la inactividad:

$$Prob (P \rightarrow I)_t = \frac{Flujo(P \rightarrow I)_t}{P_{t-1}}$$

Dicha probabilidad se calcula dividiendo en flujo de personas que pasan de participar en el mercado laboral (P) a la inactividad (I) en un determinado período de tiempo (t), por el stock de personas que participan en el mercado laboral durante el período anterior ($t-1$).

4.1. Datos y metodología

Para obtener la medida anterior resulta necesario contar con una estructura de datos de panel que contenga información de los estados laborales de los individuos a través del tiempo. En esta sección aprovecharemos el diseño muestral de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para extender el análisis realizado anteriormente y estudiar la probabilidad de transición desde la fuerza de trabajo hacia la inactividad.

Una de las ventajas de la ENE es que es una encuesta tipo panel, esto quiere decir que las unidades de análisis son entrevistadas más de una vez en distintos momentos. En términos generales, el diseño panel de la ENE contempla que las viviendas seleccionadas para ser encuestadas se visitan cada tres meses por un total de seis rondas de aplicación².

La metodología utilizada en este documento se basa en las investigaciones de García y Naudon (2012) y Marcel y Naudon (2016). Siguiendo a ambos estudios, en nuestros análisis utilizaremos las encuestas de los trimestres móviles no traslapados, esto es: enero-febrero-marzo, abril-mayo-junio, julio-agosto-septiembre y octubre-noviembre-diciembre. Cabe mencionar que, debido al esquema de refresco y rotación de la muestra de viviendas que contempla el diseño metodológico de la ENE³, en teoría 2/3 de la muestra entrevistada en un determinado trimestre móvil no traslapado debería ser encuestada nuevamente en el trimestre móvil no traslapado consecutivo. Esta configuración permite analizar el cambio en los estados laborales de las personas que se observan repetidamente en dos trimestres consecutivos y con ello, estudiar el flujo de personas que sale de la fuerza de trabajo.

Otra ventaja de las bases de datos de la ENE es que estas cuentan con un identificador de personas que se mantiene en el tiempo, lo cual facilita la tarea de encontrar a la misma persona en dos encuestas adyacentes. Una vez que son identificadas las personas que se repiten entre dos trimestres móviles

² De acuerdo al diseño del instrumento, en algunas zonas específicas los hogares son encuestados en 9 y 12 rondas.

³ Para más detalles, consultar el Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (páginas 64 y 65) disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8

no traslapados consecutivos, se calcula el número de personas que transitan desde la ocupación a la inactividad y el número de personas que pasa de la desocupación a la inactividad. Ambas mediciones se realizan de manera separada para hombres y mujeres.

Calcular el flujo de personas que salen de la fuerza de trabajo (y, por ende, la probabilidad de transición hacia la inactividad) de esta manera tiene un error metodológico. En efecto, los flujos podrían no ser consistentes con los stocks de los distintos estados laborales reportados por el INE. Una de las fuentes que origina este problema radica en que, en la práctica, no todas las personas que deberían ser encuestadas entre dos rondas de la encuesta son efectivamente encuestadas (atrición). En segundo lugar, esta forma de calcular los flujos no considera a las personas que salen de la muestra por fallecimiento y personas que pasan a formar parte de la población objetivo de la encuesta, esto es, individuos de 15 años o más. En tercer lugar, como se mencionó anteriormente, debido al diseño de la encuesta, sólo el 2/3 de la muestra entrevistada en un determinado trimestre móvil no traslapado debería ser encuestada nuevamente en el trimestre móvil no traslapado consecutivo. A modo de abordar este problema de estimación de los flujos se utiliza la metodología propuesta por Frazis et al. (2005).

Incluso con la corrección de Frazis et al. (2005), los flujos resultantes, y sus respectivas probabilidades de transición, enfrentan un segundo problema metodológico: el sesgo de agregación temporal. En sencillo, el sesgo de agregación temporal se origina debido a que la periodicidad de los datos (por ejemplo, frecuencia trimestral) no permite capturar todas las transiciones entre estados laborales que podría realizar una persona. En el caso de los datos utilizados en este estudio, sólo es posible observar el cambio de estado laboral de una persona en un trimestre, el cual se obtiene de comparar su estado laboral inicial, con el reportado tres meses después. Sin embargo, este procedimiento ignora todos los cambios entre estados laborales que pudieron ocurrir al interior del período observado. Para enfrentar el problema de sesgo de agregación temporal, nuestras estimaciones son corregidas utilizando el enfoque de Shimer (2012).

4.2. Estimación de la probabilidad de transición hacia la inactividad entre 2010 y 2022

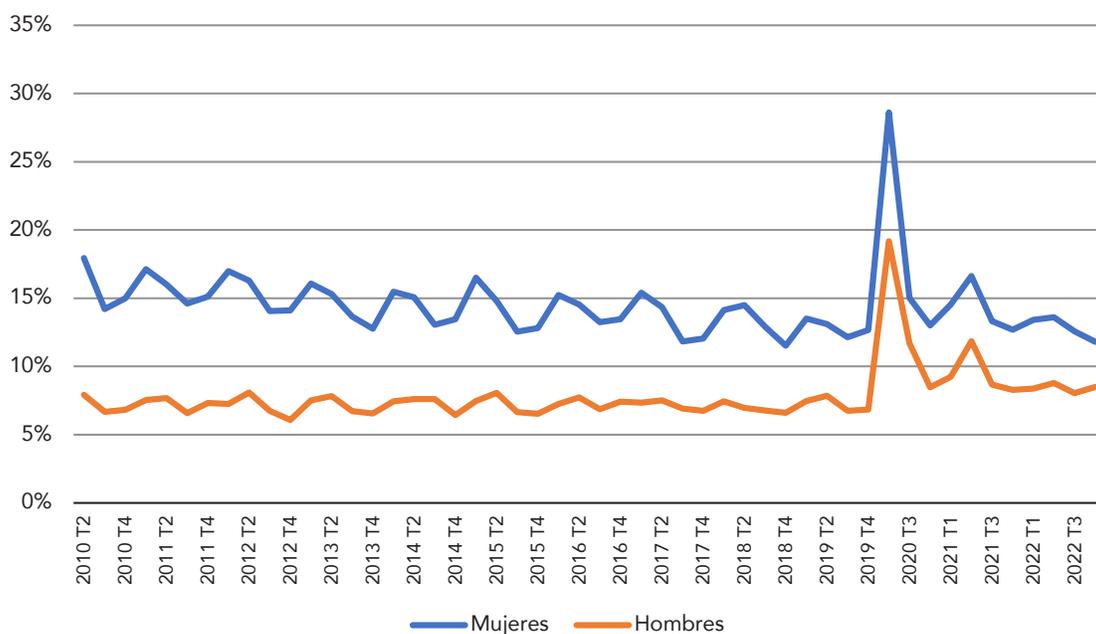
Como se mencionó anteriormente, el foco de este artículo son las diferencias entre hombres y mujeres en las transiciones desde la participación laboral (ya sea trabajando o buscando empleo) hacia la inactividad. En este marco, se analiza la probabilidad de transición desde la participación hacia la inactividad para hombres y mujeres desde el año 2010 hasta el 2022⁴.

Al respecto, el gráfico 9 presenta las estimaciones para dichas probabilidades. Del gráfico destacan dos observaciones. En primer lugar, entre 2010 y 2022, las mujeres presentan de manera consistente una mayor probabilidad de transitar desde la participación hacia la inactividad laboral. En promedio,

⁴ Se analiza este periodo de tiempo porque antes del 2010 la metodología de la Encuesta Nacional de Empleo era distinta, dificultando la comparación con los años posteriores.

las mujeres exhiben una probabilidad que es aproximadamente 7 puntos porcentuales mayor a la de los hombres. En segundo lugar, el gráfico muestra que la pandemia tuvo un efecto significativo en el aumento de la probabilidad de salir del mercado del trabajo durante el segundo trimestre de 2020, tanto para las mujeres como para los hombres.

GRÁFICO 9. Probabilidad de transición hacia la inactividad, por género

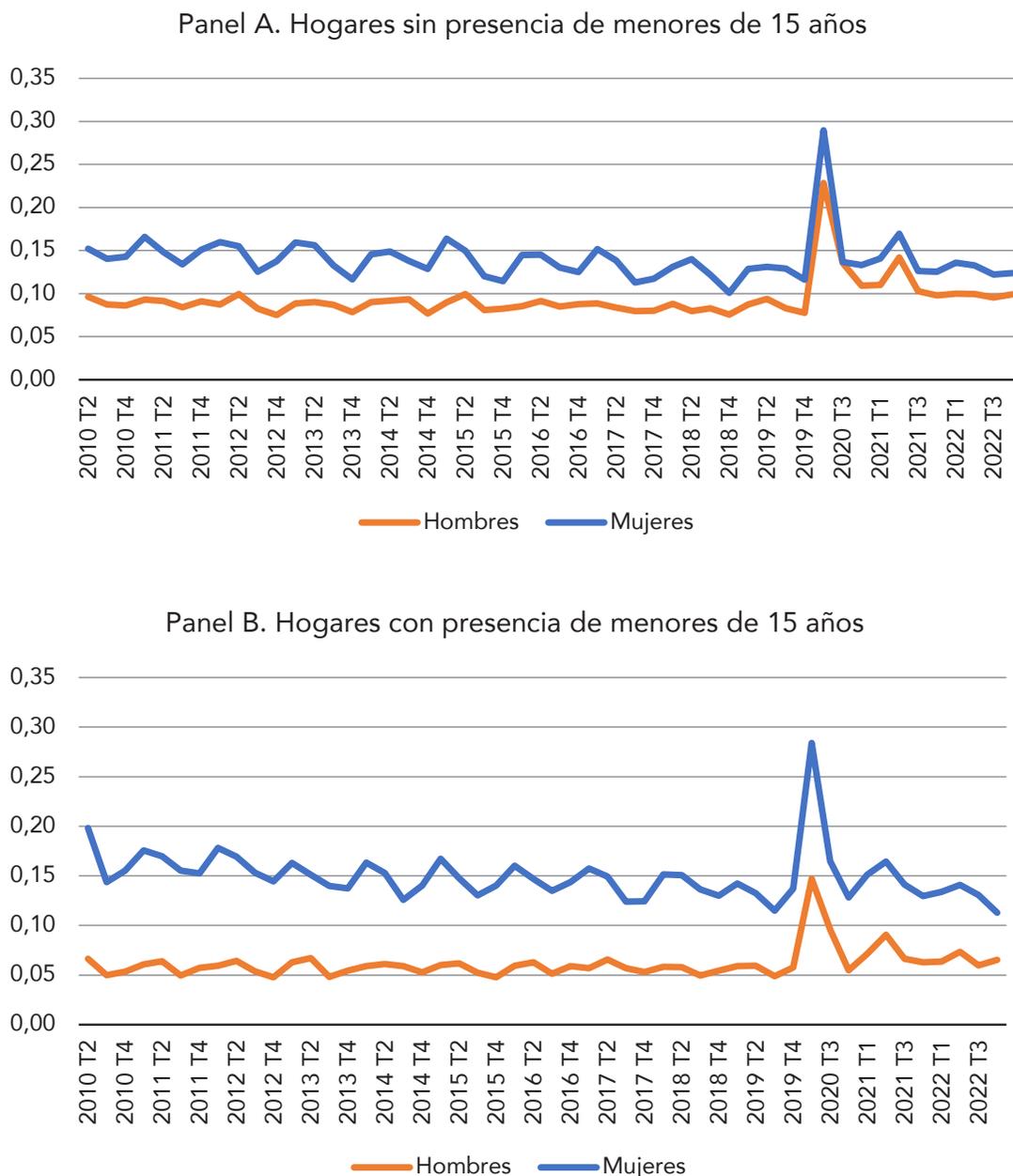


FUENTE: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

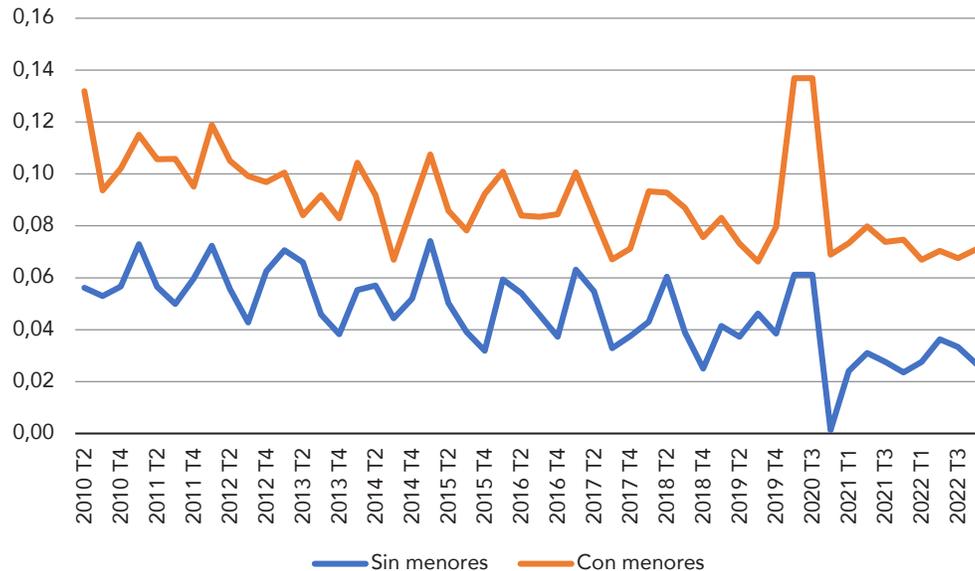
La literatura económica ha señalado que las percepciones de género sobre el rol de la mujer en la sociedad, en particular respecto al cuidado del hogar y familia, tiene un impacto negativo en la participación laboral femenina. Guiados por los resultados de las secciones anteriores, el gráfico 10 analiza las probabilidades de transición hacia la inactividad de hombres y mujeres, diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años de edad. Los resultados del gráfico 10 revelan que, para todo el período de estudio, en los hogares sin menores de edad la brecha de la probabilidad de transitar hacia la inactividad entre mujeres y hombres es consistentemente menor que la registrada en hogares que cuentan con menores de 15 años.

En otras palabras, nuestras estimaciones sugieren que el hecho de pertenecer a un hogar compuesto por al menos un menor de 15 años aumenta la brecha entre mujeres y hombres respecto a la probabilidad de salir del mercado laboral (gráfico 11). En efecto, a lo largo de nuestro período de estudio, trimestralmente la brecha de probabilidad de transitar hacia la inactividad entre mujeres y hombre es, en promedio, 4 puntos porcentuales mayor en hogares con menores de 15 años.

GRÁFICO 10. Probabilidad de transición hacia la inactividad, por presencia de menores



FUENTE: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

GRÁFICO 11. Brecha de género en la probabilidad de transición hacia la inactividad, por presencia de menores

FUENTE: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Por último, cabe destacar que, con la llegada de la pandemia, la brecha de género en la probabilidad de salir del mercado laboral aumentó significativamente en los hogares con menores de 15 años, alcanzando un 14% durante el segundo trimestre de 2020, resultado que va en línea con la conjetura de un aumento en las responsabilidades de cuidado de menores debido al cierre de establecimientos educacionales, entre otros factores.

5.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Históricamente en Chile la participación laboral de las mujeres ha sido menor que la de los hombres, 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.

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 además, el empleo entrega independencia y empodera a las mujeres.

En la literatura existe evidencia de 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). En línea con dicha literatura, 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 su inserción laboral femenina.

La pandemia del Covid-19, que se extendió durante el 2020 y 2021, aumentó considerablemente las responsabilidades domésticas y cuidado de menores, debido al cierre de establecimientos educacionales, a las medidas sanitarias que obligaron a las personas a mantenerse en sus casas, entre otros factores. Al analizar el aumento de personas inactivas durante los meses de pandemia respecto a 2019 según la razón de inactividad preguntada en la Encuesta Nacional de Empleo, se observa que la mayor salida de las mujeres del mercado laboral se explica completamente por razones de responsabilidad familiar.

Para profundizar más en estas razones familiares, se analiza la brecha de género en la salida laboral diferenciando entre hogares con y sin menores de 15 años. Se observa que la mayor caída de la tasa de participación femenina en comparación a la masculina durante 2020 y 2021 respecto a 2019 se agudiza en los hogares con presencia de menores. Luego, se evalúa la relación entre la apertura de colegios durante la pandemia sobre la participación laboral. Se encuentra que, a nivel de provincia, a mayor porcentaje de colegios abiertos de forma presencial, la participación laboral femenina se recuperó más rápido que la masculina.

De esta forma, los efectos de la pandemia del Covid-19 sobre el mercado laboral nacional, posiciona nuevamente en el debate público la relevancia de la conciliación entre el trabajo y la familia, y el impacto que dicha conciliación tiene sobre la participación laboral de las mujeres.

Por otro lado, al analizar la probabilidad de transición desde la participación laboral hacia la inactividad durante el periodo 2010 y 2022, se observa que esta es mayor en mujeres que en hombres. Nuevamente, se separa el análisis entre hogares con y sin presencia de menores de 15 años. La mayor probabilidad de salida del mercado laboral de mujeres respecto a hombres se agudiza en los hogares con presencia de menores, resultado que va en línea con la hipótesis que ciertas características de este tipo de hogares hacen que las mujeres sean relativamente más propensas a salir del mercado laboral que los hombres. Una de estas características podría ser la mayor atribución sobre las mujeres del cuidado de menores de edad y otras tareas domésticas, lo cual va en línea con la importancia de las razones familiares en la inactividad de las mujeres.

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, y por ende, una menor conciliación entre empleo y familia, 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, para así reducir esta fuerte barrera en la incorporación de las mujeres al mundo laboral.

En un reciente trabajo, Abud, Eyzaguirre y Feliú (2023) entregan una serie de propuestas de política pública a modo de aumentar la participación laboral femenina en Chile. El artículo destaca que el uso actual del permiso parental a los padres para el nacimiento de sus hijos tiene un bajo uso por parte de estos. A modo de fomentar la corresponsabilidad parental, los autores recomiendan flexibilizar el permiso postnatal para padres, para que su uso se pueda adecuar a las necesidades de cada familia, además de entregar un postnatal obligatorio para ellos, que pueda ser usado durante el postnatal de la madre o posteriormente.

Por otro lado, la legislación actual vincula el beneficio de sala cuna con el número de mujeres que son contratadas en la empresa, lo que encarece la contratación de éstas. Hoy en día, existe un proyecto de ley en el Congreso que avanza hacia la eliminación de esta discriminación. No obstante, Abud, Eyzaguirre y Feliú (2023) recalcan que es necesario que el proyecto contemple que el beneficio de sala cuna se extienda a todos los hijos de trabajadores, independientemente del sexo de los padres, ya que actualmente el derecho a sala cuna es vinculado al sexo femenino. De esta forma el costo de contratar no se asocie exclusivamente a la madre, sino que se comparta entre hombres y mujeres.

Luego, dada la alta rigidez en la jornada laboral de Chile, hay evidencia de que la opción de contar con más flexibilidad en los horarios de trabajo tiene un impacto positivo sobre la inserción en el empleo formal, dado que permite una mejor compatibilidad entre la vida profesional y familiar, lo que, consistente con los resultados de este estudio, beneficiaría especialmente a las mujeres (Rau 2010, 2012, Abud y Ugarte, 2022; Berniell et al., 2020). En este contexto, Abud, Eyzaguirre y Feliú (2023) proponen incorporar adaptabilidad laboral a la actual legislación. Específicamente, se debería establecer que el promedio de la jornada semanal pueda realizarse en un marco mayor al periodo de referencia semanal, como por ejemplo semestral (respetando los feriados y el máximo diario de jornada), en línea con la mayoría de los países de la OCDE⁵. Esta adaptabilidad no debe ser exclusiva a mujeres, para así fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares.

Finalmente, se propone avanzar hacia un marco regulatorio del teletrabajo que incorpore perspectiva de género. En efecto, las brechas de género en las responsabilidades de cuidados y trabajo doméstico no remunerado llevan a que las mujeres demanden mayor flexibilidad laboral que los hombres. En este marco, el teletrabajo se propone como una alternativa atractiva para incentivar la mayor participación de mujeres. Sin embargo, malas prácticas en este tipo de modalidad laboral pueden tener efectos no deseados en la participación laboral femenina, por lo que, en el camino de una mayor flexibilización y adaptabilidad de la jornada laboral, resulta necesario un marco regulatorio 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.

⁵ Actualmente se encuentra en discusión un proyecto de ley que avanza en esa dirección.

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, L., De la Mata, D., Edo, M. y Marchionni, M.** 2020. Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics* 150.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía** 2011. Estimación y proyecciones de población a largo plazo 1995-2100. Consultado septiembre, 2012, del sitio Web de CEPAL: http://www.eclac.cl/celade/proyecciones/basedatos_BD.htm
- CEPAL** 2022. Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile.
- 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. y Sara, F.** 2012. La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- García, M. y Naudon, A.** 2012. Dinámica laboral en Chile. Documento de Trabajo N° 659, Banco Central de Chile.
- Larrañaga, O.** 2001. Distribución de ingresos en Chile: 1958-2001. Documento de Trabajo, N° 178. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Marcel, M. y Naudon, A.** 2016. Transiciones laborales y la tasa de desempleo en Chile. Documento de Trabajo N° 787, Banco Central de Chile.
- Puentes, E. y Ruiz-Tagle, J.** 2011. Acceso laboral de las mujeres y la distribución de roles al interior del hogar. Mimeo.
- 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. Centro de Políticas Públicas.
- Schneider, F. y Enste, D.** 2000. Shadow economies: size, causes, and consequences. *Journal of Economic Literature*, 38, 77-114.
- Shimer, R.** 2012. Reassessing the ins and outs of unemployment. *Review of Economic Dynamics*, 15(2), 127-148.
- Wodon, Q. y De la Brière, B.** 2018. Unrealized potential: The high cost of gender inequality in earnings. The cost of gender inequality notes series. Washington, DC: The World Bank.



CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS



Cada artículo es responsabilidad de su autor y no refleja necesariamente la opinión del CEP.

Director: Leonidas Montes L.
Coordinador académico: Sebastián Izquierdo
Diagramación: Pedro Sepúlveda V.



[VER EDICIONES ANTERIORES](#) ↓