

DOCUMENTO DE TRABAJO N°10

Un Observatorio Laboral de Género para
el monitoreo, análisis y diseño de políticas
públicas pro-equidad

Luna Bratti
Juan Bravo

MARZO 2022

Un Observatorio Laboral de Género para el monitoreo, análisis y diseño de políticas públicas pro-equidad

Luna Bratti¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Este documento presenta el nuevo Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP. Con esta iniciativa se espera contribuir al monitoreo de las diferencias laborales por género, entregar insumos para el análisis basado en la evidencia y, de esta manera, facilitar el diseño y el monitoreo de las políticas públicas en pro de la igualdad de género.
- El Observatorio Laboral de Género se basa en información pública de encuestas oficiales, cuyo principal valor reside en poner a disposición al público de manera simple, cómoda y oportuna información desagregada que es esencial para el correcto análisis de la situación laboral por género y que no se encuentra disponible de manera inmediata en los sitios oficiales, ya que requiere el procesamiento de bases de datos estadísticos, lo que dificulta su uso en la práctica para la mayoría de la población.
- Los indicadores aportan información sobre la situación laboral en términos de rol de proveedor principal del hogar, presencia de menores de edad en el hogar, informalidad laboral, tipos de jornada y subempleo por insuficiencia de horas, inserción en teletrabajo y del grado de división sexual ramal del empleo. También se presentan indicadores de diferenciales de ingreso por niveles de calificación, tipo de autoridad y rol de proveedor principal del hogar.
- El documento releva la importancia fundamental del rol de proveedor(a) principal del hogar en el análisis laboral del mercado laboral femenino y las desigualdades de género.
- Las cifras obtenidas a través del Observatorio Laboral de Género dan cuenta de que la recuperación del empleo femenino tras la pandemia ha sido altamente dispar. El empleo de las mujeres que no son proveedoras principales del hogar sigue en una profunda depresión. Por el contrario, el empleo de mujeres que sí ejercen ese rol no solo se ha recuperado, sino que ha crecido muy por sobre los niveles prepandemia. La excepción son las mujeres proveedoras principales del hogar que viven en hogares con presencia de niños muy pequeños (menores de 5 años), en donde el empleo sigue por debajo de los niveles prepandemia. Estos antecedentes son esenciales a la hora de diseñar políticas públicas para la recuperación del empleo femenino.
- El empleo femenino a jornada parcial voluntaria ha crecido significativamente respecto al periodo prepandemia, mientras que el nivel de empleo de mujeres a jornada completa y en subempleo horario es inferior al observado en el periodo prepandemia.
- Las mujeres se han insertado significativamente más en formatos de teletrabajo que los hombres durante la pandemia.
- Las diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres son menores entre los ocupados de baja calificación y son significativamente mayores entre quienes ejercen el rol de proveedor económico principal del hogar.

¹ Investigadora del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).

² Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).

I. Introducción

La asignación cultural de los roles que deben cumplir hombres y mujeres se ha traducido por mucho tiempo en una desigualdad estructural de género. Las normas sociales que asocian a la mujer los quehaceres del hogar y el cuidado de personas dependientes del hogar (niños, adultos mayores, personas enfermas, etc) y, al hombre, el rol de proveedor, tiene enormes implicancias sobre la vida de las personas. Ello, porque, en la práctica, la asignación tradicional de roles ha justificado la imposición de disposiciones que implican desigualdad de derechos entre géneros. Al mismo tiempo, reduce la libertad de las personas, pues contribuye a predeterminar su destino en base al sexo con el que nacieron y no a la ruta de vida libremente escogida. También tiene fuertes impactos en la toma de decisiones y la elaboración de políticas públicas, pues privilegia la llegada a los puestos de poder a los hombres, lo que, a su vez, bajo una cultura de segmentación de roles y ausencia de corresponsabilidad, generará sesgos en los asuntos a los que se les da prioridad en las políticas públicas y en la manera de diseñarlas.

Con el transcurso del tiempo se ha ido generando mayor conciencia respecto a los impactos perniciosos de esta desigualdad, pero aún queda mucho camino por recorrer como sociedad. Uno de los ámbitos más relevantes en donde se manifiesta la falta de igualdad de género es en el laboral, donde, a pesar de los progresos, la participación laboral femenina sigue por debajo de la masculina, las mujeres logran una menor inserción efectiva, muchas deben tomar opciones laborales con peores perspectivas de ingreso para conciliar con responsabilidades familiares, continúa habiendo un grado importante de división sexual del trabajo en ciertas ramas de actividad y aún persisten importantes diferencias salariales -no justificadas por diferencias en productividad- respecto a sus pares del sexo opuesto.

En efecto, la decisión de trabajar para una mujer es más compleja, dado que para la toma de dicha decisión toma en cuenta una mayor cantidad de aristas que los hombres. Así, la toma de decisiones laborales para la mujer considera aspectos como las normas sociales, los logros académicos, responsabilidades de cuidados de niños y adultos mayores, responsabilidades del hogar, acceso a otros servicios como salas cunas, y la disponibilidad de empleos en el mercado laboral (Sarkar, Sahoo y Klasen, 2019). Estas consideraciones yacen desde el siglo pasado, si bien, el siglo XXI ha traído un movimiento donde las mujeres están luchando por tener una sociedad más justa, muchas de las consideraciones presentadas, siguen siendo una restricción o una barrera para entrar al mercado laboral. El Observatorio del Contexto Económico de la UDP busca aportar al objetivo de reducir las desigualdades de género, poniendo a disposición del público, a través de su sitio web, el Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP. Con esta iniciativa se espera contribuir al monitoreo de las diferencias laborales por género, entregar insumos para el análisis basado en la evidencia y, de esta manera, facilitar el diseño y el monitoreo de las

políticas públicas en pro de la igualdad de género. El Observatorio Laboral de Género se basa en información pública de encuestas oficiales, cuyo principal valor reside en poner a disposición al público de manera simple, cómoda y oportuna información desagregada que es esencial para el correcto análisis de la situación laboral por género y que no se encuentra disponible de manera inmediata en los sitios oficiales, ya que requiere el procesamiento de bases de datos estadísticos, lo que dificulta su uso en la práctica para la mayoría de la población. Así, la información que aportará el Observatorio Laboral de Género a la opinión pública debe entenderse como un complemento a la información que ya se encuentra disponible en las fuentes oficiales de información.

Contar con esta información detallada oportunamente permite ir evaluando periódicamente los avances en materia de brechas de género y detectar tempranamente eventuales retrocesos o fenómenos emergentes, de tal manera de agilizar la respuesta de la sociedad y las autoridades.

II. Las brechas de género en el ámbito laboral

Las diferencias en empleo entre hombres y mujeres son persistentes en el tiempo y existen para distintos países sin importar su nivel de desarrollo. Usualmente, los países más desarrollados presentan brechas menores, sin embargo, estas siguen existiendo.

Las desigualdades de género en el mercado laboral se manifiestan fundamentalmente a través de 4 brechas:

- Brecha de participación
- Brecha de inserción laboral efectiva
- Brecha de tipo ocupacional
- Brecha de ingreso ocupacional/brecha salarial

El orden en el que están expuestas estas 4 brechas no es casual, sino que van desde el plano más general al más particular. Las mujeres tienden a ofrecer menos que los hombres sus servicios de trabajo en el mercado laboral, es decir, a participar menos del trabajo remunerado (brecha de participación). Entre quienes sí participan en el mercado laboral, las mujeres son menos exitosas en conseguir empleo (brecha de inserción laboral efectiva). A su vez, entre quienes están ocupados las mujeres tienden a insertarse más en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres (brecha de tipo ocupacional). Finalmente, dentro de un mismo tipo de empleo, las mujeres obtienen menores ingresos que los hombres, no justificados por diferencias en productividad o en horas trabajadas (brecha de ingreso ocupacional/brecha salarial).

A continuación, se desarrollarán en detalle estas 4 brechas de género laborales.

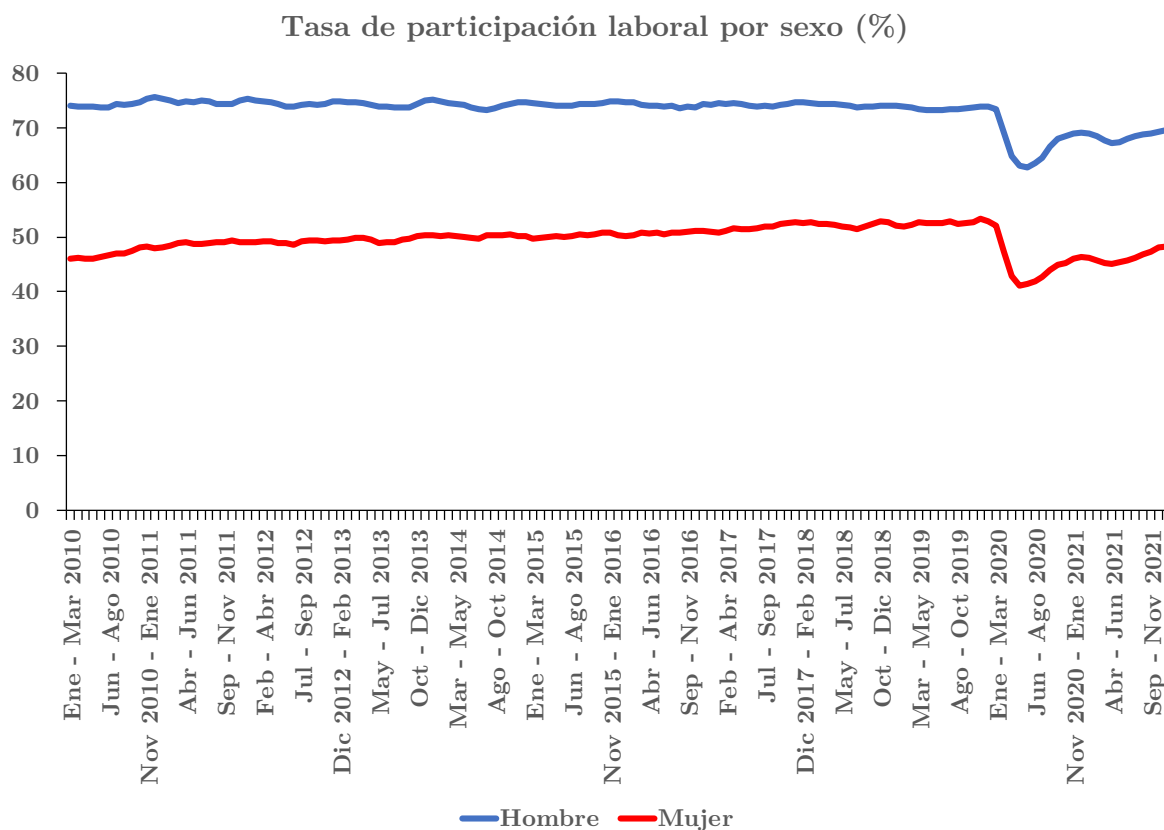
II.1. Brecha de participación

Un hecho que se observa tanto en Chile como en el mundo es que las mujeres participan considerablemente menos que los hombres en el mercado laboral. En este punto es importante recordar que cuando se mide la situación del mercado laboral en las estadísticas oficiales las definiciones apuntan al trabajo desde el punto de vista económico, esto es, los servicios laborales que se realizan a cambio de un pago, ya sea este en forma de remuneración o de beneficios (o utilidades) derivados de la producción de bienes y servicios. En consecuencia, cuando hablamos de la existencia de una brecha de participación nos referimos a que, en términos relativos, las mujeres en menor medida que los hombres, forman parte de la fuerza laboral, esto es, de las personas en edad de trabajar (15 años o más) que ofrecen servicios de trabajo en el mercado laboral y, por ende, conforman la oferta de trabajo.

El indicador principal con el que se captura esta brecha es la tasa de participación laboral, que corresponde al porcentaje de la población en edad de trabajar que está en la fuerza laboral. Nos indica qué porcentaje de quienes potencialmente podrían trabajar forman, efectivamente, parte de la oferta laboral. Por ende, es una medida relativa de la disposición de la población a producir bienes y servicios a cambio de un pago. Mientras mayor sea, significa mayor capacidad productiva económica potencial.

En Chile, existe una enorme diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres, siendo la femenina considerablemente menor a la masculina. Esta brecha de participación se venía reduciendo hasta antes de la crisis sanitaria. En efecto, durante la última década, la tasa de participación laboral de los hombres hasta antes de la crisis por COVID-19 se mantuvo esencialmente estable. Por el contrario, la tasa de participación laboral femenina había estado ascendiendo paulatinamente, para luego desplomarse significativamente durante la pandemia. Dado que el desplome fue mayor en el segmento femenino, la brecha de participación volvió a aumentar producto de la pandemia. Así, esta situación implicó un retroceso enorme en materia de participación laboral femenina (ver Figura 1).

Figura 1

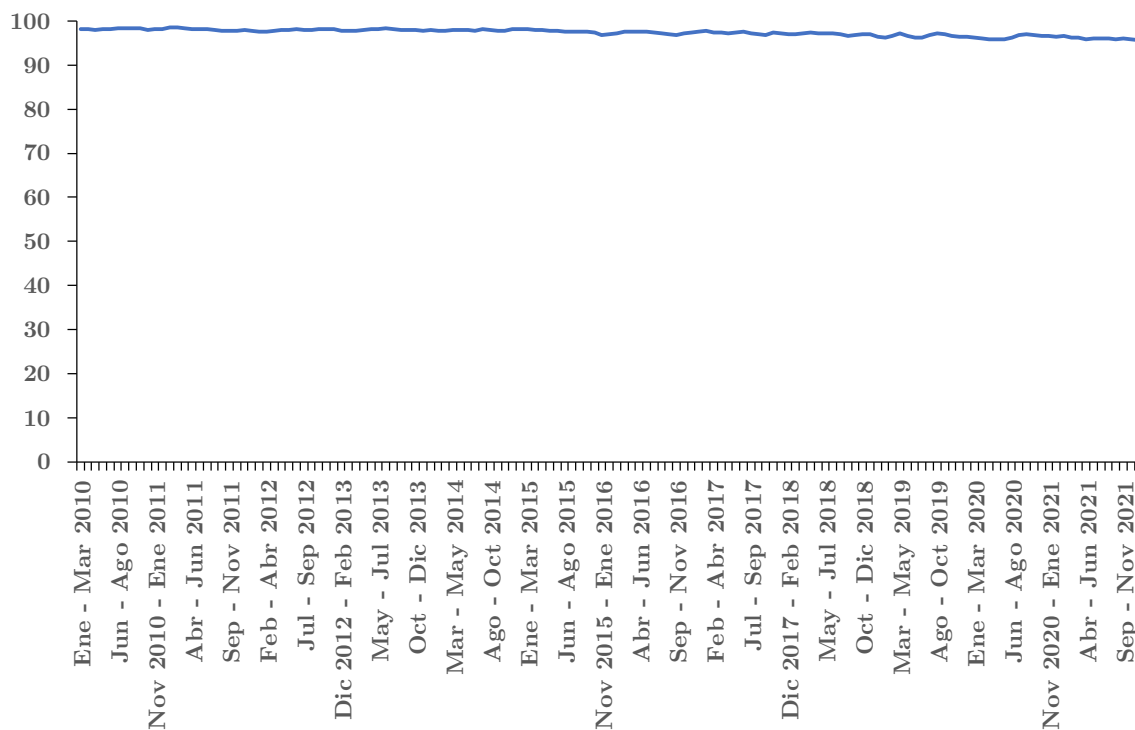


Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

La contrapartida de la menor participación femenina es una prevalencia mucho mayor de mujeres fuera de la fuerza laboral (o en la inactividad laboral, recordando que, estas definiciones se basan en una concepción de mercado laboral, por lo que el término inactivo no significa que la persona no haga ningún tipo de trabajo, sino que solo hace referencia a que la persona no está en un trabajo remunerado y no busca activamente uno o no está disponible de inmediato para realizarlo). Un hecho esencial detrás de la mayor inactividad femenina radica en las razones familiares permanentes (cuidado de los hijos o personas dependientes). Así, al trimestre noviembre 2021-enero 2022, el 34,9% de las mujeres que estaba inactiva era por este motivo, mientras que apenas el 2,9% de los inactivos hombres lo estaba por esta razón. El hecho es que en Chile son virtualmente solo las mujeres las que se marginan de ingresar a la fuerza laboral por razones familiares permanentes, como se aprecia en la Figura 2, en donde se presenta el porcentaje que representan las mujeres entre los inactivos por razones familiares permanentes. Esta situación ha sufrido muy pocos cambios en el tiempo: desde que tenemos datos de la actual Encuesta Nacional de Empleo, el porcentaje de mujeres entre quienes están inactivos por esta razón nunca ha bajado del 95%.

Figura 2

Porcentaje de mujeres entre quienes están fuera de la fuerza
laboral por razones familiares permanentes



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los factores culturales juegan un rol muy relevante en la menor participación laboral de las mujeres. Considerando la existencia de una asignación cultural de roles, no es sorprendente que en la literatura se encuentre que la baja participación femenina en el mercado laboral se explica por la naturaleza de las mujeres a priorizar la crianza o las tareas del hogar antes que la participación en el mercado laboral (Haaland et al, 2018). Los autores también encuentran que la brecha entre hombres y mujeres puede ser explicada por normas de género traspasadas de generación en generación. Por su parte, de acuerdo a la evidencia presentada por Contreras y Plaza (2010), las mujeres que han internalizado una cultura machista y conservadora participan menos en el mercado laboral, relación que es estadísticamente significativa.

Otros determinantes como infraestructura, acceso a créditos bancarios, o leyes laborales pueden afectar a la oferta laboral femenina pero no tienen un impacto tan alto como la cultura y las normas sociales (Afridi, Bishnu y Mahajan, 2019). Los autores sugieren que la productividad del hogar, junto con las normas sociales relativas a la asignación de tiempo de las parejas, pueden ser determinantes fundamentales de la oferta laboral de las mujeres en los países en desarrollo.

Por otra parte, Sarkar, Sahoo y Klasen (2019) encuentran que un incremento de la riqueza o el ingreso de otros miembros del hogar, disuade la participación laboral femenina. Esta baja participación laboral tiene importantes consecuencias económicas, ya que no solo significa renunciar a las importantes contribuciones que las mujeres hacen a la economía, sino también a la pérdida de años invertidos en la educación de niñas y mujeres jóvenes (OCDE, 2013).

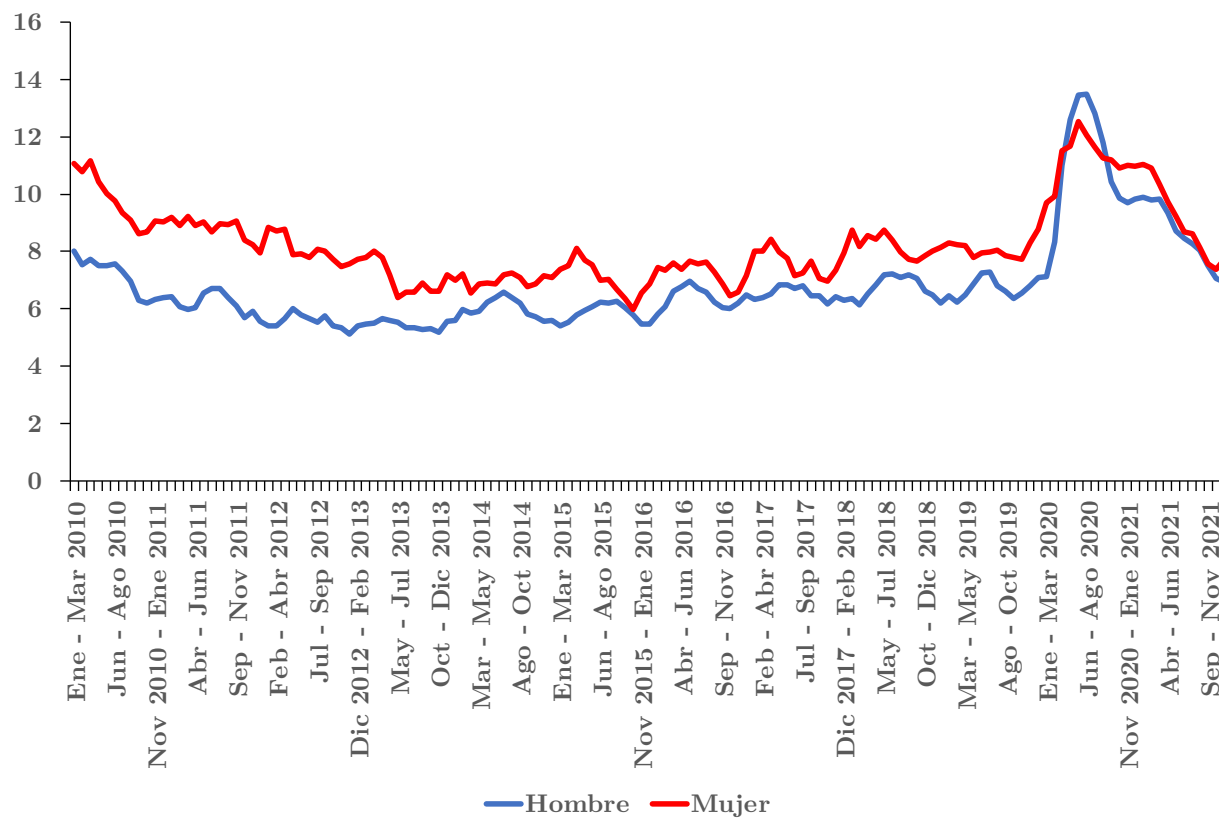
II.2. Brecha de inserción laboral efectiva

No solo las mujeres participan menos en el mercado laboral en comparación a los hombres. Entre las mujeres que sí participan en el mercado laboral se observa en muchos países una menor inserción laboral efectiva en comparación a los hombres, esto es, un menor éxito en conseguir una ocupación.

Las cifras para Chile son claras en mostrar que, la mayor parte del tiempo, la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina, como se aprecia en la Figura 3.

Figura 3

Tasa de desempleo por sexo (%)



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las regulaciones laborales pueden ser un factor detrás del mayor desempleo femenino, en particular, aquellas instituciones que generan elevados costos de despido (Azmat, Güell y Manning, 2006). El diseño de la indemnización por años de servicio en Chile es un caso. Dado que las mujeres tienden a tener mayor rotación laboral -en muchos casos, para hacerse cargo de responsabilidades familiares- y, por ende, duran menos tiempo en un mismo trabajo, entonces se genera una distorsión en contra de las mujeres, puesto que, en caso de ajuste de personal, será más costoso desvincular a quienes llevan más años en la empresa, ya que el monto de la indemnización depende de los años de antigüedad en la empresa, lo que puede sesgar la decisión a prescindir de las trabajadoras, ya que su costo de despido es menor. Esto afecta negativamente la empleabilidad femenina. Montenegro y Pagés (2004) encuentran evidencia que avala lo anterior.

Otra explicación a este fenómeno se encuentra desde la óptica del capital humano. Si las mujeres tienen más rotación laboral y permanecen más tiempo fuera del mercado laboral, normalmente para poder abordar responsabilidades familiares y otras tareas no remuneradas, entonces acumularán menor capital humano en comparación a los hombres, quienes se ven mucho menos expuestos a tener que transitar desde el mercado laboral al trabajo no remunerado. Esto genera una desventaja a las mujeres a la hora de buscar empleo, ya que cuentan con menos experiencia y entrenamiento adquirido en el trabajo.

Otra razón muy importante, es que, debido a la división cultural de roles, los hombres suelen ejercer proporcionalmente mucho más el rol de proveedor económico principal del hogar. Esto tiene implicancias muy relevantes pues, como se profundizará más adelante en este documento, quienes ejercen dicho rol tienen mayor presión a mantenerse en un estatus de ocupado, debido a que son el sostén principal del hogar. Así, para ese segmento se reduce el espacio para mantenerse demasiado tiempo desempleado, por lo que de no encontrar empleo los obliga a tolerar características poco atractivas de los empleos y a transitar hacia formatos más precarios de no disponer de una mejor alternativa. Quienes no tienen el rol de proveedor principal tienen menor presión en este aspecto. Así, como se verá más adelante, la tasa de desempleo entre quienes no son proveedores principales del hogar es significativamente mayor a quienes sí ejercen ese rol. Como entre los hombres hay una proporción mucho mayor de proveedores principales del hogar, entonces eso contribuye a explicar por qué la tasa de desempleo de los hombres es menor a la de las mujeres.

Con todo, en los periodos de crisis económicas, el diferencial de la tasa de desempleo por sexo puede reducirse o incluso la tasa de desempleo masculina puede superar a la tasa de desempleo femenina, dado que los sectores económicos que son relativamente más afectados por las crisis (por ejemplo, Manufactura, Minería o Construcción) son principalmente ocupados por hombres (DeBoer y Seebor, 1984; Albanesi y Sahin, 2018).

II.3. Brecha de tipo ocupacional

Otra arista de las desigualdades de género en materia laboral se observa entre quienes han logrado la inserción laboral efectiva, es decir, entre los ocupados, y corresponde a las diferencias en la selección del tipo de ocupación en la que se desempeñan, en donde las mujeres tienden a tener una mayor inserción en empleos con menores perspectivas de ingreso y desarrollo profesional en comparación a los hombres. Esto ocurre por dos principales razones.

La primera es que son ellas quienes fundamentalmente buscan maneras de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y del hogar. Así, las mujeres tienden a insertarse más en formatos o tipos de empleo a jornadas parciales, en áreas con menores responsabilidades pero con menores posibilidades de desarrollo profesional, o en formatos de teletrabajo, pues esos son ejemplos de tipos de que empleo les facilitan responder de mejor forma a las tareas no remuneradas en comparación a otras opciones. Las consecuencias de las restricciones en la elección de ocupaciones causadas por las responsabilidades familiares son obtener menores remuneraciones y reducir sus posibilidades de ascenso profesional. A su vez, esto puede redundar en mayor probabilidad de caer en la pobreza y menor acceso a los beneficios ligados a contribuciones de la seguridad social.

La evidencia empírica respalda esta visión. De acuerdo al estudio de Kleven et al (2018) para Dinamarca, las diferencias en los ingresos laborales entre hombre y mujer son virtualmente nulas hasta el momento del nacimiento del primer hijo. A partir de ese suceso, sin embargo, se genera un diferencial en los ingresos laborales en torno al 20% en el largo plazo. Los autores encuentran evidencia de que algunos de los mecanismos subyacentes a este diferencial están en que las trayectorias de carrera laboral de las madres cambian, para favorecer mejores condiciones laborales para facilitar la conciliación con las responsabilidades familiares en desmedro de las recompensas monetarias. Esto implica traslados hacia ocupaciones de menor calificación o con condiciones de trabajo más flexibles, pero con mayores dificultades para ser promovidas a puestos gerenciales. En la misma línea, Lundborg, Plug y Rasmussen (2017) muestran que las mujeres que tienen hijos privilegian trabajos cerca de casa, incluso aunque estos ofrezcan ingresos menores que otras opciones más lejanas, lo que se traduce en una penalización en los ingresos laborales por hora, debido a la elección de trabajos peor pagados por favorecer el atributo de la cercanía al hogar.

La segunda razón tiene que ver con la división sexual del empleo, que es uno de los impactos más claros en materia laboral de la asignación cultural de roles por género. Este fenómeno ocurre por el hecho de que esta asignación cultural genera estereotipos respecto a los tipos de tareas que “deben” o “pueden” desarrollar hombres y mujeres, lo que se

traduce en que el acceso a ciertas ocupaciones en el mercado laboral queda restringido de manera preferencial a uno u otro sexo. Esto limita las posibilidades de las personas, lo cual también genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos, especialmente en las mujeres.

Así, por ejemplo, Asgary y Pagán (2004) afirman que los hombres ocupados se concentran más en las industrias manufactureras, mientras que las mujeres ocupadas se concentran en el sector de servicios. Sin embargo, los trabajos ligados a la rama de manufactura suelen generar mayores ingresos que los trabajos en la rama de servicios. Además, los puestos de trabajo en el sector de servicios están muy limitados en muchos países en desarrollo. Como resultado, es menos probable que el empleo en este sector lleve a las mujeres y sus hijos por encima de la línea de pobreza.

II.4. Brecha de ingreso ocupacional/brecha salarial

Otro fenómeno observado es la existencia de diferencias de ingresos laborales entre hombre y mujer ante el mismo trabajo. Estas brechas no solo se observan en los segmentos de trabajadores asalariados (brecha salarial), sino que, de manera más general, en todas las categorías ocupacionales (brecha de ingreso ocupacional).

Con todo, debe tenerse cuidado a la hora de comparar promedios de ingresos laborales entre hombres y mujeres y concluir que hay una brecha, pues desde el punto de vista económico lo que se entiende como una brecha de género en el ingreso ocupacional es aquella diferencia que no está explicada por diferencias en horas trabajadas ni por diferencias en productividad. Los promedios de ingresos mezclan empleos con distintas jornadas y de distinta calificación. Sin embargo, cuando se controla por horas trabajadas y por factores ligados a la productividad laboral, la evidencia empírica para Chile es categórica en que persiste una brecha. Las estimaciones de Perticará y Bueno (2009) muestran que, controlando por experiencia laboral efectiva y educación, la brecha salarial por hora se ubica entre 11% a 18%. Por su parte, el estudio de Sánchez, Finot y Villena (2021) encuentra que las empresas tienen más poder de mercado sobre las mujeres, lo que implicaría que ellas reciban alrededor de un 22% menos de salario que los hombres. El trabajo de Fuentes, Palma y Montero (2005) encuentra que las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Un estudio de Mideplan (2008) determinó que en el período 2000-2006 la brecha salarial se ubicó entre 12% y 20% a favor de los hombres. Además, de acuerdo a Montenegro (2001), la brecha salarial entre géneros no explicada por las diferencias de atributos aumenta del 10% al 40% a medida que se pasa a los percentiles más altos de la distribución de salarios. En definitiva, en Chile existe una brecha salarial entre hombre y mujer no explicadas por diferencias en productividad ni en horas trabajadas.

Un factor clave detrás de las diferencias en términos salariales por la realización de un mismo trabajo entre hombre y mujer es que las leyes laborales incorporan la realidad social como un dato, esto es, la ausencia de corresponsabilidad real en el cuidado de los hijos, donde la madre es la principal responsable de esta labor y el padre solo “colabora” en esta tarea, ya que su función primordial es proveer ingresos. Este paradigma ha llevado a que las leyes otorguen a la madre derechos laborales (especialmente permisos y fueros) que no obtiene el padre, lo que eleva el costo de contratar mujeres.

En este sentido, resulta esencial comprender que dichas diferencias salariales solo desaparecen por completo cuando los costos de contratar un hombre o una mujer que hacen el mismo trabajo son exactamente los mismos. Estas diferencias de costos van disminuyendo –aunque en la práctica es muy difícil que lleguen a desaparecer por completo- a medida que la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos va ganando terreno en la sociedad y se va incorporando culturalmente este comportamiento como deseable. Aunque cambiar comportamientos arraigados culturalmente suele tomar bastante tiempo, es aquí donde las leyes laborales tienen un rol clave, pues la forma en que éstas se conciben puede adelantar los cambios culturales hacia una mayor corresponsabilidad. Si las leyes laborales se siguen diseñando bajo el supuesto de que son las mujeres las principales responsables de los cuidados, entonces será muy difícil avanzar en un cambio cultural en pro de la corresponsabilidad. Y mientras los derechos ligados a la paternidad y al cuidado de los hijos no sean igualitarios para ambos sexos persistirá un mayor costo de contratación femenina, lo que se reflejará en una brecha salarial en desmedro de las mujeres.

III. Indicadores laborales para el análisis de brechas de género: el Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP

Como se señaló previamente, el valor fundamental del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP reside en poner a disposición del público un set de indicadores que no se encuentra disponible de manera inmediata o sencilla en los sitios oficiales, ya que requiere el procesamiento de bases de datos estadísticos, lo que dificulta su uso en la práctica para la mayoría de la población a la hora de realizar análisis de las desigualdades de género en el mercado laboral. Así, el Observatorio Laboral de Género se basa en la información pública de encuestas oficiales, generando un valor agregado al facilitar el examen detallado de la información, pues las cifras agregadas de indicadores tradicionales como tasa de participación, tasa de ocupación o tasa de desempleo muchas veces suelen conducir a conclusiones erradas y eventualmente a la realización de políticas públicas mal diseñadas, pues los promedios agregados esconden diferencias que deben ser desmenuzadas para una correcta comprensión de los fenómenos laborales por género.

En consecuencia, esta sección expondrá los indicadores que tendrá el Observatorio Laboral de Género y la fundamentación analítica para su incorporación dentro de este set de información que se pondrá a disposición de la ciudadanía.

III.1. Indicadores de situación en la fuerza laboral según rol de proveedor económico principal del hogar

El ejercer o no el rol de proveedor económico principal del hogar es una característica esencial que debe ser considerada en el análisis, pues el ejercer o no dicho rol tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que implica tener la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, los proveedores principales del hogar tienden a tener mayores tasas de participación laboral que quienes no tienen ese rol. Por ejemplo, Fadayomi y Olurinola (2014) muestran que los jefes de hogar tienen una probabilidad significativamente mayor de participar en el mercado laboral en comparación a sus contrapartes. El hecho de que los jefes de hogar participen más en el mercado laboral está en línea con la expectativa a priori de que los jefes de hogar privilegian más la obtención de ingresos y el trabajo remunerado para poder cumplir con las responsabilidades financieras del hogar (Bowen y Finegan, 1969).

Asimismo, los proveedores económicos principales del hogar debieran ser más propensos a lograr la inserción laboral efectiva (es decir, a mantenerse ocupados), incluso a costa de verse obligados a ejercer empleos poco atractivos o de mala calidad por razones de necesidad en situaciones de debilidad económica con tal de evitar el desempleo. Por otra parte, puede haber un impacto sobre el empleo por el hecho de que las consideraciones sociales también pueden jugar un rol a la hora de tener que hacer ajustes de personal: quienes toman las decisiones de desvinculación pueden considerar el hecho de que el trabajador sea el proveedor principal del hogar para tomar una resolución, y sopesar el impacto que esto tendría sobre las personas económicamente dependientes de esa fuente de trabajo. Ello puede inclinar la balanza en contra de los trabajadores que no ejercen este rol. Así, los proveedores económicos principales del hogar deberían exhibir mejores indicadores de inserción laboral efectiva que sus contrapartes.

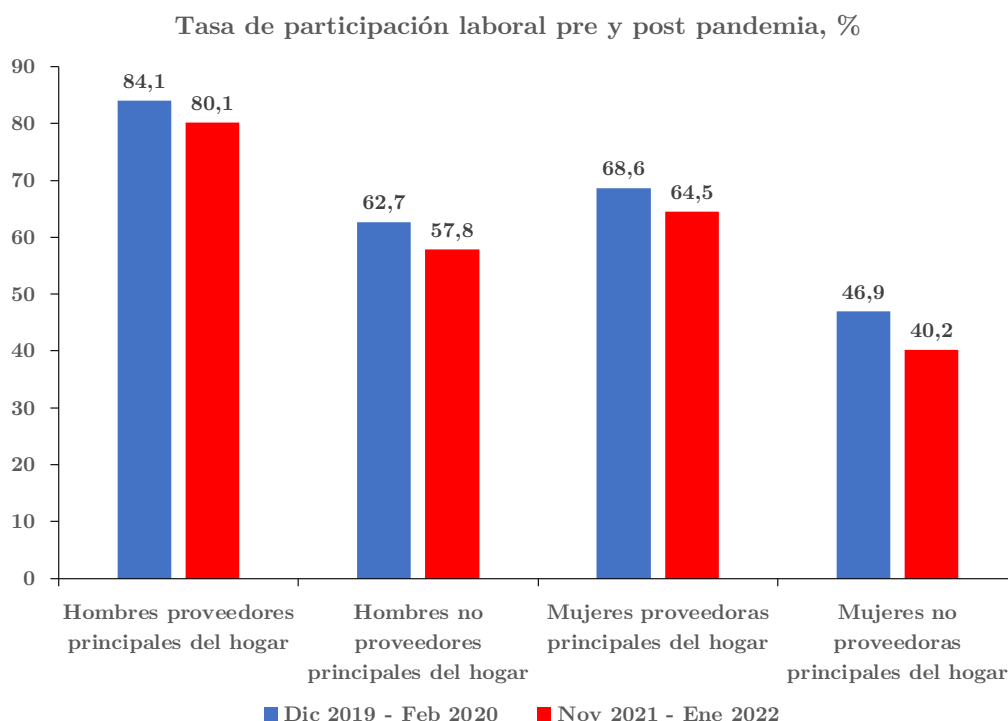
Considerando lo anterior, el Observatorio Laboral de Género publicará estadísticas procesadas de ocupados, desocupados e inactivos, desglosados por sexo y el rol de proveedor económico principal del hogar. Este mismo grado de desglose se realizará para la tasa de participación laboral, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo³.

³ En este documento se privilegia el concepto de proveedor económico principal del hogar, pues lo que interesa es encontrar una variable que caracterice sin ambigüedades a la persona sobre quien recae la principal responsabilidad financiera de sostén del hogar. Sin embargo, lamentablemente no pueden calcularse

Un error recurrente durante la crisis sanitaria por COVID-19 ha sido tratar al segmento de mujeres como un grupo homogéneo. Si bien el empleo femenino como un todo ha sido más afectado por la crisis que el empleo masculino, el examen detallado de las cifras revela que distinguir a quienes son proveedoras económicas principales del hogar de las que no lo son, es esencial para poder realizar diagnósticos adecuados de la situación del empleo femenino e implementar políticas públicas más certeras.

Un primer elemento que da cuenta de lo anterior, es que, tal como predice la intuición económica, los hombres y mujeres que ejercen el rol de proveedor económico del hogar tienen tasas de participación laboral considerablemente mayores a sus contrapartes y tasas de desempleo significativamente menores (Figuras 4 y 5). Esta situación se observa tanto en el último periodo disponible a la fecha de escribir este documento (trimestre noviembre 2021-enero 2022) como en el periodo prepandemia (diciembre 2019-febrero 2020).

Figura 4

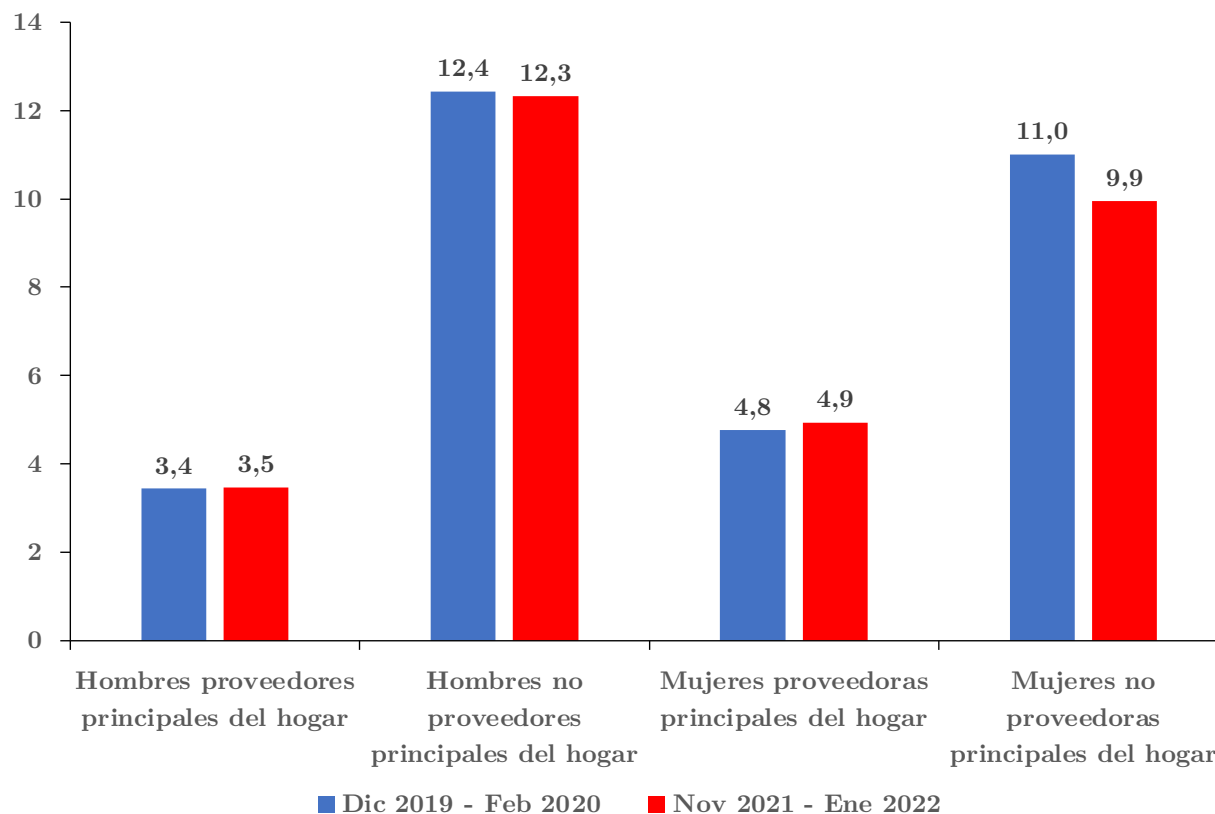


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

los datos para el periodo comprendido entre los trimestres mayo-julio 2019 y octubre-diciembre 2019, pues no hay clasificación en base a la variable “proveedor” en las bases de datos del INE entre julio a octubre de 2019. Por dicha razón, en el Observatorio Laboral de Género también se publicarán estas mismas series usando la variable “jefe de hogar”. Esta variable está estrechamente asociada al proveedor principal del hogar, sin embargo, existen sesgos que se podrían cometer al utilizar el concepto de jefatura de hogar para el ordenamiento de los integrantes del hogar (INE, 2016), por lo que el ideal desde el punto de vista analítico es siempre utilizar las series de datos correspondientes al rol de proveedor económico principal del hogar.

Figura 5

Tasa de desempleo pre y post pandemia, %



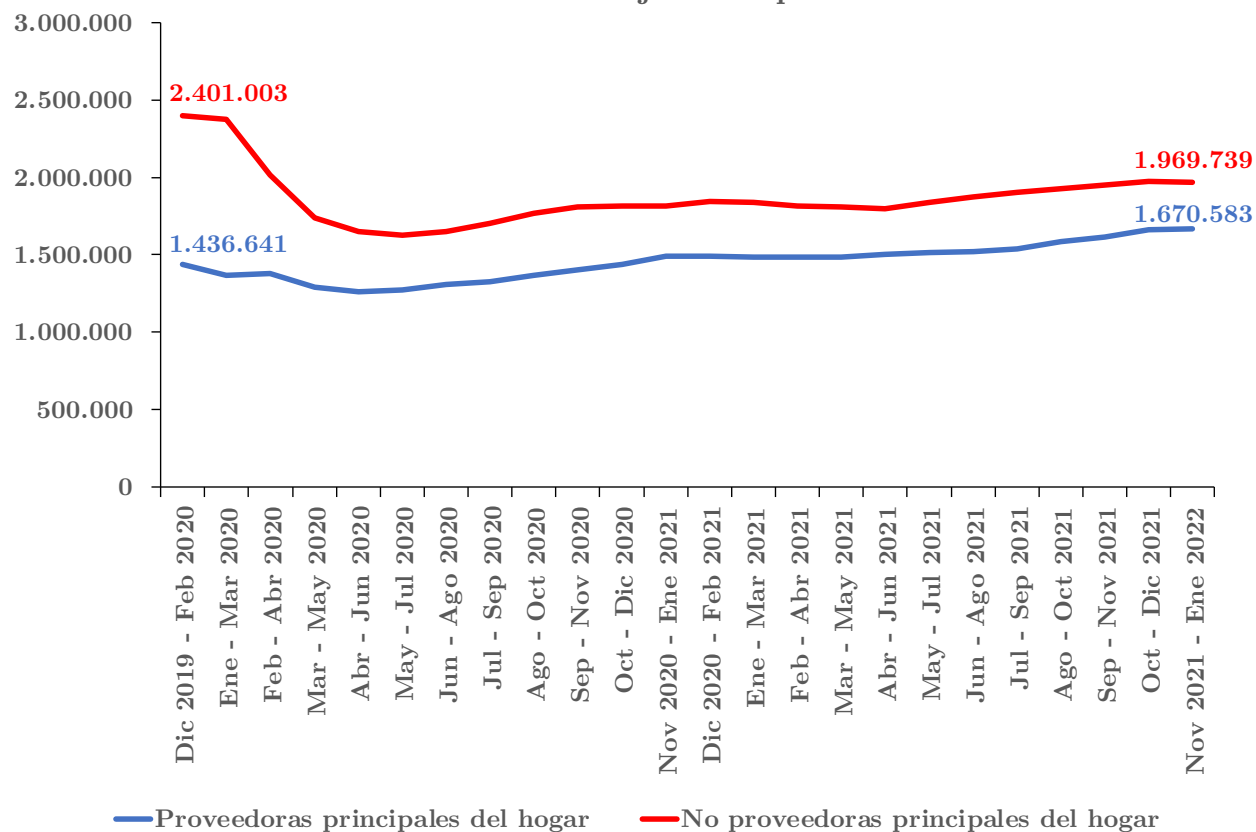
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

De la Figura 4 es interesante constatar que, aunque ninguno de estos 4 segmentos ha logrado recuperar sus tasas de participación laboral prepandemia al trimestre noviembre 2021-enero 2022, quienes ejercen el rol de proveedor económico principal del hogar están más cerca de volver a dicho nivel que sus contrapartes que no ejercen ese rol.

En cuanto al empleo, al comparar los niveles de empleo al trimestre noviembre 2021-enero 2022 con los niveles prepandemia (trimestre diciembre 2019-febrero 2020), se observa que mientras el empleo de las mujeres que son proveedoras del hogar se recuperó completamente y, de hecho, es considerablemente más elevado que el nivel observado prepandemia, el impacto de la crisis sanitaria fue mucho más profundo en el empleo de las mujeres que no son proveedoras del hogar, con una recuperación que se ha mostrado extremadamente lenta (Figura 6). Esto ha generado un cambio de composición relevante dentro del empleo femenino. En el momento previo al inicio de la crisis sanitaria el 37,4% de las mujeres ocupadas era proveedora del hogar. Un año después, el 45,9% lo son.

Figura 6

Número de mujeres ocupadas



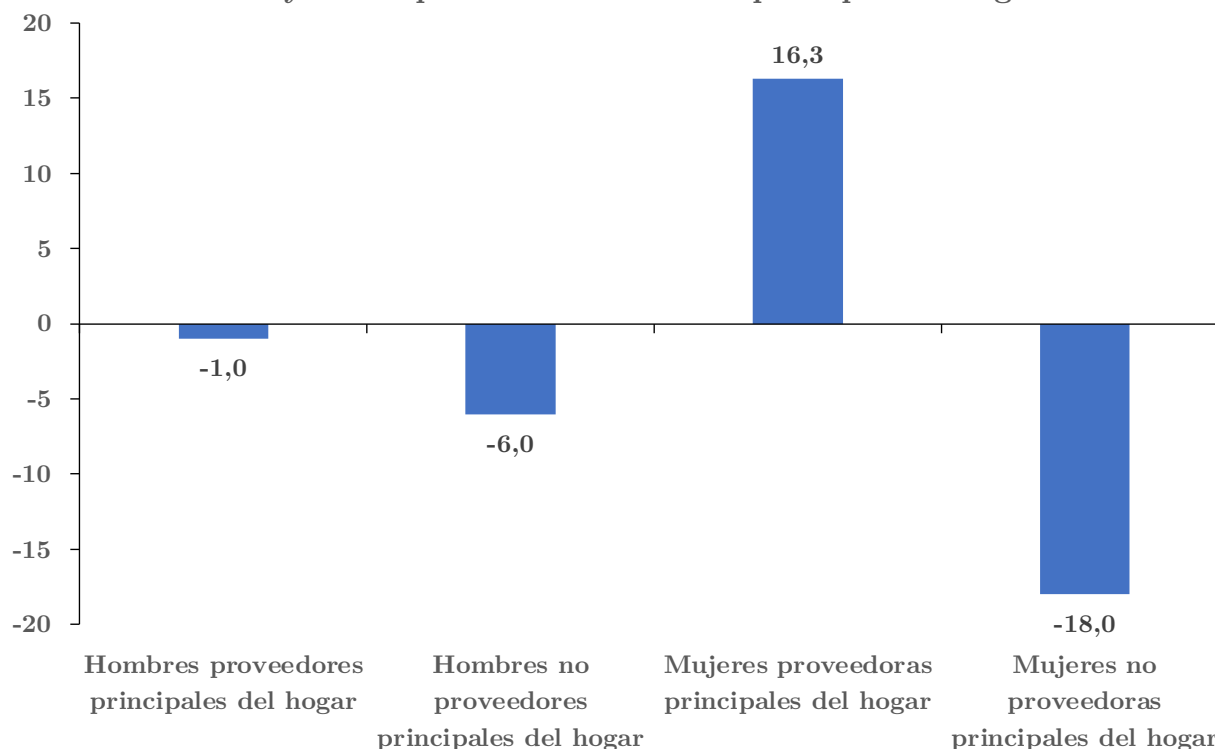
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los datos revelan una enorme diferencia en materia de recuperación del empleo según el rol de proveedor económico principal del hogar, pero esta diferencia es significativamente más marcada entre las mujeres, como se aprecia en la Figura 7. Si bien quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar exhiben un mejor desempeño en cuanto a recuperación del empleo, en el caso de las mujeres proveedoras, su nivel de empleo es 16,3% superior al observado en el periodo prepandemia, mientras que en el caso de los hombres aún está 1% por debajo. Por otra parte, los hombres que no son proveedores principales del hogar exhiben un nivel de empleo 6% inferior al observado en el periodo prepandemia, pero, por lejos, el segmento con el peor desempeño laboral es el de las mujeres no proveedoras principales del hogar, que siguen sumidas en una profunda crisis laboral, con un nivel de empleo 18% por debajo del nivel prepandemia.

Estos antecedentes refuerzan la importancia crucial de distinguir el rol de proveedor económico principal del hogar a la hora de analizar el empleo femenino y en general, las brechas de género en el mercado laboral.

Figura 7

Variación % del empleo entre el trimestre diciembre 2019-febrero 2020 y el trimestre noviembre 2021-enero 2022 según sexo y rol de proveedor económico principal del hogar



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III.2. Indicadores de situación en la fuerza laboral según presencia de menores de edad en el hogar

La presencia de menores de edad en el hogar puede influir en forma decisiva en el estatus laboral de las personas. A priori, no es claro el efecto que tendrá la presencia de menores en la participación e inserción laboral efectiva femenina. Por una parte, la presencia de menores de edad puede incentivar la participación laboral femenina, ya que al haber más personas dependientes en el hogar, aumentan las necesidades financieras y, por ende, la necesidad de generar ingresos. Este efecto puede ser más relevante en el caso de las mujeres que ejercen el rol de proveedora económica principal del hogar. Por otra parte, la presencia de menores de edad puede dificultar la participación de las mujeres en el mercado laboral, debido a que son ellas las que se abocan fundamentalmente al cuidado de personas dependientes del hogar.

Debido a la relevancia de este aspecto, el Observatorio Laboral de Género publicará estadísticas procesadas de ocupados, desocupados e inactivos, según la presencia de

menores de 18 años en el hogar, donde la persona se clasificará como “hay presencia” si en su hogar vive uno o más menores de edad o, como “no hay presencia” en caso contrario, es decir, si no existe ningún menor de edad viviendo en el hogar. Esto será desglosado por sexo y el rol de proveedor económico principal del hogar. Este mismo grado de desglose se realizará para la tasa de participación laboral, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo.

Adicionalmente, se publicarán los mismos indicadores diferenciando según la presencia de menores de 5 años de edad en el hogar (o sea, niños entre 0 y 4 años), ya que los niños muy pequeños presentan una mayor dependencia que los niños de mayor edad, lo que dificulta más delegar su cuidado a terceros. Esto puede generar un impacto laboral diferenciado, por lo que se considera necesario ofrecer este desglose para el análisis laboral. La Tabla 1 muestra la tasa de participación laboral desglosada por sexo, rol de proveedor económico principal del hogar y presencia de menores de 18 años en el hogar al trimestre noviembre 2021-enero 2022.

Tabla 1
Tasa de participación por sexo, rol de proveedor económico principal del hogar y presencia de menores de 18 años en el hogar (trimestre noviembre 2021-enero 2022)

	Proveedores principales de hogares con presencia de menores de 18 años	Proveedores principales de hogares sin presencia de menores de 18 años	No proveedores principales de hogares con presencia de menores de 18 años	No proveedores principales de hogares sin presencia de menores de 18 años
Hombre	92,6	70,6	53,7	61,6
Mujer	77,4	53,9	41,8	38,2

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se aprecia en la Tabla 1, en todos los segmentos la tasa de participación de los hombres es mayor que la de mujeres. También se aprecia que en el segmento de quienes tienen el rol de proveedor principal del hogar, las tasas de participación son significativamente mayores entre quienes viven en hogares donde hay presencia de menores de 18 años, que entre los que viven en hogares donde no los hay. No ocurre lo mismo en el segmento de quienes no son proveedores, donde las diferencias entre quienes viven en hogares con presencia de menores de 18 años y quienes no son mucho menores. Así, la presencia de menores de 18 años en el hogar tiende a elevar la participación laboral dentro del segmento de proveedores principales del hogar, ya sean hombres o mujeres.

Por su parte, la Tabla 2 revela que el empleo de hombres y mujeres que viven en hogares donde hay presencia de menores de 18 años va más rezagado en su recuperación de la crisis sanitaria en comparación a sus contrapartes que viven en hogares en donde no hay presencia de menores de edad en el hogar.

Tabla 2

Variación % del empleo entre el trimestre diciembre 2019-febrero 2020 y el trimestre noviembre 2021-enero 2022 según sexo, rol de proveedor principal del hogar y presencia de menores de 18 años en el hogar

Hombres de hogares con presencia de menores de 18 años	
Total	-4,1
Proveedor principal del hogar	-4,2
No proveedor principal del hogar	-3,9
Hombres de hogares sin presencia de menores de 18 años	
Total	-1,8
Proveedor principal del hogar	2,4
No proveedor principal del hogar	-7,6
Mujeres de hogares con presencia de menores de 18 años	
Total	-6,3
Proveedora principal del hogar	18,2
No proveedora principal del hogar	-19,6
Mujeres de hogares sin presencia de menores de 18 años	
Total	-3,6
Proveedora principal del hogar	14,1
No proveedora principal del hogar	-15,7

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

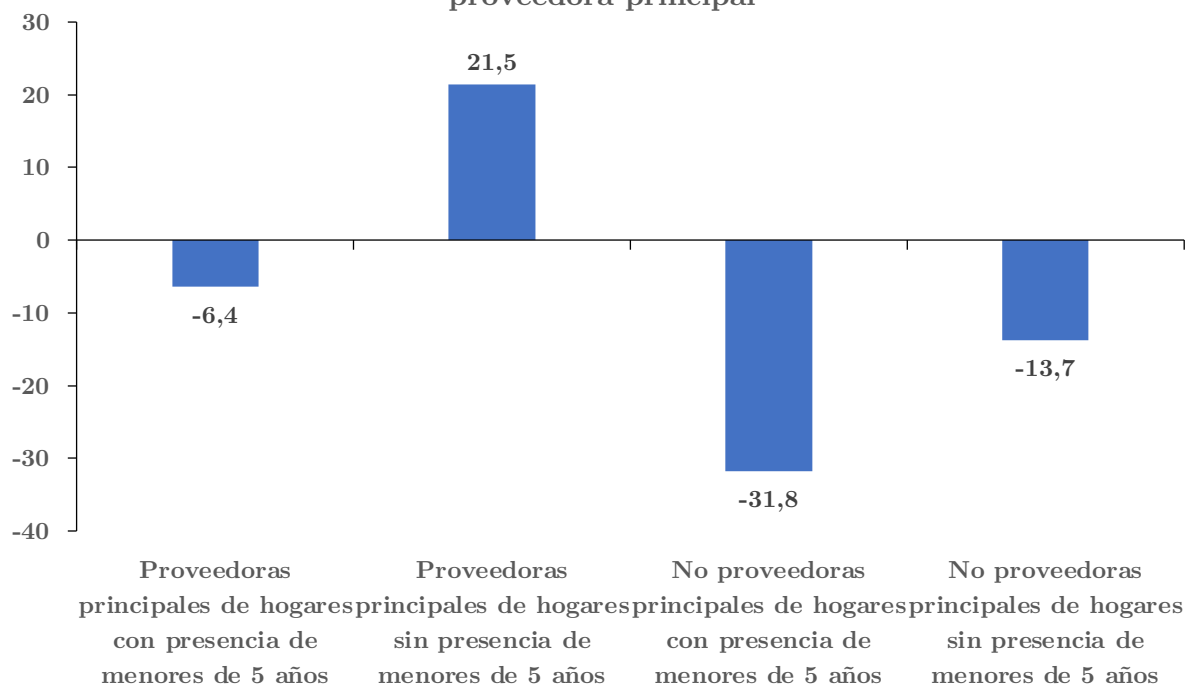
La Tabla 2 también da cuenta que entre las mujeres se sigue observando un proceso de recuperación del empleo altamente dispar entre proveedoras del hogar y las que no ejercen ese rol, donde las primeras exhiben un fuerte incremento del empleo respecto al periodo prepandemia y las segundas en cambio, una profunda crisis de empleo. Ello ocurre tanto en hogares con presencia de menores de 18 años de edad como en los que no los hay.

Sin embargo, la situación cambia radicalmente si en vez de realizar el desglose considerando a todos los menores de edad (menores de 18 años), se diferencia considerando solo a los niños más pequeños. En efecto, los datos obtenidos revelan que la presencia de menores de 5 años en el hogar hace una diferencia crucial a la hora de evaluar la empleabilidad femenina. Como se indicó previamente, mientras menor sea la edad, habrá una mayor dependencia de cuidados, lo que tiene implicancias importantes en materia laboral. Por ello, enfocarse solo en el segmento de niños muy pequeños resulta fundamental para el análisis. La Figura 8 compara el nivel de empleo femenino al trimestre noviembre

2021-enero 2022 con el observado en el periodo prepandemia (diciembre 2019-febrero 2020). Las cifras dan cuenta de varios hechos relevantes. El primero es que el empleo femenino, ya sea de proveedoras principales o no, va mucho más rezagado en su recuperación entre aquellas mujeres que viven en hogares con presencia de niños menores a 5 años en comparación a sus respectivas contrapartes. Otro elemento muy relevante que se observa es que, si bien la Figura 7 indicaba que el empleo de las mujeres proveedoras principales del hogar lidera la recuperación de la ocupación, mostrando un nivel 16,3% superior al observado en el periodo prepandemia, cuando se desglosa a las mujeres que ejercen dicho rol según si viven o no en un hogar con presencia de niños menores de 5 años, se observa que el empleo de las que son proveedoras de hogares donde hay presencia de menores de 5 años está aún 6,4% por debajo de su nivel prepandemia. Por el contrario, el empleo de las mujeres proveedoras de hogares en donde no hay menores de 5 años exhibe un nivel de empleo 21,5% superior al observado en la prepandemia. Así, las mujeres proveedoras de hogares en donde hay niños muy pequeños también presentan un rezago importante en cuanto a la recuperación del empleo.

Figura 8

Variación % del empleo femenino entre el trimestre diciembre 2019-febrero 2020 y el trimestre noviembre 2021-enero 2022 según presencia de menores de 5 años en el hogar y rol de proveedora principal



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III.3. Informalidad laboral y tasa de ocupación informal según rol de proveedor económico principal del hogar

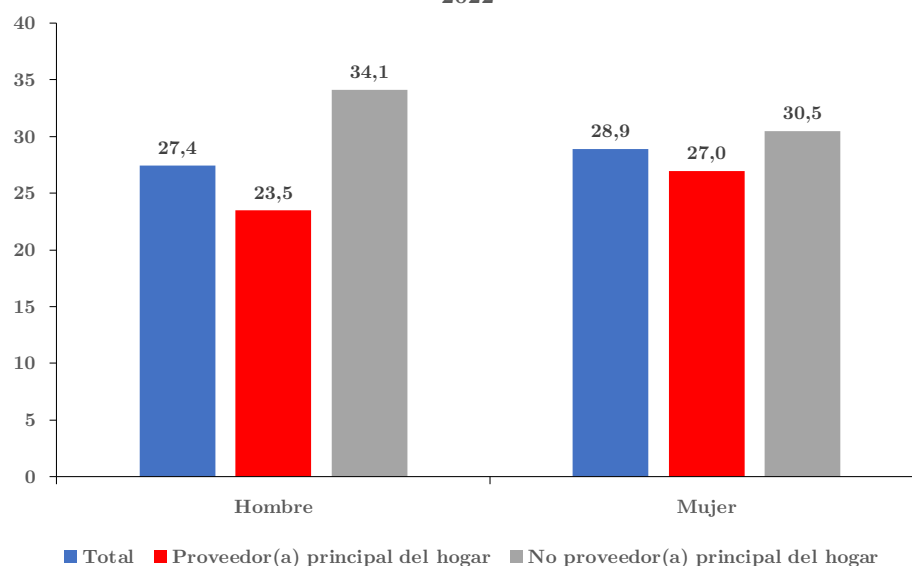
Las mujeres suelen tener mayor presencia en ocupaciones informales que los hombres. Esto puede ocurrir, porque, tal como se discutió previamente, las mujeres tienden a insertarse proporcionalmente más en empleos con peores perspectivas de ingreso y de desarrollo profesional, lo cual en muchas ocasiones está condicionado por las necesidades de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, lo que usualmente es abordado por las mujeres. La mayor inserción en empleos informales también puede estar asociada a una mayor dificultad de conseguir empleos formales en comparación a los hombres, lo que puede ocurrir por el diseño de las regulaciones laborales o la menor acumulación de ciertos componentes de capital humano, entre otros motivos.

El Observatorio Laboral de Género publicará estadísticas respecto al número de ocupados formales e informales, así como la tasa de ocupación informal, desglosado por sexo y rol de proveedor económico principal del hogar para disponer de información detallada que permita monitorear este aspecto del empleo. Dado que las bases de datos del INE solo disponen de información por situación de formalidad laboral a partir del trimestre julio-septiembre 2017 las cifras publicadas también comenzarán a partir de esa fecha.

La Figura 9 muestra la tasa de ocupación informal para el trimestre noviembre 2021-enero 2022.

Figura 9

Tasa de ocupación informal (%) según sexo y rol de proveedor económico principal del hogar, trimestre noviembre 2021-enero 2022



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las cifras dan cuenta de que la tasa de ocupación informal es más alta entre las mujeres que en los hombres. Esta situación se ha observado permanentemente desde que existen cifras de informalidad en la Encuesta Nacional de Empleo del INE. La Figura 9 también da cuenta de que la inserción en empleos informales es mayor entre los hombres y mujeres que no ejercen el rol de proveedor económico principal del hogar en comparación a sus contrapartes que sí ejercen ese rol. La menor propensión de quienes ejercen el rol de proveedor principal a insertarse en empleos informales probablemente está ligada a que las personas en dicho rol son el sostén económico del hogar y por ende, valoran aquellos empleos con mayor capacidad de generación de ingresos así como características relacionadas a la estabilidad económica. Sin embargo, los empleos informales suelen asociarse a bajos ingresos, inestabilidad y precariedad.

III.4. Empleo por tipo de jornada según rol de proveedor económico principal del hogar

Las mujeres tienden a insertarse más que los hombres en empleos a jornada parcial, ya que, como se ha señalado previamente, son ellas quienes fundamentalmente buscan alternativas laborales que les permitan conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Esto interactúa con el rol de proveedor principal del hogar, pues el hecho de ejercer ese rol puede desincentivar la inserción en empleos a jornada parcial, debido a que reduce la capacidad de generar ingresos. De esta manera, se esperaría que entre quienes sean proveedores principales exista un menor porcentaje de los ocupados en empleos a jornada parcial.

A su vez, la jornada parcial se clasifica en voluntaria e involuntaria. Esta separación es útil para distinguir aquellos casos donde la persona no desea trabajar más horas (o no está disponible para ello) y aquellos casos en donde la persona trabaja a jornada parcial pese a desear y estar disponible para trabajar más horas. Este último caso se conoce también como subempleo por insuficiencia de horas.

Dada la importancia de estas mediciones en el análisis de brechas de género y el empleo femenino, el Observatorio Laboral de Género publicará estadísticas respecto al número de ocupados en jornada completa, jornada parcial voluntaria y jornada parcial involuntaria, así como el porcentaje de ocupados a jornada parcial (voluntaria e involuntaria), desglosado por sexo y rol de proveedor económico principal del hogar.

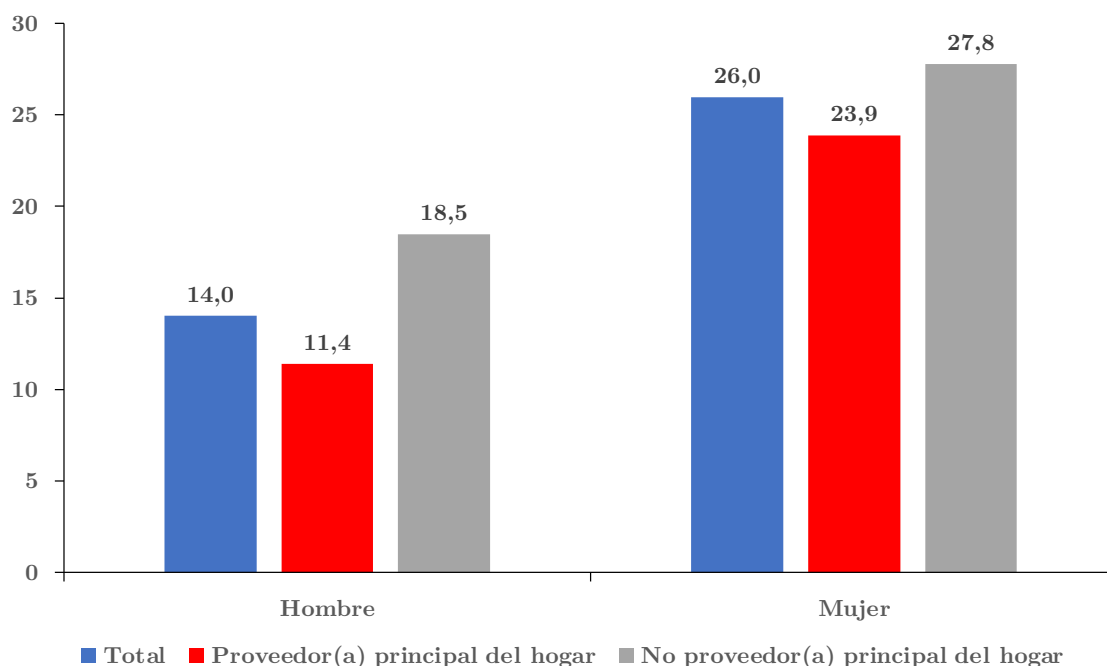
Operativamente el INE define como ocupados a jornada parcial a aquellas personas que trabajan 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales⁴. Se

⁴ Las horas habituales corresponden a las horas comúnmente trabajadas en un período de referencia, que no necesariamente coinciden con las horas efectivas trabajadas durante la semana de referencia de la encuesta.

puede medir el subempleo por insuficiencia de horas (jornada parcial involuntaria) a través de la estadística oficial del INE al contabilizar la cantidad de personas que trabajan una jornada parcial, pero de manera involuntaria. Se consideran en esta situación a aquellos ocupados que declaran trabajar 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales, pero le gustaría y tienen la disponibilidad para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días. Los ocupados que trabajan 30 horas habituales o menos a la semana y que no cumplen los criterios anteriores se clasifican como ocupados a jornada parcial voluntaria. Finalmente, se considerará como ocupados a jornada completa a todos aquellos que trabajan más de 30 horas habituales a la semana. Es importante señalar que no todos los ocupados pueden clasificarse en una de estas 3 modalidades de jornada, pues algunos pocos encuestados no contestan todas las preguntas necesarias para el cómputo de los indicadores. Por tanto, la suma de los ocupados en estos 3 tipos de jornada no necesariamente suma el total de ocupados y puede ser ligeramente menor. Finalmente, para calcular el porcentaje de ocupados a jornada parcial, solo se considerará a aquellos que lograron ser clasificados en alguno de los 3 tipos de jornada. La Figura 10 muestra el porcentaje de ocupados a jornada parcial desglosado según sexo y rol de proveedor principal del hogar al trimestre noviembre 2021-enero 2022.

Figura 10

Porcentaje de ocupados a jornada parcial según sexo y rol de proveedor(a) económico principal del hogar (trimestre noviembre 2021-enero 2022)



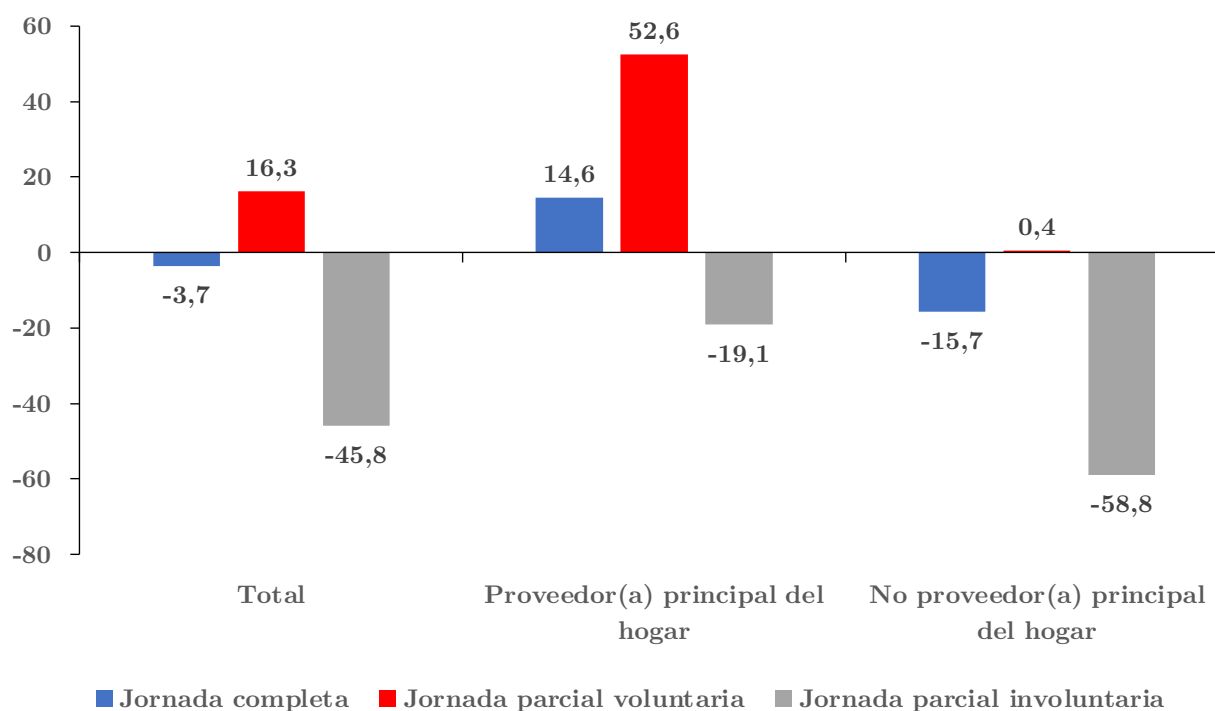
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Las cifras de la Figura 10 son bastante elocuentes en mostrar que las mujeres se insertan significativamente más en empleos a jornada parcial en comparación a los hombres. También se observa que quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar se insertan menos en empleos a jornada parcial que quienes no ejercen ese rol, tal como se esperaba desde el punto de vista de la intuición económica. Con todo, esa diferencia aparece más marcada entre los hombres.

La Figura 11 por su parte compara el nivel de empleo femenino al trimestre noviembre 2021-enero 2022 con el observado en el periodo prepandemia (diciembre 2019-febrero 2020) desglosado por tipo de jornada y el rol de proveedora principal del hogar.

Figura 11

Variación % del empleo femenino entre el trimestre diciembre 2019-febrero 2020 y el trimestre noviembre 2021-enero 2022 según tipo de jornada y rol de proveedora principal



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

La Figura 11 da cuenta de que el empleo femenino a jornada parcial voluntaria ha crecido significativamente respecto al periodo prepandemia, mientras que el nivel de empleo de mujeres a jornada completa y en subempleo horario es inferior al observado en el periodo prepandemia. En el caso de las mujeres proveedoras del hogar, ha aumentado significativamente tanto el empleo a jornada parcial voluntaria como el empleo a jornada

completa, mientras que se ha reducido el subempleo por insuficiencia de horas, lo cual puede considerarse un cambio positivo en la composición del empleo hacia una mejor calidad. En el caso de las mujeres que no son proveedoras principales del hogar si bien hay una destrucción de empleos con subempleo horario respecto al periodo prepandemia, también se observa que el empleo a jornada completa de este segmento de mujeres sigue en un profundo deterioro, lo cual da cuenta de las mayores dificultades de este segmento en cuanto a inserción laboral.

III.5. Subempleo por insuficiencia de horas asociado a razones de cuidado de personas dependientes

Desde el punto de vista que nos ocupa, una métrica relevante es el subempleo por insuficiencia de horas causado por responsabilidades familiares, las que, como se ha discutido, son abordadas fundamentalmente por las mujeres.

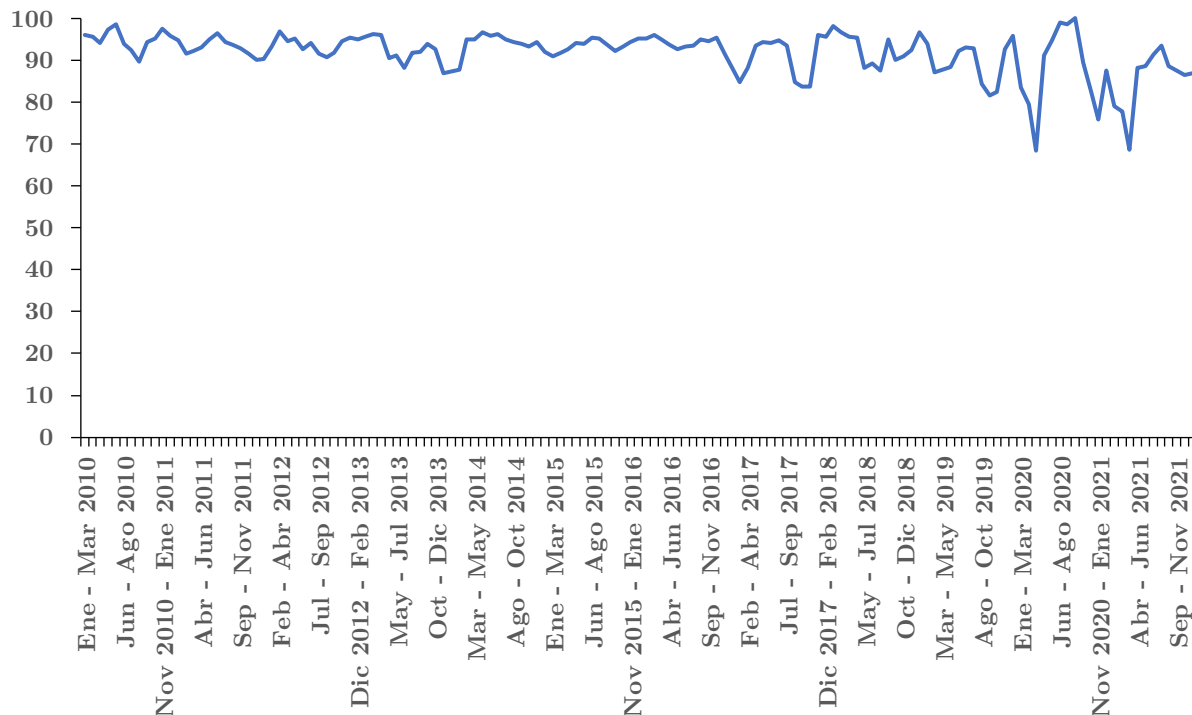
Así, el Observatorio Laboral de Género presentará estadísticas del subempleo horario causado por razones de cuidado de personas dependientes desglosado por sexo. Para computar esta variable se considera a los ocupados que trabajan 30 horas o menos de acuerdo a sus horas habituales, que declaran que les gustaría trabajar más horas que en la actualidad y están disponibles para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días y que la razón por la cual no trabaja más horas es por cuidado de personas dependientes.

Cuando se analiza el segmento de trabajadores que sufren subempleo por insuficiencia de horas por razones de cuidado de personas dependientes, las cifras son categóricas en mostrar que la mayoría de quienes están en esta situación son mujeres (Figura 12).

En definitiva, las mujeres no solo son prácticamente las únicas que se marginan de participar del mercado laboral para abocarse al cuidado de personas dependientes, sino que también son fundamentalmente ellas quienes se insertan más en trabajos de jornada parcial en forma involuntaria por este motivo.

Figura 12

Porcentaje de mujeres entre quienes están subempleados por insuficiencia de horas por razones de cuidado de personas dependientes



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

III.6 Prevalencia de teletrabajo por género

Tradicionalmente los trabajadores asalariados han ejercido sus funciones en las dependencias del empleador o en el lugar en que éste les indique. Sin embargo, el avance tecnológico está cambiando fuertemente la naturaleza del mundo del trabajo, trayendo consigo nuevas formas de organizarse y de realizar las actividades productivas. Estos avances han ido difuminando las barreras físicas, permitiendo que trabajadores que se desenvuelven bajo esquemas de subordinación puedan ejercer el teletrabajo y el trabajo remoto en ciertos rubros. Con el estallido de la pandemia por COVID-19 el teletrabajo ganó un importante impulso, ya que permitió mantener la realización de algunas actividades productivas, aquellas que, por cuya naturaleza, era factible de realizar desde el hogar.

Desde el punto de vista del Observatorio Laboral de Género es importante tener información que permita verificar si las mujeres utilizan más este formato laboral que los

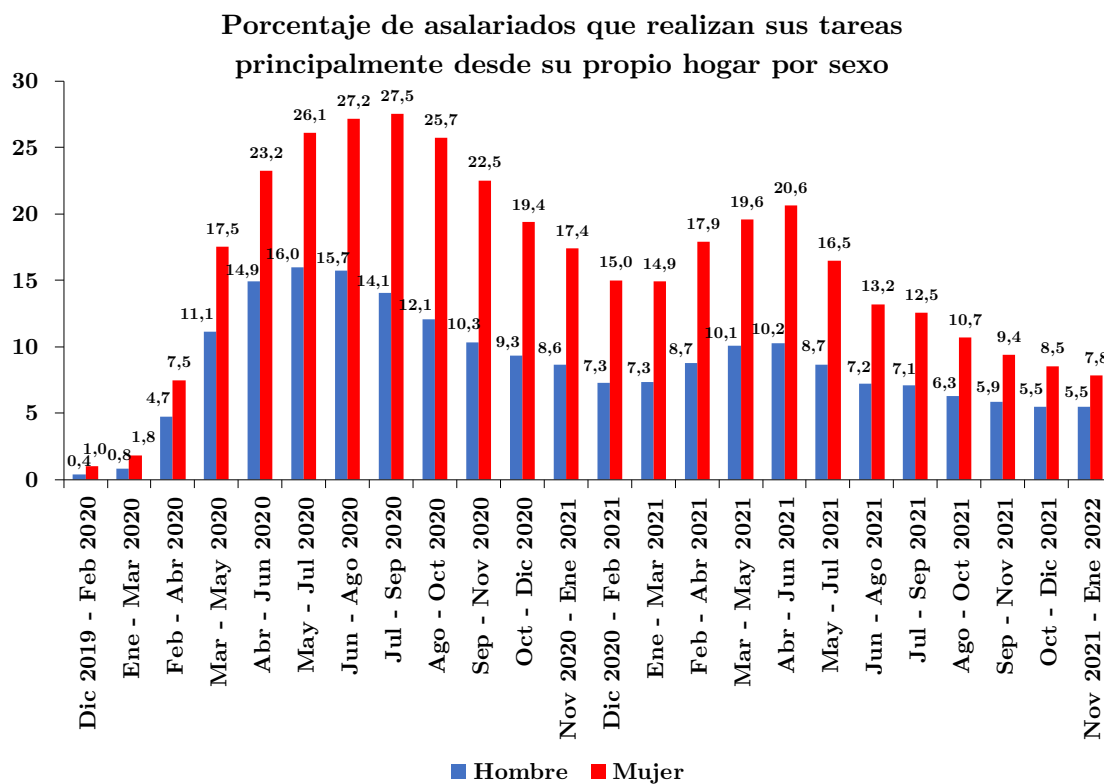
hombres. Las mujeres pueden tener que recurrir más a esta herramienta como una manera de poder conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, lo cual está ligado a las diferencias en la asignación cultural de roles según el sexo de los integrantes del grupo familiar.

Para obtener información sobre esto se computa como parte del set de información del Observatorio Laboral de Género el número de asalariados desglosados por sexo que en la pregunta respecto a dónde realizaron principalmente sus tareas contestan que lo hicieron en su propio hogar. Además, se calcula el porcentaje que representan respecto al total de asalariados.

Las cifras procesadas dan cuenta de que el trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es un fenómeno que está lejos de ser generalizado y de carácter transversal. No solo se concentra fuertemente entre personas con educación superior completa (Bratti y Bravo, 2021), sino que este formato laboral es mucho más utilizado entre las mujeres asalariadas que entre los hombres pertenecientes a esta categoría ocupacional.

En efecto, como se aprecia en la Figura 13, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar ha sido persistentemente más alta entre las mujeres.

Figura 13



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

La evidencia empírica para Chile proporcionada por Bratti y Bravo (2021) indica que en todos los periodos para los cuales realizan el análisis las mujeres presentan una mayor probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a los hombres. De esta manera, se confirma un sesgo de género en la utilización de este formato.

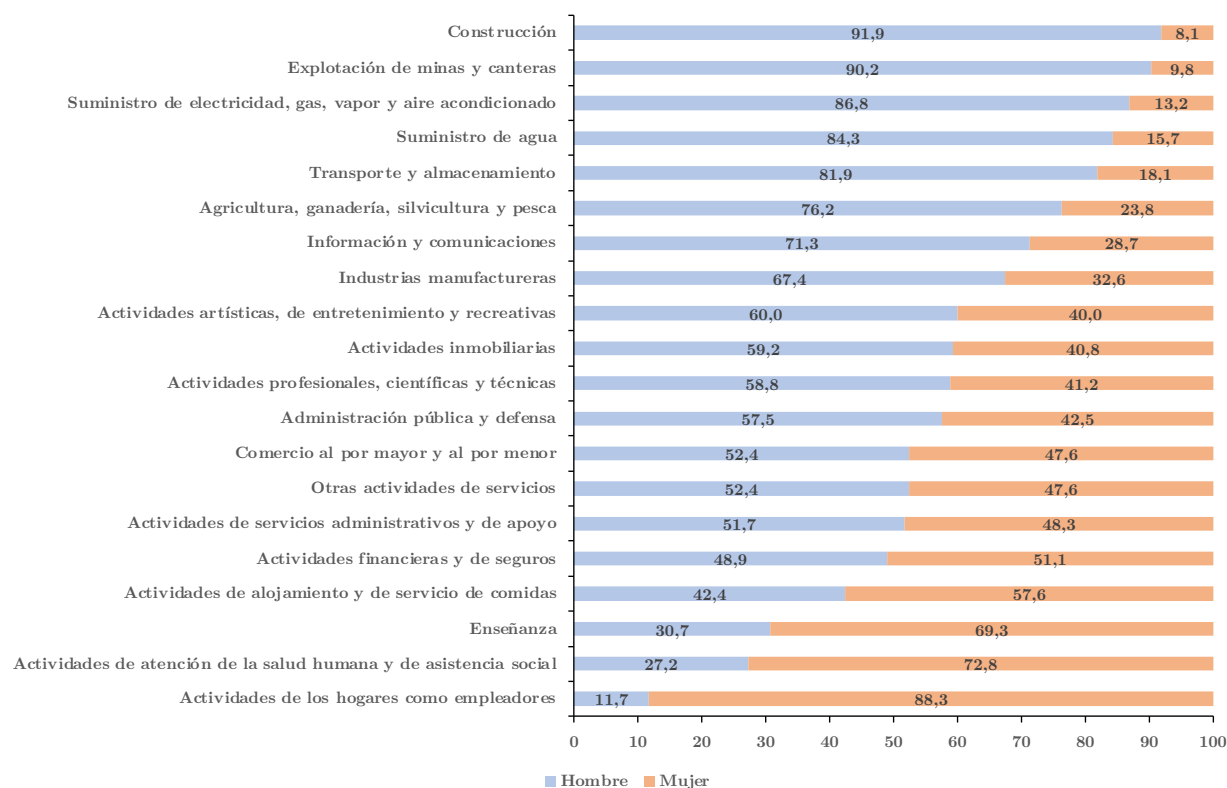
III.7. Índice de división sexual ramal del empleo

Como se mencionó anteriormente, la asignación cultural de roles tiene consecuencias sobre la distribución del empleo según sexo, provocando una división sexual, en donde las mujeres tienden a emplearse proporcionalmente más en aquellas ramas cuyos estereotipos y normas sociales indican que ellas son más aptas, y lo mismo ocurre con los hombres, que tienden a concentrarse en ciertas áreas. Esto queda de manifiesto al observar una clara preeminencia de mujeres en el empleo en ramas de actividad económica como Actividades de los Hogares como empleadores, fuertemente ligada al servicio doméstico y, en un nivel más general, la fuerte presencia de mujeres en varias ramas de servicios (Figura 14). La concentración de mujeres en ciertas ramas y ocupaciones se ha denominado en la literatura segregación horizontal (McDowell, 1999). Por el contrario, la proporción de mujeres en el empleo de ramas como la construcción o la minería es muy bajo, donde la alta prevalencia de hombres es la norma.

Desde el punto de vista económico, esta situación reduce la eficiencia, pues se restringe el abanico de opciones para las personas, al sesgar sus decisiones de formación y búsqueda de empleo en base a estereotipos.

Figura 14

Distribución de los ocupados por sexo en cada rama de actividad económica
(%, trimestre noviembre 2021-enero 2022)



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Para evaluar la evolución de este fenómeno en Chile se propone un indicador al que se le denominará índice de división sexual ramal del empleo. El indicador busca medir el grado de división sexual del empleo en Chile evaluando cuantitativamente la concentración en el empleo a través de las distintas ramas de actividad económica en un determinado sexo. Mientras haya más ramas de actividad económica en donde exista alta concentración de hombres o mujeres en el empleo, mayor será el índice, reflejando mayor división sexual. El cálculo del índice de división sexual ramal del empleo (IDSRE) se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$IDSRE = \sum_{i=1}^n \alpha_i |M_i - H_i|^2$$

donde α_i es la participación en el empleo total de la rama i , M_i es la proporción de mujeres entre los ocupados de la rama i y H_i es la proporción de hombres entre los ocupados de

la rama i ⁵. El término $|M_i - H_i|$ corresponde al valor absoluto de la diferencia entre la proporción de ocupadas mujeres en la rama i y la proporción de ocupados hombres en la rama i . Ese valor se eleva al cuadrado, lo que significa que mientras más distancia haya entre las proporciones M_i y H_i el índice se elevará en mayor cuantía, es decir, se “castigan” más las concentraciones mayores.

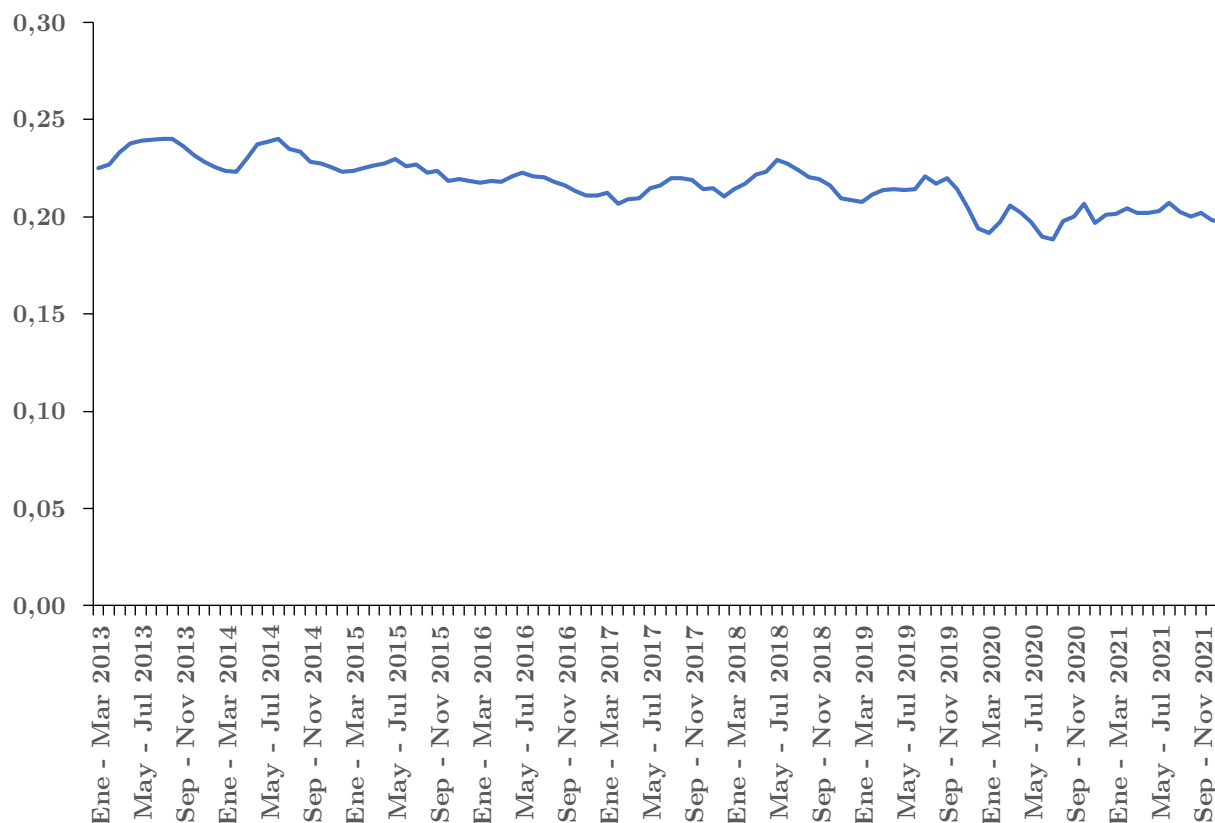
La intuición del índice es la siguiente. Si la proporción de mujeres y hombres en el empleo se distribuyera igualitariamente en la rama de actividad económica i , es decir en proporciones de 50% de mujeres y 50% de hombres, la diferencia $M_i - H_i$ sería de 0. En el caso extremo en que el empleo se distribuyera igualitariamente en todas las ramas de actividad económica, tendríamos una sumatoria de valores cero, con lo que el IDSRE tomaría el valor 0, lo que indicaría el caso de perfecta igualdad en la distribución del empleo por sexo. El otro caso extremo sería que en cada rama solo participaran hombres o mujeres, lo que significaría que en cada rama $M_i=100\%$ y $H_i=0\%$ o, alternativamente, $M_i=0\%$ y $H_i=100\%$. En dicho caso, el IDSRE tomaría el valor de 1 (pues tendríamos una sumatoria de valores uno), lo que indicaría el caso de división sexual total del empleo, donde en cada rama solo trabajarían hombres o mujeres, es decir, la máxima concentración. En consecuencia, el IDSRE se ubica entre 0 y 1, y mientras más alto sea su valor reflejará una mayor división sexual del empleo en el país. La Figura 15 muestra la evolución de este indicador a partir del trimestre enero-marzo 2013⁶.

⁵ Se excluye del cálculo a la rama de Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales y a aquellos ocupados que no pudieron ser clasificados bajo ninguna rama.

⁶ La razón por la que se comienza en el trimestre móvil enero-marzo 2013 es que solo a partir de ese periodo se tienen cifras comparables a nivel de rama de actividad económica en base al Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES), que es una adaptación del Clasificador Chileno de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012. Antes de ese periodo solo existe el tabulado en base a rama de actividad económica basado en CIIU Rev. 3, por lo que esas cifras no son directamente comparables.

Figura 15

Índice de división sexual ramal del empleo



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

En la Figura 15 se observa una ligera tendencia a la baja en el IDSRE, reflejando algún progreso en cuanto a reducir la segregación por género de las actividades económicas.

Debido a que existen fenómenos estacionales que afectan el empleo de algunas ramas de actividad económica se recomienda, a la hora de realizar comparaciones históricas, hacerlo respecto al mismo periodo del año anterior.

Con todo, también interesa darle una interpretación al valor del índice. Dado que por construcción el índice no es lineal, entonces un valor de 0,5 no indicaría una situación intermedia, sino que un grado muy elevado de división sexual ramal del empleo. Por ejemplo, si en todas las ramas de actividad el empleo se distribuyera por sexo en proporciones 40/60, el IDSRE tomaría apenas el valor de 0,04. Si la distribución del empleo fuera 30/70 en todas las ramas, el IDSRE tomaría el valor de 0,16. Si la distribución fuera aún más concentrada, por ejemplo, en proporciones 20/80 en todas las ramas, el IDSRE tomaría un valor de 0,36. Sin embargo, una distribución como esa sería bastante concentrada por género. En consecuencia, se propone la interpretación del grado

de división sexual ramal del empleo medido por el IDSRE de acuerdo a lo indicado en la Tabla 3.

Tabla 3
Grado de división sexual ramal del empleo según tramo del IDSRE

Tramo del IDSRE	Grado de división sexual ramal del empleo
0	Distribución perfectamente igualitaria
Mayor que 0 y hasta 0,04	Leve
Mayor que 0,04 y hasta 0,16	Moderada
Mayor que 0,16 y hasta 0,36	Alta
Mayor que 0,36 y hasta 0,64	Muy alta
Mayor que 0,64 y menor que 1	Extrema
1	Total

Fuente: Elaboración propia

Así, el IDSRE en los últimos años, si bien ha ido bajando levemente como indica la Figura 15, se encuentra aún dentro de la zona que indica un alto grado de división sexual ramal del empleo.

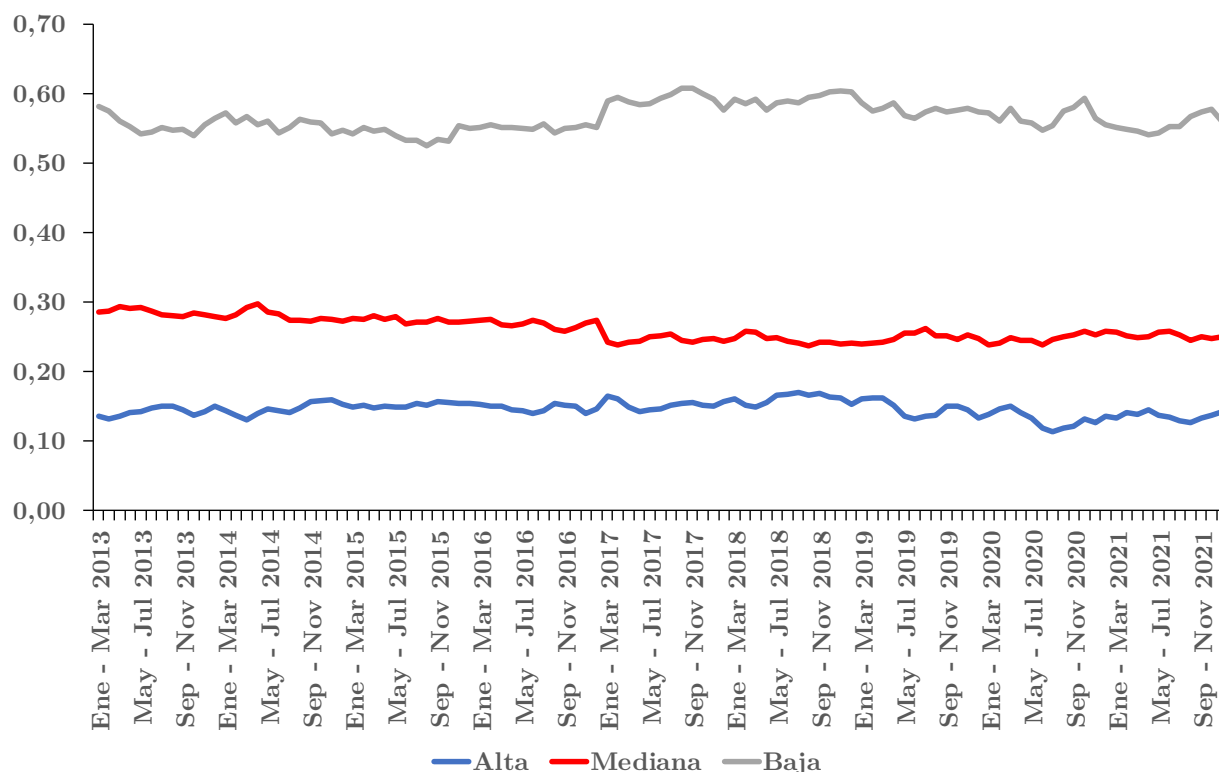
El IDSRE también se calculará por nivel de calificación del empleo, de manera de evaluar en qué segmentos se están produciendo avances o retrocesos en esta materia y en cuáles hay un mayor o menor grado de división sexual ramal del empleo.

El nivel de calificación de un empleo es definido en función de la complejidad y rango de las tareas que deben desarrollarse en esa ocupación. Los empleos de alta calificación son aquellos pertenecientes a los grupos ocupacionales 1, 2 y 3 (Directores, gerentes y administradores; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio); la categoría mediana calificación comprende a los trabajadores en los grupos del 4 al 8 (Personal de apoyo administrativo; trabajadores de servicios y vendedores; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; operadores de máquina y ensambladores), y la de “baja calificación” corresponde a los trabajadores en el grupo 9 (Ocupaciones elementales). Se excluye del análisis el grupo de Otros no identificados y otros que no fueron clasificables.

La Figura 16 muestra el IDSRE en los segmentos de alta, mediana y baja calificación.

Figura 16

Índice de división sexual ramal del empleo según nivel de calificación del empleo



A partir del trimestre enero-marzo 2017 la clasificación de grupos ocupacionales se realiza en base al Clasificador Chileno de Ocupaciones, CIUO 08.cl, adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08) de la OIT), por lo que las clasificaciones de nivel de calificación también operan en base a dicho clasificador. Las cifras anteriores a esa fecha no son directamente comparables con las generadas a partir de ese trimestre.

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

La Figura 16 da cuenta de que el grado de división sexual ramal del empleo va aumentando a medida que se reduce el nivel de calificación del empleo. Esto quiere decir que en el segmento de alta calificación las proporciones de empleo de hombres y mujeres a través de las distintas ramas son mucho más cercanas que en los de mediana y especialmente, en los de baja. Así, si analizamos el rango en el que se encuentra cada segmento, de acuerdo a la Tabla 3, vemos que en el segmento de alta calificación el grado de división sexual ramal del empleo es moderado, en el segmento de mediana calificación el grado es alto y, en el segmento de baja calificación, el grado es muy alto.

III.8. Ingreso de la ocupación principal según nivel de calificación de la ocupación y tipo de autoridad

Como se mencionó en la sección II, no toda diferencia de ingresos entre hombre y mujer debe entenderse como una brecha, pues esas diferencias pueden estar asociadas a distinta productividad. Con todo, una métrica utilizada frecuentemente con motivos informativos es la diferencia de ingresos de la ocupación principal entre hombres y mujeres, la cual puede desglosarse según distintos criterios.

Un criterio para dicho desglose es separar según nivel de calificación de empleo, pues esto permite comparar ingresos de hombres y mujeres que se desempeñan en ocupaciones de similar calificación. Asimismo, es interesante clasificar en base al tipo de autoridad, esto es, si el empleo es dependiente o independiente. En los niveles de calificación altos, normalmente los emprendimientos suelen reportar mejores ingresos que los empleos dependientes, mientras que en los segmentos de baja calificación los empleos independientes tienden a tener características de subsistencia, con lo que los empleos dependientes suelen reportar mejores ingresos.

A diferencia de los datos de las subsecciones anteriores, los datos sobre ingresos laborales se procesan a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE, la cual, hasta la fecha, se publica de manera anual. Por tanto, estos datos serán actualizados en el Observatorio Laboral de Género cada vez que se publique una nueva base de datos de la ESI.

Para el cálculo del diferencial de ingresos entre hombre y mujer se considera el ingreso de la ocupación principal, obteniendo la diferencia porcentual entre el ingreso de la ocupación principal de la mujer respecto al de los hombres en la categoría correspondiente⁷.

El nivel de calificación de un empleo es clasificado en alta, mediana y baja de la misma forma que se explicó en la subsección III.7.

Respecto al tipo de autoridad se considera como dependientes a aquellos ocupados en las categorías ocupacionales de asalariados y personal de servicio doméstico, mientras que los independientes corresponden a empleadores, trabajadores por cuenta propia y familiar no remunerado.

La Tabla 4 presenta el diferencial porcentual del ingreso de la ocupación principal de las mujeres ocupadas respecto al de hombres ocupados según nivel de calificación de la ocupación y tipo de autoridad.

⁷ En consecuencia, el diferencial es calculado como $100 * (\text{ingreso ocupación principal mujeres} / \text{ingreso ocupación principal hombres} - 1)$ en cada una de las categorías a medir.

Tabla 4

Diferencia porcentual del ingreso de la ocupación principal de las mujeres ocupadas respecto al de hombres ocupados según nivel de calificación de la ocupación y tipo de autoridad

	Alta calificación			Mediana calificación			Baja calificación		
	Total	Dependiente	Independiente	Total	Dependiente	Independiente	Total	Dependiente	Independiente
2010	-35,7	-32,8	-43,9	-34,2	-30,9	-40,6	-28,0	-23,4	-43,0
2011	-36,8	-35,4	-38,4	-34,9	-28,8	-47,1	-31,2	-26,0	-47,4
2012	-36,8	-36,2	-34,8	-29,7	-26,4	-36,4	-30,0	-24,9	-44,4
2013	-38,6	-34,6	-54,7	-33,5	-29,0	-43,6	-29,4	-22,7	-46,2
2014	-31,2	-30,6	-36,7	-32,9	-27,0	-46,0	-24,1	-20,8	-29,5
2015	-34,9	-32,3	-44,4	-30,4	-25,2	-42,6	-27,5	-21,9	-45,5
2016	-36,4	-33,9	-46,8	-29,3	-25,3	-37,1	-26,3	-21,3	-37,4
2017	-37,2	-35,3	-42,3	-28,9	-21,2	-42,9	-22,9	-19,5	-39,6
2018	-33,2	-32,9	-32,3	-32,2	-26,6	-42,4	-19,6	-16,9	-39,5
2019	-37,5	-35,4	-44,5	-34,4	-27,7	-44,3	-17,8	-16,7	-29,9
2020	-30,6	-32,4	-21,2	-31,1	-22,6	-43,9	-19,2	-16,7	-42,3

A partir de 2017 la clasificación de grupos ocupacionales se realiza en base al Clasificador Chileno de Ocupaciones, CIUO 08.cl, adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08) de la OIT), por lo que las clasificaciones de nivel de calificación también operan en base a dicho clasificador. Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE

De la Tabla 4 se observa que las diferencias de ingreso por género suelen ser menores entre los ocupados de baja calificación. Asimismo, los diferenciales suelen ser mayores en el segmento de trabajadores independientes.

III.9. Ingreso de la ocupación principal según rol de proveedor económico principal del hogar

El Observatorio Laboral de Género también calculará los ingresos de la ocupación principal y los diferenciales de ingreso por género de acuerdo al rol de proveedor principal del hogar, variable que, como se ha visto a lo largo de este documento, tiene una influencia clave en los comportamientos laborales de las personas.

Al igual que en la subsección III.8 Para el cálculo del diferencial de ingresos entre hombre y mujer se considera el ingreso de la ocupación principal, obteniendo la diferencia porcentual entre el ingreso de la ocupación principal de la mujer respecto al de los hombres en la categoría correspondiente.

La Tabla 5 presenta el diferencial porcentual del ingreso de la ocupación principal de las mujeres ocupadas respecto al de hombres ocupados según rol de proveedor económico principal del hogar.

Tabla 5
Diferencia porcentual del ingreso de la ocupación principal de las mujeres ocupadas respecto al de hombres ocupados según rol de proveedor económico principal del hogar

	Proveedores del hogar	No proveedores del hogar
2010	-31,9	-9,3
2011	-36,3	-11,6
2012	-35,3	-8,8
2013	-35,5	-6,7
2014	-30,1	-8,2
2015	-32,5	-5,3
2016	-32,9	-7,0
2017	-31,9	-6,1
2018	-28,7	-1,0
2019	-31,0	-21,4
2020	-25,5	8,9

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE

Como se observa de la Tabla 5, los diferenciales de ingreso ocupacional por género suelen ser significativamente mayores en el segmento de proveedores principales del hogar. Así, tanto los análisis como las políticas públicas que apuntan a la reducción de brechas de ingreso debieran poner foco especial en las causas del diferencial dentro de este segmento.

IV. Conclusiones

Este documento presenta un set de indicadores basado en fuentes oficiales que permiten complementar la información pública disponible, a través de la entrega de información desagregada que permite el análisis de la situación laboral por género y que no se encuentra disponible de manera inmediata en los sitios oficiales, ya que requiere el procesamiento de bases de datos estadísticos, lo que dificulta su uso en la práctica para la mayoría de la población. Esta información se publicará periódica y oportunamente a través del sitio web del OCEC UDP.

El documento, usando los datos procesados que contendrá el Observatorio Laboral de Género, y con el fin de mostrar su potencial para el análisis laboral, estudió la situación

laboral femenina tras 2 años de iniciada la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile y revela una serie de hallazgos. Si bien el empleo femenino ha sido más afectado por la crisis que el empleo masculino, los datos dan cuenta de que es inadecuado desde el punto de vista del análisis laboral tratar a las mujeres como un grupo homogéneo. Distinguir a quienes son proveedoras económicas principales del hogar de las que no lo son, es esencial para poder realizar diagnósticos adecuados de la situación del empleo femenino, pues este rol genera comportamientos laborales diferenciados.

El análisis nos indica que, dentro de las mujeres, el segmento de quienes no son proveedoras principales del hogar es el que sufre una profunda crisis laboral, mostrando niveles de empleo muy inferiores a los del periodo prepandemia. El empleo de proveedoras de hogares donde hay presencia de menores de 5 años también exhibe un importante rezago. Por el contrario, las mujeres proveedoras de hogares donde no hay presencia de niños menores de 5 años exhiben un elevado dinamismo laboral, con un nivel de empleo muy superior al observado prepandemia.

Lo anterior no significa que debemos sentirnos cómodos con la situación del empleo de mujeres proveedoras principales del hogar. Incluso este segmento muestra desventajas relativas en materia respecto a los hombres que ejercen el mismo rol de proveedor, exhibiendo brechas en las 4 áreas contempladas en este documento.

El comprender mejor los comportamientos y realidades diversas del mercado laboral femenino nos permite hacer análisis más adecuados y, al mismo tiempo, afinar y perfeccionar las políticas públicas en esta materia. Este trabajo y el lanzamiento del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP buscan contribuir en ese sentido, en especial considerando que la recuperación del empleo femenino tras la pandemia y una mayor igualdad de género en el ámbito laboral son tareas en las que aún falta mucho por avanzar.

Referencias

- Afridi, F., Bishnu, M. y Mahajan, K. (2019). “What Determines Women’s Labor Supply? The Role of Home Productivity and Social Norms”. IZA – Institute of Labor Economics, IZA DP 12666.
- Albanesi, S. y Şahin, A. (2018). “The gender unemployment gap”. *Review of Economic Dynamics* 30: 47-67.
- Asgary, N. y Pagán, J. A. (2004). “Relative Employment and Earnings of Female Household Heads in Mexico, 1987-1995”. *The Journal of Developing Areas* 38(1): 93-106.
- Azmat, G., Güell, M. y Manning, A. (2006). “Gender gaps in unemployment rates in OECD countries.” *Journal of Labor Economics* 24(1): 1-37.
- Bowen, W. y Finegan, T. (1969). *The Economics of Labor Force Participation*. Princeton University Press.
- Bratti, L. y Bravo, J. (2021). “Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?”. Documento de Trabajo 2 OCEC UDP.
- Contreras, D., y Plaza, G. (2010). “Cultural Factors in Women’s Labor Force Participation in Chile”. *Feminist Economics*, 16(2), 27–46.
- DeBoer, L. y Seeborg, M. (1984). “The female-male unemployment differential: effects of changes in industry employment”. *Monthly Labor Review* 107: 8-15.
- Fuentes, J., Palma A. y Montero R. (2005) “Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global”. *Estudios de Economía*. Vol. 32 No.2.
- Haaland, V., Rege, M., Telle, K. y Votruba, M. (2018). “The intergenerational transfer of the employment gender gap”. *Labour Economics* 52, 132-146.
- INE (2016). “Jefatura de hogar: usos del concepto, historia, críticas y expresión en los indicadores”. Departamento de Estudios Sociales, Subdirección Técnica, Instituto Nacional de Estadísticas.
- Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. E. (2019). “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”. *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181-209.
- Lundborg, P., Plug, E. y Rasmussen, A. W. (2017). “Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments”. *American Economic Review* 107(6): 1611–1637.

McDowell, L. (1999). *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

MIDEPLAN (2008). “Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: Un análisis de género 2000-2006”. Disponible en <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalarial-segreg.genero-m.laboral.pdf>

Montenegro, C. (2001), “Wage distribution in Chile: does gender matter? A quantile regression approach”. Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series, N° 20, Washington, D.C., Banco Mundial.

Montenegro, C. y Pagés, C. (2004). “Who benefits from labor market regulations?: Chile 1960–1998”. En Heckman, J. y Pagés, C. (eds) *Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean*. University of Chicago Press, Chicago.

OCDE (2013). *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*. CIEDESS, Santiago de Chile.

Perticará, M. y Bueno, I. (2009). “Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque”. *Revista CEPAL* 99.

Sarkar, S., Sahoo, S. y Klasen, S. (2019). “Employment transitions of women in India: A panel analysis”. *World Development* 115: 291-309.

Sánchez, R., Finot, J. y Villena, M. (2021). “Gender Wage Gap and Firm Market Power: Evidence from Chile”. *Applied Economics* 54(18):2109-2121.



 **OCEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico