

ZOOM DE GÉNERO

OCEC UDP – CHILEMUJERES
JULIO 2022

INFORMACIÓN AL TRIMESTRE
MARZO-MAYO 2022

1

Nº 04

“Zoom de Género” es el informe laboral con enfoque de género del OCEC UDP y ChileMujeres que periódicamente analiza las brechas y detecta fenómenos emergentes, con el propósito de agilizar las respuestas de la sociedad y las autoridades para que las políticas públicas y empresariales se centren en los grupos que más ayuda necesitan.

Esto, como parte del propósito del Observatorio del Contexto Económico de la UDP de reducir las desigualdades de género, a través de los insumos del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP. Y de la misión de Fundación ChileMujeres de innovar en políticas públicas y empresariales para que las mujeres en nuestro país logren la autonomía económica por medio de la igualdad de condiciones y oportunidades laborales.

EN EL FOCO LOS 6 PRINCIPALES HALLAZGOS DE ESTE MES:

El teletrabajo ha retrocedido significativamente desde el peak de junio-agosto 2020, donde alcanzó el 20,2% de asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar (27,2% mujeres y 15,7% hombres) a tan sólo un 5% al trimestre marzo-mayo 2022 (5,9% mujeres y 4,4% hombres).

En el trimestre marzo-mayo 2022 se crearon 19.598 empleos respecto al trimestre móvil inmediatamente anterior, lo que se descompone en un aumento de 21.944 empleos de mujeres y una destrucción de 2.346 empleos de hombres. Sin embargo, al desglosar las cifras según formalidad del empleo se observa que del aumento de 21.944 empleos de mujeres solo 8.379 fueron formales, mientras que 13.564 fueron informales. Así, el 61,8% de la creación de empleo femenino respecto al trimestre móvil previo fue informal. Por su parte, en el caso de los hombres, se crearon 7.627 empleos informales y se destruyeron 9.972 formales (lo que da una destrucción neta de 2.346 empleos de hombres).

El teletrabajo es un formato en donde persistentemente hay mayor prevalencia de mujeres que de hombres. Esto no se debe a que el teletrabajo se concentra en sectores con alta empleabilidad femenina, sino que es una manifestación más de las brechas laborales de género, en donde son ellas principalmente quienes buscan formatos laborales que faciliten equilibrar los deberes de cuidado y crianza con el trabajo remunerado.

Al trimestre marzo-mayo 2022 el 77,1% de los asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar tenía educación superior completa.

Aún persiste una crisis laboral -al comparar respecto a los niveles prepandemia- tanto en hombres como en mujeres con presencia de niños y niñas en edad preescolar en el hogar. En el caso de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores a 5 años, el nivel de empleo es 19,9% inferior al observado en el periodo prepandemia y en el caso de los hombres, 14,8% inferior. Respecto a mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 3 años, la variación del empleo respecto a los niveles prepandemia es de -21,2% y en el caso de los hombres de -17,6%.

Persiste una profunda crisis laboral entre mujeres que no ejercen el rol de proveedora principal del hogar. Aún faltan 370.361 empleos para volver al nivel de empleo prepandemia. Si bien el segmento de mujeres no proveedoras exhibe una tendencia persistente a la disminución, en línea con los cambios culturales y de estilos de vida, se observa que la tasa de ocupación de este segmento fue de 37,4% en marzo-mayo 2022, cifra muy por debajo del 41,8% del periodo prepandemia (diciembre 2019-febrero 2020). En consecuencia, hay una crisis genuina en este segmento de mujeres, que no obedece a las tendencias estructurales.

ZOOM DE GÉNERO

2

LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE ESTE MES:



1. Posibilitar el teletrabajo para atenuar el impacto de determinadas políticas públicas que afectan el empleo de las mujeres -como el aumento y extensión de las vacaciones escolares de invierno por problemas sanitarios- ayuda a un grupo minoritario (actualmente solo el 5% de las personas asalariadas está bajo este formato e incluso en el peak en la pandemia, cuando la movilidad estaba limitada como medida sanitaria, no superó el 20% de las personas asalariadas). La mayoría de las personas tiene un trabajo que debe realizarse de forma presencial por lo que se debe evitar el cierre de colegios, escuelas, salas cunas, y jardines infantiles de forma generalizada, debiendo existir una coordinación de las políticas públicas entre ministerios y la perspectiva transversal de género en todos ellos.

2. Como la mayoría de las personas no puede teletrabajar, es indispensable fortalecer la adaptabilidad laboral con otras posibilidades más allá del teletrabajo. La extensión de los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares a los contratos individuales de trabajo, permitiría a todas las personas (y no sólo aquellas que trabajan en empresas con 30% o más de afiliación sindical) tener el derecho a solicitar condiciones laborales especiales o temporales que se adapten mejor a sus necesidades familiares y personales. Otras medidas a evaluar desde el punto de vista de la política pública son esquemas alternativos de distribución de jornada a los actualmente existentes y esquemas de bolsas de horas extraordinarias (que permitan retribuir a las personas con tiempo compensatorio y no necesariamente con dinero).



LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES DE ESTE MES:



1. Necesitamos una pandemia para demostrar que es posible teletrabajar y que la presencialidad absoluta no es necesariamente una herramienta de productividad ni de calidad de vida de las personas. No podemos retroceder a igual forma de trabajar. Ante el fuerte retroceso del teletrabajo, las empresas pueden realizar acciones para que éste no continúe retrocediendo y aumente su uso. Y la mejor forma para no afectar el desarrollo laboral es que el teletrabajo se mantenga de forma parcial alternado con el trabajo presencial y tanto para hombres como para mujeres.

2. Como la mayoría de los trabajos no son realizables de forma remota, es importante que las empresas ofrezcan otras posibilidades de adaptabilidad laboral a las personas, tales como los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, los pactos 4 por 3, esquemas no tradicionales de distribución de la jornada (compatibles con la legislación laboral), distribución de turnos, jornada parcial de máximo 30 horas semanales y jornada reducida menor a 45 horas semanales, y permisos con o sin goce de sueldo.





DESARROLLO DEL TEMA DEL MES:

TELETRABAJO COMO PARTE DEL ABANICO DE MEDIDAS DE ADAPTABILIDAD

Durante la crisis sanitaria asociada a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo permitió continuar la realización de las labores productivas en diversos rubros, salvando así cientos de miles de empleos que de otra forma se hubiesen destruido.

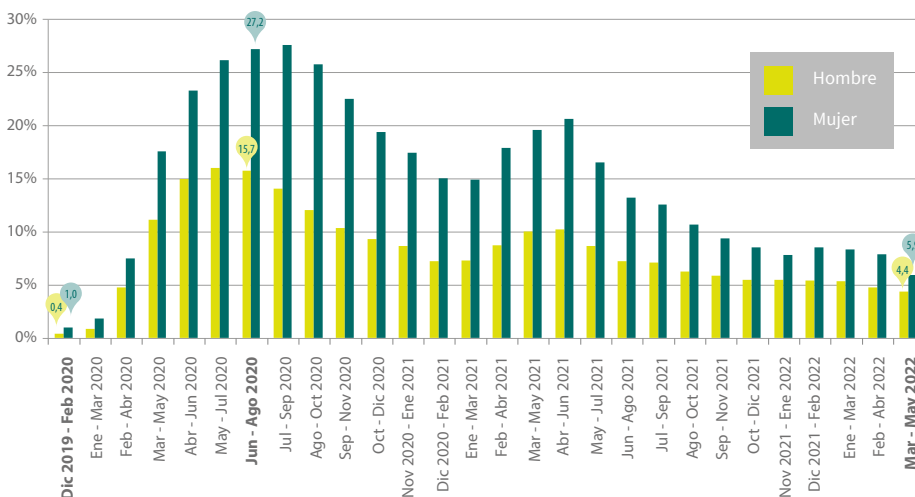


Sin embargo, a medida que la economía se ha ido adaptando a convivir con la pandemia y se han ido normalizando los procesos productivos, la prevalencia del teletrabajo se ha reducido de manera significativa. En el trimestre marzo-mayo 2022 había 320.500 asalariados que trabajaron principalmente desde su propio hogar, equivalente al 5% del empleo asalariado (5,9% mujeres y 4,4% hombres), cifra significativamente menor al *peak* de 20,2% observado en el trimestre junio-agosto 2020 (27,2% mujeres y 15,7% hombres).

Con todo, este formato laboral es más utilizado entre las mujeres asalariadas que entre los hombres pertenecientes a esta categoría ocupacional. En efecto, como se aprecia en la Figura 1, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar ha sido persistentemente más alta entre las mujeres.

Esto refleja que son las mujeres quienes más utilizan esta herramienta como una manera de poder equilibrar los deberes laborales con las responsabilidades familiares, lo cual está evidentemente ligado a las diferencias en la asignación cultural de roles según el sexo de los integrantes del grupo familiar. Aunque podría pensarse que la razón de la mayor prevalencia de mujeres en teletrabajo podría estar asociada a que en las actividades en donde este formato está más presente hay más mujeres, lo cierto es que en las ramas con mayor prevalencia de teletrabajo no hay un elevado porcentaje de asalariadas mujeres e incluso en varias de ellas es inferior al promedio de toda la economía, como muestra la Tabla 1. De esta manera, la mayor prevalencia de mujeres en teletrabajo no obedece a que el teletrabajo es más factible en ramas donde hay más presencia de mujeres, sino que es otra manifestación de las brechas laborales de género, en donde son ellas principalmente quienes buscan formatos laborales que faciliten el equilibrio entre los deberes de cuidado y crianza con el trabajo remunerado.

FIG. 1: Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar



Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.



En definitiva, en toda esta etapa ha prevalecido el teletrabajo en mujeres por sobre los hombres, sin embargo, no se puede relacionar con una mayor presencia de mujeres en rubros donde es factible trabajar de forma remota.

La mayor inserción de mujeres en formatos de teletrabajo fue un factor muy relevante en los momentos de mayores restricciones a la movilidad durante la crisis sanitaria, toda vez que los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles no estaban recibiendo presencialmente a los niños, niñas y adolescentes.

En línea con lo anterior, recientemente se publicó un dictamen de la Dirección del Trabajo para permitir el trabajo a distancia o teletrabajo para madres o padres durante vacaciones escolares de invierno extendidas. Si bien es importante y necesario que el teletrabajo sea parte de un abanico de medidas de adaptabilidad, es clave que esta no sea vista como la única medida en esta materia. Ello, porque el teletrabajo en ningún caso es un formato generalizado, sino que es utilizado principalmente por personas con educación superior completa. En efecto, al trimestre marzo-mayo 2022 el 77,1% de los asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar tienen educación superior completa. Así, este formato laboral es de muy baja accesibilidad entre aquellos

segmentos de trabajadores con menores niveles educativos y, por ende, no debe ser planteado como una solución global a problemas generalizados.

En consecuencia, el teletrabajo es una herramienta importante que debe ser combinada con otras medidas de adaptabilidad como los pactos de adaptabilidad, bolsas de horas extraordinarias, horarios de ingreso y salida flexibles, jornadas parciales y reducidas, entre otras.

Finalmente, el teletrabajo debe ser promovido por las empresas para que no continúe su retroceso a los niveles prepandemia y aumente su uso respecto de los niveles actuales. Volver a la forma de trabajo presencial prepandemia sería retroceder en un avance significativo: la posibilidad de trabajar desde el hogar. Sin embargo, no deber ser promovido como un formato laboral sólo para mujeres, pues no se debe perpetuar la idea de que son ellas exclusivamente quienes deben buscar formatos laborales que permitan equilibrar las responsabilidades del trabajo remunerado con las familiares. A su vez, para el desarrollo, junto con el teletrabajo para hombres y mujeres, es recomendable el teletrabajo parcial combinado con el trabajo presencial, para evitar el rezago laboral de quienes trabajan de forma remota.

Porcentaje de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar y porcentaje de mujeres asalariadas: total y ramas de actividad económica con mayor prevalencia de teletrabajo (trimestre marzo-mayo 2022)

TABLA 1	% de asalariados que trabajan desde su propio hogar	% de mujeres asalariadas en la rama de actividad respectiva
Total	5,0%	40,9%
Información y comunicaciones	27,9%	30,4%
Actividades financieras y de seguros	25,3%	47,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	22,1%	46,6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	12,2%	39,9%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10,3%	15,5%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y BRECHAS

Variación % del empleo entre trimestre diciembre 2019-febrero 2020 y el trimestre marzo-mayo 2022 según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar y presencia de menores a 5 y 3 años en el hogar)

TABLA 2	Empleo en el trimestre diciembre 2019-febrero 2020	Empleo en el trimestre marzo-mayo 2022	Variación %
Hombres	5.225.730	5.118.435	-2,1%
Mujeres	3.837.644	3.736.641	-2,6%
Hombres Proveedores	3.220.833	3.239.158	0,6%
Mujeres Proveedoras	1.436.641	1.705.999	18,7%
Hombres NO Proveedores	2.004.897	1.879.276	-6,3%
Mujeres NO Proveedoras	2.401.003	2.030.642	-15,4%
Hombres en hogares con presencia de menores a 5 años	1.001.996	853.669	-14,8%
Mujeres en hogares con presencia de menores a 5 años	830.588	664.949	-19,9%
Hombres en hogares sin presencia de menores a 5 años	4.223.734	4.264.766	1,0%
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 5 años	3.007.056	3.071.692	2,1%
Hombres en hogares con presencia de menores a 3 años	620.206	510.955	-17,6%
Mujeres en hogares con presencia de menores a 3 años	493.978	389.372	-21,2%
Hombres en hogares sin presencia de menores a 3 años	4.605.523	4.607.480	0,0%
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 3 años	3.343.666	3.347.269	0,1%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La pandemia provocó la pérdida de 1.990.181 empleos: 938.385 de mujeres correspondientes al 24,5% del nivel de ocupación prepandemia y 1.051.796 de hombres, equivalente al 20,1% del nivel de ocupación prepandemia, de acuerdo a los datos del INE. Si bien se ha recuperado la mayor parte del empleo destruido, al trimestre marzo-mayo 2022 el nivel de empleo femenino está aún 2,6% por debajo del nivel prepandemia y en el caso de los hombres, 2,1% por debajo de lo observado en dicho periodo.

A su vez, las mujeres no proveedoras principales del hogar, aún tienen un rezago del 15,4% en la recuperación del empleo, mientras que las mujeres proveedoras principales del hogar están 18,7% por sobre los niveles de empleo prepandemia.

Situación en la fuerza laboral según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre marzo-mayo 2022

TABLA 3	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Ocupados	5.118.435	3.736.641	3.239.158	1.705.999	1.879.276	2.030.642
Desocupados	402.330	347.213	125.601	102.326	276.729	244.887
Inactivos	2.342.010	4.109.984	816.245	954.612	1.525.765	3.155.372
Tasa de Ocupación	65,1%	45,6%	77,5%	61,7%	51,0%	37,4%
Tasa de Desempleo	7,3%	8,5%	3,7%	5,7%	12,8%	10,8%
Tasa de Participación	70,2%	49,8%	80,5%	65,4%	58,6%	41,9%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Aún persiste una crisis laboral al comparar respecto a los niveles prepandemia tanto en hombres como en mujeres con presencia de niños y niñas en edad preescolar en el hogar. En el caso de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 5 años, el nivel de empleo es 19,9% inferior al observado en el periodo prepandemia y en el caso de los hombres, 14,8% inferior.

Respecto a mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 3 años, la variación del empleo respecto a los niveles prepandemia es de -21,2% y en el caso de los hombres de -17,6%.



Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación, trimestre marzo-mayo 2022 y febrero-abril 2022

TABLA 4	Trimestre marzo-mayo 2022			Trimestre febrero-abril 2022			Variación respecto al trimestre móvil anterior		
	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas
Tasa de ocupación	65,1%	45,6%	-19,5%	65,2%	45,4%	-19,8%	-0,1%	0,2%	0,3%
Tasa de desempleo	7,3%	8,5%	1,2%	7,2%	8,5%	1,3%	0,1%	0,0%	-0,1%
Tasa de participación	70,2%	49,8%	-20,4%	70,2%	49,6%	-20,6%	0,0%	0,2%	0,2%

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Del total de mujeres ocupadas, es decir que se encuentran trabajando a cambio de un pago o remuneración, el 45,7% de ellas es proveedora principal del hogar. En el caso de los hombres ocupados, el 63,3% es proveedor principal.

Tanto las tasas de ocupación como las de participación son considerablemente mayores entre quienes son proveedores principales del hogar. Las tasas de desempleo son menores entre quienes ejercen este rol.

La brecha de ocupación de las mujeres respecto de los hombres para el trimestre marzo-mayo 2022, es del -19,5% y la de participación es del -20,4%. La tasa de desempleo es 1,2% mayor en el segmento de mujeres.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de proveedores principales del hogar, trimestre marzo-mayo 2022

TABLA 5	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	77,5%	61,7%	-15,8%
Tasa de desempleo	3,7%	5,7%	2,0%
Tasa de participación	80,5%	65,4%	-15,1%

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE..

Los datos del INE del trimestre marzo-mayo 2022 muestran una caída de la tasa de ocupación de 0,1% en hombres y un aumento de 0,2% en mujeres respecto al trimestre móvil anterior y la tasa de participación se mantuvo estable para hombres y aumentó 0,2% para mujeres. La brecha de ocupación varía en 0,3 puntos porcentuales (lo que significa que se acorta la brecha entre hombres y mujeres), mientras que la brecha de la tasa de participación varía en 0,2 puntos porcentuales. La tasa de desempleo aumentó en 0,1% para los hombres y se mantuvo estable para las mujeres.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de quienes no son proveedores principales del hogar, trimestre marzo-mayo 2022

TABLA 6	Hombre No Proveedor	Mujer No Proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	51,0%	37,4%	-13,6%
Tasa de desempleo	12,8%	10,8%	-2,0%
Tasa de participación	58,6%	41,9%	-16,7%

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La brecha de ocupación de las mujeres proveedoras principales del hogar respecto de los hombres proveedores principales del hogar es del -15,8% y la de participación es del -15,1%. La tasa de desempleo es 2% mayor en el segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres que ejercen este rol.



Brechas entre mujeres según si son o no proveedoras principales del hogar, trimestre marzo-mayo 2022

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

TABLA 7	Mujer Proveedora Principal	Mujer No Proveedora Principal	Brecha
Tasa de ocupación	61,7%	37,4%	-24,3%
Tasa de desempleo	5,7%	10,8%	5,1%
Tasa de participación	65,4%	41,9%	-23,5%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes según sexo (número de personas y % del total de inactivos, total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre marzo-mayo 2022

TABLA 8	Total	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Total de Inactivos	6.451.994	2.342.010	4.109.984	816.245	954.612	1.525.765	3.155.372
Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes	1.489.880	67.902	1.421.978	23.610	231.750	44.292	1.190.228
%	23,1%	2,9%	34,6%	2,9%	24,3%	2,9%	37,7%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

La brecha de ocupación de las mujeres no proveedoras principales del hogar respecto de los hombres no proveedores principales del hogar es del -13,6% y la de participación es del -16,7%. La tasa de desempleo es 2% menor en el segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres no proveedores principales del hogar.

La tasa de ocupación y la tasa de participación de las mujeres proveedoras principales del hogar son significativamente superiores a las de las mujeres no proveedoras principales del hogar, con una tasa de ocupación superior en 24,3 puntos porcentuales y una tasa de participación superior en 23,5 puntos porcentuales. La tasa de desempleo de las mujeres no proveedoras es 5,1 puntos porcentuales superior a la del segmento de proveedoras.

Tasa de ocupación informal según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre marzo-mayo 2022

TABLA 9	Total de Ocupados Informales	Tasa de ocupación informal
Hombres	1.360.792	26,6%
Mujeres	1.060.997	28,4%
Hombres Proveedores	758.654	23,4%
Mujeres Proveedoras	461.447	27,0%
Hombres NO Proveedores	602.138	32,0%
Mujeres NO Proveedoras	599.550	29,5%

Fuente: Indicadores del Observatorio Laboral de Género del OCEC UDP elaborados en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Al trimestre marzo-mayo 2022 las mujeres representaron el 95,4% de las personas inactivas por razones familiares permanentes y los hombres el 4,6%.

Mientras el 2,9% de los hombres inactivos está fuera de la fuerza laboral por responsabilidades familiares permanentes, entre las mujeres el 34,6% está en la inactividad por esta razón, llegando a la cifra al 37,7% en las mujeres no proveedoras principales del hogar y descendiendo al 24,3% cuando sí es la proveedora principal del hogar.



Variación del empleo respecto al trimestre móvil anterior según formalidad, sexo y rol de proveedora(a) económico principal del hogar, trimestre marzo-mayo 2022 y febrero-abril 2022

TABLA 10	Trimestre marzo-mayo 2022						Trimestre febrero-abril 2022					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedora principal del hogar	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedora principal del hogar	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedora principal del hogar	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedora principal del hogar
Total	-2.346	-14.011	11.665	21.944	1.457	20.487	-4.175	46.727	-50.903	42.091	-28.295	70.386
Formal	-9.972	-21.804	11.831	8.379	4.346	4.034	30.907	45.237	-14.331	5.295	-51.887	57.182
Informal	7.627	7.793	-166	13.564	-2.889	16.453	-35.081	1.490	-36.572	36.796	23.592	13.204

De las 8.855.076 personas con empleo, 2.421.790 no cuentan con un trabajo formal, equivalente al 27,3%. La tasa de ocupación informal en el segmento de mujeres es de 28,4%, superior al 26,6% de los hombres. En el segmento de proveedores principales del hogar la tasa de ocupación informal es superior entre las mujeres, mientras que lo contrario acontece en el segmento de quienes no ejercen dicho rol.

En el trimestre marzo-mayo 2022 se crearon 19.598 empleos respecto al trimestre móvil inmediatamente anterior, lo que se descompone en un aumento de 21.944 empleos de mujeres y una destrucción de 2.346 empleos de hombres.

Sin embargo, al desglosar las cifras según formalidad del empleo se observa que del aumento de 21.944 mil empleos de mujeres solo 8.379 fueron formales, mientras que

13.564 fueron informales. Por su parte, en el caso de los hombres, se crearon 7.627 empleos informales y se destruyeron 9.972 formales (lo que da una destrucción neta de 2.346 empleos de hombres). En consecuencia, en lo referente a la creación de empleo respecto al trimestre móvil anterior, si bien el empleo femenino aumentó, el incremento fue liderado por el empleo informal, que representó el 61,8% de los nuevos empleos en dicho lapso.

GLOSARIO

Brecha de género: es la diferencia que se manifiesta entre la situación, condición y/o posición de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad en una situación determinada.

Desocupados/as: todas las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

Fuerza laboral: personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

Inactivos/as: todas las personas de la población en edad de trabajar que no son clasificadas como ocupadas ni desocupadas.

Ocupados/as: todas las personas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios.

Ocupación informal: comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales.

Población en edad de trabajar: población actualmente residente en el país de 15 años y más.

Proveedor/a principal del hogar: corresponde a la persona que realiza un mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar.

Tasa de desempleo: número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

Tasa de ocupación: número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Tasa de participación: número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar.