

ZOOM DE GÉNERO

INFORME
LABORAL
MENSUAL CON
ENFOQUE DE
GÉNERO

ABRIL 2025

INFORMACIÓN AL TRIMESTRE
DICIEMBRE 2024-FEBRERO 2025

Nº 28



“Zoom de Género” es el informe laboral con enfoque de género del OCEC UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago 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.

El equipo de trabajo está compuesto por Juan Bravo y Carolina Molinare de OCEC UDP, Francisca Jünemann y María José Díaz de ChileMujeres y George Lever de la CCS.

TEMA DEL MES

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN LAS ÚLTIMAS CUATRO DÉCADAS

CONTENIDO ABRIL



RESULTADOS DESTACADOS TEMA DEL MES: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN LAS ÚLTIMAS CUATRO DÉCADAS

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES:

31,1%

en 1986

+ 21,5 PP

52,6%

en 2024

El alza de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas obedece a diversas razones, donde la literatura concuerda que un conductor importante ha sido la mayor inserción en educación superior. Mientras, en 1990, apenas el 6,4% de la población de mujeres en edad de trabajar (15 años y más) tenía educación superior completa, en 2022 esta cifra era del 25,5%.

2024:

52,6% es el nivel más alto de tasa de participación laboral femenina registrado hasta la fecha.

REDUCCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS QUE EJERCEN COMO PERSONAL DE SERVICIO DOMÉSTICO:

25,7%

en 1986

-20,3 PP

5,4%

en 2024

AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES DIRECTORAS, GERENTAS Y ADMINISTRADORAS:

18,3%

en 1986

+11,6 PP

29,9%

en 2024

AUMENTO PAULATINO DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN SECTORES HISTÓRICAMENTE MASCULINIZADOS:

Construcción

3,1%

en 1986

+5,3 PP

8,4%

en 2024

Minería

4,2%

en 1986

+9,6 PP

13,8%

en 2024

AUMENTO DE LA PRESENCIA FEMENINA EN OCUPACIONES QUE ERAN PREDOMINANTEMENTE MASCULINAS Y QUE AHORA CUENTAN CON UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES:

- panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as
- cobradores/as
- vendedores/as ambulantes de productos comestibles
- contadores/as.

RESULTADOS DESTACADOS INDICADORES MENSUALES

TRIMESTRE SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE 2024

MUJERES

HOMBRES

Tasa de participación

52,7%

Brecha -19,6 pp

72,3%

Tasa de desempleo

9,3%

Brecha +1,6 pp

7,7%

Tasa de ocupación

47,8%

Brecha -18,9 pp

66,7%

Tasa de ocupación con presencia de menores a 5 años en el hogar

53,2%

Brecha -27,3 pp

80,5%

Tasa de ocupación informal

27,3%

Brecha +2,1 pp

25,2%

Porcentaje de inactivos/as por responsabilidades familiares permanentes:

31,3%

Brecha +28,3 pp

3%

LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE ESTE MES:

POLÍTICAS PÚBLICAS

Si bien en las últimas cuatro décadas la tasa participación laboral de las mujeres evolucionó de 31,1% en 1986, a 52,6% en 2024, aumentando 21,5 pp., y alcanzando el año pasado el nivel más alto registrado hasta la fecha, aún persiste una brecha de género de 19,6 pp., siendo necesario reformar las leyes que encarecen la contratación de mujeres y fortalecer las redes de apoyo al cuidado, especialmente cuando hay menores en edad preescolar, ya que la brecha en este grupo aumenta a 27,3 pp.

La reforma más importante para alcanzar ambos objetivos es a la ley de sala cuna vigente en el artículo 203 del Código del Trabajo, siendo necesario desvincular el costo de sala cuna de la contratación de mujeres, terminar con el desincentivo de contratar a la mujer número 20 para no verse expuestas las empresas a esta obligación y asumir la corresponsabilidad parental, entregando el derecho también a los padres. Para lo cual es necesaria la discusión inmediata del proyecto de ley en trámite.

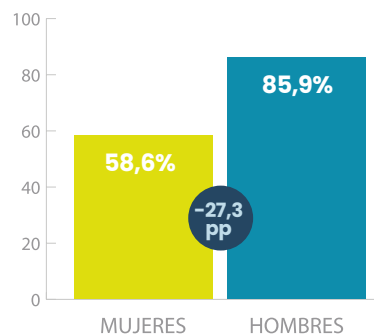
INDICADOR DESTACADO

La tasa de participación laboral de hombres y mujeres con presencia de menores de 5 años en el hogar es un indicador clave para entender cómo las responsabilidades de cuidado influyen en las decisiones laborales. Este dato permite visibilizar las desigualdades de género en el acceso al mercado del trabajo, destacando cómo las mujeres, en particular, enfrentan mayores barreras para participar activamente debido a las tareas de cuidado no remunerado.

Mientras que, a nivel agregado, la brecha de género de participación es de -19,6 pp en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -27,3 pp respectivamente en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar.

Figura 1

Tasa de participación y brecha de género en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores a 5 años, trimestre diciembre 2024-febrero 2025



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



DESARROLLO DEL TEMA DEL MES

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN LAS ÚLTIMAS CUATRO DÉCADAS

1. IMPORTANTE ALZA DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

La tasa de participación femenina ha aumentado persistentemente en las últimas décadas, tal como se observa en la Figura 2. Así, en 1986, la tasa de participación laboral femenina se ubicaba en 31,1%, cifra que fue aumentando paulatina pero persistentemente en los años posteriores. Aunque esta tendencia al alza fue interrumpida en forma dramática en 2020, debido a la pandemia por COVID-19, que significó una década de retroceso en participación laboral femenina, este indicador se recuperó en los años posteriores, alcanzando el 52,6% en 2024, la cifra más alta desde que existen registros.

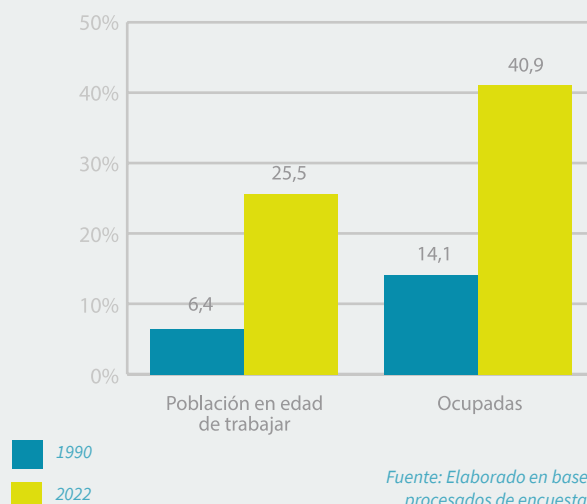
Esta tendencia al alza de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas obedece a diversas razones.

La literatura concuerda en que el aumento del nivel educativo, especialmente la mayor inserción en la educación superior, ha sido un conductor importante del alza en la participación laboral femenina en diversos países (OCDE, 2012; Thévenon, 2013; Grigoli, Koczan y Tapalova, 2018; Altuzarra, Gálvez y González, 2019; Klasen et al, 2020). Desde un punto de vista económico contar con un mayor nivel de capital humano eleva el costo de oportunidad de no participar en el mercado laboral, ya que es mayor el potencial de ingresos laborales perdidos, por lo que es esperable que a mayor nivel educativo haya mayor incentivo a ser parte de la fuerza laboral.

En el caso de Chile, en el cual existen roles de géneros marcados, Contreras y Plaza (2010) muestran que, en el agregado, a mayor educación, mayor la probabilidad de una mujer de participar en el mercado laboral, aunque, si la mujer se desenvuelve en un contexto machista, tiene una menor probabilidad de participar en el mercado laboral. Los autores sugieren que la educación tiene, entonces, un rol doble, pues una mayor educación, además de aumentar

Figura 3

Porcentaje de mujeres con educación superior completa (%)

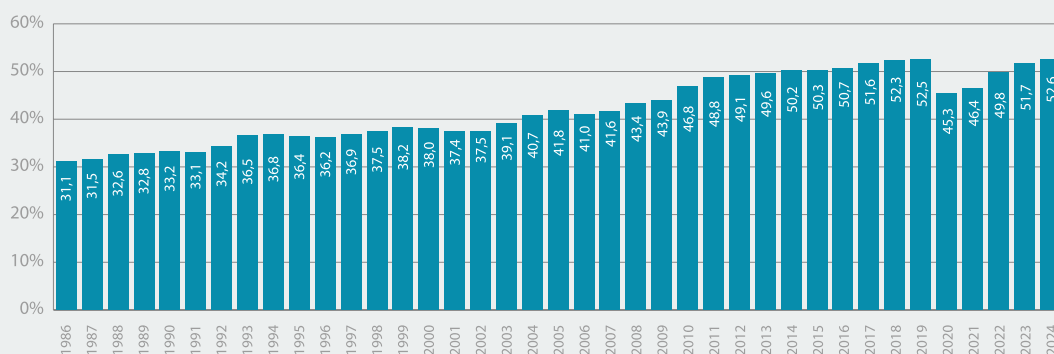


la participación femenina en el mercado laboral, contribuye a desincentivar actitudes culturales que restringen la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Las cifras de la CASEN revelan que, mientras en 1990 apenas el 6,4% de la población de mujeres en edad de trabajar (15 años y más) tenía educación superior completa, en 2022 esa cifra era de 25,5%. Y si se considera a la población femenina ocupada, mientras en 1990 el 14,1% tenía educación superior completa, en 2022 esa cifra era del 40,9%, tal como se observa en la Figura 3.

Figura 2

Tasa de participación femenina (%)



Se realiza un empalme de las series de ocupados, desocupados e inactivos de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la tasa de participación laboral.

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

La maternidad es otro factor importante en la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral, y es entre las mujeres jóvenes donde la maternidad tiene el mayor impacto negativo sobre la participación laboral (Kahn, García-Manglano y Bianchi, 2014). En el caso de Chile, Contreras y Plaza (2010) muestran que el número de hijos en edad preescolar está negativamente correlacionado con la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. Bajo este contexto, la disminución en la tasa de fertilidad -en Chile la tasa global de fecundidad pasó de 2,7 hijos por mujer en 1990 a 1,2 hijos por mujer en 2021- se asocia con el aumento de la participación laboral femenina, toda vez que hay evidencia de existir una relación inversa entre estas variables, puesto que en muchos casos resulta incompatible ejercer simultáneamente los roles de madre y ocupada (Mishra y Smyth, 2009). Esta incompatibilidad puede surgir porque la presencia de niños pequeños aumenta el monto de trabajo no remunerado en el hogar, reduciendo el espacio para destinar tiempo al trabajo remunerado. También puede ocurrir porque debido al vínculo emocional generado entre la madre y su hijo, ésta se vuelve renuente a entrar o reentrar al mercado laboral. Otra razón que puede provocar esta incompatibilidad es que cada hijo adicional que tiene una mujer incrementa el monto en dinero que debe destinar a cuidado infantil si ella trabajara, lo que reduce la potencial ganancia de ingresos de participar en el mercado laboral. Relacionado a lo anterior, la falta de acceso a centros de cuidado infantil puede explicar la relación inversa entre participación laboral y el número de hijos.

En ese sentido, las políticas de cuidados infantiles, en términos de disponibilidad y accesibilidad, están entre las herramientas más importantes para alentar la oferta laboral femenina. La evidencia empírica para países de ingresos medianos y bajos establece una clara relación causal entre los servicios de cuidado infantil y la participación laboral femenina (Halim, Perova y Reynolds, 2023). Además, la creciente inscripción de niños en servicios de cuidados infantiles ha impulsado la participación laboral femenina, y la empleabilidad tanto a jornada completa como parcial (Thévenon, 2013).

En el caso de Chile, Contreras, Sepúlveda y Cabrera (2010) y Berthelon, Kruger y Oyarzún (2015), analizan los efectos que tuvo en la participación laboral femenina la extensión de la jornada escolar de media jornada a jornada completa en la segunda mitad de la década de 1990. Ambos estudios encuentran que la implementación de esta política tuvo efectos positivos y significativos en la tasa de participación femenina. Además, la evidencia encuentra que la jornada escolar completa también incrementa la permanencia de las madres en el mercado laboral, toda vez que le entrega a las mujeres tiempo adicional para poder comprometerse con empleos más estables y de mayor duración (Berthelon, Kruger y Oyarzún, 2015). Por su parte, Martínez y Perticará (2017) encuentran que la implementación de cuidado infantil post-escolar gratis para niños entre 6 y 13 años, tuvo un efecto en la participación laboral de 7% y un aumento de 5% en la empleabilidad, aunque muestran evidencia de heterogeneidad en los impactos del programa.

Las políticas de permisos parentales son un componente primordial entre los países que influyen la participación de las mujeres en el mercado laboral (Thévenon, 2013). Con todo, las características de

estas políticas, como la duración o el porcentaje del salario que se cobra durante el permiso, son claves en el impacto en el mercado laboral, llegando incluso a tener efectos negativos si es que la duración de los permisos excede ciertos periodos de tiempo, aunque los estudios difieren en sobre qué duración es que los permisos parentales comienzan a tener efectos negativos (Del Rey, Kyriacou y Silva, 2021; Bates, Hall y Jakiela, 2023). Del Rey, Kyriacou y Silva (2021), encuentran que, en la medida que la duración de los permisos no supere las 30 semanas, los aumentos en la duración de las licencias maternales incrementan la participación laboral femenina. En caso contrario, si la duración del permiso es demasiado larga, habrá un efecto negativo sobre la participación laboral femenina.

Una mayor duración del permiso remunerado exclusivo para el padre asociado a la paternidad puede contribuir a compartir los costos relacionados al cuidado de los hijos y de las hijas, lo que podría incentivar la participación femenina. La evidencia presentada por Pylkkänen y Smith (2003) muestra que una mayor duración de permiso parental a los padres promovería la oferta laboral femenina.

Por supuesto, el cambio cultural hacia una sociedad menos machista ha sido crucial en el fuerte aumento de la tasa de participación femenina en las últimas décadas. La evidencia presentada por Contreras y Plaza (2010) es bastante clara en mostrar que para las mujeres envueltas en contextos culturales machistas hay un elevado efecto negativo en la decisión de participar en el mercado laboral.

2. SERVICIO DOMÉSTICO REDUCE FUERTEMENTE SU RELEVANCIA EN EL EMPLEO FEMENINO

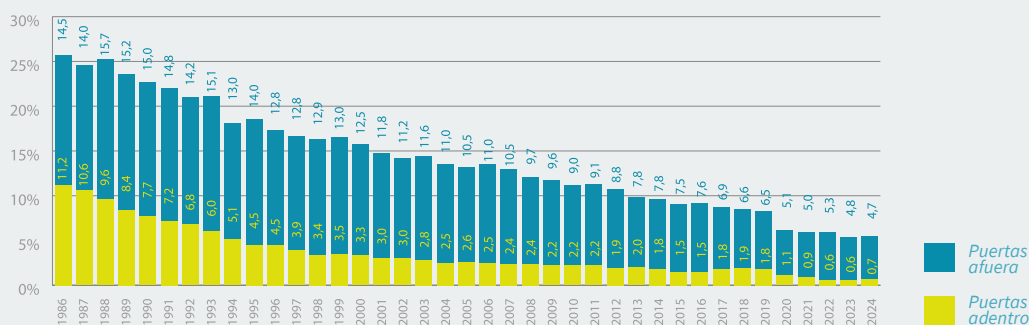
Se entiende como personal de servicio doméstico a un trabajador dependiente que se desempeña en quehaceres domésticos para un hogar particular, ya sea puertas adentro o puertas afuera.

La demanda por personal de servicio doméstico surge por la necesidad de los hogares de externalizar tareas domésticas que de otra forma tendrían que ser realizadas por miembros del hogar. Este tipo de empleo es y ha sido históricamente ejercido de manera casi exclusiva por las mujeres, siendo una modalidad laboral emblemática que refleja el rol de la asignación cultural de roles en generar el fenómeno de división sexual del empleo. Así, en promedio, a 2024 el 97,3% de quienes ejercen como personal de servicio doméstico puertas afuera son mujeres, mientras que en el segmento de quienes ejercen su ocupación como servicio doméstico puertas adentro el 96% son mujeres.

Una de las grandes transformaciones del mercado laboral femenino chileno en las últimas 4 décadas es la drástica reducción de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico (también llamadas trabajadoras de casa particular), tanto en las modalidades puertas adentro como puertas afuera (ver Figura 4). Así, en 1986 el 25,7% de las mujeres ocupadas se desempeñaba como personal de servicio doméstico, es decir, alrededor de 1 de cada 4 mujeres que tenía un empleo realizaba este tipo de ocupaciones. El 14,5% de las mujeres ocupadas ejercía como personal de servicio doméstico puertas afuera y 11,2% lo hacía en la modalidad puertas adentro. Este formato laboral, sin

Figura 4

Porcentaje de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico desglosado en modalidades puertas adentro y puertas afuera



Se realiza un empalme de las series de mujeres ocupadas como personal de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan ambas modalidades laborales en el total de mujeres ocupadas. Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

embargo, fue perdiendo relevancia en el empleo femenino de manera persistente en los años posteriores. Si bien, la pandemia por COVID-19 y posteriormente la desaceleración tuvieron un fuerte impacto negativo sobre el empleo como personal de servicio doméstico, lo cierto es que estos eventos sólo llevaron a acelerar una clara tendencia bajista que venía ya desde antes de la pandemia, al punto de que en 2024 sólo el 4,7% de las mujeres ocupadas tenía un empleo como personal de servicio doméstico puertas afuera y apenas el 0,7% realizó este tipo de empleos en la modalidad puertas adentro, dando cuenta que esta última modalidad laboral está en vías de extinción en nuestro país.

Así, este tipo de empleos va en franco descenso, asociado en buena parte a que más mujeres acceden a mayores niveles educativos y a mejores oportunidades. A la vez, el aumento en el nivel de ingreso per cápita lleva a que menos mujeres tengan necesidad de ejercer esta modalidad laboral. Otros fenómenos como la menor cantidad de hijos y la disminución en el número de integrantes promedio del hogar también contribuyen a la reducción en la demanda de servicio doméstico. Asimismo, la mayor disponibilidad de servicios que sustituyen la necesidad de contratar servicio doméstico (servicios de comida, guarderías y jardines infantiles, etc.) han influido en la demanda por este tipo de empleos.

En consecuencia, hay fuerzas inherentes al desarrollo económico que incrementan el costo de oportunidad, especialmente de las mujeres, de trabajar en este tipo de empleos. A medida que Chile ha ido aumentando su nivel de ingreso per cápita en las últimas décadas, el empleo de servicio doméstico puertas adentro está tendiendo a desaparecer y el servicio doméstico puertas afuera también ha perdido relevancia en el empleo femenino y, al igual como ha ocurrido en otros países, suele ser ejercido por grupos con grandes necesidades de trabajo, como los inmigrantes¹. En efecto, las cifras al trimestre octubre-diciembre 2024, muestran que el 19,9% de quienes ejercen como personal de servicio doméstico puertas afuera son extranjeros, una prevalencia bastante mayor al 10,7% que representan los extranjeros en el empleo total.

3. MAYOR PREVALENCIA DE MUJERES ENTRE OCUPADOS QUE EJERCEN COMO DIRECTORES, GERENTES Y ADMINISTRADORES

Al observar el comportamiento de las cifras en las últimas décadas, se aprecia que las mujeres han logrado penetrar más en el grupo ocupacional de directores, gerentes y administradores. Así, en 1986 sólo el 18,3% de quienes tenían una ocupación como directores, gerentes o administradores eran mujeres, mientras que a 2024 esta cifra había ascendido a 29,9%, tal como se observa en la Figura 5.

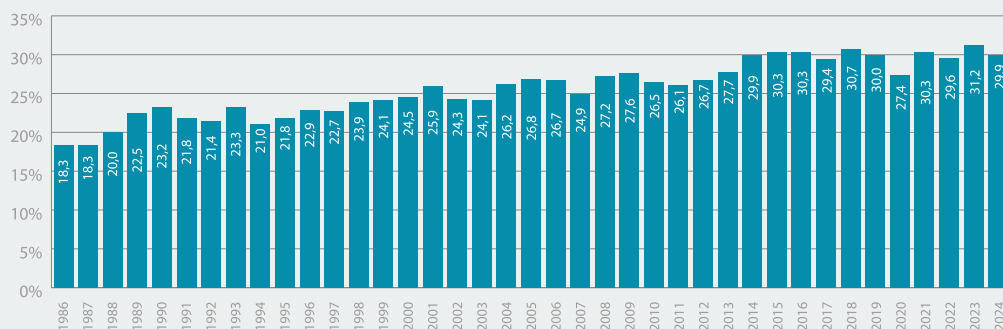
Esto se debe a múltiples factores que han pavimentado el camino para que más mujeres pueden llegar a cargos directivos, entre los que destacan los cambios culturales y el importante incremento de la población femenina con educación superior completa.

Con todo, si bien se observa una tendencia alcista desde mediados de los ochenta, se verifica un estancamiento en la última década. En efecto, en 2014 el 29,9% de quienes ejercían como directores, gerentes y administradores eran mujeres, cifra idéntica a la observada en 2024. Así, si bien desde mediados de los ochenta ha aumentado el porcentaje de mujeres entre quienes ejercen como directores, gerentes y administradores, en la última década se ha generado una suerte de “techo” que ha estancado esta proporción en torno al 30%. Esta es una proporción aún baja si se considera que las mujeres representaron el 42,9% del empleo total en 2024. Esto da cuenta de las dificultades y barreras que siguen enfrentando las mujeres para el acceso a puestos directivos y gerenciales.

¹ Ver, por ejemplo, Ozyegin y Hondagneu-Sotelo (2008), Callister, Tortell y Williams (2009), Rodgers (2009) y Sedacca (2022).

Figura 5

Proporción de mujeres en el total de ocupados como directores, gerentes y administradores (%)



Se realiza un empalme de las series de hombres y mujeres ocupadas en el grupo ocupacional 1 (directores, gerentes y administradores) de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE (período en el que hay 2 series con 2 clasificadores de ocupaciones) con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan las mujeres ocupadas en el empleo total del grupo ocupacional de directores, gerentes y administradores. Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

4. DIVISIÓN SEXUAL DEL EMPLEO: INCREMENTO PAULATINO DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS RAMAS DE ACTIVIDAD MÁS MASCULINIZADAS

Una de las múltiples consecuencias de la asignación cultural de roles por género es generar sesgos en 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 más en ciertas áreas. Lo anterior 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 desarrollo de las personas y genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos.

Desde el punto de vista económico, cuando las decisiones de formación y búsqueda de empleo se toman en base a estereotipos, existe una reducción de la eficiencia, pues se restringe el abanico de opciones para las personas y, en consecuencia, no necesariamente desarrollarán aquellas actividades en donde puedan desplegar su máximo potencial.

En el año 2024, las mujeres representaron el 42,9% del empleo total. Con todo, el panorama en Chile muestra una alta heterogeneidad a lo largo de las distintas ramas de actividad económica. Algunas actividades económicas muestran una distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres, mientras que otras están altamente masculinizadas o altamente feminizadas, tal como se puede observar en la Tabla 1.

Las cifras de la Tabla 1 dan cuenta que las ramas más masculinizadas, es decir, las que tienen la menor prevalencia de mujeres ocupadas, son Construcción, Minería, y Transporte y almacenamiento. Por su parte, las ramas más feminizadas son Actividades de los hogares como empleadores, Enseñanza y Salud.

Con todo, en las ramas más masculinizadas se observa que ha habido un aumento paulatino de la proporción de empleo femenino cuando se compara con la situación en las 4 décadas anteriores, tal

como se observa en la Figura 6. Así, en la Construcción, la proporción de mujeres en el total de ocupados era de 3,1% en 1986, mientras que en 2024 se ubica en 8,4%, la cifra más alta desde que existen registros (en 2022 también fue 8,4%). En la Minería, la proporción de empleo femenino era de 4,2% en 1986, cifra que en 2024 llegó a 13,8%, la más alta desde que existen registros. Así, en las ramas más masculinizadas ha habido un grado de avance paulatino en la proporción de empleo femenino desde mediados de los ochenta.

Tabla 1

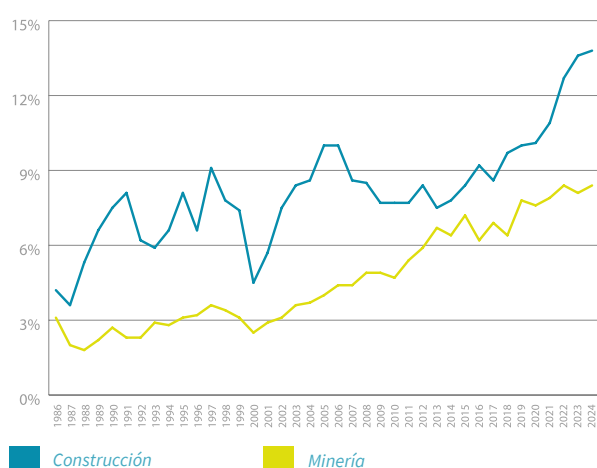
Proporción de empleo femenino en el empleo total de la respectiva rama de actividad económica (2024)

Total	42,9%
Actividades de los hogares como empleadores	89,0%
Enseñanza	71,5%
Salud	70,5%
Alojamiento y de servicio de comidas	59,0%
Otras actividades de servicios	54,2%
Actividades financieras y de seguros	50,6%
Servicios administrativos y de apoyo	47,2%
Comercio	45,8%
Administración pública y defensa	45,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,5%
Actividades inmobiliarias	41,1%
Actividades artísticas y recreativas	39,6%
Industrias manufactureras	33,5%
Información y comunicaciones	29,0%
Agropecuaria silvicultura y pesca	22,8%
Suministro de electricidad y gas	21,2%
Suministro de agua	20,3%
Transporte y almacenamiento	16,6%
Minería	13,8%
Construcción	8,4%

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

Figura 6

Porcentaje de mujeres en el empleo de las ramas Construcción y Minería (%)



Se realiza un empalme de las series de hombres y mujeres ocupadas en las ramas de Construcción y Minería de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE (período en el que hay 2 series con 2 clasificadores de actividad económica) con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan las mujeres ocupadas en el empleo total de cada rama. Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

5. OCUPACIONES EN DONDE LA PROPORCIÓN DE MUJERES HA AUMENTADO EN FORMA CONSIDERABLE EN LAS ÚLTIMAS 3 DÉCADAS

Para conocer más detalles sobre cambios en el grado de división sexual del empleo en las últimas 3 décadas, se realiza un análisis de ocupaciones a nivel de profesiones y oficios específicos basado en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones a 4 dígitos². Dado que lamentablemente no se cuenta con este nivel de detalle en la Encuesta Nacional de Empleo del INE, se utilizan las encuestas CASEN 1996 y 2022, período en donde es posible obtener información de ocupaciones a 4 dígitos y que abarca un período de casi 3 décadas, específicamente 26 años.

Para realizar el análisis sólo se consideraron ocupaciones con al menos 10.000 ocupados en 1996. Además, dado que en la CASEN 1996 las ocupaciones están codificadas bajo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO-88), mientras que en la CASEN 2022 están clasificadas bajo CIUO-08 se homologan las ocupaciones según la tabla de correspondencia entre la CIUO-88 y la CIUO-08 de la OIT. Aquellas ocupaciones en que no es posible realizar una adecuada homologación debido a las transformaciones en la estructura del clasificador fueron desechadas del análisis.

Con lo anterior en consideración, en esta sección se comentan algunos casos de ocupaciones que registran cambios relevantes en la proporción de empleo femenino en el período analizado.

5.1 OCUPACIONES EN DONDE LA PREVALENCIA DE MUJERES ERA MINORITARIA EN 1996 Y PASÓ A SER MAYORITARIA EN 2022

La Tabla 2 da cuenta de ocupaciones que en 1996 eran ejercidas mayoritariamente por hombres y que en 2022 la situación era la inversa, es decir, que pasaron a ser realizadas mayoritariamente por mujeres.

La ocupación de panaderos, pasteleros y confiteros destaca entre las ocupaciones con mayor transformación en este ámbito, donde en 1996 sólo el 16,7% de quienes ejercían esta ocupación eran mujeres, cifra que a 2022 había subido a 62,4%, lo que implica un alza de 45,7 pp. Esta ocupación es usualmente ejercida por trabajadores por cuenta propia y en el propio hogar. En efecto, en 1996 el 55,1% de las mujeres que ejercía esta ocupación lo hacía en la modalidad de cuenta propia, cifra que se elevó a 73% en 2022. El trabajo por cuenta propia es una modalidad laboral que cuenta con mayor autonomía y normalmente con mayor flexibilidad que el empleo asalariado, permitiendo a la persona tomar las decisiones relacionadas al ejercicio de la ocupación, por ejemplo, cuándo, cuánto y dónde trabajar, lo que facilita la conciliación de las responsabilidades familiares y las laborales. Esto puede explicar, al menos en parte, por qué la inserción femenina se elevó tan drásticamente en las últimas 3 décadas en esta ocupación.

La ocupación de cobradores -considerada de mediana calificación- era realizada principalmente por hombres en 1996, con una prevalencia femenina de 33,3%. A 2022 esta ocupación era realizada mayoritariamente por mujeres, representando el 71,8% de estos empleos. La expansión de la inserción femenina en este tipo de empleos ha ido de la mano de la expansión de las actividades de servicios administrativos y de apoyo a las empresas.

En la ocupación de vendedores ambulantes de productos comestibles las mujeres representaban el 35,7% en 1996, llegando a 63,7% en 2022. La escasez de oportunidades laborales formales con flexibilidad y facilidades de conciliación puede haber contribuido a la mayor inserción laboral femenina en este tipo de empleos, sumado al hecho que ejercer como vendedor ambulante suele tener bajos costos de acceso (baja inversión inicial, ausencia de cumplimiento de normativas y regulaciones, etc.). Esto no es una buena noticia, toda vez que este tipo de ocupaciones se ejercen fundamentalmente en la informalidad laboral y normalmente en ausencia de medidas de protección y seguridad, tanto para el propio trabajador como para el resto de las personas.

² En este caso el detalle a nivel 4 dígitos se refiere a la clasificación por grupo ocupacional con un nivel de profundidad mayor a las clasificaciones a 1, 2 y 3 dígitos. A modo de ejemplo, en la CIUO-08 el grupo ocupacional 8 corresponde a Operadores de instalaciones y máquina y ensambladores, que corresponde a la clasificación a 1 dígito. En el grupo 83 (detalle a 2 dígitos) están los conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles. Bajo el código 832 (detalle a 3 dígitos) están los conductores de automóviles, camionetas y motocicletas. Finalmente, en el 8322 (4 dígitos) están quienes ejercen como conductores de automóviles, taxis y camionetas.

Tabla 2

Proporción de empleo femenino en ocupaciones seleccionadas en 1996 y 2022

	1996	2022	Variación
Panaderos, pasteleros y confiteros	16,7%	62,4%	45,7
Cobradores	33,3%	71,8%	38,5
Vendedores ambulantes de productos comestibles	35,7%	63,7%	28,0
Contadores	26,6%	51,7%	25,1

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta CASEN

Tabla 3

Proporción de empleo femenino en ocupaciones seleccionadas en 1996 y 2022

	1996	2022	Variación
Agentes de empleo y contratistas de personal	10,1%	39,6%	29,5
Carniceros y pescaderos	18,6%	38,5%	19,9
Carabineros	2,4%	21,5%	19,1
Agentes de seguros y ejecutivos de fondos de pensiones	58,8%	74,7%	15,9
Abogados	27,2%	42,8%	15,6
Obreros de pesca y acuicultura	19,8%	31,9%	12,1
Vendedores ambulantes de productos no comestibles	32,5%	44,4%	11,9
Mensajeros, estafetas, maleteros y repartidores de folletos y diarios a domicilio	5,3%	16,3%	11,0

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta CASEN

Por su parte, la profesión de contador, que era eminentemente masculina en 1996, donde sólo el 26,7% de quienes ejercían esa ocupación eran mujeres, a 2022 pasó a ser mayoritariamente realizada por mujeres, año en que la inserción femenina llegó al 51,7%. Así, el alza de la prevalencia femenina en esta ocupación durante el periodo analizado fue de 25,1 pp. Este incremento ha ido de la mano de un aumento de las mujeres que completan la educación superior universitaria.

5.2 OCUPACIONES EN DONDE LA PREVALENCIA DE MUJERES AUMENTÓ DE MANERA RELEVANTE ENTRE 1996 Y 2022

La Tabla 3 presenta un conjunto de ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres aumentó en forma relevante entre 1996 y 2022. En la mayoría de ellas, si bien la presencia femenina sigue siendo minoritaria, se consigna un importante incremento de la prevalencia de mujeres entre 1996 y 2022.

El aumento de la prevalencia de mujeres entre 1996 y 2022 en diversas ocupaciones obedece a múltiples razones. Ciertamente una parte obedece al paulatino cambio cultural, en donde se ha ido tomando conciencia de los efectos negativos de los estereotipos y de la asignación cultural de roles. En este punto destaca el importante incremento de la proporción de mujeres en la ocupación de carabineros, pasando de representar apenas el 2,4% en 1996 a 21,5% en 2022, un alza de 19,1 pp. Este factor también puede haber influido en el aumento de la prevalencia de mujeres en ocupaciones como carniceros y pescaderos u obreros de pesca y acuicultura.

El fuerte incremento de la población femenina en la educación superior en las últimas décadas también ha permitido una mayor inserción femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinas, como los abogados, en donde sólo el 27,2% de quienes ejercían esta ocupación en 1996 eran mujeres, mientras que a 2022 esta cifra había aumentado a 42,8%, un alza de 15,6 pp.

El aumento de la presencia femenina en ocupaciones como agentes de seguros puede estar ligada a que, a medida que ha aumentado la incorporación femenina al mercado laboral, las mujeres han buscado insertarse en ocupaciones que faciliten la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades del hogar, al contar con mayor flexibilidad en cuanto a horarios o que sean factibles de ser ejercidas en el hogar.

Sin embargo, también factores negativos como la falta de oportunidades laborales formales con flexibilidad y facilidades de conciliación pueden haber influenciado el aumento de la prevalencia de mujeres en ocupaciones como vendedores ambulantes de productos no comestibles, la cual subió en 11,9 pp entre 1996 y 2022. Este tipo de ocupaciones se caracterizan por ser esencialmente informales y de alta precariedad.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y BRECHAS

Las cifras con ajuste estacional al trimestre diciembre 2024-febrero 2025 mostraron una destrucción de 7.187 empleos de hombres respecto al periodo noviembre 2024-enero 2025, y mientras que para las mujeres se registra la creación de 7.975 empleos respecto a dicho periodo. Por su parte, la tasa de desempleo desestacionalizada de las mujeres alcanzó un valor de 9,2%, siendo 0,2 pp más baja que el trimestre anterior, y la de los hombres fue de 7,9%, aumentando en 0,3 pp.

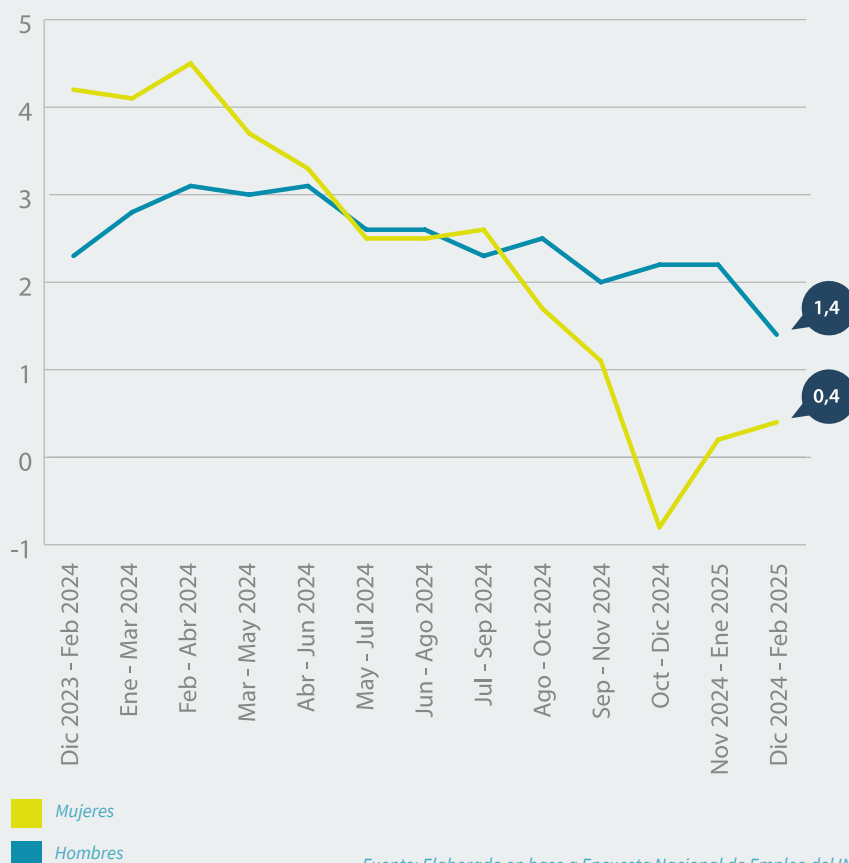
Evolución del empleo y de la tasa de desempleo: cifras desestacionalizadas

TABLA 4	Hombres			Mujeres		
	Nov 2024 - Ene 2025	Dic 2024 - Feb 2025	Variación respecto al trimestre móvil anterior	Nov 2024 - Ene 2025	Dic 2024 - Feb 2025	Variación respecto al trimestre móvil anterior
Empleo (Nº de ocupados)	5.340.117	5.332.930	-7.187	3.987.750	3.995.726	7.975
Tasa de desempleo	7,6%	7,9%	0,3	9,4%	9,2%	-0,2

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

Figura 7

Variación % anual del empleo



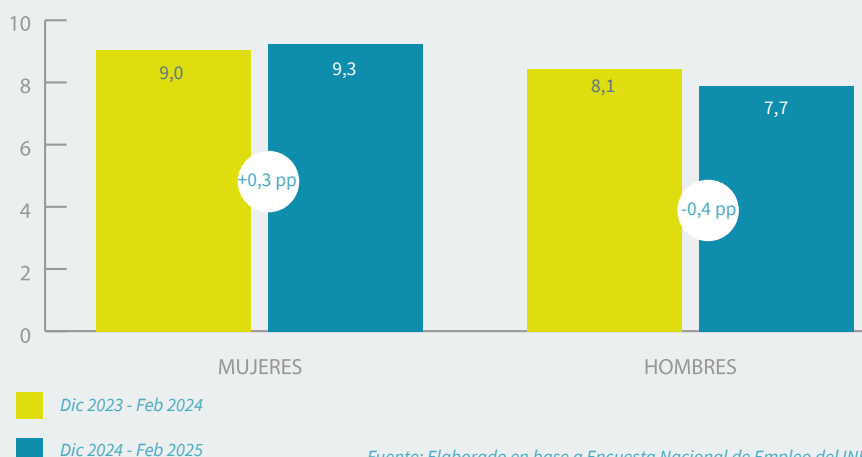
Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

En el trimestre diciembre 2024-febrero 2025, la tasa de desempleo desestacionalizada de hombres (7,9%) es superior en 0,2 pp a la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad, que se ubicó en 7,7%. En el caso de las mujeres ocurre que la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad alcanzó el 9,3%, siendo 0,1 pp más alta que la tasa de desempleo desestacionalizada. Los indicadores desestacionalizados permiten realizar el monitoreo, aislando efectos temporales y otros efectos calendario, permitiendo contar con una medida más genuina de la situación laboral cuando se desea comparar respecto al trimestre móvil previo. Por el contrario, cuando se hacen comparaciones respecto al mismo periodo del año anterior este problema desaparece, por lo que se pueden utilizar directamente las cifras originales sin desestacionalizar.

A nivel agregado, el crecimiento anual del empleo a diciembre 2024-febrero 2025, registró un valor de 0,9%, disminuyendo en 0,4 pp con respecto al crecimiento de 1,3% registrado en el trimestre noviembre 2024-enero 2025. Al desglosar por género, el empleo femenino creció 0,4% anual al trimestre diciembre 2024-febrero 2025, 0,2 pp más alto que el crecimiento del trimestre anterior. En el caso de los hombres, el empleo creció 1,4% anual, cifra 0,8 pp más baja que el crecimiento anotado en el trimestre noviembre 2024-enero 2025.

Figura 8

Tasa de Desempleo %



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

Al comparar el trimestre diciembre 2024-febrero 2025 con el mismo periodo del año anterior, se observa que la tasa de desempleo femenino aumenta de 9% a 9,3%, un alza de 0,3 pp. En el caso de los hombres, se observa una disminución de 8,1% a 7,7% en el último año, es decir, una caída de 0,4 pp. Así, la brecha de género de desempleo aumenta respecto al año anterior de 0,9 pp a 1,6 pp y, en definitiva, la tasa de desempleo femenina sigue siendo mayor que la masculina, fenómeno persistente y asociado a los factores estructurales que dificultan en mayor medida la empleabilidad femenina.

De esta forma, se requiere crear mucho más empleo femenino, en especial de buena calidad, para que la tasa de desempleo de mujeres comience a exhibir caídas, puesto que el dinamismo del empleo no ha sido lo suficientemente alto para permitir la inserción laboral efectiva de todas las mujeres que se han incorporado (y reincorporado) a la fuerza laboral.

De las 9.396.874 personas con empleo al trimestre diciembre 2024-febrero 2025, 2.448.161 no cuentan con un trabajo formal, equivalente al 26,1%. La tasa de ocupación informal en el segmento de mujeres es de 27,3%, superior al 25,2% de los hombres, con una brecha de 2,1 pp. En el segmento de proveedores(as) principales del hogar, la tasa de ocupación informal de las mujeres es 2,7 pp superior que la de los hombres, mientras que en el segmento de quienes no ejercen dicho rol, la tasa de ocupación informal de los hombres es 0,6 pp superior a la de las mujeres.

Tasa de ocupación informal según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre diciembre 2023-febrero 2024 y diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 5	Total de Ocupados Informales diciembre 2023-febrero 2024	Total de Ocupados Informales diciembre 2024-febrero 2025	Tasa de ocupación informal diciembre 2023-febrero 2024	Tasa de ocupación informal diciembre 2024-febrero 2025
Hombres	1.378.999	1.353.741	26,0%	25,2%
Mujeres	1.169.860	1.094.420	29,2%	27,3%
Hombres Proveedores	769.846	770.698	22,9%	22,7%
Mujeres Proveedoras	469.530	465.525	26,7%	25,4%
Hombres NO Proveedores	609.153	583.043	31,3%	29,4%
Mujeres NO Proveedoras	700.330	628.895	31,2%	28,8%

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

Variación anual del empleo según formalidad, sexo y rol de proveedora(a) económico principal del hogar, trimestre diciembre 2024-febrero 2025 y noviembre 2024-enero 2025

TABLA 6	Trimestre diciembre 2024-febrero 2025						Trimestre noviembre 2024-enero 2025					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedor principal del hogar	Total	Proveedora principal del hogar	No proveedora principal del hogar	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedor principal del hogar	Total	Proveedora principal del hogar	No proveedora principal del hogar
Total	73.156	31.252	41.903	14.110	74.368	-60.259	114.442	34.881	79.561	6.243	81.025	-74.782
Formal	98.414	30.400	68.013	89.550	78.373	11.176	157.932	44.603	113.330	50.306	83.803	-33.497
Informal	-25.258	852	-26.110	-75.440	-4.005	-71.435	-43.490	-9.722	-33.769	-44.062	-2.777	-41.285

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

Variación anual del empleo según formalidad, sexo y presencia de menores a 5 años en el hogar, trimestre diciembre 2024-febrero 2025 y noviembre 2024-enero 2025

TABLA 7	Trimestre diciembre 2024-febrero 2025						Trimestre noviembre 2024-enero 2025					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar
Total	73.156	-58.143	131.298	14.110	-41.703	55.813	114.442	-38.440	152.882	6.243	-43.234	49.478
Formal	98.414	-41.483	139.897	89.550	-9.805	99.355	157.932	-36.603	194.536	50.306	-23.790	74.095
Informal	-25.258	-16.660	-8.598	-75.440	-31.898	-43.542	-43.490	-1.837	-41.654	-44.062	-19.445	-24.618

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

Respecto al año anterior, en el segmento de quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar, la tasa de ocupación informal disminuye en 0,2 pp para los hombres y para las mujeres en 1,3 pp. A su vez, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de ocupación informal disminuye 1,9 pp para los hombres y para las mujeres en 2,4 pp.

En el trimestre diciembre 2024-febrero 2025 se crearon 87.266 empleos respecto al mismo trimestre del año anterior, lo que se descompone en un aumento de 73.156 empleos de hombres y 14.110 empleos de mujeres.

Al desglosar las cifras según formalidad del empleo, se observa que para las mujeres

se crearon 89.550 empleos formales y se destruyeron 75.440 empleos informales. En el caso de los hombres, se crearon 98.414 empleos formales y se destruyeron 25.258 empleos informales. En consecuencia, en lo referente a la creación anual de empleo, éste se encuentra liderado por el empleo formal tanto para los hombres como las mujeres. Se observa una aceleración en la creación anual de empleo formal para las mujeres, pues en el trimestre móvil noviembre 2024-enero 2025 el empleo formal femenino estaba aumentando a un ritmo anual de 50.306.

En el trimestre diciembre 2024-febrero 2025, hubo una caída anual de 41.703 empleos de mujeres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar, lo que se descompone en una destrucción de

9.805 empleos formales y 31.898 empleos informales. En el caso de los hombres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar se registró una destrucción anual de 58.143 empleos, que se descompone en una disminución de 41.483 empleos formales y 16.660 empleos informales.

Por su parte, se crearon 55.813 empleos de mujeres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, lo que se descompone en una creación de 99.355 empleos formales y la destrucción de 43.542 empleos informales. A su vez, aumentó en 131.298 el empleo de hombres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar en comparación al mismo trimestre del año anterior, lo que se descompone en la creación de 139.897 empleos formales y la destrucción de 8.598 empleos informales.

Del aumento anual de 98.414 empleos formales de hombres al trimestre diciembre 2024-febrero 2025, la mayoría corresponde a asalariado formal en el sector privado, seguido del empleo asalariado formal en el sector público. En el caso de las mujeres, de los 89.550 empleos formales creados en el último año, la mayoría corresponde a empleo asalariado en el sector privado. Por otra parte, hay una disminución del empleo informal entre los hombres explicada por la destrucción de trabajo asalariado informal en el sector privado y trabajo por cuenta propia informal, y en el caso de las mujeres, la caída anual de empleo informal se debe en parte importante por el empleo por cuenta propia informal, seguido del empleo asalariado informal en el sector privado.

Variación anual del empleo por sexo, según categoría ocupacional y formalidad laboral (trimestre diciembre 2024-febrero 2025)

TABLA 8	Hombres	Mujeres
Empleo formal	98.414	89.550
Asalariado formal sector privado	115.569	58.530
Asalariado formal sector público	12.021	2.068
Cuenta propia formal	-24.373	22.220
Otros formales	-4.802	6.733
Empleo informal	-25.258	-75.440
Asalariado informal sector privado	-8.012	-17.241
Asalariado informal sector público	2.873	-5.502
Cuenta propia informal	-7.456	-26.338
Otros informales	-12.663	-26.359

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

Variación % anual del empleo y variación anual de la tasa de ocupación al trimestre diciembre 2024-febrero 2025 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 9	Empleo en el trimestre diciembre 2023-febrero 2024	Empleo en el trimestre diciembre 2024-febrero 2025	Variación % anual del empleo	Tasa de ocupación diciembre 2023-febrero 2024	Tasa de ocupación diciembre 2024-febrero 2025	Variación anual de la tasa de ocupación
Hombres	5.308.892	5.382.048	1,4%	66,4%	66,7%	0,3
Mujeres	4.000.716	4.014.826	0,4%	48,0%	47,8%	-0,2
Hombres Proveedores	3.364.833	3.396.085	0,9%	77,8%	77,8%	0,0
Mujeres Proveedoras	1.758.688	1.833.057	4,2%	63,2%	63,8%	0,6
Hombres NO Proveedores	1.944.060	1.985.963	2,2%	53,0%	53,6%	0,6
Mujeres NO Proveedoras	2.242.027	2.181.769	-2,7%	40,5%	39,5%	-1,0
Hombres en hogares con presencia de menores a 5 años	782.301	724.158	-7,4%	80,2%	80,5%	0,3
Mujeres en hogares con presencia de menores a 5 años	634.762	593.058	-6,6%	52,5%	53,2%	0,7
Hombres en hogares sin presencia de menores a 5 años	4.526.591	4.657.890	2,9%	64,5%	65,0%	0,5
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 5 años	3.365.954	3.421.768	1,7%	47,3%	47,0%	-0,3
Hombres en hogares con presencia de menores a 3 años	485.955	455.623	-6,2%	80,9%	81,3%	0,4
Mujeres en hogares con presencia de menores a 3 años	381.267	365.646	-4,1%	51,6%	53,0%	1,4
Hombres en hogares sin presencia de menores a 3 años	4.822.938	4.926.425	2,1%	65,2%	65,6%	0,4
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 3 años	3.619.449	3.649.180	0,8%	47,7%	47,3%	-0,4

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 desglosar el crecimiento anual del empleo según el ejercicio del rol de proveedor(a) principal del hogar, se observa que las mujeres proveedoras exhiben mayores ritmos de incremento en comparación a sus contrapartes que no ejercen el rol de proveedora principal del hogar, que de hecho, registran una caída de 2,7%. A su vez, la tasa de ocupación de las mujeres proveedoras aumentó en 0,6 pp respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que la tasa de ocupación de mujeres no proveedoras se redujo en 1 pp con respecto al mismo periodo del año anterior. En el caso de los hombres, por el contrario, se observa que el crecimiento del empleo entre aquellos

que ejercen el rol de proveedor principal es de menor magnitud en comparación con aquellos que no ejercen dicho rol. Asimismo, la tasa de ocupación de hombres que ejercen el rol de proveedor principal del hogar exhibe una variación nula, mientras que la de los hombres que no ejercen dicho rol presenta un aumento de 0,6 pp en ese lapso de tiempo.

Por su parte, el empleo de hombres que viven en hogares con presencia de niños y niñas en edad preescolar registra una caída interanual de 7,4%, caso contrario al empleo de hombres que viven en hogares sin presencia de niñas y niños en edad preescolar, que presentan un aumento anual de 2,9%. Con todo, la tasa de

ocupación de hombres que viven en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar aumentó en 0,3 pp en el último año. Respecto a las mujeres que viven en hogares con presencia de niños y niñas menores a 5 años, el nivel de empleo es 6,6% menor al observado en el mismo periodo del año anterior, pero la tasa de ocupación aumenta en 0,7 pp en ese lapso de tiempo. Esto se debe a que, debido al proceso de envejecimiento, la población que vive en hogares con presencia de menores en edad preescolar se está reduciendo, por lo que, la caída del nivel de empleo en este segmento obedece a que hay una menor población y no a un deterioro genuino del empleo total en este segmento.

Situación en la fuerza laboral según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 10	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Ocupados	5.382.048	4.014.826	3.396.085	1.833.057	1.985.963	2.181.769
Desocupados	450.482	409.248	144.386	104.257	306.096	304.991
Inactivos	2.234.605	3.977.696	822.905	937.060	1.411.699	3.040.636
Tasa de Ocupación	66,7%	47,8%	77,8%	63,8%	53,6%	39,5%
Tasa de Desempleo	7,7%	9,3%	4,1%	5,4%	13,4%	12,3%
Tasa de Participación	72,3%	52,7%	81,1%	67,4%	61,9%	45,0%

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

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación, trimestre diciembre 2023-febrero 2024 y diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 11	Trimestre diciembre 2023-febrero 2024			Trimestre diciembre 2024-febrero 2025			Variación respecto al mismo trimestre del año anterior		
	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas
Tasa de ocupación	66,4%	48,0%	-18,4	66,7%	47,8%	-18,9	0,3	-0,2	-0,5
Tasa de desempleo	8,1%	9,0%	0,9	7,7%	9,3%	1,6	-0,4	0,3	0,7
Tasa de participación	72,3%	52,8%	-19,5	72,3%	52,7%	-19,6	0,0	-0,1	-0,1

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: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Para el caso de las mujeres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, éstas exhiben un crecimiento de 1,7% anual del empleo y la tasa de ocupación presenta una caída de 0,3 pp.

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 63,1% es proveedor principal.

Tanto las tasas de ocupación como las de participación son considerablemente mayores entre quienes son proveedores(as) principales del hogar. Mientras que las tasas de desempleo son menores entre quienes ejercen este rol.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de proveedores(as) principales del hogar, trimestre diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 12	Hombre proveedor	Mujer proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	77,8%	63,8%	-14,0
Tasa de desempleo	4,1%	5,4%	1,3
Tasa de participación	81,1%	67,4%	-13,7

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.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de quienes no son proveedores(as) principales del hogar, trimestre diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 13	Hombre no proveedor	Mujer no proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	53,6%	39,5%	-14,1
Tasa de desempleo	13,4%	12,3%	-1,1
Tasa de participación	61,9%	45,0%	-16,9

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.

Al trimestre diciembre 2024-febrero 2025, la brecha de ocupación de las mujeres respecto de los hombres es de -18,9 pp y la de participación es de -19,6 pp. La tasa de desempleo es 1,6 pp mayor en el segmento de mujeres.

Los datos del INE, para el trimestre diciembre 2024-febrero 2025, muestran que la tasa de ocupación en hombres respecto al mismo periodo del año anterior aumenta en 0,3 pp. Para el caso de las mujeres, ésta disminuye en 0,2 pp en ese mismo lapso de tiempo. A su vez, la tasa de participación se mantiene para los hombres y para las mujeres cae 0,1 pp. Así, las brechas para las tasas de ocupación y de participación se incrementan respecto a diciembre 2023-febrero 2024 en 0,5 pp y 0,1 pp, respectivamente.

Por su parte, la tasa de desempleo disminuyó en 0,4 pp para los hombres y aumentó en 0,3 pp para las mujeres, con lo que la brecha de tasa de desempleo se ajustó al alza en 0,7 pp en el último año.

La brecha de ocupación de las mujeres proveedoras principales del hogar respecto de los hombres proveedores principales del hogar es de -14 pp y la de participación es de -13,7 pp. La tasa de desempleo es 1,3 pp mayor en el segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres que ejercen este rol.

La brecha de ocupación de las mujeres no proveedoras principales del hogar respecto de los hombres no proveedores principales del hogar es del -14,1 pp y la de participación es del -16,9 pp. La tasa de desempleo es 1,1 pp menor en el segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres no proveedores principales del hogar.

Brechas entre mujeres según si son proveedoras principales o no del hogar, trimestre diciembre 2024–febrero 2025

TABLA 14	Mujer proveedora principal	Mujer no proveedora principal	Brecha
Tasa de ocupación	63,8%	39,5%	-24,3
Tasa de desempleo	5,4%	12,3%	6,9
Tasa de participación	67,4%	45,0%	-22,4

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.

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 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 pp y una tasa de participación superior en 22,4 pp. La tasa de desempleo de las mujeres no proveedoras es 6,9 pp superior a la del segmento de proveedoras.

Mientras la brecha de género en la ocupación total es de -18,9 pp y la de participación es de -19,6 pp en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -27,3 pp en ambos indicadores, en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar.

La tasa de desempleo entre las mujeres es 2,9 pp mayor a la observada entre los hombres en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores a 5 años, trimestre diciembre 2024–febrero 2025

TABLA 15	Hombres con presencia de menores a 5 años	Mujeres con presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	80,5%	53,2%	-27,3
Tasa de desempleo	6,3%	9,2%	2,9
Tasa de participación	85,9%	58,6%	-27,3

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.

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 entre personas que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar es de -18 pp y la de participación es de -18,8 pp en desmedro de las mujeres. La tasa de desempleo es 1,4 pp mayor entre las mujeres en comparación a la observada entre los hombres del segmento de personas que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar. Así, las brechas de género son menores a las observadas en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares sin presencia de menores a 5 años, trimestre diciembre 2024–febrero 2025

TABLA 16	Hombres sin presencia de menores a 5 años	Mujeres sin presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	65,0%	47,0%	-18,0
Tasa de desempleo	7,9%	9,3%	1,4
Tasa de participación	70,6%	51,8%	-18,8

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.

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 diciembre 2024-febrero 2025

TABLA 17	Total	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Total de Inactivos	6.212.301	2.234.605	3.977.696	822.905	937.060	1.411.699	3.040.636
Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes	1.310.485	67.377	1.243.108	20.981	189.309	46.396	1.053.799
%	21,1%	3,0%	31,3%	2,5%	20,2%	3,3%	34,7%

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

Al trimestre diciembre 2024-febrero 2025, las mujeres representaron el 94,9% de las personas inactivas por razones familiares permanentes y los hombres el 5,1%.

A nivel general, mientras el 3% de los hombres inactivos está fuera de la fuerza laboral por responsabilidades familiares permanentes, entre las mujeres el 31,3% está en la inactividad por esta razón, llegando la cifra al 34,7%

en el caso de las mujeres no proveedoras principales del hogar y descendiendo al 20,2% cuando sí es la proveedora principal del hogar.

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.

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.