

IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 SOBRE LA SITUACIÓN ECONOMICA DE LAS MUJERES EN CHILE

Mario Marcel
Presidente

Agenda

1. Impacto de la pandemia en el mercado laboral femenino
 - a. Situación laboral durante la pandemia
 - b. Expectativas post pandemia
 - c. Experiencia internacional
2. Estimación de contribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
3. Implicancias macroeconómicas
4. Conclusiones y desafíos futuros

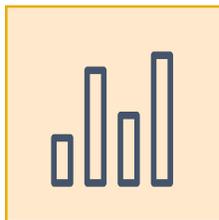
A globe on a stand is centered in the background. The globe is semi-transparent and shows the continents. Behind the globe is a faint grid pattern. In the lower-left corner, there is a faint line graph with a downward-sloping line. The overall background is a light blue and white gradient.

IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL MERCADO LABORAL FEMENINO

Características del estudio

Enfoque mixto

Para profundizar en los efectos que la pandemia ha generado en el mercado laboral femenino y las cicatrices que podría dejar, se realizó un estudio con un enfoque mixto.



Enfoque cuantitativo

- Análisis de participación e inactividad laboral, a partir de la Encuesta Nacional de Empleo



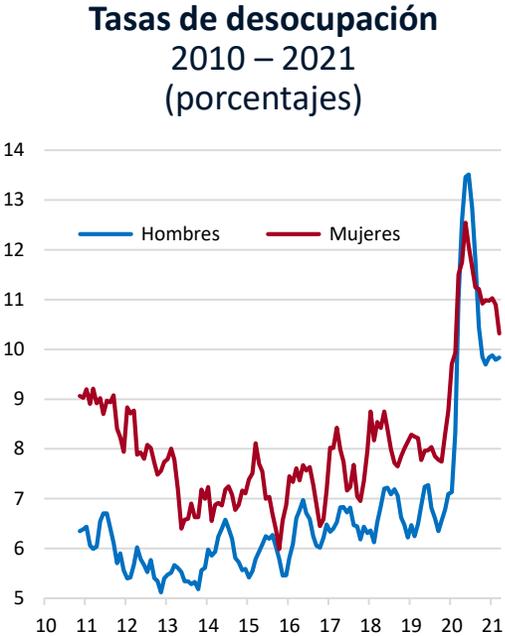
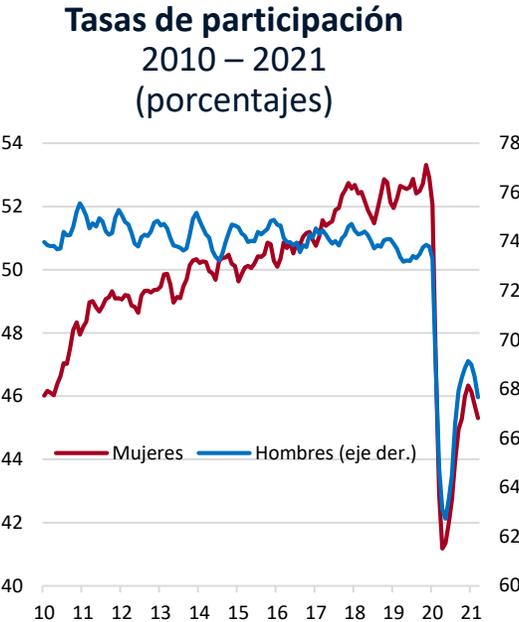
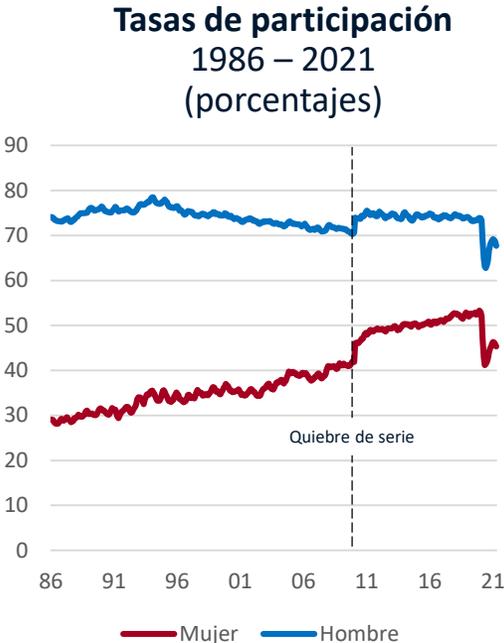
Enfoque cualitativo

- Entrevistas en profundidad a mujeres cuidadoras sobre su percepción actual y expectativas de participación laboral

Situación laboral durante la pandemia

Disminución de la participación femenina

- Durante la pandemia las tasas de participación han caído en forma generalizada, sin embargo la participación de las mujeres se ha visto más afectada.
- Esto llevó incluso a que la desocupación masculina fuera mayor a la femenina durante el 2020, revirtiendo la tendencia histórica.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

Situación laboral durante la pandemia

Efectos del cuidado en la participación

- La participación femenina se ha visto impactada por la necesidad de dedicar mayor tiempo al cuidado del grupo familiar.
- Las mujeres entrevistadas indican que esta mayor carga ha sido asumida casi exclusivamente por ellas. Se evidencia un bajo involucramiento de otras personas del hogar y dificultades para contar con ayuda externa.

“Desde que yo estoy en la casa, el 100% lo hago yo, por un tema de que él [pareja] tiene horarios bastante extendidos (...) más allá de poder ayudar en algún quehacer o en alguna enseñanza de los niños (...) les dedica a brindarle más el tema de la estabilidad emocional”.

 30 a 45 años, educación media

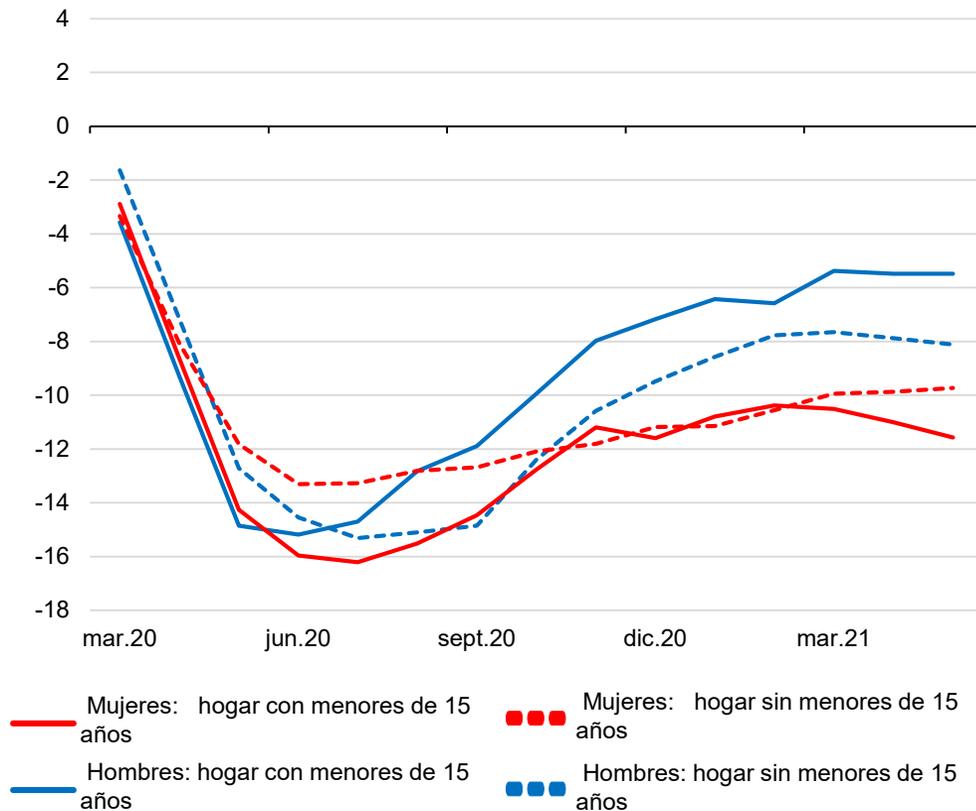
“No, yo me llevo todo... la mayor parte de la carga.”

 15 a 29 años, educación superior

Situación laboral durante la pandemia

Efectos del cuidado en la participación

Participación en no jefes/as de hogar
(variación porcentual con base promedio 2019)

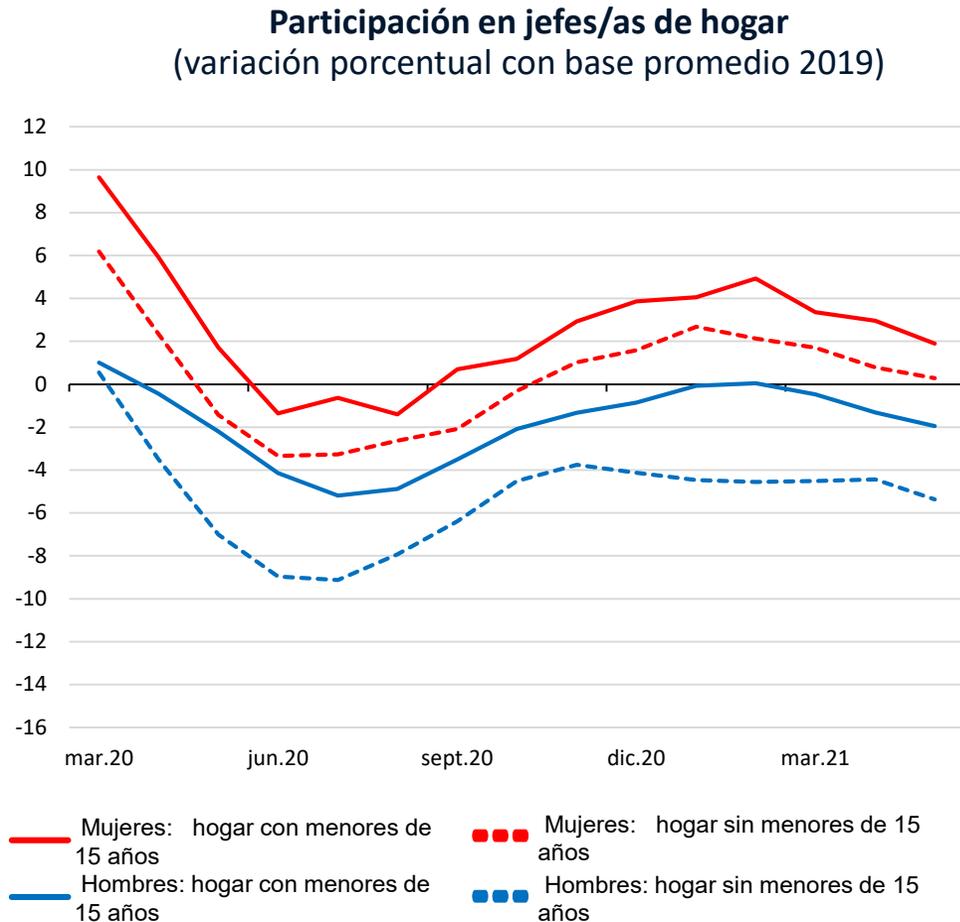


- En concordancia con lo anterior, se evidencia que la presencia de menores en el hogar determina la situación en la fuerza de trabajo, con efectos diferenciados entre hombres y mujeres.
- En mujeres no jefas de hogar, la presencia de menores afecta negativamente en su participación.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

Situación laboral durante la pandemia

Efectos del cuidado en la participación



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

- Por el contrario, la presencia de menores en el hogar aumenta la participación laboral de mujeres que ejercen la jefatura de sus hogares.
- Gran parte de los hogares de jefatura femenina suelen ser de carácter monoparental, donde la mujer se constituye como la única proveedora económica.

Situación laboral durante la pandemia

Participación laboral acotada

- Las mujeres entrevistadas que han buscado o trabajado durante la pandemia, indican que lo han hecho principalmente por la necesidad de generar ingresos.
- La necesidad de compatibilizar el trabajo en la ocupación con las labores de cuidados ha acotado su búsqueda a trabajos esporádicos, de jornada reducida o informales.

“A veces hago así como pololitos y cosas así... que me llaman (...) Después igual me he puesto a vender cositas ahí por internet, porque como soy yo la que tengo que generar el dinero, entonces tengo que buscármela (...) poder generar, digamos, para sobrevivir”.

 15 a 29 años, educación media

“Cuando el jardín se acabó empecé con el colapso, porque con mi hija despierta tenía que hacer las cosas de noche (...) Volvimos a cuarentena y durante un mes seguí con esto, pero lo tuve que frenar porque me empezó un estrés mal (...) lo paré y decidí solamente dedicarme a mi hija”.

 30 a 45 años, educación superior

Situación laboral durante la pandemia

Participación laboral acotada

Desde el punto de vista de la demanda laboral, en algunas mujeres existe la percepción de que los empleadores tendrían un desincentivo a la contratación femenina, por costos en que deben incurrir o una menor productividad, debido a su mayor responsabilidad en los cuidados.

“Sigo buscando algo que sea como más estable. Pero entiendo también que es complicado, porque como... no es el fuero maternal, pero el tema de la hora de lactancia, y todo es súper difícil que uno tiene por los niños son hasta los dos años (...) es difícil que... que una persona la quiera contratar y asumir ese costo. El tema del pago de la cuidadora o de la sala cuna (...) siempre te preguntan si tienes hijos, quién los va a cuidar”.

 30 a 45 años, educación superior

Situación laboral durante la pandemia

Salida de la fuerza laboral

Por otro lado, las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo indican que la dedicación de tiempo completo a los cuidados les ha impedido buscar o estar disponibles para aceptar un trabajo.

“No puedo [buscar trabajo]. Mi mamá está sumamente dependiente de mí porque igual es mayor, hay cosas que se le olvidan. Mi hija también es totalmente dependiente de mí (...), tengo que estar pendiente de sus tareas, de la casa, de todas las cosas del hogar”.

 46 o más años, educación media

“Me buscaron varias personas, para yo poder volver a trabajar, pero el asunto de la pandemia no me lo permite (...) yo no tengo con quien dejar mis hijos, entonces ahí me vi obligada a sentarme con mi marido, a conversar entre ambos, y decir "ok, ¿qué hacemos?". O sea, tenemos que tomar un rumbo entre trabajamos los dos, o uno se encarga de esto, y otro se encarga de lo otro.

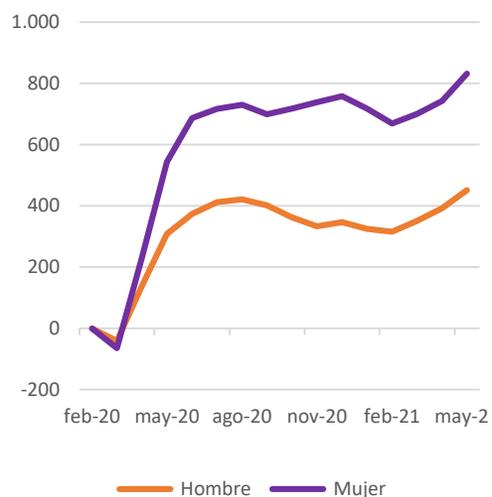
 30 a 45 años, educación media

Situación laboral durante la pandemia

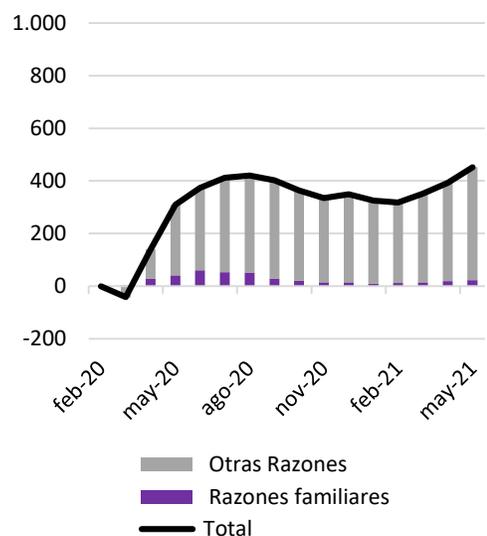
Salida de la fuerza de trabajo

- Lo anterior se condice con los datos sobre inactividad habitual, que ha aumentado durante el último año y en mayor medida en las mujeres, donde la razón principal son las responsabilidades familiares.
- La inactividad habitual es más intensa que otros tipos de inactividad, ya que las personas no buscan trabajo y tampoco están disponibles para trabajar, por lo que su posibilidad de reinsertarse al mercado laboral resulta más difícil.

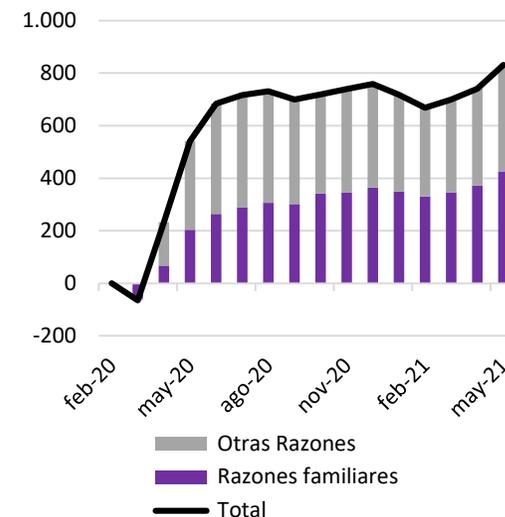
Inactivos habituales según sexo
(diferencia respecto a feb.20, en miles)



Razones de inactividad habitual en hombres
(diferencia respecto a feb.20, en miles)



Razones de inactividad habitual en mujeres
(diferencia respecto a feb.20, en miles)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas

Expectativas post pandemia

- La situación actual, de menor participación laboral femenina y aumento de la inactividad habitual, implica un riesgo de pérdidas de capacidad en el mercado laboral que podría ser de carácter más permanente.
- En atención a esto y ante la falta de datos al respecto, las entrevistas ahondaron en las expectativas sobre el reingreso a la fuerza de trabajo, en un contexto de normalidad o fin de la pandemia.
 - Enfoque cualitativo para identificar temáticas y generar hipótesis, no permite estimar prevalencias.
 - Durante mayo 2021 se realizaron entrevistas en profundidad a mujeres cuidadoras no ocupadas, que dejaron de trabajar en los últimos 14 meses.

Expectativas post pandemia

Deseos de reincorporarse

Las mujeres, en general, tienen la intención de reintegrarse al mercado laboral luego de que pase la pandemia, motivadas por una mayor autonomía económica y autorrealización.

“Quiero empezar a trabajar de nuevo (...) Quiero tener mi casa propia, eso es lo que quiero. Mis cosas propias, no sé, mi auto, cosas así. Mi casa, lo que... ahora uno necesita porque yo estoy arrendando ahora, en este momento”.

 15 a 29 años, educación media

“Sí [creo que volveré a trabajar], porque yo lo necesito emocionalmente. Tiene que ver con un desarrollo personal y profesional que se ha visto retrasado en un retorno, en primer lugar, claro, por haber destinado parte de los primeros años de vida de mis hijos a cuidarlos a ellos, y también por estas circunstancias (...) me siento frustrada po', o sea, yo a mis hijos los adoro, pero una cosa no quita la otra (...) necesito hacer trabajar mi cabeza, necesito hacer otra cosa”.

 30 a 45 años, educación superior

Expectativas post pandemia

Condiciones para reincorporarse

A pesar de la intención general de participar nuevamente en el mercado laboral, las expectativas están influidas por diversos factores, como la situación económica del hogar, la posibilidad de contar con apoyo para los cuidados y la percepción de las futuras condiciones del mercado laboral.

“[Condiciones para volver a buscar trabajo] los niños un poco más grandes, que estén abiertos los jardines, y encontrar un trabajo con un horario más flexible”.

 15 a 29 años, educación superior

“Espero que [el trabajo post pandemia] sea jornada completa y que eso me dé la estabilidad económica como para poder pagar a alguien que vea a mi hijo más chico en la tarde, si es que vuelven al colegio”.

 30 a 45 años, educación superior

“En particular para mí [conseguir trabajo será] más difícil po’, porque ahora está todo más moderno (...) cómo se llama (...) teletrabajo”.

 46 o más años, educación media

Expectativas post pandemia

Condiciones para reincorporarse

Como condición estructural, se presenta una visión crítica respecto del rol de cuidados que asumen las mujeres en la sociedad y cómo éste dificulta su desarrollo laboral.

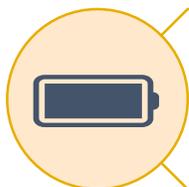
“Siento que para muchas mujeres ya... esto les cerró la puerta (...) nos cuesta enormemente llegar al mercado, y sobre todo a cargos altos, por el sólo hecho de ser mujer (...) Porque todavía la sociedad, y sobre todo, nuestro país, no ha cambiado esa visión de que el hombre y la mujer, independiente del cargo, tienen las mismas condiciones laborales. Entonces yo creo que sí, que en este grupo de mujeres que en el hoy están llevando las riendas y dejando su vida laboral de lado, para poder cubrir las necesidades de sus hijos, de sus padres, de poder llevar adelante, yo creo que cambió definitivamente”.

 30 a 45 años, educación media

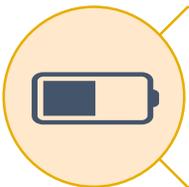
Expectativas post pandemia

Evaluación y expectativas

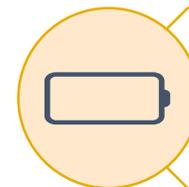
La intención de participar nuevamente en el mercado laboral, junto a la evaluación de las condiciones futuras para la reinserción, se traduce en tres grupos con distintas expectativas:



Grupo 1: Mujeres que se reincorporarán en condiciones similares a las que tenían antes de la pandemia



Grupo 2: Mujeres que esperan emplearse con una menor carga laboral, que les permita compatibilizar su ocupación con los cuidados

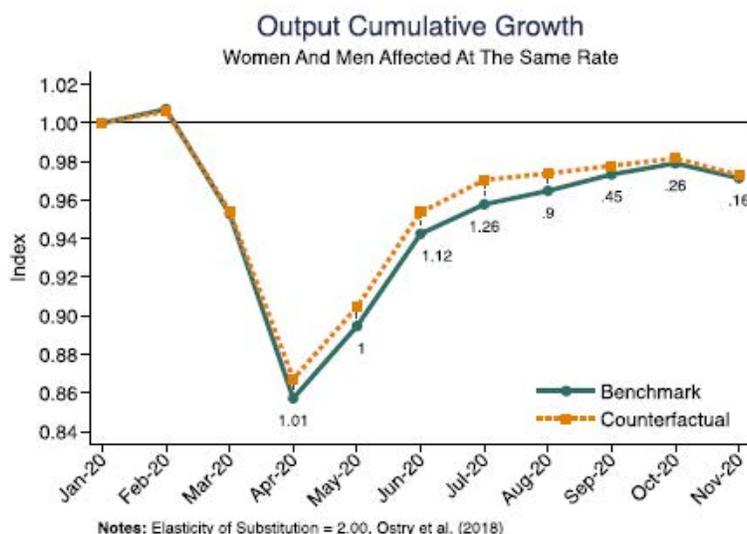
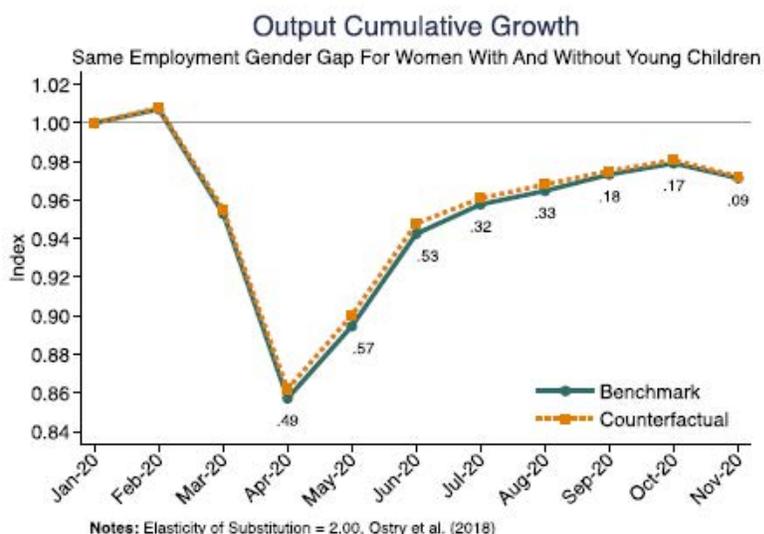


Grupo 3: Mujeres que probablemente no se reincorporarán a la fuerza de trabajo

Experiencia internacional

- En EE.UU., a diferencia de lo ocurrido en recesiones previas, el trabajo femenino cayó más durante la crisis de Covid que el trabajo masculino. ([Albanesi y Lim, 2021](#)). **El empleo de mujeres casadas con hijos cayó 4 puntos porcentuales adicionales al empleo de hombres en la misma categoría. El aumento en la inactividad de las mujeres explica más de 2/3 del aumento total en inactividad en el mismo período**
- Ejercicios contrafactuales para EE.UU. muestran que el efecto adicional sobre pérdida de empleo para mujeres con hijos pequeños **redujo el PIB en por lo menos 0.36 puntos porcentuales entre Abr-Nov 2020** ([Fabrizio et al. 2021](#)).

Figure 13. Output Growth Simulations

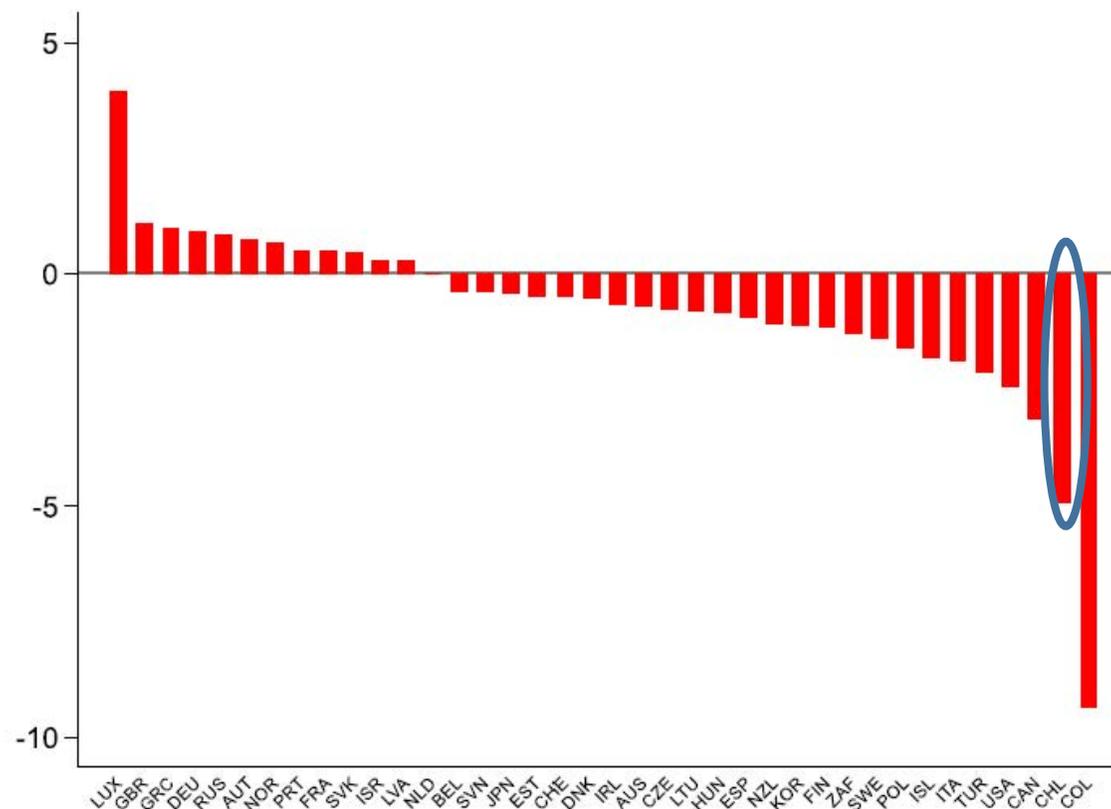


Fuente: Fabrizio et al. 2021

Experiencia internacional

- Este fenómeno parece ser generalizado: en una muestra de 38 países desarrollados y emergentes, [Bluedorn et al., 2021](#), encuentran que **en más de 2/3 de ellos el empleo femenino cayó más que el masculino durante la crisis de Covid.**
- Chile muestra la segunda mayor caída en el conjunto de países estudiados.

Figure 3. She-cession Relative Gender Gap Changes Across Economies (2020:Q2)
(Percent change)



Note: The chart reports the gap in employment rate changes between women and men as defined by Equation (2). A negative value corresponds to a she-cession.

Fuente: Bluedorn et al. 2021

Perspectivas internacionales

- La mitad de los sectores que han sufrido las mayores caídas de empleo durante la pandemia son muy susceptibles de automatización, entre ellos los sectores de servicios. Dada la alta participación femenina en estos sectores, **esto puede crear desafíos futuros respecto al mercado laboral femenino** ([Albanesi y Lim, 2021](#)).
- El desarrollo de plataformas digitales de trabajo se ha visto acelerado por el cambio en dinámicas del mercado de trabajo a raíz de la pandemia. **Estas plataformas digitales de trabajo son especialmente prometedoras para mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y trabajadores migrantes** ([Informe de Referencia OIT 2021](#)).



TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO NO REMUNERADO

Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR) es un aspecto relevante en el bienestar de los individuos, sus familias y la sociedad.

Acorde a los estándares internacionales, el PIB no considera la producción de estos servicios por tratarse de actividades no remuneradas.

Aspectos culturales juegan un rol importante en la preponderancia de la mujer en las labores de TDCNR.

Visibilizar la participación de la mujer en las actividades de TDCNR cobra mayor relevancia en el contexto actual Covid-19.

El propósito de este estudio fue estimar el valor del TDCNR en el año 2020, considerando los efectos de la pandemia en el uso del tiempo y en el mercado laboral.

Los componentes del TDCNR y el tiempo utilizado son recogidos por la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2015

TCNR: Trabajo de cuidado no remunerado a integrantes del hogar

- Cuidados a personas que requieren asistencia de salud permanentes
- Cuidados a niñas y niños
- Cuidados a personas adultas

TDNR: Trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar

- Preparación y servicio de comida
- Limpieza de la vivienda
- Mantenimiento y reparaciones menores en el propio hogar
- Administración y abastecimiento del hogar
- Cuidado de mascotas y plantas

TDCNRO: Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares

- Quehaceres domésticos y de cuidados para otros hogares
- Actividades comunitarias

Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015), INE.

El método para valorar el TDCNR fue el de costo de reemplazo.



Se estima el tiempo dedicado a TDCNR



Se valoriza este tiempo utilizando el salario de un empleo de mercado que pueda suplir al realizado en el hogar.

La valorización del TDCNR 2020 en la práctica necesita dos insumos: tiempo dedicado al TDCNR y salarios para cada categoría.



ENUT 2015 al 2020

Se extrapoló la ENUT 2015 al contexto 2020 teniendo en cuenta, principalmente, dos aspectos:

i. Cambio en la composición del mercado laboral: 2020 tuvo un contexto de mayor desempleo, donde las mujeres se vieron mayormente afectadas.

ii. Reemplazo de la educación presencial por una versión *online*.



Casen 2017 a salarios 2020

Se extrapolaron los salarios reportados en la Casen 2017 al año 2020 con el índice de remuneraciones (INE), diferenciando por género.

Utilizando la ENE 2020 (INE), se imputaron los niveles de ocupados, desocupados e inactivos, diferenciando por género.

Se imputaron los tiempos reportados en la categoría cuidado de niñas y niños, diferenciando por la cobertura en cada tramo educacional.

El mayor incremento en las horas dedicadas al TDCNR se observaron en el cuidado de niñas y niños.

Horas dedicadas al TDCNR 2020

	Horas semanales de TDCNR por persona			Distribución del TDCNR	TDCNCR mujeres/TDCNR	Var horas totales 2020/2015		
	Mujeres	Hombres	Promedio			Mujeres	Hombres	Total
TDCNR	35	13	24	100%	73,4%	28%	27%	27%
Cuidado de personas	13	5	9	36,7%	74,7%	72%	64%	70%
Labores domésticas	20	8	14	57,2%	71,8%	10%	13%	11%
Otros	2	1	1	6,0%	80,4%	12%	14%	12%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El promedio de horas es la suma de las horas dedicadas por hombres y mujeres, dividido por la población en edad de trabajar.

Las labores domésticas representan más de la mitad del tiempo en actividades no remuneradas.

Las mujeres contribuyeron más del 70% del tiempo total dedicado a actividades no remuneradas.

El trabajo de cuidado de personas es el que presenta una mayor variación al alza.

La brecha salarial de género en las categorías de TDNR se redujo en el quinquenio 2015-2020

Ingresos brutos mensuales CASEN 2017 extrapolada a 2020

	Mujeres		Hombres		Ratio Hombres / Mujeres
Cuidado de personas	\$	538.274	\$	675.501	1,25
Labores domésticas	\$	558.756	\$	596.977	1,07
Otros	\$	454.127	\$	611.859	1,35

Fuente: Elaboración propia.

Gran parte de las categorías muestra una variación positiva entre el 2015 y el 2020.

La mayor disminución en la brecha salarial se encontró en las labores domésticas.

El TDCNR alcanzó 25,6% del PIB ampliado

Total TDCNR y su participación en el PIB ampliado (en millones de pesos y en %)

	TDCNR	% PIB Ampliado
2015 (CASEN 2017)	\$ 42.415	20,8%
TNR Mujer	\$ 28.603	14,0%
TNR Hombre	\$ 13.812	6,8%
2020 (CASEN 2017)	\$ 68.944	25,6%
TNR Mujer	\$ 47.165	17,5%
TNR Hombre	\$ 21.779	8,1%

Fuente: Elaboración propia.

Como porcentaje del PIB ampliado (PIB+TDCNR), el valor del TDCNR para el año 2020 alcanzó 25,6%, compuesto de un 17,5 y 8,1% de TDNR de mujeres y hombres.

De acuerdo con nuestras estimaciones, este resultado representa un incremento de 4,8 puntos porcentuales respecto del año 2015.

El deterioro del mercado laboral debido a la crisis sanitaria, especialmente en el caso de las mujeres, explica en mayor medida este resultado.

El TDCNR alcanzó 25,6% del PIB ampliado

Total TDCNR y su participación en el PIB ampliado (en millones de pesos y en %)

	TDCNR	% PIB Ampliado
2015 (CASEN 2017)	\$ 42.415	20,8%
TNR Mujer	\$ 28.603	14,0%
TNR Hombre	\$ 13.812	6,8%
2020 (CASEN 2017)	\$ 68.944	25,6%
TNR Mujer	\$ 47.165	17,5%
TNR Hombre	\$ 21.779	8,1%

Utilizando los datos de la Casen 2020 publicados recientemente, los resultados no se ven alterados significativamente.

Fuente: Elaboración propia.

Como porcentaje del PIB ampliado (PIB+TDCNR), el valor del TDCNR para el año 2020 alcanzó 25,6%, compuesto de un 17,5 y 8,1% de TDCNR de mujeres y hombres.

De acuerdo con nuestras estimaciones, este resultado representa un incremento de 4,8 puntos porcentuales respecto del año 2015.

El deterioro del mercado laboral debido a la crisis sanitaria, especialmente en el caso de las mujeres, explica en mayor medida este resultado.

TDCNR en América Latina

El TDCNR tiene un rango de participación de 14% a 24%.

Destaca la brecha de género existente, donde la relación Mujer/Hombre, que se estima en torno a 2 veces en Chile (2,2 veces en 2020), alcanza un promedio de 3,5 veces en el resto de países, con valores máximos de 6,5 veces en Guatemala y 4,0 veces en Colombia.

País	Año	Como % del PIB ampliado		
		Hombres	Mujeres	Total
Colombia	2012	4,1	16,3	20,4
Costa Rica	2011	4,3	11,5	15,7
Ecuador	2012	3,4	11,8	15,2
El Salvador	2010	4,5	16,8	21,3
Guatemala	2014	2,5	16,3	18,8
México	2014	6,2	18	24,2
Perú	2010	6,3	14,1	20,4
Uruguay	2013	6,6	16,3	22,9
Chile*	2015	6,8	14	20,8
Chile**	2020	8,1	17,5	25,6

Fuente: Elaboración propia.

*Chile 2015 calculado con CASEN 2017 retrojolada.

**Chile 2020 calculado con CASEN 2017 extrapolada.

Desafíos futuros

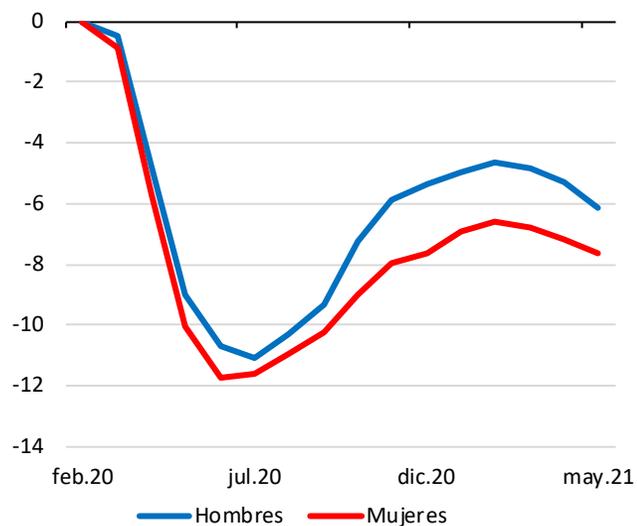
- La principal limitación en la estimación del TDCNR para el año 2020 fue la utilización de encuestas que recogieron la información en un contexto diferente al observado en la crisis sanitaria.
- Para mejorar esta estimación es necesario contar con información actualizada que permita caracterizar adecuadamente el uso del tiempo de los hogares.
- Con el objetivo de recoger esta información, el INE tiene contemplado el fortalecimiento de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), incorporando módulos rotativos de estadísticas de uso del tiempo.
- Sin embargo, la información recolectada en la ENE no tendrá la misma cobertura que una encuesta estructural, por lo que resulta relevante asegurar los recursos necesarios para levantar una nueva ENUT para el año 2022.



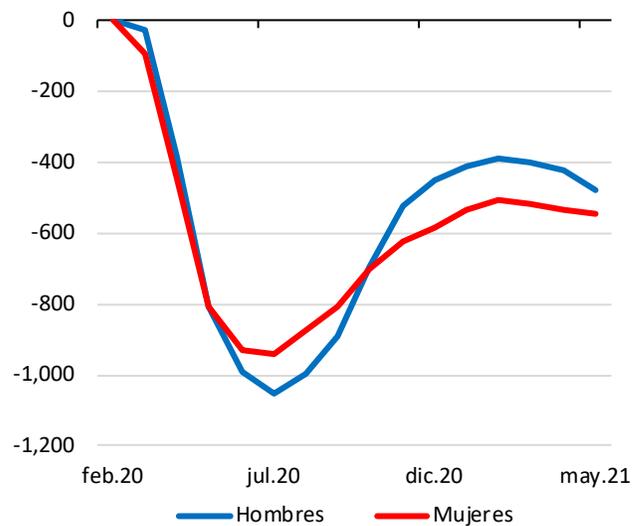
IMPLICANCIAS MACROECONÓMICAS |

Parte importante de la recuperación pendiente en el mercado laboral dependerá de la velocidad y la forma en que las mujeres se reincorporen al empleo remunerado

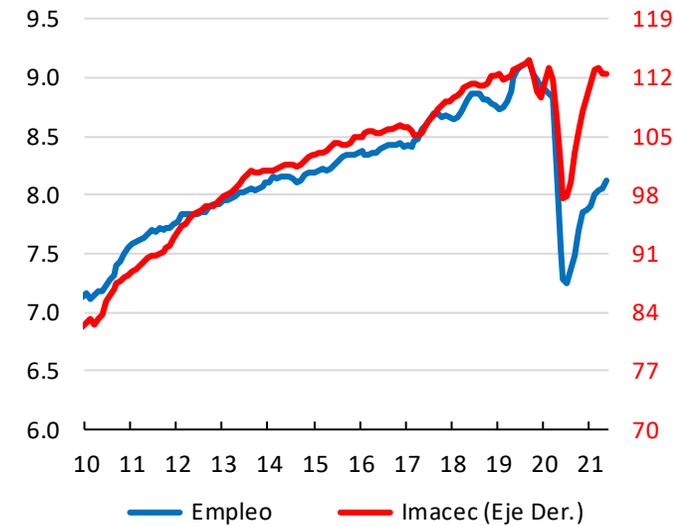
Tasa de Participación según sexo (diferencia respecto a feb.20, en pp.)



Empleo según sexo (diferencia respecto a feb.20, en miles)



Empleo e IMACEC (1) (Empleo: millones, IMACEC: Índice prom. 2013=100)

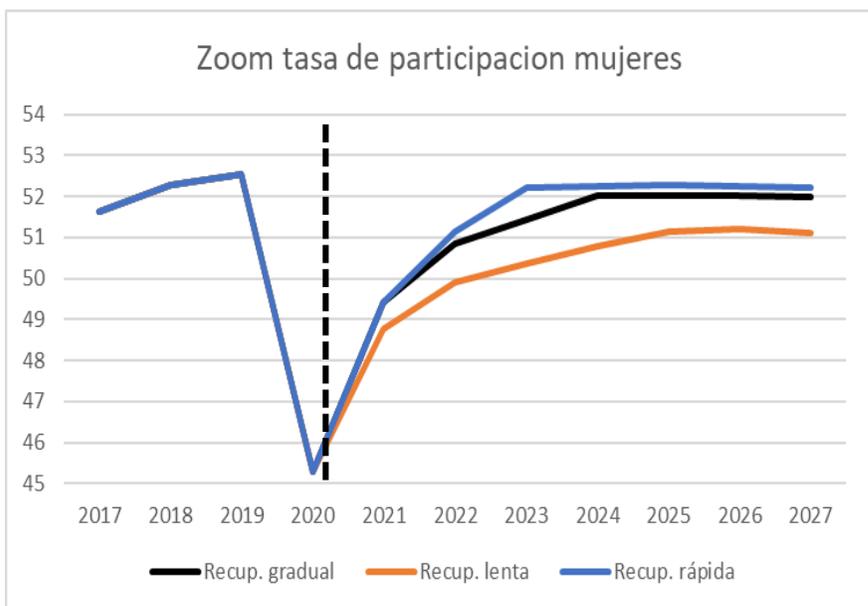


(1) Empleo e Imacec desestacionalizados.
Fuente: Banco Central de Chile e Instituto Nacional de Estadísticas.

La participación femenina en la estimación de crecimiento tendencial

- El **IPOM de Junio** presentó una actualización del **crecimiento tendencial de la economía chilena** para el decenio 2021-2030, así como de otros parámetros estructurales (recuadro V.1 y Aguirre *et al.*, 2021).
- El crecimiento tendencial se refiere a la **capacidad productiva** de la economía y se obtiene al proyectar el crecimiento de los tres factores que explican el crecimiento del producto: **trabajo, capital y productividad total de factores**.
- Uno de los componentes del factor trabajo es la **fuerza laboral**, que a su vez se determina por la evolución de la **tasa de participación** y de la población en edad de trabajar.
- La proyección de crecimiento tendencial supone una **recuperación de la tasa de participación femenina** de los bajos registros de 2020 (también se supone una recuperación de la participación masculina y de las horas trabajadas).

La participación femenina en la estimación de crecimiento tendencial



Fuente: Aguirre *et al.* (2021).

- Se consideran **distintos escenarios de recuperación** de participación femenina (gradual, rápida y lenta), pero **ninguno incluye cicatrices sustanciales** de la crisis del COVID-19.
- En el escenario central, que supone recuperación gradual, el **crecimiento del PIB no minero para 2021-2030 se estima en 2,9% promedio por año.**
- El supuesto de recuperación gradual de la participación femenina **contribuye en 0,1 pp** a esta estimación. Es decir, en un escenario sin recuperación de la participación femenina, el crecimiento tendencial de los próximos 10 años sería 2,8%.
- Para los **próximos 5 años**, esta **contribución es de 0,4 pp.**

The background features a blurred financial scene with several stacks of coins in the foreground. Behind them, there are faint, semi-transparent images of financial charts, including a candlestick chart and a line graph. The overall color palette is a mix of light blue and warm, golden-brown tones, creating a professional and modern aesthetic.

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS FUTUROS

Conclusiones

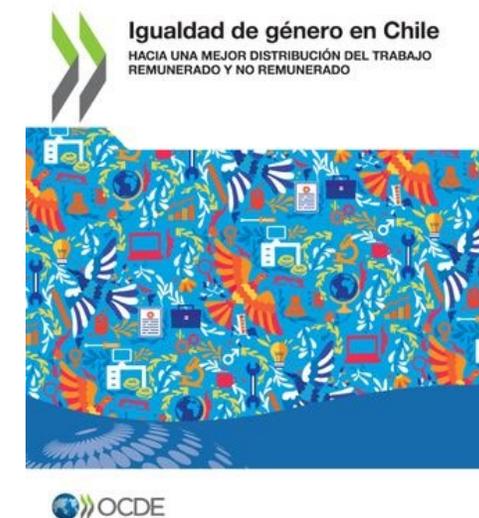
- La salida del mercado laboral de las mujeres ha estado influida por las condiciones del mercado laboral, pero también por decisiones familiares ante la necesidad de asumir labores de cuidados. Estas decisiones han estado influidas por pautas culturales de distribución del trabajo doméstico entre hombres y mujeres
- La situación laboral durante la pandemia se ha visto fuertemente afectada por la intensificación de los cuidados, especialmente de niños que no pueden asistir presencialmente al colegio. Es por esto que la búsqueda de trabajo de muchas mujeres ha sido acotada o nula, registrándose como “inactivas” en las encuestas de empleo.
- La contrapartida de la salida del mercado laboral ha sido un aumento significativo del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, para el cual se ha estimado un significativo incremento en 2020, comparado con 2015.
- El retorno de las mujeres al empleo remunerado no ha ido a la par de la recuperación de la actividad, tanto por razones de demanda (rezago en sectores que emplean más mujeres) como de oferta (prolongación de necesidades de cuidados en el hogar ante la pérdida de acceso a servicios de educación, salud y otros) y explica una parte importante del “atraso” en la recuperación del empleo.

Implicancias sociales y económicas

- La prolongación de esta situación tiene consecuencias económicas y sociales de corto y mediano plazo.
- En el ámbito social, se observan tres riesgos importantes:
 - Impacto sobre la pobreza, dada la alta proporción de hogares en esta situación encabezados por mujeres.
 - Riesgo de que un alejamiento prolongado del trabajo remunerado involucre pérdidas de capital humano, afectando la empleabilidad, productividad y remuneraciones futuras.
 - Tercero, el endeudamiento y el agotamiento de ahorros para compensar pérdidas de ingresos, involucra una pérdida patrimonial con implicancias sobre el ingreso permanente de las mujeres.
- En el ámbito económico, la reincorporación de las mujeres al mercado del trabajo y la vuelta a una trayectoria de convergencia de la tasa de participación respecto de los países de la OCDE determinará:
 - La velocidad a la que continúe la recuperación de la actividad y el grado en que se cierre la brecha respecto de la trayectoria pre-pandemia
 - La materialización de un crecimiento tendencial en el rango estimado (2,4%-3,4% para el PIB no minero). Dificultades en la reinserción laboral de las mujeres podrían reducir esta cifra.

Desafíos futuros

- El retorno de las mujeres al mercado del trabajo no será simétrica a su salida. Evidencia obtenida en otros países y en Chile identifica segmentos de mujeres para las cuales una experiencia prolongada de alejamiento de éste y absorción de necesidades familiares puede dificultar o impedir dicho retorno
- Para evitar una situación como ésta es importante incorporar los efectos económicos y sociales sobre las mujeres en las decisiones de política sobre reapertura de servicios de educación, salud, cuidado de adultos mayores y otros, así como en la definición de nuevas medidas de apoyo a los hogares, incentivos al empleo y al emprendimiento formal
- Al mismo tiempo, existen numerosas propuestas para fortalecer la inserción laboral y económica de las mujeres en el mediano plazo. Recientemente, la OCDE publicó el estudio “Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado”, que contiene recomendaciones para una distribución más equitativa de ocupaciones remuneradas y no remuneradas, para que el trabajo de las mujeres sea más rentable y para reducir las consecuencias de largo plazo de la pandemia del Covid-19 sobre la situación de las mujeres





Anexo