



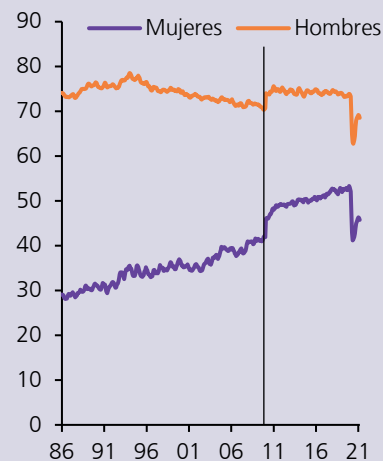
RECUADRO III.1:

Impacto de la pandemia en el mercado laboral femenino

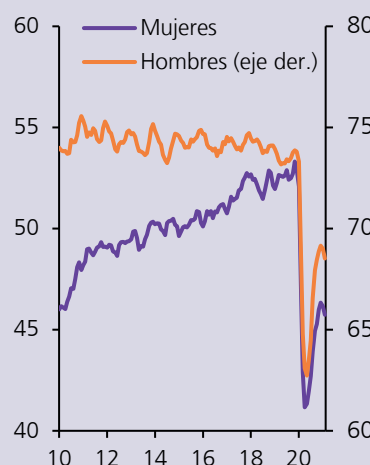
Tras más de un año de comenzada la crisis del Covid-19, la adaptación de personas y empresas, junto con el fuerte impulso de las políticas públicas ha permitido la recuperación de la economía. Sin embargo, ello no ha ocurrido con igual intensidad en todos los actores económicos. Los datos muestran diferencias en torno al nivel de actividad entre sectores y tamaños de empresas. Lo mismo sucede entre tipos de trabajadores, dependiendo del sector en que se desempeñan y sus competencias. Además, se aprecia un efecto diferenciado por sexo, resaltando que la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha visto más afectada que la de los hombres. Hasta antes de la pandemia, destacaba la creciente participación laboral femenina, a lo largo de al menos tres décadas, en un contexto de estancamiento y leve disminución de la participación masculina (gráfico III.10). No obstante, la pandemia hizo retroceder lo ganado en términos de participación femenina en los últimos años. La magnitud de la salida de la fuerza de trabajo de las mujeres se hace evidente al observar que durante el segundo y tercer trimestre del 2020 la tasa de desocupación femenina cayó por debajo de la masculina, revirtiendo la tendencia histórica.

GRÁFICO III.10

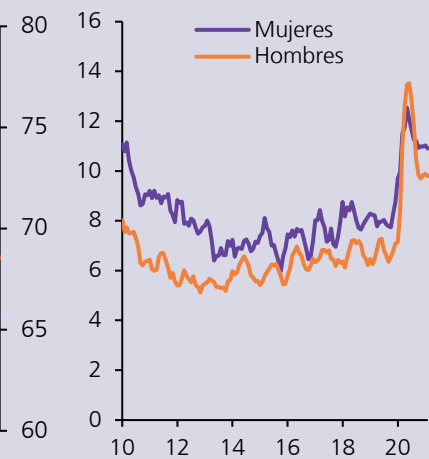
TASA HISTÓRICA DE PARTICIPACIÓN
(1986-2021) (*)
(porcentaje)



TASA DE PARTICIPACIÓN
(2010 – 2021)
(porcentaje)



TASA DE DESOCUPACIÓN
(2010 – 2021)
(porcentaje)



(*) Serie sin empalmar. Línea segmentada vertical muestra un quiebre de la serie debido a cambios metodológicos.

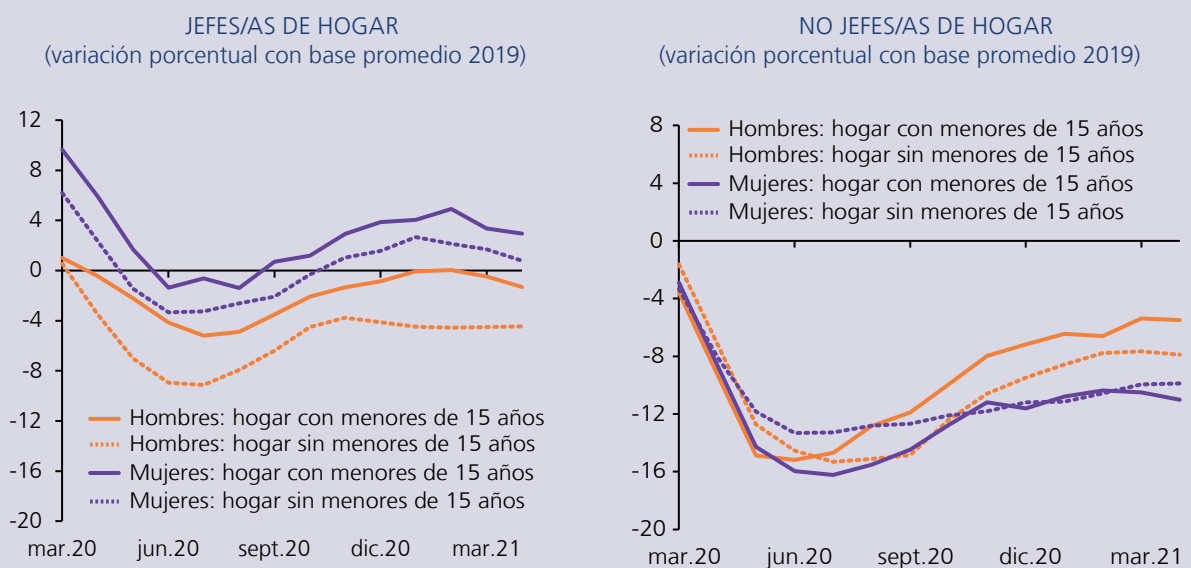
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.



El presente recuadro examina los canales de transmisión a través de los que la pandemia ha afectado las tendencias del mercado laboral femenino. Por el lado de la demanda por trabajo, la caída del empleo ha sido particularmente alta en los sectores con elevado contacto social, como comercio y servicios, todos intensivos en la contratación de mujeres. Si bien la actividad de algunas de estas ramas ya se recuperó, o incluso superó los niveles prepandemia, no ha ocurrido lo mismo con el empleo, como es el caso del comercio. Por el lado de la oferta, la participación femenina se ha visto impactada por la necesidad de dedicar mayor tiempo al cuidado del grupo familiar. Según la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del año 2015, el tiempo dedicado por las mujeres a las labores domésticas y de cuidados corresponde a 5,6 horas promedio al día, más del doble del dedicado por los hombres (2,6 horas). La pandemia ha generado un aumento de esta carga sin que se haya producido una mejor distribución de las labores entre mujeres y hombres. De hecho, en la Encuesta Social Covid, el 81% de los hogares declaró que la división de las tareas domésticas realizadas por hombres y mujeres durante la pandemia era similar a la que existía previamente. Así, si previo a la pandemia el valor del trabajo no remunerado en el hogar se estimaba cercano a 21% del PIB — siendo alrededor de dos tercios producido por mujeres—, las estimaciones preliminares indican que, en el 2020, este se habría incrementado a 26% del PIB^{1/}.

El rol de la jefatura de hogar y la presencia de menores de edad en el hogar determina la situación en la fuerza de trabajo de las personas. En general, el impacto inicial de la pandemia fue mucho más pronunciado en la participación de mujeres y hombres no jefes de hogar, pues el rol de la jefatura está estrechamente ligado al de proveedor económico principal. En el caso de los hombres, la presencia de menores en el hogar afecta positivamente su participación en el mercado laboral, independiente de su situación en la jefatura del hogar. Por el contrario, en las mujeres no jefas de hogar, la presencia de menores afecta negativamente su participación, debido a que muchas de ellas deben dedicarse a las labores de cuidado de estos menores. Sin embargo, en las mujeres que sí ejercen jefatura de hogar se percibe el efecto inverso (gráfico III.11). Esto se debe a que gran parte de los hogares de jefatura femenina suelen ser de carácter monoparental, donde la mujer se constituye como la única proveedora económica, y por ende se encuentran expuestas a la doble carga de compatibilizar el trabajo en la ocupación con las labores de cuidados.

GRÁFICO III.11 VARIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN SEGÚN PRESENCIA DE MENORES EN EL HOGAR



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

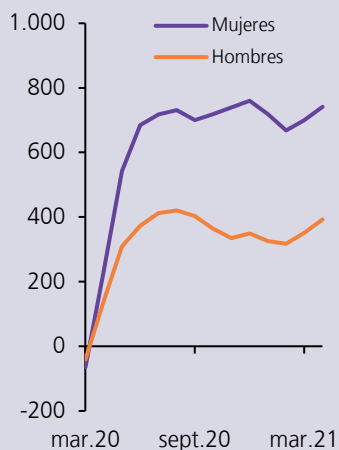
^{1/} "Estimación del trabajo doméstico no remunerado 2020", División de Estadísticas, Banco Central de Chile.



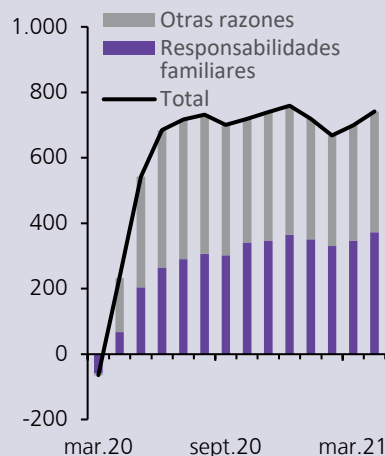
La disminución persistente de las tasas de participación alberga el riesgo de pérdidas de capacidad en el mercado laboral. El análisis de las personas fuera de la fuerza de trabajo puede separarse en dos grupos. El primero, son los llamados inactivos potencialmente activos, es decir, que no están participando, pero están dispuestos a hacerlo o buscando una ocupación. Estos mostraron un aumento considerable durante los primeros seis meses de la pandemia, que luego se ha ido revirtiendo. El otro grupo son los inactivos habituales, donde la salida de la fuerza de trabajo tiene un carácter más permanente. En este grupo también se observa un aumento en el último año, el que es mayor en el caso de las mujeres y donde las razones de responsabilidades familiares tienen una elevada importancia, situación que no ocurre con los hombres (gráfico III.12). La estimación de crecimiento tendencial considerada en este IPoM contempla que la participación femenina retomará niveles similares a los vigentes previo a la pandemia y seguirá una trayectoria de convergencia hacia los valores que se observan en los países de la OCDE. Sin embargo, existe el riesgo que una prolongación del escenario impuesto por la pandemia lleve a que la salida de la fuerza de trabajo de algunas mujeres termine siendo permanente, entre otros, por la obsolescencia de habilidades que conlleva un desempleo más prolongado.

GRÁFICO III.12

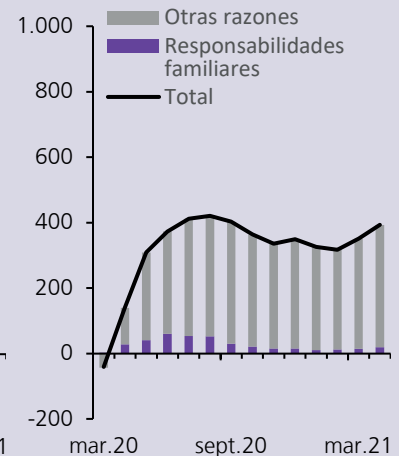
INACTIVOS HABITUALES SEGÚN SEXO
(diferencia respecto a feb.20, miles)



RAZONES DE INACTIVIDAD
HABITUAL EN MUJERES
(diferencia respecto a feb.20, miles)



RAZONES DE INACTIVIDAD
HABITUAL EN HOMBRES
(diferencia respecto a feb.20, miles)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

El análisis de los antecedentes en la economía internacional muestra que la pronunciada caída en la participación laboral de las mujeres no es exclusiva de Chile, sino que ha ocurrido a escala mundial, afectando sin distinciones tanto a países desarrollados como emergentes y menos desarrollados^{2/}. Una de las razones que explican este comportamiento resulta del cierre de centros educativos, trasladando todas las funciones de cuidado hacia los hogares. Una segunda razón es que la pandemia ha afectado más la actividad de los sectores con alto contacto social, usualmente intensivos en empleos de mujeres y jóvenes con menor calificación. Por otra parte, los efectos de la pandemia sobre el mercado laboral femenino han incrementado el riesgo de la automatización, dado que muchas empresas en Chile y el mundo han ajustado o se encuentran en proceso de ajustar sus modelos operativos^{3/}.

^{2/} Véase, por ejemplo, el reporte más reciente de la [Organización Internacional del Trabajo \(2021\)](#) para un análisis global, y [Albanesi y Kim \(2021\)](#) para un análisis específico para los EE.UU.

^{3/} [FMI \(Weo, Abril 2021\)](#).



Análisis cualitativo de posibles cicatrices en la fuerza de trabajo femenina

Para evaluar los riesgos de la recuperación de la tasa de participación femenina, durante mayo del 2021 se realizó un estudio cualitativo basado en entrevistas a mujeres que perdieron sus empleos durante los últimos 14 meses y viven con personas con necesidades de cuidados^{4/}. El objetivo del estudio fue intentar comprender la relación de estas mujeres con el mercado del trabajo, su rol en el cuidado de familiares y cómo este influye en las expectativas de reinserción al mercado laboral. Dado que este estudio no se basa en encuestas o información estadística, su intención no es estimar la prevalencia de mujeres que volverá a la fuerza de trabajo una vez que acabe la pandemia. Más bien, se intenta describir los tipos de situaciones a los que se ven expuestas las mujeres que han debido abandonar la fuerza de trabajo, y qué condiciones podrían determinar sus expectativas para reinsertarse laboralmente.

Coherente con la información sobre las razones de salida de la fuerza de trabajo de las mujeres, las entrevistas confirman que las responsabilidades familiares afectan la búsqueda de trabajo. De hecho, casi todas las mujeres declaran que, como la pandemia ha imposibilitado que personas externas al núcleo familiar apoyen en las tareas de cuidados, son ellas quienes deben realizar estas labores.

Numerosas entrevistadas indican que asumir labores de cuidados les ha generado satisfacción, ya que han podido dedicar más tiempo a quienes cuidan y, en los casos de mujeres con hijos pequeños, ha sido fundamental para apoyar la educación a distancia. No obstante, en general, se releva la importancia de poder compatibilizar el cuidado con el empleo. Al indagar en las expectativas sobre el retorno al mercado laboral, se pueden identificar tres grupos. En el primero, están quienes esperan reincorporarse completamente en condiciones similares a las que tenían previo a la pandemia, tanto por una necesidad económica o porque estaban satisfechas con su situación laboral anterior y desean recuperar su empleo prontamente.

“

“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, yo me siento frustrada por’, o sea, yo a mis hijos los adoro, pero una cosa no quita la otra (risas) porque ya no... o sea, yo no soy feliz estando en la casa. Yo necesito hacer trabajar mi cabeza, necesito hacer otra cosa” (Entrevistada 30 a 45 años, educación superior).

”

El segundo grupo —mayoritario— contempla a quienes desean emplearse, pero con una menor carga laboral que les permita compatibilizar su ocupación con los cuidados. De todas maneras, entre este grupo se levantan algunas dificultades, por ejemplo, que la reinserción pueda estar supeditada al salario, ya que requieren un nivel de ingresos que les permita externalizar parte de los cuidados que actualmente están asumiendo. Aunque el trabajo remoto surge como una opción viable, esta no es una alternativa generalizada, especialmente en ciertas ocupaciones. Además, al no existir una delimitación clara entre la jornada de teletrabajo y el cumplimiento de labores domésticas y de cuidados, el nivel de carga o estrés para las mujeres podría ser incluso mayor que con un empleo presencial. Esto es especialmente complejo en el caso de mujeres con hijos pequeños.

^{4/} Este recuadro presenta un resumen de los principales hallazgos, mayor detalle sobre la metodología, pauta de entrevista y resultados se pueden encontrar en [Muñoz, Pérez y Zapata \(2021\)](#).



“

“Pasando la pandemia, volviendo a una normalidad, debo volver a buscar un trabajo remunerado, pero yo creo que ahí, dentro de eso, es partir de cero. No sé si voy a buscar un cargo como el que tenía, con el sueldo que tenía, y con el tiempo que yo le entregaba. Yo creo que voy a buscar un cargo que me permita poder cumplir con ambas cosas y no tenerlas a medias (...) Aunque eso significara que las lucas fueran un poco menos” (Entrevistada 30 a 45 años, educación media).

”

Finalmente, el tercer grupo, concentrado en mujeres de mayor edad, está compuesto por quienes probablemente no se reincorporarán a la fuerza de trabajo. A las dificultades antes mencionadas se suma la importancia atribuida al rol de cuidados asumido durante la pandemia y a la falta de redes de apoyo. En varios casos esto guarda relación con cierta holgura económica que permite el ajuste de gastos involucrado.

“

“¿De qué manera volvería yo al área laboral? Netamente por una necesidad grande, o sea, no sé, que falte alimento, que falte para pagar las necesidades básicas, me vería obligada, pero mientras eso esté cubierto, yo siento que para mí y para muchas mujeres la situación laboral fue como una despedida final” (Entrevistada 30 a 45 años, educación superior).

”

Conclusiones

Pese a las dificultades en determinar las marcas definitivas que dejará la pandemia sobre la fuerza de trabajo femenina, todo apunta a que la tasa de participación tendrá una recuperación con el tiempo. Sin embargo, existe la posibilidad que, en la medida que la economía se vaya abriendo, persistan formas de subutilización de la fuerza de trabajo. Las entrevistas realizadas indican la existencia de tres grupos diferenciados dentro de las mujeres que han debido abandonar la fuerza de trabajo para dedicarse a labores de cuidados, definidos por sus expectativas con respecto al vínculo que tendrán con el mercado laboral en el futuro. Conocer la prevalencia que tendrá cada uno de estos grupos excede los alcances del presente recuadro, sin embargo, sí es posible identificar los riesgos asociados a la preponderancia de cada uno de ellos.

Los dos primeros grupos contribuirán a la recuperación de las tasas de participación. Sin embargo, si prevalece el segundo grupo, se podrán apreciar mayores formas de subutilización de la fuerza de trabajo en el futuro, por ejemplo, en una disminución de las horas de trabajo, o bien una reconversión hacia ocupaciones de menor productividad que permitan la conciliación entre las tareas de cuidado y la vida laboral, tales como el empleo por cuenta propia o la informalidad. Las pertenecientes al tercer grupo incidirán en la pérdida de capacidades del mercado laboral o, al menos, en que las tasas de participación femenina se recuperen más lento de lo esperado.

Los factores que determinen la prevalencia de cada grupo no solo dependerán de las expectativas de las mujeres, sino que también de la extensión de las medidas de confinamiento, la reapertura de los centros educativos y la recuperación de las ramas de actividad más afectadas que eran intensivas en el uso de fuerza de trabajo femenina. Las estimaciones de PIB tendencial incluidas en este IPoM asumen que las tasas de participación femenina recuperarán lo perdido y convergerán a tasas comparables con las de la OCDE en el largo plazo. Dificultades en la reinserción laboral de las mujeres evidentemente podrían afectar estas estimaciones.