



---

# Informe Laboral Anual 2024

# ZOOM DE GÉNERO

---

Fecha de Publicación: Marzo 2025



**Resumen ejecutivo****02****1****Resumen situación  
laboral y brechas de género  
2024**

- 1.1 Situación económica y creación de empleo en 2024 06
- 1.2 Aumento de la brecha de género en la tasa de desempleo en 2024 10
- 1.3 Aumento de la informalidad laboral femenina en 2024 16

**2****Grandes transformaciones  
del mercado laboral  
femenino****22**

- 2.1 Importante alza de la tasa de participación laboral femenina 22
- 2.2 Servicio doméstico reduce fuertemente su relevancia en el empleo femenino 26
- 2.3 Mayor prevalencia de mujeres entre ocupados que ejercen como directores/as, gerentes/as y administradores/as 28

- 2.4 División sexual del empleo: incremento paulatino de la proporción de mujeres en las ramas de actividad más masculinizadas 29
- 2.5 Ocupaciones en donde la proporción de mujeres ha aumentado en forma considerable en las últimas 3 décadas 32
- 2.6 Fuerte aumento de la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar 35

**3****Brechas de género en el uso  
del tiempo****42**

- 3.1 Distribución del tiempo social promedio por género y situación en la fuerza laboral 42
- 3.2 Carga global de trabajo 44
- 3.3 Bienestar subjetivo 46

## Resumen ejecutivo

En los últimos años, el mercado laboral en Chile ha experimentado transformaciones significativas, especialmente en la participación de las mujeres. En este informe se analizan en profundidad los avances y las brechas de género que aún persisten en el acceso al trabajo, la calidad del empleo y la distribución del tiempo. A partir de datos de diversas fuentes oficiales, se examinan las dinámicas que han moldeado el empleo femenino en las últimas décadas, así como los desafíos que continúan limitando la equidad en el mundo del trabajo.

En **el primer capítulo** se presenta una descripción de la evolución de la situación económica y la creación de empleo durante el año 2024, así como también un análisis de la situación laboral de las mujeres y las brechas de género. El debilitamiento de la actividad económica ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral, evidenciando un deterioro en las condiciones de empleo. Aunque en 2024 se observan signos de una lenta recuperación, persisten dos tendencias preocupantes que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres: el aumento de la brecha de género tanto en la tasa de desempleo como en la de informalidad.

Las cifras muestran que la tasa de desempleo de las mujeres ha seguido una tendencia al alza, situándose en 9,3% en 2024, mientras que la de los hombres ha disminuido, ampliando la brecha de género de 0,7 puntos porcentuales (pp) en 2023 a 1,5 pp en 2024, en desmedro de las mujeres. Además, el análisis refleja que la brecha de género en la tasa de desempleo es significativamente mayor en los segmentos de quienes

viven en hogares con niños y niñas menores a 3 y a 5 años, en comparación con aquellos sin presencia de menores en esas edades, evidenciando las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral cuando hay responsabilidades de cuidado infantil.

Con respecto a la informalidad, se mantiene una mayor presencia de mujeres que hombres en ocupaciones informales. En 2024, la tasa de ocupación informal femenina se elevó a 29,2%, mientras que la de los hombres se mantuvo en 26,1%, ampliándose así la brecha de género 2024 respecto a 2023 de 2,6 pp a 3,1 pp. Este fenómeno es más pronunciado entre aquellas que no ejercen el rol de proveedoras principales del hogar y entre quienes cuentan con menores niveles educativos. Además, la dificultad para acceder al empleo formal se acentúa en mujeres con hijos e hijas en edad preescolar, lo que refuerza la relación entre responsabilidades de cuidado y precarización laboral.

A continuación, **el segundo capítulo** examina las grandes transformaciones del mercado laboral femenino en las últimas décadas, destacando el aumento sostenido de la participación de las mujeres en el empleo. En 1986, la tasa de participación laboral femenina era del 31,1% y, aunque su crecimiento fue gradual en los años siguientes, sufrió un fuerte retroceso en 2020 debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, en los años posteriores la tendencia al alza se retomó, alcanzando en 2024 un 52,6%, el nivel más alto registrado hasta la fecha. Esta tendencia al alza de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas obedece a diversas razones, donde la literatura

concuenda 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 40,9%.

Otra de las grandes transformaciones del mercado laboral femenino chileno en las últimas 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. Las mujeres ocupadas en este tipo de empleo, históricamente ejercido de manera casi exclusiva por mujeres, pasaron de un 25,7% en 1986 a sólo un 5,4% en 2024.

En la misma línea, se observa un aumento de la participación de mujeres en el grupo ocupacional de directores/as, gerentes/as y administradores/as, pasando de un 18,3% en 1986 a un 29,9% en 2024. Sin embargo, la proporción de mujeres en puestos de liderazgo ha alcanzado una suerte de “techo” en la última década estancándose en torno al 30%, evidenciando las dificultades y barreras que siguen enfrentando las mujeres para el acceso a estos cargos.

El informe evidencia una alta heterogeneidad en la proporción de empleo femenino a lo largo de las distintas ramas de actividad económica, con un aumento paulatino en las últimas cuatro décadas de la presencia femenina en sectores históricamente masculinizados como Construcción y Minería. En Construcción, la participación de las mujeres pasó de 3,1% en 1986

a 8,4% en 2024, mientras que en Minería aumentó de 4,2% a 13,8% en el mismo período. A pesar de estos avances, las brechas siguen siendo significativas y reflejan barreras estructurales en el acceso a ciertos sectores. Asimismo, se observa un crecimiento de la presencia femenina en diversas ocupaciones, con algunos roles que antes eran predominantemente masculinos y que ahora cuentan con una mayor participación de mujeres, como panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as, cobradores/as, vendedores/as ambulantes de productos comestibles y contadores/as.

Se destaca también el aumento en las últimas décadas en la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedoras principales del hogar, pasando de un 29,7% en 2010 a un 45,7% en 2024, un fenómeno vinculado a la diversificación de las estructuras familiares y al mayor acceso a la educación superior.

Por último, **el tercer capítulo** aborda las brechas de género en el uso del tiempo y el impacto que esto tiene en las oportunidades laborales de las mujeres. A pesar de la creciente inserción en el mercado de trabajo, la carga del trabajo no remunerado sigue recayendo desproporcionadamente sobre ellas, afectando su bienestar y sus posibilidades de desarrollo profesional. Las cifras muestran que las mujeres siempre destinan más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, ya sea al comparar ocupados, desocupados o inactivos. Esta brecha es de 2,17 horas en el segmento de ocupados, de 1,8 horas en el segmento de desocupados y de 2,51 horas en el segmento de inactivos. Así, las mujeres tienen una carga global de trabajo, entendida como la suma del tiempo destinado a trabajo no remun-

nerado y trabajo remunerado, 1,14 horas superior a la de los hombres, y esta diferencia se amplía en los hogares con niños en edad preescolar.

Esta desigual distribución de trabajo no remunerado impacta directamente en el bienestar subjetivo, reduciendo el tiempo que las mujeres tienen disponible para el ocio y la vida social. En promedio, las mujeres destinan menos horas a estas actividades en comparación con los hombres y el 48% de las mujeres ocupadas reporta no contar con suficiente tiempo para ellas, una brecha considerable respecto al 33,6% de los hombres. Esta desigualdad se profundiza entre quienes tienen empleos asalariados y en hogares con niños, niñas y adolescentes (NNA). Los resultados muestran que esta sobrecarga no solo afecta la calidad de vida de las mujeres, sino que también refuerza las brechas de género en el ámbito laboral y social, evidenciando la importancia de políticas que fomenten la corresponsabilidad y adecuado equilibrio entre el ámbito familiar y el laboral.

En síntesis, el informe evidencia que, si bien la participación laboral femenina ha aumentado y se han logrado avances significativos, aún persisten brechas de género en el acceso al trabajo, la calidad del empleo y la distribución del tiempo. La informalidad y el desempleo continúan afectando en mayor medida a las mujeres, especialmente a aquellas con responsabilidades de cuidado, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Además,

la desigual distribución del trabajo no remunerado no solo limita su inserción laboral, sino que también impacta su bienestar y calidad de vida. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer políticas que promuevan la corresponsabilidad en el hogar, impulsen la equidad en el mercado laboral y garanticen mejores condiciones para que las mujeres accedan a empleos de calidad y a posiciones de liderazgo con igualdad de oportunidades.

---

El informe evidencia que, si bien la participación laboral femenina ha aumentado y se han logrado avances significativos, **aún persisten brechas de género en el acceso al trabajo, la calidad del empleo y la distribución del tiempo.**

---

## 1

## Resumen situación laboral y brechas de género 2024

### 1.1 Situación económica y creación de empleo en 2024

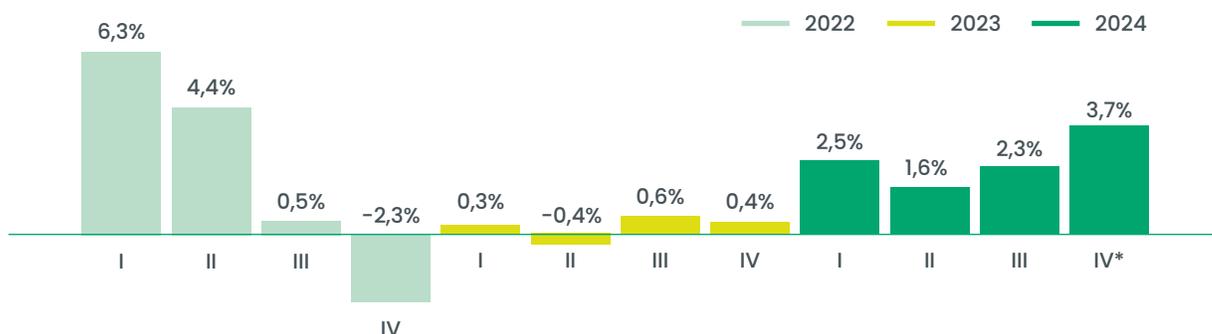
En la **Figura 1** se presenta la evolución del crecimiento anual del PIB para cada trimestre entre 2022 y 2024. A partir de estos datos, se observa una dinámica fluctuante en la actividad económica, caracterizada por una fuerte desaceleración durante 2022, seguida de un período de estancamiento en 2023 y una recuperación gradual en 2024, que se intensifica especialmente en el último trimestre del año.

Si bien en el primer semestre de 2022 el PIB experimentó un crecimiento significativo, a partir del tercer trimestre se evidencia una marcada desaceleración, cerrando el año con una contracción anual de -2,3% en el cuarto trimestre. Como resultado, el crecimiento anual de 2022 se ubicó en 2,1%, reflejando la pérdida de dinamismo económico. En 2023, el estancamiento iniciado el año anterior se mantuvo, y aunque el año

terminó con una leve expansión anual de 0,2%, el crecimiento fue prácticamente nulo, lo que evidencia una fase de debilitamiento prolongado de la economía.

En 2024, la actividad económica creció a tasas más elevadas que en 2023, pero aún con bajo dinamismo. En el primer trimestre, el PIB tuvo un crecimiento anual de 2,5%, seguido de una expansión de 1,6% en el segundo trimestre y de 2,3% en el tercero. Finalmente, la estimación para el cuarto trimestre anticipa un crecimiento anual de 3,7%. No obstante, el crecimiento anual proyectado para 2024 sería del 2,5%, una cifra superior a las expectativas iniciales, pero aún considerada baja dentro del contexto económico general y, especialmente, considerando la debilitada situación del mercado laboral, que requiere recuperar la capacidad de crecer a tasas más altas.

**Figura 1 Crecimiento anual del PIB, %**



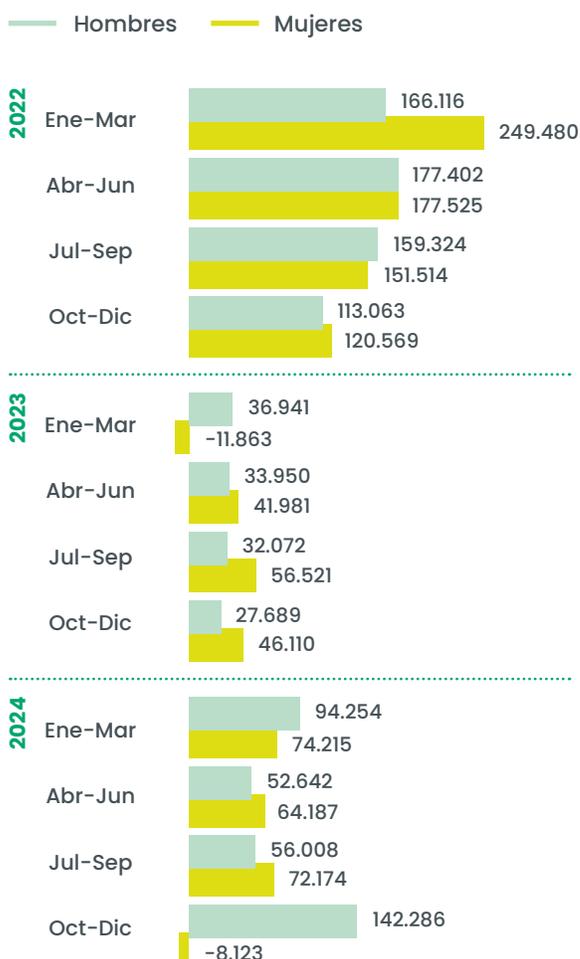
\*Los datos del cuarto trimestre de 2024 corresponden a cifras preliminares de acuerdo con el Imacec

Fuente: Elaborado en base a información del Banco Central de Chile.

La dinámica en la actividad económica tiene un impacto directo sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado (Figura 2), lo cual se ha manifestado en una importante moderación en el ritmo de creación de este tipo de empleos tanto para hombres como para mujeres respecto a lo observado a inicios de 2022, lo que a su vez ha repercutido en una

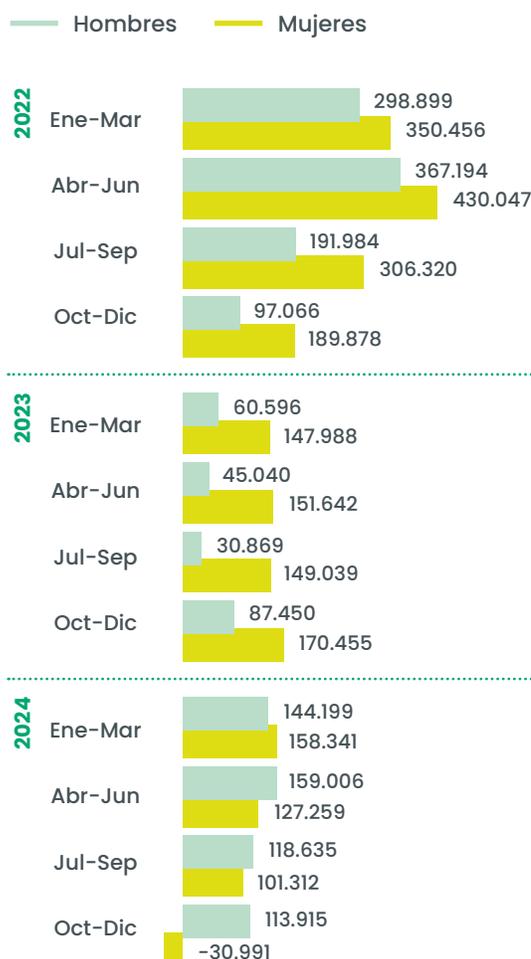
pérdida de dinamismo de la generación de empleo total. Las cifras dan cuenta de que la creación de empleo asalariado formal en el sector privado ha mostrado signos de mejoría en el año 2024 para los hombres, sin embargo, este no ha sido el caso para las mujeres, en donde más bien la situación ha tendido a empeorar hacia fines de 2024 (Figura 3).

**Figura 2 Creación anual de empleo asalariado formal en el sector privado por género (número de personas)**



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

**Figura 3 Creación anual de empleo por género (número de personas)**



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

Así, el debilitamiento de la actividad económica ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral, evidenciado en un deterioro de las condiciones de empleo. A pesar de que en 2024 se han observado ciertos signos de una muy paulatina recuperación en la creación de empleo, existen dos tendencias preocupantes que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres en el mercado laboral:

### 1. Aumento de la brecha de género en la tasa de desempleo

Si bien la tasa de desempleo masculina ha disminuido de 8,4% en 2023 a 7,8% en 2024, lo que representa una caída de 0,6 puntos porcentuales (pp), la tasa de desempleo femenina ha seguido aumentando. En 2023, la tasa de desempleo de las mujeres promedió 9,1%, mientras que en 2024 subió a 9,3%, reflejando un incremento de 0,2 pp. Este comportamiento indica que el ritmo de expansión del empleo no ha sido suficiente para absorber a todas las mujeres que se incorporan al mercado laboral, ampliando la brecha de género en la tasa de desempleo de 0,7 pp en 2023 a 1,5 pp en 2024.

### 2. Aumento de la brecha de género de informalidad

Otro aspecto preocupante es el deterioro en la calidad del empleo, reflejado en un incremento de la tasa de ocupación informal de las mujeres. Mientras que la tasa de informalidad laboral masculina se mantuvo estable en 26,1% tanto en 2023 como en 2024, la tasa de informalidad femenina aumentó de 28,7% en 2023 a 29,2% en 2024, lo que equivale a un incremento de 0,5 pp. Esto implica que, una mayor proporción de mujeres ha accedido a trabajos en

condiciones más precarias, contribuyendo a una ampliación de la brecha de género en informalidad laboral de 2,6 pp en 2023 a 3,1 pp en 2024.

De esta forma, aunque la gradual recuperación del mercado laboral es un factor positivo en 2024, su impacto ha sido desigual. En 2024, las mujeres no vieron progreso alguno en materia de reducción del desempleo o de la informalidad laboral respecto a 2023, sino más bien un leve deterioro.

## Ampliación de la brecha de género de desempleo

*(en desmedro de las mujeres)*

**0,7 pp**

en 2023

**1,5 pp**

en 2024

## Ampliación de la brecha de género de informalidad laboral

*(en desmedro de las mujeres)*

**2,6 pp**

en 2023

**3,1 pp**

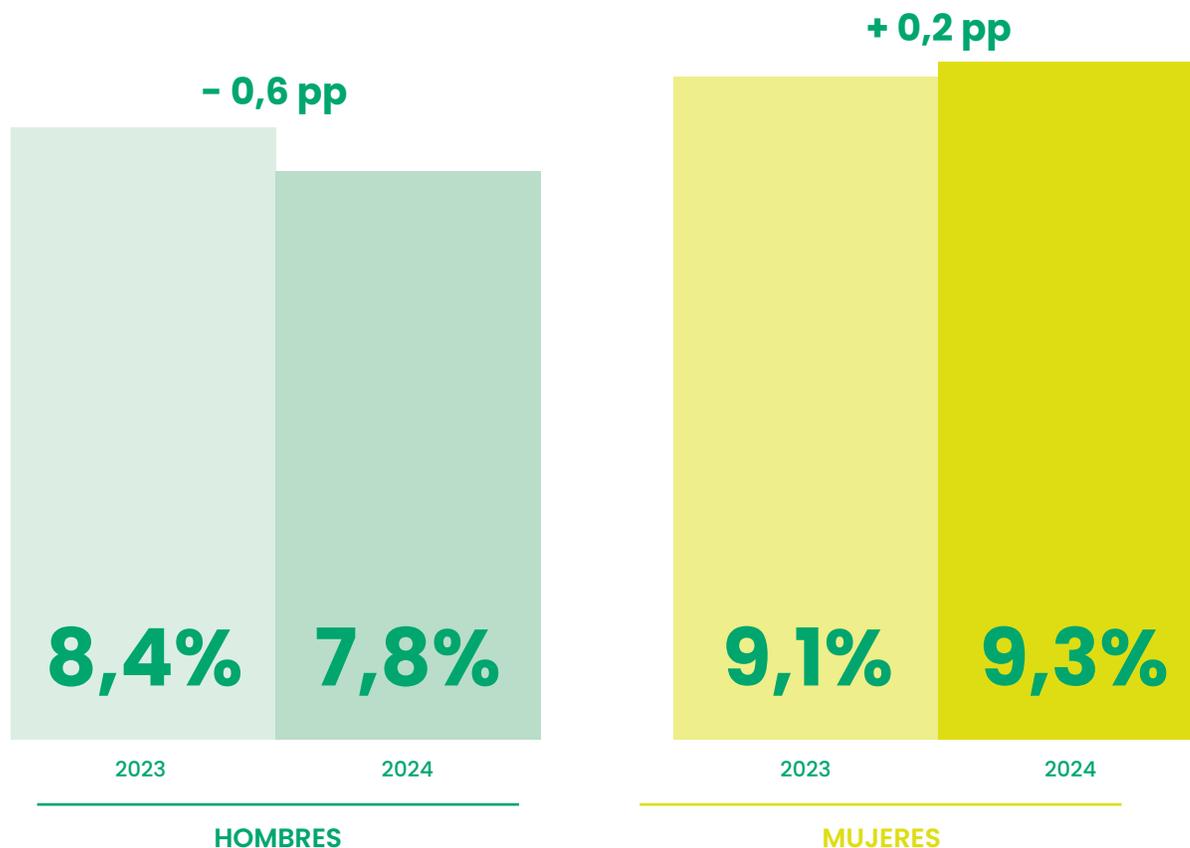
en 2024

## 1.2 Aumento de la brecha de género en la tasa de desempleo en 2024

El aumento de la tasa de desempleo femenino de 2024 respecto a 2023 obedece a que, si bien el empleo de mujeres creció al 2,3% anual, este incremento no fue suficiente para absorber totalmente el aumento de la fuerza laboral femenina que creció 2,5% anual. De esta forma, la tasa de desempleo de las mujeres aumentó de 9,1% en 2023 a 9,3% en 2024, lo que representa un incremento de 0,2 pp (Figura 4).

En contraste, la tasa de desempleo de los hombres disminuyó en 0,6 pp en 2024, reflejando una mejor inserción laboral de este segmento. Esta divergencia ha llevado a una ampliación de la brecha de género de desempleo, pasando de 0,7 pp en 2023 a 1,5 pp en 2024, en desmedro de las mujeres.

Figura 4 Tasa de desempleo (% , cifras promedio anual)





### Brecha de desempleo según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar

El ejercer o no el rol de proveedor/a económico/a principal del hogar es una característica esencial que debe ser considerada en el análisis, pues el ejercerlo o no tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que implica tener la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, los y las proveedores/as principales del hogar tienen mayor presión para insertarse en el trabajo remunerado y obtener ingresos, por lo que tienden a tener menores tasas de desempleo que quienes no cumplen ese rol.

En el caso de las mujeres proveedoras, la tasa de desempleo se ubicó en 5,6% en 2024 mientras que entre las mujeres que no son proveedoras, la tasa de desempleo se ubicó en 12,1% (Tabla 1). Para el caso de los hombres, entre quienes ejercen el rol de proveedores principales del hogar, la tasa de desempleo se ubicó en 4,3%, mientras que para aquellos que no ejercen dicho rol la tasa fue de 13,4% en 2024.

Las cifras de la Tabla 1 dan cuenta de que el aumento de la tasa de desempleo de las mujeres en 2024 se debe al alza en el segmento de mujeres que no ejer-

cen el rol de proveedora principal del hogar, en donde este indicador aumentó en 0,5 pp respecto a 2023. En cambio, en el segmento de mujeres proveedoras principales del hogar, la tasa de desempleo registró una modesta caída de 0,2 pp. Por su parte, en el caso de los hombres, la reducción de la tasa de desempleo se asocia fundamentalmente a la caída observada en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedores principales del hogar.

Existe una brecha de género en la tasa de desempleo en desmedro de las mujeres en el segmento de proveedores/as principales del hogar, donde la tasa de desempleo femenina en 2024 superó en 1,3 pp a la de los hombres, con lo que la brecha se redujo en 0,1 pp respecto a 2023.

Por su parte, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor/a principal del hogar la brecha de género en materia de desempleo es en desmedro de los hombres, que exhibieron en 2024 una tasa de desempleo 1,3 pp superior a la de las mujeres.

Tabla 1 Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según rol de proveedor/a principal del hogar

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,1%</b>	<b>0,7</b>	<b>7,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>1,5</b>
Proveedores/as principales del hogar	4,4%	5,8%	1,4	4,3%	5,6%	1,3
No Proveedores/as principales del hogar	14,6%	11,6%	-3,0	13,4%	12,1%	-1,3



### Brecha de desempleo según presencia de menores en edad preescolar en el hogar

Los datos de la [Tabla 2](#) muestran que la tasa de desempleo femenina aumentó con mayor fuerza en 2024 en el segmento de mujeres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar, con un alza de 0,3 pp, superior al incremento de 0,1 pp en el segmento de mujeres que viven en hogares sin presencia de niñas y niños menores a 5 años.

Además, las cifras reflejan que la brecha de género en la tasa de desempleo es significativamente mayor en los segmentos de quienes viven en hogares con niños y niñas menores a 3 y a 5 años, en comparación con aquellos sin presencia de menores en esas edades. Además, esta brecha se amplió en 2024 respecto a 2023, lo que se asocia a un aumento en las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral cuando hay responsabilidades de cuidado infantil.

Si bien, en 2024 la tasa de desempleo femenina también fue superior a la masculina entre quienes viven en

hogares sin presencia de niños y niñas menores a 5 y a 3 años, las cifras son claras en mostrar que las diferencias de género son menores en este grupo.

Así, los datos evidencian que las mujeres que residen en hogares con niños y niñas de corta edad enfrentan mayores dificultades para acceder al empleo. Esto se refleja en tasas de desempleo más altas y en una mayor brecha de género en el mercado laboral.

**La brecha de género en la tasa de desempleo es significativamente mayor en hogares con niños y niñas menores a 3 y a 5 años**

**Tabla 2 Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según presencia de menores a 3 y 5 años en el hogar**

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,1%</b>	<b>0,7</b>	<b>7,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>1,5</b>
<b>Con presencia de menores a 5 años en el hogar</b>	<b>6,3%</b>	<b>9,2%</b>	<b>2,9</b>	<b>5,9%</b>	<b>9,5%</b>	<b>3,6</b>
<b>Sin presencia de menores a 5 años en el hogar</b>	<b>8,8%</b>	<b>9,1%</b>	<b>0,3</b>	<b>8,1%</b>	<b>9,2%</b>	<b>1,1</b>
<b>Con presencia de menores a 3 años en el hogar</b>	<b>6,7%</b>	<b>8,8%</b>	<b>2,1</b>	<b>6,0%</b>	<b>9,1%</b>	<b>3,1</b>
<b>Sin presencia de menores a 3 años en el hogar</b>	<b>8,5%</b>	<b>9,1%</b>	<b>0,6</b>	<b>8,0%</b>	<b>9,3%</b>	<b>1,3</b>

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



### Brecha de desempleo según máximo nivel educativo terminado

Las cifras de la [Tabla 3](#) muestran que la tasa de desempleo subió 0,3 pp en 2024 en los segmentos de mujeres con educación superior completa y con educación secundaria completa. Por su parte, en el segmento de mujeres con un nivel educativo menor a secundaria completa la tasa de desempleo se mantuvo estable respecto a 2023.

Las cifras de la [Tabla 3](#) dan cuenta de que la brecha de género en la tasa de desempleo en 2024 fue menor en el segmento de la fuerza laboral con educación superior completa, donde la tasa de desempleo femenina fue 1 pp superior a la masculina, aumentando la brecha en este segmento respecto al 0,4 pp registrado en 2023. La brecha de género más alta en la tasa de desempleo en 2024 se consignó entre la fuerza laboral con educación secundaria completa, donde la tasa de desempleo femenino fue 2,4 pp superior a la masculina. Por su parte, en el segmento de la fuerza laboral

con educación menor a secundaria completa, la brecha de género en la tasa de desempleo se ubicó en 1,2 pp, aumentando respecto a lo observado en 2023.

**La brecha de género más alta en la tasa de desempleo en 2024 se consignó entre la fuerza laboral con educación secundaria completa**

Tabla 3 Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según máximo nivel educativo terminado

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>8,4%</b>	<b>9,1%</b>	<b>0,7</b>	<b>7,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>1,5</b>
Superior completa	6,8%	7,2%	0,4	6,5%	7,5%	1,0
Secundaria completa	9,7%	11,1%	1,4	8,9%	11,3%	2,4
Menor a secundaria completa	8,2%	9,1%	0,9	7,9%	9,1%	1,2

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



### Brecha de desempleo según tramo etario

La **Tabla 4** presenta la tasa de desempleo desagregada por tramos etarios para los años 2023 y 2024.

Las cifras de la **Tabla 4** revelan que el aumento del desempleo femenino en 2024 fue liderado por los tramos de mayor edad. Así, en 2024 la tasa de desempleo de mujeres de 15 a 24 años se redujo en 0,5 pp, mientras que la de mujeres de 25 a 34 años disminuyó en 0,2 pp. Por el contrario, la tasa de desempleo de mujeres de 35 a 49 años aumentó en 0,6 pp en 2024, mientras que la de mujeres de 50 años y más lo hizo en 0,4 pp.

Además, en general, la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina, con la única excepción del grupo de 25 a 34 años en 2023, donde ambos sexos registraron la misma tasa de desempleo. No obstante, en 2024 la brecha de género en la tasa de desempleo aumentó en todos los tramos etarios, reflejando un mayor impacto negativo sobre la inserción laboral de las mujeres.

La brecha de género en la tasa de desempleo es considerablemente mayor en el segmento de 15 a 24 años que en el resto de los tramos etarios, lo que da cuenta de las mayores dificultades de empleabilidad que enfrentan las mujeres jóvenes.

En 2024:

**el aumento del desempleo femenino fue liderado por los tramos de mayor edad**

Tabla 4 Brecha de género en la tasa de desempleo (%) según tramo etario

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
15 - 24	19,6%	23,8%	4,2	18,6%	23,3%	4,7
25 - 34	10,2%	10,2%	0,0	9,3%	10,0%	0,7
35 - 49	6,8%	7,2%	0,4	6,3%	7,8%	1,5
50 y más	6,0%	6,3%	0,3	5,9%	6,7%	0,8

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

**En 2024**

la tasa de ocupación informal  
**femenina se elevó a**

**29,2%**

la tasa de ocupación informal  
**masculina se mantuvo en**

**26,1%**

### 1.3 Aumento de la informalidad laboral femenina en 2024

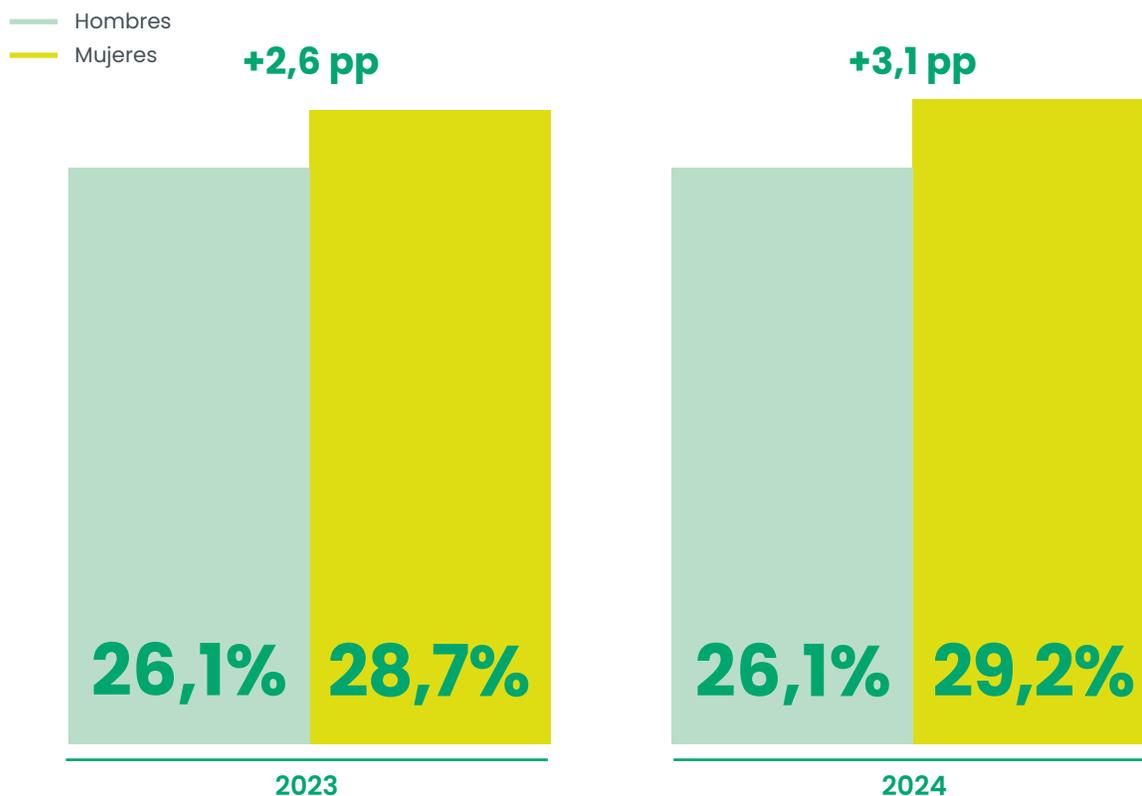
En Chile se observa que la mayor parte del tiempo las mujeres tienen mayor presencia en ocupaciones informales que los hombres. Esto puede ocurrir, porque las mujeres tienden a insertarse proporcionalmente más en empleos condicionados por las necesidades de equilibrio del ámbito laboral con el familiar, pero que pueden tener una mayor prevalencia de informalidad. La mayor inserción en empleos informales entre las mujeres también puede estar asociada a una mayor dificultad de conseguir empleos formales en comparación a los hombres, lo que puede ocurrir por el diseño de las regulaciones laborales o la menor acumulación de ciertos componentes de capital humano, entre otros motivos.

Las cifras de la [Figura 5](#) muestran que la tasa de ocu-

pación informal de las mujeres se ubicó en 28,7% en 2023, superior al 26,1% registrado entre los hombres, confirmando así una brecha de género en materia de informalidad laboral en desmedro de las mujeres. En 2024, la tasa de ocupación informal femenina se elevó a 29,2%, mientras que la tasa de ocupación informal de los hombres se mantuvo en 26,1%. Con ello, la brecha de género se amplió en 2024 respecto a 2023, pues en 2023 la diferencia era de 2,6 pp, mientras que en 2024 fue de 3,1 pp

Así, las mujeres se insertan proporcionalmente más que los hombres en empleos informales, los que se asocian a menor capacidad de generación de ingresos, mayor precariedad laboral y ausencia de protección social.

Figura 5 Tasa de ocupación informal por sexo (% , cifras promedio anual)





### Brecha de informalidad según el ejercicio de rol de proveedor/a económico/a principal del hogar

Las cifras de la [Tabla 5](#) muestran que la tasa de ocupación informal femenina aumentó en 0,4 pp entre quienes ejercen el rol de proveedora principal del hogar y en 0,7 pp entre las que no ejercen dicho rol.

En 2024, la tasa de informalidad laboral entre las mujeres que son proveedoras principales del hogar alcanzó el 27,8%, mientras que, en el caso de los hombres con el mismo rol, la tasa fue del 23,4%. Esto refleja una brecha de 4,4 pp en desmedro de las mujeres, lo que indica una mayor precarización laboral para ellas en este segmento.

Por otro lado, cuando se analiza la informalidad entre quienes no son proveedores/as principales del hogar, se observa que la tasa de informalidad femenina se ubicó en 30,4%, mientras que la masculina fue de 30,7% en 2024.

Estos datos evidencian que la informalidad es un fenómeno más pronunciado entre quienes no asumen el rol de proveedor/a principal, sin embargo, las mujeres proveedoras principales del hogar continúan enfrentando una mayor prevalencia de informalidad laboral en comparación a los hombres que ejercen ese rol.

La informalidad es un fenómeno más pronunciado entre quienes no asumen el rol de proveedor/a principal, sin embargo, **las mujeres proveedoras principales del hogar continúan enfrentando una mayor prevalencia de informalidad laboral** en comparación a los hombres que ejercen ese rol

Tabla 5 Brecha de género en la tasa de informalidad (%) según rol de proveedor/a principal del hogar

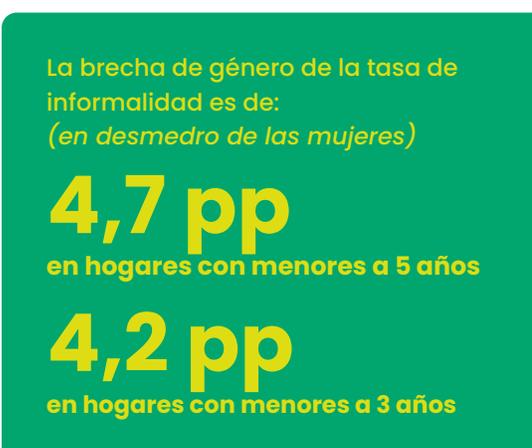
	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>26,1%</b>	<b>28,7%</b>	<b>2,6</b>	<b>26,1%</b>	<b>29,2%</b>	<b>3,1</b>
Proveedores/as principales del hogar	23,0%	27,4%	4,4	23,4%	27,8%	4,4
No proveedores/as principales del hogar	31,4%	29,7%	-1,7	30,7%	30,4%	-0,3

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



### Brecha de informalidad según presencia de menores en edad preescolar en el hogar

La Tabla 6 muestra la evolución de la tasa de informalidad laboral según la presencia de niños y niñas menores a 3 y 5 años en el hogar. Las cifras muestran que en 2024 la tasa de ocupación informal femenina aumentó en 1,3 pp entre quienes viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar y en 0,4 pp entre quienes viven en hogares sin presencia de niñas y niños menores a 5 años.



Además, se registra un aumento generalizado en la brecha de género de tasa de informalidad laboral en 2024 en comparación con 2023, explicado por un incremento en la tasa de informalidad laboral femenina en todos los grupos analizados. En particular, los hombres que viven en hogares sin presencia de menores a 3 y 5 años registraron una reducción en su tasa de informalidad, lo que contrasta con el aumento experimentado por las mujeres en el mismo grupo.

La brecha de género de la tasa de informalidad es de 4,7 pp en desmedro de las mujeres en hogares con presencia de menores a 5 años y es de 4,2 pp en hogares con presencia de menores a 3 años. Esto es muy superior a la brecha registrada en hogares sin presencia de menores a 5 años (2,9 pp) y sin presencia de menores a 3 años (3,1 pp). Esto sugiere que las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos formales en comparación a los hombres, especialmente cuando hay presencia de menores de corta edad en el hogar, lo que refuerza la relación entre responsabilidades de cuidado y precarización laboral.

Tabla 6 Brecha de género en la tasa de informalidad (%) según presencia de menores a 3 y 5 años en el hogar

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	26,1%	28,7%	2,6	26,1%	29,2%	3,1
<b>Con</b> presencia de menores a 5 años en el hogar	24,1%	28,5%	4,4	25,1%	29,8%	4,7
<b>Sin</b> presencia de menores a 5 años en el hogar	26,4%	28,7%	2,3	26,2%	29,1%	2,9
<b>Con</b> presencia de menores a 3 años en el hogar	24,1%	27,1%	3,0	24,6%	28,8%	4,2
<b>Sin</b> presencia de menores a 3 años en el hogar	26,3%	28,9%	2,6	26,2%	29,3%	3,1

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



### Brecha de informalidad según máximo nivel educativo completado

Las cifras revelan que en 2024 la tasa de ocupación informal femenina se elevó más entre quienes no cuentan con educación superior completa, aunque con mayor fuerza en el segmento de mujeres con un nivel educativo menor a secundaria completa (Tabla 7). Así, en 2024 el segmento de mujeres con educación superior completa registró un alza de 0,3 pp en la tasa de ocupación informal, mientras que el aumento fue de 0,9 pp en el segmento de mujeres con educación secundaria completa y de 1,8 pp en el segmento de mujeres con nivel educativo menor a secundaria completa.

En el caso de los hombres, se observa que la tasa de ocupación informal se mantuvo estable en el segmento que cuenta con educación superior completa y un incremento de 0,2 pp para aquellos que cuentan con secundaria completa. Sin embargo, se registra una importante alza de la tasa de ocupación informal masculina entre quienes tienen un nivel educativo menor a secundaria completa. De esta forma, hay un fuerte deterioro en materia de informalidad laboral, tanto en hombres como en mujeres con niveles educativos ba-

jos. Por su parte, la brecha de género en la tasa de informalidad laboral es superior a medida que se reduce el nivel educativo, lo que da cuenta que este fenómeno afecta desproporcionadamente a las mujeres con menores niveles educativos.

**La brecha de género en la tasa de informalidad laboral es superior a medida que se reduce el nivel educativo, lo que da cuenta que este fenómeno afecta desproporcionadamente a las mujeres con menores niveles educativos**

Tabla 7 Brecha de género en la tasa de informalidad (%) según máximo nivel educativo terminado

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>26,1%</b>	<b>28,7%</b>	<b>2,6</b>	<b>26,1%</b>	<b>29,2%</b>	<b>3,1</b>
Superior completa	12,7%	15,1%	2,4	12,7%	15,4%	2,7
Secundaria completa	26,5%	33,4%	6,9	26,7%	34,3%	7,6
Menor a secundaria completa	45,1%	54,7%	9,6	46,8%	56,5%	9,7

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



### Análisis de informalidad según categoría laboral

De acuerdo con la [Tabla 8](#), la creación de empleo en el año 2024 estuvo liderado por el empleo formal en el caso de los hombres (99.708) y por el empleo informal en el caso de las mujeres (45.982) . Del aumento anual de 99.708 empleos formales de hombres en 2024, la mayor parte 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 42.998 empleos formales creados en el último año la mayoría corresponde a empleo asalariado en el sector privado.

Por otra parte, el aumento del empleo informal para mujeres aparece liderado por el empleo asalariado en el sector privado. Lo anterior resulta particularmente preocupante, pues indica que hay más empleos de mujeres realizados bajo subordinación en el sector privado en donde el empleador no le está pagando las cotizaciones de salud o de vejez, lo que implica que estas personas no gozan de la autonomía de un empleo independiente ni tampoco de la estabilidad y protección asociadas a los empleos dependientes. Para el caso de los hombres, la creación de empleo informal se encuentra liderada por el trabajo por cuenta propia.



Tabla 8 **Variación anual del empleo por género, categoría ocupacional y formalidad laboral, 2024**

	Empleo formal		Empleo Informal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>99.708</b>	<b>42.998</b>	<b>34.231</b>	<b>45.982</b>
Asalariado formal sector privado	86.298	50.613	9.692	29.932
Asalariado formal sector público	30.575	14.260	6.717	-2.325
Cuenta propia formal	-2.311	-20.178	14.180	13.424
Otros formales	-14.853	-1.697	3.642	4.951

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



### Análisis de informalidad según rama de actividad económica

Si se analiza la tasa de ocupación informal por rama de actividad económica se aprecia que en 2024 hubo una dramática alza anual de 6 pp entre las mujeres que se desempeñan en la rama de la Construcción. Con todo, hay que considerar que esta rama de actividad es altamente masculinizada y que, por lo tanto, la presencia de mujeres es menor que en otras actividades económicas. La tasa de ocupación informal femenina se elevó en 1,5 pp en 2024 en la rama Manufacturas, mientras que el alza fue de 1,3 pp en Transporte y almacenaje y de 1,1 pp en Comercio. A su vez, se registró una disminución en la tasa de informalidad laboral femenina en 2024 en las ramas de Salud (-1 pp), Agropecuario, silvícola y pesca (-0,7 pp) y Alojamiento y servicios de comida (-0,4 pp). Entre los hombres se registran

alzas de la tasa de informalidad laboral en las ramas de Comercio (2 pp) y Transporte y Almacenaje (0,6 pp). Por su parte, se registran las mayores caídas en el sector de Alojamiento y servicios de comida (-4,6 pp) y en Salud (-2,5 pp).

**En 2024 la tasa de ocupación informal aumentó en 6 pp entre las mujeres que se desempeñan en la rama de la Construcción**

Tabla 9 Tasa de ocupación informal por género y rama de actividad económica, 2024

	Hombres			Mujeres		
	2023	2024	Variación anual	2023	2024	Variación anual
<b>Total</b>	<b>26,1%</b>	<b>26,1%</b>	<b>0,0</b>	<b>28,7%</b>	<b>29,2%</b>	<b>0,5</b>
Comercio	28,9%	30,9%	2,0	37,3%	38,4%	1,1
Construcción	38,8%	38,0%	-0,8	10,8%	16,8%	6,0
Agropecuario, silvícola y pesca	41,9%	42,2%	0,3	40,8%	40,1%	-0,7
Transporte y almacenaje	33,7%	34,3%	0,6	21,1%	22,4%	1,3
Manufacturas	18,2%	17,1%	-1,1	40,8%	42,3%	1,5
Alojamiento y servicios de comida	29,1%	24,5%	-4,6	36,2%	35,8%	-0,4
Salud	14,5%	12,0%	-2,5	20,6%	19,6%	-1,0
Resto	16,6%	16,9%	0,3	24,1%	24,6%	0,5

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

## 2

## Grandes transformaciones del mercado laboral femenino

### 2.1 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 6](#). 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 la 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.

Figura 6 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

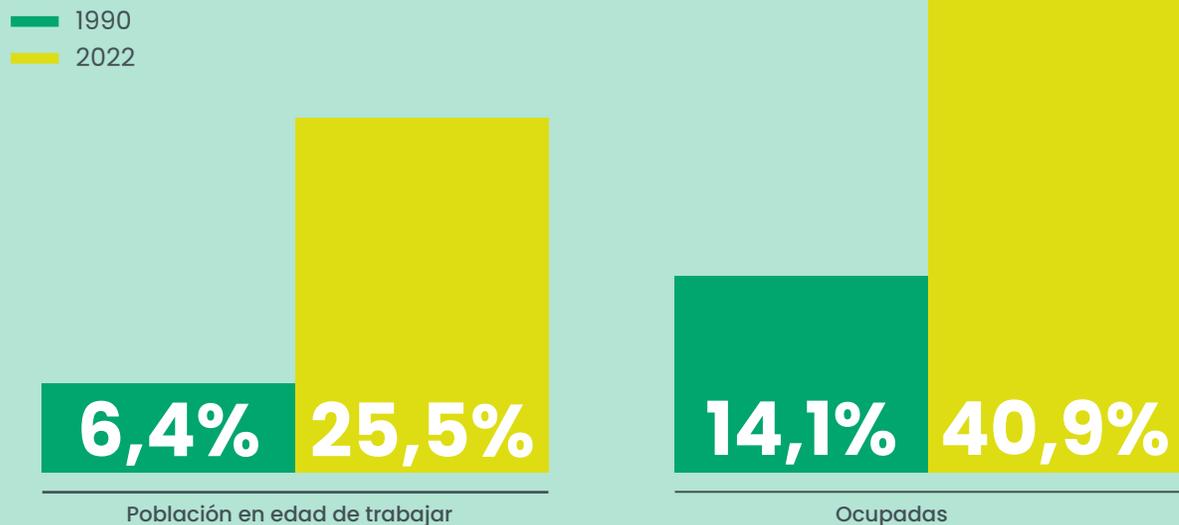
Esta tendencia al alza de la tasa de participación laboral femenina en las últimas décadas obedece a diversas razones. La literatura concuerda en que el aumento del nivel educativo, especialmente la mayor inserción en la educación superior, ha sido un conductor importante del alza en la participación 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 probabili-

dad 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 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 7](#).

Figura 7 **Porcentaje de mujeres con educación superior completa (%)**



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de encuestas CASEN

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/as 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

**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**

global de fecundidad pasó de 2,7 hijos/as por mujer en 1990 a 1,2 hijos/as 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/as pequeños/as aumenta la cantidad de trabajo no remunerado en el hogar, reduciendo el espacio para destinar tiempo al trabajo remunerado. Otra razón que puede provocar esta incompatibilidad es que cada hijo/a 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/as.

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/as 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/as 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 ya 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 respecto a qué duración de los permisos parentales comienza a generar 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 maternas 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.

**Las políticas de cuidados infantiles, en términos de disponibilidad y accesibilidad, están entre las herramientas más importantes para alentar la oferta laboral femenina**

## 2.2 Servicio doméstico reduce fuertemente su relevancia en el empleo femenino

Se entiende como personal de servicio doméstico a un/a trabajador/a 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 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 8](#)). 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 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.

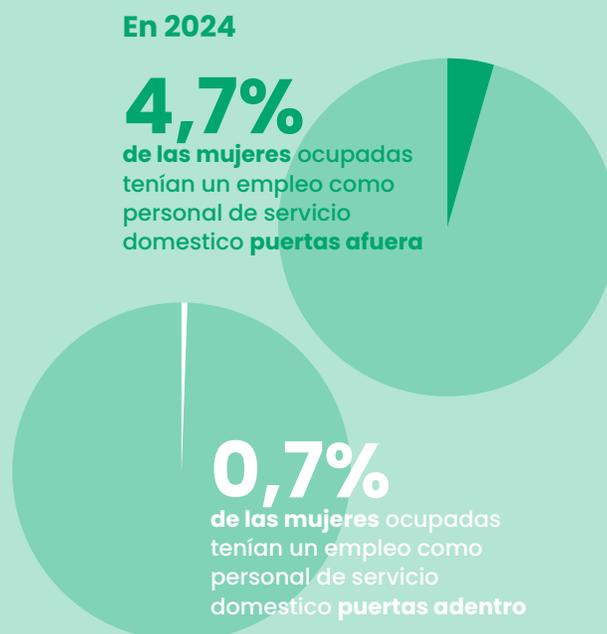


Figura 8 **Porcentaje de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico desglosado en modalidades puertas adentro y puertas afuera**



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

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/as 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 inmigrantes<sup>1</sup>. 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.

## 2.3 Mayor prevalencia de mujeres entre ocupados que ejercen como directores/as, gerentes/as y administradores/as

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/as, gerentes/as y administradores/as. Así, en 1986 sólo el 18,3% de quienes tenían una ocupación como directores/as, gerentes/as o administradores/as eran mujeres, mientras que a 2024 esta cifra aumentó a 29,9%, tal como se observa en la **Figura 9**. Esto se debe a múltiples factores que han pavimentado el camino para que más mujeres puedan 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

Si bien desde mediados de los ochenta ha aumentado el porcentaje de mujeres en cargos de directores/as, gerentes/as y administradores/as, en la última década se ha generado una suerte de “techo” que ha estancado esta proporción en torno al 30%.

el 29,9% de quienes ejercían como directores/as, gerentes/as y administradores/as eran mujeres, cifra idéntica a la observada en 2024. Así, si bien desde mediados de los ochenta ha aumentado el porcentaje de mujeres en cargos de directores/as, gerentes/as y administradores/as, 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.

**Figura 9 Proporción de mujeres en el total de ocupados como directores/as, gerentes/as y administradores/as (%)**



Se realiza un empalme de las series de hombres y mujeres ocupadas en el grupo ocupacional 1 (directores/as, gerentes/as y administradores/as) 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/as, gerentes/as y administradores/as.

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

## 2.4 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 10](#).

Las cifras de la [Tabla 10](#) 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 10](#). Así, en la Construcción la proporción de mujeres en el total de ocupados era de 3,1% en 1986,

**Tabla 10 Proporción de empleo femenino en el empleo total de la respectiva rama de actividad económica (2024)**

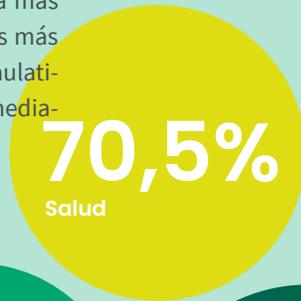
<b>Total</b>	<b>42,9%</b>
Actividades de los hogares como empleadores	89,0%
Enseñanza	71,5%
Salud	70,5%
Alojamiento y de servicio de comidas	59,0%
Otras actividades de servicios	54,2%
Actividades financieras y de seguros	50,6%
Servicios administrativos y de apoyo	47,2%
Comercio	45,8%
Administración pública 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

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

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.

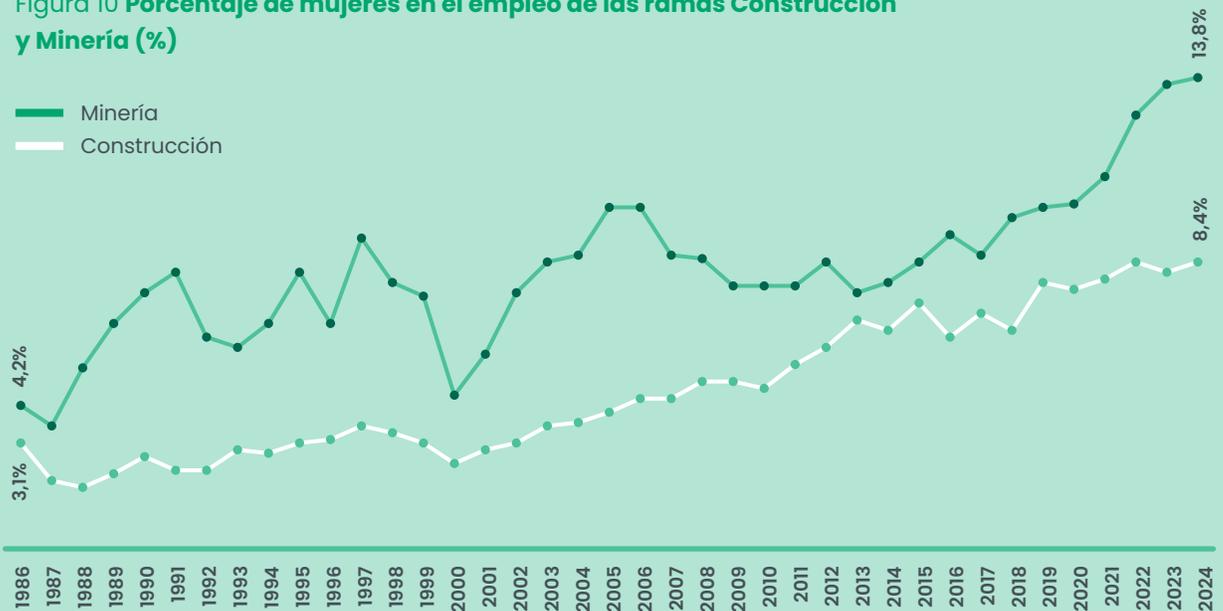
**Ramas más feminizadas**



**Ramas más masculinizadas**



Figura 10 **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 (periodo 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

---

En las **ramas más masculinizadas** ha habido un grado de **avance paulatino** en la proporción de **empleo femenino** desde mediados de los ochenta.

---

## 2.5 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 dígitos<sup>2</sup>. 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, periodo en donde es posible obtener información de ocupaciones a 4 dígitos y que abarca un periodo 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 periodo analizado.

### 2.5.1 Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres era minoritaria en 1996 y pasó a ser mayoritaria en 2022

La **Tabla 11** 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/as, pasteleros/as y confiteros/as 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/as 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.

<sup>2</sup> 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 máquinas 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.

La ocupación de cobradores/as -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/as 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/a 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 o trabajadora como para el resto de las personas.

Por su parte, la profesión de contador/a, 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.

Tabla 11 **Proporción de empleo femenino en ocupaciones seleccionadas en 1996 y 2022**

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

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

### 2.5.2 Ocupaciones en donde la prevalencia de mujeres aumentó de manera relevante entre 1996 y 2022

La [Tabla 12](#) 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

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

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

importante incremento de la proporción de mujeres en la ocupación de carabineros/as, 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/as y pescaderos/as u obreros/as 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/as abogados/as, 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 inser-

**Destaca el importante incremento de la proporción de mujeres en la ocupación de carabineros/as, pasando de representar**

**2,4%**  
en 1996

**21,5%**  
en 2022

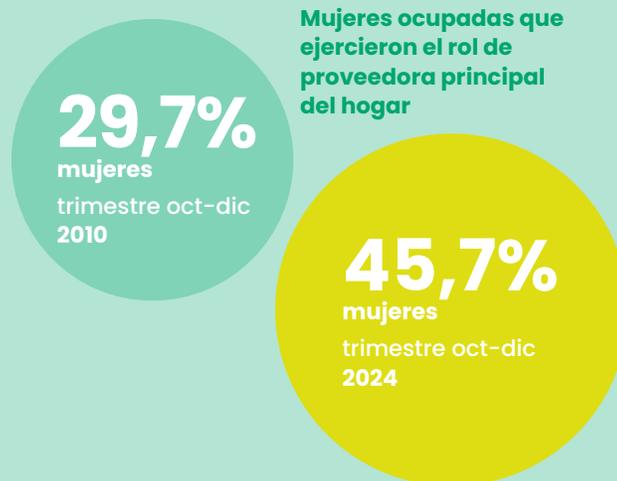
tarse en ocupaciones que **faciliten la conciliación** entre el ámbito laboral y las responsabilidades del hogar, al contar con mayor flexibilidad en cuanto a horarios o que sean factibles de ser ejercidas en el hogar. Sin embargo, también factores negativos como la falta de oportunidades laborales formales con flexibilidad y facilidades de conciliación pueden haber influenciado el aumento de la prevalencia de mujeres en ocupaciones como vendedores/as 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.

## 2.6 Fuerte aumento de la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar

### 2.6.1 Evolución de la proporción de trabajadoras que ejercen el rol de proveedora principal del hogar en los últimos 14 años

Ejercer el rol de proveedor/a principal del hogar influye de manera decisiva sobre la situación laboral de las personas, afectando sus decisiones de participación, los formatos laborales que privilegian, entre otros. En consecuencia, esta característica es un ingrediente esencial en el análisis laboral. Desde el punto de vista de la medición oficial, la persona que ejerce el rol de proveedor/a económico/a principal del hogar es la persona que hace un aporte mayor en términos cuantitativos a la mantención económica del hogar<sup>3</sup>. Así, a diferencia del concepto jefe/a de hogar, el concepto de proveedor/a económico/a principal del hogar permite caracterizar sin ambigüedades a la persona sobre quien recae la principal responsabilidad financiera de sostén del hogar.

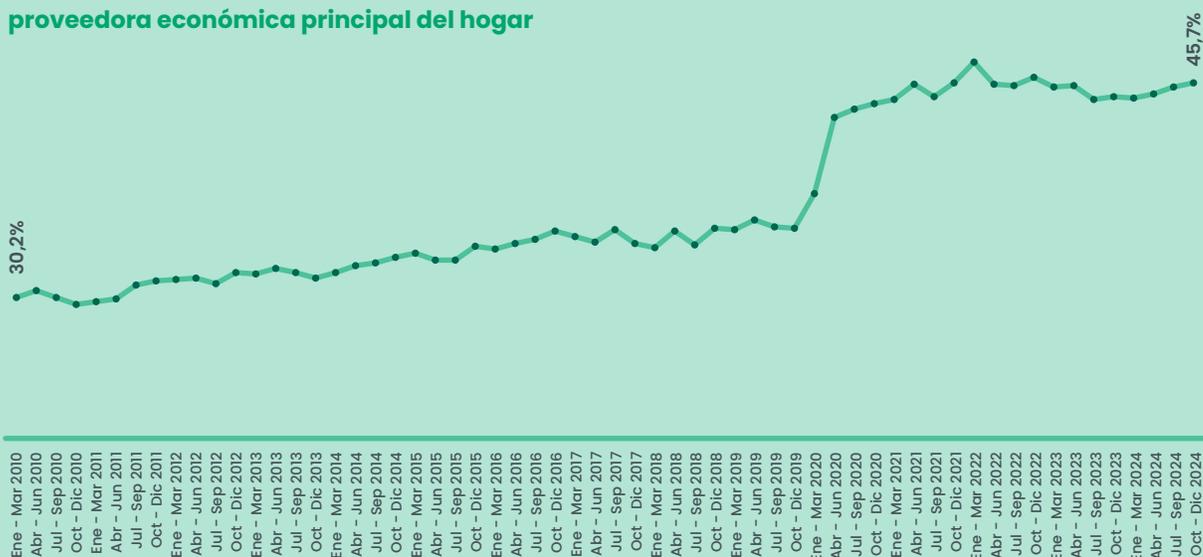
En Chile, tradicionalmente las mujeres que realizan trabajo remunerado, es decir, que tienen una ocupación, lo han hecho para generar ingresos de carácter complementario al del proveedor principal del hogar. Sin embargo, esta situación ha cambiado de manera importante con el paso del tiempo y, en particular, en los últimos 14 años, periodo en el que contamos con las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del INE vigente actualmente. En efecto, mientras al trimestre octubre-diciembre 2010 sólo el 29,7% de las mujeres ocupadas ejercía el rol de proveedora principal del hogar, al trimestre octubre-diciembre 2024 el 45,7% de las mujeres ocupadas ejercía este rol, lo que implica un alza de 16 pp en ese lapso de tiempo (ver [Figura 11](#)). Si bien la pandemia por COVID-19 jugó un papel crucial en elevar la prevalencia de mujeres ocupadas que son proveedoras principales del hogar, previo a este episo-



dio ya se observaba una tendencia paulatina al alza en esta proporción. Así, al trimestre octubre-diciembre 2019 la prevalencia de mujeres ocupadas que eran proveedoras principales ya se ubicaba en 35,2%. La razón detrás de la rápida aceleración en el aumento en la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar durante la pandemia es que las mujeres que no ejercen dicho rol vieron una destrucción mayor de empleos en términos relativos. Al no ser el sostén financiero del hogar, las mujeres no proveedoras principales del hogar vieron mucho más afectada su empleabilidad, ya que en el contexto de restricciones a la movilidad muchas se abocaron a las labores no remuneradas del hogar. Por el contrario, para las mujeres que ejercían el rol de proveedora principal del hogar era más difícil pasar demasiado tiempo sin realizar trabajo remunerado, precisamente por ser el sostén financiero del hogar. Así, durante la pandemia rápidamente ganaron terreno las mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedoras principales del hogar. Sin embargo, tras la liberación de las restricciones a la movilidad, la proporción de ocupadas que ejerce el rol de proveedora principal del hogar se ha mantenido bastante estable, por lo que, a la luz de las cifras, este es un fenómeno con características permanentes.

<sup>3</sup> Ver INE (2016). Jefatura de hogar: usos del concepto, historia, críticas y expresión en los indicadores.

Figura 11 **Porcentaje de mujeres ocupadas que ejerce el rol de proveedora económica principal del hogar**



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

Las fuerzas que impulsan al alza la prevalencia de mujeres ocupadas proveedoras principales del hogar siguen presentes, por lo que, la tendencia al alza de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen dicho rol continuará en una perspectiva de mediano plazo. La siguiente subsección se aboca a analizar en profundidad esta tendencia.

### 2.6.2 Características y factores detrás del aumento de la proporción de trabajadoras que ejercen el rol de proveedora principal del hogar

Existe una serie de factores socioeconómicos, demográficos y culturales que pueden contribuir a explicar el cambio en la composición de las mujeres ocupadas hacia una mayor prevalencia de proveedoras principales del hogar y, como contrapartida, que haya una menor proporción de mujeres ocupadas que no ejercen dicho rol.

#### Prevalencia de mujeres proveedoras del hogar según estado civil

El matrimonio es la institución que alberga la concepción tradicional de organización de las familias y, por distintas razones de índole histórico, religioso, social, legal, entre otras, en comparación a otras estructuras de organización familiar, tiene más arraigada la asignación cultural de roles por género, en donde la mujer se aboca a las labores de cuidado y quehaceres del hogar y los hombres a proveer. Así, un factor que puede estar influyendo en que haya una mayor proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar es que el matrimonio ha tendido a perder terreno frente a otros estados civiles.

Con el paso del tiempo se han diversificado las formas en que las personas materializan sus uniones de pareja, dando paso, por ejemplo, a una mayor cantidad de parejas que conviven en el mismo hogar pero sin estar casadas. Además, ha aumentado la prevalencia de divorcios, reflejando un mayor grado de ruptura de los



matrimonios. Asimismo, se ha incrementado la prevalencia de la soltería. Todos estos factores han incidido en una reducción del peso de la población casada.

En efecto, las cifras procesadas de la ENE revelan que el matrimonio es cada vez menos común entre la población femenina. Mientras en el trimestre octubre-diciembre 2010 el 35,4% de la población femenina de 15 años y más estaba casada, en octubre-diciembre 2024 esa proporción había bajado a 27,1%, lo que implica una reducción de 8,3 pp durante ese lapso de tiempo. La contrapartida de esta disminución se encuentra fundamentalmente en el alza de la proporción de la población femenina conviviente<sup>4</sup> (+3,8 pp), soltera (+3,6 pp) y divorciada (+3,4 pp). Por su parte, la proporción de la población de mujeres de 15 años y más separada de hecho se redujo en 2,1 pp durante este periodo de tiempo, en parte debido a una sustitución de esta opción en favor del divorcio.

La disminución en la cantidad de matrimonios tradicionales da pie a la diversificación de las estructuras familiares, cediendo espacio a otras que tienen menos

arraigada la asignación cultural de roles por género o, donde, sencillamente, desde un punto de vista práctico, es necesariamente la mujer quien debe tomar las riendas de la provisión de recursos financieros para la mantención del hogar. Así, por ejemplo, si aumenta la prevalencia de mujeres solteras y divorciadas también es esperable que esto se traduzca en que una mayor proporción de mujeres que deba asumir el rol de proveedora principal del hogar.

Como se señaló previamente, a nivel agregado la prevalencia de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar al trimestre octubre-diciembre 2010 era 29,7%, mientras que al trimestre octubre-diciembre 2024 era de 45,7%. La [Tabla 13](#) descompone la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según el estado civil.

Del aumento de 16 pp en la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar en el periodo analizado, 9,4 pp se explican por un alza en el segmento de solteras. En efecto, mientras las ocupadas proveedoras principales del hogar solteras representaron el 10,1% del empleo femenino en el trimestre octubre-diciembre 2010, al trimestre octubre-diciembre 2024 esta cifra había aumentado a 19,5%. Por su parte, las ocupadas proveedoras principales del hogar convivientes como porcentaje del empleo femenino total pasaron desde el 3,1% al 7,8% en el periodo analizado, aumentando así en 4,5 pp. El segmento de proveedoras principales del hogar divorciadas aumentó su peso en el empleo femenino en 3,8 pp durante este lapso de tiempo. La caída de la prevalencia de proveedoras principales del hogar separadas de hecho en parte obedece a una mayor opción por

<sup>4</sup> La Encuesta Nacional de Empleo del INE considera en la categoría Convivientes a quienes conviven bajo un acuerdo de unión civil y a quienes conviven de hecho (sin acuerdo de unión civil).

disolver definitivamente los matrimonios a través del divorcio, en especial considerando que se ha transitado paulatinamente hacia menores prejuicios sociales frente a esta posibilidad. Así, este segmento va perdiendo terreno. De la [Tabla 13](#) resalta el hecho que las ocupadas proveedoras principales del hogar casadas apenas han aumentado en 1 pp su participación en el empleo femenino total en los últimos 14 años.

En definitiva, las cifras dan cuenta de que una parte mayoritaria del aumento de la prevalencia de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar en los últimos 14 años ha sido impulsada por mujeres solteras, mientras que la prevalencia de ocupadas casadas y proveedoras principales se ha mantenido prácticamente inalterada durante dicho periodo.

**Tabla 13 Descomposición de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según estado civil**

	Oct - Dic 2010	Oct - Dic 2024	Variación
<b>Total</b>	<b>29,7%</b>	<b>45,7%</b>	<b>16,0</b>
Casada	5,1%	6,1%	1,0
Conviviente	3,1%	7,6%	4,5
Soltera	10,1%	19,5%	9,4
Viuda	2,8%	2,4%	-0,4
Separada de hecho o anulada	8,1%	5,8%	-2,3
Divorciada	0,6%	4,4%	3,8

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

### Desglose según número de ocupados en el hogar

Para profundizar el análisis, la **Tabla 14** descompone la proporción de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según el número de ocupados en el hogar. A su vez, en los hogares en donde hay 2 ocupados (es decir, un ocupado además de la ocupada proveedora principal) se realiza un desglose por género.

Las cifras de la **Tabla 14** revelan que las ocupadas proveedoras principales del hogar que viven en hogares donde ellas son la única ocupada representaron el 15,6% del empleo femenino en el trimestre octubre-diciembre 2010, cifra que se elevó hasta 25,7% en el trimestre octubre-diciembre 2024, es decir, un aumento de la prevalencia de este segmento de 10,1 pp durante el periodo analizado. Así, la mayor parte del aumento de la prevalencia de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar se debe al aumento del segmento de proveedoras de hogares en que no hay ocupados adicionales en el hogar.

Por su parte, las ocupadas proveedoras principales de hogares con 2 ocupados (es decir, donde hay un ocu-

pado adicional además de ella) aumentaron su prevalencia en el empleo femenino en 6,1 pp en los últimos 14 años. A su vez, dentro de este grupo el grueso del aumento proviene de hogares en donde el segundo ocupado es un hombre (+4,6 pp).

Finalmente, se observa un retroceso de 0,2 pp en la prevalencia de ocupadas proveedoras principales del hogar que viven en hogares donde hay 3 o más ocupados.

**La mayor parte del aumento de prevalencia de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar se debe a que en sus hogares no hay otros ocupados**

**Tabla 14 Descomposición de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según tamaño del hogar**

	Oct - Dic 2010	Oct - Dic 2024	Variación
<b>Total</b>	<b>29,7%</b>	<b>45,7%</b>	<b>16,0</b>
1 ocupada	15,6%	25,7%	10,1
2 ocupados	10,2%	16,3%	6,1
Segundo ocupado es hombre	7,7%	12,3%	4,6
Segunda ocupada es mujer	2,5%	3,9%	1,4
3 ocupados o más	4,0%	3,8%	-0,2

*La suma de los componentes puede diferir muy levemente del total por redondeo de cifras.*

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

Los resultados anteriores permiten verificar que la fuerte irrupción de las trabajadoras que ejercen el rol de proveedora principal del hogar en los últimos 14 años se da mayoritariamente en hogares en donde no hay otros ocupados, y sólo una parte minoritaria del aumento ocurre entre ocupadas proveedoras principales de hogares en donde hay otro ocupado hombre (y que no ejerce el rol de proveedor principal). Así, se observa algún grado de reestructuración paulatina en los hogares en cuanto a la distribución y organización de los roles por género, aunque este factor sigue siendo minoritario como promotor del aumento de la prevalencia de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar

#### [Mayor prevalencia de ocupadas con educación superior completa](#)

Como se ha señalado previamente, entre las mujeres ocupadas ha aumentado fuertemente la prevalencia de quienes cuentan con educación superior completa. El contar con educación superior completa implica poseer un mayor nivel de capital humano en comparación con quienes tienen niveles educativos más bajos y, por ende, una mayor capacidad de generación de ingresos. A su vez, esto favorece la independencia económica y la posibilidad de ser el sostén económico de un hogar.

Así, es esperable que en un contexto de aumento de la proporción de trabajadoras que cuenta con educación superior completa se observe también una mayor prevalencia de ocupadas que ejercen el rol de proveedoras principales del hogar.

Si se descompone la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según el máximo nivel educativo terminado, resulta claro que el grueso del aumento proviene del segmento de mujeres con educación superior completa (Tabla 15). En efecto, las cifras revelan que del aumento de 16 pp en la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar en el periodo analizado, 11,8 pp provienen del alza en el segmento de mujeres con educación superior completa. Esto se debe a que las ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar y tienen educación superior completa pasaron de representar el 8,4% del empleo femenino en octubre-diciembre 2010 a 20,2% en octubre-diciembre 2024. Por su parte, la prevalencia de ocupadas proveedoras principales del hogar que completaron la educación secundaria aumentó en 6,6 pp en el periodo en estudio. Por el contrario, la prevalencia de ocupadas proveedoras principales del hogar cuyo nivel educativo es menor a secundaria completa se ha reducido en 2,4 pp en los últimos 14 años.

**Tabla 15 Descomposición de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar según máximo nivel educativo terminado**

	Oct - Dic 2010	Oct - Dic 2024	Variación
<b>Total</b>	<b>29,7%</b>	<b>45,7%</b>	<b>16,0</b>
Menor a secundaria completa	10,1%	7,7%	-2,4
Secundaria completa	11,2%	17,8%	6,6
Superior completa	8,4%	20,2%	11,8

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

**Un factor primordial detrás del aumento en la proporción de trabajadoras que ejercen el rol de proveedora principal del hogar es el mayor acceso a la educación superior y con ello, una mayor capacidad de generación de ingresos**

En consecuencia, los antecedentes dan cuenta de que un factor primordial detrás del aumento en la proporción de trabajadoras que ejercen el rol de proveedora principal del hogar es el mayor acceso a la educación superior y con ello, una mayor capacidad de generación de ingresos.

En síntesis, las cifras sugieren que sólo una pequeña parte del aumento de la prevalencia de proveedoras principales del hogar en el empleo femenino en los últimos 14 años obedece a transformaciones en la organización al interior de los hogares, en donde el rol de proveedor principal se distribuye más equitativamente entre hombres y mujeres. Esto se aprecia en que sólo 4,6 pp del aumento de 16 pp ocurre entre ocupadas proveedoras principales de hogares en donde el segundo ocupado es un hombre. También se aprecia al observar que la prevalencia de ocupadas casadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar muestra un alza ínfima en comparación a otros estados civiles, lo que sugiere que los estereotipos culturales de género que suelen estar más arraigados en la institución del matrimonio tradicional y que apuntan a que es el hombre quien debe ejercer el rol de proveedor principal en el hogar siguen vigentes. Un mayor grado de aumento en la prevalencia de ocupadas proveedo-

ras principales del hogar se observa en el segmento de mujeres convivientes, lo que parece indicar que cuando las relaciones de parejas que viven juntas no se desarrollan bajo el esquema del matrimonio es más probable que las ocupadas puedan ejercer este rol. Con todo, el grueso del aumento de la prevalencia de ocupadas proveedoras principales del hogar se da entre mujeres que no están en relaciones de pareja que comparten hogar, especialmente entre solteras. En definitiva, la pérdida de terreno del matrimonio dentro de la sociedad, que diversifica las estructuras familiares parece tener un rol relevante en el avance de las mujeres trabajadoras que son proveedoras principales del hogar.

Otro de los factores cruciales detrás de la mayor prevalencia de proveedoras principales del hogar entre las ocupadas es el fuerte aumento de mujeres que acceden a la educación superior y, por ende, que cuentan con mayor capacidad de generación de ingresos, lo que facilita el poder ejercer el rol de proveedora principal del hogar. Es importante destacar que los fenómenos que explican una mayor prevalencia de ocupadas que ejercen el rol de proveedora principal del hogar no son aislados, sino que están interrelacionados: las mujeres pueden elegir retrasar el matrimonio o el momento de tener hijos/as o definitivamente no casarse ni tener hijos/as para privilegiar su carrera profesional y la generación de ingresos, lo que permite explicar los patrones observados en este documento.

# 3

## Brechas de género en el uso del tiempo

En esta sección se realiza un análisis de las brechas de uso del tiempo en base a la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE, utilizando los principales conceptos en los que se basa esta encuesta<sup>5</sup>.

Como se mencionó anteriormente, la asignación cultural de roles, en donde se espera que la mujer sea la principal responsable de las labores de cuidado y quehaceres del hogar, sigue teniendo impacto en generar una desigual distribución del tiempo. Esto se manifiesta fundamentalmente en que las mujeres asumen desproporcionadamente la carga del trabajo no remunerado, generando múltiples consecuencias. En específico, en el ámbito laboral, esto afecta a las mujeres en sus posibilidades de participar en el mercado laboral y en el tipo de empleos en que se insertan, así como en el bienestar y la salud física y mental, factores que afectan de manera crucial en la productividad laboral.

### 3.1 Distribución del tiempo social promedio por género y situación en la fuerza laboral

Se define el tiempo social como el tiempo destinado a una determinada actividad, entre toda la subpoblación evaluada, independiente si realizaron la actividad o no y, por ende, incluye a quienes destinan 0 horas a la actividad. El cálculo del tiempo a través de este método permite tener una visión de las horas efectivas promedio destinadas por los miembros de la sociedad a cada ítem.

La [Tabla 16](#) muestra la distribución del tiempo social promedio en un día tipo<sup>6</sup> por sexo y según la situación

en la fuerza laboral (ocupados, desocupados o inactivos). Dentro de los ítems considerados está el tiempo destinado a 1) trabajo no remunerado, 2) trabajo remunerado, 3) educación, 4) vida social, ocio y uso de medios de comunicación masiva (MCM) y 5) cuidados personales y actividades fisiológicas.

El trabajo no remunerado se compone de los trabajos domésticos (hacer el aseo, lavar ropa, planchar, cocinar, etc.) y de cuidados (de niños/as, enfermos/as y otros dependientes) no remunerados del propio hogar y del trabajo doméstico y de cuidados para otros hogares, para la comunidad y voluntario. El trabajo remunerado comprende el trabajo para la producción de bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficio, incluyendo los traslados o viajes requeridos para realizar dichas tareas, además de la actividad de búsqueda de trabajo, como actividad asociada a la ocupación. Las actividades educativas son aquellas dedicadas a adquirir conocimientos y que se distinguen por la formalidad (que estén reconocidas por el Ministerio de Educación) del establecimiento, incluyendo los traslados al establecimiento educacional. El ítem de vida social, ocio y uso de MCM incluye actividades de carácter recreativo y de convivencia social y actividades que involucran leer diarios, revistas o libros, ver televisión, escuchar radio, y utilizar redes sociales o correo electrónico. El ítem de cuidados personales y actividades fisiológicas comprende las actividades fisiológicas necesarias para la vida (comer y dormir) y otras actividades como el aseo personal (bañarse, vestirse, etc) y cuidados de salud (ir al médico/a, realizarse exámenes, etc).

<sup>5</sup> Para más detalles ver INE (2025).

<sup>6</sup> El día tipo asigna un peso de 2/7 al tiempo declarado en el día de fin de semana y de 5/7 al día de semana (lunes a viernes).

Las cifras muestran que, las mujeres siempre destinan más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, ya sea al comparar ocupados, desocupados o inactivos. Esta brecha es de 2,17 horas en el segmento de ocupados, de 1,8 horas en el segmento de desocupados y de 2,51 horas en el segmento de inactivos. En el segmento de ocupados, las mujeres destinan 1,13 horas menos que los hombres al trabajo remunerado. De esta manera, en el día tipo, en el segmento de ocupados la mayor cantidad de tiempo que las mujeres destinan a trabajo no remunerado no es compensada por el menor tiempo que destinan a trabajo remunerado.



Tabla 16 **Distribución del tiempo social promedio en día tipo por sexo según situación en la fuerza de trabajo**

	Total			Ocupados			Desocupados			Inactivos		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Trabajo no remunerado	2,74	4,88	2,14	2,90	5,07	2,17	3,89	5,69	1,80	2,40	4,91	2,51
Trabajo remunerado	4,05	2,50	-1,55	6,01	4,88	-1,13	0,77	0,55	-0,22	0,05	0,03	-0,02
Educación	0,78	0,74	-0,04	0,23	0,27	0,04	0,43	0,52	0,09	1,77	0,98	-0,79
Vida social, ocio y uso de MCM	6,67	6,19	-0,48	6,14	5,83	-0,31	7,20	6,99	-0,21	7,77	6,35	-1,42
Cuidados personales y actividades fisiológicas	9,54	9,92	0,38	9,29	9,63	0,34	9,59	10,33	0,74	10,08	10,16	0,08

Las estimaciones consideran a personas de 12 años o más.

Las cifras arrojan que, en promedio, el tiempo destinado a trabajo remunerado de los desocupados e inactivos no es 0. Ello se debe a que este ítem comprende el tiempo destinado a la búsqueda de trabajo. En el caso de los desocupados, el esfuerzo de búsqueda es requisito para ser clasificado como tal. En el segmento de inactivos, hay algunas personas que destinan algo de tiempo para la búsqueda de trabajo, sin embargo, declaran que no tienen disponibilidad para trabajar en forma inmediata, por lo que se les clasifica como inactivos en vez de desempleados.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE

Las cifras de la [Tabla 16](#) también arrojan que las mujeres, en promedio, destinan 0,48 horas menos que los hombres a actividades de vida social, ocio y uso de MCM. Este fenómeno ocurre en todos los segmentos, ya sean ocupados, desocupados e inactivos, aunque con mayor fuerza en el de inactivos, en donde las mujeres destinan

1,42 horas menos a este tipo de actividades. En cambio, las mujeres destinan en promedio 0,38 horas más que los hombres a actividades de cuidados personales y actividades fisiológicas, aunque entre quienes están fuera de la fuerza laboral virtualmente no hay diferencias por género en el uso del tiempo en esta actividad.

### 3.2 Carga global de trabajo

La carga global de trabajo corresponde a la suma del tiempo destinado a trabajo no remunerado y trabajo remunerado. El INE calcula la carga global de trabajo únicamente entre quienes declaran destinar tiempo a ambas formas de trabajo y se encuentran ocupados.

Los datos procesados de la II ENUT del INE dan cuenta de que, en el día tipo, mientras las mujeres destinan 10,96 horas a la carga global de trabajo, en el caso de los hombres la carga global de trabajo es de 9,82 horas. En consecuencia, las mujeres tienen una carga global de trabajo 1,14 horas superior a la de los hombres.

Sin embargo, estas cifras agregadas esconden importantes diferencias entre segmentos de ocupados. La [Tabla 17](#) revela que en el segmento de ocupados que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar la carga global de trabajo es considerablemente mayor que para los ocupados que viven en hogares en donde no hay niñas o niños menores a 5 años. Asimismo, las cifras muestran que las mujeres ocupadas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar tienen una carga global de trabajo de 12,89 horas en un día tipo, es decir, 1,99 horas más de carga global de trabajo que los hombres ocupados que viven en hogares con estas características. Esta brecha es menor en el segmento de ocupados que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, donde la carga global de trabajo de las mujeres es 0,97 horas mayor que la de los hombres.

**10,96 hrs**

carga global de trabajo  
mujeres

**9,82 hrs**

carga global de trabajo  
hombres

Las mujeres ocupadas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar tienen una carga global de trabajo de

**12,89 hrs**

en un día tipo, es decir, 1,99 hrs más de carga global de trabajo que los hombres ocupados que viven en hogares con estas características

Tabla 17 **Desglose de la carga global de trabajo de los ocupados por género según presencia de niñas o niños en edad preescolar en el hogar (número de horas al día en el día tipo)**

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>9,82</b>	<b>10,96</b>	<b>1,14</b>
<b>Con</b> presencia de menores a 5 años en el hogar	<b>10,90</b>	<b>12,89</b>	<b>1,99</b>
<b>Sin</b> presencia de menores a 5 años en el hogar	<b>9,63</b>	<b>10,60</b>	<b>0,97</b>

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE

La Tabla 18 desglosa la carga global de trabajo por género según formalidad de la ocupación. Las cifras dan cuenta que en el segmento de ocupados formales la carga global de trabajo es de 11,3 horas en el día tipo para las mujeres, lo que supera en 1,25 horas la carga global de trabajo de los hombres de este segmento. En el segmento de ocupados informales la carga global de trabajo en el día tipo para las mujeres es de 10,34 horas, superando en 1,12 horas la carga global de trabajo de los hombres de este segmento. En parte, el que la carga global de trabajo sea mayor en el segmento de ocupados formales, está influido por el hecho de que en las ocupaciones informales hay mayor prevalencia de empleos a jornada parcial, debido a que en Chile esta modalidad laboral se ejerce mayoritariamente en la informalidad laboral.

Tabla 18 **Desglose de la carga global de trabajo de los ocupados por género según formalidad de la ocupación (número de horas al día en el día tipo)**

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total</b>	<b>9,82</b>	<b>10,96</b>	<b>1,14</b>
Formal	10,05	11,30	1,25
Informal	9,22	10,34	1,12

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE

### 3.3 Bienestar subjetivo

En esta subsección se abordan aspectos relacionados al bienestar subjetivo y la desigual distribución de la carga de trabajo no remunerado.

Como se mostró previamente, las cifras indican que las mujeres, en promedio, destinan menos tiempo que los hombres a actividades de vida social, ocio y uso de MCM y tienen una carga global de trabajo mayor. La [Tabla 19](#) reporta el porcentaje de ocupados que declara que le falta tiempo para realizar actividades de ocio y vida social y, por ende, que no están satisfechos/as con el tiempo que le pueden destinar a ellas. Las cifras dan cuenta que el 48% de las mujeres ocupadas se encuentra en esta situación, cifra superior en 14,4 pp a la observada entre los hombres ocupados, en donde la prevalencia de este fenómeno es del 33,6%.

Sin embargo, la situación difiere entre las principales categorías ocupacionales. En los formatos de empleo

asalariado la prevalencia de ocupados que declara que le falta tiempo para realizar actividades de ocio y vida social es considerablemente mayor a la observada en los empleos independientes, fenómeno que es más marcado entre las mujeres. Entre las ocupadas que ejercen empleos asalariados en el sector privado el 50,6% declara estar en esta situación, cifra que sube a 54,8% entre las ocupadas que trabajan como asalariadas del sector público. En consecuencia, más de la mitad de las mujeres que ejercen empleos asalariados está insatisfecha con el tiempo que puede dedicar a actividades de ocio y vida social. La elevada prevalencia de este fenómeno, especialmente entre mujeres asalariadas, es preocupante, toda vez que el no contar con suficiente tiempo destinado a recreación puede repercutir negativamente sobre la productividad laboral, debido a problemas de concentración, mayor probabilidad de cometer errores, mayor estrés y desmotivación, entre otros, además del impacto en su salud mental.

**Tabla 19 Porcentaje de ocupados que declara que le falta tiempo para realizar actividades de ocio y vida social (total de ocupados y principales categorías ocupacionales, por género)**

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total ocupados</b>	<b>33,6%</b>	<b>48,0%</b>	<b>14,4</b>
Empleador	31,8%	43,4%	11,6
Cuenta propia	26,5%	39,8%	13,3
Asalariado sector privado	35,4%	50,6%	15,2
Asalariado sector público	37,9%	54,8%	16,9

*Fuente:* Elaborado en base a datos procesados de la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE

Más de la mitad de las mujeres que ejercen empleos asalariados **está insatisfecha con el tiempo que puede dedicar a actividades de ocio y vida social**

La **Tabla 20** reporta el porcentaje de ocupados que son responsables principales o secundarios del cuidado de niños, niñas y adolescentes (NNA) y que declara sentir agobio siempre o casi siempre por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades de su trabajo, desglosado además entre las principales categorías ocupacionales. A nivel agregado, se observa que el 13,4% de los hombres ocupados siente agobio siempre o casi siempre por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades de su trabajo, mientras que entre las mujeres ocupadas esta cifra es del 31,1%, lo que arroja una diferencia de 17,7 pp más de prevalencia de agobio frecuente (siempre o casi siempre) entre las mujeres. Sin embargo, este promedio esconde importantes diferencias entre categorías ocupacionales.

Las cifras de la **Tabla 20** muestran que, entre las mujeres, la prevalencia de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo es mayor entre las categorías de empleo asalariado que entre las mujeres que ejercen como empleadoras o trabajadoras por cuenta propia. Así, el 36% de las mujeres que son asalariadas del sector privado siente agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades de su trabajo, mientras que entre las asalariadas del sector público esta cifra es del 32,2%. Estas cifras superan al 23,9% observado entre empleadoras y el 20,4% entre trabajadoras por cuenta propia. En el caso de los hombres, en cambio, la prevalencia de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo es similar entre las distintas categorías ocupacionales. Con ello, la brecha de género en la prevalencia de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo es mayor al pro-

**13,4%**  
de los hombres ocupados  
siente agobio siempre o casi  
siempre por intentar  
compatibilizar el cuidado de  
NNA con las responsabilidades  
de su trabajo, mientras que  
entre las mujeres ocupadas  
esta cifra es del  
**31,1%**

**Tabla 20 Porcentaje de ocupados que declara sentir agobio siempre o casi siempre por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades de su trabajo (total de ocupados y principales categorías ocupacionales, por género)**

	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Total ocupados</b>	<b>13,4%</b>	<b>31,1%</b>	<b>17,7</b>
Empleador	14,1%	23,9%	9,8
Cuenta propia	9,5%	20,4%	10,9
Asalariado sector privado	14,3%	36,0%	21,7
Asalariado sector público	13,4%	32,2%	18,8

*Se considera a los ocupados que son responsables principales o secundarios del cuidado de NNA*

**Fuente:** Elaborado en base a datos procesados de la II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del INE

medio en las categorías de empleo asalariado, mientras que en las categorías ligadas al empleo independiente las brechas de género son considerablemente menores al promedio.

Estas diferencias se asocian en parte importante a la mayor flexibilidad y autonomía que ofrecen los empleos independientes en comparación a los empleos dependientes, lo que facilita la conciliación entre el ámbito laboral y el personal. Dado que son las mujeres quienes, por razones culturales tienden a buscar en mayor medida una adecuada conciliación, el trabajar en empleos asalariados tiende a generar una prevalencia mucho mayor de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo entre las mujeres, pero en los hombres hay poca diferencia en este ámbito entre modalidades de empleo asalariado o independiente. Esto lleva a que haya mayores brechas de género en este aspecto en los empleos asalariados, en comparación a lo observado en empleos independientes.

Los resultados anteriores dan cuenta de la importancia de políticas que fomenten la corresponsabilidad y un adecuado equilibrio entre el ámbito laboral y el personal, necesidad que es más acuciante para las mujeres que se desempeñan en empleos asalariados.

**Entre las mujeres, la prevalencia de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo es mayor entre las categorías de empleo asalariado que entre las mujeres que ejercen como empleadoras o trabajadoras por cuenta propia**

**En el caso de los hombres, en cambio, la prevalencia de agobio frecuente por intentar compatibilizar el cuidado de NNA con las responsabilidades del trabajo es similar entre las distintas categorías ocupacionales**

---

**Los resultados anteriores dan cuenta de la importancia de políticas que fomenten la corresponsabilidad y un adecuado equilibrio entre el ámbito laboral y el personal, necesidad que es más acuciante para las mujeres que se desempeñan en empleos asalariados.**

---

## Glosario

**Brecha de género:**

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

**Desocupados/as:**

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

**Fuerza laboral:**

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

**Inactivos/as:**

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

**Ocupados/as:**

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

**Ocupación informal:**

comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión o 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 ocupación informal:**

número de personas con ocupaciones informales expresado como porcentaje del total de ocupados.

**Tasa de participación:**

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

*Fuente: INE*

## Referencias

Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C. y González-Flores, A. (2019). "Economic development and female labour force participation: The case of European Union countries". *Sustainability* 11(7), 1962.

Bates, L., Hall, O. y Jakiela, P. (2023). "Understanding the Impacts of Paid Maternity Leave on Women's Labor Market Outcomes". IZA Discussion Papers No. 16565.

Berthelon, M., Kruger, D. y Oyarzún, M. (2015). "The Effects of Longer School Days on Mothers' Labor Force Participation". IZA Discussion Paper No. 9212.

Callister, P., Tortell, L. y Williams, J. (2009). "Paid domestic work: A private matter or a public policy issue?". Institute of Policy Studies. Working Paper 09/02.

Contreras, D., y Plaza, G. (2010). "Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile". *Feminist Economics*, 16(2): 27-46.

Contreras, D., Sepúlveda, P. y Cabrera, S. (2010). "The effects of lengthening the school day on female labor supply: Evidence from a quasi-experiment in Chile". *Serie Documentos de Trabajo*, 323: 1-28.

Del Rey, E., Kyriacou, A. y Silva, J. (2021). "Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries". *Journal of Population Economics* 34: 803-824.

Grigoli, F., Koczan, Z. y Tapalova, P. (2018). "Drivers of Labor Force Participation in Advanced Economies: Macro and Micro Evidence". IMF Working Paper 18/150.

Halim, D., Perova, E. y Reynolds, S. (2023). "Childcare and mothers' labor market outcomes in lower-and middle-income countries". *The World Bank Research Observer* 38(1): 73-114.

INE (2025). Documento Metodológico II ENUT. Disponible en [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/metodologias/ii-enut/documento-metodologico-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=c4a74cc4\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/metodologias/ii-enut/documento-metodologico-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=c4a74cc4_6)

Kahn, J., García-Manglano, J. y Bianchi, S. (2014). "The motherhood penalty at midlife: Long-term effects of children on women's careers". *Journal of Marriage and Family*, 76(1): 56-72.

Klasen, S., Le, T., Pieters, J. y Santos Silva, M. (2020). "What Drives Female Labour Force Participation? Comparable Micro-level Evidence from Eight Developing and Emerging Economies". *The Journal of Development Studies* 57(3): 417-442.

Martínez, C. y Peticar, M. (2017). "Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile". *Journal of Development Economics* 126: 127-137.

Mishra, V. y Smyth, R. (2009). "Female labor force participation and total fertility rates in the OECD: New evidence from panel cointegration and Granger causality testing". *Journal of Economics and Business* 62: 48-64.

OCDE (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing.

Ozyegin, G. y Hondagneu-Sotelo, P. (2008). "Conclusion: Domestic Work, Migration and the New Gender Order in Contemporary Europe". En Lutz, H. (ed), *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Avebury: Ashgate.

Pylkkänen, E. y Smith, N. (2003). "Career interruptions due to parental leave: A comparative study of

Denmark and Sweden”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 1. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Rodgers, J. (2009). “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”. En Valenzuela, M. y Mora, C. (eds), Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo.

Sedacca N. (2022). “Domestic workers, the ‘family workers’ exemption from minimum wage, and gendered devaluation of women’s work”. *Industrial Law Journal* 51(4): 771-801.

Thévenon, O. (2013). “Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 145



