

# ¿CÓMO AUMENTAMOS LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CHILE?

Evidencia, experiencia internacional  
y políticas públicas



# ¿Cómo aumentamos la participación laboral de las mujeres en Chile?

## Evidencia, experiencia internacional y políticas públicas

### Resumen

En todo el mundo, la pandemia ha tenido un fuerte impacto en el mercado laboral. En el caso de Chile, en el peor momento de la crisis sanitaria se perdieron más de 1.800.000 empleos, situación que afectó de manera importante a las mujeres. Los factores culturales, la distribución de roles en el hogar y los sistemas de cuidado han propiciado una salida masiva de mujeres del mercado del trabajo. Además, los sectores económicos con mayor ocupación femenina fueron justamente los más golpeados por la pandemia y la recuperación de empleos ha sido más lenta en el caso de las mujeres. Por lo anterior, en este trabajo se realiza un análisis de los determinantes y las políticas públicas que se relacionan con la participación laboral femenina. En primer lugar, a partir de una revisión de literatura relevante y de casos internacionales, se constata que en otros países existen políticas que se centran en proporcionar sistemas de cuidado a niños/as junto a acceso a la educación temprana, permitiendo la inserción de mujeres al mercado laboral. Además, destacan políticas asociadas a las licencias de cuidado maternal remuneradas que son incluso más efectivas cuando son compartidas con los padres. Luego, utilizando datos de la encuesta Casen se estiman los determinantes individuales y del hogar que se relacionan con la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral en Chile. Entre los principales resultados, se observa que las mujeres jefas de hogar tienen una probabilidad entre 2,61 y 2,08 veces mayor de participar en el mercado del trabajo que quienes no son jefas de hogar en el periodo estudiado. Además, las mujeres que provienen de hogares con presencia de menores a tres años tienen menor probabilidad de participación, hallazgo consistente y significativo en el periodo analizado. Finalmente, usando un panel de datos de países de la OCDE, se constata que entre las políticas que se relacionan positivamente con la participación laboral de mujeres se encuentran el gasto en postnatal, en temprana infancia y en asignaciones familiares. Desagregando por región, en el grupo de países más comparable con Latinoamérica fueron justamente dichas políticas las que presentaron asociaciones más robustas.

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Antecedentes: contexto internacional en la participación laboral femenina</b>	<b>5</b>
2.1 Brechas en participación laboral femenina	5
2.2 Políticas públicas internacionales que incentivan la participación laboral femenina	8
2.2.1 Sistemas de Cuidado	9
2.2.2 Licencia Parental, licencia de maternidad y licencia de paternidad	11
2.2.3 Reducción brecha de empleabilidad, diferencias de género ocupacionales y educacionales	12
2.2.4 Fomento del emprendimiento femenino	14
2.2.5 Políticas que promueven la equidad de género laboral	14
2.2.6 Enfoque tributario de género	15
2.2.7 Otras políticas que abordan las barreras de participación laboral femenina: transferencias y subsidios	16
<b>3. Análisis de políticas públicas y la participación laboral femenina en el contexto internacional</b>	<b>20</b>
3.1 Datos y metodología	20
3.1.1 Datos	20
3.1.2 Metodología	20
3.2 Estadísticas descriptivas	21
3.3 Análisis econométrico	26
<b>4. Evolución de la participación laboral femenina en Chile</b>	<b>29</b>
4.1 Mujeres y mercado laboral en Chile: contexto histórico	29
4.1.1 Participación Laboral	30
4.1.2 Características de la fuerza de trabajo: ocupadas y desocupadas	35
4.2 Efectos de la pandemia	36
4.2.1 ¿Qué ocurrió con la fuerza de trabajo?	36
4.2.2 Inactivas	38
4.2.3 Ocupadas	38
4.2.4 Desocupadas	39
<b>5. Análisis de los determinantes del PLF en Chile</b>	<b>40</b>
5.1 Metodología y datos	40
5.1.1 Datos	40
5.1.2 Metodología	40
5.2 Análisis econométrico	41
5.2.1 Mujeres jóvenes	44
<b>6. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>46</b>
<b>7. Referencias</b>	<b>51</b>
<b>8. Anexos</b>	<b>57</b>

# 1. Introducción

En Chile, históricamente las mujeres han tenido una participación laboral menor a la de los hombres. A inicios de los años noventa, cerca del 33% de las mujeres en edad de trabajar participaba en el mercado laboral, mientras que casi el 74% de los hombres lo hacía. Lo anterior posicionaba al país como uno de los que presentaba una menor inclusión de mujeres en el mundo laboral de América Latina (CEPAL & OIT, 2019).

Luego de una incorporación constante de mujeres al mercado del trabajo, el año 2020, con la pandemia asociada al Covid-19 y la pérdida de millones de empleos, la participación laboral de mujeres retrocedió a registros de hace una década. En el peor momento de la crisis sanitaria, solo el 41,2% de las mujeres en edad de trabajar participaba del mercado laboral, lejos del 50% alcanzado previamente y más lejos aún del promedio de participación laboral de la OCDE (63,8%). El impacto de la pandemia en la inclusión laboral femenina puede relacionarse con diferentes aspectos. Uno de ellos, y que se ha documentado en la literatura, se vincula con factores culturales y en particular, con los roles de género dentro de los hogares (Cerde et al., 2020). En el país, datos recientes sugieren que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres en el cuidado de niños y niñas, así como la dedicación a responsabilidades familiares permanentes (Bravo et al., 2020; Cerde et al., 2020) y dado esto, con el cierre de los centros de cuidado como escuelas y jardines infantiles, las mujeres se vieron en la obligación de tener que salir del mercado laboral para hacerse cargo de las labores de crianza y cuidado de las personas del hogar que así lo requirieran, como niños, niñas y personas adultas mayores.

Considerando la importancia de la incorporación de las mujeres en el proceso de recuperación de empleos post Covid-19, este trabajo tiene como objetivo analizar los determinantes de la participación laboral femenina a nivel individual, así como las políticas públicas relacionadas con mayores niveles de participación de mujeres en el mercado del trabajo. Para lo anterior, en primera instancia se realiza una revisión comparada de literatura y experiencias relevantes de políticas públicas que impulsen

una mayor participación laboral femenina. Luego, a partir de modelos binarios se estima cuáles son las variables individuales y del hogar que se relacionan con la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral. Finalmente, usando un panel de 38 países de la OCDE se analiza la relación entre distintas políticas públicas y la participación laboral femenina.

Entre los principales resultados del estudio, se constata que en la experiencia internacional destacan políticas que se centran en proporcionar sistemas de cuidado a niños/as junto al acceso a la educación temprana, permitiendo la inserción de mujeres al mercado laboral. Junto a ello, se constata que las políticas de licencias de cuidado maternal remuneradas son efectivas para aumentar la participación laboral femenina, más aún cuando es compartida con el padre. En cuanto al análisis de la decisión de participación, esta investigación sugiere que las mujeres jefas de hogar tienen una probabilidad entre 2,61 y 2,08 veces mayor de participar en el mercado laboral que quienes no son jefas de hogar. Además, las mujeres que provienen de hogares con presencia de menores de tres años tienen menor probabilidad de participar en el mercado del trabajo, hallazgo consistente y significativo en todos los años analizados. En cuanto al análisis de países de la OCDE, los resultados indican que entre las políticas que se relacionan positivamente con la participación laboral de mujeres se encuentran el gasto en postnatal, en temprana infancia y en asignaciones familiares.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 presenta antecedentes de contexto internacional en relación a la participación laboral femenina. La sección 3 presenta el análisis de políticas públicas y participación laboral femenina en el contexto internacional. La sección 4 muestra un análisis descriptivo de la participación laboral femenina en Chile y en la sección 5 se analizan los determinantes de la participación laboral femenina en el país. Finalmente, en la última sección se concluye, se discuten los resultados y se proponen recomendaciones para las políticas públicas.

## 2. Antecedentes: contexto internacional en la participación laboral femenina

La revisión de casos internacionales tiene el objetivo de entregar una perspectiva más amplia sobre el contexto y la evolución de la participación laboral femenina a nivel mundial. Primero se presentan determinantes y brechas existentes en la participación laboral femenina de acuerdo a la literatura. Luego, se evidencian distintas políticas públicas que entregan directrices respecto a cómo otros países han abordado las brechas identificadas en este estudio, a partir de una revisión internacional, y permitiendo encontrar nuevas oportunidades de desarrollo y de mejora en torno a la participación laboral femenina en Chile.

### 2.1 Brechas en participación laboral femenina

Los efectos negativos que ha traído el avance del COVID-19 en la participación laboral femenina son consecuencia de la intensificación de las desigualdades estructurales a nivel global que han afectado históricamente a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Se describen a continuación las principales brechas encontradas a nivel mundial.

- **Mayor tiempo invertido en trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**

Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar. En todo el mundo, sin excepción, las mujeres ejecutan las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado. En ningún país los hombres y las mujeres proporcionan una parte igual del trabajo de cuidados no remunerado (ILO, 2019). En la OCDE, en promedio, con poco más de cuatro horas al día, las mujeres dedican sistemáticamente alrededor de 2 horas al

día más al trabajo no remunerado que los hombres. Gran parte de este tiempo las mujeres lo dedican al cuidado de los niños, pero muchas también cuidan a familiares adultos, especialmente a los padres, incluso cuando están empleadas (OECD, 2020).

En el caso de Chile, durante un día de semana las mujeres participan 95,5% en el trabajo no remunerado, destinando a ello 6,07 horas en promedio, mientras que los hombres participan en 87,2% y destinan solo 2,74 horas en promedio (Cámara de Diputados, 2021). En algunos países, para efectos de visibilizar el trabajo no remunerado que realizan principalmente las mujeres, se ha medido su valor en términos de horas y de aporte al PIB. En Chile un estudio de Comunidad Mujer (2020), cuantificó el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) en un 22% como proporción del PIB, más que cualquier otra actividad remunerada, cifra similar al de otros países de Latinoamérica<sup>1</sup>.

La excesiva carga de cuidado no remunerado en las mujeres limita su participación en el mercado laboral y en este sentido, cuanto mayor es la desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, mayores son las brechas de género en la participación en la fuerza laboral. Así, una disminución en el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres está relacionada con un aumento de diez puntos porcentuales en la tasa de participación laboral femenina<sup>2</sup> (OECD, 2014a). En Chile, de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (2021), cerca del 30% de las mujeres no busca trabajo o no está disponible para trabajar por tener responsabilidades familiares permanentes, mientras que solo el 2% de los hombres no lo hace por dichas razones.

1 Este análisis lo hizo Comunidad Mujer en base a la Encuesta Nacional de Uso del tiempo (ENUT) 2015. En 2021 el Banco Central actualizó la cifra a partir de una proyección de la ENUT para dicho año y estableció que el trabajo de cuidados no remunerado en zonas urbanas equivalía a un 25,6% del PIB, lo que evidencia un aumento de casi 4 puntos porcentuales entre 2015 y 2021.

2 Para un nivel determinado de PIB per cápita, tasa de fecundidad, tasa de desempleo femenino, educación femenina, tasa de urbanización y permiso de maternidad (OECD, 2014a).

- **Mayor vulnerabilidad en empleos informales y a tiempo parcial**

Debido a que las mujeres son quienes cargan con mayor parte de las responsabilidades de cuidado, esto implica que deben reducir sus cargas de trabajo y buscar alternativas de flexibilidad, como el trabajo parcial, el cual, en países en desarrollo, está asociado mayormente con la economía informal. En países de la OCDE, las diferencias de género en las horas de trabajo se deben a tasas desproporcionadamente altas de empleo a tiempo parcial entre las trabajadoras. Por otra parte, las mujeres están mayormente expuestas al empleo informal en más del 90% de los países del África subsahariana, el 89% de los países de Asia meridional y casi el 75% de los países de América Latina (ILO, 2018).

Una recopilación de datos reciente realizada por la OIT y *Women in Informal Employment Globalizing and Organizing* (WIEGO) proporciona evidencia de que las mujeres en la economía informal<sup>3</sup> tienen menos oportunidades para acceder a mejores empleos y cobertura de seguridad social (OECD, 2020). En la mayoría de las regiones, las mujeres suelen trabajar en los segmentos más vulnerables de la economía informal, por ejemplo, como trabajadoras de servicio doméstico o como trabajadoras familiares auxiliares (OECD/ILO, 2019).

Las principales consecuencias son que, inevitablemente, las mujeres empleadas de manera informal obtienen un ingreso laboral más bajo, pero también corren el riesgo de estar expuestas a mayores déficits de trabajo decente, lo cual apunta a la necesidad de facilitar la transición a otras categorías de situación laboral y mejorar las condiciones de trabajo como primer paso hacia la formalización (ILO, 2018).

- **Brechas educativas**

Si bien las mujeres ya suponen el 60% de los graduados en carreras terciarias y universitarias, solo el 30% lo hacen en carreras STEM o CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) lo que revela la baja propensión a elegir áreas de estudio correspondientes a sectores de alta productividad y, como consecuencia, se convierte en una barrera para aspirar a salarios más altos (BID, 2019). Además, no solo la participación femenina en la educación y en empleos STEM es baja, sino que la tasa de deserción es especialmente alta. Las mujeres abandonan estas disciplinas en forma desproporcionada durante sus estudios, en la transición al mundo del trabajo e incluso durante su trayectoria profesional (UNESCO, 2019).

El factor principal que influye en la participación de niñas y mujeres en su progresión y rendimiento en la educación STEM corresponde al sesgo de autoselección, sin embargo, esta idea está fuertemente influenciada por el contexto social y los estereotipos acerca de los roles de género (CEPAL, 2021a).

- **Sectores de empleo feminizados**

Una vez dentro del mercado laboral, las mujeres participan tradicionalmente en empleos considerados como femeninos, los cuales tienden a ser de menor remuneración. Esta distribución del empleo por género da cuenta de que, mientras casi el 30% de las mujeres trabajan en los sectores vinculados al cuidado, sectores como la agricultura o la construcción ocupan a más del 30% de hombres y solo al 8% de las mujeres. En el caso de enseñanza, destaca que cerca del 99% de quienes trabajan en la educación parvularia son mujeres, dedicándose a labores de cuidado y crianza, en tanto en la educación

3 La definición de empleo en la economía informal incluye tanto a los trabajadores de empresas del sector informal (empresas que no están registradas oficialmente y no mantienen un conjunto completo de cuentas) como a los trabajadores que tienen empleos informales (empleos que carecen de protección social o legal básica y beneficios laborales). Las mujeres están particularmente sobrerrepresentadas en este segundo grupo, que concentra la mayoría de los trabajadores a domicilio vulnerables (OECD, 2020).



media técnico profesional la participación laboral de mujeres alcanza el 50% (Ministerio de Educación, 2019). De igual manera, los sectores de servicios relacionados con el comercio, hotelería o la alimentación agrupan a cerca del 30% de la población trabajadora femenina, frente a un 20% de la masculina (BID, 2019).

Además, los estereotipos sobre la mujer, en especial aquellos que clasifican las ocupaciones en masculinas y femeninas, influyen en las preferencias de los empresarios a la hora de decidir a quién contratar (Román, Ríos y Traverso, 2013), los cuales pueden crear barreras de entrada adicionales para las mujeres en los sectores altamente masculinizados. Por otra parte, aun en industrias con mayor presencia de hombres, se considera a las mujeres principalmente para puestos de trabajo que incluyen tareas consideradas como femeninas. Por ejemplo, un estudio de género realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2018) evidencia que, en industrias como la construcción, la amplia mayoría de las mujeres realiza tareas administrativas, de estudio o elaboración de proyectos, y muy pocas de ellas realizan tareas operativas. Además, la falta de experiencia laboral en puestos de trabajo operativos las pone en desventaja frente a los hombres, si se considera como un criterio de contratación.

A lo anterior, se le suma la expectativa de ostentar ciertas cualidades por el hecho de ser mujer y tener que trabajar en sectores masculinizados, como por ejemplo ser muy estricta, muy reservada en los aspectos personales, y la tendencia a dejar los puestos de supervisión en manos de hombres por atribuirles mayores cualidades de liderazgo. Es así, como la dificultad que encuentran las mujeres para que se las reconozcan tan competentes como a sus compañeros varones, teniendo que desarrollar toda una serie de estrategias para demostrar su valía y superar las expectativas estereotipadas de los empleadores (Román, Ríos y Traverso, 2013). En este sentido, además de los esfuerzos para insertar a las mujeres en sectores laborales masculinizados, es importante generar facilitadores que

permitan proveer las condiciones necesarias para que las mujeres puedan desempeñarse adecuadamente y mantener sus trabajos (BID, 2019).

En particular, la infraestructura en los entornos laborales muchas veces se considera insuficiente y en ocasiones las empresas vislumbran que contar con mujeres en la fuerza laboral puede significar un costo adicional (BID, 2018). Un ejemplo de lo anterior corresponde a lo evidenciado en el estudio realizado en Chile respecto al ingreso de mujeres al sector del transporte público, el cual muestra que, si bien, la falta de baños afecta a todos los conductores, representa una barrera mayor para las mujeres (BID, 2019).

Con todo, la mayor inserción de mujeres en los sectores masculinizados debe acompañarse, por tanto, de una sensibilización que permita eliminar prejuicios y sesgos sobre las tareas que puedan realizar éstas dentro de las mismas industrias. A su vez, destaca la importancia de lograr que las organizaciones en su conjunto (los directivos, los pares y la infraestructura) estén preparadas para la inclusión y retención de la mujer en los puestos de trabajo (BID, 2018).

#### • Barreras para acceder a puestos corporativos

El mundo empresarial también exhibe grandes brechas de género en los puestos corporativos. Las normas sociales y los estereotipos de género, la reducción de las horas de trabajo de las mujeres o la preferencia por la flexibilidad horaria, se encuentran entre las razones de la escasa representación de las mujeres en puestos de liderazgo y explican la existencia de los denominados "techos de cristal" (Christiansen et al., 2016), e incluso para las mujeres que trabajan a tiempo completo, la progresión profesional suele ser más lenta que para los hombres. En particular, en América Latina, las mujeres ocupan apenas 20% de los cargos de alta gerencia en administración pública y menos del 10% de las juntas directivas en empresas privadas (ILO, 2016).

- **Brecha salarial**

En promedio, la brecha salarial en América Latina es de 18% (BID, 2021), es decir incluso cuando tienen el mismo nivel educativo, las mujeres latinoamericanas ganan entre un 5% y un 30% menos que los hombres (Edo, Gasparini, & Marchionni, 2019). La prevalencia de las brechas salariales de género a favor de los hombres viene dada por múltiples factores, los cuales fueron principalmente descritos por los determinantes antes presentados: las brechas educativas que restringen el desarrollo de habilidades, la segregación ocupacional o concentración de mujeres en un espectro más estrecho de ocupaciones y sectores peor remunerados que los hombres, la distribución desigual de responsabilidades de cuidado no remuneradas, la sobrerrepresentación de la mujer en formas de empleo informal, y la discriminación (ILO, 2016).

- **Interseccionalidad**

Pese a que todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otras características sociodemográficas, como el idioma, la etnia, la nacionalidad, entre otros, que profundizan las desigualdades de género entre los grupos más vulnerables. De este modo, los efectos de las diferencias de género pueden ser más notorios para mujeres pertenecientes a ciertos grupos que a otros (Awid, 2004). Así, por ejemplo, las desigualdades de género en el mercado laboral se potencian con las desigualdades raciales y étnicas: los pueblos indígenas y afrodescendientes presentan desventajas educativas en lo que se refiere al acceso y permanencia en los distintos niveles educacionales, existe una amplia proporción de afrodescendientes e indígenas entre la población en situación de pobreza y extrema pobreza, y las brechas salariales son mayores (CEPAL, 2016).

- **Agudización de los índices de pobreza en mujeres**

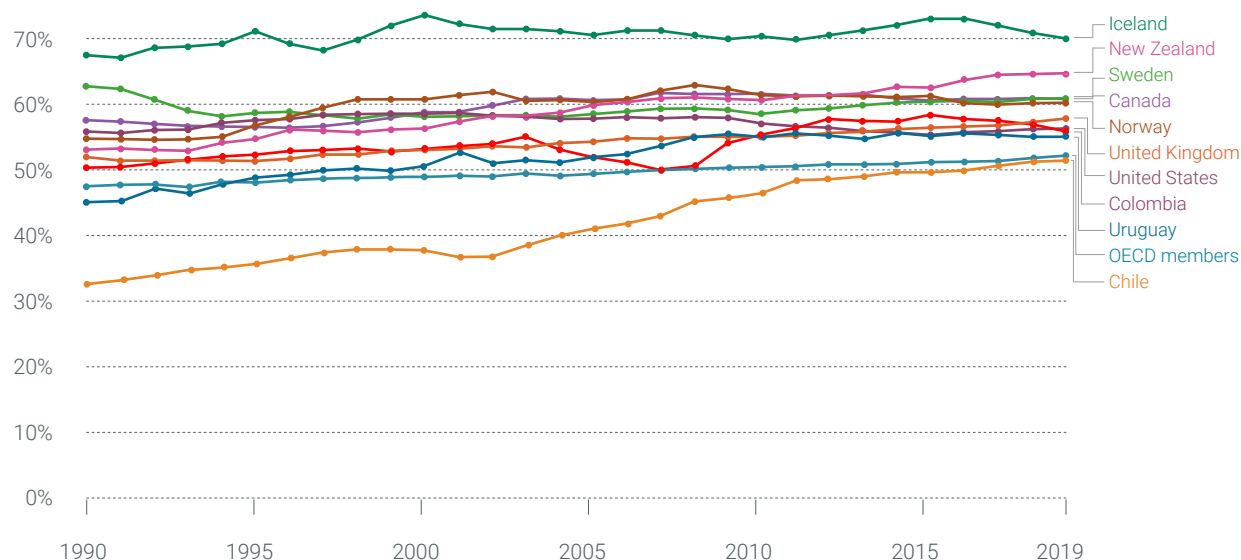
Si bien tanto mujeres como hombres sufren la pobreza, la discriminación por género implica que las mujeres cuentan con menos recursos para hacerle frente (ONU Mujeres, 2020). La pobreza monetaria y la falta de tiempo debido a la alta carga en labores de cuidado no remunerados conforman un círculo vicioso que resulta muy difícil de superar, lo cual se acentúa en los hogares con bajos ingresos. Son los hogares de los primeros deciles los cuales, en general, tienen un mayor número de miembros que dependen del cuidado de terceros (niños y niñas, personas en situación de discapacidad o enfermedades crónicas), y son las mujeres de estas familias quienes suelen estar sujetas a una mayor demanda de tiempo de trabajo doméstico y de cuidados, lo cual limita su búsqueda de empleos, restringiendo sus posibilidades de insertarse y permanecer en el mercado laboral. Esto las conduce a aceptar trabajos con horas limitadas o flexibles, o con malas condiciones laborales.

## 2.2 Políticas públicas internacionales que incentivan la participación laboral femenina

A continuación, se describen las principales políticas públicas que abordan la participación laboral femenina de un grupo de países seleccionados. A partir de la revisión de la experiencia comparada, se consideran antecedentes históricos y la evolución de la tasa de participación laboral femenina, así como los determinantes descritos anteriormente. Para el análisis, se agrupó a los países de la siguiente manera: (i) Países Nórdicos: Islandia, Noruega y Suecia; (ii) Otros Países OCDE: Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido; (iii) Países Latinoamericanos: Colombia, Uruguay, Perú y Chile.



**Figura 1: Participación laboral femenina en los principales países seleccionados (1990-2019)**



Fuente: World Bank (2018).

## 2.2.1 Sistemas de cuidado

Considerando el actual panorama en el que las mujeres destinan al menos 2,5 veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres (ONU Mujeres, 2017), muchos países han implementado políticas en torno a la creación y fortalecimiento de sus sistemas de cuidado infantil, y también de adultos en situación de dependencia. Un sistema de cuidado adecuado y de calidad no solo constituye una necesidad fundamental para las personas cuidadoras, sino que también determina la participación de las mujeres en el mercado laboral y el tipo de trabajo que pueden realizar. En Sudáfrica, según ONU Mujeres, una inversión bruta anual del 3,2% del PIB en servicios de cuidado infantil aumentaría la tasa de empleo femenino en un 10% (Equal Times, 2018).

Dentro de los países nórdicos destaca principalmente el caso de **Noruega**, país con la mayor proporción de ingresos públicos destinados a la educación y el cuidado de la primera infancia en la OCDE, y donde el financia-

miento público de jardines infantiles ha aumentado considerablemente en los últimos 15 años, permitiendo una rápida expansión de la prestación de estos servicios. Su programa nacional de cuidado infantil (*Early Childhood Education and Care*, ECEC) es un modelo que se implementa también en el resto de los países nórdicos. Tras el Acuerdo sobre el Jardín de Infancia (*Kindergarten Act & Kindergarten Agreement*) en 2003, ha habido un aumento significativo en el número de niños que asisten al jardín infantil. En 2013, el 90% de los niños de entre uno y cinco años, y el 97,5% de los niños de 5 años, participaron en el programa.

A diferencia de la mayoría de los países industrializados avanzados, **Canadá** no tiene un programa nacional de cuidado infantil, aunque en particular, se destaca el caso de Quebec, donde han sido pioneros del aprendizaje temprano y el cuidado infantil con un programa universal de bajo costo, amparado en una Ley de Cuidado Infantil Educativo desde 1997, que ha ofrecido cuidado de todos los niños de 5 a 12 años, antes y después de la escuela (Statics Canada, 2017). Al momento de instituirse dicha

Ley, la tasa de participación laboral de la mujer en Quebec era cuatro puntos porcentuales más baja que en el resto de Canadá. Al año 2012, la tasa es cuatro puntos más alta, y las mujeres de Quebec con niños menores de tres años tienen algunas de las tasas de empleo más altas del mundo. Además, estudios muestran que el cuidado infantil por sí solo ha elevado el PIB de Quebec en un 1,7 por ciento (Policy Options Politiques, 2012).

**Estados Unidos** por su parte, no posee un sistema nacional de cuidados, no obstante, destaca su programa *Family Childcare Home*, en el que proveedores de cuidado infantil se hacen cargo de pequeños grupos de niños en edificios o casas residenciales. Dependiendo de las regulaciones de cada estado, este puede ser o no, el mismo hogar en el que vive el proveedor. Los proveedores deben seguir un conjunto de requisitos de salud y seguridad y ser monitoreados regularmente, y en algunos estados se les solicita contar con una licencia (Childcare Gov, 2021).

Los **Países Bajos** corresponde al primer caso en implementar un sistema de seguro obligatorio a toda la población para costear los cuidados de largo plazo, siendo de los países con mayor gasto en este ítem en la OCDE como proporción del PIB. Las personas que requieren cuidados las 24 horas del día pueden optar entre recibirlo en residencias con atención de enfermería, o en sus hogares, mientras que a las personas que no requieren apoyo todo el día se le entregan cuidados de enfermería en el hogar. Por último, se brinda apoyo específico en actividades diarias y para la integración social para personas en situación de discapacidad física o mental, ayudándoles con la organización de sus vidas diarias y la entrega de ayudas médicas, entre otros (CEP, 2021).

En Latinoamérica destacan las experiencias de Uruguay, Colombia, Perú y Chile. **Uruguay**, a través de la Ley N° 19.353 de creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), reconoce al cuidado como un derecho y una función social, garantizando el Estado un modelo de responsabilidad compartida del cuidado entre la familia, el particular, la comunidad y el propio Estado (GEOSE Infor-

ma, 2021). Este sistema se enmarca en dos modalidades (Ministerio de Desarrollo Social, 2021a): Programa de Asistentes Personales, prestación económica destinada a la contratación de un servicio de asistente personal para colaborar en el desarrollo de las actividades diarias de las personas con dependencia severa; y el Programa de Teleasistencia, prestación económica destinada a la contratación de un servicio de teleasistencia en casa, a través de un dispositivo que le permite al usuario recibir ayuda en situaciones de emergencia. De la experiencia de Uruguay también destaca el programa de Casas Comunitarias de Cuidados (CCC), servicio de cuidado para la primera infancia brindado por personal autorizado, donde los cuidadores, luego de pasar por un proceso técnico de selección y formación, pueden trabajar en el domicilio o en espacios comunitarios (Ministerio de Desarrollo Social, 2021b).

En el caso de **Colombia**, desde el año 2020 se implementa en Bogotá, un Sistema Distrital de Cuidados (SIDICU) (Secretaría de la Mujer Bogotá, 2020) que articula servicios para atender las necesidades de niñas y niños menores de 5 años, de personas en situación de discapacidad y adultos mayores, que contempla actividades lúdicas y de recreación; espacios de formación para que quienes debieron abandonar sus estudios o trabajos por labores de cuidado, permitiéndoles retomar sus trabajos o perfeccionarse en diferentes oficios; y brinda espacios de recreación para que las personas cuidadoras (que son en su mayoría mujeres) puedan tomar un descanso y hacer una actividad que les guste, y cursos destinados a sus parejas u otras personas de su entorno para que aprendan a realizar las tareas de cuidados, para así compartirlas. (Infobae, 2021).

En **Perú** se desarrollan dos programas orientados al cuidado infantil: el Programa Nacional *Wawa Wasi*, orientado a generar condiciones favorables para el desarrollo integral de niñas y niños (menores de cuatro años), para que mujeres en situación de pobreza puedan dejar a sus hijos a cargo de una madre cuidadora, a cambio de un aporte económico voluntario (Ministerio de la Mujer y

Desarrollo Social, 2016); y el Programa Cuna Más (PNCM), cuyo objetivo es mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 3 años en zonas de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional, a través de servicios de cuidado diurno y acompañamiento familiar (Convergencia para la Acción, 2016).

En el caso de **Chile**, el país actualmente no cuenta con un sistema de cuidados integral, sino más bien se han implementado a la fecha diferentes programas enfocados en apoyar el cuidado de niños/as, adultos mayores y personas en situación de dependencia. Se distinguen como principales programas la red gratuita de jardines infantiles, a través de la cual niños y niñas de entre 84 días, y 1 año 11 meses de familias vulnerables pueden acceder a atención integral de calidad, que contempla cuidado, educación, alimentación y atención social (ChileAtiende, 2021a). También, la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (INTEGRA), a través de su “Programa de Jardines Infantiles y Salas cuna Convencionales”—financiado por el Ministerio de Educación—, permite acceder a salas cuna y jardines infantiles de forma gratuita en todas las regiones del país, dirigido a niños y niñas entre 85 días a cuatro años que viven en situación de vulnerabilidad socioeconómica<sup>4</sup>.

Además, el Código del Trabajo estipula que las empresas con 20 trabajadoras o más deberán contar con una sala cuna, siendo obligación del lugar de trabajo mantener y administrar aquellos espacios. A esto se suma un proyecto de ley de “Sala Cuna Universal” que pretende ampliar este beneficio a trabajadoras de todas las empresas y trabajadores independientes con hijos e hijas entre 0 y 2 años, mediante el financiamiento de un fondo solidario (Educación 2020, 2018).

Otros programas de cuidado en Chile son el Programa 4 a 7, que proporciona a mujeres responsables de niños y

niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de apoyo para la autonomía económica de las mujeres participantes. Este programa proporciona talleres de organización escolar, talleres temáticos y talleres de desarrollo integral con enfoque de género (ChileAtiende, 2021b).

Por otra parte, existe el Programa de Cuidados Domiciliarios que entrega servicios de apoyo y cuidados para la realización de las actividades de la vida diaria a adultos mayores que presentan dependencia moderada y/o severa, que no cuentan con un cuidador principal y que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica, buscando mejorar su calidad de vida y el resguardo de su autonomía, dignidad e independencia (Objetiva Consulta, 2020). Este programa es parte del Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC) o Chile Cuida, el cual forma parte del Sistema de Protección Social del Estado y tiene como misión acompañar y apoyar a través de diferentes servicios, a las personas en situación de dependencia, sus cuidadores y cuidadoras, sus hogares y su red de apoyo. El acceso a estos servicios es coordinado por las Municipalidades que participan en Chile Cuida y pueden ser: cuidados domiciliarios, ayudas técnicas, residencias, hogares protegidos, centros diurnos, entre otros. Según la Encuesta Social de Hogares, este programa beneficia al 60% de los hogares más vulnerables del país, que presenten un integrante en situación de dependencia.

### 2.2.2 Licencia parental, licencia de maternidad y licencia de paternidad

Las licencias por maternidad, paternidad y parental brindan la oportunidad de mantener a las madres y padres en un trabajo remunerado, y se utilizan cada vez más para promover la igualdad de género (OCDE, 2013), pues la implementación de una política de licencia por maternidad remunerada impulsaría la participación femenina en

4 Extraído de <https://www.integra.cl/nuestros-jardines-infantiles/como-postular/>

la fuerza laboral, principalmente entre las mujeres poco calificadas (IMF, 2020). Además, el establecimiento de la licencia parental reduce los costos de contratación hacia las mujeres y la discriminación por parte de los empleadores hacia a las mujeres por la posibilidad que tomen la licencia maternal.

De los hallazgos de esta revisión se observa que todos los países revisados, y, de forma más categórica, todos los países de la OCDE, con excepción de Estados Unidos (el cual es uno de los ocho países del mundo, y el único país de la OCDE, sin una política nacional de licencia parental remunerada), tienen esquemas nacionales que ofrecen a las madres el derecho legal a una licencia de maternidad remunerada, y cada vez son más los países que entregan una licencia de paternidad remunerada<sup>5</sup>. Sin embargo, el uso de la licencia parental sigue siendo escaso, y para alentar su utilización por parte de los padres, un número cada vez mayor de países reserva parte del período de licencia parental exclusivamente para los padres y no intercambiable con la madre, u ofrece una licencia que proporciona a los padres incentivos para usarla durante algunos meses o más. (Bipartisan Policy Center, 2020).

En **Chile**, a contar del año 2011, se crea el permiso postnatal parental que establece un derecho parental, ya que el padre trabajador puede utilizar una parte del permiso previa autorización de la madre, promoviendo de esta forma la corresponsabilidad y el apego de ambos padres para con sus hijos (Superintendencia de Seguridad Social, 2016). Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y hasta 24 semanas después (BCN, 2016), con pago de subsidio que reemplaza su remuneración. Con la Ley N° 20.545, las trabajadoras optan entre las siguientes modalidades de permiso parental: 24 semanas de descanso completo, con el 100% del subsidio; 12 semanas de descanso completo con 100% del subsidio y 18 semanas adicionales de media jornada, donde en esta modalidad se percibe la mitad del subsidio. Además, el permiso parental permite que

el padre trabajador pueda utilizar una parte del permiso, previa autorización de la madre, es decir, si la madre accede a 12 semanas completas, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre, mientras que, si la madre utiliza 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas de media jornada (Chile Crece Contigo, 2021). El permiso parental también otorga al padre, en el caso del nacimiento de un hijo, el derecho de un permiso pagado de cinco días continuos. Sin embargo, la evidencia muestra que este permiso es de baja utilización por parte los padres trabajadores; según datos de la Superintendencia de Seguridad Social, solo un 0,23% de los permisos parentales han sido utilizados por hombres desde que se implementó el subsidio en Chile, hace 10 años.

### 2.2.3 Reducción brecha de empleabilidad, diferencias de género ocupacionales y educacionales

Otras iniciativas han buscado fomentar el empleo femenino en sectores no tradicionales, como en los sectores STEM. En el caso del **Reino Unido** a través del programa “*Higher Education Funding Council for England: Postgraduate Support Scheme*”, se busca apoyar la progresión a programas de estudio de posgrado para aquellas estudiantes que actualmente están subrepresentadas en áreas que coinciden con las ambiciones de crecimiento del gobierno, por ejemplo, STEM (OECD, 2014).

Por su parte, el Gobierno Federal de los **Estados Unidos** capacita a mujeres en las especialidades de ciencia e ingeniería, donde se han puesto esfuerzos principalmente en subvenciones, con fondos al Ministerio de Educación para promover la educación en estas áreas, y a la Oficina de la Mujer para promover el empleo de mujeres en ocupaciones subrepresentadas (Beletskaya & Zotova, 2020). Además, a pesar de no ser una iniciativa gubernamental, se destaca el programa *Nontraditional*

5 En promedio, en la OCDE se ofrecen licencias de maternidad remunerada de 16 semanas con una tasa de reemplazo salarial del 55 al 100 por ciento, mientras que la licencia parental remunerada se otorga durante un promedio de 45 semanas con una tasa de reemplazo salarial del 55% al 100%.

6 Disponible en la web <https://www.new-nyc.org/>

*Employment for Women* (NEW), el cual es un programa sectorial de desarrollo de la fuerza laboral que prepara a las mujeres para carreras en las industrias de la construcción, el transporte, la energía y el mantenimiento de instalaciones, enfocándose en trabajos calificados y sindicalizados de la ciudad de Nueva York<sup>6</sup>.

En Latinoamérica, en **Colombia** el programa “Chicas STEAM” (2021), del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones busca fortalecer los talentos y las vocaciones de niñas y adolescentes entre los 12 y 15 años, a través de capacitaciones en áreas como ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (Nodoka, 2021). En **Uruguay** el Ministerio de Industria, Energía y Minería integra la mesa Mujeres, Ciencia y Tecnología, que desde 2016 ha estado marcada por la implementación del proyecto STEM and Gender Advancement (SAGA por sus siglas en inglés) propuesto por UNESCO. Esta iniciativa busca proporcionar a gobiernos y responsables de políticas y herramientas que permitan reducir la brecha global de género en el campo de STEM a niveles de educación, trabajo e investigación.

En **Chile**, existen iniciativas que promueven la participación femenina en aquellos sectores laborales con mayor brecha de género, destacando el programa “Más Mujeres más Ciencia”, el cual incentiva a mujeres jóvenes a elegir carreras enfocadas a STEM (MinMujeryEG, 2021); o el reciente portal “Mujeres en Obra”, el cual ofrece cursos y capacitaciones para aumentar la participación femenina en la construcción. También se destacan en Chile programas que promueven el acceso y permanencia en el mercado laboral, para apoyar a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad, así como programas para mujeres jefas de hogar que beneficia a mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares entregando talleres de formación y acceso a red de apoyos para la empleabilidad.

Además de las iniciativas enfocadas en STEM, se destacan aquellas políticas de capacitación que entregan herramientas para que las mujeres puedan desenvolverse en el mundo laboral. En Latinoamérica se distingue, por ejemplo, el caso de **Colombia**, donde el Servicio Nacional de Aprendizajes (SENA) ha realizado cursos virtuales enfocados en mujeres, los cuales buscan desarrollar nuevas habilidades para facilitar el teletrabajo, tales como tácticas para el incremento de la productividad, delimitación de espacios y tiempo de trabajo, herramientas de comunicación efectiva, entre otros temas<sup>7</sup>. Otro caso de iniciativas mundiales corresponde a las implementadas por el Gobierno de **Canadá**, donde se han puesto esfuerzos en programas como el piloto “Women’s Employment Readiness” (WER), el cual financia a organizaciones que brinden apoyo para el desarrollo de habilidades previas al empleo y capacitaciones para las mujeres, además de involucrar a los empleadores para ayudar a eliminar las barreras en el lugar de trabajo para las mujeres (Government of Canada, 2021a); o “Women’s Economic Security Program” (WESP) de la provincia de Ontario, cuyo enfoque está en que las mujeres de bajos ingresos puedan recibir capacitación para encontrar un trabajo o iniciar una pequeña empresa y aumentar su seguridad financiera (Government of Ontario, 2020).

En el ámbito de la capacitación formal, **Chile** destaca por las iniciativas implementadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual ha implementado múltiples cursos orientados a las mujeres, en temáticas como liderazgo, trabajo en equipo, finanzas, conexión laboral, entre otras. Por su parte, la Fundación para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), ha implementado el programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL), el cual tiene por objetivo realizar talleres que entreguen competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio e intermediación laboral, para mujeres pertenecientes al subsistema “Chile Seguridades y Oportunidades”, del sistema de Protección Social (ChileAtiende, 2021c).

7 Disponible en la web <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=5276>

8 Las empresas que reportan a la Comisión del Mercado Financiero reconocen pagar un 10%



## 2.2.4 Fomento del emprendimiento femenino

Muchos países han implementado políticas de emprendimiento femenino, en vista de que las mujeres enfrentan importantes barreras para acceder al capital, tienen menor acceso que los hombres a las fuentes de información de negocios y o menos contactos para desenvolverse en el mercado como oferentes de sus productos o servicios (Naranjo, 2014). **Canadá** es uno de los países más destacados en este sentido. En 1995, el *Western Economic Diversification Canada* creó el programa *Women's Enterprise Initiative* (WEI) para fomentar el desarrollo y el crecimiento de empresas dirigidas por mujeres, el cual brinda servicios de apoyo empresarial, asesoría empresarial, préstamos, tutorías y oportunidades de establecer contactos (Government of Canada, 2020). A raíz de esta iniciativa, el gobierno canadiense impulsó el año 2019 un plan nacional denominado *Women Entrepreneurship Strategy* (WES), para ayudar a las mujeres a hacer crecer sus negocios a través del acceso a financiamiento, talento, redes y experiencia (Government of Canada, 2019).

En los **países nórdicos**, desde la institución Nordic Innovation, la cual trabaja para promover el comercio transfronterizo y la innovación entre los países nórdicos, se creó el programa "*Nordic Female Entrepreneurship*", el cual busca mapear los desafíos para las mujeres emprendedoras y la mejor manera de reducir la brecha, enfocándose en aumentar el número de mujeres solicitantes de programas nacionales para pequeñas y medianas empresas, y aumentar la conciencia sobre las oportunidades de financiación para mujeres empresarias (Nordic Innovation, 2018).

En Latinoamérica, destaca el caso de **Colombia**, con el "Fondo Mujer Emprende", el cual busca beneficiar a iniciativas que favorezcan el empoderamiento económico de las mujeres del país, especialmente en el campo. Dentro de este fondo está el programa "Núcleo E-Mujer", que beneficia iniciativas que desarrollen actividades de producción y que favorezcan el empoderamiento económico de mujeres rurales (Mincit, 2021).

En **Chile**, un programa destacado es el "Programa Mujer Emprende" y la "Escuela Mujer Emprende" (Sernameg, 2021) que entregan herramientas técnicas y de gestión a mujeres que cuenten con un emprendimiento de a lo menos un año de antigüedad, promoviendo en ellas estrategias que permitan fortalecer sus competencias y habilidades como emprendedoras. Además, ambos programas buscan profesionalizar a las mujeres que forman parte del programa, entregándoles contenidos técnicos en beneficio de sus negocios, su identidad como emprendedoras, fortaleciendo la autoconfianza, autonomía, habilidades, talentos y destrezas socio-laborales que contribuyen al desarrollo de sus actividades y empoderamiento personal de cada mujer. También se ha buscado fomentar el emprendimiento a nivel rural, con el programa "Adelante Mujer Rural", el cual brinda un crédito especial mediante el cual se pueden financiar proyectos productivos individuales o asociativos.

## 2.2.5 Políticas que promueven la equidad de género laboral

Una de las consecuencias directas de la desigualdad de género en el empleo es la brecha salarial. En particular, los países revisados cuentan con diferentes normativas de igualdad salarial. Es destacable el caso de **Islandia**, cuya Nueva Ley de Igualdad Salarial actualizada el año 2018, se convierte en la primera política del mundo que requiere que las empresas e instituciones con más de 25 empleados demuestren que pagan a hombres y mujeres por igual por un trabajo de igual valor (Harvard Business Review, 2021). La política se aplica a través de una herramienta de evaluación de puestos de trabajo llamada *Equal Wage Management Standard* (Government of Iceland, 2020). Si las empresas demuestran que pagan igual por los mismos puestos, reciben una certificación. A partir de 2020, la certificación se convierte en un requisito y las empresas que no la tengan arriesgan una multa diaria.

Por otra parte, **Noruega** desde 2003 (actualizado el 2008) se convirtió en el primer país del mundo en imponer una

cuota de género para asegurar la participación de mujeres en directorios de empresas estatales y cotizantes en la bolsa, lo que hizo aumentar significativamente la proporción de mujeres en estas instancias. La ley también ha inspirado a otros países a realizar cambios legislativos similares, lo cual refleja que cuando las mujeres acceden a posiciones importantes de negocios funciona como ámbitos de aprendizaje para su incursión en la política u otros ámbitos. Si bien no existe actualmente evidencia concluyente que atribuya que la participación laboral femenina aumentó debido a la implementación de la ley de cuotas, existe evidencia de que las expectativas de carrera de las mujeres jóvenes en los negocios aumentaron, y muchas vieron la reforma como una mejora de sus ingresos futuros o un aumento de la probabilidad de llegar a los escalones corporativos más altos, además de descartar la veracidad del argumento de que existe un déficit de mujeres calificadas (Oxford Academic, 2018).

Para el caso de **Chile**, la Ley N°20.348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, no obstante, si bien esto constituyó un paso importante ya que contempló de manera explícita el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en la práctica, este principio y derecho no ha tenido la concreción que se esperaba<sup>9</sup> (Cámara de Diputados, 2021). Así también, recientemente fue publicada la Ley N°21.356, la cual establece la representación de género en los directorios de determinadas empresas públicas y sociedades del Estado, donde las personas de un mismo género no pueden superar el 60% de los miembros del directorio (BCN, 2021). Esta ley constituye un avance importante, pues aporta una señal inequívoca de cambio cultural de las instituciones públicas. Sin embargo, su rango de acción se aleja de lo que abarcaba originalmente debido a que las entidades estatales poseen legislaciones, normas, reglamentos y mecanismos internos de designación de directores, lo que hace que el tema se vuelva complejo,

por lo tanto, quedan fuera de su aplicación algunas importantes empresas estatales (SEP Chile, 2021). Además, desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, promueve un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo.

### 2.2.6 Enfoque tributario de género

El sistema tributario puede disuadir a mujeres a permanecer o ingresar a la fuerza laboral. La tributación desde una perspectiva de igualdad de género tiene por objetivo observar cómo los sistemas tributarios refuerzan o desafían las estructuras que reproducen la desigualdad de género. Los sistemas fiscales pueden contener un sesgo explícito o implícito de género<sup>9</sup> (Rodríguez y Águila, 2018).

Los sesgos tributarios explícitos, en los cuales las prestaciones están vinculadas directamente al género, son escasos dentro de los países de la OCDE. Sin embargo, los sesgos implícitos siguen siendo comunes. Estos últimos en particular afectan indirectamente las brechas de género a través del consumo, ya que cuando los consumos son considerados más femeninos o masculinos se gravan de manera diferente. El sesgo de género implícito más común en los sistemas tributarios es el desincentivo para que los segundos asalariados, que tienden a ser mujeres, participen en la fuerza laboral, en comparación con los asalariados primarios o las personas solteras (OCDE, 2016). Un estudio de la OCDE que abarcó 30 países durante el período 1980-2007, confirma que las tasas impositivas más altas sobre los trabajadores secundarios reducen la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y la Comisión Europea ha reiterado que

menos a las mujeres que los hombres por el mismo trabajo, de acuerdo con el Reporte de Indicadores de Género de Empresas en Chile del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en colaboración con ChileMujeres, publicado en marzo 2021, ya que se podría entender que se está legitimando esa diferencia (Cámara de Diputados, 2021).

9 Se considera un sesgo explícito de género cuando la legislación tributaria identifica y trata a los hombres y mujeres de manera diferente, mientras que los sesgos implícitos ocurren cuando las regulaciones establecidas en legislación tributaria tienen, debido a los arreglos sociales, implicaciones diferentes para hombres y mujeres (Rodríguez y Águila, 2018).

10 La tributación basada en la familia (donde la familia tributa como una sola unidad sobre el ingreso

los trabajadores secundarios a menudo se enfrentan a desincentivos específicos para regresar al trabajo después de la inactividad o para aumentar sus horas de trabajo (European Comision, 2015).

Los países nórdicos han sido los primeros en abordar el sesgo de tributación implícito, destacando el caso de **Suecia**, país que en 1971 implementó una reforma fiscal de tributación individual, en contraposición a la tributación conjunta basada en la familia<sup>10</sup> que existía anteriormente, iniciativa a partir de la cual se asocia su aumento de participación femenina, en particular de las mujeres casadas (Selin, 2009). A partir de esta reforma, en los últimos 30 años ha habido un alejamiento de los impuestos basados en la familia, con 23 de los 34 países de la OCDE aplicando impuestos basados en la persona a partir del 2015. Solo cinco países (Chile, Finlandia, Israel, México y Suecia) aplican un sistema puramente individual sin elementos basados en la familia, mientras que la mayoría de los países de la OCDE aplican algunas disposiciones basadas en la familia, por ejemplo, brindar alguna forma de apoyo adicional para un cónyuge dependiente, o brindar créditos fiscales transferibles (OECD, 2016).

En Latinoamérica, la mayoría de los países tiene declaración de impuestos individual, lo que permite evitar el sesgo explícito de la declaración conjunta. Sin embargo, los principales sesgos implícitos de género en la zona están relacionados con la carga tributaria diferenciada que se deriva del patrón de consumo de hombres y mujeres

### 2.2.7 Otras políticas que abordan las barreras de participación laboral femenina: transferencias y subsidios

Adicionalmente a las políticas descritas, se abordan a continuación otros beneficios cuyo fin ha sido incentivar

la participación laboral femenina y su reincorporación al mercado laboral. Un ejemplo de subsidios internacionales enfocados en mujeres corresponde a lo implementado por el Gobierno de **Canadá**, donde mediante el “Regional Relief and Recovery Fund” (RRRF) se ha buscado entregar apoyo financiero directamente a las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres (Government of Canada, 2021b).

También se consideran relevantes aquellos beneficios que, si bien están enfocados en fomentar el empleo en toda la población, esto también ha beneficiado a las mujeres. En Latinoamérica, por ejemplo, **Uruguay** ha implementado subsidios al desempleo con un régimen especial que abarque a los sectores de comercio y servicios, industria, rural y trabajo doméstico (OIT, 2020). En otros países, se tiene el caso de Nueva Zelanda, el cual a través del plan “COVID-19 Leave Support Scheme” permite ayudar a los empleadores a pagar a los empleados que necesitan aislarse y no pueden trabajar desde la casa (Ministry of Social Development, 2020).

En el caso de **Chile**, uno de los beneficios destacados enfocado a mujeres corresponde al “Bono al Trabajo Mujer”, el cual es un aporte monetario que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras dependientes o independientes, que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población (SENCE, 2021). Sin embargo, no es claro el impacto que ha tenido este programa en la participación laboral femenina, y en las distintas evaluaciones del mismo se han detectado falencias de diseño con sugerencias de mejoras que se han ido incorporando con el tiempo.

A raíz de la pandemia se han diseñado nuevos subsidios al empleo para paliar los efectos de la crisis en el mercado laboral. Si bien no están enfocados exclusivamente a mujeres, sí tienen prioridad, con objetivo de fomentar la participación laboral femenina y la reincorporación de

familiar total) garantiza que las familias con el mismo ingreso total paguen el mismo monto total del impuesto sobre la renta, independientemente de quién haya obtenido los ingresos. Sin embargo, un segundo asalariado está efectivamente gravado con tasas impositivas marginales más altas (porque el asalariado principal ya ha “agotado” los tramos impositivos más bajos y cualquier subsidio disponible para la familia). Por lo tanto, si bien este enfoque puede fortalecer la equidad del sistema, tiende a disminuir los incentivos laborales para los segundos asalariados, en su mayoría mujeres, ya que las familias pueden perder parte o la totalidad de los beneficios de estas disposiciones cuando el segundo asalariado ingresa o vuelve a ingresar a la fuerza laboral (OCDE, 2016).

las mujeres al trabajo. Estos son el “Ingreso Familiar de Emergencia Laboral- IFE Laboral”, incentivo para que los trabajadores(as) se empleen formalmente a través de un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. A éste se le suman los Subsidios al Empleo de línea “Regresa” y “Contrata”, los cuales corresponden a incentivos al regreso de los trabajadores(as) con contrato suspendido, y/o la contratación de nuevas personas, y la línea “Protege”, la cual es un apoyo a los trabajadores(as) que tengan a su cargo menores de 2 años y no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador<sup>11</sup>.

En síntesis, en las experiencias internacionales analizadas, las políticas públicas que promueven la participación laboral femenina se centran, en primer lugar, en proporcionar sistemas de cuidado principalmente a niños, junto con acceso a la educación temprana, y también cuidados para adultos dependientes, que permitan una inserción de las

mujeres en el mundo del trabajo. Otro grupo de políticas en la experiencia internacional son las licencias de cuidado maternal remuneradas, que favorecen la participación laboral de mujeres, e incluso son más efectivas cuando son compartidas con los padres, al mitigar los costos de contratación que recaen sobre las mujeres.

En la experiencia comparada destacan también otras políticas favorables a la participación laboral femenina, como la disminución de la brecha educacional y la mayor incursión de mujeres en carreras y empleos más productivos de las áreas de las ciencias y tecnología. Además, las que fomentan y apoyan el emprendimiento de mujeres como herramienta de inclusión laboral. Por último, la igualdad salarial, y oportunidades de acceder a puestos de trabajo directivos han sido otras políticas relevantes en países que se han destacado en su ascenso de la participación laboral femenina.

---

11 Información recopilada de <https://www.subsidioalempleo.cl/>

La siguiente tabla ilustra las distintas políticas que, a nivel internacional, estarían apuntando a procurar una mayor participación laboral femenina en los países estudiados.

**Tabla 1. Cuadro comparativo de políticas públicas que incentivan la participación laboral femenina**

Tipo políticas públicas	Áreas	Descripción	Países con evidencia encontrada
<b>Políticas y programas asociados al cuidado</b>	Educación y cuidado para infancia temprana (ECEC)	Políticas integrales que proporcionan educación y cuidado a los niños, desde el nacimiento hasta la primaria, incorporando financiamiento público de jardines infantiles y programas de cuidado infantil educativo universales, en su mayoría amparados por ley.	Países con programas nacionales: Islandia, Noruega, Suecia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Canadá (Quebec), Chile.
	Sistemas Nacionales de Cuidado	Sistemas de cuidado que incorporen una ayuda integral para el cuidado infantil y personas en situación de dependencia, a partir de la articulación de distintos servicios públicos y comunitarios. Se incluyen sistemas nacionales o territoriales.	Colombia (Sistema Distrital de Cuidados) Uruguay (Sistema Nacional Integrado de Cuidados) Otros: Costa Rica (Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil). Chile (Chile Cuida)
	Programas de Cuidado Infantil y Cuidados de Largo Plazo (CLP)	Programas orientados a otorgar cuidados directos a niños/as, adultos mayores y personas en situación de dependencia. Destacan experiencias con proveedores o cuidadores a nivel comunitario y un sistema de seguro obligatorio para costear los cuidados de largo plazo en residencias o en los hogares de toda la población.	Uruguay (Programa "Casas Comunitarias de Cuidados") Perú (Programa Nacional Wawa Wasi, Programa Cuna Más) Estados Unidos (Family Childcare Home) Chile (Programa de Cuidados Domiciliarios, Programa "Chile Cuida"). Otros: Países Bajos (Sistema de Seguro para costear CLP)
	Programas orientados al apoyo de Cuidadores	Programas que apoyan la labor de los cuidadores/as, en torno a recursos y financiamiento.	Estados Unidos ("Child Care and Development Fund") Chile (Programa 4 a 7)
<b>Licencia Parental, Maternidad y Paternidad</b>	Licencias maternas y paternas remuneradas	Licencias maternas remuneradas principalmente en algunos casos esto se ha hecho extensivo para padres (con baja utilización)	Todos los países investigados, con excepción de Estados Unidos, país que no posee políticas de licencias parentales, maternas o paternas.
<b>Reducción brecha de empleabilidad, diferencias de género ocupacionales y educacionales</b>	Programas enfocados a STEM	Programas y capacitaciones en torno a las áreas de STEM. Iniciativas principalmente gubernamentales de Ministerios de Ciencia, Tecnología, Educación y de la Mujer, a nivel de formación profesional, universitaria o de postgrado.	Reino Unido (Programa "Higher Education Funding Council for England: Postgraduate Support Scheme") Estados Unidos (Subvenciones para promover la educación en STEM; Programa "Nontraditional Employment for Women" (NEW)) Colombia (Programa "Chicas STEAM") Uruguay (Mesa Mujeres, Ciencia y Tecnología) Chile (Programa Mujer Digital, Programa Más Mujeres más Ciencia, Portal "Mujeres en Obra")
	Capacitaciones laborales para la entrada al mundo laboral	Programas y capacitaciones que fomenten otras habilidades y entreguen herramientas para la inserción de las mujeres al mercado laboral en general.	Colombia (Cursos de entrega de habilidades para el teletrabajo, SENA) Canadá (Programa piloto "Women's Employment Readiness" (WER)) Chile (Cursos de capacitación de SENCE, programa "Desarrollo de Competencias Laborales")



Tipo políticas públicas	Áreas	Descripción	Países con evidencia encontrada
<b>Fomento de emprendimiento femenino</b>	Programas de apoyo al emprendimiento femenino	Programas asociados a la promoción y apoyo del emprendimiento femenino, tanto en capacitaciones como en prestaciones monetarias.	Canadá (Plan Nacional "Women Entrepreneurship Strategy (WES)"; Programa "Women's Enterprise Initiative" (WEI)) Islandia ("Asociación Mujeres Líderes Empresariales" (FKA), subvenciones del Ministerio de Bienestar Social) Noruega ("Innovation Norway" como principal contribuyente al emprendimiento femenino del país) Países nórdicos (Programa "Nordic Female Entrepreneurship") Colombia (Fondo "Mujer Emprende" y "Núcleo E-Mujer") Uruguay ("Fondo Fortalecidas") Perú (Talleres "Emprende Mujer") Chile (Programa "Mujer Emprende" y "Escuela Mujer Emprende", Programa "Adelante Mujer Rural")
<b>Políticas que promueven la equidad de género laboral</b>	Normativas de igualdad salarial	Normativas que regulen la brecha salarial en el empleo. Certificación de empresas que consideran la igualdad salarial entre hombre y mujeres.	Islandia (Nueva Ley de Igualdad Salarial a través del sistema de certificación "The Equal Pay Standard") Canadá ("Pay Equity Plan") Nueva Zelanda ("Equal Pay Amendment Bill") Reino Unido ("Equality Act") Colombia (Ley 1257/2008) Chile (Ley N°20.348)
	Leyes de cuotas	Normativas que apunten a cuotas para la incorporación de mujeres en espacios del mundo laboral, como por ejemplo los espacios de directiva empresariales. Aun cuando no hay evidencia de que aumenten la PLF sí aumentan las expectativas de carrera en las mujeres y las posibilidades de aumentar sus ingresos.	Noruega (Primer país en imponer cuota de género a través de la Ley de Cuota de Género en 2003) Islandia (Ley de Cuota Género Empresarial) Colombia (Ley N°581) Chile (Ley 20.940)
<b>Enfoque Tributario de Género</b>	Sistemas de tributación	Políticas para abordar los sesgos de tributación que recaen sobre las mujeres. Separación o baja de las tasas impositivas al interior de los hogares para incentivar la participación de los asalariados secundarios que en general son mujeres. Implementación de tributación individual para evitar sesgos en declaraciones de impuestos conjuntas. Ha tenido efecto en aumentar la participación laboral femenina, en especial de mujeres casadas.	Países nórdicos, reforma fiscal en 1971. Países OECD, impuestos basados en las personas Latinoamérica, sistemas de tributación individual
<b>Transferencias</b>	Subsidios y Bonos	Entrega de ayuda monetaria Estatal para fomentar el empleo femenino a nivel de empleadores y trabajadoras.	Canadá ("Regional Relief and Recovery Fund" (RRRF)) Uruguay (Extensión de subsidios al desempleo a servicios que fueron más afectados por el COVID-19) Nueva Zelanda (Plan "COVID-19 Leave Support Scheme") Chile (Bono "Trabajo Mujer", Otros subsidios: IFE Laboral, Subsidios al Empleo (Regresa, Contrata, Protege)

**Fuente:** elaboración propia en base a revisión bibliográfica.

# 3. Análisis de políticas públicas y la participación laboral femenina en el contexto internacional

## 3.1 Datos y metodología

### 3.1.1 Datos

Con el objetivo de mostrar cómo la participación laboral femenina se relaciona con diversas características de las naciones a nivel mundial, se construye un panel de datos de 38 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con información que comprende desde el año 1980 al 2018. La información proviene de los datos abiertos de la OCDE, del Banco Mundial (BM) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Entre las variables incluidas en el análisis se encuentran la tasa de participación laboral femenina, definida como la cantidad de mujeres dentro de la fuerza laboral dividido por la cantidad total de mujeres en edad activa (15 a 64 años), mientras que las variables de política pública corresponden a: días disponibles de postnatal maternal, porcentaje de niños matriculados en servicios de preprimaria (desde 0 a 5 años inclusive), gasto público per cápita destinado a postnatal maternal, asignaciones familiares y cuidado infantil de temprana infancia (ECEC, por su sigla en inglés)<sup>12</sup>. El detalle de estas definiciones está en el Anexo 1.

### 3.1.2 Metodología

Para estimar la relación entre las políticas empleadas por los países de la OCDE y la participación laboral, se realiza la siguiente regresión lineal de panel:

$$PFL_{it} = \beta_1 CML_{it} + \beta_2 POL_{it} + \beta_3 X_{it} + \alpha_i + \epsilon_{it} \quad (4)$$

Donde el subíndice "i" corresponde a país y "t" corresponde a año. La variable PFL corresponde a la tasa de participación laboral, CML representa variables de "Condiciones del Mercado Laboral" y dentro de ellas se incluyen el ratio de desempleo, costos de contratación, entre otras; POL agrupa todas las variables relacionadas con políticas públicas y que aparecen en la Tabla A.1; X representa un set de controles, donde se incluyen tasa de natalidad y años promedio de educación de la población. Finalmente, representa un efecto fijo por país y corresponde al error aleatorio propio de este tipo de modelos.

La regresión tiene como propósito mostrar correlaciones robustas, por lo que la interpretación de los coeficientes estimados no puede ser de causalidad. La información provista tendrá como objetivo complementar la revisión de literatura hecha, respaldando con información empírica los hallazgos encontrados. El foco será ver si a distintas especificaciones, políticas que en teoría debiesen incidir positivamente en la PLF, efectivamente correlacionan de esta forma y en qué magnitud lo hacen.

Si bien, los efectos fijos por país controlan por características invariantes en el tiempo propias de cada nación (como lo pueden ser cultura o tipo de régimen democrático), aun así, es posible que los coeficientes de política sean diferentes según la región, continente y país que se esté observando.

Con tal de poder realizar este tipo de análisis, pero intentando conservar la robustez de las estimaciones, es que

<sup>12</sup> Early Childhood Education and Care.

se procedió a clasificar a los países en los siguientes 4 grupos<sup>13</sup>: **Anglosajones** (Irlanda, Australia, Reino Unido, Nueva Zelanda, Canadá, Estados Unidos); **Nórdicos** (Noruega, Islandia, Suecia, Dinamarca, Finlandia), **Europa Continental** (Suiza, Alemania, Holanda, Bélgica, Austria, Luxemburgo, Francia, España, Italia, Grecia, Portugal) y **Europa del Este, Asia y Latinoamérica** (Eslovenia, República Checa, Estonia, Lituania, Polonia, Letonia, Eslovaquia, Hungría, Israel, Japón, Corea, Turquía, Chile, Costa Rica, México y Colombia).

De esta forma, el modelo que se propone para capturar las diferencias antes mencionadas es el siguiente:

$$PFL_{it} = R_j + \beta_1 CML_{it} + \beta_2 R_j * POL_{it} + \beta_3 X_{it} + \epsilon_{it} \quad (5)$$

La nomenclatura sigue la misma lógica del modelo anterior, solo que en este caso se elimina el efecto fijo por país y se reemplaza por uno por región, acorde a las agrupaciones mencionadas ( $R_j$ ). Además, se incluye un término de interacción ( $R_j * POL_{it}$ ) que permite obtener un coeficiente particular para cada región en cada variable

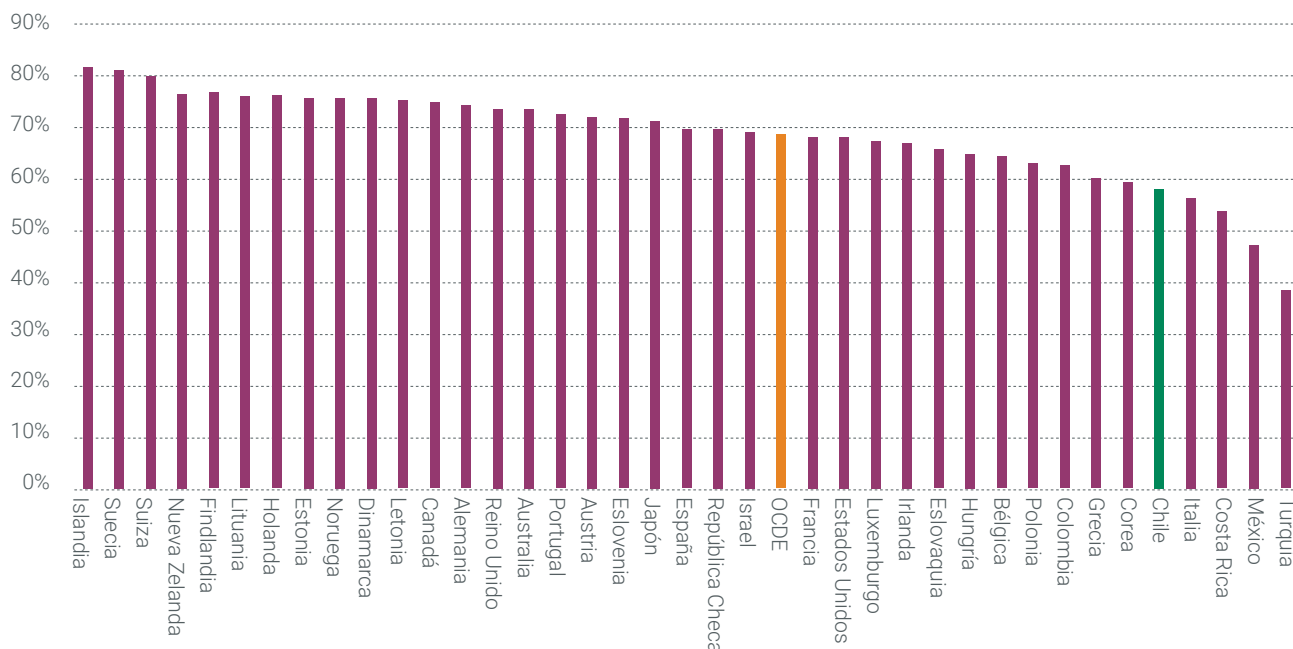
de política pública. Si el efecto de las políticas es distinto en cada región, los estimadores debiesen diferir.

## 3.2 Estadísticas descriptivas

En el Gráfico 1, se observa el porcentaje de participación laboral femenina de los países de la OCDE para el año 2018. Es posible notar que para ese año Islandia es el país de mayor participación (81,7%), mientras que, Turquía es el país que menor proporción registra (38,3%). El promedio de participación de países de la OCDE es 68,6%. En el caso de Chile, la tasa de participación laboral femenina se sitúa en 57,9%. En cambio, en el caso de número de semanas de permiso maternal con goce de sueldo (parcial o completo), nuestro país se encuentra más próximo al promedio de la OCDE con 18 semanas – que es de 19,31 semanas. En el Gráfico 2 es posible observar que, de los 38 países analizados, 23 de ellos otorgan 16 o más semanas de permiso maternal. Destaca Reino Unido, siendo el país que más semanas permite, llegando a cerca de un año de cobertura. Por otro lado, Estados Unidos no contempla ninguna semana de permiso maternal.

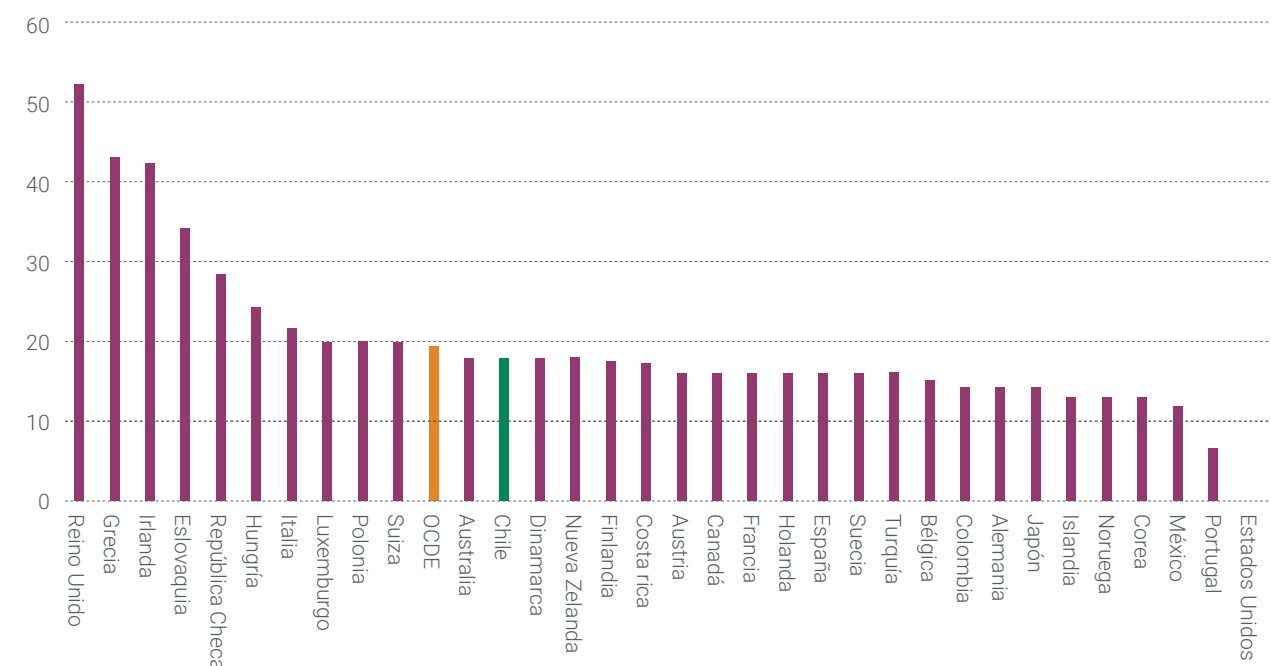
13 La clasificación está basada en Thévenon (2011). Si bien, dentro de los grupos hay países con diferencias importantes, aun así, es posible distinguir ciertos patrones en sus políticas familiares. Por ejemplo, los países Nórdicos destacan por un fuerte apoyo en servicios de primera infancia y preocupación por la igualdad de género. Los anglosajones muestran mayor grado de focalización, pero un apoyo muy contundente a las familias de menos ingresos. Europa Continental se caracteriza por entregar grandes apoyos en dinero a los hogares, pero su esquema impositivo no muestra gran preocupación por la equidad de género, desincentivando la participación de una segunda fuente de ingresos en la familia. Mientras que, en Europa del Este y Asia se observa un bajo nivel de apoyo a las familias, pero se aprecian políticas que buscan compatibilizar el trabajo y cuidados de la familia.

**Gráfico 1. Participación Laboral Femenina en países de la OCDE, año 2018**



**Fuente:** Elaboración propia en base OECD.stat.

**Gráfico 2. Semanas de permiso maternal**



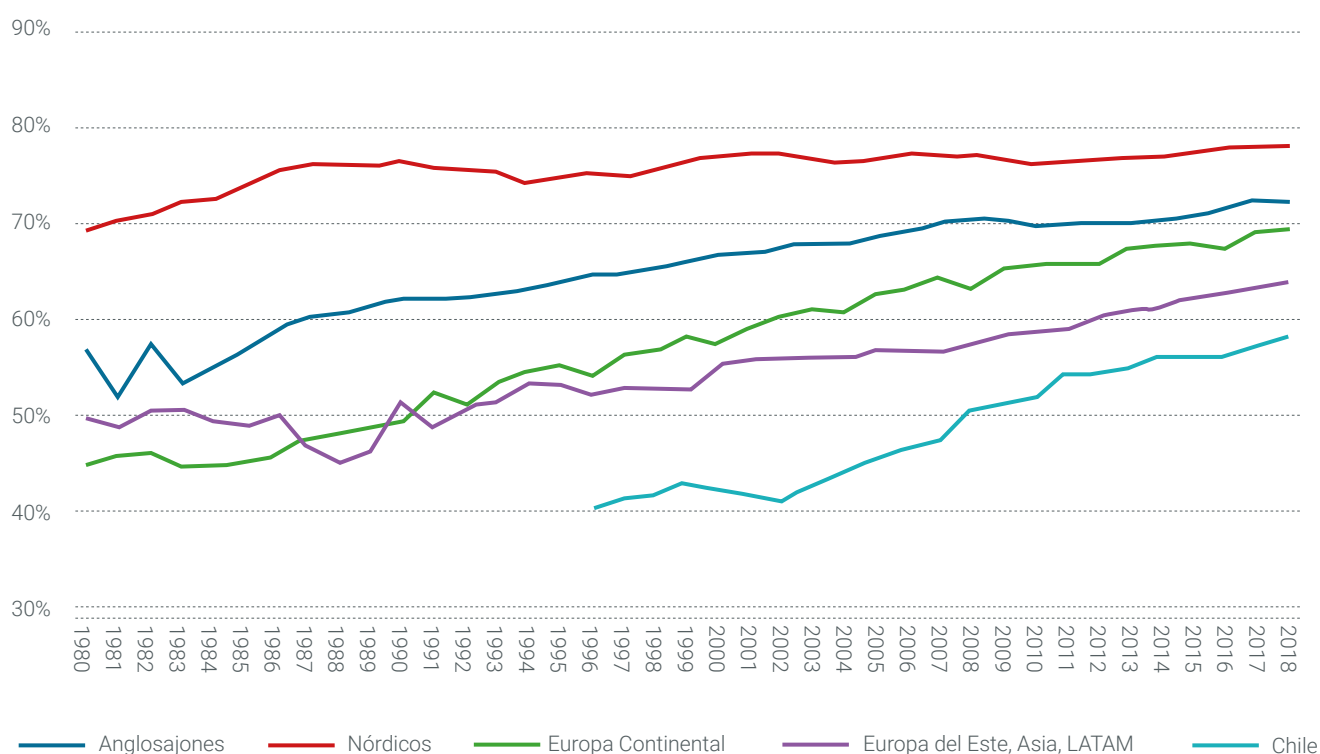
**Fuente:** Elaboración propia en base OECD.stat.

**Nota:** Corresponde a la cantidad de semanas de descanso con goce de sueldo que le dan a la madre en los días cercanos a la fecha de nacimiento del hijo.

Distinguiendo por región y a través del tiempo (Gráfico 3), se puede ver que previo a la pandemia, en toda la OCDE la participación laboral femenina ha ido en aumento. Aunque, destaca que los Países Nórdicos han sido capaces de mantener sostenidamente una mayor PLF en comparación al resto de grupos de países. Por otro lado, desde 1992 hasta el 2018, se ve que las regiones de Europa del Este, Asia y Latinoamérica son las que menor participa-

ción registran. En esta última, en parte se justifica por el hecho de que países como México, Chile y Turquía, que son parte del grupo, registran participaciones muy bajas. Chile también registra una participación laboral baja, si se compara con las demás regiones. De todas maneras, el país aumentó su PLF en poco tiempo, pasando de 40% en 1996 a 58% en 2018.

**Gráfico 3. Participación laboral por región del mundo entre 1980 y 2018**



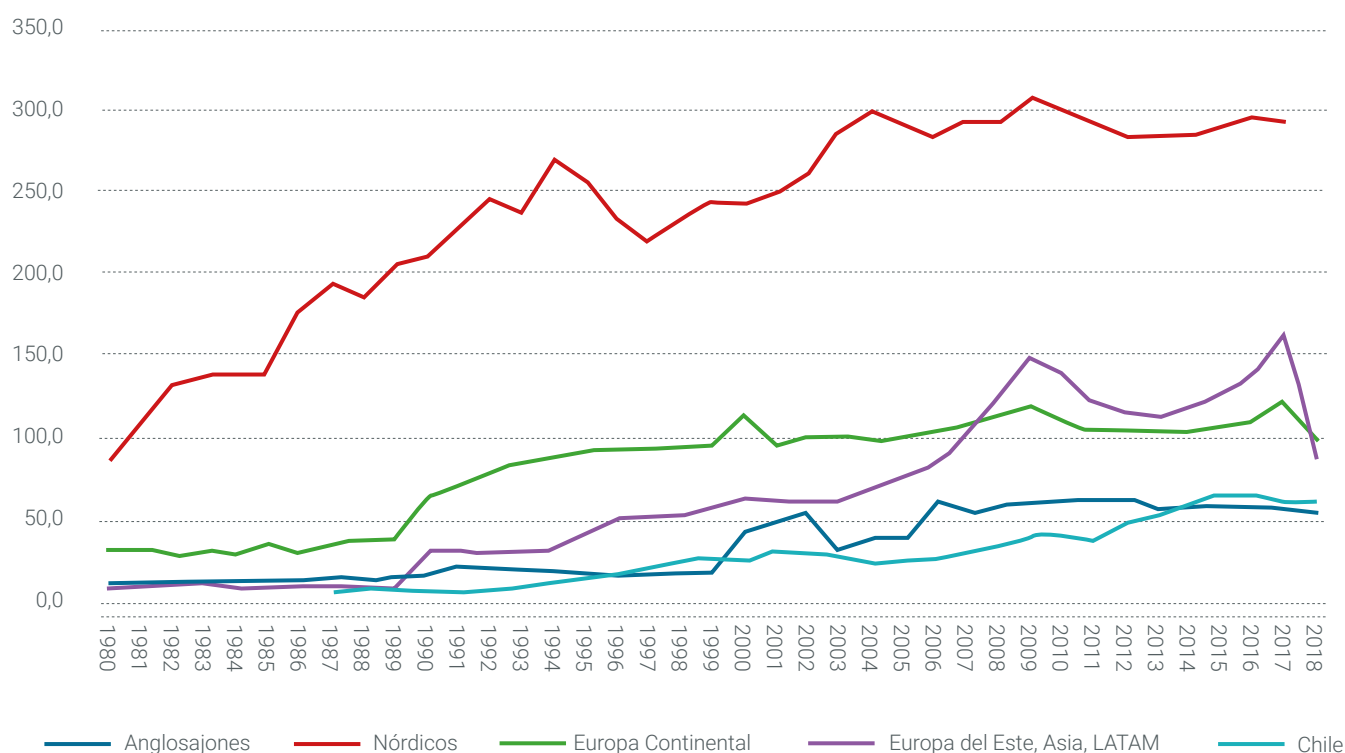
**Fuente:** Elaboración propia en base OECD.stat.



En cuanto al gasto destinado a políticas públicas en apoyo a las familias, en el Gráfico 4 podemos observar que las regiones examinadas difieren en sus estilos de apoyo. Analizando los recursos gastados en cobertura de permisos maternales, destacan los Países Nórdicos como la región donde más se ha gastado para cualquier año. Además, solo se visualiza que dicho gasto ha aumentado en el tiempo. Si bien, el monto de la cobertura depende directamente de los salarios de mercado en cada país, aun así, si la diferencia fuera solamente por eso, el ajuste por Poder de Paridad de Compra debiese reducirla, sin embargo, se confirma de esta forma que

el aporte entregado es sustantivamente mayor. Por otro lado, Chile registra un nivel de gasto en permiso maternal similar al de los países anglosajones. No obstante, hay que tener en cuenta que el promedio de gasto de dichos países se ve muy afectado por Estados Unidos y Nueva Zelanda, quienes no entregan cobertura monetaria alguna por permiso maternal. Si bien, Chile entrega el 100% del sueldo (tope imponible) a las madres respecto que recurren al permiso maternal, hay que tener en cuenta que esto solo aplica para el empleo formal y, sumado a niveles moderados de participación laboral femenina, el resultado será un menor gasto per cápita por este concepto.

**Gráfico 4. Gasto en permiso maternal por región de 1980 a 2018**



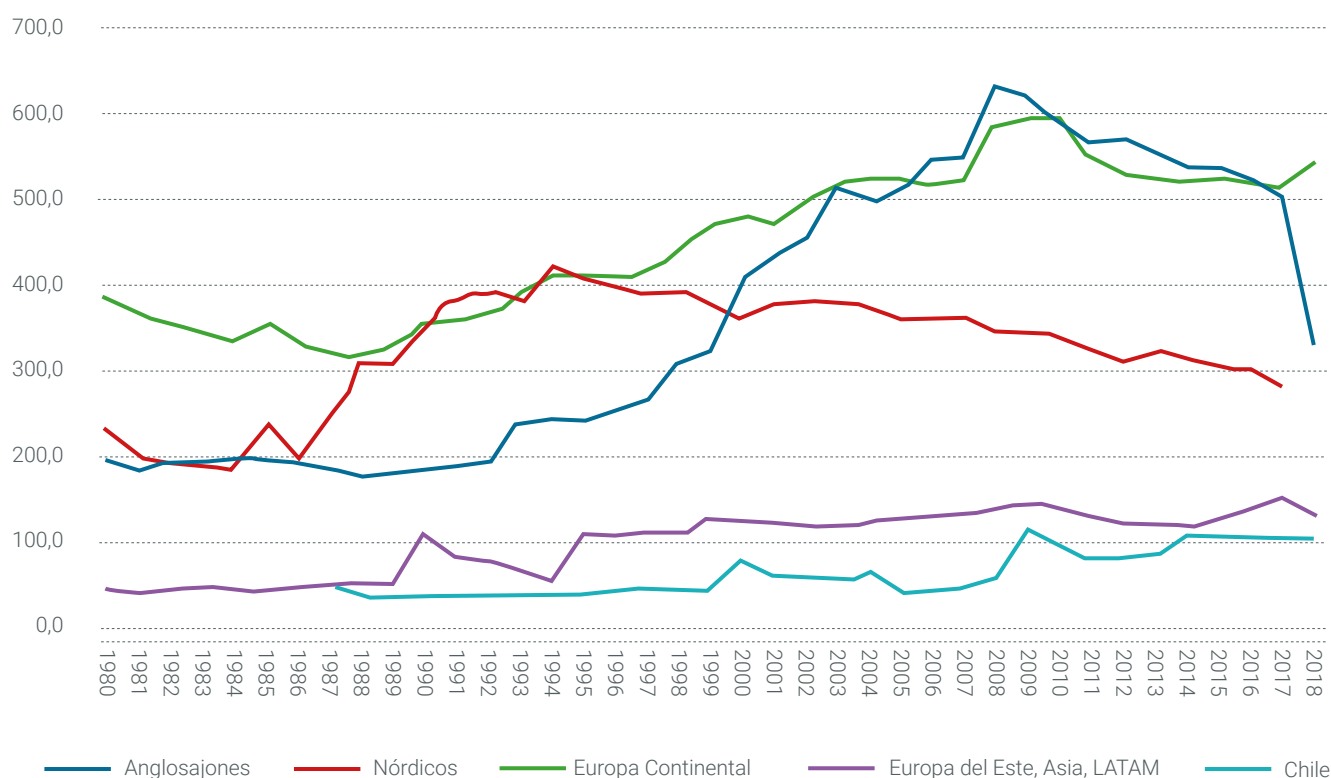
**Fuente:** Elaboración propia en base OECD.stat.

**Nota:** Gasto medido como cantidad de dólares estadounidenses per-cápita ajustados por PPP a precios del año 2015

Por otro lado, al observar el gasto por asignaciones familiares el panorama es muy distinto. Una asignación familiar es todo aporte monetario que entrega el Estado en función de la composición del grupo familiar. Por ejemplo, los bonos por hijo, aportes para madres divorciadas que no reciben pensión de alimentos, o subsidios en función del nivel de pobreza de la familia, corresponden a asignaciones familiares. En el Gráfico 5, es posible observar la trayectoria del gasto per cápita por asignaciones familiares. A diferencia de lo observado para el gasto por permiso maternal, aquí se aprecia que los Países Anglosajones y Europa Continental son quienes más gastan por este concepto desde el año 2000. Si bien los países nórdicos no son los que más asignaciones familiares entregan en

promedio, aun así, se visualiza que gastan mucho más que Chile, Europa del Este, Asia y Latinoamérica. Esto pone en evidencia la existencia de distintos estilos de apoyo a la participación femenina, según la región de naciones que se examine. Los Países Nórdicos destacan por un fuerte apoyo en términos de permiso maternal y una entrega comparativamente menor de asignaciones familiares. Europa Continental y los Anglosajones muestran un enfoque donde las asignaciones familiares son más dominantes. Este tipo de ayudas permite mayor focalización en su entrega, mientras que Europa del Este, Asia, Latinoamérica y Chile muestran baja cantidad de inversión por los conceptos analizados.

**Gráfico 5. Asignaciones familiares por región de 1980 a 2018**



**Fuente:** Elaboración propia en base OECD.stat.

**Nota:** Gasto medido como cantidad de dólares estadounidenses per cápita ajustados por PPP a precios del año 2015

Finalmente, el análisis anteriormente realizado se especifica en la Tabla A.1 del anexo. En dicha tabla es posible notar que Luxemburgo es el país que más gasto per cápita registra por permiso maternal y asignaciones familiares. Mientras que, Costa Rica, Turquía y Colombia, son algunos de los países que menores gastos registraron por estos conceptos. Siguiendo la misma lógica, en la Tabla A.2 (ver anexos) se pueden observar las medias de los países de distintas variables del mercado laboral. Países como Luxemburgo, Bélgica y Reino Unido, que mostraron altos gastos en políticas públicas, también tienen alta presencia de mujeres en trabajos part-time y empleabilidad femenina en servicios. Mientras que, Colombia, Turquía y Costa Rica, que no exhibieron gran presencia de ayuda a las mujeres, exhiben bajos niveles en estas dos variables y en años promedio de educación de la población.

### 3.3 Análisis econométrico

En la Tabla 2 se muestran los resultados de la ecuación (4) indicada en la sección anterior. Sin la introducción de controles, es posible ver que, salvo la cantidad de días de postnatal, todas las políticas públicas tienen una asociación positiva con la PLF. A medida que se fueron incorporando más variables de control, la relación positiva se sostuvo en tres de las cinco políticas públicas. Gasto en cuidados de primera infancia dejó de ser significativa en el modelo más completo, y el porcentaje de niños matriculados en servicios de preprimaria mostró una asociación negativa cuando se introdujeron cuatro controles. Ello no implica necesariamente que esta última influye de forma negativa en la participación, solo significa que la asociación positiva vista en los primeros modelos no es robusta a distintas especificaciones. Puede haber múltiples razones para esto, como presencia de colinealidad entre alguno de los controles o políticas, o que la variable refleje en mayor medida la asistencia a kínder y pre-kínder y no a salas cunas, lo cual puede no estar directamente vinculado con participación femenina. Por último, dentro de los controles (que se encuentran visibles en la Tabla A.3), se pueden ver algunas relaciones que resultan intuitivas.

Por ejemplo, a más desempleo hay menos participación, más años de educación implican más participación. Además, se observa una relación negativa entre la cantidad de matrimonios realizados por cada mil habitantes con la PLF, lo que podría relacionarse con sociedades más conservadoras y la dificultad de la inserción laboral de las mujeres en dichos contextos.

Con lo anterior, es posible concluir que el gasto per cápita en asignaciones familiares y postnatal maternal muestran asociaciones positivas y robustas con la participación laboral femenina. En particular, del modelo (6) de la Tabla 2 se infiere que, si se eleva en un 10% el gasto en asignaciones, la PLF crece en un 0.8%. A la vez, elevar en igual proporción el gasto en postnatal se traduce en un aumento de 0.15% en participación. Esta diferencia en magnitudes se podría explicar porque el gasto en postnatal es directamente proporcional al sueldo que perciba la mujer, mientras que el monto en asignaciones depende directamente de cuánto el gobierno estima que es suficiente apoyo. Aumentos en gastos de postnatal pueden provenir de aumentos en el salario del mercado, lo cual no necesariamente se traduce en mayor participación femenina. Pero por su parte, las asignaciones son gastos destinados a apoyar a ciertos tipos de familias, como mujeres divorciadas que no reciben pensión de alimentos, aquellas que cumplen con cierto requisito de bajos ingresos o familias que necesitan beneficios escolares, entre otras. Ello implica que son ayudas mucho más focalizadas y, por ende, podrían ser más efectivas.

Por otro lado, en la Tabla 3 se muestran los resultados del modelo desagregado por regiones. Es posible observar que se mantienen ciertas tendencias, como que los días de postnatal no tienen una relación significativa con la participación laboral, salvo para Europa Continental. Ello es congruente con el hecho de que más días de permiso maternal significan un costo mayor de contratación, por lo que es lógico que no incida en mayor participación o incluso afecte negativamente. Las asignaciones familiares son positivas y significativas solamente en Europa del Este, Asia y Latinoamérica. Esto se condice con el hecho

de que es el grupo que menor protección ofrece a las mujeres, por lo que el aporte marginal de peso gastado es mayor ahí que en regiones más desarrolladas que ya presentan una mejor institucionalidad de apoyo a la mujer. De igual forma, el gasto en postnatal es positivo y significativo para Europa del Este, Asia y Latinoamérica, pero negativo para los países nórdicos. Esto se explica porque varias de estas naciones llegaron a niveles muy elevados de gasto en postnatal en la década de los 90s, e inicios del 2000, por lo que luego, dicho gasto tuvo que decrecer (Figura A.1). Lo mismo no pasó con la PLF, la cual subió constantemente en el periodo de años ana-

lizado, pues la institucionalidad de estos países siguió mejorando en favor de la inclusión femenina. Por otro lado, gasto en primera infancia influye positivamente en tres de las cuatro regiones definidas, lo que supone que al menos en gran parte del mundo, mayor inversión en primera infancia implica más participación femenina<sup>14</sup>. Por último, el porcentaje de niños en preprimaria sigue influyendo negativamente; las posibles explicaciones de esto siguen siendo las mismas del párrafo anterior.

**Tabla 2. Relación de políticas familiares con PLF**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gasto en postnatal	0.0348*** (0)	0.0431*** (0)	0.0409*** (1.40e-09)	0.0404*** (0)	0.0483*** (0)	0.0149*** (0.011)
ECEC	0.0262*** (0)	0.0247*** (0)	0.0246*** (0)	0.0250*** (0)	0.0172*** (0)	0.0028 (0.230)
Asignaciones Familiares	0.0720*** (0)	0.0967*** (0)	0.122*** (0)	0.123*** (0)	0.104*** (0)	0.0791*** (0)
% de niños en Preprimaria		0.0239* (0.0617)	0.0385*** (0.00772)	0.0230 (0.108)	-0.0370** (0.0112)	-0.0051 (0.782)
Días de postnatal			-0.00806** (0.0499)	-0.00500 (0.190)	-0.00107 (0.764)	0.0051 (0.162)
Cantidad de controles	0	0	0	2	4	7
Observaciones	1,019	797	693	669	599	514
R-cuadrado	0.470	0.502	0.509	0.554	0.589	0.632
Número de países	37	36	31	30	30	29

**Notas:** La variable dependiente es PLF. Todas las variables están en logaritmos. En paréntesis están los Valores-P. Por visualización se omitieron los controles y variables de CML. La tabla completa se muestra en la Tabla A.3, en anexos.

14 El signo negativo en la región 4 responde al contexto propio de estas naciones. Por ejemplo, en Turquía se elevó el gasto en ECEC, pero la participación femenina se mantuvo relativamente constante. De igual forma, en Polonia, cuando aumentó fuertemente el gasto en primera infancia, la PLF cayó. Recién unos 10 años después la participación pudo recuperarse, respondiendo a que los efectos de algunas inversiones pueden tomar años en ocurrir.

**Tabla 3. Relación de políticas familiares con PLF por región**

	(1) Anglosajones	(2) Nórdicos	(3) Europa Continental	(4) Europa del este, Asia y LATAM
Gasto en postnatal	0.0173 (0.336)	-0.1011* (0.007)	-0.0040 (0.649)	0.0751* (0.077)
ECEC	0.0289*** (0)	0.0160 (0.774)	0.0401*** (0)	-0.0578*** (0)
Asignaciones Familiares	-0.0134 (0.516)	-0.0417 (0.291)	0.0256* (0.053)	0.0360* (0.077)
% de niños en Preprimaria	-0.1475*** (0.008)	-0.0860*** (0.169)	-0.2313*** (0)	0.0479 (0.240)
Días de postnatal	-0.0017 (0.840)	-0.0352*** (0)	-0.2057*** (0)	-0.0650 (0.193)
Valor efecto fijo	0.8388 (0.132)	1.620*** (0.006)	1.970*** (0)	0.083 (0.848)
Observaciones	514	514	514	514
R-cuadrado	0.999	0.999	0.999	0.999

**Notas:** La variable dependiente es PLF. Para las 4 regiones siempre se incluyeron las 7 variables adicionales del modelo (6) de la Tabla 4. Todas las variables están en logaritmos. En paréntesis están los Valores-P.



## 4. Evolución de la participación laboral femenina en Chile

### 4.1 Mujeres y mercado laboral en Chile: contexto histórico

En comparación al resto de los países de la América Latina, en Chile históricamente la tasa de participación de las mujeres ha sido menor. Considerando 18 países de la región, a inicios de los noventa la tasa de participación laboral femenina era cercana al 41%, mientras que en el país el 32,5% de las mujeres en edad de trabajar participaba en el mercado laboral, tal como se observa en la Tabla 4. En casi 30 años, Chile es parte del grupo de países en que la tasa de participación femenina aumentó más de 10 puntos porcentuales (CEPAL & OIT, 2019), alcanzando una tasa de participación cercana al 49% el año 2017.

El año 2020, con la pandemia, la tasa de participación femenina cae a 46,7%, llegando a niveles cercanos a los observados más de cinco años atrás<sup>15</sup>. En el caso de los hombres, la tasa de participación laboral ha sido siempre superior al 70% durante los últimos 30 años, con excepción del 2020, relacionado con la crisis económica y sanitaria asociada al Covid-19. De todas formas, se

aprecia una disminución de la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres. Mientras que el año 1990 la diferencia era superior a 40 puntos porcentuales, el año 2017 fue de 22,7 puntos porcentuales, evidenciando una inserción laboral continua de las mujeres al mercado laboral en el país.

Junto con la participación, y como es de esperar, la tasa de ocupación de las mujeres aumentó sostenidamente durante las últimas décadas, alcanzando su máximo el año 2017 (44,6%). Sin embargo, el año 2020 se observa un retroceso importante, registrando una tasa de ocupación similar a la registrada casi 10 años atrás. Por su parte, los hombres presentan una tasa de ocupación en torno al 70% en todo el periodo, aunque con una leve tendencia a la baja la última década, alcanzando su mínimo valor el año 2020 y cayendo del 60% por primera vez desde 1990. En cuanto a la desocupación, tal como se aprecia en la Tabla 4, en todo el periodo analizado las mujeres presentan una tasa de desocupación superior a la de los hombres, de hecho, en promedio la tasa de desocupación de las mujeres es superior en 2,6 puntos porcentuales.

**Tabla 4. Tasas de participación, ocupación y desocupación por sexo a nivel nacional, 1990 – 2020**

Año	Participación		Ocupación		Desocupación	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1990	73,6	32,5	67,9	29,4	7,7	9,6
1992	75,8	34,3	72,3	31,7	4,6	7,5
1994	75,5	35,5	71,2	32,5	5,7	8,5
1996	74,7	36,5	71,0	33,9	4,9	7,3
1998	74,7	38,8	68,0	34,4	9,0	11,3
2000	73,4	39,8	66,3	35,1	9,6	11,7
2003	73,1	42,2	67,1	37,1	8,2	12,1
2006	72,6	43,2	68,3	39,2	6,0	9,4
2009	70,7	42,3	64,5	37,2	8,9	12,2
2011	70,1	43,5	65,6	39,3	6,4	9,6
2013	70,7	45,6	66,3	41,9	6,2	8,2
2015	71,0	47,4	66,2	43,4	6,8	8,3
2017	71,6	48,9	66,5	44,6	7,1	8,8
2020	65,8	46,7	58,3	40,2	11,4	13,9

**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

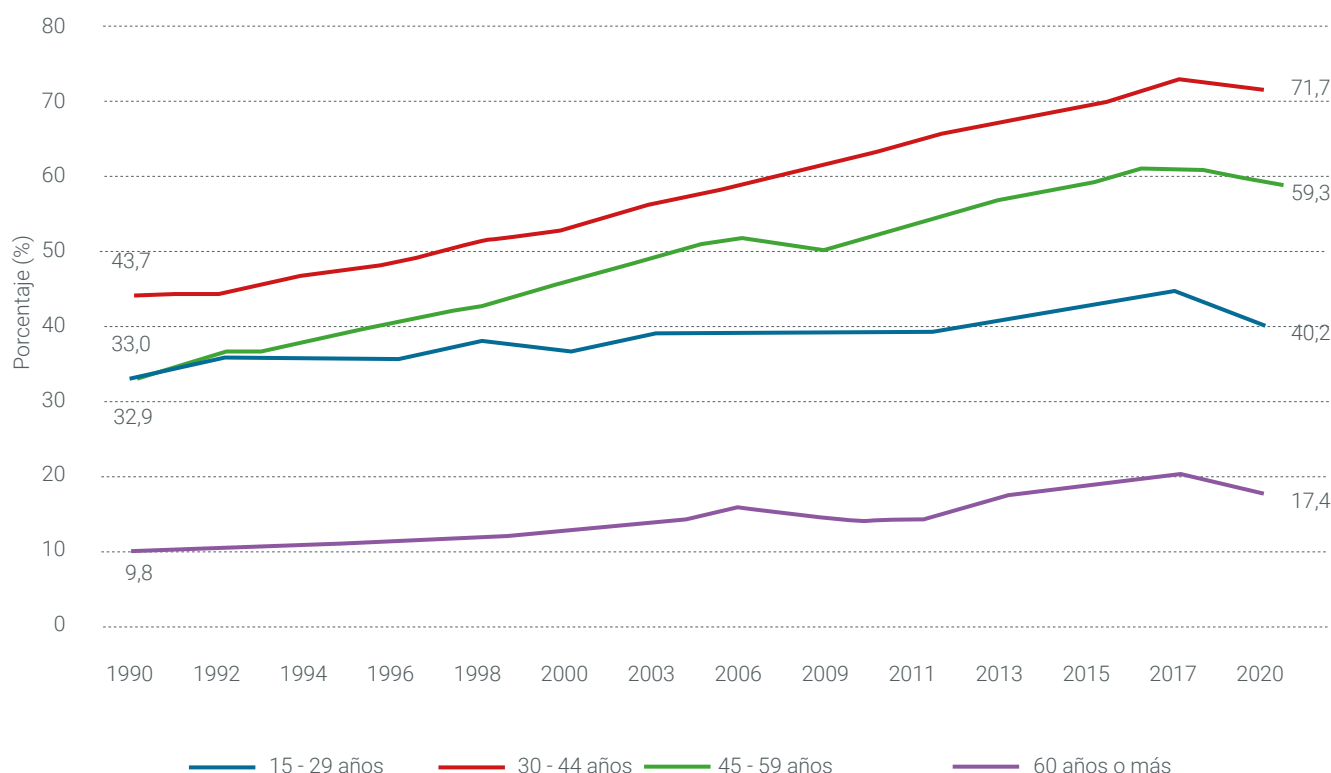
<sup>15</sup> Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, en el periodo más crítico de la pandemia se observaron niveles de participación laboral femenina similares a los de hace una década.

### 4.1.1 Participación laboral

Aun cuando se reconoce una incorporación importante de las mujeres al mercado laboral durante las últimas décadas, existen grupos que siguen rezagados o que su inserción ha sido más lenta. El Gráfico 6 muestra la evolución de la participación laboral de las mujeres según tramo etario, y se observa que la trayectoria de crecimiento en la tasa de participación laboral difiere de manera importante. En el caso de quienes tienen entre

30 y 44 años y entre 45 y 59 años, desde 1990 a 2017, la tasa de participación aumentó en 29,3 y 28,3 puntos porcentuales respectivamente, destacando que en el primer grupo alcanzó el 73% dicho año. Por el contrario, el grupo de las mujeres más jóvenes solo aumentó su participación en 11,6 puntos porcentuales el mismo periodo, alcanzando una tasa de participación del 44,6% en 2017 y que producto de la pandemia, cae a 40,2% el año 2020, siendo además el grupo más afectado.

**Gráfico 6. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según tramo etario.**

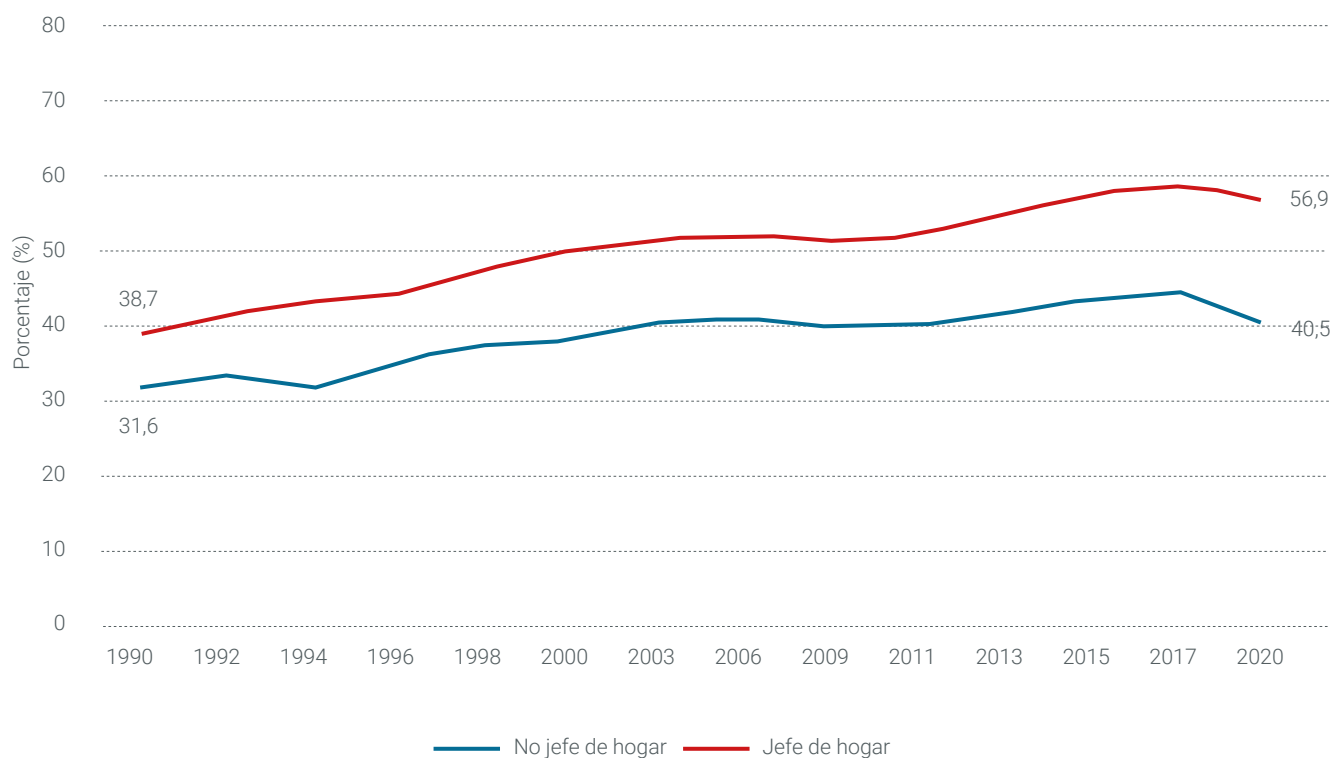


**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

Entre mujeres que son jefas de hogar y quienes no lo son, se observan diferencias importantes de participación en el mercado laboral. Según el Gráfico 7, a inicios de la década de los noventa, la distancia era de 7,1 puntos porcentuales a favor de las mujeres jefas de hogar, registrando una tasa de participación de 38,7%. Esta

brecha aumentó en el tiempo, alcanzando 16,5 puntos porcentuales el año 2020, año en que la participación de jefas de hogar alcanza el 56,9%, mientras que en el caso de las mujeres que no lo son, su tasa de participación fue de 40,5%.

**Gráfico 7. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según tramo jefatura de hogar.**

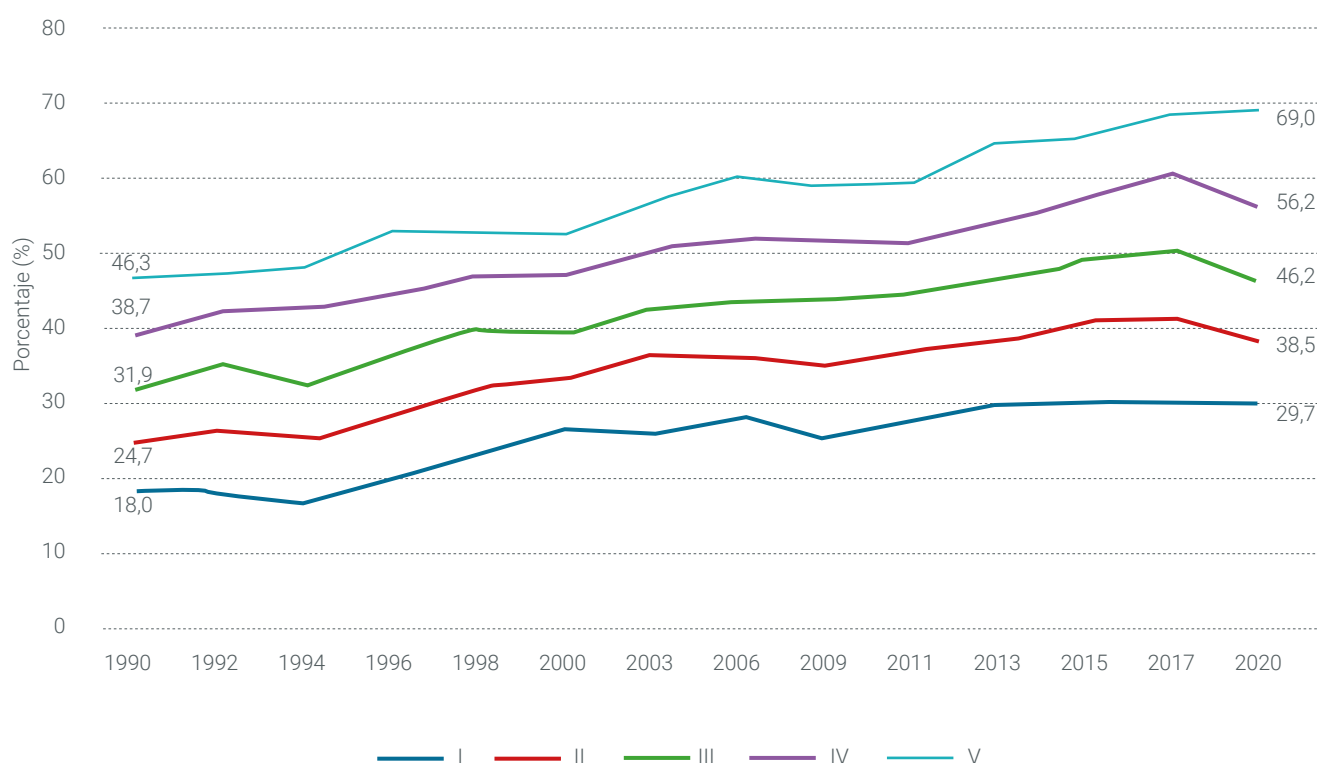


**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

Por quintil de ingresos, y en línea con la evidencia previa, aquellas mujeres que pertenecen a hogares de quintiles más ricos participan en mayor proporción. Mientras que el 18% de las mujeres del primer quintil en edad de trabajar participaba en el mercado laboral el año 1990, el mismo año casi la mitad de las mujeres del quinto

quintil lo hacía. Después de treinta años, la brecha entre las tasas de participación entre ambos grupos es aún mayor, esto pues el año 2020 el 29,7% de las mujeres del primer quintil participaron, mientras que el 69% participó en el caso de las mujeres del quintil más rico.

**Gráfico 8. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según quintil**

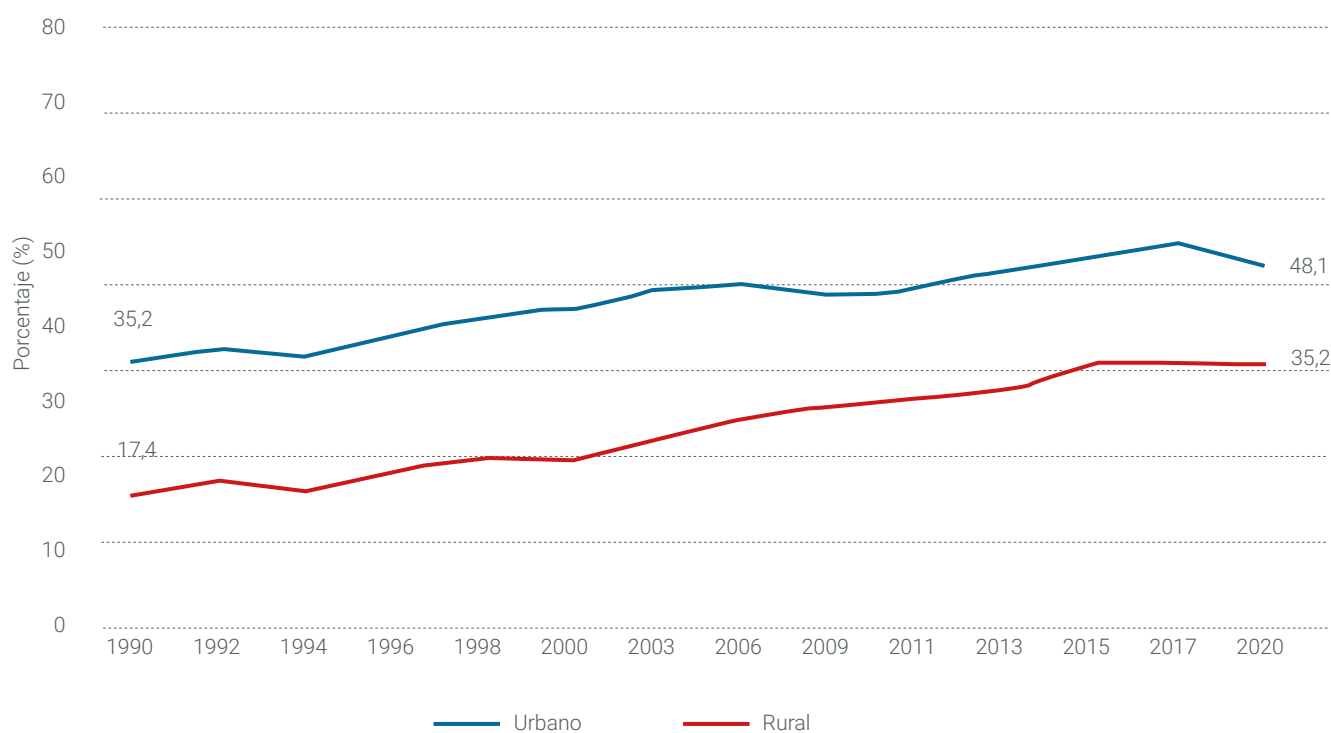


**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

Por zona de residencia, y en oposición a lo que ocurre en el caso de los hombres, se observan diferencias significativas en la participación de mujeres que viven en zonas urbanas respecto a las que residen en zonas rurales. Al año 1990, mientras que el 35,2% de las mujeres de zonas urbanas participaban en el mercado laboral, solo el 17,4%

de las mujeres de zonas rurales lo hacía. Treinta años más tarde, la brecha disminuye, sin embargo, aún es de 12,9 puntos porcentuales. Este fenómeno particular puede relacionarse por el no reconocimiento del trabajo de las mujeres rurales en las estadísticas oficiales (CEPAL & OIT, 2019).

**Gráfico 9. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según zona de residencia**

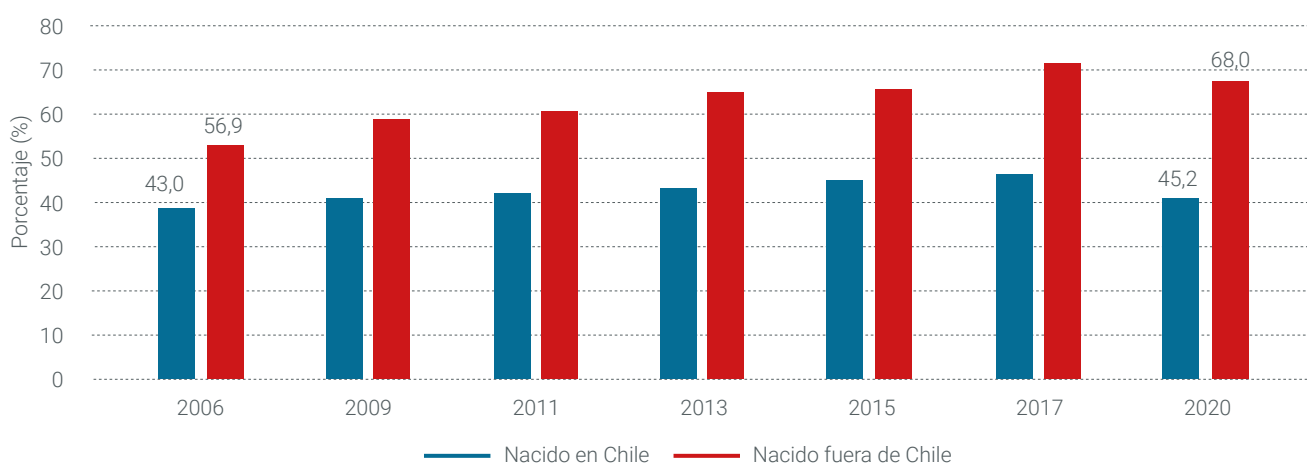


**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

Al comparar por lugar de nacimiento, el Gráfico 10 muestra que tanto en hombres como en mujeres se observa que, quienes nacen fuera de Chile, presentan mayores tasas de participación laboral, no obstante, la brecha es

mayor en el caso de las mujeres. Tal como se observa, las mujeres nacidas fuera del país participan de manera similar que los hombres nacidos en Chile.

**Gráfico 10. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según lugar de nacimiento**

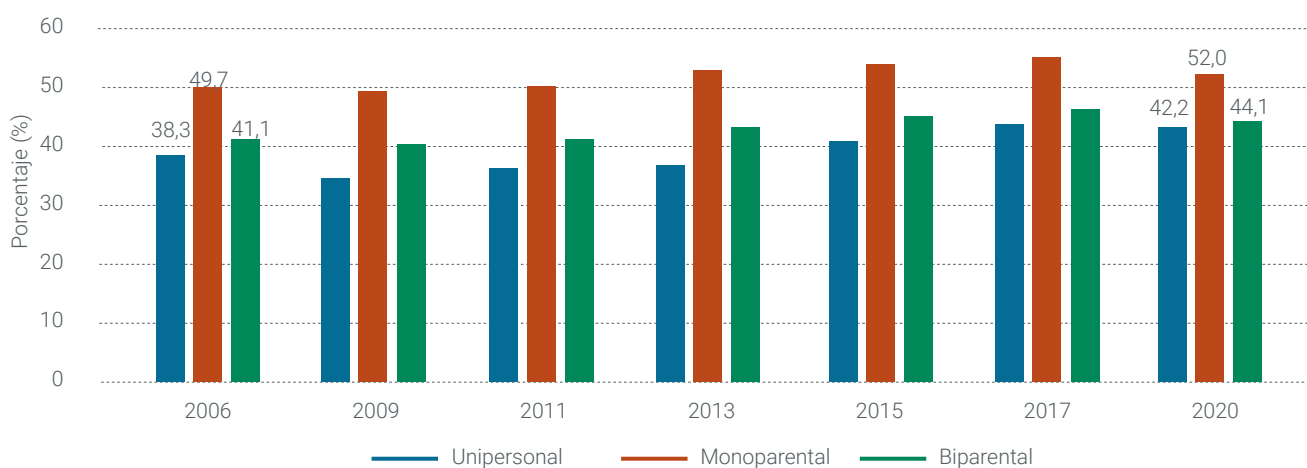


**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

Destacan también las diferencias observadas según tipo de hogar al que pertenecen las personas. Desde el 2006, las mujeres de hogares monoparentales presentan una tasa de participación más de 10 puntos porcentuales superior al grupo de las mujeres de hogares biparentales

o unipersonales. Esto puede relacionarse con el hallazgo comentado anteriormente, relativo a la jefatura de hogar y las responsabilidades asociadas a esta tarea de este grupo de mujeres.

**Gráfico 11. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según tipo de hogar**



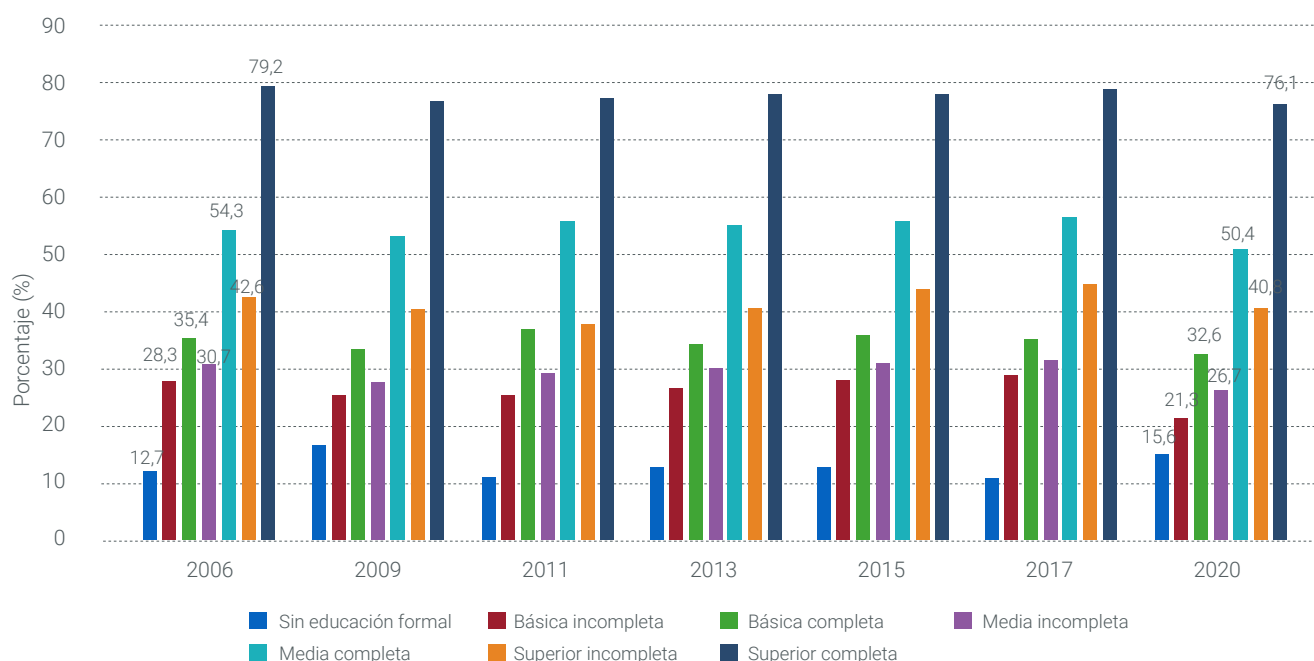
**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020



Finalmente, por nivel educativo, se observa que aquellas mujeres con mayores niveles educativos constituyen el grupo con mayor participación laboral, en todo el periodo analizado. Esto es coherente con la literatura nacional e internacional. Así, la tendencia al alza de la participación laboral femenina en Chile coincide también con un aumento

importante de la matrícula de mujeres en la educación superior. De hecho, entre 1990 y 1999 las mujeres que entraron a la educación superior aumentaron un 78,8%, mientras que entre el 2000 y el 2009 dicho incremento fue de 108,3% (Rolando et al., 2010).

**Gráfico 12. Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según nivel educacional**



**Fuente:** elaboración propia en base a encuesta Casen 1990 – 2020

#### 4.1.2 Características de la fuerza de trabajo: ocupadas y desocupadas

La tendencia observada de la tasa de ocupación de las mujeres durante las últimas tres décadas es muy similar a lo analizado en la sección anterior, respecto a la participación laboral femenina. Entre 1990 y 2020, la tasa de ocupación de las mujeres aumentó 10 puntos porcentuales, pasando de 29,4% a 40,2%, mientras que el valor más alto se registró el año 2017, con una tasa de ocupación cercana al 45%.

Por tramo etario, la tasa de ocupación aumenta en todos los grupos, destacando el alza de casi 30 puntos porcentuales en el grupo de mujeres entre 30 y 44 años, alcanzando una tasa de ocupación de 67,4% el 2017 y 63,7% el 2020. En ese sentido, los grupos con menores tasas de ocupación son las jóvenes entre 15 y 29 años y las mujeres de 60 años o más. Según jefatura de hogar, al igual que en el caso de la tasa de participación, las mujeres jefas de hogar presentan mayores tasas de ocupación en todo el periodo, brecha que aumenta en el tiempo. Además, cabe destacar que el 2020 la tasa de

ocupación de las mujeres cae en todos los quintiles de ingreso, salvo en el caso de las mujeres del quintil más rico, en cuyo caso la tasa de ocupación alcanzó el 66,5%.

En el caso de las ocupadas en Chile, de acuerdo a datos de la encuesta Casen 2020, las mujeres se emplean principalmente en actividades relacionadas con el Comercio (20%), Enseñanza (14,5%) y Actividades de Atención de la Salud Humana (10,5%), concentrando a más de 1.500.000 personas en dichos sectores. Además, la mayoría se desempeña como asalariada del sector privado (47,4%), aunque destaca también la presencia de mujeres que se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia (23,1%). Entre este último grupo, una parte importante desarrolla sus actividades de manera informal, esto pues al año 2020, el 71,1% de las trabajadoras por cuenta propia era informal. Entre los grupos ocupacionales más ejercidos por las mujeres, destacan Trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercio y Profesionales, científicos e intelectuales, con participaciones de 28,2% y 20,1%, mientras que en las ocupaciones más ejercidas por mujeres destacan Trabajadoras de casa particular, vendedoras del comercio y auxiliares de aseo.

Respecto a la tasa de desocupación de las mujeres, se constata que aquellas que no son jefas de hogar presentan tasas de desocupación mayores. El año 2020, producto de la pandemia, se registra una tasa de desocupación de 16,9% en el caso de las mujeres que no son jefas de hogar, más de 6 puntos porcentuales más que lo observado en el caso de las jefas de hogar el mismo año. Destacan además altas tasas de desocupación en el caso de mujeres jóvenes, ya que, entre 1990 y 2017, este grupo etario registró una tasa de desocupación de 17% en promedio, mientras que en el resto de las mujeres fue de 5,5%. Con la pandemia, la tasa de desocupación de las mujeres alcanzó el 23,2%. De igual manera, las mujeres del primer quintil experimentaron un alza importante en la tasa de desocupación el 2020, alcanzando el 31,2%.

Por zona de residencia, no existen diferencias importantes entre la tasa de desocupación de mujeres de

zonas rurales y urbanas. Como es de esperar, destacan los años de crisis como aquellos con mayores tasas de desocupación. Finalmente, al considerar los distintos tipos de hogar al cual pertenecen las mujeres, desde el 2006 se observan tendencias similares en la tasa de desocupación entre aquellas mujeres provenientes de hogares monoparentales y biparentales, alcanzando niveles cercanos al 15% el año 2020.

## 4.2 Efectos de la pandemia

### 4.2.1 ¿Qué ocurrió con la fuerza de trabajo?

El Gráfico 13 presenta la trayectoria de la fuerza de trabajo y la tasa de participación por sexo, entre enero de 2018 y junio de 2021. Aquí se observa una caída importante en ambos indicadores en el contexto de la pandemia. Para el caso de las mujeres, la tasa de participación cayó desde el 53% en diciembre de 2019, al 41% en mayo de 2020, que fue uno de los meses con más restricciones sanitarias. En términos porcentuales, esto equivale a una caída de 22,7%. Para los hombres, la caída fue de 14,6%, desde 74% a 63% en el mismo período.

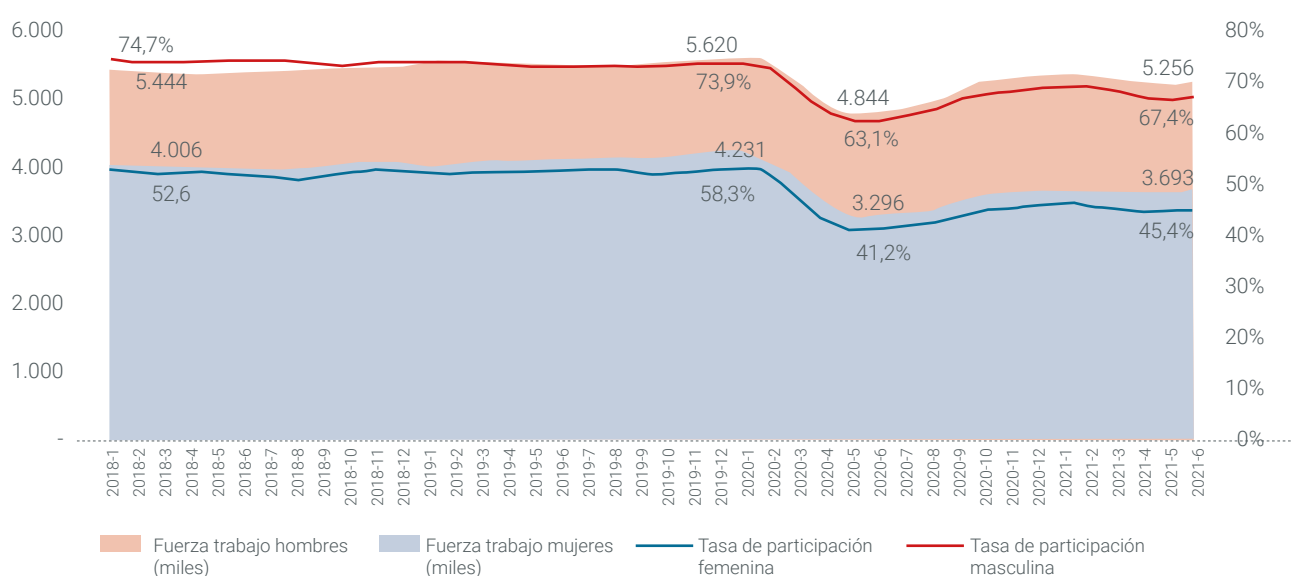
Cabe destacar que esta baja en la participación laboral femenina se traduce en un mayor aumento en la cantidad de mujeres inactivas que para el caso de los hombres: ellas aumentaron en más de un millón, mientras que los hombres inactivos crecieron en aproximadamente 840 mil, en el mismo período. Además, como se observa en el Gráfico 13, la recuperación de la participación laboral masculina parece ir a un ritmo más rápido que la femenina.

Para el caso de los trabajadores que se mantuvieron en el mercado laboral, se observó una caída en el número de ocupados de 25% en el caso de las mujeres y de 19% para los hombres, entre diciembre de 2019 y mayo de 2020. No obstante, la recuperación ha avanzado a ritmos similares para ambos sexos: desde mayo de 2020 hasta junio de 2021, las mujeres ocupadas han crecido en un 13% y los hombres en 12%. Con respecto a la des-

ocupación, esta aumentó más para los hombres. Para ellos se registró un aumento en el número de personas desocupadas de 60%, entre diciembre de 2019 y mayo de 2020, mientras que para las mujeres fue de 10%. Sin embargo, y a diferencia de lo observado en el número de

personas ocupadas, se observa una recuperación más pronunciada para los hombres: cayó en 25% desde mayo de 2020 hasta la primera mitad del año 2021, mientras que para las mujeres esta disminución es de 12%.

**Gráfico 13. Participación laboral por sexo y trimestre móvil, 2018 - 2021**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de ENE.

En la Tabla A.4 en Anexos se presenta la caracterización de mujeres inactivas, ocupadas y desocupadas, en tres momentos relevantes en contexto de pandemia: el trimestre móvil correspondiente a mayo, junio y julio de 2019, 2020 y 2021. El objetivo es tener un punto de comparación previo a la pandemia, y dos momentos diferentes dentro de la crisis: uno de crisis profunda y uno de relativa recuperación.

En términos generales se observa que las mujeres inactivas tienden a ser menos educadas que las mujeres que sí participan en el mercado laboral, ya que cuentan con menos años de escolaridad promedio (10,7 versus alrededor de 12 años) y hay un menor porcentaje que tiene educación superior (26% versus 46%). Observando

la proporción de mujeres que tiene hijos pequeños a su cuidado, se aprecia que alrededor del 20% de las mujeres inactivas tiene hijos menores de 12 años. Para las ocupadas y desocupadas este valor es cerca del 26%. Pese a que es esperable que más mujeres inactivas tengan hijos pequeños, esto puede entenderse considerando el gran número de hogares monoparentales que existen en Chile, donde la madre es la única proveedora. En 2017, 27,4% de los hogares en Chile eran monoparentales, y solo 2,8% de los hogares eran monoparentales con jefatura masculina (Casen, 2017). Además, en la Tabla A.4. (ver anexos) se observa que el 35% de las mujeres ocupadas eran jefas de hogar antes de la pandemia, mientras que aproximadamente 23% de las desocupadas e inactivas lo eran.

Analizando la proporción de mujeres migrantes, se observa que corresponden al 4% de las mujeres inactivas, 10% de las ocupadas y 15% de las desocupadas. Por otro lado, en cuanto a su ubicación, 12% de las mujeres inactivas y 8% de las ocupadas y desocupadas viven en zonas rurales; y 38%, 45% y 48% se ubican en la Región Metropolitana, respectivamente.

Con respecto a los motivos que tienen las mujeres inactivas para no buscar trabajo<sup>16</sup>, 34,7% de ellas declara que no lo hace por responsabilidades familiares permanentes, mientras que solo 0,8% declara como motivo principal que tiene responsabilidades familiares de carácter temporal. Por otro lado, solamente 2,3% de los hombres inactivos declaran no buscar empleo por responsabilidades familiares permanentes y 0,3% por temporales.

#### 4.2.2 Inactivas

Con respecto a los efectos de la pandemia sobre estos grupos de mujeres, se observa en la Tabla A.4 que la tasa de inactividad aumenta de 48% a 59% entre 2019 y 2020, y luego cae a 55% con la relativa recuperación de la crisis en 2021. Sin embargo, aún no se alcanzan los niveles observados antes de la pandemia. Es decir, la crisis sanitaria provocó un aumento en la cantidad de trabajadoras que dejaron el mercado laboral. Para el caso masculino, el aumento en la tasa de inactividad fue de 27% a 37%, entre 2019 y 2020.

Destaca el aumento en la proporción de inactivas con niños menores de 12 años (de 20% a 22%), indicando que hay mujeres que salieron del mercado laboral por motivos de cuidado, en un contexto donde los centros educativos estaban cerrados a causa de la pandemia. Este aumento se observa para ambos sexos, aunque para las mujeres es más importante: aumentó en 1,7 puntos porcentuales, mientras que en hombres creció 0,3 puntos. Es decir, las mujeres salen más del mercado laboral por motivos de cuidado de los niños. Esto se refuerza observando la Tabla A.5 (ver Anexos), donde se identifica

un aumento de 184.620 mujeres inactivas que declaran que no realizan esfuerzos de búsqueda de trabajo por motivos de responsabilidades familiares temporales, correspondiente a un aumento de 589%. Para el caso de los hombres, el aumento en quienes declaran este motivo para no buscar empleo es de 168.004 personas, correspondiente a un aumento de 2.693%.

Para el caso de las responsabilidades familiares permanentes, no se constata el mismo aumento en la declaración de este motivo para la inactividad ante la pandemia, incluso existe una caída de 35% a 31% en las mujeres. Para los hombres no hay una variación significativa en el tiempo. Para el caso de las mujeres migrantes, se observa un aumento en 2020 y una caída en 2021, de 4,1% a 5,5% y luego a 4,9%, reflejando cierta precarización del trabajo para este grupo a causa de la pandemia, que luego se revierte en cierta medida con la recuperación. Esta tendencia se observa para ambos sexos en el caso de las personas migrantes. También cae la proporción de inactivas que son jefas de hogar de 24% a 20%, lo que lleva a pensar que ante la situación de crisis éstas tuvieron que ingresar al mercado laboral. Este dato contrasta con el de los hombres, donde se observa un aumento en los jefes de hogar inactivos.

#### 4.2.3 Ocupadas

Ante la pandemia se observa una caída entre junio de 2019 y 2020 en la tasa de ocupación femenina, de 48% a 36%, con una posterior recuperación hasta 41% en 2021. Además, aumenta la proporción de ocupadas que cuenta con educación superior, desde 46% a 52%. Esto implica que las que salieron de este grupo ante la crisis tienen menos educación, es decir, las relativamente más vulnerables se vieron más afectadas. Por ejemplo, es probable que las mujeres más educadas tengan más posibilidades de teletrabajar, ya que se concentran en empleos de oficina que requieren menos contacto cercano con otras personas. En esta medida, es menos probable que hayan perdido sus empleos ante la crisis sanitaria.

16 Ver Tabla A.2 en Anexos.

De hecho, en el trimestre móvil de mayo - junio - julio de 2021, 20,3% de las mujeres con educación superior trabajaron desde sus hogares, mientras que solo 5,3% de mujeres con nivel educacional inferior a la educación terciaria trabajaron de esta forma.

También se observa un importante aumento en la proporción de mujeres ocupadas que son jefas de hogar. Esto se alinea con el hecho de que cayeron las jefas de hogar inactivas, como se menciona en la subsección anterior. Hay dos potenciales explicaciones: una posibilidad es que el aumento en las jefas de hogar se debe a que ante la pandemia éstas se reubicaron desde el grupo de inactivas hacia el de ocupadas, ante la necesidad económica generada por la crisis. Por otro lado, es posible que haya aumentado la cantidad total de jefas de hogar, donde este rol, tradicionalmente asignado al hombre, tuvo que ser reasignado dentro de la familia ante las importantes pérdidas de empleo sufridas a causa de la pandemia.

#### 4.2.4 Desocupadas

Como grupo final se analiza la evolución de las desocupadas ante la pandemia de Covid-19. Se observa un aumento entre 2019 y 2020 de 1,0 punto porcentual en la tasa de desocupación femenina, mientras que en la masculina el crecimiento fue de 3,1 puntos. Se observa una caída en la proporción de mujeres desocupadas con hijos pequeños (de 26% a 22%), indicando que entre 2019 y 2021 este grupo de mujeres directamente salió del mercado laboral o se ocupó, pero no se quedó en el desempleo. En cambio, para los hombres aumentó la proporción de desempleados con hijos pequeños de 16% a 21%.

# 5. Análisis de los determinantes del PLF en Chile

## 5.1 Metodología y datos

### 5.1.1 Datos

Para analizar los determinantes que se relacionan con la decisión de participar en el mercado laboral, se utiliza la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) en sus distintas versiones, realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia desde el año 1987. Esta encuesta es de tipo transversal y permite conocer la situación socioeconómica de los hogares chilenos de manera periódica. Entre los módulos que aborda, se estudia la composición de los hogares, educación, vivienda, ingresos, trabajo, salud, y en sus últimas versiones, se incorporan preguntas sobre identidades, redes y participación. En el caso del año 2020, atendiendo a las restricciones sanitarias y de movilidad, se realizó un levantamiento diferente a las versiones anteriores, resguardando la comparabilidad en los indicadores principales obtenidos a partir de la encuesta.

La encuesta Casen tiene representatividad regional y es uno de los principales instrumentos para medir la pobreza por ingresos y la pobreza multidimensional en Chile. Pese a que no se trata de datos de panel, en esta investigación se utilizarán las versiones de los años 2009, 2013, 2017 y 2020, comparando los determinantes que se relacionan con la decisión de mujeres de participar en el mercado laboral en cada año. Para capturar el efecto de las restricciones de movilidad que afectaron el mercado laboral durante el año 2020, los datos mencionados se complementan con el estado de la comuna en el contexto del plan "Paso a Paso" implementado por el gobierno chileno a nivel comunal. En la siguiente sección se detallan las variables utilizadas en el modelo a estimar.

### 5.1.2 Metodología

Para estudiar los factores que afectan la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral, esto es, que se encuentre ocupada o desocupada, se utilizará una regresión logística. Se controla tanto por las características de las mujeres (jefatura de hogar, estado civil, tramo etario, nivel educativo alcanzado, lugar de nacimiento y zona de residencia) y de sus hogares (número de personas en el hogar, presencia número de niños y niñas menores a 3 años, tipo de hogar al que pertenecen, quintil de ingresos y situación de pobreza por ingresos). Con el fin de controlar por no observables, se incluyen efectos fijos por región. Además, para capturar el efecto de la aplicación de cuarentenas durante el año 2020, se incorpora una variable dicotómica que indica si la comuna estuvo más de 60 días en cuarentena o no.

Así, el modelo estimado es:

$$Pr(PL_i=1)=\frac{e^f}{1+e^f} \quad (1)$$

Donde:

$$f=\beta_0+X_i\beta_1+H_i\beta_2+\pi_r+\varepsilon_i \quad (2)$$

Así, la probabilidad de que una mujer ( $i$ ) participe en el mercado laboral ( $X_i$ ) está en función de sus propias características ( $H_i$ ), de sus hogares y de efectos fijos por región ( $\pi_r$ ). En el caso del año 2020, se agrega la variable mencionada anteriormente, por lo que a la función (2) se le incorpora lo siguiente

$$f=\beta_0+X_i\beta_1+H_i\beta_2+C_i\beta_3+\pi_r+\varepsilon_i \quad (3)$$

En este caso, la probabilidad de participación laboral además está en función de la exposición a restricciones de movilidad de la comuna de residencia de cada individuo ( $C_i$ )



## 5.2 Análisis econométrico

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la estimación de la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral, es decir, que esté ocupada o desocupada en cada periodo considerado a nivel nacional. Para una mejor interpretación de los resultados, se muestran los *odd ratios*<sup>17</sup> a partir de los coeficientes de la estimación la Tabla A.6<sup>18</sup>.

En primer lugar, se observa que ser jefa de hogar está relacionado positivamente con la participación laboral femenina, esto pues tienen una probabilidad 2,56 veces mayor de participar en el mercado laboral que quienes no son jefas de hogar el 2009, relación similar a la observada los años siguientes y que se observa a nivel nacional y en la Región Metropolitana (ver Tabla A.9 en anexos). Por tramo etario, y tal como se analizó en la sección de estadísticas descriptivas, todas las mujeres de tramos etarios superiores tienen mayor probabilidad de participar en comparación a las mujeres más jóvenes. Destaca el caso de aquellas que tienen entre 30 y 44 años, que en el año 2009 tienen una probabilidad de participar 2,43 veces mayor que las mujeres jóvenes, mientras que el 2020 tienen una probabilidad de participar 2,81 veces superior.

Respecto al nivel educativo, se constata una relación positiva entre la probabilidad de participar en el mercado laboral y mayores niveles educativos. En comparación a aquellas mujeres que cuentan con educación media completa, solo las mujeres con educación superior completa tienen mayor probabilidad de participar considerando todos los años estudiados. Cabe destacar que, a diferencia de lo observado en los hombres, el nivel educativo tiene un mayor efecto en la decisión de participar laboralmente de mujeres, esto pues en el caso de los hombres, el año 2020 la probabilidad de quienes cuentan con educación

superior completa es 1,37 veces más alta que los hombres con educación media completa, mientras que la misma comparación en el caso de las mujeres da cuenta de una probabilidad 2,32 veces mayor a nivel nacional y 2,16 veces superior en la Región Metropolitana.

Destaca también una mayor probabilidad de participar de las mujeres nacidas fuera de Chile y de las que residen en zonas urbanas. En el caso del primer grupo, tienen una probabilidad entre 1,47 y 1,7 veces mayor de participar que las mujeres nacidas en Chile. Por zona de residencia, las mujeres de zonas urbanas tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral que aquellas de zonas rurales, y destaca que dicha diferencia ha caído en el tiempo. Además, esta relación es inversa a lo observado en el caso de los hombres, pues en el periodo analizado los de zonas urbanas tienen una menor probabilidad de participar, relación significativa en todos los modelos estimados, tanto a nivel nacional como en la capital.

Como una aproximación a aspectos culturales que se vinculan con la participación laboral de mujeres, en la literatura se analiza la relación existente entre el estado civil y dicha decisión. En particular, mujeres que están casadas se asocian a concepciones más tradicionales de familia, y estudios dan cuenta de que pertenecen a entornos más machistas y tienen un mayor grado de conservadurismo que las mujeres no casadas (Contreras & Plaza, 2007). En línea con la literatura, los resultados demuestran una relación negativa entre participación laboral y estar casada. El año 2017 se observa que las mujeres casadas tienen una probabilidad 32% menor de participar en el mercado laboral que sus pares no casadas, relación observada todo el periodo de análisis a nivel nacional y en la Región Metropolitana.

17 Los *odd ratios* se utilizan para la interpretación de probabilidades asociadas a la ocurrencia de un evento. Se trata de información descriptiva calculada a partir de coeficientes que resultan de modelos binarios. Si un *odd ratio* es igual a 1, la variable no afecta las probabilidades del resultado, si es mayor a uno, la variable se asocia con mayores probabilidades de resultado y si es menor a 1, la variable está asociada con menores probabilidades del resultado. Para efectos de esta investigación, es posible comparar entre variables cuántas veces es más probable que una mujer participe en el mercado laboral según los determinantes incorporados en el modelo. Para facilitar la lectura, se recomienda calcular el inverso del *odd ratio* cuando es menor a 1.

18 En anexos además se encuentran las estimaciones y los *odd ratios* para el caso de los hombres, con el propósito de comparar las magnitudes y la dirección de los efectos entre hombres y mujeres.

En cuanto a las características del hogar, se observa que el número de personas que lo conforman se relaciona positivamente con la probabilidad de participar en el mercado laboral de mujeres, aunque el efecto es pequeño. Respecto al tipo de hogar del que provienen, para todos los años, es más probable que una mujer de un hogar monoparental participe, en comparación de mujeres provenientes de hogares biparentales. Esto tiene sentido considerando que en hogares monoparentales podrían existir mayores responsabilidades de las que tendrían que hacerse cargo y, por tanto, participar en el mercado laboral. Por quintil de ingresos, mientras que el año 2009 las mujeres provenientes del quinto quintil tenían una probabilidad 3,6 veces mayor de participar en el mercado laboral que sus pares del primer quintil, el año 2020 dicha probabilidad es 4,28 veces más alta. En el caso de la Región Metropolitana, al año 2020 las mujeres del quinto quintil tienen una probabilidad 3,85 veces mayor de participar que las del quintil más pobre. Destaca también que las mujeres en situación de pobreza tienen una probabilidad entre 9% y 14% menor de participar que el resto de las mujeres, mientras que esta relación no se observa en el caso de los hombres.

Por otro lado, en la Tabla 5 se muestra que las mujeres que provienen de hogares en que hay menores de tres años tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral, lo que coincide con la literatura nacional e internacional. El año 2009, este grupo tenía 14% menos probabilidad de participar en comparación a aquellas mujeres que no provenían de hogares con presencia de menores. Para todos los años analizados, la relación planteada se mantiene y es significativa, salvo para el año 2020. En el caso del año 2017, controlando por características individuales y del hogar, este grupo tiene una probabilidad 10% menor de participar, mientras que el año 2020 no se observa un efecto significativo a esta condición. Sin embargo, lo observado el año 2020 puede estar relacionado con la caída generalizada en la participación laboral producto de la pandemia. Además, cabe destacar que la relación mencionada no se observa en el caso de la participación laboral de hombres. En el caso de la Región Metropolitana, si bien se observa el mismo efecto mencionado, este es menor en todos los años analizados.

**Tabla 5. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres – Nacional (odd ratios)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	2.42*** (0.01)	2.56*** (0.01)	2.08*** (0.01)	2.19*** (0.01)	2.36*** (0.01)	2.61*** (0.01)	2.26*** (0.00)	2.57*** (0.01)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	2.45*** (0.01)	2.43*** (0.01)	2.83*** (0.01)	2.83*** (0.01)	2.82*** (0.01)	2.85*** (0.01)	2.77*** (0.01)	2.81*** (0.01)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	1.64*** (0.00)	1.42*** (0.00)	2.13*** (0.01)	1.86*** (0.01)	2.08*** (0.01)	1.81*** (0.01)	2.17*** (0.01)	2.05*** (0.01)
Tramo 4 (60 años o más)	0.20*** (0.00)	0.15*** (0.00)	0.29*** (0.00)	0.23*** (0.00)	0.28*** (0.00)	0.23*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.28*** (0.00)
Básica incompleta	0.43*** (0.00)	0.53*** (0.00)	0.42*** (0.00)	0.50*** (0.00)	0.48*** (0.00)	0.58*** (0.00)	0.44*** (0.00)	0.51*** (0.00)
Básica completa	0.52*** (0.00)	0.61*** (0.00)	0.55*** (0.00)	0.64*** (0.00)	0.57*** (0.00)	0.66*** (0.00)	0.61*** (0.00)	0.68*** (0.00)

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Media incompleta	0.39*** (0.00)	0.42*** (0.00)	0.41*** (0.00)	0.44*** (0.00)	0.45*** (0.00)	0.48*** (0.00)	0.47*** (0.00)	0.49*** (0.00)
Superior incompleta	0.63*** (0.00)	0.52*** (0.00)	0.66*** (0.00)	0.57*** (0.00)	0.70*** (0.00)	0.62*** (0.00)	0.81*** (0.00)	0.68*** (0.00)
Superior completa	2.92*** (0.01)	2.20*** (0.01)	2.94*** (0.01)	2.29*** (0.01)	2.94*** (0.01)	2.19*** (0.01)	3.24*** (0.01)	2.32*** (0.01)
Nacida fuera de Chile = 1	1.52*** (0.01)	1.47*** (0.01)	1.71*** (0.01)	1.65*** (0.01)	1.70*** (0.01)	1.59*** (0.01)	1.63*** (0.01)	1.63*** (0.01)
Residente en zona urbana = 1	1.36*** (0.00)	1.26*** (0.00)	1.34*** (0.00)	1.19*** (0.00)	1.36*** (0.00)	1.22*** (0.00)	1.26*** (0.00)	1.16*** (0.00)
Casada = 1	0.68 (0.00)	0.68*** (0.00)	0.62*** (0.00)	0.66*** (0.00)	0.65*** (0.00)	0.68*** (0.00)	0.61*** (0.00)	0.60*** (0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.80*** (0.00)	0.86*** (0.00)	0.84*** (0.00)	0.98*** (0.00)	0.81*** (0.00)	0.93*** (0.00)	0.90*** (0.00)	1.00 (0.00)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		1.07*** (0.00)		1.00*** (0.00)		1.03*** (0.00)		1.03*** (0.00)
Hogar unipersonal		1.25*** (0.01)		0.80*** (0.00)		0.85*** (0.00)		0.83*** (0.00)
Hogar monoparental		1.46*** (0.00)		1.37*** (0.00)		1.32*** (0.00)		1.27*** (0.00)
Quintil II		1.55*** (0.01)		1.54*** (0.00)		1.55*** (0.00)		1.53*** (0.00)
Quintil III		2.36*** (0.01)		2.22*** (0.01)		2.38*** (0.01)		2.25*** (0.01)
Quintil IV		2.91*** (0.01)		2.90*** (0.01)		3.28*** (0.01)		3.18*** (0.01)
Quintil V		3.60*** (0.02)		3.08*** (0.01)		3.61*** (0.01)		4.28*** (0.02)
Situación de pobreza = 1		0.91*** (0.00)		0.93*** (0.00)		0.86*** (0.00)		0.89*** (0.00)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.180	0.206	0.194	0.216	0.212	0.239	0.223	0.248
Observaciones	6,539,641	6,508,484	6,987,569	6,961,032	7,381,879	7,328,438	8,213,350	8,012,053

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

Respecto a la relación de la exposición a cuarentenas de las personas y la probabilidad de participar en el mercado laboral, se observa que aquellas personas que residen en una comuna que estuvo más de 60 días en cuarentena presentan una menor probabilidad de participar, siendo el efecto mayor en el caso de los hombres. Para interpretar lo anterior, la Tabla 6 muestra los odd ratios asociados a la variable mencionada, para el caso de hombres, mujeres y toda la población. Se observa que las mujeres provenientes de comunas con mayor exposición a cuarentenas tienen una probabilidad 1% menor de participar en el mercado laboral que quienes no pertenecen a este grupo. En el caso de los hombres, aquellos que residen en una comuna que estuvo más tiempo en cuarentena tienen una probabilidad 7% menor de participar en el mercado laboral.

### 5.2.1 Mujeres jóvenes

Como se observa a nivel descriptivo y en los resultados mencionados en la sección anterior, las mujeres jóvenes tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral. Sin embargo, esta relación se observa también

en el caso de los hombres. Así, esta situación pareciera ser una condición estructural del mercado del trabajo que refleja la difícil inserción laboral de los/las jóvenes (Weller, 2007; OIT, 2020). Sin embargo, si se analizan los determinantes de la decisión de participar de jóvenes entre hombres y mujeres es posible ver algunas diferencias.

Un aspecto relevante que afecta de manera distinta la probabilidad de participar en el mercado laboral de jóvenes, entre hombres y mujeres, es el nivel educativo alcanzado. De acuerdo a la Tabla A.15 (ver Anexos), las mujeres jóvenes que cuentan con educación superior completa tienen una probabilidad casi 5 veces mayor de participar que sus pares con educación media completa, mientras que, en el caso de los hombres, dicha probabilidad es cerca de 3,5 veces superior al realizar la misma comparación.

Si bien es cierto, la difícil inserción laboral de jóvenes es un fenómeno que afecta tanto a hombres como mujeres, los resultados de esta investigación sugieren que existe un rol importante de la educación superior como herramienta para la participación laboral de las mujeres jóvenes.

**Tabla 6. Resultados de la estimación logit de participación laboral 2020 (odd ratios)**

	Mujeres (1)	Hombres (2)	Todos (3)
<b>Características individuales</b>			
Jefa de hogar = 1	2.57*** (0.01)	2.44*** (0.01)	3.34*** (0.01)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	2.81*** (0.01)	6.80*** (0.02)	3.22*** (0.01)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	2.05*** (0.01)	4.96*** (0.02)	2.24*** (0.00)
Tramo 4 (60 años o más)	0.28*** (0.00)	0.45*** (0.00)	0.33*** (0.00)
Básica incompleta	0.51*** (0.00)	0.53*** (0.00)	0.56*** (0.00)
Básica completa	0.68*** (0.00)	0.73*** (0.00)	0.75*** (0.00)
Media incompleta	0.49***	0.40***	0.50***

	Mujeres (1)	Hombres (2)	Todos (3)
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior incompleta	0.68***	0.44***	0.60***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior completa	2.32***	1.38***	1.85***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)
Nacida fuera de Chile = 1	1.63***	1.77***	1.59***
	(0.01)	(0.01)	(0.00)
Residente en zona urbana = 1	1.16***	0.86***	0.98***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Casado/a = 1	0.60***	1.14***	0.79***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	1.00	1.84***	1.12***
	(0.00)	(0.01)	(0.00)
<b>Características del hogar</b>			
Número de personas en el hogar	1.03***	1.06***	1.05***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Hogar unipersonal	0.83***	0.83***	0.65***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Hogar monoparental	1.27***	0.93***	0.95***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Quintil II	1.53***	1.90***	1.65***
	(0.00)	(0.01)	(0.00)
Quintil III	2.25***	2.86***	2.40***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Quintil IV	3.18***	3.64***	3.26***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Quintil V	4.28***	4.04***	4.01***
	(0.02)	(0.02)	(0.01)
Situación de pobreza = 1	0.89***	1.10***	0.96***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Comuna con más de 60 días en cuarentena = 1	0.99***	0.93***	0.96***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.248	0.281	0.235
Observaciones	8,012,053	6,505,438	14,517,491

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

## 6. Conclusiones y recomendaciones

En esta investigación, a partir de una revisión de la experiencia internacional, de datos de la encuesta Casen en sus distintas versiones y de la construcción de un panel de datos a nivel de países, se han estudiado distintos determinantes que se relacionan con la participación laboral femenina, así como políticas que se asocian con aumentos en la inclusión de mujeres al mercado laboral. A partir de estos análisis y sus resultados, se derivan las siguientes conclusiones y recomendaciones de política pública:

### 1. En Chile las mujeres con mayor nivel educativo tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado del trabajo

Los resultados del estudio muestran un rol significativo del nivel educativo alcanzado por las mujeres a la hora de participar en el mercado del trabajo, siendo incluso más relevante que en el caso de los hombres. Las mujeres con mayor nivel educativo son el grupo con mayor participación laboral, lo cual se condice con el aumento de las mujeres en educación superior en los últimos 30 años en Chile. Lo anterior es consistente con la experiencia internacional y presenta importantes desafíos para las políticas públicas del país. Además, en otros análisis del Observatorio Laboral de Sence de la Región Metropolitana se ha observado que, a mayor nivel educacional de las mujeres, se amplía la brecha salarial en comparación con los hombres, lo cual también plantea desafíos de equidad de género en términos salariales.

El propósito de elevar el nivel educacional de las mujeres como motor para aumentar la participación laboral femenina cobra especial relevancia para disminuir las brechas de género en el mercado laboral. Por un lado, permite una mayor integración vertical, al ampliar las

oportunidades de las mujeres para acceder a puestos directivos o ejecutivos, y por otro, impulsa una integración de mujeres en actividades económicas tradicionalmente masculinizadas, en industrias que coinciden con ser más productivas y lucrativas en términos de las remuneraciones. Aquí es donde promover la formación de una mayor cantidad de mujeres en carreras asociadas a las ciencias y tecnología, a la ingeniería y las matemáticas- STEM-, tal como lo han llevado a cabo otros países, surge como una opción elemental para aumentar la participación laboral, toda vez que permite involucrar más a la fuerza laboral femenina en estos sectores económicos, con oportunidades de obtener y mantener mejores salarios.

**Recomendaciones:** Fomentar la formación de mujeres en áreas STEM a nivel escolar, técnico, profesional y de postgrado, considerando que son áreas que tienen asociadas mejores condiciones laborales en el futuro y mejor empleabilidad y donde, además, existe una baja participación de mujeres. Se recomienda específicamente:

- Diseñar programas especializados de financiamiento o becas para mujeres en determinados programas de estudio de educación superior, en donde estén subrepresentadas. Se recomienda trabajar en conjunto con las instituciones formativas en un programa integral en la materia, para asegurar la mantención y finalización de estudios de mujeres en estas áreas.
- Implementar y promover programas de capacitación para desarrollar determinadas competencias laborales y certificación de mujeres que les permitan insertarse en puestos de trabajo de alta demanda laboral y con baja participación femenina en industrias como la construcción,



la minería, el transporte, la energía. Por ejemplo, ampliando programas como “Mujeres a la Obra” a otras industrias.

- A nivel escolar, a través del Ministerio de Educación y de Ciencias, incentivar desde la educación inicial el interés por la ciencia y la tecnología, las matemáticas y la ingeniería en las niñas y jóvenes, con programas curriculares y extracurriculares que promuevan el desarrollo de habilidades y fomenten talentos en estas áreas. Un ejemplo para seguir es el programa “Chicas STEAM” de Colombia, que otorga becas de capacitación y mentorías para adolescentes de 12 a 15 años.

## **2. Las mujeres jóvenes tienen menos posibilidades de integrarse a la fuerza laboral, en especial las con menor calificación**

Las mujeres jóvenes también son un grupo que presenta una menor probabilidad de participar en el mercado laboral, encontrando menos opciones de emplearse que el resto de las mujeres. Además, según datos de la encuesta Casen 2017, en Chile el 69% de los jóvenes que no estudian ni trabajan son mujeres, y entre las principales razones para estar en esta condición destacan la realización de quehaceres del hogar y responsabilidades de cuidado.

Si bien los hombres jóvenes también tienen menores posibilidades de participar que otros grupos etarios, reflejando una situación estructural del mercado laboral, los datos de este estudio muestran que, al comparar la situación con los hombres, el nivel educacional hace la diferencia. Las mujeres jóvenes con estudios superiores completos tienen una probabilidad 5 veces mayor de insertarse en el mercado del trabajo que las mujeres jóvenes con estudios medios, mientras que en el caso de los hombres dicha probabilidad es 3,5 veces mayor.

De aquí que es relevante, en la línea de la conclusión y recomendaciones anteriores, seguir promoviendo la educación superior en mujeres, y considerar a las mujeres jóvenes

como un grupo prioritario dentro de la recuperación del empleo y su incorporación en el mercado laboral, ya que es uno de los grupos más afectados por la pandemia.

**Recomendación:** Focalizar programas de formación, capacitación y empleo en mujeres jóvenes, para aumentar su calificación y mejorar sus opciones de participación laboral. Se recomienda en específico:

- Diseñar e implementar programas de capacitación específicos para mujeres jóvenes que egresen de la enseñanza media, incorporando herramientas y contenidos de sectores económicos específicos con alta empleabilidad.
- Crear un subsidio para mujeres jóvenes, complementando los subsidios que existen actualmente para cada grupo por separado. Este incentivo permitiría la inserción de este grupo en trabajos formales y con mejores condiciones laborales.
- Desarrollar e incentivar la creación de programas de aprendices en las empresas que tengan como requisito la posterior incorporación de las mujeres jóvenes que participan en este programa. Durante el periodo de inducción y asimilación de mujeres en sus puestos de trabajo, se recomienda un esquema de financiamiento mixto a través de subsidios y con participación de empleadores.

## **3. Las mujeres que viven en hogares con presencia de menores de tres años tienen menos opciones de inclusión al trabajo que los hombres**

En Chile, de acuerdo con los resultados de esta investigación, las mujeres que provienen de hogares con presencia de menores de tres años tienen una probabilidad menor de participar en el mercado laboral, no así en los hombres, en cuyo caso esta variable no merma sus posibilidades de participación laboral. En la experiencia internacional, parte de las principales políticas que promueven la participación laboral femenina se enfocan en proporcionar sistemas

de cuidado para niños y niñas junto con el acceso a la educación temprana, así como políticas asociadas al pago de licencias paternales. En este estudio, al examinar la experiencia comparada de los países de la OCDE, fue posible observar que más niños matriculados en servicios preescolares, un mayor gasto público en postnatal, en temprana infancia y en asignaciones familiares, se asocia positivamente con la mayor participación laboral femenina. En suma, en gran parte del mundo una mayor inversión en primera infancia implica mayor participación laboral femenina, por lo tanto, dentro de las políticas públicas que buscan la inclusión laboral femenina, las políticas de infancia son esenciales.

**Recomendación:** Implementar políticas públicas de cuidado infantil que faciliten e incentiven la participación laboral femenina en función de la corresponsabilidad y corregir aquellas que imponen costos de contratación a las mujeres. Específicamente se recomienda:

- Asegurar el cuidado infantil a través de una ley o un sistema de cuidados que garantice el acceso y articule los programas de cuidado, y que reconozca la corresponsabilidad en el cuidado de niños y niñas o de adultos dependientes.
- Aumentar el financiamiento público y fortalecer la red de cuidados para infancia temprana en salas cunas y jardines infantiles, junto con incentivar la asistencia a estos establecimientos, permitiendo aumentar la matrícula preescolar.
- Estudiar alternativas de cuidado a nivel comunitario, o a domicilio, como políticas de cuidado. Además, esto permitiría crear empleo formal, incentivando la inclusión laboral de mujeres.
- Dar continuidad y ampliar acceso a programas de cuidado o extracurricular para niños y niñas después del horario escolar, aprovechando la infraestructura de establecimientos escolares o centros comunitarios.

- Analizar la obligatoriedad del postnatal para hombres en alguna proporción o generar incentivos para que se utilice la licencia parental por ellos y no solamente mujeres.
- Incluir en Proyecto de ley de sala cuna universal a los padres trabajadores como beneficiarios de la política, y no solamente en las madres, pues se convierte en un costo de contratación de mujeres.

#### **4. Las estructuras sociales y familiares tradicionales, así como situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, dificultan su inserción laboral**

A partir de los resultados de este estudio, se observa que aspectos culturales que dan cuenta de estructuras de familia tradicionales se relacionan con la participación laboral. En línea con la literatura, en Chile las mujeres casadas tienen una probabilidad 32% menor de participar que las mujeres no casadas. De igual manera, en los países de la OCDE existe una relación negativa entre la cantidad de matrimonios realizados por cada mil habitantes y la participación laboral femenina, lo que se podría relacionar con sociedades más conservadoras que dificultan la inserción laboral de mujeres, en contextos en que se asignan roles de género asociados al cuidado o tareas domésticas a mujeres dentro del matrimonio. Estos hallazgos coinciden con la experiencia internacional y nacional que utilizan como aproximación el estado civil de las mujeres y su relación con su participación en el mercado laboral.

Por otra parte, los hallazgos de esta investigación dan cuenta que situaciones de vulnerabilidad se relacionan con menor participación laboral de las mujeres, constando que la pertenencia a ciertos grupos, profundizan desigualdades de género en el mercado laboral. En específico, aquellas que residen en zonas rurales, provienen de quintiles de menores ingresos y se encuentran en condiciones de pobreza tienen menos probabilidad de insertarse laboralmente.

**Recomendación:** Implementar políticas que contribuyan a reducir la brecha de participación de mujeres de los grupos mencionados. En particular, se recomienda lo siguiente:

- Analizar experiencias comparadas en que se reconozca el trabajo doméstico y de cuidados como una actividad económica y productiva. En Chile y el mundo, las labores mencionadas son principalmente desarrolladas por mujeres y en el país, distintas estimaciones señalan que representan entre el 22% y 25% del PIB. Junto con la profesionalización de estas actividades, esta política podría aumentar la participación laboral de mujeres.
- Crear subsidios focalizados para grupos de mujeres más vulnerables. Los resultados de este estudio dan cuenta que mayor gasto en asignaciones familiares para mujeres de bajos ingresos, o beneficios escolares para familias tienen un efecto positivo en la participación laboral femenina. Así, estos incentivos contribuirían a la inserción laboral de este grupo.
- Incentivar la inserción de mujeres en sectores económicos con menor participación femenina y al mismo tiempo, sectores que muestren mayor dinamismo y creación de empleos. En particular, se propone implementar subsidios sectoriales para mujeres.

### **5. En la participación laboral femenina influye la posición de las mujeres en el hogar. Jefas de hogar y pertenecientes a hogares monoparentales, muestran una mayor chance de emplearse**

Considerando los modelos binarios, los resultados de este estudio dan cuenta de que en Chile las mujeres que son jefas de hogar y que provienen de hogares monoparentales tienen una mayor probabilidad de participar en

el mercado del trabajo. Lo anterior es consistente con la experiencia internacional y podría relacionarse con las responsabilidades asociadas a la jefatura de hogar por parte de las mujeres, situación similar en el caso de las mujeres que provienen de hogares monoparentales.

En este contexto, políticas públicas que permitan, incentiven y mantengan la participación laboral de este grupo de mujeres son clave. Además, diversos estudios plantean que, en Chile, otras formas de trabajo como el teletrabajo son frecuentemente utilizadas por mujeres (Observatorio Laboral Metropolitana, 2021; Brati & Bravo, 2021), por lo que existe espacio de impulsar políticas de adaptabilidad laboral para este grupo.

**Recomendación:** Desarrollar y fortalecer programas que permitan aumentar la participación laboral de mujeres jefas de hogar o de hogares monoparentales, fomentando el emprendimiento femenino y la adaptabilidad laboral. Específicamente, se recomienda lo siguiente:

- Desarrollar un ecosistema de programas y políticas orientadas al emprendimiento femenino que actualmente se desarrollan en el país. Para lo anterior, es necesario un trabajo colaborativo entre los ministerios del Trabajo y de la Mujer y la Equidad de género. Este plan nacional permitiría la coordinación entre las distintas iniciativas públicas y privadas, y lograr una inserción efectiva de mujeres jefas de hogar a partir de emprendimientos.
- Promover políticas de adaptabilidad laboral para mujeres trabajadoras. En particular, modalidades como el teletrabajo y la adaptación de jornadas laborales pueden ser incentivos para aumentar la participación laboral femenina.
- Desarrollar un sistema de certificaciones para empresas que implementen políticas de adaptabilidad laboral, incentivando la inclusión de trabajadoras. Lo anterior como parte de iniciativas que promuevan el teletrabajo y adaptabilidad en las empresas.

## 6. Es urgente comenzar a tomar medidas para aumentar la participación laboral femenina en el corto, mediano y largo plazo

Este estudio presenta nueva evidencia para la discusión de políticas de empleo centradas en la incorporación de mujeres al mercado laboral. Las diferencias en participación, respecto a los hombres, hacen necesario considerar los elementos expuestos para recuperar los millones de empleos perdidos por la pandemia y reducir las brechas laborales que han existido históricamente, perjudicando la incorporación de las mujeres en el mundo el trabajo. Como se ha visto durante el desarrollo de esta investigación, esta brecha se ha exacerbado durante la crisis sanitaria y económica, retrocediendo en cerca de una década en los niveles de participación laboral femenina. Por eso es que se hace aún más urgente implementar políticas que permitan a las mujeres incorporarse lo más rápidamente posible al mercado laboral, para así contribuir tanto al desarrollo del país, como también al bienestar de ellas y sus familias.

**Recomendación:** Diseñar una hoja de ruta que permita priorizar entre las distintas políticas públicas a implementar, que favorezcan la incorporación de mujeres al mercado laboral. Para esto, es necesario identificar aquellas iniciativas a realizar en el corto, mediano y largo plazo. A continuación, se esboza una propuesta de priorización, considerando la relevancia y beneficios, para aumentar la participación laboral, la dificultad en la implementación, disponibilidad de programas existentes y complejidad de los cambios requeridos.

- Medidas de corto plazo: entre las medidas de corto plazo, se recomienda implementar la coordinación y desarrollo de programas y políticas orientadas al emprendimiento femenino, considerando que son iniciativas existentes que requieren de coordinación y de una respuesta a un plan común de inserción laboral de mujeres. De igual forma, se recomienda avanzar en las políticas de cuidado y corresponsabilidad en el corto plazo, considerando el efecto importante que tienen dichas iniciativas

en la incorporación de mujeres en el mercado del trabajo

- Medidas de mediano plazo: en cuanto a las iniciativas de mediano plazo, se recomienda implementar los distintos subsidios planteados previamente, considerando que en ocasiones requerirá disponer de nuevos recursos o bien, reasignar fondos de subsidios que actualmente existen. En particular, estas políticas corresponden a los subsidios a grupos específicos como son las mujeres jóvenes, mujeres en condición de vulnerabilidad y en sectores que permitan su inserción laboral.
- Medidas de largo plazo: finalmente, las medidas de largo plazo comprenden a aquellas iniciativas que requieren cambios estructurales o bien, tienen resultados en un horizonte temporal mayor. En particular, aquellas políticas relacionadas con cambios en la educación formal a nivel escolar, técnico, profesional y de postgrado que incentive la participación de mujeres en áreas STEM se sugiere que se diseñen con un horizonte temporal mayor. De igual forma, las políticas que promuevan la adaptabilidad laboral, probablemente, requieran una discusión en torno al diseño e implementación de las mismas.

## 7. Referencias

Awid (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Recuperado de: [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

BCN (2021). Establece La Representación De Género En Los Directorios De Las Empresas Públicas Y Sociedades Del Estado Que Indica. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1162243>

BCN (2016). Modifica Las Normas Sobre Protección A La Maternidad E Incorpora El Permiso Postnatal Parental. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>

Beletskaya, M. & Zotova, E. (2020). Towards gender equality in the labour markets of Canada, USA and Russia: an overview of progress in achievement of international commitments. Recuperado de: <https://www.econbiz.de/Record/towards-gender-equality-the-labour-markets-canada-usa-and-russia-overview-progress-achievement-international-commitments-beletskaya-maria/10012388473>

BID (2021). La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gran-oportunidad-De-la-crisis-a-la-transformacion-del-empleo-femenino.pdf>

BID (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres>

BID (2018). Estudio de género en la industria de la construcción en Uruguay. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18235/0001405>

Bipartisan Policy Center (2020). Paid Family Leave Across OECD Countries. Recuperado de: [https://bipartisanpolicy.org/download/?file=/wp-content/uploads/2020/01/PFL6-FInal\\_.pdf](https://bipartisanpolicy.org/download/?file=/wp-content/uploads/2020/01/PFL6-FInal_.pdf)

Bratti, L. y Bravo, J (2021). Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?. Documento de trabajo N°2. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales. Recuperado de <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/09/DT-2-OCEC-UDP-VF.pdf>

Bravo, D., Castillo, E. y Hughes, E., 2020. Estudio longitudinal empleo - Covid-19: Datos de empleo en tiempo real. Seminario del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, realizado el 13 de agosto de 2020

Cámara de Diputados (2021). Informe de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género recaído en el proyecto de Ley que modifica el código del trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Recuperado de: [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmlID=61838&prmlTipo=INFORME\\_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmlID=61838&prmlTipo=INFORME_COMISION)

Cerda, R., Domínguez, C., Lafortune, J., Muñoz, N., Reyes, J. (2020). Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. Temas de la Agenda Pública, 15(130), 1-20. Centro de Políticas Públicas UC.

CEPAL (2021a). Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion\\_aguezmes\\_180121.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf)

CEPAL (2021b). La política fiscal con enfoque de género en países de América Latina. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47210/1/S2100331\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47210/1/S2100331_es.pdf)



CEPAL (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz\\_de\\_la\\_desigualdad.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf)

CEPAL & OIT (2019). Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66)

CEP (2021). Cuidados de largo plazo: lecciones de la evidencia comparada. Recuperado de: [https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20210831/20210831101615/pder583\\_hsanmartin\\_cvelasco.pdf](https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20210831/20210831101615/pder583_hsanmartin_cvelasco.pdf)

Childcare Gov (2021). Family Child Care Homes. Recuperado de: <https://www.childcare.gov/consumer-education/family-child-care-homes>

ChileAtiende (2021a) [en línea]. Junta Nacional de Jardines Infantiles. Recuperado de: <https://www.chileatiende.gob.cl/instituciones/AJ010>

ChileAtiende (2021b) [en línea]. Programa 4 a 7. Recuperado de: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/12255-programa-4-a-7>

ChileAtiende (2021c) [en línea]. Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer. Recuperado de: <https://www.chileatiende.gob.cl/instituciones/ZB006>

Chile Crece Contigo (2021) [en línea]. Paternidad activa desde el comienzo: Derechos y trámites. Recuperado de: <https://www.crececontigo.gob.cl/tema/paternidad-activa-desde-el-comienzo/?etapa=gestacion-y-nacimiento>

Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., y Turk, R. (2016). Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits. Recuperado de: <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2016/12/31/Unlocking-Female-Employment-Potential-in-Europe-Drivers-and-Benefits-43712>

Comunidad Mujer (2020). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer estudio nacional de valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Chile. Recuperado de: <https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2020/03/Cu%C3%A1nto-aportamos-al-PIB.-Estudio-de-Valoraci%C3%B3n-Econ%C3%B3mica-del-TDCNR-en-Chile.pdf>

Contreras, D., & Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?. Serie de Documentos de Trabajo N235, Departamento de Economía de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Recuperado de: <https://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/41f86d8f-4439-4b90-862d-0e3c-78bb85f3.pdf>

Convergencia para la Acción (2016). Perú: Cuna Más. Recuperado de: <https://convergenciapara laaccion.org/wp-content/uploads/2019/12/Ficha-Cuna-Ma%CC%81s.pdf>

Dirección del Trabajo (2021). ¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>

Educación 2020 (2018) [en línea]. Proyecto de sala cuna: «Debemos poner el desarrollo de los niños y niñas en el centro». Recuperado de: <https://www.educacion2020.cl/noticias/los-riesgos-del-proyecto-de-sala-cuna-universal/>

Edo, M., Gasparini, L. & Marchionni, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación.

Equal Times (2018). Beneficios de los sistemas de cuidado infantil: ayuda a las mujeres trabajadoras pobres y puede estimular la economía. Recuperado de: <https://www.equaltimes.org/beneficios-de-los-sistemas-de-lan-g-es#.YYV9EWBKg2x>

European Commision. (2016). European Semester Thematic Factsheet. Women In The Labour Market. Recuperado de: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-for-ce-participation-women\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-for-ce-participation-women_en_0.pdf)



European Commision (2015). Secondary earners and fiscal policies in Europe. Recuperado de: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a48ea2ce-7eef-4106-afe2-692a9de13d5e>

GEOSE Informa (2021). Luz verde para liberar a las mujeres de la labor de cuidado a través de un sistema nacional de cuidado. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2021/04/17/luz-verde-para-liberar-a-las-mujeres-de-la-labor-de-cuidado-a-traves-de-un-sistema-nacional-de-cuidado/>

Gob.cl (2021) [en línea]. Lanzan portal web “Mujeres en Obra” para aumentar participación femenina en la construcción. Recuperado de: <https://www.gob.cl/noticias/lanzan-portal-web-mujeres-en-obra-para-aumentar-participacion-femenina-en-la-construccion/>

Government of Canada (2021a). About the Women's Employment Readiness pilot program. Recuperado de: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/women-employment-readiness-pilot-program.html>

Government of Canada (2021b). Regional Relief and Recovery Fund – Women's Enterprise Initiative Stream. Recuperado de: <https://www.canada.ca/en/pacific-economic-development/services/funding/regional-relief-recovery-fund/regional-relief-recovery-womens-enterprise-initiative.html>

Government of Canada (2020). Western Economic Diversification Canada supports women-owned businesses in Western Canada. Recuperado de: <https://www.canada.ca/en/western-economic-diversification/news/2020/07/western-economic-diversification-canada-supports-women-owned-businesses-in-western-canada.html>

Government of Canada (2019). Women Entrepreneurship Strategy. Recuperado de: [https://fednor.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/eng/h\\_fn03907.html](https://fednor.gc.ca/eic/site/fednor-fednor.nsf/eng/h_fn03907.html)

Government of Ontario (2020). Programs for women's economic empowerment and financial security. Women's Economic Security Program (WESP). Recuperado de: <https://www.ontario.ca/page/programs-womens-economic-empowerment-and-financial-security>

Government of Iceland (2020). Equal Pay Certification. Recuperado de: [government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification](https://government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification)

Harvard Business Review (2021). How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap. Recuperado de: <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>

ILO (2019). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_633166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_633166.pdf)

ILO (2018). Women and men in the informal economy: A statistical picture, Third Edition. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)

ILO. (2016). Women at work in G20 Countries: A background paper. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms\\_559140.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_559140.pdf)

IMF (2020). Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies. Recuperado de: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2020/02/11/Women-in-the-Labor-Force-The-Role-of-Fiscal-Policies-46237>

Infobae (2021). Bogotá implementa el primer sistema de cuidado de la región para compensar la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres. Recuperado de: <https://www.infobae.com/america/soluciones/2021/08/18/bogota-implementa-el-primer-sistema-de-cuidado-de-la-region-para-compensar-la-sobrecarga-de-trabajo-no-remunerado-de-las-mujeres/>

MDSF (2018). Buenas prácticas laborales con equidad de género. Recuperado de: [https://www.senado.cl/site/presupuesto/2017/cumplimiento/Glosas%202017/primera\\_subcomision/21%20Des.%20Social/3953SES/Inf%20Eval%20Ex%20ante/Nuevos/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20laborales%20equidad%20g%C3%A9nero.pdf](https://www.senado.cl/site/presupuesto/2017/cumplimiento/Glosas%202017/primera_subcomision/21%20Des.%20Social/3953SES/Inf%20Eval%20Ex%20ante/Nuevos/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20laborales%20equidad%20g%C3%A9nero.pdf)

Ministerio de Desarrollo Social (2021a). Sistema de Cuidados: Creación y Evolución Histórica. Recuperado de: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/institucional/creacion-evolucion-historica>

Ministerio de Desarrollo Social (2021b). Casas Comunitarias de Cuidados. Recuperado de: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/tramites-y-servicios/servicios/casas-comunitarias-cuidados-0>

Ministerio de Educación (2019). Estadísticas de la educación 2018. Recuperado de: <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2019/11/ANUARIO-2018-PDF-WEB-FINALr.pdf>

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2016). Aportes Del Programa Nacional Wawa Wasi A La Estrategia Nacional Cuna Más 2011-2016. Recuperado de: <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=SCDw0ggWY-BQ%3D&tabid=>

Ministry of Social Development (2020). COVID-19 Leave Support Scheme. Recuperado de: <https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/leave-support-scheme/index.html>

MinMujeryEG (2021). Más Mujeres más Ciencia. Recuperado de: [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=4080](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4080)

Mincit (2021). Se activa el Fondo Mujer Emprende: jemprendedoras ya pueden proyectarse como empresarias!. Recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/se-activa-el-fondo-mujer-emprende-2021>

Naranjo, C. (2014). Desigualdades de género en el emprendimiento y en los negocios de las mujeres. Revista Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de: <http://redae.uc.cl/index.php/RTS/article/view/2574/2534>

Nodoka (2021). Chicas STEAM: Programa de capacitación en ciencia, tecnología, arte, ingeniería y matemáticas (Colombia). Recuperado de: <https://nodoka.co/es/ofertas/>

[chicas-steam-programa-de-capacitacion-en-ciencia-tecnologia-arte-ingenieria-y-matematicas-colombia](#)

Nordic Innovation (2018). Nordic Female Entrepreneurship. Recuperado de: <https://www.nordicinnovation.org/programs/nordic-female-entrepreneurship>

Observatorio Laboral Metropolitana (2021). Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región Metropolitana. Recuperado de: [https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe\\_Teletrabajo-1.pdf](https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf)

OECD. (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. Recuperado de: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>

OECD/ILO (2019). Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>

OECD (2019). Gender differences in employment. Recuperado de: [https://www.oecd.org/els/soc/LMF\\_1\\_6\\_Gender\\_differences\\_in\\_employment\\_outcomes.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_6_Gender_differences_in_employment_outcomes.pdf)

OECD (2017). The Pursuit of Gender Equality. Recuperado de: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality/a-good-start-for-equal-parenting-paid-parental-leave\\_9789264281318-19-en;-jsessionid=YajQbDeRD1iVPteU1VAyrZzr.ip-10-240-5-37](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality/a-good-start-for-equal-parenting-paid-parental-leave_9789264281318-19-en;-jsessionid=YajQbDeRD1iVPteU1VAyrZzr.ip-10-240-5-37)

OECD (2016). The Impact of Tax and Benefit Systems on the Workforce Participation Incentives of Women. Recuperado de: <https://www.ibet.com.br/wp-content/uploads/2019/08/d950acfc-en.pdf>

OECD (2014a). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labor outcomes. Recuperado de: [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)

OECD (2014b). Promoting Female Participation in STEM. Recuperado de: <https://www.oecd.org/education/imhe/Promoting-female-participation-in-STEM.pdf>

OECD (2013). Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Recuperado de: [https://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](https://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf)

OIT (2020). Uruguay Y Crisis Del Covid-19: Políticas De Respuesta. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_743072.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_743072.pdf)

OIT (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcom-m/--publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcom-m/--publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)

ONU Mujeres (2020). Mujeres y Pobreza. Recuperado de: <https://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/poverty>

ONU Mujeres (2017). Redistribuir el trabajo no remunerado. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

Objetiva Consulta (2020). Estudio De Evaluación Del Programa Cuidados Domiciliarios Del Servicio Nacional Del Adulto Mayor. Informe final. Recuperado de: [http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Informe\\_Final\\_Evaluacion\\_PCD\\_Version\\_Corregida.pdf](http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Informe_Final_Evaluacion_PCD_Version_Corregida.pdf)

Oxford Academic (2018). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. Recuperado de: <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/86/1/191/5042274?redirectedFrom=fulltext>

Policy Options Politiques (2012). Publicly funded child care for increased female labour force participation. Recuperado de: <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/policy-challenges-for-2020/publicly-funded-child-care-for-increased-female-labour-force-participation/>

Rodríguez, C. y Águila, E. (2017). Gender Bias of Regressive Taxation in Latin America: Overview and Exploration of the Argentinean Case. Recuperado de: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-60119-9\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-60119-9_6)

Rolando, R., Salamanca, J., & Aliaga, M. (2010). Evolución matrícula Educación Superior de Chile. Periodo 1990-2009.

Roman Onsalo, M., Rios Paniagua, A., & Traverso Cortes, J. (2013). Gender barriers in the professional development of building techniques women. REVISTA DE LA CONSTRUCCION, 12(1), 87-99.

Secretaría de la Mujer Bogotá (2020). El sistema distrital de cuidado, un logro histórico para las mujeres. Recuperado de: <https://www.sdmujer.gov.co/noticias/el-sistema-distrital-de-cuidado-un-logro-historico-para-las-mujeres>

Selin, H. (2009). The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. Recuperado de: <https://www.bus.umich.edu/otpr/papers/Selin.pdf>

SENA (2021). El SENA y SheWorks! abren convocatoria para capacitar hasta 15.000 mujeres en habilidades para el trabajo remoto. Recuperado de: <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=5276>

SENCE (2021). ¿Qué es el bono Trabajo a la Mujer?. Recuperado de: <https://sence.gob.cl/personas/bono-al-trabajo-de-la-mujer>

Sernameg (2021). Mujer y Trabajo. Recuperado de: [https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=26826](https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26826)

SEP Chile (2021). Implicancias de la ley de paridad de género en empresas públicas. Recuperado de: <https://www.sepchile.cl/2021/08/11/implicancias-de-la-ley-de-paridad-de-genero-en-empresas-publicas/>

Statics Canada (2017). Women and Paid Work. Recuperado de: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>

Superintendencia de Seguridad Social (2016). Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación, 2011-2016. Recuperado de: [https://www.suseso.cl/607/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf)

Thévenon, O. (2011), Family Policies in OECD countries: A Comparative Analysis, population and Development Review, Vol. 37, No. 2, pp. 57-87.

Thévenon, O. (2013). Drivers of female labour force participation in the OECD.

UNESCO (2019). Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL.

World Bank (2018). Women's employment. Publicado online en OurWorldInData.org. Recuperado de: <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>

## 8. Anexos

### Anexo 1. Fuentes de datos y definición de las variables

La información proviene de los datos abiertos de la OCDE, del Banco Mundial (BM) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU). A continuación, se detallará cómo se define cada una y su respectiva fuente:

- **Participación Laboral Femenina (PLF)**

Se define como la proporción de mujeres pertenecientes a la fuerza de trabajo, dividida por la cantidad total de mujeres en edad activa, correspondientes a quienes tienen entre 15 a 64 años. La fuerza de trabajo se entiende como la suma de personas que están trabajando o están en búsqueda de empleo. Se entiende como empleada toda persona que haya trabajado remuneradamente al menos una hora, la semana pasada al momento que se le hizo la pregunta. Matemáticamente se define de la siguiente forma:

$$PLF(\%) = \frac{\text{Mujeres ocupadas} + \text{Mujeres desocupadas}}{\text{Mujeres entre de 15 a 64 años}} \times 100$$

Fuente: OCDE (2021), Labor Force Statistics, Annual labor force Statistics, Datos recuperados el 04 de noviembre de 2021 de OECD.Stat.

- **Porcentaje de mujeres en part-time**

Proporción de mujeres del total de personas que declararon trabajar en un empleo de tiempo parcial (bajo la definición otorgada por cada uno de los países).

Fuente: OCDE (2021), Incidence of FTFP employment, national definitions, Datos recuperados el 22 de octubre de 2021 de OECD.Stat.

- **Desempleo**

Cantidad de personas en edad activa (15-64 años inclusive) que no han trabajado una hora remuneradamente en la semana pasada al momento que se les preguntó, pero desean hacerlo, dividido por la cantidad total de personas de la fuerza de trabajo. Matemáticamente se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Desempleo}(\%) = \frac{\text{Personas desocupadas}}{\text{Personas ocupadas} + \text{Personas desocupadas}} \times 100$$

Fuente: OCDE (2021), Labor Force Statistics, Annual labor force Statistics, Datos recuperados el 20 de octubre de 2021 de OECD.Stat

- **Protección laboral a procesos de despido (colectivo e individual)**

Índice elaborado por la OCDE que puntúa a los países de 0 a 6, según qué tanta protección otorga a los empleados en los procesos de despidos, siendo la 0 mínima protección y 6 máxima protección. El puntaje se da a partir de un promedio de cuatro categorías: requisitos de procedimiento, preaviso e indemnización por despido, marco regulatorio para despidos improcedentes y aplicación de la normativa de despido improcedente.

Fuente: OCDE (2021), Employment protection, OECD Employment Outlook, datos recuperados el 20 de octubre de 2021 de OECD.Stat

- **Natalidad**

Número de nacimientos ocurridos en el año por cada 1000 personas de la población estimada a mitad de año a partir del último censo disponible.

Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators (2021), Birth rate, crude (per 1,000 people), Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/>

- **Años promedio de educación**

Años promedio de educación recibidos por adultos de 25 años o más, obtenidos de los niveles de logro escolar y transformados en años usando la duración oficial de esos niveles.

Fuente: United Nations Development Programme, Human Development Report (2018 Statistical Update). Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/indicators/103006>

- **Empleo femenino en servicios**

Proporción de mujeres empleadas en el sector de servicios con respecto al total de mujeres ocupadas. El sector de servicios comprende la venta de productos, el retail, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones, finanzas, seguros, mercado inmobiliario y servicios comunitarios.

Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators (2021), Employment in services female, female (% of female employment) (modeled ILO estimate).

- **Días de postnatal**

Cantidad de días con protección de empleo disponibles para la mujer en las semanas previas y posteriores al nacimiento de un hijo.

Fuente: OCDE (2021), Family database, Indicator PF2.5, Datos recuperados de OECD.Stat.

- **Ratio de Matrimonios**

Cantidad de matrimonios al año por cada mil habitantes.

Fuente: OCDE (2021), Family database, Indicator SF3.1, Datos recuperados de OECD.Stat.

- **Porcentaje de niños matriculados en servicios de preprimaria**

Cantidad de niños matriculados en servicios de preprimaria, dividido por la cantidad total de niños del mismo grupo etario (de 0 a 5 años inclusive). Preprimaria se refiere a todas las instituciones que tienen como misión realizar un puente entre la salida del infante de su vida en la casa y su entrada al mundo escolar. En algunas ocasiones el ratio puede ser mayor a 100% porque el denominador de la proporción depende de la estimación censal de cuántos niños habitan en el país en ese año. Como las actualizaciones de los censos se distancian por varios años, puede suceder que el denominador sea menor de lo que en verdad corresponde.

Fuente: Banco Mundial, World Development Indicators (2021), School enrollment, preprimary (% gross)

- **Gasto en postnatal**

Corresponde al gasto público per-capita realizado por la entrega de permisos de maternidad, el cual busca suplir parte del salario (o el salario completo) de la mujer en las semanas previas y posteriores al nacimiento de su hijo. Se expresa en dólares del año 2015 ajustados por Poder de Paridad de Compra y a precios constantes del 2015.

Fuente: OECD (2021), Social Expenditures Database, Aggregate data, datos recuperados el 19 de octubre de 2021 de OECD.Stat.

- **Asignaciones familiares**

Corresponden a transferencias familiares que normalmente tienen la forma de beneficios por hijo y que varían según la composición de la familia. Algunos países dan bonos por cantidad de hijos, otros apuntan a las familias de menores ingresos, también pueden depender de la situación laboral de la fuente de ingresos del hogar o del estado civil de los adultos de la familia. Se expresa en dólares del año 2015 ajustados por Poder de Paridad de Compra y a precios constantes del 2015 y corresponde solo a ayudas monetarias.



Fuente: OECD (2021), Social Expenditures Database, Aggregate data, datos recuperados el 19 de octubre de 2021 de OECD.Stat.

• **Gasto por ECEC (Early Childhood Education and Care)**

Corresponde al gasto público realizado en cuidado infantil y educación temprana, como lo son guarderías, servicios de preprimaria, jardines y sala cuna, entre otros.

Se expresa en dólares del año 2015 ajustados por Poder de Paridad de Compra y a precios constantes del 2015 y corresponde a aportes valorizados en especies, como lo son el beneficio de ir a un jardín público o acceso gratuito a kínder.

Fuente: OECD (2021), Social Expenditures Database, Aggregate data, datos recuperados el 19 de octubre de 2021 de OECD.Stat.

**Tabla A.1. Media de 1980 a 2018 de PLF y políticas públicas familiares**

	PLF (%)	Días de postnatal	% de niños matriculados en pre-primaria	Gasto en postnatal	Asignaciones familiares	ECEC
Alemania	62.943	116.667	99.363	79.77	370.9	154.515
Australia	64.057	31.231	89.194	36.997	534.517	122.156
Austria	66.181	112	83.152	127.983	816.553	150.656
Bélgica	54.864	103.026	112.859	65.221	669.858	153.966
Canadá	69.321	118.641	59.191	72.047	252.054	73.424
Chile	48.505	126	83.732	29.492	63.304	48.25
Colombia	59.977	98	30.403	7.527	33.167	53.381
Corea	51.929	60.71	59.757	10.828	10.34	118.434
Costa Rica	44.745	121.1	51.303	0	35.94	1.904
Dinamarca	75.276	126	93.070	208.234	369.785	555.621
Eslovaquia	62.528	201.744	86.472	129.319	151.427	90.053
Eslovenia	66.587	.	72.875	162.971	213.91	152.876
España	52.198	108.769	79.212	28.276	66.889	84.201
Estados Unidos	67.567	0	64.552	0	78.346	140.615
Estonia	69.223	.	92.778	242.896	136.436	96.238
Finlandia	72.299	131.444	53.816	251.219	304.506	340.829
Francia	61.776	112	108.676	108.067	444.212	324.976
Grecia	49.921	161.359	63.098	37.548	101.292	30.143



	PLF (%)	Días de postnatal	% de niños matriculados en pre-primaria	Gasto en postnatal	Asignaciones familiares	ECEC
Holanda	60.502	104.821	99.948	12.208	354.107	273.649
Hungría	55.678	142.154	79.968	162.643	280.757	156.309
Irlanda	53.53	184.513	103.241	40.791	570.901	98.303
Islandia	81.182	75.444	96.907	183.435	280.477	494.215
Israel	61.253	.	92.396	77.336	279.828	202.91
Italia	46.738	151.709	93.934	52.401	162.984	121.552
Japón	59.848	95.846	.	21.225	88.219	96.433
Lavita	68.981	.	69.996	82.92	97.485	82.576
Lituania	68.717	.	64.067	133.851	49.983	114.765
Luxemburgo	52.502	112.718	90.595	321.031	1367.322	311.431
México	42.946	84	70.147	.	.	57.988
Nueva Zelanda	68.628	112	70.011	11.568	293.821	143.655
Noruega	72.866	60.667	74.436	316.176	435.119	403.658
Polonia	59.878	127.077	55.620	81.13	92.231	61.717
Portugal	62.799	86.41	63.364	42.745	113.302	55.185
Reino Unido	68.54	314.462	72.333	50.15	471.905	249.66
República Checa	63.893	193.128	97.429	171.973	199.129	76.486
Suecia	78.26	64.06	76.950	262.686	283.787	553.974
Suiza	74.097	72.154	94.044	44.37	545.115	165.491
Turquía	31.595	95.487	12.341	2.224	39.159	13.617

**Nota:** El punto representa posición decimal. Más información de cada una de las variables en el Anexo 1.  
Fuentes de datos y definición de las variables.

**Tabla A.2. Media de los años 1980 a 2018 de variables de mercado laboral y controles por país.**

	Desempleo (%)	% de mujeres en part-time	Protección laboral (índice de 0 a 6)	Natalidad (cada 1000 personas)	Años de educación	Empleo femenino en servicios (%)	Matrimonios por cada 1000 personas
Alemania	7.043	84.679	2.570	9.579	12.076	66.227	5.377
Australia	6.973	73.649	1.372	13.995	12.038	74.873	6.038
Austria	4.726	82.598	2.487	10.572	10.352	65.993	5.303
Bélgica	8.554	83.706	1.721	11.605	10.593	73.054	4.854
Canadá	8.359	68.55	0.587	12.405	11.803	75.854	5.862
Chile	8.587	56.581	2.674	18.05	9.297	62.883	4.354
Colombia	11.715	64.9	1.539	22.611	6.866	60.382	.
Corea	3.696	.	2.600	13.062	10.955	63.041	7.854
Costa Rica	6.701	55.524	1.432	21.498	7.979	63.824	6.487
Dinamarca	6.578	72.739	1.497	11.541	11.566	73.453	6.018
Eslovaquia	13.575	68.032	2.880	12.685	11.31	55.886	5.833
Eslovenia	7.11	58.561	2.376	10.795	11.645	53.784	4.095
España	17.419	76.295	2.629	10.431	8.634	66.916	4.759
Estados Unidos	6.349	66.337	0.093	14.385	12.921	75.918	7.841
Estonia	8.666	68.298	1.979	11.856	11.693	60.142	5.662
Finlandia	8.39	66.177	2.269	11.667	10.783	68.865	5.174
Francia	8.936	81.811	2.563	13.041	9.986	72.026	4.204
Grecia	12.447	63.889	2.983	10.259	9.334	63.876	5.446
Holanda	6.569	72.884	3.338	11.867	11.345	76.629	5.118
Hungría	8.078	64.145	1.917	10.541	10.814	61.139	5.169
Irlanda	10.978	72.966	1.232	15.631	11.231	68.101	4.949
Islandia	4.27	75.108	1.548	15.638	10.179	71.529	5.209
Israel	9.552	70.73	2.369	21.887	12.166	77.18	6.45
Italia	10.162	71.39	2.960	9.505	8.966	64.615	4.628
Japón	3.605	70.98	1.584	9.68	11.138	66.254	5.872
Lavita	11.877	62.867	3.019	11.31	10.859	60.945	6.551
Lituania	11.136	60.499	2.526	11.967	11.183	57.631	7.285
Luxemburgo	3.667	86.647	2.136	11.928	10.783	79.698	4.69
México	4.084	53.968	2.286	24.941	7.345	58.313	6.016
Nueva Zelanda	6.223	73.932	1.648	15.035	11.848	69.591	5.746

	Desempleo (%)	% de mujeres en part-time	Protección laboral (índice de 0 a 6)	Natalidad (cada 1000 personas)	Años de educación	Empleo femenino en servicios (%)	Matrimonios por cada 1000 personas
Noruega	3.757	76.427	2.333	12.679	12.259	74.955	4.869
Polonia	12.128	59.594	2.325	12.549	11.352	51.558	6.064
Portugal	8.043	64.351	4.325	11.054	7.49	59.085	5.579
Reino Unido	7.26	80.341	1.408	12.587	11.81	75.394	5.673
República Checa	6.063	73.29	3.487	11.064	11.121	55.291	5.936
Suecia	6.069	77.486	2.523	11.8	11.741	75.084	4.876
Suiza	3.967	79.839	1.428	11.005	11.766	72.321	5.685
Turquía	9.618	59.585	3.016	22.969	6.045	47.47	8.135

**Nota:** El punto representa posición decimal. Más información de cada una de las variables en el Anexo 1. Fuentes de datos y definición de las variables.

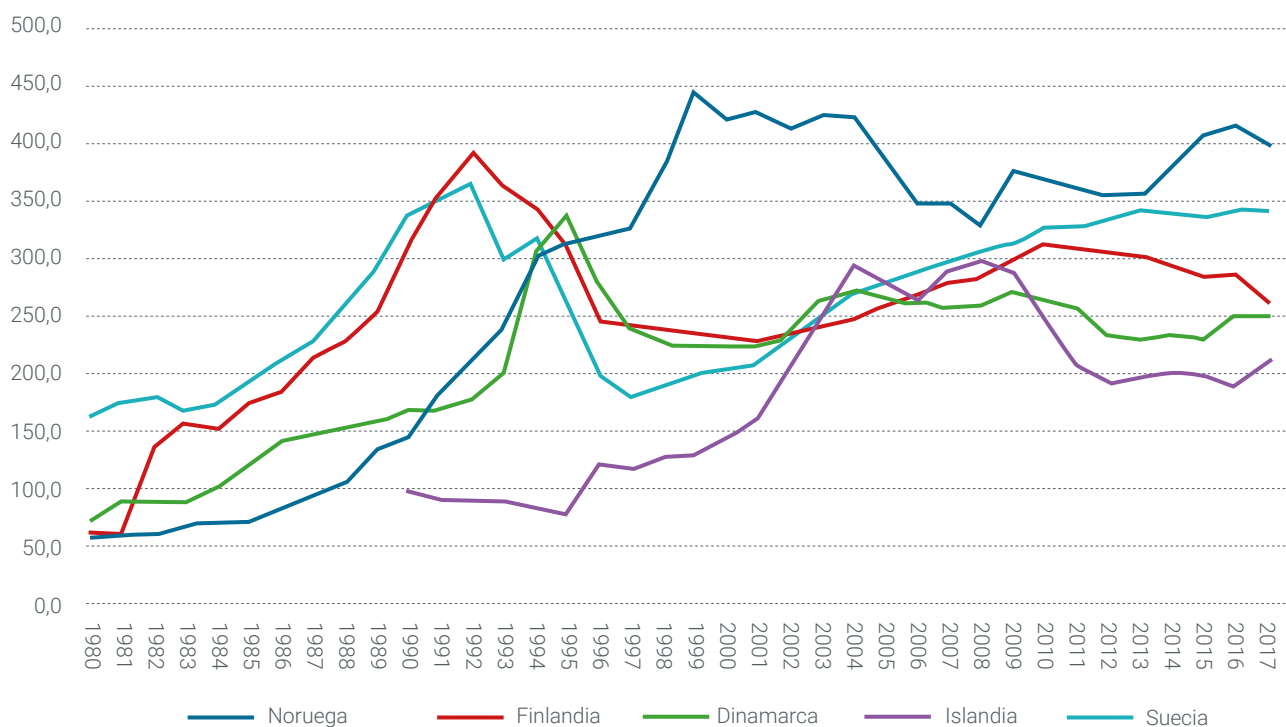
**Tabla A.3 Relación de políticas familiares con PLF**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
% de desempleo				-0.00485 (0.625)	-0.0424*** (1.19e-05)	-0.0239** (0.019)
% de mujeres en Part-time				0.0952* (0.0626)	0.104** (0.0356)	0.0658 (0.186)
Protección laboral ante despidos					-0.275*** (4.47e-09)	-0.1462*** (0.001)
Natalidad					-0.273*** (0)	0.0076 (0.858)
Años de educación						0.1246*** (0.004)
Empleo en servicios						0.3555*** (0)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ratio de matrimonios						-0.1107*** (0)
Gasto en postnatal	0.0348*** (0)	0.0431*** (0)	0.0409*** (1.40e-09)	0.0404*** (0)	0.0483*** (0)	0.0149*** (0.011)
ECEC	0.0262*** (0)	0.0247*** (0)	0.0246*** (0)	0.0250*** (0)	0.0172*** (0)	0.0028 (0.230)
Asignaciones Familiares	0.0720*** (0)	0.0967*** (0)	0.122*** (0)	0.123*** (0)	0.104*** (0)	0.0791*** (0)
% de niños en preprimaria		0.0239* (0.0617)	0.0385*** (0.00772)	0.0230 (0.108)	-0.0370** (0.0112)	-0.0051 (0.782)
Días de postnatal			-0.00806** (0.0499)	-0.00500 (0.190)	-0.00107 (0.764)	0.0051 (0.162)
Constante	3.495*** (0)	3.205*** (0)	3.029*** (0)	2.682*** (0)	4.106*** (0)	1.952*** (0)
Observaciones	1,019	797	693	669	599	514
R-cuadrado	0.470	0.502	0.509	0.554	0.589	0.632
Número de países	37	36	31	30	30	29

**Notas:** La variable dependiente es PLF. Todas las variables están en logaritmos. En paréntesis se incluyen los Valores-P.

**Figura A.1: Gasto per-capita en permiso maternal de países nórdicos**



**Fuente:** elaboración propia utilizando Base de datos de gastos sociales, OCDE (2021)

**Tabla A.4: Caracterización de mujeres inactivas, ocupadas y desocupadas.**

Variable de caracterización	Inactivas			Ocupadas			Desocupadas		
	2019-6	2020-6	2021-6	2019-6	2020-6	2021-6	2019-6	2020-6	2021-6
Total	3.726.278	4.702.329	4.434.353	3.798.275	2.899.259	3.351.741	328.484	415.959	340.764
Tasa de inactividad / ocupación / desocupación	47,5%	58,7%	54,6%	48,4%	36,2%	41,2%	8,0%	12,5%	9,2%
Edad promedio	47,5	46,8	47,8	41,7	41,7	41,3	34,7	35,7	36,4
Años escolaridad promedio	10,7	10,9	10,8	11,8	11,9	11,8	12	12	11,8
Tiene educ. superior	26,0%	26,1%	24,9%	46,4%	52,2%	51,8%	46,4%	49,0%	46,4%
Tiene hijos <12 años	19,9%	21,6%	21,7%	26,9%	28,4%	30,3%	26,4%	22,0%	22,3%
Tiene hijos <7 años	11,5%	12,3%	12,4%	15,7%	16,3%	16,9%	16,2%	11,1%	10,6%
Jefas de hogar	23,5%	20,1%	21,9%	35,2%	43,8%	44,9%	22,9%	24,6%	29,9%
Migrantes	4,1%	5,5%	4,9%	9,5%	10,8%	12,3%	15,1%	13,6%	9,1%
Rural	13,2%	12,7%	13,3%	8,4%	7,8%	7,6%	8,4%	7,1%	6,6%
Región Metropolitana	38,0%	39,5%	37,6%	44,9%	45,3%	47,2%	47,5%	46,5%	49,3%

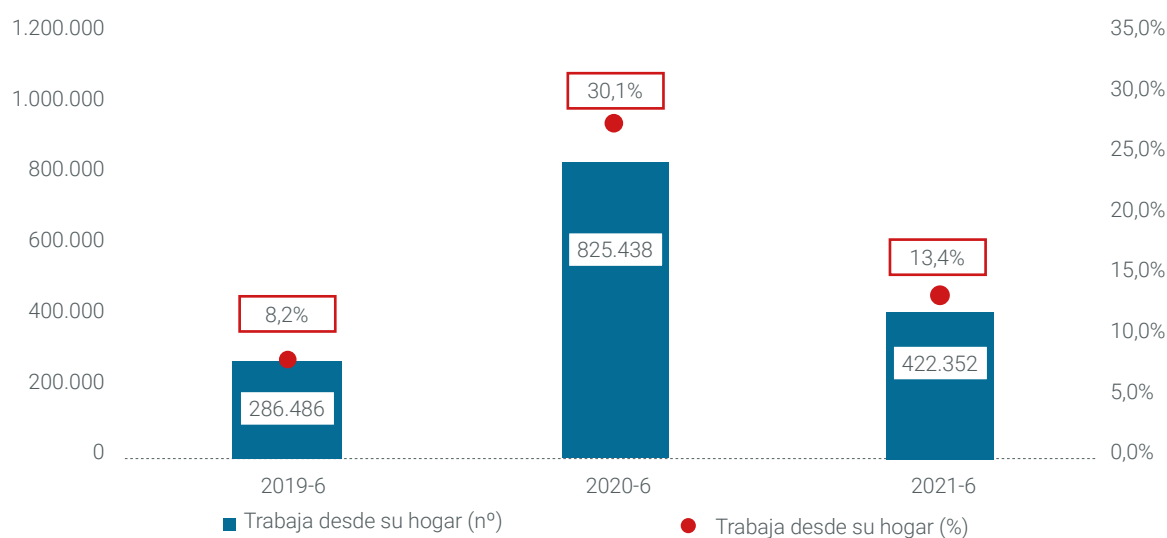
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo, 2019 - 2021

Tabla A.5. Mujeres inactivas según tipo de razón por la que no realizó esfuerzos de búsqueda

Tipo de razón de no búsqueda	Periodo		
	2019 - 6	2020 - 6	2021 - 6
No realizó esfuerzos de búsqueda por responsabilidades familiares <b>temporales</b> (N°)	31.349	215.970	97.778
No realizó esfuerzos de búsqueda por responsabilidades familiares <b>temporales</b> (%)	0,8%	4,6%	2,2%
No realizó esfuerzos de búsqueda por responsabilidades familiares <b>permanentes</b> (N°)	1.291.453	1.439.152	1.525.401
No realizó esfuerzos de búsqueda por responsabilidades familiares <b>permanentes</b> (%)	34,7%	30,7%	34,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo, 2019 - 2021

Figura A.2. Número de mujeres que trabajaron desde su hogar, 2019 - 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo, 2019 - 2021

**Tabla A.6. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres - Nacional (coeficientes)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	0.89***	0.94***	0.73***	0.78***	0.86***	0.96***	0.82***	0.94***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	0.90***	0.89***	1.04***	1.04***	1.04***	1.05***	1.02***	1.03***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	0.50***	0.35***	0.75***	0.62***	0.73***	0.59***	0.78***	0.72***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 4 (60 años o más)	-1.61***	-1.87***	-1.25***	-1.45***	-1.26***	-1.48***	-1.13***	-1.26***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica incompleta	-0.85***	-0.64***	-0.87***	-0.69***	-0.73***	-0.54***	-0.83***	-0.67***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica completa	-0.65***	-0.50***	-0.59***	-0.45***	-0.56***	-0.42***	-0.50***	-0.39***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Media incompleta	-0.93***	-0.87***	-0.90***	-0.83***	-0.80***	-0.74***	-0.75***	-0.72***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior incompleta	-0.47***	-0.66***	-0.42***	-0.57***	-0.35***	-0.49***	-0.21***	-0.39***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior completa	1.07***	0.79***	1.08***	0.83***	1.08***	0.78***	1.18***	0.84***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Nacida en Chile = 1	0.42***	0.38***	0.54***	0.50***	0.53***	0.47***	0.49***	0.49***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Residente en zona urbana = 1	0.31***	0.23***	0.29***	0.17***	0.30***	0.20***	0.23***	0.15***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Casada = 1	-0.47***	-0.39***	-0.48***	-0.41***	-0.43***	-0.38***	-0.49***	-0.51***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	-0.23***	-0.16***	-0.17***	-0.02***	-0.22***	-0.08***	-0.10***	-0.00
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		0.06***		0.00***		0.03***		0.03***
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Hogar unipersonal		0.22***		-0.22***		-0.17***		-0.18***



	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Hogar monoparental		(0.01) 0.38***		(0.01) 0.31***		(0.00) 0.28***		(0.00) 0.24***
Quintil II		(0.00) 0.44***		(0.00) 0.43***		(0.00) 0.44***		(0.00) 0.43***
Quintil III		(0.00) 0.86***		(0.00) 0.80***		(0.00) 0.87***		(0.00) 0.81***
Quintil IV		(0.00) 1.07***		(0.00) 1.07***		(0.00) 1.19***		(0.00) 1.16***
Quintil V		(0.00) 1.28***		(0.00) 1.13***		(0.00) 1.28***		(0.00) 1.45***
Situación de pobreza = 1		(0.00) -0.10***		(0.00) -0.07***		(0.00) -0.15***		(0.00) -0.12***
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pseudo R - Cuadrado	0.180	0.206	0.194	0.216	0.212	0.239	0.223	0.248
Observaciones	6,539,641	6,508,484	6,987,569	6,961,032	7,381,879	7,328,438	8,213,350	8,012,053

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.7. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres - Nacional (odd ratios)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	2.79*** (0.01)	3.24*** (0.01)	2.87*** (0.01)	3.21*** (0.01)	2.78*** (0.01)	2.99*** (0.01)	2.33*** (0.01)	2.44*** (0.01)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	9.48*** (0.04)	9.62*** (0.04)	8.73*** (0.04)	8.86*** (0.04)	7.98*** (0.03)	8.28*** (0.04)	6.52*** (0.02)	6.80*** (0.02)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	3.58*** (0.02)	3.38*** (0.01)	5.00*** (0.02)	4.95*** (0.02)	5.70*** (0.02)	5.58*** (0.02)	4.57*** (0.02)	4.96*** (0.02)
Tramo 4 (60 años o más)	0.20*** (0.00)	0.18*** (0.00)	0.29*** (0.00)	0.27*** (0.00)	0.35*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.44*** (0.00)	0.44*** (0.00)

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Básica incompleta	0.44*** (0.00)	0.55*** (0.00)	0.43*** (0.00)	0.53*** (0.00)	0.38*** (0.00)	0.50*** (0.00)	0.45*** (0.00)	0.53*** (0.00)
Básica completa	0.53*** (0.00)	0.62*** (0.00)	0.59*** (0.00)	0.69*** (0.00)	0.55*** (0.00)	0.65*** (0.00)	0.65*** (0.00)	0.73*** (0.00)
Media incompleta	0.30*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.34*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.34*** (0.00)	0.39*** (0.00)	0.40*** (0.00)
Superior incompleta	0.35*** (0.00)	0.28*** (0.00)	0.37*** (0.00)	0.31*** (0.00)	0.40*** (0.00)	0.35*** (0.00)	0.50*** (0.00)	0.44*** (0.00)
Superior completa	1.96*** (0.01)	1.51*** (0.01)	1.32*** (0.01)	1.01 (0.00)	1.63*** (0.01)	1.27*** (0.01)	1.77*** (0.01)	1.37*** (0.00)
Nacido fuera de Chile = 1	1.14*** (0.01)	0.86*** (0.01)	1.70*** (0.01)	1.57*** (0.01)	2.07*** (0.01)	1.96*** (0.01)	1.79*** (0.01)	1.77*** (0.01)
Residente en zona urbana = 1	0.90*** (0.00)	0.81*** (0.00)	0.81*** (0.00)	0.72*** (0.00)	0.93*** (0.00)	0.82*** (0.00)	0.90*** (0.00)	0.85*** (0.00)
Casado = 1	1.54*** (0.01)	1.50*** (0.01)	1.20*** (0.00)	1.17*** (0.00)	1.24*** (0.00)	1.25*** (0.00)	1.27*** (0.00)	1.14*** (0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	1.96*** (0.01)	2.10*** (0.01)	1.82*** (0.01)	2.12*** (0.01)	1.85*** (0.01)	2.16*** (0.01)	1.77*** (0.01)	1.84*** (0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		1.07*** (0.00)		1.05*** (0.00)		1.07*** (0.00)		1.06*** (0.00)
Hogar unipersonal		0.76*** (0.01)		0.75*** (0.01)		0.96*** (0.01)		0.83*** (0.00)
Hogar monoparental		1.21*** (0.00)		1.07*** (0.00)		1.03*** (0.00)		0.93*** (0.00)
Quintil II		1.92*** (0.01)		2.17*** (0.01)		2.09*** (0.01)		1.90*** (0.01)
Quintil III		2.87*** (0.01)		3.40*** (0.01)		3.51*** (0.01)		2.86*** (0.01)
Quintil IV		3.47*** (0.02)		4.19*** (0.02)		4.75*** (0.02)		3.64*** (0.01)
Quintil V		4.31***		4.59***		4.18***		4.03***

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Situación de pobreza = 1		(0.02)		(0.02)		(0.02)		(0.02)
		1.06***		1.16***		1.03***		1.10***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.00)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.297	0.322	0.279	0.307	0.274	0.307	0.253	0.281
Observaciones	5,861,841	5,841,736	6,088,903	6,066,943	6,433,967	6,386,745	6,662,451	6,505,438

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.8. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres - Nacional (coeficientes)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	1.02***	1.18***	1.06***	1.17***	1.02***	1.09***	0.85***	0.89***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	2.25***	2.26***	2.17***	2.18***	2.08***	2.11***	1.87***	1.92***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	1.28***	1.22***	1.61***	1.60***	1.74***	1.72***	1.52***	1.60***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 4 (60 años o más)	-1.62***	-1.71***	-1.23***	-1.32***	-1.05***	-1.14***	-0.82***	-0.81***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica incompleta	-0.82***	-0.60***	-0.85***	-0.63***	-0.96***	-0.69***	-0.81***	-0.63***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica completa	-0.64***	-0.48***	-0.53***	-0.38***	-0.60***	-0.43***	-0.43***	-0.31***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Media incompleta	-1.20***	-1.14***	-1.15***	-1.09***	-1.13***	-1.07***	-0.95***	-0.92***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior incompleta	-1.06***	-1.27***	-0.99***	-1.17***	-0.92***	-1.04***	-0.69***	-0.82***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior completa	0.67***	0.41***	0.28***	0.01	0.49***	0.24***	0.57***	0.32***
	(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nacido fuera de Chile = 1	0.13*** (0.01)	-0.15*** (0.01)	0.53*** (0.01)	0.45*** (0.01)	0.73*** (0.01)	0.67*** (0.01)	0.58*** (0.00)	0.57*** (0.00)
Residente en zona urbana = 1	-0.11*** (0.00)	-0.22*** (0.00)	-0.21*** (0.00)	-0.33*** (0.00)	-0.08*** (0.00)	-0.20*** (0.00)	-0.10*** (0.00)	-0.16*** (0.00)
Casado = 1	0.43*** (0.00)	0.40*** (0.00)	0.18*** (0.00)	0.15*** (0.00)	0.22*** (0.00)	0.22*** (0.00)	0.24*** (0.00)	0.13*** (0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.67*** (0.00)	0.74*** (0.00)	0.60*** (0.00)	0.75*** (0.00)	0.61*** (0.00)	0.77*** (0.00)	0.57*** (0.00)	0.61*** (0.00)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		0.07*** (0.00)		0.05*** (0.00)		0.06*** (0.00)		0.06*** (0.00)
Hogar unipersonal		-0.28*** (0.01)		-0.28*** (0.01)		-0.04*** (0.01)		-0.19*** (0.01)
Hogar monoparental		0.19*** (0.00)		0.07*** (0.00)		0.03*** (0.00)		-0.07*** (0.00)
Quintil II		0.65*** (0.00)		0.78*** (0.00)		0.74*** (0.00)		0.64*** (0.00)
Quintil III		1.06*** (0.00)		1.22*** (0.00)		1.25*** (0.00)		1.05*** (0.00)
Quintil IV		1.24*** (0.00)		1.43*** (0.00)		1.56*** (0.00)		1.29*** (0.00)
Quintil V		1.46*** (0.01)		1.52*** (0.00)		1.43*** (0.00)		1.39*** (0.00)
Situación de pobreza = 1		0.06*** (0.00)		0.15*** (0.00)		0.03*** (0.01)		0.09*** (0.00)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.297	0.322	0.279	0.307	0.274	0.307	0.253	0.281
Observaciones	5,861,841	5,841,736	6,088,903	6,066,943	6,433,967	6,386,745	6,662,451	6,505,438

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.9. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres – RM (odd ratios)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	2.35***	2.69***	1.82***	1.89***	2.63***	2.88***	2.32***	2.71***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	2.65***	2.64***	3.20***	3.25***	2.81***	2.89***	2.45***	2.51***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	1.68***	1.42***	2.25***	1.95***	1.98***	1.75***	1.99***	1.92***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Tramo 4 (60 años o más)	0.21***	0.15***	0.29***	0.23***	0.25***	0.21***	0.27***	0.25***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica incompleta	0.49***	0.62***	0.47***	0.56***	0.55***	0.65***	0.51***	0.61***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica completa	0.46***	0.55***	0.66***	0.78***	0.58***	0.66***	0.67***	0.75***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Media incompleta	0.38***	0.41***	0.41***	0.43***	0.42***	0.45***	0.49***	0.50***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior incompleta	0.68***	0.54***	0.79***	0.68***	0.73***	0.64***	0.80***	0.66***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior completa	2.41***	1.75***	2.84***	2.25***	2.59***	1.99***	3.09***	2.16***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Nacida en Chile = 1	1.60***	1.57***	1.83***	1.79***	1.72***	1.54***	1.74***	1.70***
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Residente en zona urbana = 1	1.57***	1.52***	1.46***	1.28***	1.38***	1.27***	1.31***	1.16***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Casada = 1	0.62***	0.68***	0.60***	0.66***	0.69***	0.72***	0.65***	0.62***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.82***	0.89***	0.83***	1.02***	0.80***	0.95***	0.93***	1.04***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		1.07***		0.99***		1.00***		1.03***
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Hogar unipersonal		1.34***		0.76***		0.75***		0.77***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Hogar monoparental		1.33*** (0.00)		1.43*** (0.01)		1.23*** (0.00)		1.16*** (0.00)
Quintil II		1.43*** (0.01)		1.78*** (0.01)		1.63*** (0.01)		1.55*** (0.01)
Quintil III		2.36*** (0.01)		2.87*** (0.01)		2.37*** (0.01)		2.21*** (0.01)
Quintil IV		2.78*** (0.02)		3.61*** (0.02)		3.10*** (0.02)		3.21*** (0.02)
Quintil V		3.42*** (0.02)		3.18*** (0.02)		2.83*** (0.02)		3.85*** (0.02)
Situación de pobreza = 1		0.72*** (0.00)		1.08*** (0.00)		0.92*** (0.00)		0.84*** (0.00)
Pseudo R-cuadrado	0.175	0.204	0.194	0.221	0.213	0.235	0.216	0.237
Observaciones	2,720,209	2,699,643	2,874,951	2,860,409	2,995,669	2,967,209	3,446,289	3,354,068

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.10. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres - RM (coeficientes)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	0.86*** (0.00)	0.99*** (0.00)	0.60*** (0.00)	0.63*** (0.00)	0.97*** (0.00)	1.06*** (0.00)	0.84*** (0.00)	1.00*** (0.00)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	0.97*** (0.00)	0.97*** (0.00)	1.16*** (0.00)	1.18*** (0.00)	1.03*** (0.00)	1.06*** (0.00)	0.90*** (0.00)	0.92*** (0.00)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	0.52*** (0.00)	0.35*** (0.00)	0.81*** (0.00)	0.67*** (0.00)	0.68*** (0.00)	0.56*** (0.00)	0.69*** (0.00)	0.65*** (0.00)
Tramo 4 (60 años o más)	-1.55*** (0.01)	-1.88*** (0.01)	-1.23*** (0.00)	-1.45*** (0.01)	-1.38*** (0.00)	-1.55*** (0.01)	-1.30*** (0.00)	-1.40*** (0.00)
Básica incompleta	-0.72***	-0.48***	-0.76***	-0.57***	-0.60***	-0.43***	-0.68***	-0.50***



	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Básica completa	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	-0.77***	-0.59***	-0.41***	-0.25***	-0.55***	-0.42***	-0.40***	-0.29***
Media incompleta	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	-0.96***	-0.89***	-0.90***	-0.84***	-0.86***	-0.80***	-0.71***	-0.68***
Superior incompleta	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	-0.39***	-0.61***	-0.24***	-0.39***	-0.31***	-0.44***	-0.23***	-0.42***
Superior completa	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	0.88***	0.56***	1.04***	0.81***	0.95***	0.69***	1.13***	0.77***
Nacida en Chile = 1	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	0.47***	0.45***	0.61***	0.58***	0.54***	0.43***	0.55***	0.53***
Residente en zona urbana = 1	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
	0.45***	0.42***	0.38***	0.25***	0.32***	0.24***	0.27***	0.15***
Casada = 1	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
	-0.47***	-0.38***	-0.51***	-0.41***	-0.37***	-0.33***	-0.42***	-0.48***
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
	-0.19***	-0.11***	-0.19***	0.02***	-0.23***	-0.05***	-0.07***	0.04***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		0.07***		-0.01***		-0.00***		0.03***
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Hogar unipersonal		0.29***		-0.27***		-0.29***		-0.26***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Hogar monoparental		0.29***		0.36***		0.21***		0.15***
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Quintil II		0.36***		0.58***		0.49***		0.44***
		(0.01)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Quintil III		0.86***		1.05***		0.86***		0.79***
		(0.01)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Quintil IV		1.02***		1.28***		1.13***		1.17***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.00)
Quintil V		1.23***		1.16***		1.04***		1.35***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Situación de pobreza = 1		-0.32***		0.08***		-0.08***		-0.18***

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Pseudo R-cuadrado	0.175	0.204	0.194	0.221	0.213	0.235	0.216	0.237
Observaciones	2,720,209	2,699,643	2,874,951	2,860,409	2,995,669	2,967,209	3,446,289	3,354,068

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.11. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres – RM (odd ratios)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	2.91***	3.23***	2.80***	3.29***	2.94***	3.26***	2.36***	2.64***
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	10.23***	10.48***	8.56***	8.42***	6.92***	7.25***	6.64***	6.94***
	(0.08)	(0.08)	(0.06)	(0.06)	(0.05)	(0.05)	(0.03)	(0.04)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	4.44***	4.26***	5.80***	5.94***	6.14***	6.08***	4.89***	5.42***
	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
Tramo 4 (60 años o más)	0.19***	0.17***	0.33***	0.29***	0.35***	0.33***	0.46***	0.46***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica incompleta	0.42***	0.52***	0.57***	0.70***	0.40***	0.50***	0.49***	0.57***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica completa	0.45***	0.54***	0.58***	0.66***	0.49***	0.57***	0.67***	0.73***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)
Media incompleta	0.29***	0.31***	0.36***	0.37***	0.31***	0.33***	0.38***	0.39***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior incompleta	0.41***	0.33***	0.50***	0.40***	0.48***	0.44***	0.54***	0.47***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Superior completa	1.80***	1.39***	1.24***	0.93***	1.67***	1.44***	2.01***	1.63***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Nacido fuera de Chile = 1	1.23***	0.85***	2.18***	1.99***	2.49***	2.39***	1.80***	1.75***
	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
Residente en zona urbana = 1	0.84***	0.82***	0.84***	0.76***	0.92***	0.81***	0.99	1.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Casado = 1	1.55***	1.54***	1.18***	1.09***	1.29***	1.29***	1.23***	1.03***

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	1.89***	2.14***	1.90***	2.47***	1.76***	2.19***	1.65***	1.80***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		1.04***		1.03***		1.05***		1.02***
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Hogar unipersonal		0.76***		0.62***		1.03***		0.61***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Hogar monoparental		1.20***		1.00		1.06***		0.95***
		(0.01)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Quintil II		1.58***		2.44***		2.07***		1.85***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Quintil III		2.37***		3.74***		3.43***		2.58***
		(0.02)		(0.02)		(0.02)		(0.01)
Quintil IV		2.47***		4.06***		4.37***		3.04***
		(0.02)		(0.03)		(0.03)		(0.02)
Quintil V		3.51***		4.68***		2.75***		2.84***
		(0.03)		(0.04)		(0.02)		(0.02)
Situación de pobreza = 1		0.86***		1.08***		0.77***		0.98***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Pseudo R-cuadrado	0.299	0.319	0.261	0.293	0.268	0.300	0.263	0.288
Observaciones	2,420,497	2,410,051	2,492,611	2,480,747	2,598,601	2,573,191	2,775,014	2,706,560

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.12. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres - RM (coeficientes)**

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	1.07*** (0.01)	1.17*** (0.01)	1.03*** (0.00)	1.19*** (0.01)	1.08*** (0.00)	1.18*** (0.01)	0.86*** (0.00)	0.97*** (0.00)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	2.33*** (0.01)	2.35*** (0.01)	2.15*** (0.01)	2.13*** (0.01)	1.93*** (0.01)	1.98*** (0.01)	1.89*** (0.01)	1.94*** (0.01)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	1.49*** (0.01)	1.45*** (0.01)	1.76*** (0.01)	1.78*** (0.01)	1.81*** (0.01)	1.81*** (0.01)	1.59*** (0.01)	1.69*** (0.01)
Tramo 4 (60 años o más)	-1.66*** (0.01)	-1.75*** (0.01)	-1.12*** (0.01)	-1.24*** (0.01)	-1.04*** (0.01)	-1.12*** (0.01)	-0.78*** (0.01)	-0.78*** (0.01)
Básica incompleta	-0.87*** (0.01)	-0.66*** (0.01)	-0.56*** (0.01)	-0.35*** (0.01)	-0.92*** (0.01)	-0.69*** (0.01)	-0.72*** (0.01)	-0.57*** (0.01)
Básica completa	-0.79*** (0.01)	-0.61*** (0.01)	-0.55*** (0.01)	-0.41*** (0.01)	-0.72*** (0.01)	-0.57*** (0.01)	-0.40*** (0.01)	-0.31*** (0.01)
Media incompleta	-1.25*** (0.00)	-1.17*** (0.01)	-1.03*** (0.00)	-1.00*** (0.00)	-1.16*** (0.00)	-1.10*** (0.00)	-0.96*** (0.00)	-0.95*** (0.00)
Superior incompleta	-0.88*** (0.01)	-1.11*** (0.01)	-0.69*** (0.01)	-0.92*** (0.01)	-0.74*** (0.01)	-0.82*** (0.01)	-0.62*** (0.00)	-0.75*** (0.00)
Superior completa	0.59*** (0.01)	0.33*** (0.01)	0.21*** (0.01)	-0.07*** (0.01)	0.51*** (0.01)	0.37*** (0.01)	0.70*** (0.00)	0.49*** (0.01)
Nacido fuera de Chile = 1	0.20*** (0.01)	-0.16*** (0.01)	0.78*** (0.01)	0.69*** (0.01)	0.91*** (0.01)	0.87*** (0.01)	0.59*** (0.01)	0.56*** (0.01)
Residente en zona urbana = 1	-0.17*** (0.01)	-0.20*** (0.01)	-0.18*** (0.01)	-0.27*** (0.01)	-0.08*** (0.01)	-0.22*** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Casado = 1	0.44*** (0.01)	0.43*** (0.01)	0.16*** (0.01)	0.09*** (0.01)	0.25*** (0.01)	0.25*** (0.01)	0.21*** (0.00)	0.03*** (0.01)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.63*** (0.01)	0.76*** (0.01)	0.64*** (0.01)	0.90*** (0.01)	0.56*** (0.01)	0.78*** (0.01)	0.50*** (0.01)	0.59*** (0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar		0.04*** (0.00)		0.03*** (0.00)		0.05*** (0.00)		0.02*** (0.00)
Hogar unipersonal		-0.27*** (0.01)		-0.48*** (0.01)		0.03*** (0.01)		-0.49*** (0.01)
Hogar monoparental		0.18***		0.00		0.06***		-0.06***

	2009		2013		2017		2020	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		(0.00)		(0.00)		(0.00)		(0.00)
Quintil II		0.46***		0.89***		0.73***		0.61***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Quintil III		0.86***		1.32***		1.23***		0.95***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Quintil IV		0.90***		1.40***		1.47***		1.11***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Quintil V		1.26***		1.54***		1.01***		1.05***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Situación de pobreza = 1		-0.15***		0.08***		-0.26***		-0.02***
		(0.01)		(0.01)		(0.01)		(0.01)
Pseudo R-cuadrado	0.299	0.319	0.261	0.293	0.268	0.300	0.263	0.288
Observaciones	2,420,497	2,410,051	2,492,611	2,480,747	2,598,601	2,573,191	2,775,014	2,706,560

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.

**Tabla A.13. Resultados de la estimación logit de participación laboral 2020 (coeficientes)**

	Mujeres (1)	Hombres (2)	Todos (3)
<b>Características individuales</b>			
Jefa de hogar = 1	0.94***	0.89***	1.21***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 2 (Entre 30 y 44 años)	1.03***	1.92***	1.17***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 3 (Entre 45 y 59 años)	0.72***	1.60***	0.81***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Tramo 4 (60 años o más)	-1.26***	-0.81***	-1.09***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Básica incompleta	-0.67***	-0.63***	-0.58***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)

	Mujeres (1)	Hombres (2)	Todos (3)
Básica completa	-0.39*** (0.00)	-0.31*** (0.00)	-0.28*** (0.00)
Media incompleta	-0.72*** (0.00)	-0.92*** (0.00)	-0.68*** (0.00)
Superior incompleta	-0.38*** (0.00)	-0.82*** (0.00)	-0.52*** (0.00)
Superior completa	0.84*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.61*** (0.00)
Nacida fuera de Chile = 1	0.49*** (0.00)	0.57*** (0.00)	0.46*** (0.00)
Residente en zona urbana = 1	0.15*** (0.00)	-0.15*** (0.00)	-0.02*** (0.00)
Casada/o = 1	-0.51*** (0.00)	0.13*** (0.00)	-0.24*** (0.00)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	-0.00 (0.00)	0.61*** (0.00)	0.11*** (0.00)
<b>Características del hogar</b>			
Número de personas en el hogar	0.03*** (0.00)	0.06*** (0.00)	0.05*** (0.00)
Hogar unipersonal	-0.18*** (0.00)	-0.18*** (0.01)	-0.44*** (0.00)
Hogar monoparental	0.24*** (0.00)	-0.07*** (0.00)	-0.05*** (0.00)
Quintil II	0.43*** (0.00)	0.64*** (0.00)	0.50*** (0.00)
Quintil III	0.81*** (0.00)	1.05*** (0.00)	0.87*** (0.00)
Quintil IV	1.16*** (0.00)	1.29*** (0.00)	1.18*** (0.00)
Quintil V	1.45*** (0.00)	1.40*** (0.00)	1.39*** (0.00)
Situación de pobreza = 1	-0.12*** (0.00)	0.09*** (0.00)	-0.04*** (0.00)
Comuna con más de 60 días en cuarentena = 1	-0.01*** (0.00)	-0.08*** (0.00)	-0.04*** (0.00)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí
Pseudo R-cuadrado	0.248	0.281	0.235
Observaciones	8,012,053	6,505,438	14,517,491

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función de (i) Tramo 1 (Entre 15 y 29 años), (ii) Educación media completa, (iii) Hogares biparentales y (iv) Quintil I.



Tabla A.14. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres jóvenes entre 15 y 29 años (coeficientes)

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	1.52*** (0.01)	1.51*** (0.01)	1.88*** (0.01)	1.50*** (0.01)	1.22*** (0.02)	1.29*** (0.01)	2.23*** (0.02)	1.44*** (0.01)
Básica incompleta	-0.58*** (0.01)	-0.96*** (0.01)	-0.53*** (0.01)	-0.69*** (0.02)	-0.54*** (0.02)	-0.99*** (0.02)	-0.53*** (0.02)	-0.34*** (0.03)
Básica completa	-0.93*** (0.01)	-0.78*** (0.01)	-0.67*** (0.01)	-0.70*** (0.01)	-1.06*** (0.01)	-0.51*** (0.01)	-0.75*** (0.01)	-0.55*** (0.02)
Media incompleta	-1.76*** (0.00)	-1.82*** (0.01)	-1.77*** (0.01)	-1.76*** (0.01)	-1.89*** (0.01)	-2.04*** (0.01)	-1.81*** (0.01)	-1.81*** (0.01)
Superior incompleta	-0.98*** (0.00)	-0.88*** (0.00)	-0.77*** (0.00)	-0.66*** (0.00)	-0.80*** (0.01)	-0.72*** (0.01)	-0.63*** (0.01)	-0.60*** (0.01)
Superior completa	1.46*** (0.01)	1.22*** (0.01)	1.60*** (0.01)	1.57*** (0.01)	1.28*** (0.01)	1.30*** (0.01)	1.84*** (0.01)	1.70*** (0.01)
Nacida fuera de Chile = 1	0.28*** (0.01)	0.34*** (0.01)	0.62*** (0.01)	0.83*** (0.01)	0.36*** (0.02)	0.32*** (0.01)	0.51*** (0.01)	0.91*** (0.01)
Residente en zona urbana = 1	0.17*** (0.01)	-0.12*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.02*** (0.01)	0.47*** (0.02)	-0.38*** (0.02)	0.17*** (0.01)	-0.09*** (0.01)
Casada = 1	0.07*** (0.01)	0.17*** (0.01)	0.02*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.30*** (0.01)	-0.10*** (0.01)	0.14*** (0.01)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	-0.20*** (0.00)	0.05*** (0.00)	-0.06*** (0.00)	-0.00 (0.01)	-0.20*** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.02*** (0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar	0.08*** (0.00)	0.03*** (0.00)	0.06*** (0.00)	0.07*** (0.00)	0.08*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.01*** (0.00)	0.06*** (0.00)
Hogar unipersonal	1.01*** (0.03)	-0.22*** (0.02)	-0.69*** (0.02)	0.36*** (0.02)	2.47*** (0.07)	-0.69*** (0.03)	-1.49*** (0.03)	0.35*** (0.02)
Hogar monoparental	0.32*** (0.00)	0.38*** (0.00)	0.37*** (0.00)	0.24*** (0.00)	0.19*** (0.01)	0.50*** (0.01)	0.26*** (0.01)	0.18*** (0.01)
Quintil II	0.44***	0.38***	0.42***	0.22***	0.41***	0.54***	0.57***	0.31***

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
Quintil III	(0.01) 0.86***	(0.01) 0.68***	(0.01) 0.84***	(0.01) 0.64***	(0.01) 0.82***	(0.01) 0.83***	(0.01) 0.78***	(0.01) 0.75***
Quintil IV	(0.01) 0.93***	(0.01) 0.96***	(0.01) 1.12***	(0.01) 0.81***	(0.01) 0.78***	(0.01) 1.00***	(0.01) 1.02***	(0.01) 0.74***
Quintil V	(0.01) 0.80***	(0.01) 0.75***	(0.01) 0.95***	(0.01) 0.72***	(0.01) 0.56***	(0.01) 0.69***	(0.01) 0.60***	(0.01) 0.46***
Situación de pobreza = 1	(0.01) -0.01	(0.01) -0.18***	(0.01) -0.19***	(0.01) -0.29***	(0.01) -0.27***	(0.01) -0.17***	(0.01) -0.01	(0.01) -0.32***
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí				
Pseudo R-cuadrado	0.173	0.179	0.231	0.226	0.163	0.185	0.238	0.234
Observaciones	2,044,648	2,063,445	2,031,790	2,150,610	845,313	852,074	857,261	931,491

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función (i) Educación media completa, (ii) Hogares biparentales y (iii) Quintil I

**Tabla A.15. Resultados de la estimación logit de participación laboral de mujeres jóvenes entre 15 y 29 años (odd ratios)**

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	4.56*** (0.04)	4.52*** (0.04)	6.52*** (0.05)	4.49*** (0.03)	3.38*** (0.06)	3.64*** (0.04)	9.29*** (0.14)	4.23*** (0.04)
Básica incompleta	0.56*** (0.01)	0.38*** (0.00)	0.59*** (0.01)	0.50*** (0.01)	0.58*** (0.01)	0.37*** (0.01)	0.59*** (0.01)	0.71*** (0.02)
Básica completa	0.40*** (0.00)	0.46*** (0.00)	0.51*** (0.00)	0.50*** (0.01)	0.35*** (0.00)	0.60*** (0.01)	0.47*** (0.01)	0.58*** (0.01)
Media incompleta	0.17*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.17*** (0.00)	0.17*** (0.00)	0.15*** (0.00)	0.13*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.16*** (0.00)
Superior incompleta	0.38*** (0.00)	0.41*** (0.00)	0.46*** (0.00)	0.52*** (0.00)	0.45*** (0.00)	0.49*** (0.00)	0.53*** (0.00)	0.55*** (0.00)
Superior completa	4.32*** (0.03)	3.38*** (0.02)	4.96*** (0.03)	4.83*** (0.03)	3.61*** (0.04)	3.67*** (0.04)	6.31*** (0.07)	5.45*** (0.04)

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
Nacida fuera de Chile = 1	1.32*** (0.02)	1.41*** (0.01)	1.86*** (0.01)	2.30*** (0.02)	1.44*** (0.02)	1.38*** (0.02)	1.67*** (0.02)	2.48*** (0.02)
Residente en zona urbana = 1	1.18*** (0.01)	0.89*** (0.01)	1.05*** (0.01)	1.02*** (0.01)	1.60*** (0.03)	0.68*** (0.01)	1.18*** (0.02)	0.92*** (0.01)
Casada = 1	1.07*** (0.01)	1.19*** (0.01)	1.02*** (0.01)	0.95*** (0.01)	1.05*** (0.01)	1.34*** (0.02)	0.90*** (0.01)	1.15*** (0.02)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.82*** (0.00)	1.05*** (0.00)	0.94*** (0.00)	1.00 (0.01)	0.82*** (0.01)	1.03*** (0.01)	1.05*** (0.01)	1.02*** (0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar	1.09*** (0.00)	1.03*** (0.00)	1.06*** (0.00)	1.07*** (0.00)	1.08*** (0.00)	0.99*** (0.00)	1.01*** (0.00)	1.06*** (0.00)
Hogar unipersonal	2.75*** (0.07)	0.80*** (0.02)	0.50*** (0.01)	1.44*** (0.02)	11.87*** (0.87)	0.50*** (0.02)	0.22*** (0.01)	1.41*** (0.03)
Hogar monoparental	1.38*** (0.01)	1.46*** (0.01)	1.45*** (0.01)	1.27*** (0.00)	1.21*** (0.01)	1.64*** (0.01)	1.30*** (0.01)	1.20*** (0.01)
Quintil II	1.56*** (0.01)	1.47*** (0.01)	1.53*** (0.01)	1.24*** (0.01)	1.51*** (0.01)	1.72*** (0.01)	1.76*** (0.01)	1.36*** (0.01)
Quintil III	2.36*** (0.02)	1.97*** (0.01)	2.32*** (0.01)	1.90*** (0.01)	2.26*** (0.02)	2.30*** (0.02)	2.19*** (0.02)	2.12*** (0.02)
Quintil IV	2.53*** (0.02)	2.60*** (0.02)	3.07*** (0.02)	2.25*** (0.01)	2.19*** (0.02)	2.72*** (0.02)	2.78*** (0.03)	2.09*** (0.02)
Quintil V	2.22*** (0.02)	2.11*** (0.01)	2.58*** (0.02)	2.05*** (0.01)	1.75*** (0.02)	1.98*** (0.02)	1.81*** (0.02)	1.58*** (0.02)
Situación de pobreza = 1	0.99 (0.01)	0.83*** (0.01)	0.83*** (0.01)	0.75*** (0.01)	0.77*** (0.01)	0.85*** (0.01)	0.99 (0.01)	0.73*** (0.01)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí				
Pseudo R-cuadrado	0.173	0.179	0.231	0.226	0.163	0.185	0.238	0.234
Observaciones	2,044,648	2,063,445	2,031,790	2,150,610	845,313	852,074	857,261	931,491

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función (i) Educación media completa, (ii) Hogares biparentales y (iii) Quintil I

**Tabla A.16. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres jóvenes entre 15 y 29 años (coeficientes)**

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	3.09*** (0.02)	3.57*** (0.02)	2.85*** (0.01)	3.10*** (0.02)	3.06*** (0.03)	3.91*** (0.03)	2.47*** (0.02)	3.61*** (0.03)
Básica incompleta	-0.38*** (0.01)	-0.84*** (0.01)	-0.69*** (0.01)	-0.56*** (0.01)	-0.77*** (0.02)	-0.91*** (0.02)	-0.76*** (0.02)	-0.77*** (0.02)
Básica completa	-0.63*** (0.01)	-0.58*** (0.01)	-0.58*** (0.01)	-0.34*** (0.01)	-0.93*** (0.01)	-0.85*** (0.01)	-0.91*** (0.01)	-0.29*** (0.01)
Media incompleta	-1.74*** (0.00)	-1.82*** (0.00)	-1.85*** (0.00)	-1.80*** (0.00)	-1.88*** (0.01)	-1.81*** (0.01)	-1.89*** (0.01)	-1.87*** (0.01)
Superior incompleta	-1.42*** (0.00)	-1.47*** (0.00)	-1.31*** (0.00)	-1.05*** (0.00)	-1.25*** (0.01)	-1.23*** (0.01)	-1.08*** (0.01)	-1.01*** (0.01)
Superior completa	1.32*** (0.01)	0.60*** (0.01)	1.24*** (0.01)	1.24*** (0.01)	1.35*** (0.02)	0.85*** (0.01)	1.27*** (0.01)	1.47*** (0.01)
Nacida fuera de Chile = 1	-0.23*** (0.01)	0.40*** (0.01)	1.02*** (0.01)	0.62*** (0.01)	-0.28*** (0.02)	0.67*** (0.02)	1.17*** (0.01)	0.61*** (0.01)
Residente en zona urbana = 1	-0.21*** (0.01)	-0.49*** (0.01)	-0.33*** (0.01)	-0.20*** (0.01)	-0.06*** (0.02)	0.03* (0.01)	-0.13*** (0.01)	-0.12*** (0.01)
Casada = 1	2.33*** (0.02)	2.19*** (0.03)	3.36*** (0.04)	2.10*** (0.03)	2.38*** (0.03)	2.82*** (0.05)	- (0.01)	1.59*** (0.04)
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	0.74*** (0.01)	0.74*** (0.01)	0.75*** (0.01)	0.82*** (0.01)	0.76*** (0.01)	0.87*** (0.01)	0.66*** (0.01)	0.78*** (0.01)
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar	0.06*** (0.00)	0.06*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.03*** (0.00)	0.06*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.00** (0.00)	-0.00* (0.00)
Hogar unipersonal	-1.57*** (0.02)	-1.03*** (0.03)	-0.97*** (0.02)	-1.06*** (0.02)	-1.84*** (0.04)	-0.96*** (0.05)	0.95*** (0.04)	-1.61*** (0.04)
Hogar monoparental	0.37*** (0.00)	0.32*** (0.00)	0.20*** (0.00)	0.10*** (0.00)	0.42*** (0.01)	0.23*** (0.01)	0.12*** (0.01)	0.06*** (0.01)
Quintil II	0.34*** (0.01)	0.71*** (0.01)	0.48*** (0.01)	0.40*** (0.01)	0.29*** (0.01)	0.98*** (0.01)	0.47*** (0.01)	0.46*** (0.01)
Quintil III	0.66*** (0.01)	1.16*** (0.01)	1.03*** (0.01)	0.87*** (0.01)	0.56*** (0.01)	1.34*** (0.01)	0.96*** (0.01)	0.81*** (0.01)

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
Quintil IV	0.75*** (0.01)	1.25*** (0.01)	1.22*** (0.01)	0.99*** (0.01)	0.45*** (0.01)	1.23*** (0.01)	1.01*** (0.01)	0.83*** (0.01)
Quintil V	0.47*** (0.01)	1.12*** (0.01)	0.74*** (0.01)	0.54*** (0.01)	0.33*** (0.01)	1.11*** (0.01)	0.19*** (0.01)	0.11*** (0.01)
Situación de pobreza = 1	-0.20*** (0.01)	0.02** (0.01)	-0.28*** (0.01)	0.04*** (0.01)	-0.25*** (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.59*** (0.01)	-0.03*** (0.01)
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí				
Pseudo R-cuadrado	0.219	0.243	0.257	0.226	0.217	0.248	0.241	0.246
Observaciones	2,015,549	2,036,070	2,018,241	2,023,575	842,708	852,447	825,219	851,121

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Nota (1): Las variables categóricas deben ser interpretadas en función (i) Educación media completa, (ii) Hogares biparentales y (iii) Quintil I

**Tabla A.17. Resultados de la estimación logit de participación laboral de hombres jóvenes entre 15 y 29 años (odd ratios)**

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
<b>Características individuales</b>								
Jefa de hogar = 1	22.01*** (0.35)	35.44*** (0.55)	17.32*** (0.24)	22.12*** (0.36)	21.25*** (0.58)	49.89*** (1.45)	11.82*** (0.25)	37.08*** (1.23)
Básica incompleta	0.69*** (0.01)	0.43*** (0.00)	0.50*** (0.01)	0.57*** (0.01)	0.46*** (0.01)	0.40*** (0.01)	0.47*** (0.01)	0.46*** (0.01)
Básica completa	0.53*** (0.00)	0.56*** (0.00)	0.56*** (0.00)	0.71*** (0.01)	0.39*** (0.00)	0.43*** (0.01)	0.40*** (0.01)	0.75*** (0.01)
Media incompleta	0.17*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.15*** (0.00)	0.16*** (0.00)	0.15*** (0.00)	0.15*** (0.00)
Superior incompleta	0.24*** (0.00)	0.23*** (0.00)	0.27*** (0.00)	0.35*** (0.00)	0.29*** (0.00)	0.29*** (0.00)	0.34*** (0.00)	0.37*** (0.00)
Superior completa	3.76*** (0.04)	1.81*** (0.01)	3.47*** (0.03)	3.44*** (0.02)	3.86*** (0.06)	2.34*** (0.03)	3.56*** (0.05)	4.37*** (0.05)
Nacida fuera de Chile = 1	0.79***	1.49***	2.78***	1.86***	0.76***	1.96***	3.21***	1.84***

	País				Región Metropolitana			
	2009 (1)	2013 (2)	2017 (3)	2020 (4)	2009 (5)	2013 (6)	2017 (7)	2020 (8)
Residente en zona urbana = 1	(0.01) 0.81***	(0.02) 0.61***	(0.03) 0.72***	(0.01) 0.82***	(0.01) 0.94***	(0.03) 1.03*	(0.04) 0.88***	(0.02) 0.88***
Casada = 1	(0.00) 10.30***	(0.00) 8.98***	(0.00) 28.66***	(0.00) 8.16***	(0.02) 10.83***	(0.02) 16.77***	(0.01) -	(0.01) 4.89***
Presencia de menores de tres años en el hogar = 1	(0.20) 2.09***	(0.23) 2.10***	(1.13) 2.12***	(0.23) 2.27***	(0.34) 2.14***	(0.83) 2.38***		(0.19) 1.93***
	(0.01) 2.17***	(0.01) 2.17***	(0.01) 2.17***	(0.02) 2.17***	(0.02) 2.17***	(0.02) 2.17***	(0.02) 2.17***	(0.02) 2.17***
<b>Características del hogar</b>								
Número de personas en el hogar	(0.00) 1.06***	(0.00) 1.07***	(0.00) 1.02***	(0.00) 1.03***	(0.00) 1.06***	(0.00) 1.02***	(0.00) 1.00**	(0.00) 1.00*
Hogar unipersonal	(0.00) 0.21***	(0.01) 0.36***	(0.01) 0.38***	(0.01) 0.35***	(0.01) 0.16***	(0.02) 0.38***	(0.11) 2.59***	(0.01) 0.20***
Hogar monoparental	(0.01) 1.45***	(0.01) 1.37***	(0.00) 1.22***	(0.00) 1.11***	(0.01) 1.52***	(0.01) 1.25***	(0.01) 1.13***	(0.01) 1.06***
Quintil II	(0.01) 1.40***	(0.01) 2.03***	(0.01) 1.61***	(0.01) 1.49***	(0.01) 1.33***	(0.02) 2.66***	(0.01) 1.61***	(0.01) 1.58***
Quintil III	(0.01) 1.93***	(0.02) 3.21***	(0.02) 2.81***	(0.01) 2.38***	(0.02) 1.75***	(0.04) 3.81***	(0.02) 2.60***	(0.02) 2.25***
Quintil IV	(0.02) 2.12***	(0.02) 3.48***	(0.02) 3.40***	(0.02) 2.69***	(0.02) 1.57***	(0.03) 3.41***	(0.03) 2.74***	(0.02) 2.28***
Quintil V	(0.01) 1.60***	(0.02) 3.08***	(0.01) 2.09***	(0.01) 1.72***	(0.02) 1.40***	(0.03) 3.02***	(0.01) 1.21***	(0.01) 1.11***
Situación de pobreza = 1	(0.01) 0.82***	(0.01) 1.02**	(0.01) 0.75***	(0.01) 1.04***	(0.01) 0.77***	(0.01) 0.99	(0.01) 0.55***	(0.01) 0.97***
Dummies por Región de residencia	Sí	Sí	Sí	Sí				
Pseudo R-cuadrado	0.219	0.243	0.257	0.226	0.217	0.248	0.241	0.246
Observaciones	2,015,549	2,036,070	2,018,241	2,023,575	842,708	852,447	825,219	851,121

Robust standard errors in parentheses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

**Nota (1):** Las variables categóricas deben ser interpretadas en función (i) Educación media completa, (ii) Hogares biparentales y (iii) Quintil I



## ¿CÓMO AUMENTAMOS LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CHILE?

Evidencia, experiencia internacional  
y políticas públicas