

ZOOM DE GÉNERO

INFORME
LABORAL
MENSUAL CON
ENFOQUE DE
GÉNERO

ENERO 2025

INFORMACIÓN AL TRIMESTRE
SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE 2024

Nº 27



“Zoom de Género” es el informe laboral con enfoque de género del OCEC UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago que periódicamente analiza las brechas y detecta fenómenos emergentes, con el propósito de agilizar las respuestas de la sociedad y las autoridades para que las políticas públicas y empresariales se centren en los grupos que más ayuda necesitan.

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

TEMA DEL MES

POSTNATAL Y PERMISOS PARENTALES EN LA OCDE

CONTENIDO ENERO



RESULTADOS DESTACADOS TEMA DEL MES:

POSTNATAL Y PERMISOS PARENTALES EN LA OCDE



1. USO DEL TRASPASO DEL POSTNATAL PARENTAL

El postnatal de las madres se compone de 12 semanas de permiso postnatal y 12 semanas de postnatal parental, del cual es traspasable al padre un máximo de 6 semanas, de tener madre y padre la calidad de trabajadores. No es un derecho del padre por sí mismo.

El postnatal es un subsidio del Estado con un tope.

En 2023, 189 padres hicieron uso de este permiso de un total de **85.041** permisos iniciados, lo que equivale al **0,2%**.

Esta situación se ha mantenido prácticamente inalterable desde que existe el permiso postnatal parental.



2. OCDE: PERMISO DE PATERNIDAD EXCLUSIVO PARA PADRES

CHILE = 5 DÍAS

La duración promedio del permiso remunerado exclusivo para el padre es apenas el 3,3% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre.

PROMEDIO PAÍSES OCDE = 12,7 SEMANAS

La duración promedio del permiso remunerado exclusivo para el padre es el 24,5% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre.

Para alcanzar en Chile cifras equivalentes a lo observado en el promedio OCDE la duración del permiso remunerado exclusivo para los padres tendría que estar en **7,4 semanas, muy superior a la cifra de 5 días que hay en la actualidad.**

3. PERMISOS DE PATERNIDAD Y MERCADO LABORAL FEMENINO


EN LOS PAÍSES OCDE:





Una mayor diferencia en la duración de los permisos remunerados de maternidad y paternidad se asocia a mayor brecha de género en tasa de participación laboral, tasa de ocupación y tasa de desempleo en desmedro de las mujeres en el segmento de 15 a 64 años.

Una mayor duración del permiso remunerado exclusivo para el padre, se asocia, en promedio, a mayor participación y ocupación femenina.

4. PERMISO PARA PADRES: EJEMPLOS DE PAÍSES

 **ISLANDIA:** 6 meses para la madre y 6 meses para el padre y hasta 6 semanas como máximo pueden ser traspasadas al otro.

 **ESPAÑA:** el padre tiene derecho a un permiso paternal de 16 semanas que no se puede compartir con la madre, donde las 6 primeras semanas deben ser tomadas obligatoriamente inmediatamente después del nacimiento y las 10 restantes las puede tomar en cualquier momento antes que el hijo/a cumpla 1 año.

 **ITALIA:** el permiso parental total permitido equivale a 10 meses a repartir por los padres (cada padre puede tomar un máximo de 6 meses), pero si el padre se toma al menos 3 meses, entonces el permiso total para él se eleva en un mes, lo cual aumenta a 11 meses el permiso parental para la familia.



RESULTADOS DESTACADOS INDICADORES MENSUALES

TRIMESTRE SEPTIEMBRE-NOVIEMBRE 2024

MUJERES

HOMBRES

Tasa de participación

52,4%

Brecha -18,7 pp

71,1%

Tasa de desempleo

9,1%

Brecha +1,6 pp

7,5%

Tasa de ocupación

47,6%

Brecha -18,2 pp

65,8%

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

53%

Brecha -27,6 pp

80,6%

Tasa de ocupación informal

28,9%

Brecha +3,5 pp

25,4%

Porcentaje de inactivos/as por responsabilidades familiares permanentes:

30,9%

Brecha +27,9 pp

3%

LAS RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y EMPRESARIALES DE ESTE MES:

POLÍTICAS PÚBLICAS

• • • •

Considerando un escenario de estrechez fiscal, es necesario ir transitando gradualmente en ampliar la duración del permiso paternal, que actualmente es de cinco días, otorgando a los padres un período más extenso de descanso por el nacimiento de un hijo o hija. Asimismo, se propone que este permiso sea financiado por el Estado, al igual que el postnatal de la madre, dejando de ser de cargo del empleador. Si bien esto trae aparejado un mayor gasto fiscal inicialmente y, por ende, es necesario que se implemente en forma gradual, de acuerdo a la evidencia esta medida incrementaría la empleabilidad femenina, lo que se traduciría en mayor crecimiento y mayor recaudación fiscal, lo que ayudaría a reducir la presión fiscal en el mediano plazo.

• • • •

Reformar las leyes que encarecen y desincentivan la contratación de mujeres, comenzando con la obligación de tener sala cuna desde la mujer número 20 contratada del artículo 203 del Código del Trabajo, desvinculando el costo de sala cuna de la contratación de mujeres y extendiendo el derecho a todas las madres y a los padres dependientes, independientes y de casa particular.

POLÍTICAS EMPRESARIALES

• • • •

Para las empresas que estén en condiciones, entregar a los padres un postnatal por sobre la ley como beneficio laboral podría contribuir a la atracción de talento y motivación del personal, además de contribuir socialmente a la generación de una cultura de corresponsabilidad.

• • • •

Es importante tomar acciones concretas para evitar una cultura organizacional en donde el involucramiento del padre es mal visto, especialmente entre quienes tienen personal a cargo.

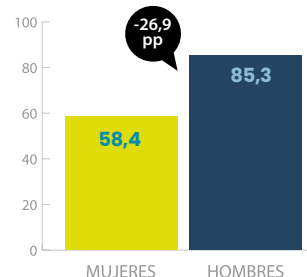
INDICADOR DESTACADO

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

Mientras que, a nivel agregado, la brecha de género de participación es de -18,7 pp en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -26,9 pp respectivamente en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar.

Figura 1

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





DESARROLLO DEL TEMA DEL MES

POSTNATAL Y PERMISOS PARENTALES EN LA OCDE

El tema especial de este mes analiza la situación de los permisos asociados a la maternidad y paternidad en Chile y en la OCDE. En la mayoría de los países OCDE existen periodos de permiso maternal (exclusivo para la madre), permiso paternal (exclusivo para el padre) y permiso parental (donde usualmente ambos pueden participar).

En Chile, a partir de 2011 se expandió el periodo de permiso postnatal, estableciendo un permiso postnatal parental adicional al permiso postnatal maternal de 12 semanas que ya existía antes de la reforma. Esta iniciativa tenía entre sus principales finalidades potenciar el apego y permitir un mejor desarrollo del infante.

La legislación actualmente vigente permite 3 modalidades de elección para ejercer el derecho a postnatal parental:

- 24 semanas de descanso completo para las madres (12 semanas de postnatal maternal más 12 semanas de postnatal parental), con un subsidio equivalente a la remuneración con un máximo del tope imponible vigente, sin permiso para el padre.
- 12 semanas de descanso completo para las madres y, a continuación, 18 semanas a media jornada. En esta segunda etapa se pagará el 50% del subsidio (el máximo valor del subsidio es la mitad del tope imponible vigente). Sin permiso para el padre.
- 12 semanas de descanso completo para las madres. Si ambos padres son trabajadores, de las 12 semanas restantes en jornada completa las madres tienen pueden traspasar un máximo de 6 semanas a los padres (las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el período final del permiso, es decir, las últimas semanas del permiso postnatal parental). Si las madres optan por la media jornada para esta segunda etapa, pueden traspasar hasta 12 semanas a los padres en la misma modalidad (también deben ser las últimas semanas del permiso postnatal parental).

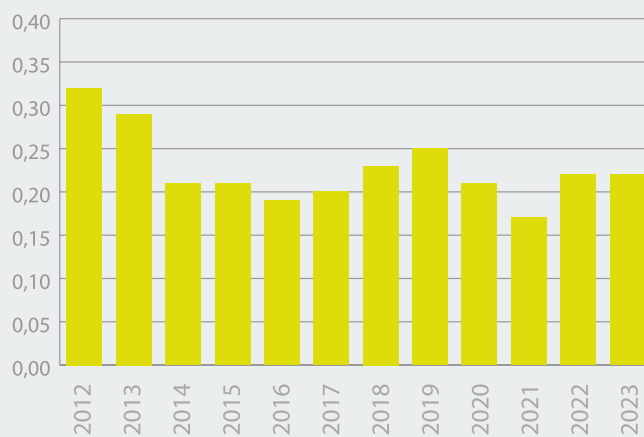
En consecuencia, la ley establece que el titular de este derecho es la madre, quien puede traspasar una porción del permiso al padre en su última etapa (nunca inmediatamente después del parto ni al comienzo del permiso postnatal parental).

Dado este diseño, en donde el padre no tiene derechos exclusivos en el permiso postnatal parental, no es sorprendente que en nuestro país los padres prácticamente no participen de él. De acuerdo a las cifras de SUSES0 en 2023 apenas 189 padres hicieron uso de este permiso de un total de 85.041 permisos iniciados, lo que equivale al 0,2%. Esta situación se ha mantenido prácticamente inalterable desde que existe el permiso postnatal parental (Figura 2).

Esta bajísima tasa de utilización por parte de los padres se debe en parte importante al diseño del permiso postnatal parental, el cual no otorga exclusividad a los padres, replicando la lógica cultural

Figura 2

Porcentaje de permisos postnatal parentales que fueron traspasados al padre



Fuente: Elaborado en base a SUSES0

de ausencia de corresponsabilidad, que asume que la madre es la única o la principal responsable del cuidado de los hijos e hijas. La evidencia empírica muestra que en aquellos esquemas de permiso parental en donde se asignan porciones exclusivas para el padre (no transferibles) éstos utilizan más el permiso que en aquellos en donde se permite a los padres elegir quién utiliza el periodo compartido¹.

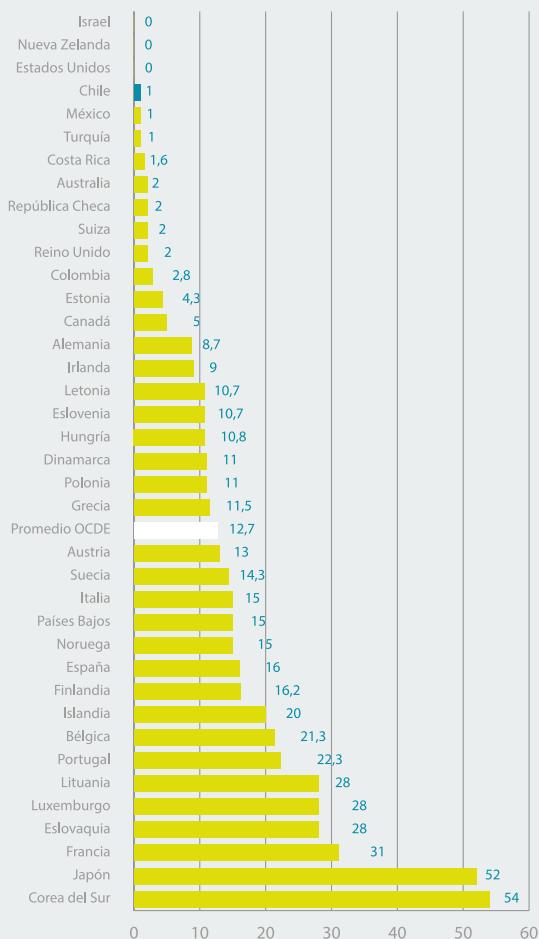
Así, en Chile el único derecho exclusivo para el padre en esta materia es el establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, el cual otorga al padre un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo o hija, el cual es de cargo del empleador.

Las cifras revelan que Chile aún dista mucho en este aspecto respecto a lo que ocurre en los países de la OCDE, en donde los padres gozan, en promedio, de mayor tiempo de permiso exclusivo asociado a la paternidad.

La Figura 3 muestra las semanas de permiso remunerado exclusivas para el padre asociada a la paternidad en los países de la OCDE.

Figura 3

Semanas de permiso remunerado por paternidad exclusivo para padres (2023)



Incluye permisos paternos (exclusivos para el padre) y permisos parentales que pueden o deben ser usados por el padre.
Fuente: Base de datos OCDE

Como se aprecia en la Figura 3, la duración del permiso de paternidad exclusivo para padres en Chile está bastante por debajo del promedio de los países de la OCDE (5 días, versus 12,7 semanas en la OCDE), donde la mayoría de los países del bloque cuentan con una mayor duración que nuestro país.

En los países de la OCDE existe, en general, un espacio importante a la posibilidad de involucramiento de ambos padres en el cuidado de los hijos e hijas. Dentro de la variedad de diseños en este grupo de países destacan aquellos que han puesto incentivos explícitos a la corresponsabilidad del padre, garantizando ingresos por un elevado porcentaje o la totalidad de los salarios obtenidos previos al permiso. Así por ejemplo, hay países que destinan un periodo bastante importante de permiso para el padre no transferible con una tasa de pago de 80% o más de los ingresos laborales previos al nacimiento² como Islandia (hay 6 meses para la madre y 6 meses para el padre y hasta 6 semanas como máximo pueden ser traspasadas al otro padre), Corea del Sur (el padre tiene derecho a 2 semanas de permiso paternal pagado por el empleador y la posibilidad de tomar

hasta 52 semanas de permiso postnatal parental) y España (el padre tiene derecho a un permiso paternal de 16 semanas que no se puede compartir con la madre, donde las 6 primeras semanas deben ser tomadas obligatoriamente inmediatamente después del nacimiento y las 10 restantes las puede tomar en cualquier momento antes que el hijo/a cumpla 1 año).

Algunos países han puesto en su diseño “bonos” por corresponsabilidad. Así por ejemplo, en Italia el permiso parental total permitido equivale a 10 meses a repartir por los padres (cada padre puede tomar un máximo de 6 meses), pero si el padre se toma al menos 3 meses, entonces el permiso total para él se eleva en un mes, lo cual aumenta a 11 meses el permiso parental para la familia. En forma similar, en Alemania, si ambos padres toman al menos 2 meses de permiso, el permiso parental pagado se extiende en 2 meses en la modalidad a jornada completa o en 4 meses en la modalidad a jornada parcial. En Portugal, el periodo parental inicial otorga un total a repartir entre los padres de 120 días pagados al 100% o de 150 días pagados al 80%, pero si el padre toma al menos 30 días el permiso parental se eleva en 30 días, con lo que los días totales de permiso pasan a 150 días con pago al 100% o 180 días con pago del 83%.

Con todo, independiente de la duración de los permisos, los esquemas de la OCDE en la mayoría de los casos no aseguran el 100% del ingreso obtenido antes del nacimiento del hijo o hija, lo que significa que los padres muchas veces optan por no tomar el periodo completo de permiso que la ley permite. La evidencia parece indicar que el padre tiene mayor incentivo a hacer uso efectivo de su permiso intransferible en la medida que éste sea bien remunerado (O’Brien, 2009; Castro y Pazos, 2012; Jørgensen y Søgaard, 2021). Esto implica que los diseños de permisos parentales exitosos en el fomento de la corresponsabilidad no deben castigar en forma significativa el ingreso del padre.

INSERCIÓN LABORAL FEMENINA, BRECHAS DE GÉNERO Y PERMISOS REMUNERADOS DE PATERNIDAD EXCLUSIVOS

Una mayor duración del permiso remunerado exclusivo para el padre asociado a la paternidad puede contribuir a compartir los costos relacionados al cuidado de los hijos y de las hijas, lo que podría incentivar la participación y empleabilidad femenina y reducir en términos relativos las penalidades salariales asociadas a la maternidad.

La evidencia presentada por Pylkkänen y Smith (2003) muestra que una mayor duración de permiso parental a los padres promovería la oferta laboral femenina. Farré y González (2019) mostraron que la introducción de permiso remunerado a los padres asociado a la paternidad en España elevó la tasa de ocupación de mujeres. Patnaik (2019) presenta evidencia de que la introducción de un derecho a permiso pagado no transferible en la provincia de Quebec en Canadá mejoró diversos indicadores de empleabilidad femenina.

² En algunos casos puede haber límites al monto de la remuneración al cual se aplica el beneficio, por lo que quienes obtienen sueldos más altos pueden obtener una tasa de pago menor.

Tasa de participación femenina y tasa de ocupación femenina promedio en países OCDE según si duración del permiso remunerado exclusivo para el padre es menor o mayor al promedio OCDE (2023)

TABLA 1	Tasa de participación femenina	Tasa de ocupación femenina
Países con duración del permiso remunerado exclusivo para el padre menor al promedio OCDE	69,1	65,3
Países con duración del permiso remunerado exclusivo para el padre mayor al promedio OCDE	73,9	69,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

La Tabla 1 muestra que, en el año 2023, en el subconjunto de países OCDE en donde la duración del permiso remunerado exclusivo para el padre es menor al promedio OCDE de 12,7 semanas tanto la tasa de participación femenina como la tasa de ocupación femenina es inferior en 4,8 pp y en 4,2 pp, respectivamente, en comparación al subconjunto de países OCDE en donde la duración del permiso remunerado exclusivo para el padre es mayor al promedio OCDE. Así, en los países OCDE una mayor duración del permiso remunerado exclusivo para el padre, se asocia, en promedio, a mayor participación y ocupación femenina.

Además, en la medida que la duración de los permisos exclusivos asociados a la paternidad son más semejantes a la duración de los permisos exclusivos asociados a la maternidad, esto podría traer aparejado una menor brecha de género en el ámbito laboral, asociado a una distribución más equitativa de la carga del cuidado de hijos e hijas y a una reducción de los costos relativos de contratación de mujeres debido a derechos laborales más igualitarios para madres y padres (pues en la medida que los periodos potenciales de ausencia de padres y madres debido al cuidado de hijos e hijas son más parecidos, para el empleador los eventuales costos asociados a dichas ausencias son más similares entre hombres y mujeres).

Una manera de medir la desigualdad en el diseño de los permisos remunerados de paternidad respecto los de maternidad, es calcular qué porcentaje representa la duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad respecto a la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad. Esta información, para el año 2023, se exhibe en la Tabla 2.

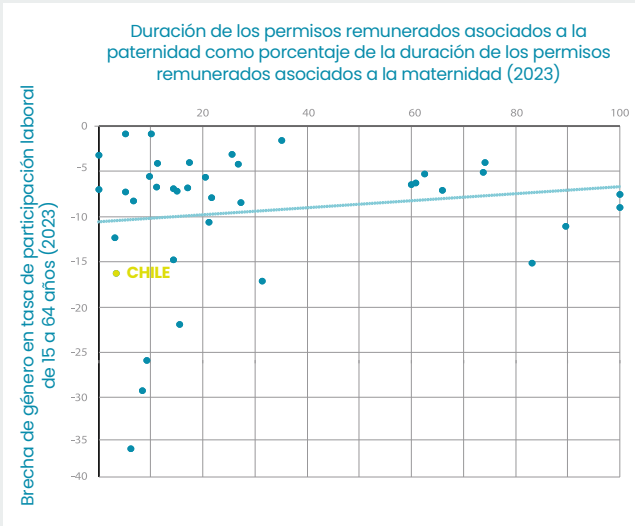
Duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad como porcentaje de la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad (2023)

TABLA 2	Duración (semanas) permiso exclusivo padres asociado a la paternidad	Duración (semanas) permiso exclusivo madres asociado a la maternidad	Duración del permiso exclusivo para padres como % de la duración del permiso exclusivo para madres
Australia	2	18	11,1
Austria	13	60	21,7
Bélgica	21,3	32,3	65,9
Canadá	5	51	9,8
Chile	1	30	3,3
Colombia	2,8	18	15,6
Costa Rica	1,6	17,3	9,2
República Checa	2	63,6	3,1
Dinamarca	11	41	26,8
Estonia	4,3	82,1	5,2
Finlandia	16,2	161	10,1
Francia	31	42	73,8
Alemania	8,7	58	15,0
Grecia	11,5	80,3	14,3
Hungría	10,8	160	6,8
Islandia	20	32	62,5
Irlanda	9	33	27,3
Israel	0	15	0,0
Italia	15	47,7	31,4
Japón	52	58	89,7
Corea del Sur	54	64,9	83,2
Letonia	10,7	94	11,4
Lituania	28	79,7	35,1
Luxemburgo	28	46	60,9
México	1	12	8,3
Países Bajos	15	25	60,0
Nueva Zelanda	0	26	0,0
Noruega	15	86	17,4
Polonia	11	52	21,2
Portugal	22,3	30,1	74,1
Eslovaquia	28	164	17,1
Eslovenia	10,7	52,1	20,5
España	16	16	100,0
Suecia	14,3	55,7	25,7
Suiza	2	14	14,3
Turquía	1	16	6,3
Reino Unido	2	39	5,1
Estados Unidos	0	0	100,0
Promedio OCDE	12,7	51,9	24,5

En el caso de Estados Unidos, dado que la duración de los permisos es 0 para padres y madres, se considera que el porcentaje es 100%, ya que, aunque es 0, es igualitario para padres y madres.

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

Figura 4



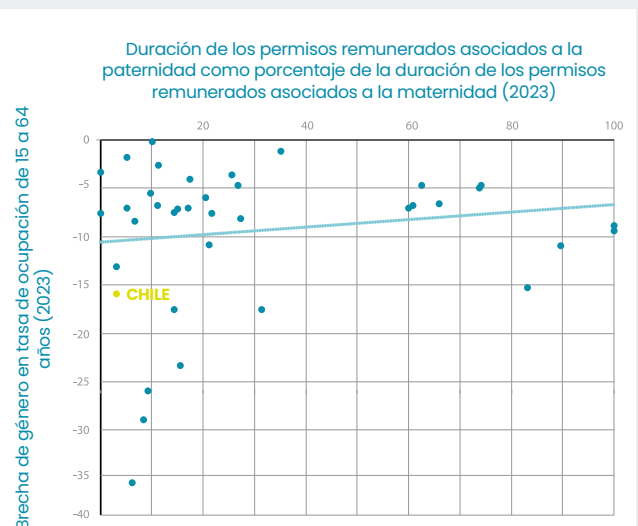
El eje horizontal representa la duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad como porcentaje de la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad (mientras más cercano al 100% es más igualitario entre padres y madres) para el año 2023.

El eje vertical es la diferencia entre la tasa de participación de mujeres de 15 a 64 años y la tasa de participación de los hombres de 15 a 64 años para el año 2023

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE.

Las cifras de la Tabla 2 muestran que la duración de los permisos remunerados a la maternidad y a la paternidad sólo es igual en España, mientras que en Estados Unidos, no hay derecho a permisos remunerados por maternidad o paternidad, por lo que no hay diferencias en esta materia entre hombre o mujer. En Japón y Corea del Sur la situación entre hombres y mujeres en materia de permisos remunerados está cerca de ser igualitaria: la duración del permiso remunerado exclusivo para el padre en Japón equivale al 89,7% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre, mientras que en Corea del Sur esta cifra es del 83,2%. Otros países que destacan por tener diferencias reducidas en los derechos laborales asociados a la paternidad y maternidad son Portugal y Francia, donde la duración del permiso remunerado exclusivo para el padre representa el 74,1% y el 73,8% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre. Cifras sobre el 60% se observan en Bélgica, Islandia, Luxemburgo y Países Bajos. En promedio, en el bloque de países OCDE la duración promedio del permiso remunerado exclusivo para el padre es el 24,5% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre. En Chile, esta relación es muy desigual: la duración promedio del permiso remunerado exclusivo para el padre es apenas el 3,3% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre. Para alcanzar cifras equivalentes a lo observado en el promedio OCDE la duración del permiso remunerado exclusivo para los padres tendría que estar en 7,4 semanas, muy superior a los 5 días que hay en la actualidad.

Figura 5

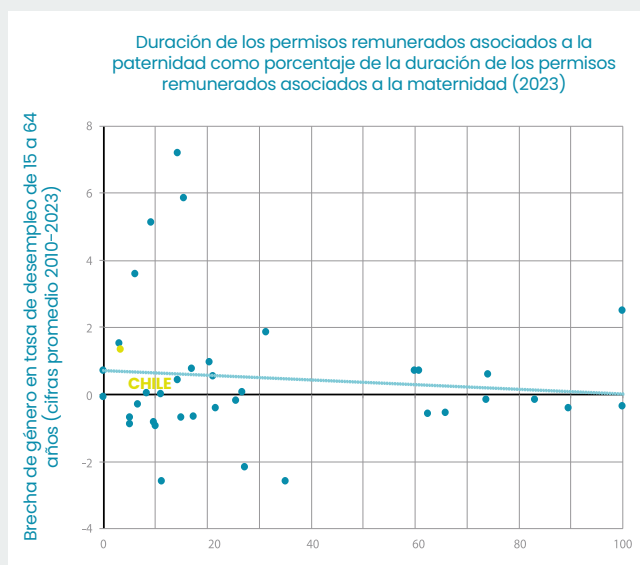


El eje horizontal representa la duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad como porcentaje de la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad (mientras más cercano al 100% es más igualitario entre padres y madres) para el año 2023.

El eje vertical es la diferencia entre la tasa de ocupación de mujeres de 15 a 64 años y la tasa de ocupación de los hombres de 15 a 64 años para el año 2023

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

Figura 5



El eje horizontal representa la duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad como porcentaje de la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad (mientras más cercano al 100% es más igualitario entre padres y madres) para el año 2023

El eje vertical es la diferencia entre la tasa de desempleo de mujeres de 15 a 64 años y la tasa de desempleo de los hombres de 15 a 64 años. Se usan cifras promedio para el periodo 2010-2023, para reflejar la brecha desde una perspectiva de largo plazo y evitar la fuerte influencia coyuntural que puede afectar a las cifras de 1 año en particular en este indicador.

Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

Las cifras para los países de la OCDE también muestran una asociación entre el grado de desigualdad en el diseño de los permisos remunerados de paternidad respecto los de maternidad (medida a través del porcentaje que representa la duración de los permisos remunerados asociados a la paternidad respecto a la duración de los permisos remunerados asociados a la maternidad) y las brechas de género en el ámbito laboral. Las Figuras 4, 5 y 6 muestran que, en los países OCDE, una mayor diferencia en la duración de los permisos remunerados de maternidad y paternidad se asocia a mayor brecha de género en tasa de participación laboral, tasa de ocupación y tasa de desempleo en desmedro de las mujeres en el segmento de 15 a 64 años.

LISTADO DE REFERENCIAS DEL TEMA ESPECIAL

Castro, C. y Pazos, M. (2012). “Permisos por nacimiento e igualdad de género, ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?”, PT nº 9/2012, Instituto de Estudios Fiscales.

Farré, L. y González, L. (2019). “Does paternity leave reduce fertility?” *Journal of Public Economics* 172: 52-66.

Jørgensen, T. y Sogaard, J. (2021). “Welfare reforms and the division of parental leave”. CESifo Working Paper No 9035. Munich, Germany: CESifo.

O’Brien, M. (2009). “Fathers, Parental Leave Policies and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact”. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 624, N° 1.

Patnaik, A. (2019). “Reserving time for Daddy: The consequences of fathers’ quotas”. *Journal of Labor Economics* 37(4): 1009–1059.

Pylkkänen, E. y Smith, N. (2003). “Career interruptions due to parental leave: A comparative study of Denmark and Sweden”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 1. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y BRECHAS

Las cifras con ajuste estacional al trimestre septiembre-noviembre 2024 mostraron una creación de 2.072 empleos de hombres respecto al periodo agosto-octubre 2024 y mientras que para las mujeres se registra la destrucción de 1.909 empleos respecto a dicho periodo. Por su parte, la tasa de desempleo desestacionalizada de las mujeres alcanzó un valor de 9,3%, siendo igual que el trimestre anterior y la de los hombres fue de 7,7%, disminuyendo en 0,2 pp.

En el trimestre septiembre-noviembre 2024, la tasa de desempleo desestacionalizada de hombres (7,7%) es superior en 0,2 pp a la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad,

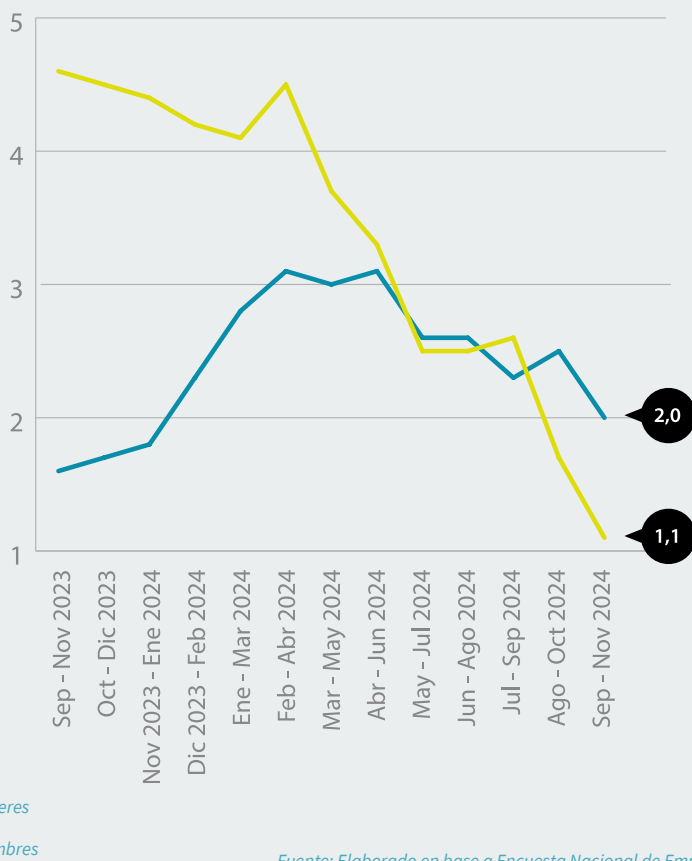
Evolución del empleo y de la tasa de desempleo: cifras desestacionalizadas

TABLA 3	Hombres			Mujeres		
	Ago - Oct 2024	Sep - Nov 2024	Variación respecto al trimestre móvil anterior	Ago - Oct 2024	Sep - Nov 2024	Variación respecto al trimestre móvil anterior
Empleo (Nº de ocupados)	5.304.403	5.306.475	2.072	3.999.465	3.997.556	-1.909
Tasa de desempleo	7,9%	7,7%	-0,2	9,3%	9,3%	0,0

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

Figura 7

Variación % anual del empleo



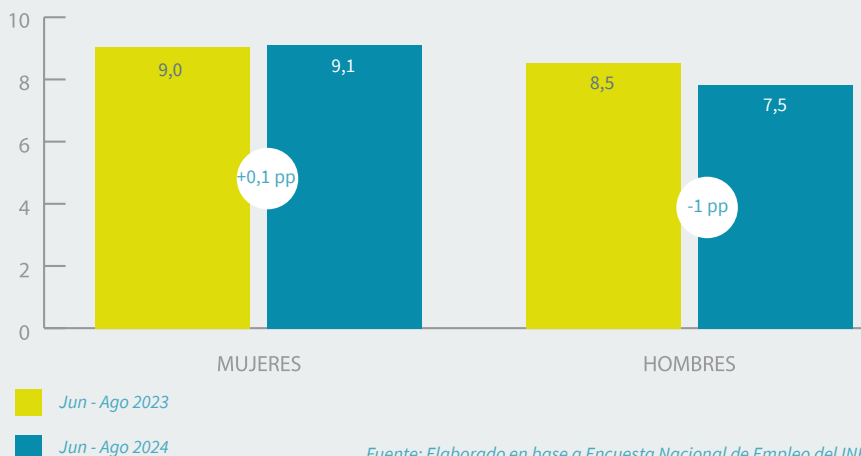
Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

que se ubicó en 7,5%. En el caso de las mujeres ocurre que la tasa de desempleo sin ajustar por estacionalidad alcanzó el 9,1%, siendo 0,2 pp más baja que la tasa de desempleo desestacionalizada. Los indicadores desestacionalizados permiten realizar el monitoreo aislando efectos temporales y otros efectos calendario, permitiendo contar con una medida más genuina de la situación laboral cuando se desea comparar respecto al trimestre móvil previo. Por el contrario, cuando se hacen comparaciones respecto al mismo periodo del año anterior este problema desaparece, por lo que se pueden utilizar directamente las cifras originales sin desestacionalizar.

A nivel agregado, el crecimiento anual del empleo de septiembre-noviembre 2024 registró un valor de 1,6%, disminuyendo en 0,6 pp con respecto al crecimiento de 2,2% registrado en el trimestre de agosto-octubre 2024. Al desglosar por género, el empleo femenino creció 1,1% anual al trimestre septiembre-noviembre 2024, 0,6 pp más bajo que el crecimiento del trimestre anterior. En el caso de los hombres, el empleo creció 2% anual, cifra 0,5 pp más baja que el crecimiento anotado en el trimestre agosto-octubre 2024.

Figura 8

Tasa de Desempleo %



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

Al comparar el trimestre septiembre-noviembre 2024 con el mismo periodo del año anterior, se observa que la tasa de desempleo femenino aumenta a 9,1%. En el caso de los hombres, se observa una disminución de 8,5% a 7,5% en el último año, es decir, una caída de 1 pp. Así, la brecha de género de desempleo aumenta respecto al año anterior y, en definitiva, la tasa de desempleo femenina sigue siendo mayor que la masculina, fenómeno persistente y asociado a los factores estructurales que dificultan en mayor medida la empleabilidad femenina.

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

De las 9.285.958 personas con empleo al trimestre septiembre-noviembre 2024, 2.497.633 no cuentan con un trabajo formal, equivalente al 26,9%. La tasa de ocupación informal en el segmento de mujeres es de 28,9%, superior al 25,4% de los hombres, con una brecha de 3,5 pp. En el segmento de proveedores(as) principales del hogar, la tasa de ocupación informal de las mujeres es 5 pp superior que la de los hombres, mientras que en el segmento de quienes no ejercen dicho rol, la tasa de ocupación informal de los hombres es igual a la de las mujeres.

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

TABLA 4	Total de Ocupados Informales septiembre-noviembre 2023	Total de Ocupados Informales septiembre-noviembre 2024	Tasa de ocupación informal septiembre-noviembre 2023	Tasa de ocupación informal septiembre-noviembre 2024
Hombres	1.370.417	1.343.606	26,4%	25,4%
Mujeres	1.139.361	1.154.027	28,9%	28,9%
Hombres Proveedores	795.351	755.416	23,6%	22,7%
Mujeres Proveedoras	490.371	507.970	27,6%	27,7%
Hombres NO Proveedores	575.066	588.190	31,5%	30,0%
Mujeres NO Proveedoras	648.989	646.057	29,9%	30,0%

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

Variación anual del empleo según formalidad, sexo y rol de proveedora(a) económica principal del hogar, trimestre septiembre-noviembre 2024 y agosto-octubre 2024

TABLA 5	Trimestre septiembre-noviembre 2024						Trimestre agosto-octubre 2024					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedor principal del hogar	Total	Proveedora principal del hogar	No proveedora principal del hogar	Total	Proveedor principal del hogar	No proveedor principal del hogar	Total	Proveedora principal del hogar	No proveedora principal del hogar
Total	102.667	-28.763	131.429	44.875	59.730	-14.855	130.648	19.518	111.130	65.348	59.453	5.895
Formal	129.477	11.172	118.305	30.208	42.132	-11.923	91.671	15.028	76.643	50.122	42.200	7.922
Informal	-26.810	-39.935	13.125	14.666	17.598	-2.932	38.977	4.489	34.487	15.226	17.253	-2.027

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

Variación anual del empleo según formalidad, sexo y presencia de menores a 5 años en el hogar, trimestre septiembre-noviembre 2024 y agosto-octubre 2024

TABLA 6	Trimestre septiembre-noviembre 2024						Trimestre agosto-octubre 2024					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	Total	Presencia de menores a 5 años en el hogar	Sin presencia de menores a 5 años en el hogar
Total	102.667	-44.308	146.975	44.875	-36.890	81.764	130.648	-31.756	162.404	65.348	-19.289	84.637
Formal	129.477	-27.602	157.079	30.208	-27.761	57.970	91.671	-24.565	116.236	50.122	-18.502	68.624
Informal	-26.810	-16.706	-10.104	14.666	-9.129	23.795	38.977	-7.191	46.167	15.226	-787	16.013

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

Respecto al año anterior, en el segmento de quienes ejercen el rol de proveedor principal del hogar, la tasa de ocupación informal disminuye en 0,9 pp para los hombres, mientras que para las mujeres aumenta en 0,1 pp. Por su parte, en el segmento de quienes no ejercen el rol de proveedor principal del hogar la tasa de ocupación informal disminuye 1,5 pp para los hombres y para las mujeres aumenta en 0,1 pp.

En el trimestre septiembre-noviembre 2024 se crearon 147.541 empleos respecto al mismo trimestre del año anterior, lo que se descompone en un aumento de 102.667 empleos de hombres y 44.875 empleos de mujeres.

Al desglosar las cifras según formalidad del empleo, se observa que para las mujeres se crearon 30.208 empleos formales y 14.666 informales. En el caso de los hombres, se crearon 129.477 empleos formales y se destruyeron 26.810 empleos informales. En consecuencia, en lo referente a la creación anual de empleo, éste se encuentra liderado por el empleo formal tanto para los hombres como las mujeres. Se observa una desaceleración en la creación anual de empleo formal para las mujeres, pues en el trimestre móvil agosto-octubre 2024 el empleo formal femenino estaba aumentando a un ritmo anual de 50.122.

En el trimestre septiembre-noviembre 2024 hubo una caída anual de 36.890 empleos de mujeres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar, lo que se descompone en una destrucción de 27.761 empleos formales y 9.129 empleos informales. En el caso de los hombres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar se registró una destrucción anual de 44.308 empleos, que se descompone en una disminución de 27.602 empleos formales y 16.706 empleos informales.

Por su parte, se crearon 81.764 empleos de mujeres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, lo que se descompone en una creación de 57.970 empleos formales y 23.795 informales. A su vez, aumentó en 146.975 el empleo de hombres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar en comparación al mismo trimestre del año anterior, lo que se descompone en la creación de 157.079 empleos formales y la destrucción de 10.104 empleos informales.

Del aumento anual de 129.477 empleos formales de hombres al trimestre septiembre-noviembre 2024, la mayor parte corresponde a asalariado formal en el sector privado, seguido del empleo asalariado formal en el sector público. En el caso de las mujeres, de los 30.208 empleos formales creados en el último año la mayoría corresponde a empleo asalariado en el sector privado. Por otra parte, hay una disminución del empleo informal para hombres liderado por la destrucción de trabajo por cuenta propia informal, y en el

Variación anual del empleo por sexo, según categoría ocupacional y formalidad laboral (trimestre septiembre-noviembre 2024)

TABLA 7	Hombres	Mujeres
Empleo formal	129.477	30.208
Asalariado formal sector privado	120.821	32.723
Asalariado formal sector público	16.022	4.275
Cuenta propia formal	7.358	-556
Otros formales	-14.724	-6.233
Empleo informal	-26.810	14.666
Asalariado informal sector privado	9.761	29.315
Asalariado informal sector público	3.016	-324
Cuenta propia informal	-35.102	-10.566
Otros informales	-4.485	-3.758

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

Variación % anual del empleo y variación anual de la tasa de ocupación al trimestre septiembre-noviembre 2024 según sexo (total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar y presencia de menores a 5 y 3 años en el hogar)

TABLA 8	Empleo en el trimestre septiembre-noviembre 2023	Empleo en el trimestre septiembre-noviembre 2024	Variación % anual del empleo	Tasa de ocupación septiembre-noviembre 2023	Tasa de ocupación septiembre-noviembre 2024	Variación anual de la tasa de ocupación
Hombres	5.192.100	5.294.767	2,0%	65,1%	65,8%	0,7
Mujeres	3.946.317	3.991.191	1,1%	47,5%	47,6%	0,1
Hombres Proveedores	3.363.780	3.335.017	-0,9%	77,2%	77,1%	-0,1
Mujeres Proveedoras	1.776.176	1.835.906	3,4%	63,6%	64,4%	0,8
Hombres NO Proveedores	1.828.320	1.959.749	7,2%	50,5%	52,7%	2,2
Mujeres NO Proveedoras	2.170.141	2.155.285	-0,7%	39,4%	39,0%	-0,4
Hombres en hogares con presencia de menores a 5 años	794.092	749.784	-5,6%	78,7%	80,6%	1,9
Mujeres en hogares con presencia de menores a 5 años	647.237	610.347	-5,7%	52,2%	53,0%	0,8
Hombres en hogares sin presencia de menores a 5 años	4.398.008	4.544.983	3,3%	63,1%	63,8%	0,7
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 5 años	3.299.079	3.380.844	2,5%	46,7%	46,7%	0,0
Hombres en hogares con presencia de menores a 3 años	495.874	479.826	-3,2%	79,0%	82,0%	3,0
Mujeres en hogares con presencia de menores a 3 años	385.094	380.571	-1,2%	51,0%	52,8%	1,8
Hombres en hogares sin presencia de menores a 3 años	4.696.226	4.814.941	2,5%	63,9%	64,5%	0,6
Mujeres en hogares sin presencia de menores a 3 años	3.561.223	3.610.620	1,4%	47,2%	47,1%	-0,1

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

caso de las mujeres, hay un aumento anual de empleo informal que está liderado por el empleo asalariado informal en el sector privado, es decir, empleo realizado bajo subordinación, pero en donde el empleador no paga las cotizaciones de salud o pensión. A su vez, también se registra una caída de empleo por cuenta propia informal para las mujeres

Al desglosar el crecimiento anual del empleo según el ejercicio del rol de proveedor(a) principal del hogar, se observa que las mujeres proveedoras exhiben mayores ritmos de incremento en comparación a

sus contrapartes que no ejercen el rol de proveedora principal del hogar. A su vez, la tasa de ocupación de las mujeres proveedoras tuvo un aumento superior que la de las no proveedoras con respecto al mismo período del año anterior. En el caso de los hombres, por el contrario, se observa que el crecimiento del empleo entre aquellos que ejercen el rol de proveedor principal es de menor magnitud en comparación con aquellos que no ejercen dicho rol. Asimismo, la tasa de ocupación de hombres que ejercen el rol de proveedor principal del hogar exhibe una caída, en comparación con la de los hombres que no ejercen dicho rol en ese lapso de tiempo.

Por su parte, el empleo de hombres que viven en hogares con presencia de niños y niñas en edad preescolar registra una caída interanual de 5,6%, caso contrario al empleo de hombres que viven en hogares sin presencia de niñas y niños en edad preescolar, que presentan un aumento anual de 3,3%. Con todo, la tasa de ocupación de hombres que viven en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar aumentó en 1,9 pp en el último año. Respecto a las mujeres que viven en hogares con presencia de niños y niñas menores a 5 años, el nivel de empleo es 5,7% menor al observado en el mismo período del año anterior, pero la tasa de ocupación aumenta en 0,8 pp en ese lapso de tiempo. Esto se debe

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

TABLA 9	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Ocupados	5.294.767	3.991.191	3.335.017	1.835.906	1.959.749	2.155.285
Desocupados	431.740	399.670	142.913	99.826	288.827	299.844
Inactivos	2.322.207	3.992.196	848.715	916.963	1.473.492	3.075.233
Tasa de Ocupación	65,8%	47,6%	77,1%	64,4%	52,7%	39,0%
Tasa de Desempleo	7,5%	9,1%	4,1%	5,2%	12,8%	12,2%
Tasa de Participación	71,1%	52,4%	80,4%	67,9%	60,4%	44,4%

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

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación, trimestre septiembre-noviembre 2023 y septiembre-noviembre 2024

TABLA 10	Trimestre septiembre-noviembre 2023			Trimestre septiembre-noviembre 2024			Variación respecto al mismo trimestre del año anterior		
	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas	Hombre	Mujer	Brechas
Tasa de ocupación	65,1%	47,5%	-17,6	65,8%	47,6%	-18,2	0,7	0,1	-0,6
Tasa de desempleo	8,5%	9,0%	0,5	7,5%	9,1%	1,6	-1,0	0,1	1,1
Tasa de participación	71,2%	52,2%	-19,0	71,1%	52,4%	-18,7	-0,1	0,2	0,3

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

a que, debido al proceso de envejecimiento, la población que vive en hogares con presencia de menores en edad preescolar se está reduciendo, por lo que, la caída del nivel de empleo en este segmento obedece a que hay una menor población y no a un deterioro genuino del empleo total en este segmento. Para el caso de las mujeres que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar, éstas exhiben un crecimiento de 2,7% anual del empleo y la tasa de ocupación presenta una variación nula.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de proveedores principales del hogar, trimestre septiembre-noviembre 2024

TABLA 11	Hombre proveedor	Mujer proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	77,1%	64,4%	-12,7
Tasa de desempleo	4,1%	5,2%	1,1
Tasa de participación	80,4%	67,9%	-12,5

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

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

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de quienes no son proveedores principales del hogar, trimestre septiembre-noviembre 2024

TABLA 12	Hombre no proveedor	Mujer no proveedora	Brecha
Tasa de ocupación	52,7%	39,0%	-13,7
Tasa de desempleo	12,8%	12,2%	-0,6
Tasa de participación	60,4%	44,4%	-16,0

Se define la brecha de género como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres y la cifra del segmento de hombres en el indicador correspondiente.

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

Del total de mujeres ocupadas, es decir, que se encuentran trabajando a cambio de un pago o remuneración, el 46% de ellas es proveedora principal del hogar. En el caso de los hombres ocupados, el 63% es proveedor principal.

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

Al trimestre septiembre-noviembre 2024, la brecha de ocupación de las mujeres respecto de los hombres es de -18,2 pp y la de participación es de -18,7 pp. La tasa de desempleo es 1,6 pp mayor en el segmento de mujeres. Las brechas para las tasas de ocupación y de desempleo se incrementan respecto a septiembre-noviembre 2023. Por su parte, la brecha de la tasa de participación se reduce con respecto al mismo trimestre del año anterior.

Los datos del INE para el trimestre septiembre-noviembre 2024 muestran que la tasa de ocupación en hombres respecto al mismo periodo del año anterior aumenta en 0,7 pp. Para el caso de las mujeres, ésta aumenta en 0,1 pp en ese mismo lapso de tiempo. A su vez, la tasa de participación se reduce en 0,1 pp para los hombres y para las mujeres aumenta en 0,2 pp. Así, en el último año la brecha de ocupación aumenta en 0,6 pp y la brecha de la tasa de participación se reduce en 0,3 pp.

Respecto al mismo trimestre del año anterior, la tasa de desempleo disminuyó en 1 pp para los hombres y aumentó en 0,1 pp para las mujeres, con lo que la brecha de tasa de desempleo se ajustó al alza en 1,1 pp en el último año.

La brecha de ocupación de las mujeres proveedoras principales del hogar respecto de los hombres proveedores principales del hogar es de -12,7 pp y la de participación es de -12,5 pp. La tasa de desempleo es 1,1 pp mayor en el segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres que ejercen este rol.

Brechas entre mujeres según si son proveedoras principales o no del hogar, trimestre septiembre-noviembre 2024

TABLA 13	Mujer proveedora principal	Mujer no proveedora principal	Brecha
Tasa de ocupación	64,4%	39,0%	-25,4
Tasa de desempleo	5,2%	12,2%	7,0
Tasa de participación	67,9%	44,4%	-23,5

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

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

La brecha de ocupación de las mujeres no proveedoras principales del hogar respecto de los hombres no proveedores principales del hogar es del -13,7 pp y la de participación es del -16 pp. La tasa de desempleo es 0,6 pp menor en el segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar en comparación a los hombres no proveedores principales del hogar.

La tasa de ocupación y la tasa de participación de las mujeres proveedoras principales del hogar son significativamente superiores a las de las mujeres no proveedoras principales del hogar, con una tasa de ocupación superior en 25,4 pp y una tasa de participación superior en 23,5 pp. La tasa de desempleo de las mujeres no proveedoras es 7 pp superior a la del segmento de proveedoras.

Mientras la brecha de género en la ocupación total es de -18,2 pp y de participación de -18,7 pp en desmedro de las mujeres, ésta aumenta a -27,6 pp y -26,9 pp respectivamente en hogares con presencia de niñas y niños en edad preescolar en el hogar.

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores a 5 años, trimestre septiembre-noviembre 2024

TABLA 14	Hombres con presencia de menores a 5 años	Mujeres con presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	80,6%	53,0%	-27,6
Tasa de desempleo	5,6%	9,2%	3,6
Tasa de participación	85,3%	58,4%	-26,9

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

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

La tasa de desempleo entre las mujeres es 3,6 pp mayor a la observada entre los hombres en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

La brecha de ocupación entre personas que viven en hogares sin presencia de menores en edad preescolar es de -17,1 pp y la de participación es de -17,9 pp en desmedro de las mujeres. La tasa de desempleo es 1,2 pp mayor entre las mujeres en comparación a la observada entre los hombres del segmento de personas que viven en hogares sin

Brechas de género de tasa de ocupación, desempleo y participación en el segmento de personas que viven en hogares sin presencia de menores a 5 años, trimestre septiembre-noviembre 2024

TABLA 15	Hombres sin presencia de menores a 5 años	Mujeres sin presencia de menores a 5 años	Brecha
Tasa de ocupación	63,8%	46,7%	-17,1
Tasa de desempleo	7,9%	9,1%	1,2
Tasa de participación	69,3%	51,4%	-17,9

Se define la brecha entre mujeres como la diferencia entre la cifra del segmento de mujeres no proveedoras principales del hogar y la cifra del segmento de mujeres proveedoras principales del hogar en el indicador correspondiente.

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

Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes según sexo (número de personas y % del total de inactivos, total y desglosado por rol de proveedor(a) económico principal del hogar) trimestre septiembre–noviembre 2024

TABLA 16	Total	Hombres	Mujeres	Hombre Proveedor	Mujer Proveedora	Hombre NO Proveedor	Mujer NO Proveedora
Total de Inactivos	6.314.403	2.322.207	3.992.196	848.715	916.963	1.473.492	3.075.233
Inactivos por Responsabilidades Familiares Permanentes	1.304.396	70.628	1.233.768	24.037	185.244	46.591	1.048.524
%	20,7%	3,0%	30,9%	2,8%	20,2%	3,2%	34,1%

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

presencia de menores en edad preescolar. Así, las brechas de género son menores a las observadas en el segmento de personas que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar.

Al trimestre septiembre-noviembre 2024 las mujeres representaron el 94,6% de las personas inactivas por razones familiares permanentes y los hombres el 5,4%.

A nivel general, mientras el 3% de los hombres inactivos está fuera de la fuerza laboral por responsabilidades familiares permanentes, entre las mujeres el 30,9% está en la inactividad por esta razón, llegando la cifra al 34,1% en el caso de las mujeres no proveedoras principales del hogar y descendiendo al 20,2% cuando sí es la proveedora principal del hogar.

GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

Ocupación informal: comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales.

Población en edad de trabajar: población actualmente residente en el país de 15 años y más.

Proveedor/a principal del hogar: corresponde a la persona que realiza un mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar.

Tasa de desempleo: número de personas desocupadas expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

Tasa de ocupación: número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.

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