

# ENFOQUE LABORAL Nº2

Empleo de mujeres jefas de hogar  
recupera su nivel pre-pandemia

Abril 2021



Observatorio del Contexto Económico

## **Enfoque Laboral N°2**

### **Empleo de mujeres jefas de hogar recupera su nivel pre-pandemia**

**Juan Bravo<sup>1</sup>**

#### **Resumen**

- Si bien, en promedio, el empleo femenino ha sido más afectado por la crisis que el empleo masculino, los datos revelan que es inadecuado desde el punto de vista del análisis laboral considerar a las mujeres como un grupo homogéneo.
- Al comparar los niveles de empleo del trimestre diciembre 2020-febrero 2021 con los niveles pre-pandemia (trimestre diciembre 2019-febrero 2020), se observa que el empleo de las mujeres jefas de hogar ha aumentado en 5,5% anual, lo que da cuenta de que este segmento ya recuperó sus niveles pre-pandemia. Por el contrario, el empleo de las mujeres que no son jefas de hogar cayó al 24% anual, reflejando el profundo impacto en destrucción de empleo que afecta a este segmento. En el caso de los hombres, el empleo de los jefes de hogar cayó al 1,4% anual, lo que implica que al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 estaba cercano a recuperar sus niveles pre-pandemia. Por su parte, el empleo de hombres que no son jefes de hogar cayó al 16,6% anual.
- De esta forma, las mujeres jefas de hogar son las que han exhibido el mayor dinamismo en la recuperación del empleo, mientras que las mujeres que no son jefas de hogar siguen viviendo una profunda crisis laboral.
- Sin embargo, dentro del segmento de mujeres jefas de hogar también se observan grupos que han quedado rezagados en cuanto a inserción laboral efectiva. Aquellas que viven en hogares donde hay niños muy pequeños y las que están casadas no han logrado recuperar sus niveles de empleo pre-pandemia.
- Dado que actualmente estamos viviendo una segunda ronda de cuarentenas masivas, volveremos a ver impactos negativos en el empleo a nivel general, lo que significará nuevos retrocesos. Sin embargo, el análisis realizado en este documento nos permite dar luces de cuáles segmentos de mujeres podrían verse más afectados en materia laboral por esta segunda ola y cuáles tardarán más en recuperarse.

---

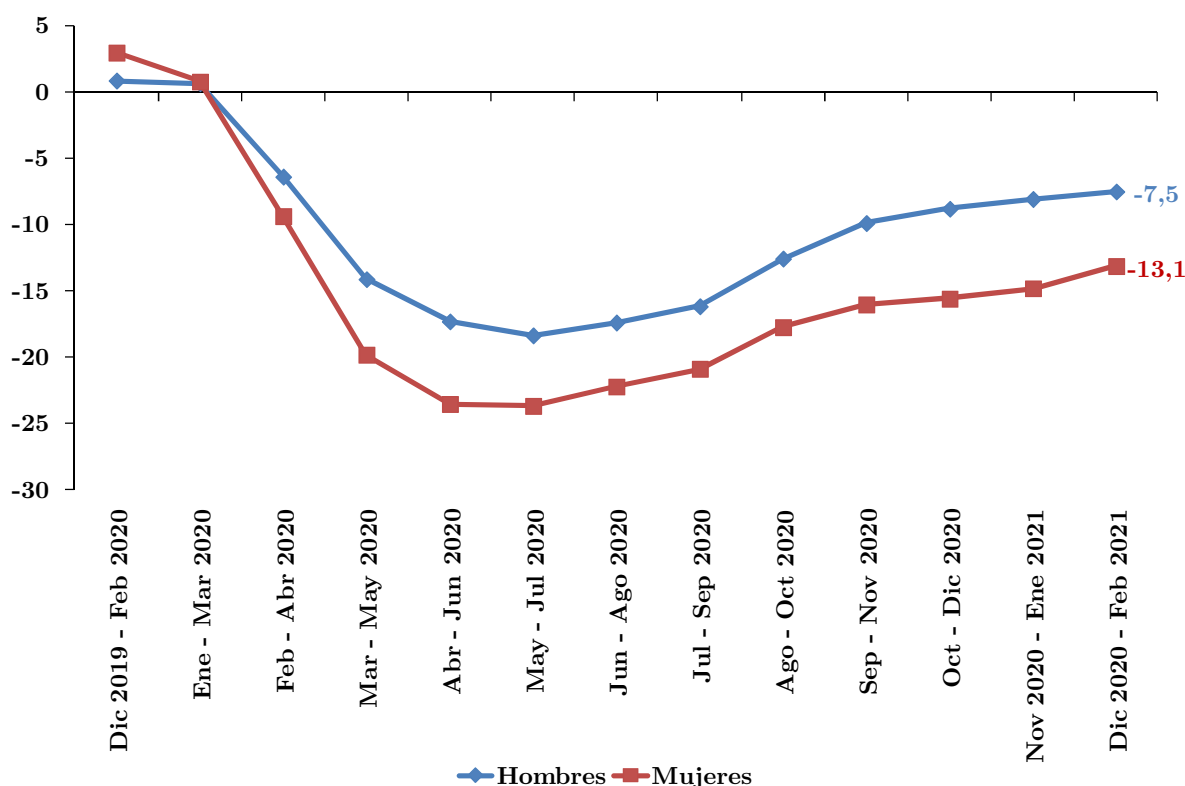
<sup>1</sup> Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

## I. El impacto de la crisis sanitaria en el empleo femenino: el rol clave de la jefatura de hogar

La crisis sanitaria ha golpeado con mayor intensidad al empleo femenino que al empleo masculino. Esto se aprecia al observar que, después del trimestre diciembre 2019-febrero 2020, que fue el periodo inmediatamente anterior al comienzo de la crisis sanitaria en Chile, el empleo femenino ha sufrido caídas persistentemente mayores que el de los hombres (Figura 1).

**Figura 1**

**Variación % anual del empleo según sexo**



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

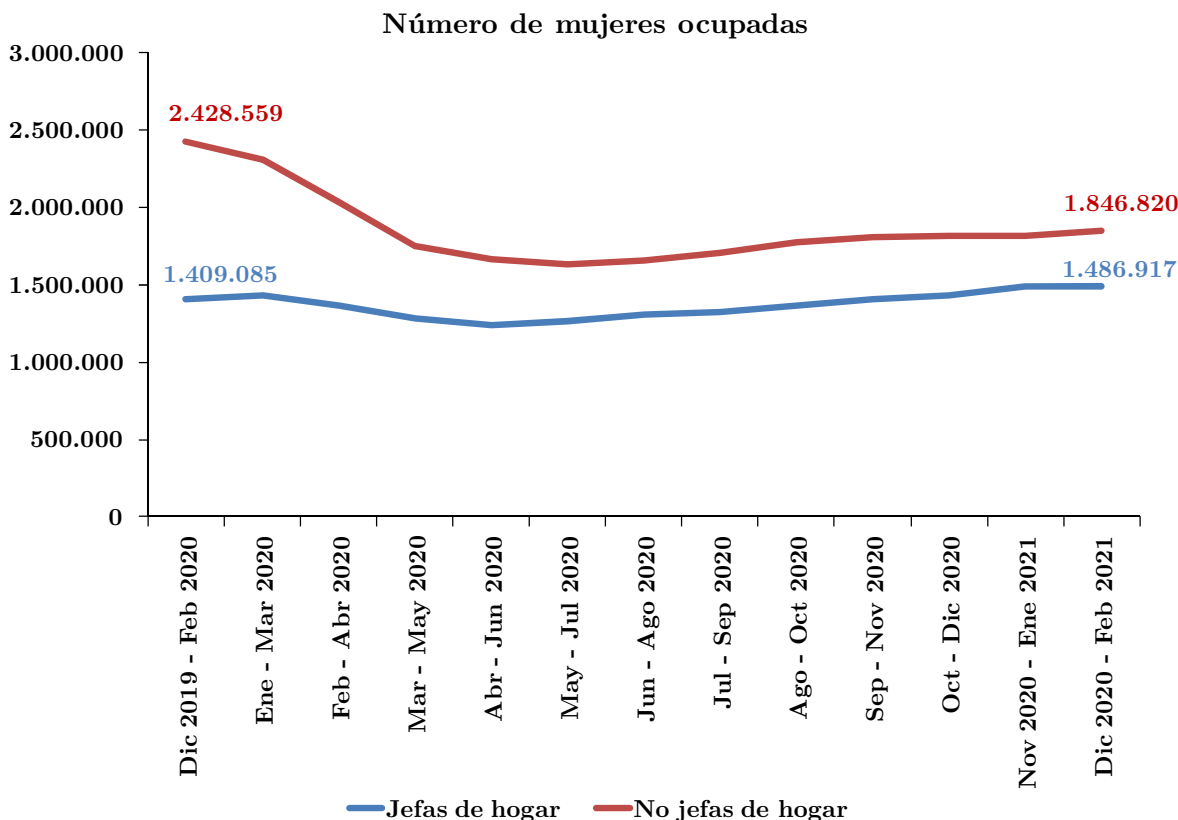
Sin embargo, si bien el empleo femenino como un todo ha sido más afectado por la crisis que el empleo masculino, el examen detallado de las cifras revela que es inadecuado desde el punto de vista del análisis laboral tratar a las mujeres como un grupo homogéneo. Distinguir a quienes son jefas de hogar de las que no lo son, es esencial para poder realizar diagnósticos adecuados de la situación del empleo

femenino. En términos operativos, la jefatura de hogar en la Encuesta Nacional de Empleo corresponde a la persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar. Con todo, aunque son los propios encuestados los que deciden quién es el jefe de hogar, es importante señalar que dicho rol está estrechamente ligado a la figura del proveedor principal del hogar. Así, por ejemplo, al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 el 99,9% de los jefes de hogar era también consignado como el proveedor económico principal del hogar.

De esta manera, la jefatura de hogar es una característica esencial que debe ser considerada en el análisis, pues el ejercer o no dicho rol tiene impactos relevantes en el estatus laboral de las personas. Dado que implica tener la principal responsabilidad como sostén económico del hogar, las jefaturas de hogar tienden a tener mayores tasas de participación laboral que quienes no tienen ese rol. Asimismo, debieran ser más propensos a lograr la inserción laboral efectiva (es decir, a mantenerse ocupados), incluso a costa de verse obligados a ejercer empleos poco atractivos o de mala calidad por razones de necesidad en situaciones de debilidad económica con tal de evitar el desempleo. Además, las consideraciones sociales también pueden jugar un rol a la hora de tener que hacer ajustes de personal: quienes toman las decisiones de desvinculación pueden considerar el hecho de que el trabajador sea jefe de hogar para tomar una resolución, y sopesar el impacto que esto tendría sobre las personas económicamente dependientes de esa fuente de trabajo. Ello puede inclinar la balanza en contra de los trabajadores que no son jefes de hogar.

Al comparar los niveles de empleo del trimestre diciembre 2020-febrero 2021 con los niveles pre-pandemia (trimestre diciembre 2019-febrero 2020), se observa que mientras el empleo de las mujeres que son jefas de hogar se recuperó completamente y, de hecho, es más elevado que el nivel observado pre-pandemia, el impacto de la crisis sanitaria fue mucho más profundo en el empleo de las mujeres que no son jefas de hogar, con una recuperación que se ha mostrado extremadamente lenta (Figura 2). Esto ha generado un cambio de composición relevante dentro del empleo femenino. En el momento previo al inicio de la crisis sanitaria el 36,7% de las mujeres ocupadas era jefa de hogar. Un año después, el 44,6% lo son.

Figura 2



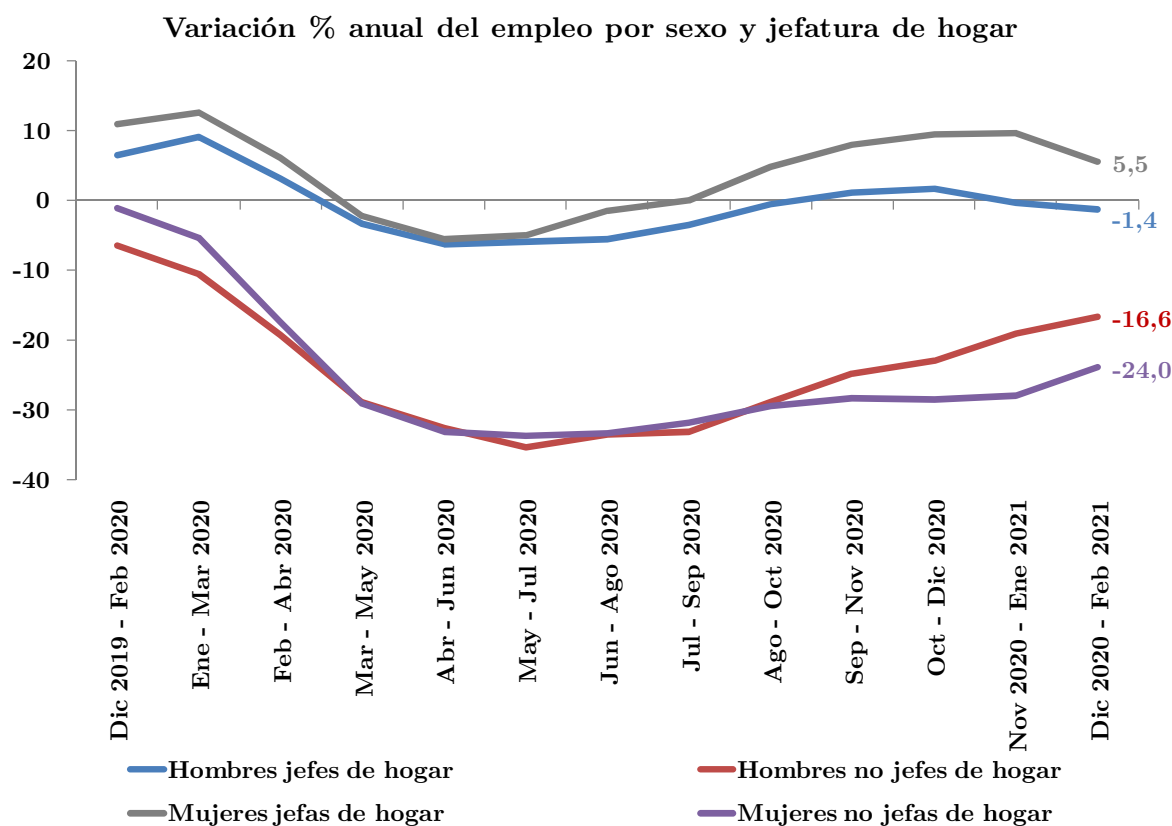
Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Con todo, las enormes diferencias en la evolución laboral entre quienes ejercen la jefatura de hogar y quienes no cumplen ese rol, no se remiten a las mujeres. En general, los datos son bastante claros en exhibir que el rol de jefatura de hogar tiene un rol relevante en el estatus laboral de las personas.

La Figura 3 muestra la tasa de crecimiento anual del empleo por sexo y jefatura de hogar. La cifra de crecimiento anual del empleo del trimestre diciembre 2020-febrero 2021 (última cifra disponible a la fecha de este documento) tiene la particularidad de que nos permite compararnos respecto a la situación inmediatamente anterior al comienzo de la crisis sanitaria (trimestre diciembre 2019-febrero 2020). Se aprecia que el empleo de las mujeres jefas de hogar ha aumentado en 5,5% anual, lo que da cuenta de que este segmento ya recuperó sus niveles pre-pandemia, tal como se vio en la Figura 2. Por el contrario, el empleo de las mujeres que no son jefas de hogar cayó al 24% anual, reflejando el profundo impacto en destrucción de empleo que afecta a este segmento. En el caso de los

hombres, el empleo de los jefes de hogar cayó al 1,4% anual, lo que implica que al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 este segmento estaba cercano a recuperar sus niveles pre-pandemia. Por su parte, el empleo de hombres que no son jefes de hogar cayó al 16,6% anual. Además, la Figura 3 da cuenta de que si bien se vio disminuido el empleo de todos los segmentos durante la primera ronda de cuarentenas masivas del segundo trimestre de 2020, el impacto en la ocupación de hombres y mujeres con jefatura de hogar fue significativamente menor que el de hombres y mujeres que no ejercen ese rol dentro del hogar.

**Figura 3**

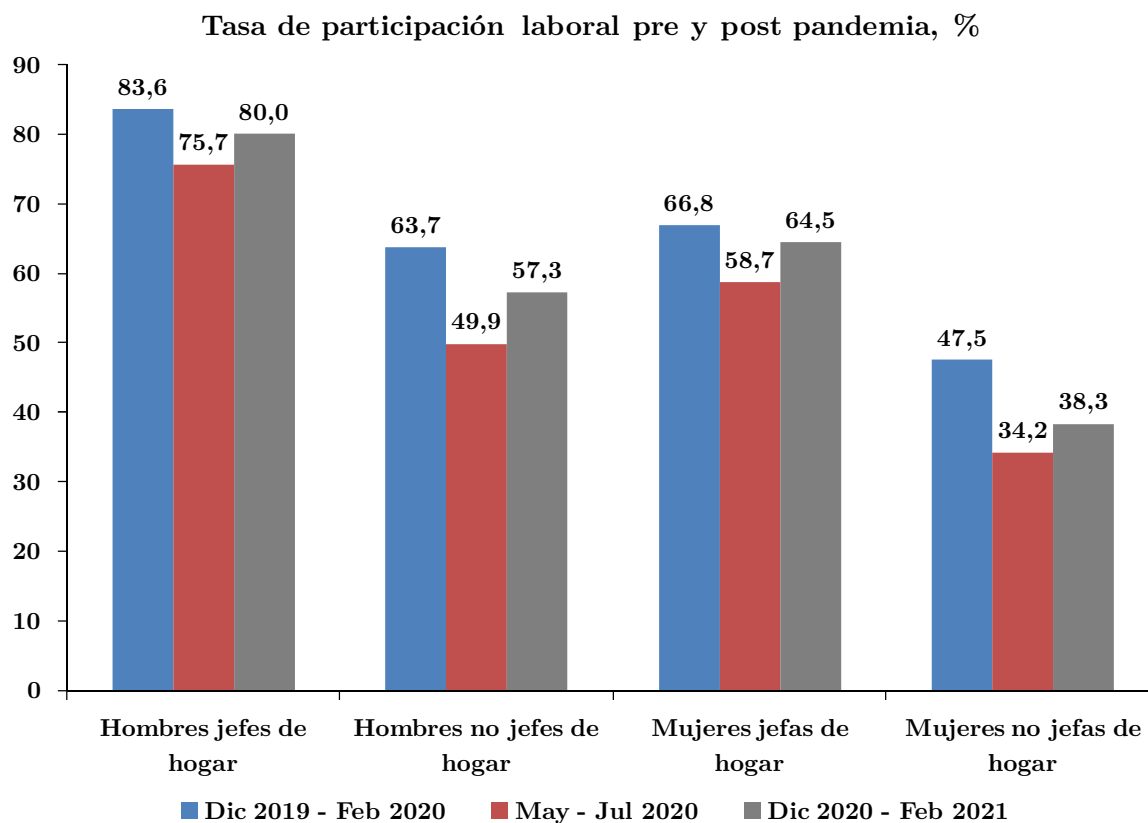


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Por su parte, y tal como se señaló previamente, las tasas de participación laboral de hombres y mujeres que ejercen jefatura de hogar son significativamente mayores a las de sus contrapartes. Quienes tienen esa responsabilidad son más propensos a ser parte de la fuerza laboral debido a su rol como proveedores del hogar. La Figura 4 exhibe información sobre la tasa de participación laboral para el

trimestre diciembre 2019-febrero 2020 (pre-pandemia), el trimestre mayo-julio 2020 (el momento donde el empleo a nivel general tocó fondo debido a la primera ronda de cuarentenas masivas) y el trimestre diciembre 2020-febrero 2021 (último dato disponible a la fecha de realización de este documento y momento previo a la segunda ronda de cuarentenas masivas). La Figura 4 muestra que las mujeres y hombres con jefatura de hogar tienen tasas de participación laboral más altas que hombres y mujeres que no ejercen ese rol. Con todo, los hombres jefes de hogar tienen una mayor tasa de participación laboral que las mujeres en ese mismo rol y los hombres que no son jefes de hogar también tienen una tasa de participación laboral más alta que las mujeres que no son jefas de hogar.

**Figura 4**



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

La Figura 4 también da cuenta de que en el caso de hombres y mujeres con jefatura de hogar si bien disminuyó su tasa de participación laboral durante la primera ronda de cuarentenas masivas de mediados de 2020, esta caída fue mucho

menor que sus contrapartes que no son jefas de hogar, nuevamente dando cuenta del hecho de que para quienes ejercen ese rol es más difícil dejar de permanecer laboralmente activos.

Por último, aunque ninguno de estos 4 segmentos ha logrado recuperar sus tasas de participación laboral pre-pandemia al trimestre diciembre 2020-febrero 2021, las mujeres jefas de hogar ya habían recuperado la mayor parte del retroceso, mostrando el mejor desempeño entre los grupos analizados. Por el contrario, la tasa de participación laboral de mujeres no jefas de hogar ha tenido una recuperación extraordinariamente lenta, ubicándose aún 9,2 puntos porcentuales por debajo de su nivel pre-pandemia.

## **II. Explorando las diferencias laborales entre mujeres jefas de hogar y las que no ejercen ese rol**

Las diferentes brechas en materia laboral entre hombre y mujer surgen fundamentalmente por la división cultural de roles, que asume que la mujer es la principal responsable del cuidado de los hijos y otras personas dependientes, y porque las leyes laborales replican esa lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Esto último tiene como consecuencia encarecer la contratación de mujeres al no entregar los mismos derechos asociados a la paternidad a hombres y mujeres. Dado que el cambio cultural toma tiempo, la política pública puede contribuir a acelerarlo a través de una legislación laboral que reconozca que la responsabilidad por el cuidado de los hijos es de ambos padres y no solo de la madre.

Lo anterior es un factor común a todas las mujeres, y que explica en buena parte las diferencias en materia laboral entre ambos sexos. Este es un tema esencial que debe ser abordado desde el punto de vista de la política pública. Sin embargo, existen diferencias muy relevantes al interior del segmento femenino, que han recibido poca atención en el análisis, pero que son cruciales para una adecuada comprensión de la situación laboral de las mujeres y para la realización de política pública, especialmente en el contexto de la actual crisis. Por esta razón, esta sección pone foco en las diferencias entre mujeres jefas de hogar y quienes no



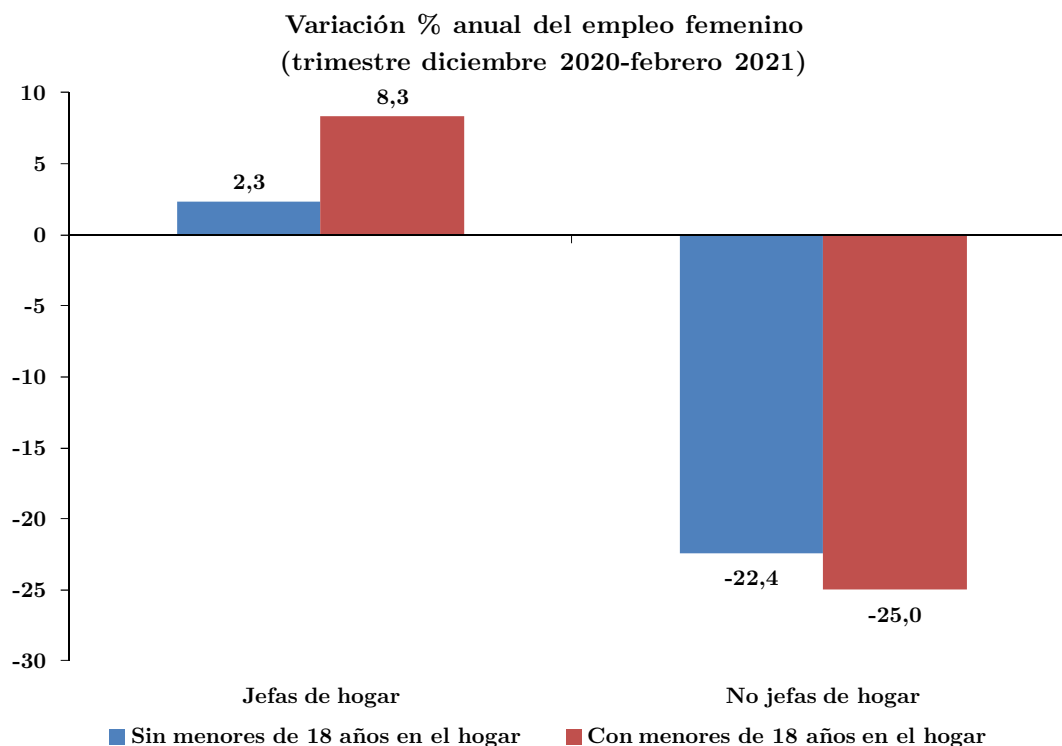
ejercen dicho rol. Como se verá, existen significativas diferencias entre ambos segmentos.

### *Presencia de menores de edad en el hogar*

La presencia de menores de edad en el hogar puede influir en forma decisiva en el estatus laboral de las personas.

Como primer paso se analiza la situación en empleo de las mujeres diferenciando en base a la presencia de menores de edad en el hogar. Como se aprecia en la Figura 5, en el caso de las mujeres jefas de hogar, al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 el empleo ha crecido tanto entre aquellas ocupadas en cuyo hogar no hay menores de edad como en aquellos donde sí los hay, aunque ha crecido más en los últimos. Por el contrario, entre las mujeres que no son jefas de hogar, el desplome del empleo es similar tanto en aquellas en cuyo hogar no hay menores de edad como en aquellos donde sí los hay.

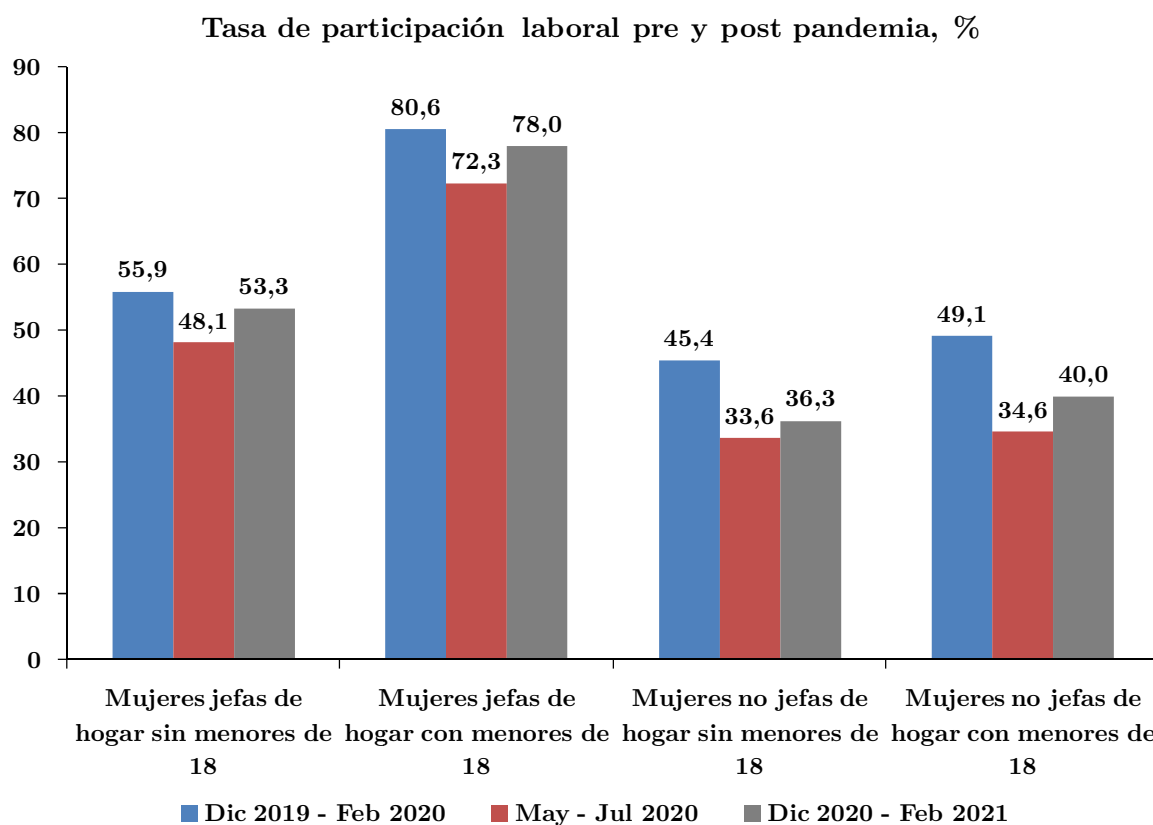
**Figura 5**



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

Si se analiza la tasa de participación laboral en estos mismos segmentos, se observa que esta es más alta entre las mujeres en cuyo hogar hay presencia de menores de edad que en aquellos casos donde no los hay (Figura 6). Sin embargo, esa diferencia es mucho mayor entre las mujeres jefas de hogar que entre las mujeres que no son jefas de hogar. Es decir, si bien entre las mujeres que no son jefas de hogar, la tasa de participación laboral es mayor en aquellos casos en donde hay menores de edad en el hogar, esa diferencia es baja en comparación a lo que se observa entre las mujeres jefas de hogar. De esta manera, si bien los datos indican que la presencia de menores de edad en el hogar se asocia a tasas de participación laboral femenina mayores, este efecto es mucho mayor entre las mujeres que son jefas de hogar.

**Figura 6**



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

Estos datos son interesantes y nos permiten extraer algunas conclusiones, pero es sabido que no da lo mismo cuál es la edad de los menores que hay en el

hogar. Mientras menor sea la edad, habrá una mayor dependencia de cuidados, lo que tiene implicancias importantes en materia laboral. Por ello, se desglosa el crecimiento anual del empleo femenino de aquellos hogares en donde hay presencia de menores de edad, diferenciando en 3 grupos: en donde solo hay menores de 5 años, en donde hay menores de 5 años y a la vez menores entre 5 y 17 años y en aquellos hogares en donde solo hay menores entre 5 y 17 años. La Figura 7 da cuenta de que la situación en materia de empleo para las jefas de hogar es radicalmente diferente cuando se diferencia la edad de los menores que viven en el hogar. Así, al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 el empleo de mujeres ha crecido a ritmos elevados en aquellos casos en que ellas son jefas de hogar donde solo hay presencia de menores entre 5 y 17 años, exhibiendo un sólido incremento de 18,3% anual. Aunque a una tasa bastante menor, también ha crecido el empleo de las mujeres que son jefas de hogar donde hay menores tanto de edades inferiores a 5 años como entre 5 a 17 años. Sin embargo, el empleo de mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 años sufre un desplome del 27,5% anual, lo que da cuenta de un retroceso dramático en materia de empleo para este segmento de mujeres<sup>2</sup>. Por su parte, entre las mujeres que no son jefas de hogar, el desplome del empleo es similar tanto en aquellas en cuyo hogar solo hay menores de 5 años como entre las que viven en un hogar donde solo hay menores entre 5 y 17 años. Si bien, el desplome en este caso es mayor entre aquellas que son parte de un hogar tanto con menores de 5 años como con menores entre 5 y 17 años, es claro que las diferencias en materia de inserción laboral efectiva son mucho menos pronunciadas entre las mujeres que no son jefas de hogar en comparación con lo que ocurre en el segmento de ocupadas jefas de hogar.

De esta manera, si bien en promedio el empleo de mujeres jefas de hogar ya recuperó sus niveles pre-pandemia, existen ciertos segmentos de mujeres jefas de hogar cuyos niveles de empleo siguen profundamente deprimidos, particularmente en aquellos casos de mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de niños muy pequeños, menores a 5 años. Así, mientras la edad de los menores del hogar

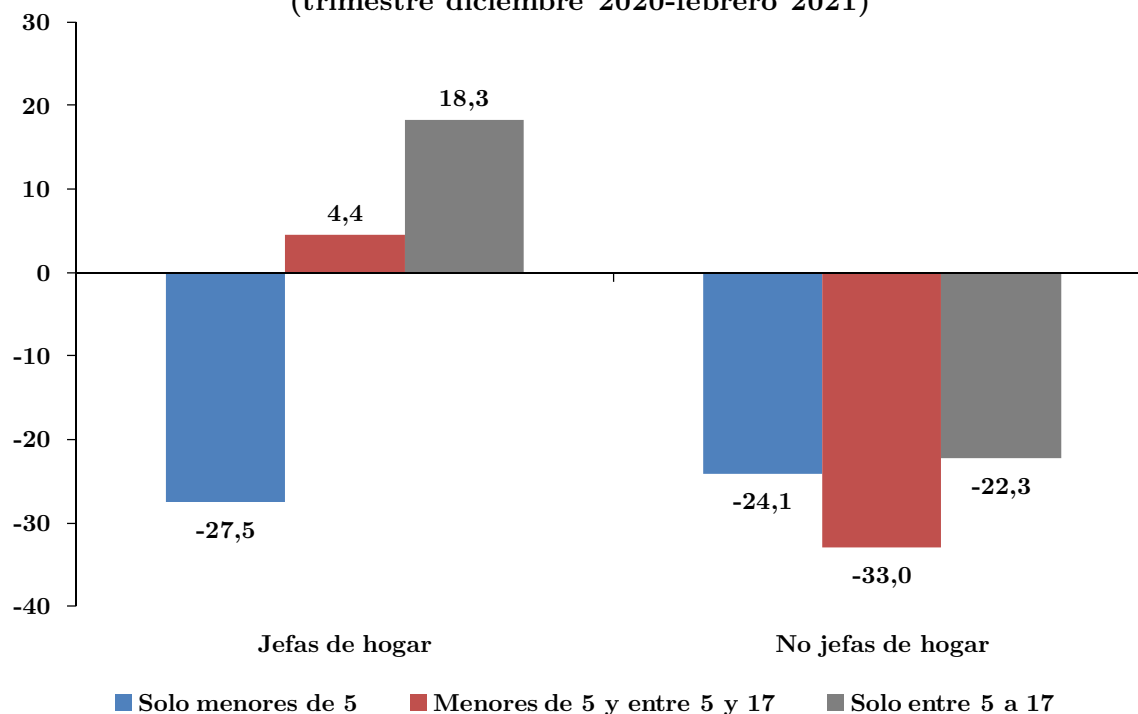
---

<sup>2</sup> Si bien esta sección se enfoca en el mercado laboral femenino resulta útil, a modo comparativo, señalar que el empleo de hombres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 años solo ha caído 0,3% anual al trimestre diciembre 2020-febrero 2021, es decir, virtualmente ya recuperó sus niveles pre-pandemia. Esto muestra que la presencia de niños muy pequeños ha tenido impacto particularmente sobre la inserción laboral de mujeres jefas de hogar.

tiene una clara asociación con el grado de inserción laboral efectiva entre las mujeres jefas de hogar, este vínculo ha sido más bien difuso en el caso del empleo de mujeres que no son jefas de hogar.

**Figura 7**

**Variación % anual del empleo femenino en hogares con presencia de menores según edad de los menores (trimestre diciembre 2020-febrero 2021)**

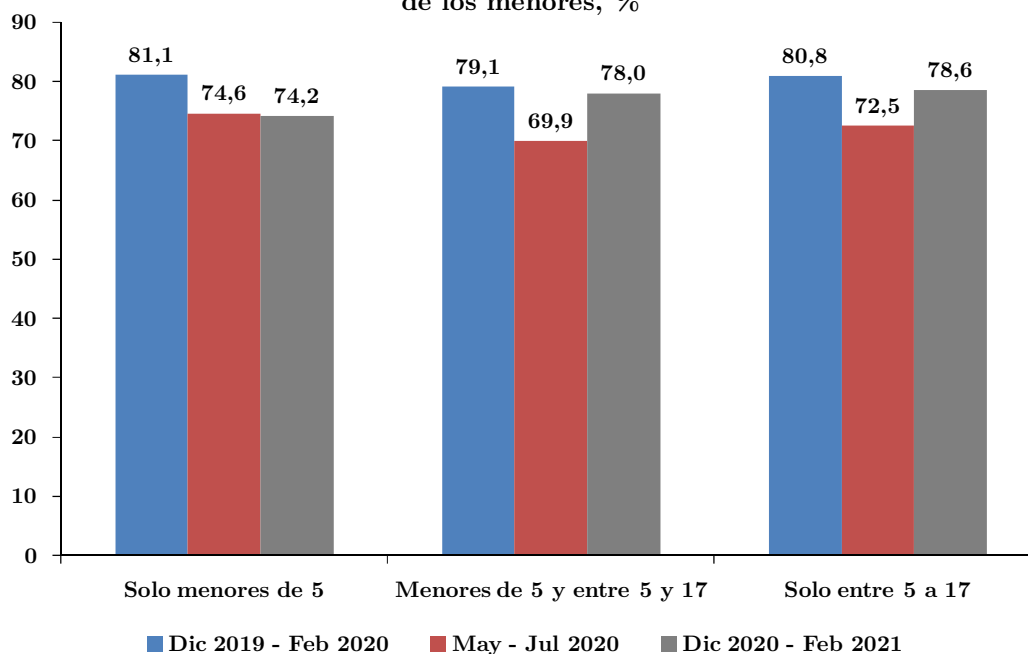


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

La evolución de la tasa de participación laboral de mujeres que viven en hogares donde hay presencia de menores también nos entrega hallazgos interesantes. La Figura 8a presenta esta variable para las mujeres jefas de hogar, mientras que la Figura 8b lo hace para las mujeres que no son jefas de hogar.

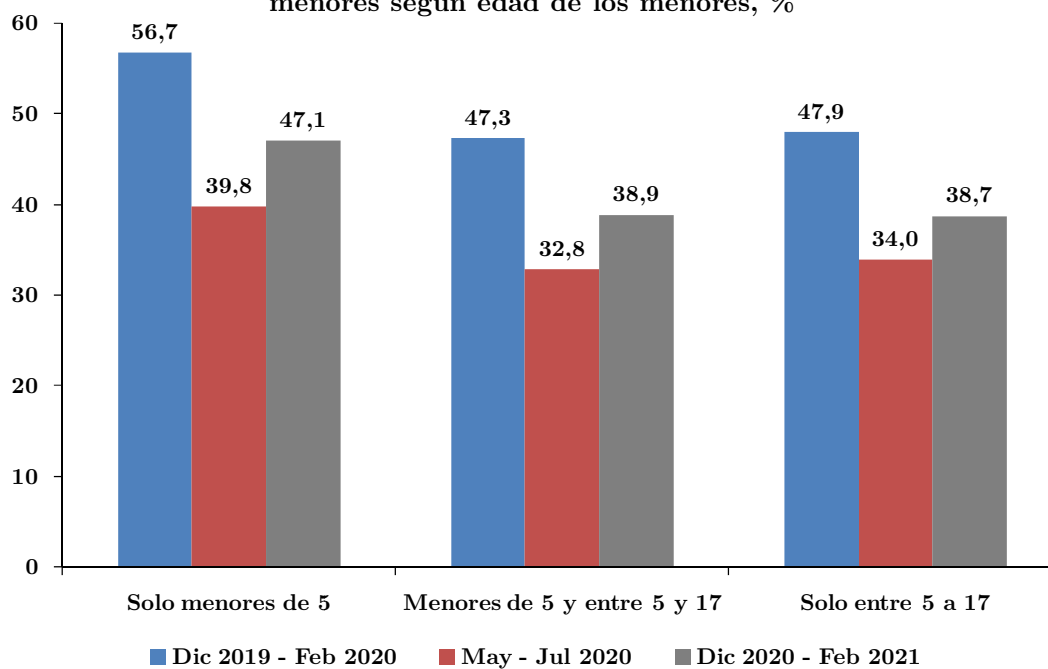
**Figura 8a**

Tasa de participación laboral pre y post pandemia de mujeres jefas de hogares en donde hay presencia de menores según edad de los menores, %



**Figura 8b**

Tasa de participación laboral pre y post pandemia de mujeres que no son jefas de hogares y en cuyo hogar hay presencia de menores según edad de los menores, %



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

Como se observa en la Figura 8a, las mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 a 17 años y las que viven en hogares donde hay tanto menores de 5 años como menores entre 5 y 17 años han mostrado una importante recuperación de la tasa de participación laboral. Por su parte, las mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 años redujeron su tasa de participación laboral cuando comenzó la primera ronda de cuarentenas masivas y esta no se ha recuperado absolutamente nada hasta el día de hoy. Esto da cuenta de que el impacto sobre la participación laboral de este segmento en específico está teniendo un carácter más duradero.

La Figura 8b muestra que para las mujeres que no son jefas de hogar y viven en un hogar con presencia de menores de edad ha habido una recuperación moderada de la tasa de participación laboral, tanto de aquellas que habitan en hogares con niños pequeños como de mayor edad.

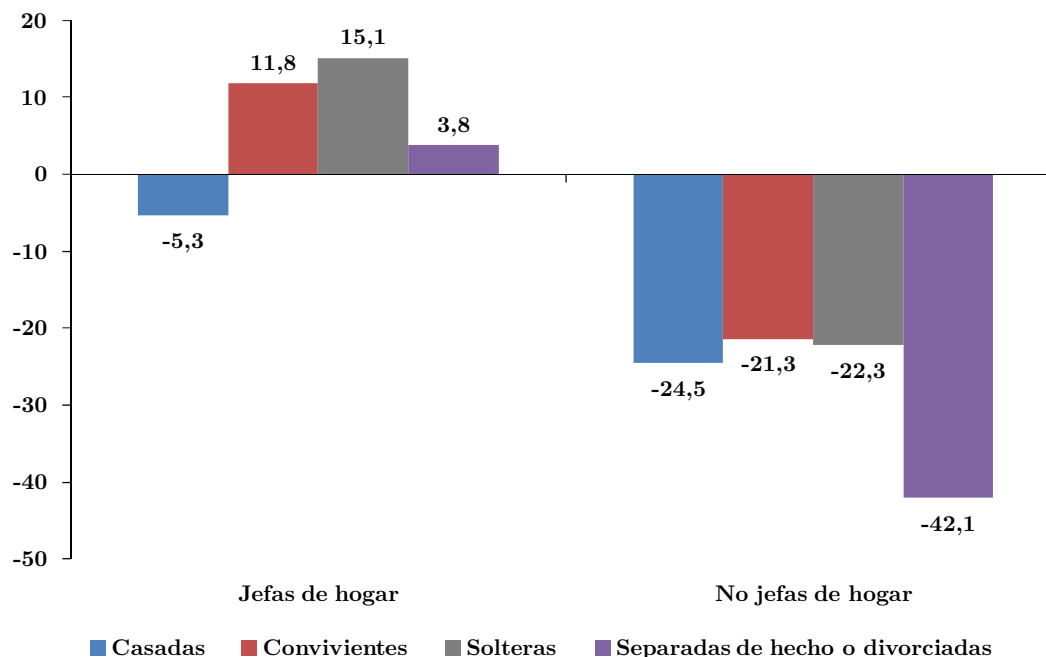
Así, se observan 3 situaciones claramente diferenciadas entre las mujeres que viven en hogares con presencia de menores de edad: una importante recuperación de la tasa de participación laboral de las mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 a 17 años y de las que viven en hogares donde hay tanto menores de 5 años como menores entre 5 y 17 años, una recuperación moderada generalizada entre las mujeres que no son jefas de hogar y viven en hogares con presencia de menores de edad y, finalmente, ninguna recuperación de la tasa de participación laboral de las mujeres jefas de hogares en donde solo hay presencia de menores de 5 años.

### ***Estado conyugal***

Una segunda arista a analizar y que puede tener impacto en la situación laboral de las mujeres es su estado conyugal. La Figura 9 muestra el crecimiento anual del empleo al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 tanto para mujeres jefas de hogar como para aquellas que no ejercen ese rol en función de su estado conyugal.

Figura 9<sup>3</sup>

Variación % anual del empleo femenino según estado conyugal  
(trimestre diciembre 2020-febrero 2021)



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

Como se aprecia en la Figura 9, las mujeres jefas de hogar casadas no han logrado recuperar sus niveles de empleo pre-pandemia, a diferencia de las que se encuentran conviviendo, las solteras y las que están separadas de hecho o divorciadas. En el caso de las mujeres que no son jefas de hogar, si bien la destrucción de empleo se da a nivel generalizado, el segmento de separadas de hecho o divorciadas ha exhibido un desplome del empleo muy superior.

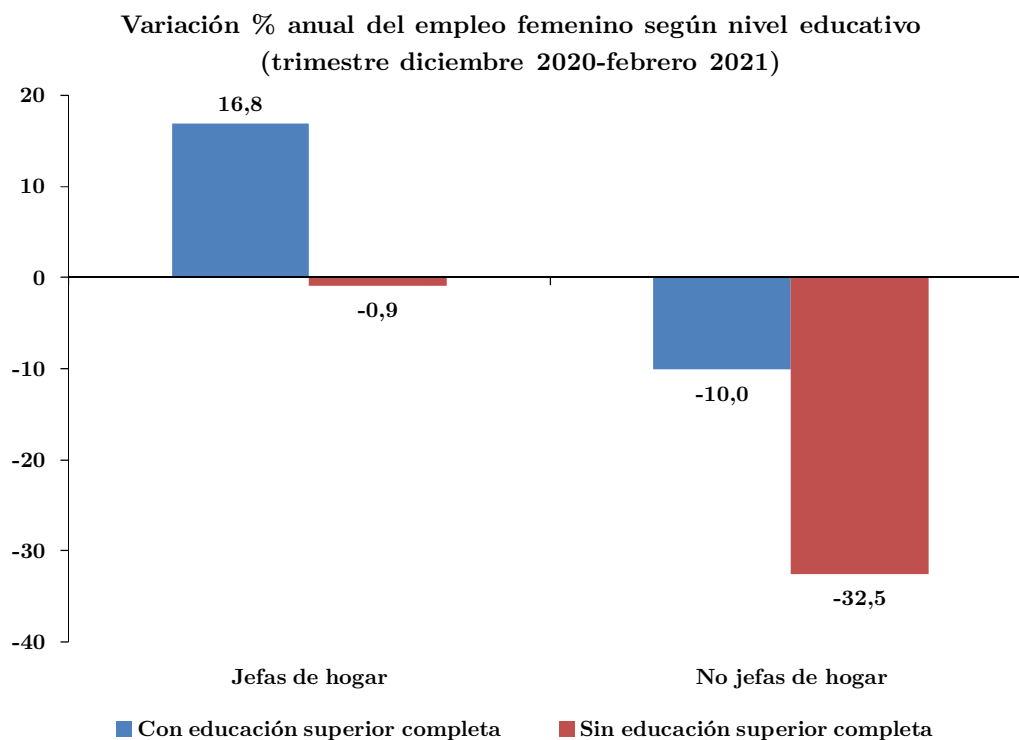
### *Nivel educativo*

El nivel educativo ha sido una característica esencial en cuanto al impacto que ha tenido la crisis sanitaria en el empleo. La Figura 10 presenta el crecimiento anual del empleo al trimestre diciembre 2020-febrero 2021 de las mujeres jefas de

<sup>3</sup> Se excluye la categoría de viudas debido a su baja prevalencia en el segmento de ocupadas que no son jefas de hogar, evitando así reportar estimaciones poco confiables desde el punto de vista estadístico.

hogar y las que no ejercen ese rol desglosado entre quienes cuentan con educación superior completa y las que no cuentan con dicho nivel educativo.

**Figura 10**



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

La Figura 10 revela que el desempeño en materia de empleo ha sido mucho mejor entre las mujeres que cuentan con educación superior completa. Entre las mujeres jefas de hogar, las cifras muestran que quienes cuentan con dicho nivel educativo han logrado incrementar fuertemente el empleo respecto a los niveles pre-pandemia, mientras que las que no lo tienen aún no han logrado recuperarlo. Por su parte, a pesar de que entre las mujeres que no son jefas de hogar aún no se ha logrado recuperar el nivel de empleo pre-pandemia de las graduadas de educación superior, es evidente que la destrucción de empleo ha sido significativamente menor que las que no cuentan con ese nivel educativo.

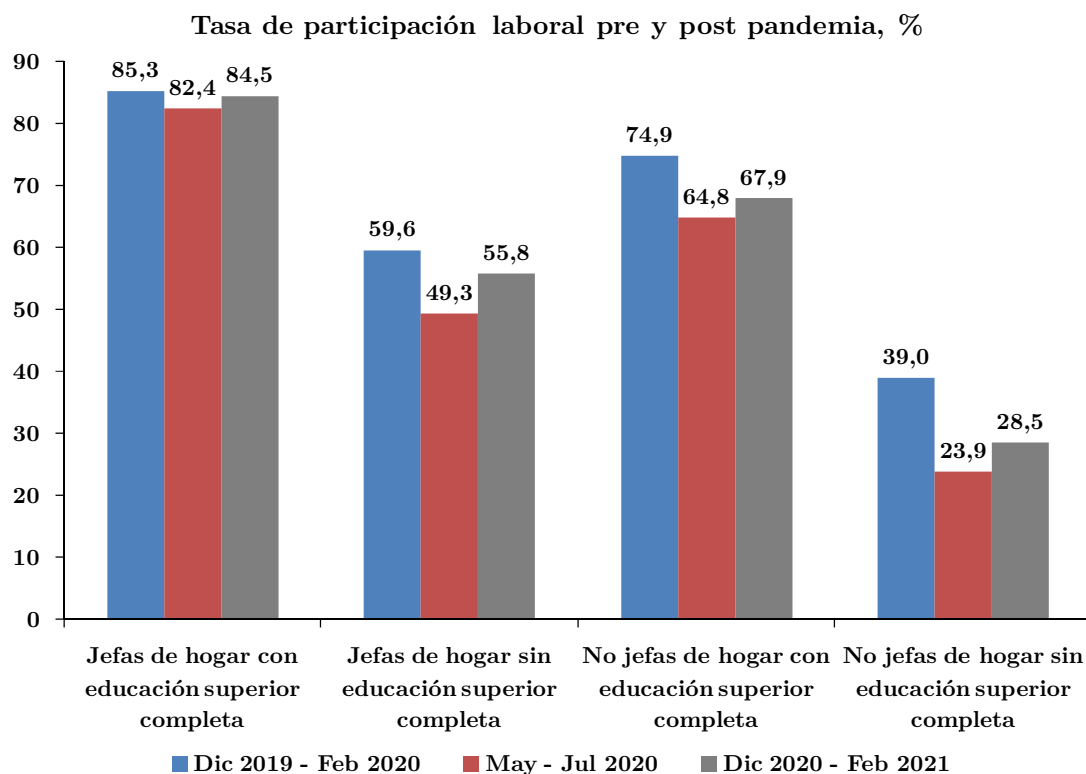
Como se vio en el Enfoque Laboral N°1 de OCEC UPD, una de las razones cruciales de estas grandes diferencias radica en la posibilidad de ejercer las ocupaciones desde el hogar, puesto que ello permite seguir desarrollando actividades



económicas en un contexto de restricciones a la movilidad. Las personas que cuentan con educación superior completa tienen en comparación a otros segmentos de la población una mayor inserción en ocupaciones que por su naturaleza son factibles de ser realizadas en el hogar del trabajador, por lo que se han visto significativamente menos afectados en términos laborales por la crisis.

Además, desde el ángulo del capital humano las personas con mayor nivel educativo tienen mayor incentivo a ser parte de la fuerza laboral para poder aprovechar los retornos de este tipo de capital. Como se ve en la Figura 11, las tasas de participación laboral de las mujeres con educación superior completa son significativamente mayores que las de aquellas que no cuentan con ese nivel educativo. Sin embargo, esa diferencia es mucho mayor entre las mujeres que no son jefas de hogar. Esto releva el rol de la educación superior en estimular la participación laboral femenina, pero de manera más gravitante entre las mujeres que no son jefas de hogar.

**Figura 11**



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

Otro elemento que revela la Figura 11 es que la tasa de participación laboral cayó muy tenuemente entre las mujeres jefas de hogar con educación superior completa durante la primera ronda de cuarentenas masivas de 2020, a diferencia de lo ocurrido entre las mujeres que no son jefas de hogar pero que también cuentan con ese nivel educativo, donde se observa una disminución bastante más acentuada, reflejando un mayor traslado a inactividad entre estas últimas.

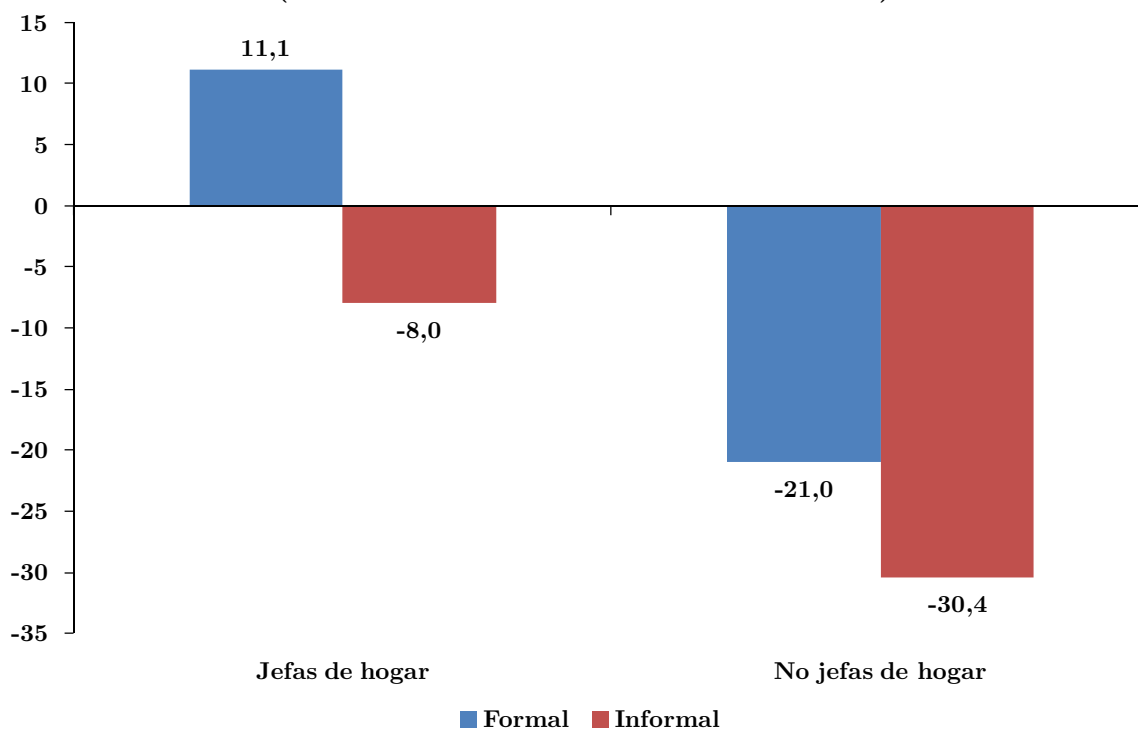
### *Algunas características asociadas a la calidad del empleo*

Si bien la calidad del empleo tiene múltiples aristas resulta relevante revisar algunas características asociadas, especialmente porque dado que las mujeres jefas de hogar ya lograron recuperar sus niveles de empleo pre-pandemia es importante saber los rasgos de esa inserción laboral.

En primer lugar se analiza la formalidad del empleo (Figura 12).

**Figura 12**

**Variación % anual del empleo femenino según formalidad  
(trimestre diciembre 2020-febrero 2021)**



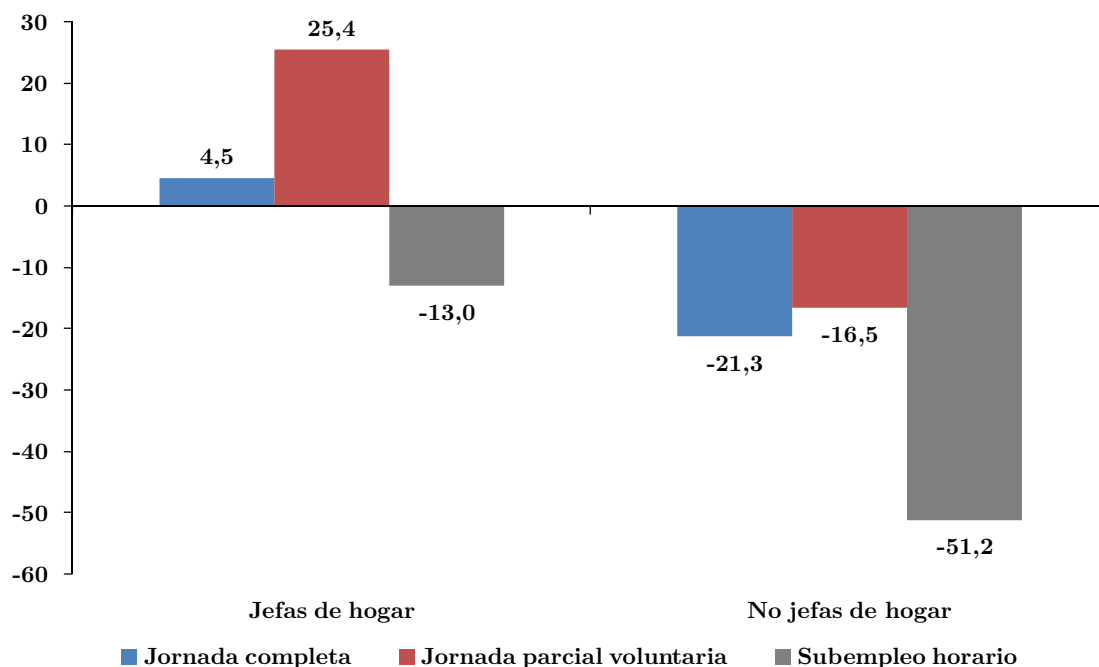
Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se aprecia en la Figura 12, el empleo de mujeres jefas de hogar ha aumentado gracias al incremento del empleo formal, mientras que el empleo informal ha retrocedido respecto a los niveles pre-pandemia. Esto es una buena noticia, pues indica una mejoría en la composición del empleo de las mujeres jefas de hogar. Por su parte, en el segmento de mujeres que no son jefas de hogar el empleo formal ha caído menos que el empleo informal. Sin embargo, en este segmento no es claro que esto sea una buena noticia pues como en este caso el nivel de empleo no ha logrado recuperar sus niveles pre-pandemia, simplemente puede estar reflejando que el empleo informal se vio más dañado por la crisis sanitaria.

Una segunda característica tiene que ver con el tipo de jornada y en particular de la presencia de subempleo por insuficiencia de horas, esto es, que la persona trabaje una jornada parcial (30 horas habituales o menos a la semana) pero lo haga de forma involuntaria porque le gustaría y está disponible para trabajar más horas. La Figura 13 analiza lo anterior.

**Figura 13**

**Variación % anual del empleo femenino según tipo de jornada  
(trimestre diciembre 2020-febrero 2021)**



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

Como se aprecia en la Figura 13, entre las mujeres jefas de hogar solo ha disminuido el subempleo por insuficiencia de horas, mientras que ha aumentado tanto el empleo con jornadas parciales voluntarias como el empleo a jornada completa. Nuevamente, esto refleja un cambio de composición posición positivo en el empleo de este segmento. Por su parte, entre las mujeres que no son jefas de hogar, si bien han caído los 3 tipos de formatos, lo han hecho más los empleos con características de subempleo horario. Sin embargo, al igual como se explicó en el caso de la formalidad, en este segmento no es claro que esto sea una buena noticia dado que en este caso el nivel de empleo no ha logrado recuperar sus niveles pre-pandemia y por ende, simplemente puede estar reflejando qué tipo de empleo se vio más dañado por la crisis sanitaria, y por ende, es necesario continuar monitoreando su evolución en una futura fase de recuperación.

### **III. Conclusiones**

El análisis detallado de la situación laboral femenina a 1 año de iniciada la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile revela una serie de hallazgos. Si bien el empleo femenino ha sido más afectado por la crisis que el empleo masculino, los datos revelan que es inadecuado desde el punto de vista del análisis laboral tratar a las mujeres como un grupo homogéneo. Distinguir a quienes son jefas de hogar de las que no lo son, es esencial para poder realizar diagnósticos adecuados de la situación del empleo femenino.

Las mujeres jefas de hogar exhiben una tasa de participación laboral mucho más alta que las mujeres que no son jefas de hogar, diferencia que se hace aun mayor cuando las mujeres son jefas de hogares donde hay presencia de menores de edad. Esto se debe a que el rol de jefe de hogar está estrechamente ligado al de proveedor económico principal del hogar. Ello no solo implica tener tasas de participación laboral más altas, sino que en escenarios de crisis, y en particular, en la actual crisis sanitaria, las mujeres que tienen este rol han tenido un traslado mucho menor a la inactividad que lo que ha ocurrido con las que no son jefas de hogar. Este rol como proveedor de las mujeres jefas de hogar también está detrás de que este segmento ya haya recuperado sus niveles de empleo pre-pandemia.

Lo anterior no significa que debamos sentirnos cómodos con la situación del empleo de mujeres jefas de hogar. Además de que persisten los problemas estructurales que ponen en desventaja a todas las mujeres frente a los hombres en materia laboral, existen segmentos de mujeres jefas de hogar que siguen sumergidas en una profunda crisis laboral debido a la pandemia y en donde, las cifras dan cuenta de que tardarán mucho tiempo en recuperarse. En particular aquellas mujeres jefas de hogares en donde los menores que forman parte de él son de muy corta edad presentan niveles de empleo en torno a 28% menores a los niveles pre-pandemia y su participación laboral no se ha recuperado absolutamente nada respecto al momento más bajo en materia laboral (trimestre mayo-julio 2020). Esto da cuenta de que la salida de la fuerza laboral de este segmento tendrá rasgos más duraderos. Asimismo, las mujeres jefas de hogar casadas tampoco han logrado recuperar sus niveles de empleo pre-pandemia.

El comprender mejor los comportamientos y realidades diversas del mercado laboral femenino nos permite hacer análisis más adecuados y, al mismo tiempo, afinar y perfeccionar las políticas públicas en esta materia. Este trabajo busca contribuir en ese sentido, en especial considerando que estamos viviendo una segunda ronda de cuarentenas masivas, en donde resulta relevante tener mayor claridad de sus posibles impactos sobre la empleabilidad femenina.



 **OCEC** **udp**  
Observatorio del Contexto Económico