

INFORME DE GÉNERO Y MERCADO LABORAL

Nº5

Noviembre 2024

Unidad de
Estudios
Laborales



Subsecretaría
del Trabajo

Gobierno de Chile

Informe elaborado por Bárbara Poblete y Félix Arredondo de la Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo.

Índice

Introducción.....	3
Género y mercado laboral en el mundo	3
Políticas públicas e indicadores internacionales de conciliación	8
Políticas Públicas en América Latina y dimensiones de política en el mundo	8
Indicadores internacionales en materia de conciliación	14
Artículos académicos sobre conciliación entre trabajo y familia.....	14
Género y mercado laboral en Chile.....	17
Evolución de la jornada laboral	17
Evolución del Trabajo a distancia	20
Conclusiones	22
Bibliografía	24
Anexos	27

Introducción

La importancia de analizar la situación laboral de las mujeres radica en su relación directa con el ejercicio pleno de derechos fundamentales, la independencia económica y la reducción de la pobreza. El acceso equitativo al mercado laboral no solo impacta en la calidad de vida de las mujeres, sino que también contribuye al desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto.

En este contexto, estudiar la evolución de la brecha de género en el mercado laboral chileno es clave para comprender una de las dimensiones de las desigualdades de género. Este análisis permite identificar avances y desafíos pendientes en áreas como la participación laboral, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, arrojando luz sobre los mecanismos que perpetúan la inequidad y orientando las políticas públicas hacia una mayor equidad.

Diversos estudios sugieren que una mayor desigualdad de género, tanto en la educación como en el empleo, presenta efectos negativos en el crecimiento económico de los países (Klasen, 1999; Klasen & Lamanna, 2008; Gelard & Abdi, 2015; Altuzarra et al., 2021). De esta manera, reducción la brecha de género en el mercado laboral no solo mejora las condiciones de vida de las mujeres, sino que también presenta efectos positivos de largo plazo en la economía de un país.

El presente informe tiene como principal objetivo presentar la evolución del mercado laboral con perspectiva de género en Chile. En particular, cómo ha variado distintas variables de empleo y, en paralelo, analizar las políticas que se han implementado para abordar las dificultades de inclusión laboral de las mujeres. Esto último mediante literatura asociada con políticas similares que se han implementado en otros países.

Este documento se divide en dos grandes dimensiones, la primera consiste en abordar el contexto internacional de género y mercado laboral empleando estadísticas mundiales publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la identificación de políticas que promueven la conciliación e indicadores estadísticos que permiten monitorear avances y desafíos. La segunda, por su parte, se enfoca en género y mercado laboral en Chile con el propósito de describir la evolución de distintas variables relevantes empleando datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Adicionalmente, esta sección se encarga de reflexionar sobre las políticas que se han implementado para abordar la brecha de género en el mercado laboral.

Género y mercado laboral en el mundo

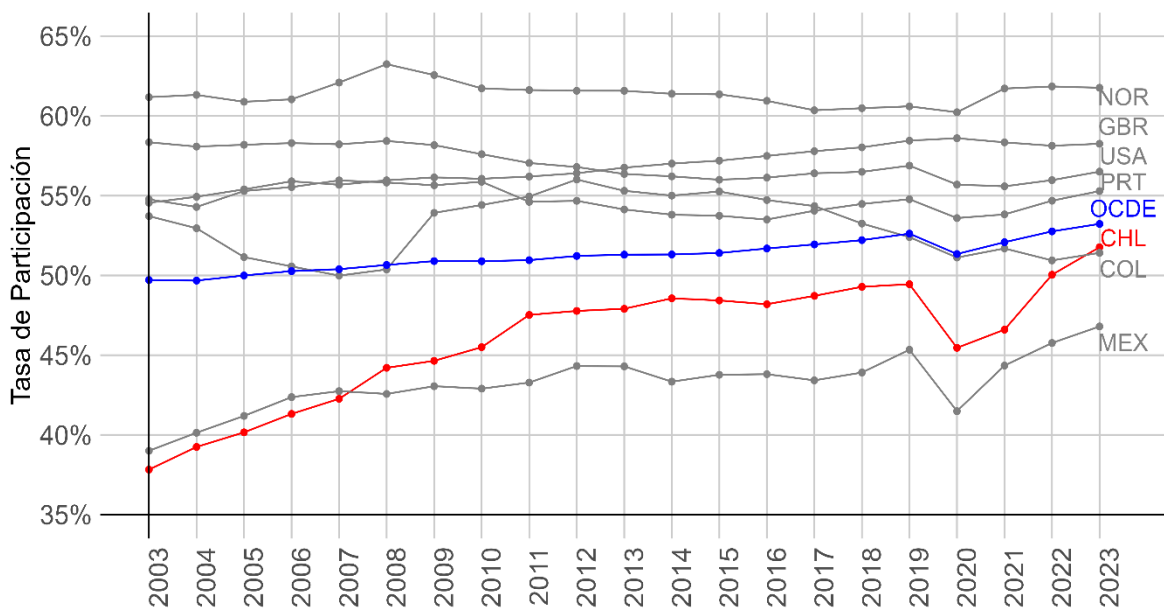
El mercado laboral global ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas, con una creciente incorporación de las mujeres a diversas ocupaciones y sectores. Sin embargo, la participación laboral femenina sigue siendo notablemente inferior a la de los hombres, reflejando disparidades persistentes en las oportunidades y condiciones de empleo (ILO, 2024). Una de las principales causas de esta brecha es la “penalización a la maternidad”, ya que las responsabilidades personales y familiares que enfrentan las mujeres les impide tener o buscar un empleo de forma activa (ILO, 2023).

Según la OIT (2018), si bien ha existido una gran reducción de la brecha de género en el mercado laboral en varios países, las condiciones de las mujeres aún distan de ser completamente iguales a la de los hombres. De hecho, la misma fuente afirma que en 2018 la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral fue de 48,5%, mientras que la masculina de 75,0%, reflejando una brecha de 26,5 pp. Además, la intensidad de la reducción de la brecha varía dependiendo del nivel de desarrollo del país: mientras los países desarrollados y en desarrollo presentan una reducción constante de la brecha en la tasa de participación entre hombres y mujeres, en los países emergentes continúa aumentando.

El siguiente gráfico contiene la evolución de la tasa de participación de mujeres de distintos países basada en las estimaciones de la OIT que se encuentran en la plataforma ILOSTAT. Si bien en Chile se ha incrementado la participación laboral de las mujeres, se encuentra en una situación desfavorable con respecto al promedio de la OCDE y los países desarrollados incorporados.

A pesar de lo anterior, se aprecia que el nivel más alto alcanzado sucedió durante 2023 con un 51,8% y es la tasa que más se acerca al promedio de países de la OCDE (53,2%). Del mismo modo, en el mismo periodo superó a Colombia y México distanciándose bastante de este último.

Figura 1: Evolución de la tasa de participación mujeres de países OCDE



Fuente: Elaboración propia con datos de ILOSTAT.

En el año 2003, la brecha de género en la tasa participación laboral¹ fue de 35 y 20,9 pp. para Chile y la OCDE, respectivamente. Por otro lado, en el 2023 la brecha de género en la tasa de

¹ La brecha de género es medida como la tasa de participación laboral de los hombres menos la tasa de participación laboral de las mujeres, por lo que resultados positivos indican una brecha a favor de los hombres y en desmedro de las mujeres.

participación laboral se redujo hasta 19,3 y 15,4 pp. para Chile y la OCDE, respectivamente. Esto significa que tanto para Chile como para los países OCDE se ha reducido la brecha de género en la participación laboral de las mujeres y, además, las brechas han ido convergiendo.

En cuanto al año 2020, periodo en que ocurrió la pandemia del COVID-19, Chile y México fueron los países que sufrieron mayor caída en la tasa de participación de las mujeres. Esto coincide con la crisis de los cuidados que advirtió CEPAL (2020) durante la pandemia, donde la excesiva carga de cuidados de las mujeres podría tener impactos en su participación laboral.

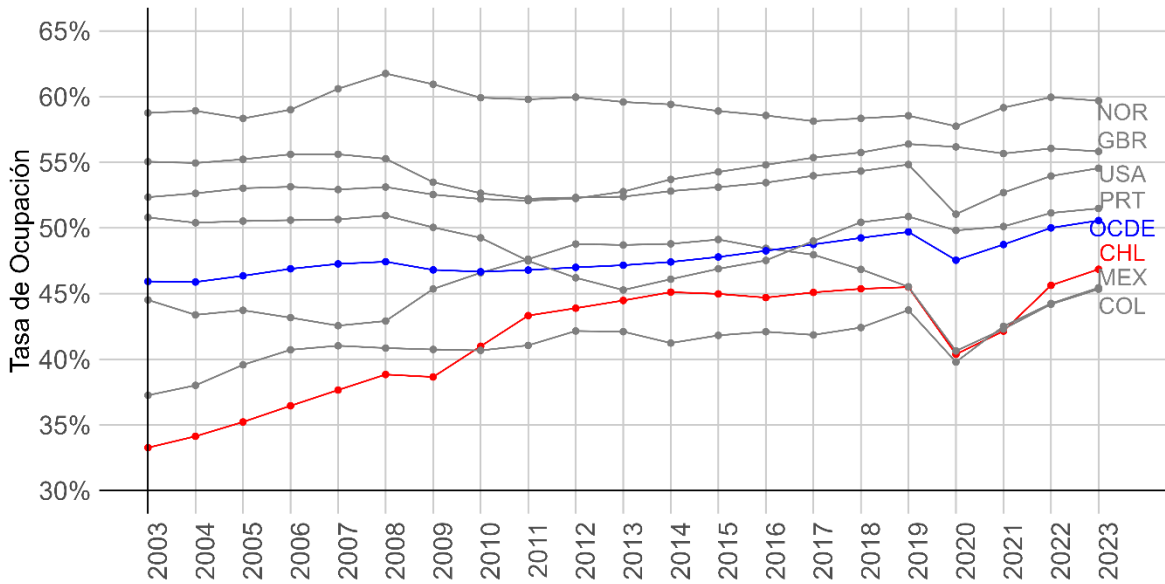
La Figura 2, por su parte, contiene la evolución de la tasa de ocupación de mujeres, donde se tiene una tendencia similar a la tasa de participación en el sentido de que Chile se encuentra por debajo de la OCDE y de los países desarrollados incluidos en el análisis. Nuevamente, la tasa más alta registrada para Chile es en 2023 con un 46,9%, pero no es la tasa de ocupación que más se acerca a los niveles de la OCDE debido a que sucedió en el 2014 cuando la tasa de Chile fue de 45,1% y de la OCDE fue de 47,4%.

En el año 2003, la brecha de género en la tasa de ocupación laboral² fue de 33,3 y 19,8 pp. para Chile y la OCDE, respectivamente. Por otro lado, en el 2023 la brecha de género en la tasa de participación laboral se redujo hasta 18 y 14,8 pp. para Chile y la OCDE, respectivamente. Esto significa que tanto para Chile como para los países OCDE se ha reducido la brecha de género en la tasa de ocupación de las mujeres y, además, las brechas han ido convergiendo entre sí.

La tasa de ocupación también disminuyó en Chile, México, Colombia e incluso Estados Unidos durante 2020. Esto se debe a la crisis económica derivada de la pandemia, que resultó en menor oferta de empleos que afectó negativamente a la tasa de ocupación.

² El método de cálculo de la brecha es el mismo que se utilizó para la tasa de participación.

Figura 2: Evolución de la tasa de ocupación de mujeres de países OCDE



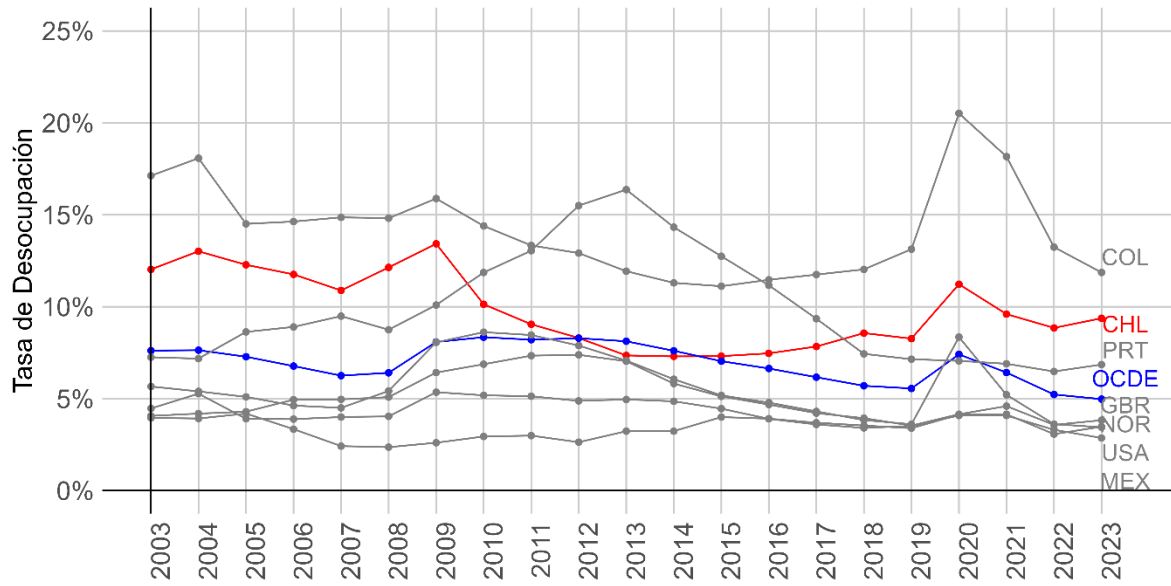
Fuente: Elaboración propia con datos de ILOSTAT.

La evolución de la tasa de desocupación de las mujeres se encuentra en la Figura 3, donde se observa que en los países desarrollados la tasa nunca ha superado el 10% en los últimos 20 años. Sin embargo, Chile y Colombia han superado dicho valor durante periodos de crisis económica, como la crisis subprime del 2008 y de la pandemia del COVID-19 en el 2020.

La tasa de desocupación de las mujeres en Chile en general ha sido mayor que la del promedio OCDE desde el 2015 hasta la fecha. En 2023, la tasa de desocupación femenina fue de 9,4 y 5% en Chile y la OCDE, respectivamente.

La brecha de género en la tasa de desocupación en 2003 fue de -3.5 y -0.8 pp. en Chile y la OCDE, respectivamente. En 2023, esta brecha fue de -0.6 y -0.3 pp. en Chile y la OCDE, respectivamente. Estos valores indican que la tasa de desocupación históricamente ha sido mayor en las mujeres que en los hombres tanto en Chile como en los países OCDE. No obstante, la brecha se ha reducido en los últimos 20 años haciendo que las brechas entre Chile y la OCDE converjan entre sí.

Figura 3: Evolución de la tasa de desocupación de mujeres de países OCDE



Fuente: Elaboración propia con datos de ILOSTAT.

Políticas públicas e indicadores internacionales de conciliación

En esta sección se presenta una breve revisión de políticas públicas de conciliación en América Latina en primer lugar, centrados en políticas de adaptabilidad de jornada y tiempos de trabajo. En segundo lugar, se exponen un esquema más amplio, elaborado por OIT, que permitirá en el futuro, realizar un análisis comparado más comprensivo que el que se logró realizar para el presente informe. Por último, se expone el resultado de la sistematización de indicadores que permiten medir, conocer y monitorear diferentes dimensiones de la conciliación.

Políticas Públicas en América Latina y dimensiones de política en el mundo

En el informe “Proyecto de Ley Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral: Análisis Económico” (Flores, 2023), se identifican 6 tipos de políticas laborales orientadas a una mayor adaptabilidad o acuerdos flexibles entre empresas y trabajadores/as que incrementan las opciones de trabajadores/as para definir días, horas e incluso lugares de trabajo. Si bien estos acuerdos se establecerían principalmente a través de acuerdos, requieren de una normativa legal habilitante. Los modelos que identifica la autora en base a Alaimo et al. (2022) son los siguientes:

1. Horario flexible: Habilita a los trabajadores para seleccionar el horario de inicio y finalización de su jornada laboral dentro de los parámetros establecidos por la empresa acorde a sus propias necesidades. Para el caso de Chile, la Ley 40 horas habilitó esta posibilidad para personas que cuidan menores de hasta doce años.
2. Semana comprimida: Permite a los trabajadores cumplir sus horas semanales en menos días a la semana, pero con jornadas más prolongadas. La Ley 40 horas también establece esta posibilidad, pero en la medida que la reducción de la jornada laboral a 40 horas se hubiera completado.
3. Ciclos semanales: Permite establecer las horas máximas de trabajo considerando un periodo más amplio que una semana. Así, se considera el promedio trabajado en el ciclo y no en la semana. Esto también fue establecido en la Ley de reducción de la jornada laboral a 40 horas para el caso de Chile.
4. Trabajo compartido: Permite al empleador dividir un trabajo de tiempo completo entre dos trabajadores, otorgando medias jornadas a los trabajadores.
5. Teletrabajo: Permite a los trabajadores que la realización de sus funciones y tareas laborales sean realizadas en un lugar distinto a la oficina del empleador o sucursales de la empresa, haciendo uso de tecnologías de la información (TIC). En caso que no se use TIC, se trata de trabajo a distancia.
6. Smart working: Corresponde a un acuerdo en que se va decidiendo dónde trabajar (oficina o remoto) y cuándo (flexibilidad de días presenciales), de acuerdo a las necesidades del trabajo, de la empresa y el trabajador.

La misma publicación, muestra la existencia de condiciones habilitantes en la legislación para posibilitar la implementación de estas medidas.

Tabla 1: Modelos de adaptabilidad laboral que han sido legislados en América Latina, según país.

País	Modelos de adaptabilidad laboral						
	Horario flexible	Semana comprimida	Ciclos semanales	Trabajo compartido	Teletrabajo	Smart working	Total
México					X		1
Costa Rica	x	x	X		X		4
Panamá	x				X		2
Colombia	x		X		X		3
Ecuador	x				x		2
Brasil	x	x	X		x		4
Perú	x		X		x		3
Bolivia	x		X		x		3
Paraguay	x	x			x		3
Uruguay			X		x		2
Argentina			X		x		2
Chile	x	x	X		x		4
Total	9	4	8	0	12	0	

Fuente: Elaborado por Bárbara Flores en base a Alaimo et al. (2022).

Como se puede apreciar en la tabla, el teletrabajo aparece con una de las políticas con mayor prevalencia, junto a los horarios flexibles y ciclos semanales y por último semana comprimida.

Esta clasificación, sin embargo, es insuficiente para abordar el arco de políticas públicas que requiere la conciliación entre trabajo familia y vida personal. Estas políticas han sido sistematizadas por la Oficina Internacional del Trabajo en el 312° reunión, Ginebra el año 2011. En este documento, se establece una clasificación de 5 tipos de medidas que facilitan la conciliación con responsabilidades laborales y familiares. Los tipos de medida son las siguientes:

- Políticas relativas a licencias, como los feriados legales, o las licencias de maternidad, paternidad o para evitar o reducir riesgos en el embarazo.
- Prestaciones de Seguridad Social, como el pago de prestaciones económicas por paternidad por hijos u otras similares, también créditos de pensión a cuidadores

- Tiempo de trabajo y organización del tiempo, como políticas de reducción del tiempo de trabajo, o adaptabilidad y flexibilidad de horarios de trabajo, también pausas de lactancia pagadas
- Servicios de prestación de cuidados, es decir acceso sala cuna, a programas de cuidado de niños fuera de la jornada escolar o servicios de cuidado a domicilio.
- Reinserción laboral, orientación y formación profesional, licencias pagadas de estudio o asistencia en la búsqueda de un nuevo empleo.
- Por último, la reducción del trabajo no remunerado, infraestructura, transporte, escuelas, comedores escolares.

En la Tabla 2 se exponen esta política y clasificación con más detalle:

Tabla 2: Medidas que facilitan la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, por tipo de problema para los trabajadores

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias
Políticas relativas a las licencias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vacaciones anuales por un período mínimo de tres semanas laborables ■ Posibilidad de decidir cuándo hacer uso de las vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Licencia para evitar riesgos de salud durante el embarazo o la lactancia M ■ Licencia por maternidad M o paternidad H y licencia parental M, H ■ Licencia suplementaria por parto múltiple o por defunción materna M, H ■ Licencia de adopción M, H ■ Licencia para la prestación de cuidados de larga duración 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vacaciones anuales ■ Licencia por enfermedad que puede usarse por motivos familiares urgentes ■ Licencia por motivos urgentes/por razones humanitarias ■ Días de licencia parental
Prestaciones de seguridad social		<ul style="list-style-type: none"> ■ Prestaciones por maternidad, paternidad, parentales, por hijos u otras prestaciones ■ Asistencia sanitaria prenatal, durante el parto y puerperal ■ Rebajas fiscales ■ Créditos de pensión a los cuidadores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atención de la salud infantil ■ Prestaciones durante la licencia de corta duración

Tiempo de trabajo y organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción de las jornadas de trabajo prolongadas y de las horas extraordinarias ■ Previsibilidad del horario de trabajo (por ejemplo, horas extraordinarias, trabajo por turnos) ■ Trabajo a tiempo parcial con prestaciones proporcionales ■ Horarios flexibles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horarios flexibles y/o teletrabajo ■ Posibilidad de reducir el horario de trabajo temporalmente ■ Interrupciones de la carrera profesional ■ Períodos de descanso para cuidados prenatales y puerperales ■ Pausas para lactancia pagadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horarios flexibles o sistema de capitalización del tiempo de trabajo (los trabajadores controlan en cierta medida sus horarios) ■ Teletrabajo a título ocasional
Servicios de prestación de cuidados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de cuidados asequibles y adecuados para los familiares a cargo ■ Servicios de asistencia y cuidados a domicilio ■ Programas de cuidado de niños antes y después de la jornada escolar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instalaciones para lactancia en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de urgencia ■ Posibilidad de llevar a los niños al trabajo en caso de emergencia ■ Posibilidad de utilizar los teléfonos en el lugar de trabajo

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias

Reinserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programas para mantener el contacto ■ Orientación y formación profesional ■ Asistencia en la búsqueda de empleo y formación en el trabajo ■ Licencia pagada de estudios
Reducción del trabajo no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Infraestructura (carreteras, agua, energía, saneamiento) ■ Transportes ■ Escuelas, centros de salud y guarderías ■ Planificación familiar ■ Tecnología y servicios que permiten un ahorro de mano de obra ■ Compatibilidad del horario escolar con el horario laboral ■ Comedores escolares ■ Horario de apertura de los servicios públicos, centros médicos

Nota: M = Políticas relativas a las licencias para las mujeres; H = Políticas relativas a las licencias para los hombres.

Fuente: 312º Reunión Consejo de Administración, OIT, 2011.

Indicadores internacionales en materia de conciliación

Por último, para abordar los tipos de indicadores se realizó una búsqueda general de indicadores que estuviesen vinculados con la conciliación entre trabajo, vida familiar y personal mediante los conceptos de “work-family balance” y “work-personal balance”. Las organizaciones internacionales donde se encontraron indicadores fueron OCDE, Comisión Europea, OIT y Banco Mundial.

Se identificaron un total de 85 indicadores entre todas las organizaciones revisadas. De estos, 50 corresponden a la Comisión Europea, 14 a OIT, 12 a Banco Mundial y 9 a OCDE. Este fue un primer ejercicio, por lo que revisiones futuras y más sistemáticas podrían arrojar nuevos resultados.

Desde el punto de vista de las dimensiones que abordan estos indicadores, un número importante refiere al empleo, y a la medición de brechas de género en la empleabilidad y labores de cuidado totalizando ambas, 45 indicadores. Otros 20 fueron clasificados como medición de la conciliación trabajo y familia, seguido por flexibilidad en el trabajo, permisos y subsidios y, por último, teletrabajo con 2.

Todos los indicadores identificados se exponen en la Tabla A.1 de Anexos, donde se desglosa por el nombre del indicador, la fuente, el año, entre otras cosas.

Artículos académicos sobre conciliación entre trabajo y familia

La mayoría de los artículos revisados consideran el balance entre trabajo y familia como una variable independiente que presenta una asociación estadísticamente significativa con la salud física y mental, calidad de vida, productividad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, ausentismo y rotación laboral, etc. (Frone et al., 1997; Borowiec y Drygas, 2022; Greenhaus et al., 2002; Jackson y Fransman, 2018; Brough et al., 2014). Por otro lado, existen estudios que miden el balance trabajo-familia desde las políticas de conciliación familiar y laboral que implementan las empresas con el propósito de medir sus efectos en la productividad de estas (Perry-Smith y Blum, 2000; Konrad y Mangel, 2000; Clifton y Shepard, 2004; Giardini y Kabst, 2008). Del mismo modo, otras investigaciones se dedican a medir el efecto de dichas políticas en el balance entre vida laboral y familiar (Ronda et al., 2016).

Como se ha mencionado en el párrafo anterior, existe literatura que asocia el buen balance entre trabajo y familia con una buena salud física y mental. En particular, Frone et al. (1997) estiman que la existencia de family → work conflict se relaciona con niveles elevados de depresión y mala salud física autoinformada, junto con la incidencia a hipertensión (medida objetiva de salud con datos de presión arterial); mientras que el work → family conflict con elevados niveles de consumo de alcohol. Del mismo modo, Borowiec y Drygas (2022) encuentran que un bajo nivel de balance entre vida laboral y personal está asociado con una peor salud mental y física.

Greenhaus et al. (2002) estiman la asociación entre el balance trabajo-familia y la calidad de vida de estadounidenses que trabajan como contadores. El balance trabajo-familia es medido con distintas preguntas sobre el tiempo semanal que dedican al trabajo, labores domésticas y cuidados no remunerados. Con estas respuestas crean tres índices de balance continuos y

que toman valores de -1 a 1: (i) balance de tiempo, que al ser igual a 0 indica igual cantidad de tiempo dedicado al trabajo y a la familia; (ii) balance de involucramiento, que al ser igual a 0 significa igual nivel de compromiso psicológico en ambos roles; y (iii) balance de satisfacción, que al ser 0 implica igual nivel de satisfacción en el trabajo y en la familia.

La calidad de vida en el estudio es medida mediante siete preguntas sobre estado anímico con respecto a su vida actual y que reflejan bienestar personal. Se obtuvieron tres resultados principales basados en los índices de balance:

Los individuos que dedican más tiempo a la familia que al trabajo (es decir, un índice de balance de tiempo negativo) experimentan una mayor calidad de vida. En contraste, los que dedican más tiempo al trabajo que a la familia (índice de balance de tiempo positivo), reportan menor calidad de vida.

1. Mayor involucramiento con la familia (es decir, un índice de balance de involucramiento negativo) se asocia con una mejor calidad de vida.
2. Mayor satisfacción con la familia que con el trabajo (es decir, un índice de satisfacción negativo) también se asocia con una mejor calidad de vida.

En resumen, los índices utilizados para medir balance trabajo-familia se asocian con mejor calidad de vida. Del mismo modo, el estudio indaga que este efecto es mediado por el conflicto trabajo-familia y el estrés. Esto implica que un mayor equilibrio entre trabajo y familia se asocia con menor conflicto y estrés, lo que mejora el bienestar general.

Jackson y Fransman (2018) estiman el efecto de la flexibilidad laboral, bienestar financiero y el equilibrio entre vida laboral y personal sobre las experiencias subjetivas de productividad y satisfacción laboral de mujeres de una institución de educación superior. Los autores definen el equilibrio trabajo-vida como la capacidad que tienen los empleados de para gestionar las demandas de su vida familiar y laboral de manera efectiva.

La medición del equilibrio entre la vida laboral y personal que realizan Jackson y Fransman (2018) también consiste en un set de preguntas. En particular, son siete preguntas abordadas con frases negativas sobre distintas temáticas vinculadas la gestión de tiempo y el estado anímico durante y después de la jornada laboral. Los autores estimaron cuatro modelos de corto y mediano plazo para estimar la productividad subjetiva y la satisfacción laboral, obteniendo los siguientes resultados:

1. El bienestar financiero, el equilibrio entre la vida laboral y personal son predictores estadísticamente significativos de la productividad en el corto plazo y de la satisfacción laboral en el corto y largo plazo.
2. En el modelo de largo plazo que estima la satisfacción laboral se añade la productividad subjetiva como predictor y también se obtiene un resultado estadísticamente significativo.
3. La flexibilidad laboral no obtuvo resultados estadísticamente significativos en ningún modelo, sugiriendo que el trabajo flexible no necesariamente mejora la productividad y la satisfacción laboral.

El artículo concluye que las experiencias subjetivas de productividad median los efectos positivos del bienestar financiero y del equilibrio entre la vida laboral y personal sobre la

satisfacción laboral. Esto significa que el bienestar financiero y el equilibrio entre la vida laboral y personal y las experiencias subjetivas de productividad son importantes para la mejora de la satisfacción laboral.

Brough et al. (2014) encuentran que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se asoció negativamente con las exigencias laborales, las intenciones cambiar de trabajo (rotación laboral) y la tensión psicológica, y se asoció positivamente con la satisfacción familiar y laboral. Para medir el balance entre vida laboral y personal, los autores utilizan las respuestas de cuatro preguntas compuestas de frases que reflexionan sobre el tiempo dedicado en sus actividades laborales y no laborales (es decir, actividades regulares fuera del trabajo, como la familia, los amigos, los deportes y el estudio) durante los últimos meses. Los encuestados indicaron estar de acuerdo en una escala de cinco puntos, de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), por lo tanto, las puntuaciones altas representan percepciones de alto equilibrio entre trabajo y vida personal.

En cuanto a las investigaciones enfocadas en las políticas de conciliación entre el trabajo y vida familiar que establecen las empresas, Perry-Smith y Blum (2000) obtuvieron resultados que sugieren que las organizaciones con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar más amplias presentan mayor rendimiento percibido a nivel de empresa. Además, encontraron que esta asociación es mayor en empresas más antiguas y en aquellas con alto porcentaje de mujeres trabajadoras. Similarmente, Konrad y Mangel (2000) encontraron que las políticas de conciliación de la vida laboral y personal mejoraron la productividad de las empresas, especialmente en aquellas con alto porcentaje de profesionales empleados y donde las mujeres constituyen mayor porcentaje de la fuerza laboral.

Clifton y Sheppard (2004) emplean una mirada más macroeconómica implementando una función de producción para estimar la productividad de las empresas, donde la variable de interés es un índice que refleja las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar implementadas por las organizaciones. Los resultados empíricos sugieren que los programas de apoyo a la vida laboral y familiar logran mejorar la productividad. Por otro lado, Giardini y Kabst (2008) no encontraron una asociación significativa entre las políticas de conciliación y la productividad de las empresas, pero sí una relación negativa con el ausentismo laboral.

La literatura sobre conciliación entre trabajo y familia es bastante amplia, al punto de que la nominación de los conceptos asociados varía entre los estudios. Adicionalmente, presentan distintos enfoques, desde los modelos empleados hasta los tipos de datos (de corte transversal o longitudinales) y la unidad de análisis (empresas o empleados). De todos modos, los resultados son positivos en su mayoría, puesto que la implementación de políticas de conciliación trae beneficios tanto para los trabajadores como las empresas.

Género y mercado laboral en Chile

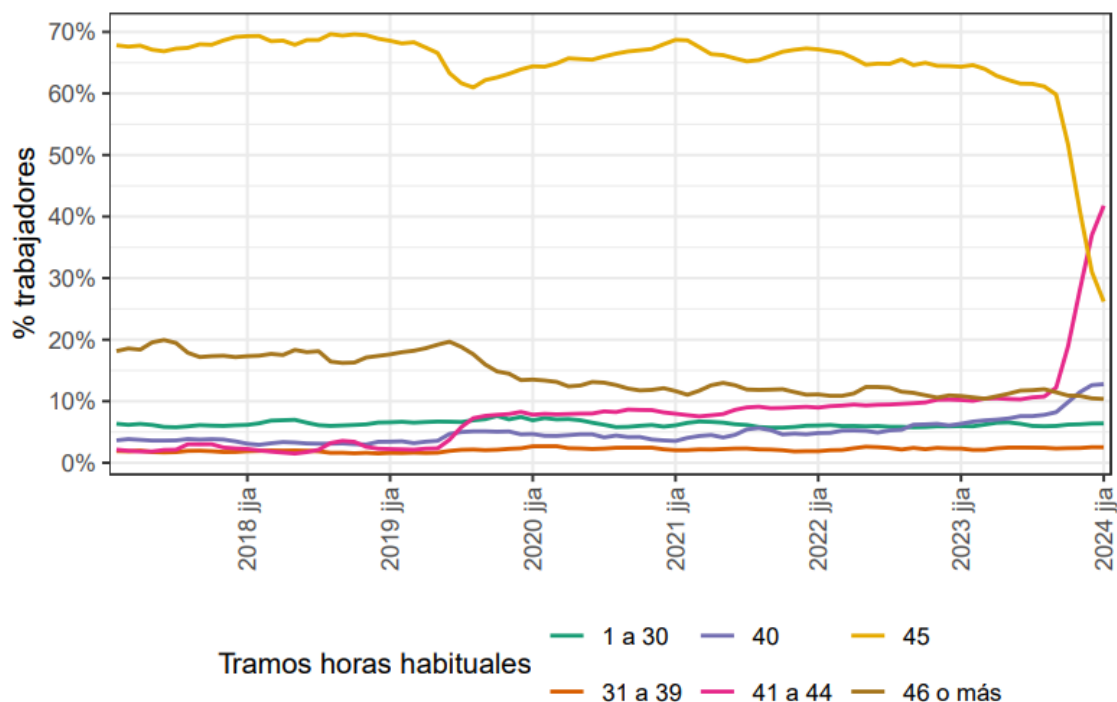
En esta sección se profundizará en la situación actual de las mujeres dentro del mercado laboral chileno. Del mismo modo, se ahondará en los avances que se han realizado para aminorar las brechas de género en el mercado laboral. Para lograr esto, se emplean datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) y otras fuentes nacionales para cuantificar indicadores distintos a los habituales.

Evolución de la jornada laboral

Organizaciones internacionales como la OIT y OCDE, recomiendan que la reducción de horas de trabajo permite mejor conciliación entre trabajo y vida familiar y personal (OIT, 2011; Fagnani, 2011). Durante el presente año 2024, comenzó a regir la Ley de 40 horas que reduce la jornada laboral obligatoria de 45 horas semanales a 40 horas de manera paulatina. En este contexto, resulta fundamental analizar las tendencias en la duración de las jornadas laborales.

La siguiente figura contiene la distribución porcentual de trabajadores asalariados privados según tramos de horas habituales desde los trimestres de 2018 hasta 2024. Las categorías de tramos de horas habituales consideradas son 1 a 30 horas, 31 a 39 horas, 40 horas, 41 a 44 horas, 45 horas y 46 horas o más. El gráfico indica que desde 2018 históricamente más del 60% de los trabajadores se encontraba trabajando bajo un régimen de 45 horas semanales. No obstante, dicha tendencia cambió cuando entró en vigor la Ley de 40 horas, ya que se redujo de forma abrupta por debajo del 30% y comenzó a aumentar de forma exponencial el porcentaje del tramo 41 a 44 horas habituales superando el 40% en el último trimestre.

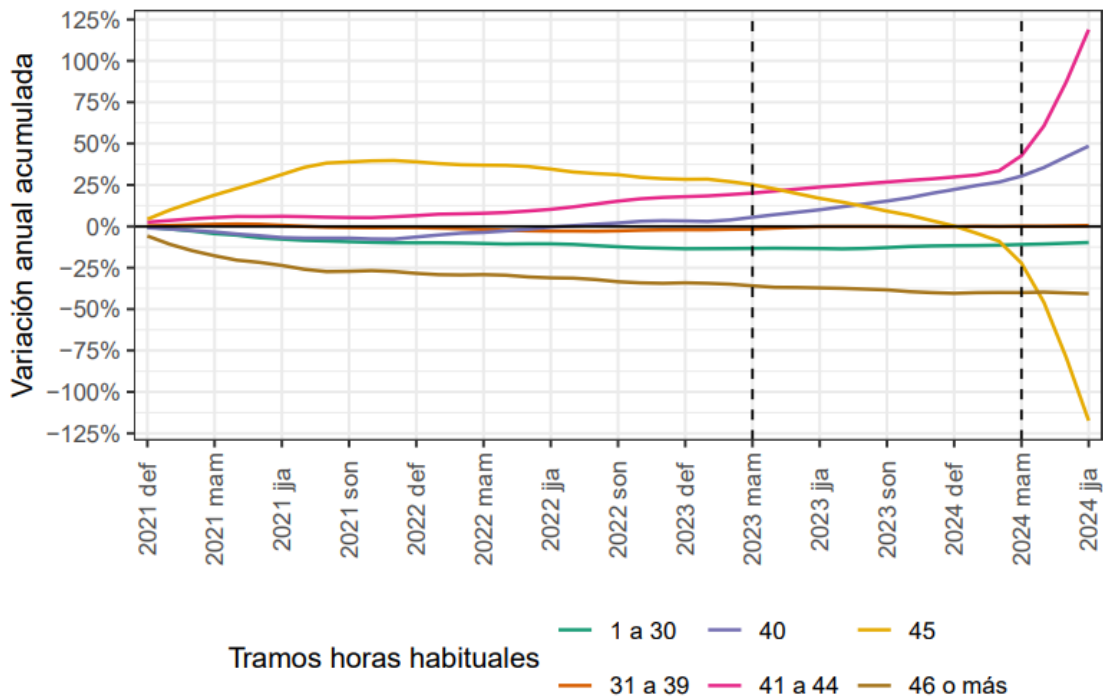
Figura 4: Evolución de la distribución porcentual de trabajadores según tramos de horas habituales (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENE.

Al obtener la variación acumulada del porcentaje de trabajadores, la Figura 5 indica que el tramo de 41 a 44 horas ha aumentado en el largo plazo, seguido del tramo de 40 horas. Por otro lado, el tramo de 45 horas ha ido disminuyendo hasta caer abruptamente en 2024. Esto confirma que los trabajadores están comenzando a emigrar a un nuevo tipo de jornada laboral.

Figura 5: Variación acumulada porcentaje de trabajadores en tramos de horas habituales (2021-2024)



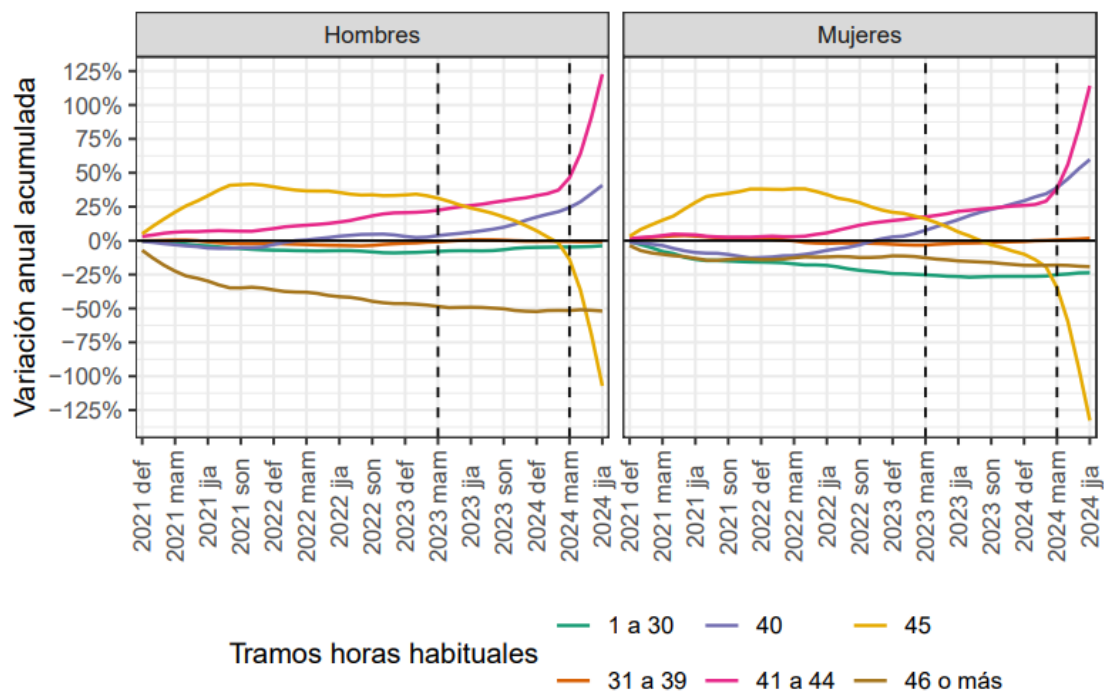
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENE.

La Figura 6 es similar a la anterior, pero dividiendo el análisis por sexo con el propósito de verificar diferencias en las tendencias de largo plazo entre hombres y mujeres. Se aprecia que la intensidad de las variaciones acumuladas varía entre ambos grupos. En particular, la caída del tramo de 45 horas desde la entrada en vigor de la ley es mas pronunciada en las mujeres que en los hombres, junto con una clara disminución del tramo de 1 a 30 horas y un aumento de los tramos de 40 horas y 41 a 44 horas.

El resultado descrito permite hipotetizar que aquellas mujeres que estaban optando por un trabajo de jornada parcial de 1 a 30 horas, están adoptando las jornadas laborales de 40 horas y de 41 a 44 horas. Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado por ILO (2022), donde las mujeres de países desarrollados que presentan hijos menores de 4 años optan por aceptar trabajos de medio tiempo para tener más tiempo para la crianza.

En el caso de los hombres, aparte de la reducción en el tramo de 45 horas, experimentan una reducción sostenida del tramo de 46 horas o más. En paralelo, aumenta de forma exponencial el porcentaje de trabajadores en el tramo 41 a 44 horas y de forma más leve, el tramo de 40 horas.

Figura 6: Variación acumulada porcentaje de trabajadores en tramos de horas habituales según sexo (2021-2024)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENE.

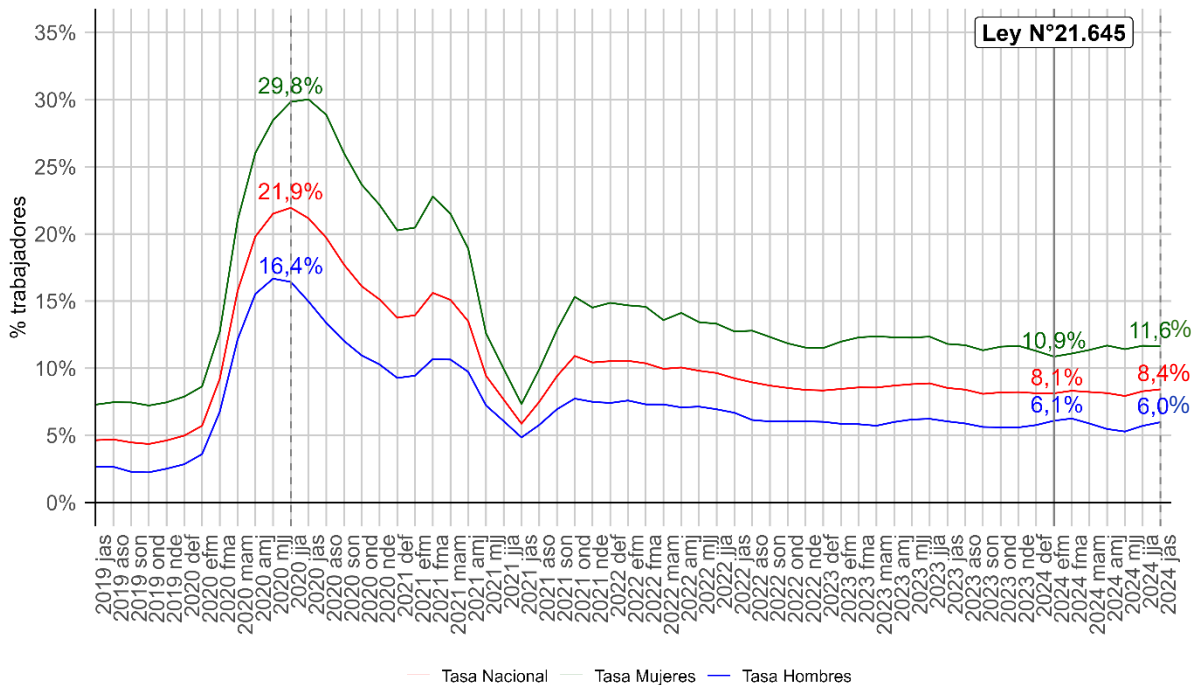
Estos resultados indican como ha variado la composición de trabajadores por tramo de horas habituales en el tiempo. La reducción de la jornada laboral ha permitido que las mujeres accedan a trabajos con mayor número de horas semanales que se generalmente se traduce en el acceso a un mayor salario. Del mismo modo, el hecho de que los hombres logren migrar hacia jornadas labores más cortas les permite disponer de más tiempo para conciliar trabajo y vida familiar. Esto es importante porque un mayor equilibrio entre trabajo y familia generalmente se asocia con mejor bienestar subjetivo (Jiménez-Figueroa, 2019), lo que refleja una mejora en la calidad de vida.

Evolución del Trabajo a distancia

La siguiente figura contiene la evolución de la tasa de trabajo a distancia de los trabajadores del sector privado a nivel nacional. En concreto, esta tasa consiste en el número de trabajadores que declara haber realizado sus labores desde el hogar³ dividido por el número total de ocupados. Se aprecia que previo al 2020 la tasa no superaba el 10% de los trabajadores. Sin embargo, debido a la contingencia del COVID-19 en 2020 que obligó la confinación de las personas, se obtuvo la tasa más alta en el trimestre junio-julio-agosto 2020 hasta lograr el máximo de 21,9% a nivel nacional que con el paso del tiempo fue decreciendo.

Al analizar la tasa de trabajo a distancia por sexo, se obtuvo la misma tendencia que a nivel nacional para hombres y mujeres. No obstante, la tasa ha permanecido más alta en las mujeres que en los hombres, incluso antes del máximo histórico. Si bien esta diferencia ha ido disminuyendo, para el trimestre julio-agosto-septiembre de 2024 se aprecia una tasa de 11,6% para las mujeres y de 6% para los hombres, reflejando una brecha de 5,6 pp. a favor de las mujeres.

Figura 7: Evolución de la tasa de trabajo a distancia de los trabajadores del sector privado



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ENE.

Junto con lo anterior, es pertinente destacar que desde el trimestre enero-febrero-marzo de 2024 comenzó a entrar en vigor la Ley 21.645 que regula materias de conciliación familiar. Esta ley modifica el Código del Trabajo y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo,

³ La pregunta f.4 del formulario de la ENE explícitamente pregunta “En la semana pasada que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?”, donde una de las respuestas a seleccionar es “En su propio hogar”.

estableciendo el derecho a estas modalidades para todos los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, en la medida en que sus funciones lo permitan (BCN, 31 de enero de 2024).

En la Figura 7 no se aprecian cambios significativos en la tasa de trabajo a distancia desde que comenzó a regir la ley descrita. Una hipótesis de este resultado es que la ley permitió que las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo se mantengan y no se eliminasen por completo a causa del retorno a la presencialidad posterior a la pandemia. Se requieren datos de encuestas a empresas para verificar esta idea, ya que los datos de la ENE son limitados al tener como unidad de análisis a individuos y no empresas.

Conclusiones

Este informe ha revisado la evolución de diversas variables vinculadas con el mercado laboral enfocado en las mujeres. La primera parte se enfocó en datos de la OIT con la finalidad de comparar Chile con respecto a países miembros de la OCDE, junto con analizar las políticas internacionales que se han implementado en materia de conciliación entre vida laboral, personal y familiar. La segunda parte se orientó en examinar variables que se vinculan con dos leyes laborales que han entrado en vigor durante el presente año 2024 y que podrían considerarse como condiciones habilitantes para la conciliación. Esto con el propósito de reflexionar sobre posibles impactos que han tenido las leyes sobre dichas variables.

Los resultados indican que aún persisten desafíos para abordar la brecha de género en la tasa de participación, ocupación y desocupación. Si bien han existido avances con respecto a políticas de reducción de horas laborales y de fomento de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral para hombres y mujeres, son muy recientes y se requiere de más tiempo y una metodología estadística pertinente para cuantificar sus efectos en el mercado laboral chileno.

Por su parte, la relevancia que este aspecto ha tomado en las décadas recientes en el mundo se ve reflejado en una gran cantidad de artículos académicos y de informes elaborados tanto por organismos internacionales como por Gobiernos. Los que por cierto no cuentan con un marco conceptual unificado, lo que hace que las definiciones enfoques, hipótesis y hallazgos presenten heterogeneidad. Sin embargo, es posible afirmar que existe evidencia cuantitativa robusta que afirma una relación positiva entre políticas y medidas de conciliación, con otras variables relevantes del mercado laboral como es la satisfacción y bienestar en el trabajo, el ausentismo y la productividad, entre otras materias relevantes.

Los análisis y estadísticas que han sido revisados para la elaboración de este informe permiten constatar que, si bien muchos de estos indicadores no están calculados para el caso chileno, el desarrollo del sistema estadístico nacional debería permitir avanzar en su cálculo y disponibilidad, análisis que quedará pendiente para futuros informes. Asimismo, el análisis actual de las variables secundarias disponibles en la ENE, como estado civil, tramo etario, sector de actividad económica y tipo de ocupación, será abordado en futuros informes.

Como se mencionó al principio de esta sección, se analizaron dos dimensiones parciales que permiten mostrar avances en condiciones habilitantes para la conciliación. En primer lugar, la reducción de la jornada laboral debido a la promulgación e implementación de la Ley 40 horas que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. La reducción de la jornada laboral ha permitido que las mujeres accedan a trabajos con mayor número de horas semanales que generalmente se traduce en el acceso a un mayor salario. Del mismo modo, el hecho de que los hombres logren migrar hacia jornadas labores más cortas les permite disponer de más tiempo para conciliar trabajo y vida familiar. En segundo lugar, la prevalencia del trabajo desde el hogar debido a que en toda la serie es mayor en trabajadoras mujeres que en trabajadores hombres. Si bien con la pandemia se llegó al máximo de prevalencia, en el proceso de recuperación post pandemia la baja no ha llegado a los niveles previos y se ha mantenido estable. Esto posiblemente se deba a la promulgación de la Ley 21.645, estableciendo el derecho a estas modalidades para todos los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor

de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, en la medida que sus funciones lo permitan, podrían estar a la base de estos resultados.

En conclusión, este informe resalta la importancia de consolidar y ampliar las condiciones habilitantes para la conciliación trabajo-familia, fomentando un mercado laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres. Los desafíos pendientes y las variables no abordadas en este análisis plantean una oportunidad para futuros estudios que permitan continuar evaluando el impacto de estas medidas en la realidad laboral del país.

Bibliografía

- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C., & González-Flores, A. (2021). Is Gender Inequality a Barrier to Economic Growth? A Panel Data Analysis of Developing Countries. *Sustainability*, 13(1), 367. <https://doi.org/10.3390/su13010367>
- Borowiec, A. & Drygas, W. (2022). Work-Life Balance and Mental and Physical Health among Warsaw Specialists, Managers and Entrepreneurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 2-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010492>
- Clifton, T., & Shepard, E. (2004). Work and family programs and productivity: Estimates applying a production function model. *International Journal of Manpower*, 25(8), 714-728. <https://doi.org/10.1108/01437720410570036>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Informes COVID-19: La Pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe.
- Biblioteca del Congreso Nacional. (31 de enero 2024). Comenzó a regir la Ley 21.645 que busca conciliar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo. Recuperado de <https://www.bcn.cl/portal/noticias?id=comenzo-a-regir-la-ley-21645-que-busca-conciliar-la-vida-personal-familiar-y-laboral-por-medio-del-teletrabajo>
- Fagnani, J. (2011). Work-family life balance: future trends and challenges. OECD, The Future of Families to 2030, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264168367-en>
- Flores, B. (2013). Proyecto de Ley Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral: Análisis Económico. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Unidad de Transversalización de Género.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Gelard, P. & Abdi, A. (2015). Evaluating the effect of gender inequality on economic growth in countries with high human development index. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1). Recuperado de https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/4381
- Giardini, A., & Kabst, R. (2008). Effects of work-family human resource practices: A longitudinal perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(11), 2079-2094. <https://doi.org/10.1080/09585190802404312>
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2003), 510-531. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. Departamento de Estudios Laborales, Santiago, Chile.
- International Labour Organization. (2022). Working Time and Work-Life Balance Around the World. International Labour Office. ISBN 978-92-2-037891-5 (PDF web).

- International Labour Organization. (2023). New data shine light on gender gaps in the labour market. Spotlight on Work Statistics N°12. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
- International Labour Organization. (2024). World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Recuperado de <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>
- Jackson, L & Fransman, E. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Jiménez-Figueroa, A., Sepúlveda, F. & Flores, M. (2019). Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, dependiendo de su rol de proveedor. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 25(2), 77-97.
- Klasen, S. (1999). Does gender inequality reduce growth and development : evidence from cross-country regressions. Policy research report on gender and development working paper series, no. 7 Washington, D.C., World Bank Group. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/612001468741378860/Does-gender-inequality-reduce-growth-and-development-evidence-from-cross-country-regressions>
- Klasen, S. & Lamanna, F. (2008). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth in developing Countries: Updates and extensions, IAI Discussion Papers, No. 175, Georg-August-Universität Göttingen, Ibero-America Institute for Economic Research (IAI), Göttingen.
- Konrad, A., & Mangel, R. (2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225–1237. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3094455>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-avance-global-sobre-las>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 312ª reunión, Ginebra.
- Perry-Smith, J., & Blum, T. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/1556339?origin=JSTOR-pdf>
- Ronda, L., Ollo López, A., & Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 14(1), 1-20. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2016-0633>

Anexos

Tabla A.1: Indicadores internacionales enfocados en medir conciliación entre vida laboral, personal y familiar.

Organización	Nombre	Traducción	Descripción	Tipo de fuente	Año fuente	Link fuente	Continentes	Dimensión documento
OCDE	<i>Long working hours</i>	Largas horas de trabajo	Proporción de asalariados que trabajan más de 48 horas semanales en su empleo principal, sobre el total de empleados.	Informe	2011	How's Life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Time for leisure and personal care</i>	Tiempo para el ocio y el cuidado personal	Cantidad de tiempo (medido en horas o minutos) que destinan los trabajadores de tiempo completo a actividades de tiempo libre y cuidado personal.	Informe	2011	How's Life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Commuting time</i>	Tiempo de viaje	Número de minutos que dedican los trabajadores a desplazarse del hogar al trabajo en un día típico.	Informe	2011	How's Life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Satisfaction with allocation of time</i>	Satisfacción con la asignación del tiempo	Porcentaje de personas que reportan dedicar el tiempo justo a i) trabajo/empleo remunerado; ii) contacto con miembros de la familia; iii) otros contactos sociales (no familiares); y iv) propios pasatiempos/intereses.	Informe	2011	How's Life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>

OCDE	<i>Employment rate of mothers with children of compulsory school age</i>	Tasa de empleo de las madres con hijos en edad preescolar	Brecha de tasa de empleo entre mujeres de 25-54 años que son madres de hijos en edad preescolar con las que no lo son.	Informe	2011	How's Life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Time off</i>	Tiempo libre	Tiempo diario dedicado al ocio y al cuidado personal por personas empleadas con jornada completa, medido como horas por día.	Informe	2020	How's life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Gender gaps in hours worked</i>	Brechas de género en las horas trabajadas	Brecha de género entre las horas trabajadas en trabajo remunerado y no remunerado.	Informe	2020	How's life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Satisfaction with time use</i>	Satisfacción con el uso del tiempo	Puntaje promedio de satisfacción con el uso del tiempo, escala de 0 (nada satisfecho) a 10 (completamente satisfecho).	Informe	2020	How's life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OCDE	<i>Long unpaid working hours</i>	Largas horas de trabajo no remuneradas	Porcentaje de la población en edad de trabajar que usualmente trabaja más de 60 horas por semana, de las cuales al menos 30 horas son trabajo no remunerado.	Informe	2020	How's life? Measuring well-being	América, Europa y Asia	<i>Workd and life balance</i>
OIT	<i>Excessive hours of work</i>	Horas de trabajo excesivas	Proporción de personas que trabajan 49 horas o más por semana, sobre el total de empleados y diferenciado por grupo ocupacional.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Decent hours</i>

OIT	<i>Extreme hours of work</i>	Horas de trabajo extremas	Proporción de personas que trabajan 60 horas o más por semana, sobre el total de empleados y diferenciado por grupo ocupacional.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Decent hours</i>
OIT	<i>Time-related underemployment</i>	Subempleo relacionado con el tiempo	Porcentaje de trabajadores subempleados en la población empleada, definidos como aquellos trabajadores de tiempo parcial que están dispuestos a trabajar a tiempo completo en cuanto se les presente la oportunidad.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Decent hours</i>
OIT	<i>Atypical or asocial hours</i>	Horarios atípicos o asociales	Porcentaje de personas que trabajan bajo horario diurno o en la noche, así como también quienes trabajan durante los fines de semanas o días festivos, sobre la población empleada.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Decent hours</i>
OIT	<i>Employment rate for women with children under compulsory school age</i>	Tasa de empleo de mujeres con hijos en edad preescolar	Tasa de empleo de mujeres (entre 20 y 49 años) con hijos en edad preescolar.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Balancing work and family</i>
OIT	<i>Self-employment rate for women with</i>	Tasa de empleo por cuenta propia de	Tasa de empleo por cuenta propia de mujeres (entre 20 y 49 años) con hijos en edad preescolar.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Balancing work and family</i>

	<i>young children</i>	mujeres con hijos pequeños						
OIT	<i>Part-time employment rate for women with young children</i>	Tasa de empleo a tiempo parcial de mujeres con hijos pequeños	Tasa de empleo a tiempo parcial de mujeres con hijos en edad preescolar.	Informe	2002	Measuring decent work with statistical indicators	Mundo	<i>Balancing work and family</i>
OIT	<i>Long hours of work</i>	Jornada laboral larga	Proporción de asalariados que trabajan más de 48 horas semanales en su empleo principal, sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
OIT	<i>Short hours of work</i>	Jornada laboral corta	Proporción de asalariados que trabajan menos de 35 horas semanales en su empleo principal, sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
OIT	<i>Very short hours of work</i>	Jornada laboral muy corta	Proporción de asalariados que trabajan menos de 20 horas semanales en su empleo principal, sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
OIT	<i>Percentage of workers working shifts</i>	Porcentaje de trabajadores que trabajan por turnos	Porcentaje de trabajadores que presentan jornada por turnos sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
OIT	<i>Percentage of night workers</i>	Porcentaje de trabajadores nocturnos	Porcentaje de trabajadores que trabajan una o más noches al mes sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	

OIT	<i>Fixed schedule</i>	Horario fijo	Proporción de trabajadores que reportan trabajar bajo horario fijo (es decir, no tienen poder de cambiar horas semanales) sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
OIT	<i>Flexible schedule</i>	Horario flexible	Proporción de trabajadores que reportan trabajar bajo horario flexible (es decir, pueden cambiar parcial o totalmente sus horas semanales) sobre el total de empleados.	Informe	2022	Working time and work-life balance around the world	Mundo	
BM	Brecha de participación laboral entre mujeres casadas y solteras		Brecha (en puntos porcentuales) entre la tasa de participación laboral de mujeres casadas y solteras.	Informe	2011	Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio	América	
BM	Brecha de participación laboral entre mujeres con hijos en edad preescolar y aquellas sin hijos		Brecha (en puntos porcentuales) entre la tasa de participación laboral de mujeres con hijos en edad preescolar y aquellas sin hijos.	Informe	2011	Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio	América	
BM	Tasa de participación de mujeres por número de hijos		Tasa de participación de mujeres por categoría de número de hijos	Informe	2011	Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un	América	

						nuevo equilibrio		
BM	Proporción de mujeres en trabajos con jornada parcial		Porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan con jornada parcial sobre el total de mujeres ocupadas.	Informe	2011	Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio	América	
BM	Tasa de empleo informal de mujeres		Tasa de ocupación en el sector informal de mujeres.	Informe	2011	Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio	América	
BM	Tasa de retención de empleados		Porcentaje de empleados que permanecen en la empresa después de la implementación de políticas de conciliación.	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
BM	Satisfacción laboral		Porcentaje de empleados que reportan sentirse satisfechos con políticas de conciliación implementadas por la empresa	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
BM	Flexibilidad horaria de las empresas		Porcentaje de empresas que disponen de jornadas	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	

			flexibles para sus empleados.					
BM	Flexibilidad horaria de los trabajadores		Porcentaje de empleados que reportan haber usado horario flexible en la empresa que trabajan.	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
BM	Acceso a servicios de cuidado infantil		Porcentaje de empleados que utilizan jardines infantiles proporcionados por su empresa.	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
BM	Disponibilidad de salas de lactancia		Porcentaje de empresas que disponen de salas de lactancia para sus trabajadoras.	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
BM	Uso de salas de lactancia		Porcentaje de mujeres que utilizan salas de lactancia durante horario laboral.	Caso de estudio	2017-2023		América, Europa y Asia	
CE	<i>Employment rates for man and women</i>	Tasas de empleo de hombres y mujeres	Personas empleadas de 25 a 49 años como porcentaje de la población total de la misma edad.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Unemployment rates for man and women</i>	Tasas de desempleo de hombres y mujeres	Personas desempleadas de 25 a 49 años como porcentaje de la población activa de la misma edad.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Part-time employment rate for man and women</i>	Tasa de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres	Empleados a tiempo parcial de 25 a 49 años como porcentaje del total de empleados en el mismo grupo de edad.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>

CE	<i>Main reasons behind part-time employment</i>	Principales razones detrás del empleo a tiempo parcial	Distribución de las razones por las cuales los empleados se encuentran en un trabajo a tiempo parcial.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Fixed-term working contracts</i>	Contratos de trabajo a plazo fijo	Empleados con contrato a plazo fijo de 25 a 49 años como porcentaje del número total de empleados de la misma edad.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Main reasons behind temporary employment</i>	Principales razones detrás de la contratación temporal	Distribución de las razones por las cuales los empleados se encuentran en un trabajo con contrato temporal.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Fixed-term employees by economic activity</i>	Asalariados con contrato a plazo fijo por actividad económica	Distribución de asalariados con contrato a plazo fijo por actividad económica.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Employment status of persons living in households as couples with children</i>	Situación laboral de las personas que viven en hogares en pareja con hijos	Distribución del estado de empleo (ambos desempleados, ambos empleados a tiempo completo, uno empleado y el otro desempleado, uno empleado a tiempo completo y el otro empleado a tiempo parcial) de personas que viven en	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>

			pareja sobre el total de hogares con niños.					
CE	<i>Employment rates of individuals with and without children (under 15) for man and women</i>	Tasas de empleo de las personas con y sin hijos (menores de 15 años) de hombres y mujeres	Personas empleadas de 25 a 49 años, con y sin hijos, como porcentaje de la población total de la misma edad.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Employment rates by number of children, by gender</i>	Tasas de empleo por número de hijos, por género	Personas empleadas de 25 a 49 años con hijos como porcentaje de la población total con mismas características, diferenciado por categoría de número de hijos (uno, dos, tres y más).	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Employment rates by age of the youngest child, by gender</i>	Tasas de empleo por edad del hijo menor, por género	Personas empleadas de 25 a 49 años con hijos como porcentaje de la población total con mismas características, diferenciado por el rango de edad del hijo menor.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>

CE	<i>Female employment rates by level of education and number of children</i>	Tasa de empleo de mujeres por nivel educacional y número de hijos	Mujeres empleadas de 25 a 49 años como porcentaje del total de empleados en el mismo grupo de edad, diferenciado por nivel educacional y número de hijos, con el propósito de ver cómo cambia la tasa de desempleo dependiendo del número de hijos para cada nivel educacional.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>The labour market for the 25 to 49-year olds</i>
CE	<i>Composite indicator of working time by gender</i>	Indicador compuesto del tiempo de trabajo por género	Número promedio de horas semanales dedicadas a (i) trabajo principal remunerado, (ii) trabajo secundario remunerado, (iii) tiempo de viaje al trabajo y (iv) trabajo no remunerado; tanto en hombres como en mujeres.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Division of time, participation in paid and unpaid family work</i>
CE	<i>Composite indicator on working hours, by full-time/ part-time hours and gender</i>	Indicador compuesto sobre las horas de trabajo, por horas a tiempo completo/a tiempo parcial y género	Número promedio de horas semanales dedicadas a (i) trabajo principal remunerado, (ii) trabajo secundario remunerado, (iii) tiempo de viaje al trabajo y (iv) trabajo no remunerado; tanto en hombres como en mujeres y diferenciado por jornada laboral (completo y parcial).	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Division of time, participation in paid and unpaid family work</i>
CE	<i>Unpaid weekly working</i>	Horas de trabajo semanales no	Número promedio de horas semanales dedicadas al trabajo no	Informe	2009	Reconciliation between work, private and	Europa	<i>Division of time, participation in</i>

	<i>hours, by gender and age</i>	remuneradas, por sexo y edad	remunerado, diferenciado por género y tramo etario.			family life in the European Union		<i>paid and unpaid family work</i>
CE	<i>Hours spent caring for children and adults per week, by gender</i>	Horas dedicadas al cuidado de niños y adultos por semana, por género	Número promedio de horas semanales dedicadas al cuidado de niños y adultos por separado, diferenciado por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Division of time, participation in paid and unpaid family work</i>
CE	<i>Perception of the work–private life balance, by length of working week</i>	Percepción de la conciliación de la vida laboral y personal, por duración de la semana laboral	Distribución de la percepción de satisfacción con respecto a la conciliación entre trabajo y vida privada entre las personas empleadas de 15 años o más, diferenciado por tramo de horas semanales de trabajo (i) menos de 10 horas; (ii) 10-30 horas; (iii) 31-35 horas, (iv) 36-40 horas; (v) 41-45 horas; y (vi) más de 45 horas.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Division of time, participation in paid and unpaid family work</i>
CE	<i>Use of formal childcare services and other types of childcare arrangements</i>	Uso de servicios formales de cuidado infantil y otros tipos de arreglos de cuidado infantil	Porcentaje de niños entre 0 y 5 años que asistieron a algún lugar de cuidados infantiles formal e informal sobre el total de niños de la misma edad, diferenciado por tramo etario (0-2 años y 3 años hasta edad preescolar).	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Family responsibilities and care services</i>

CE	<i>Persons regularly taking care of ill, disabled, elderly relatives/friends aged 15 or more in need of care by working status</i>	Personas que cuidan regularmente de parientes/amigos enfermos, discapacitados, ancianos de 15 años o más que necesitan cuidados por situación laboral	Distribución de la situación laboral (empleado, desempleado o inactivo) de personas entre 25 y 49 años que se dedican a cuidar familiares y/o amigos de 15 años o más que se encuentran enfermos, discapacitados, o bien son ancianos.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Family responsibilities and care services</i>
CE	<i>Persons taking care of ill, disabled or elderly relatives/friends aged 15 or more wishing to change their working life organization</i>	Personas que cuidan de familiares/amigos enfermos, discapacitados o ancianos de 15 años o más que deseen cambiar su organización de vida laboral	Distribución del deseo de cambiar la distribución del tiempo dedicado al trabajo, para equilibrar mejor los cuidados con el trabajo, de personas que entre 25 y 49 años que se dedican a cuidar familiares y/o amigos de 15 o más que se encuentran enfermos, discapacitados, o bien son ancianos.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Family responsibilities and care services</i>
CE	<i>Incidence and reasons of men taking up parental leave</i>	Incidencia y razones por las que los hombres se acogen a la licencia parental	Distribución de la razón por la que los hombres empleados deciden o no utilizar la licencia parental una vez que se convierten en padres.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>
CE	<i>Reasons for men not having taken or not thinking of taking</i>	Razones por las que los hombres no han disfrutado o no piensan en tomar la licencia parental	Distribución de la razón por la cual los hombres empleados no han solicitado o no planean solicitar licencia parental	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>

	<i>parental leave</i>		una vez que se convierten o se conviertan en padres.					
CE	<i>Factors encouraging fathers to take parental leave</i>	Factores que animan a los padres a tomar la licencia parental	Distribución de las razones que animan a los hombres empleados a solicitar la licencia parental.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>
CE	<i>Main reasons discouraging fathers from taking parental leave</i>	Principales razones que disuaden a los padres de tomar la licencia parental	Distribución de las razones que disuaden a los hombres empleados a solicitar la licencia parental.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>
CE	<i>Establishments with male employees taking parental leave</i>	Establecimientos con empleados masculinos que disfrutan de una licencia parental	Proporción de empresas que reportan que uno o más de sus empleados masculinos se encontraban entre los que se habían acogido la licencia parental.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>
CE	<i>Women returning to work after parental leave</i>	Mujeres que se reincorporan al trabajo después de la licencia parental	Porcentaje promedio de mujeres que se reincorporan al trabajo después de la licencia parental, reportado por las empresas.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Leave and family responsibilities</i>
CE	<i>Reasons for introducing flexible working times</i>	Razones para introducir horarios de trabajo flexibles	Distribución de las razones por las cuales las empresas incorporaron horarios de trabajo flexibles sobre el total de empresas con misma	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>

			característica. Algunas de las razones mencionadas son “permitir que los empleados combinen mejor el trabajo y la vida familiar o personal”, “para hacer frente a los problemas de desplazamiento”, etc.					
CE	<i>Effects of introducing flexible working time</i>	Efectos de la introducción de la flexibilidad del tiempo de trabajo	Distribución de los efectos de la flexibilidad horaria que reportan las empresas con horarios flexibles sobre el total de empresas con misma característica. Algunos de los efectos mencionados son “mejor satisfacción laboral”, “mejor adaptación de la carga de trabajo”, “menor ausentismo laboral”, etc.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Shift workers with and without children</i>	Trabajadores por turnos con y sin hijos	Porcentaje de trabajadores por turnos sobre el total de empleados entre 25 y 49 años con y sin hijos, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Employees with and without children working during evenings and at night</i>	Empleados con y sin hijos que trabajan por la tarde y por la noche	Porcentaje de trabajadores que trabaja por la tarde y por la noche sobre el total de empleados entre 25 y 49 años con y sin hijos, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>

CE	<i>Employees with and without children working on weekends</i>	Empleados con y sin hijos que trabajan los fines de semana	Porcentaje de trabajadores que trabaja durante los fines de semana sobre el total de empleados entre 25 y 49 años con y sin hijos, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Employed persons who can vary the start/end of their working day for family reasons</i>	Personas asalariadas que pueden variar el inicio o el final de su jornada laboral por motivos familiares	Porcentaje de asalariados que presentan flexibilidad horaria al inicio y final de su jornada laboral por motivos familiares sobre el total de empleados entre 25 y 49 años, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Share of employed persons that can take entire days off for family reasons (without using holidays or special leave)</i>	Porcentaje de personas empleadas que pueden tomarse días libres completos por motivos familiares (sin hacer uso de vacaciones o permisos especiales)	Porcentaje de personas empleadas que pueden tomarse días libres completos por motivos familiares (sin hacer uso de vacaciones o permisos especiales) sobre el total de empleados entre 25 y 49 años, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Employed persons wishing to change the organisation of their working life and care</i>	Personas trabajadoras que deseen cambiar la organización de su vida laboral y sus responsabilidades de cuidado	Porcentaje de personas empleadas que reportan (i) desear trabajar más y disminuir labores de cuidado; y (ii) desear trabajar menos para tener más tiempo para cuidar, sobre el total de empleados	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>

	<i>responsibilities</i>		entre 25 y 49 años, por género.					
CE	<i>Teleworking population</i>	Población teletrabajadora	Porcentaje de personas empleadas que trabajan desde una ubicación distinta a su lugar de trabajo sobre el total de empleados entre 25 y 49 años, por género.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Childcare facilities offered by enterprises, by sector and size</i>	Servicios de guardería ofrecidos por las empresas, por sector y tamaño	Porcentaje de empresas que disponen de servicios de guardería para sus trabajadores, sobre el total de empresas.	Informe	2009	Reconciliation between work, private and family life in the European Union	Europa	<i>Working flexibilities</i>
CE	<i>Employment rate of father and mothers</i>	Tasa de empleo de padres y madres	Porcentaje de mujeres y hombres empleados, respectivamente, de 20 a 49 años, con y sin hijos en edad preescolar.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Effect of parenthood on the employment rate</i>	Efecto de la paternidad/maternidad en la tasa de empleo	Diferencia (en puntos porcentuales) entre las tasas de empleo de mujeres y hombres respectivamente, con y sin hijos en edad preescolar.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Possibility to work at home</i>	Posibilidad de trabajar desde casa	Porcentaje de personas empleadas cuyas modalidades de trabajo ofrecen la posibilidad de trabajar desde casa.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>

CE	<i>Commuting time</i>	Tiempo de desplazamiento	Duración media del tiempo de desplazamiento entre el trabajo y el hogar (solo ida).	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Care leave entitlement</i>	Derecho a licencia por cuidado	Porcentaje de personas empleadas que tienen derecho a licencia por responsabilidades de cuidado de hijos o adultos con dependencia.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Parental leave</i>	Licencia parental	Porcentaje de padres con trabajo en baja parental.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Child care use</i>	Uso de cuidado infantil	Porcentaje de padres empleados con hijos en edad preescolar que actualmente utilizan servicios de cuidado infantil.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Long working hours</i>	Jornadas laborales largas	Porcentaje de personas empleadas que trabajan habitualmente 49 horas o más por semana.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Night work</i>	Trabajo nocturno	Porcentaje de personas ocupadas que habitualmente trabajan de noche.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Evening work</i>	Trabajo vespertino	Porcentaje de personas ocupadas que trabajan habitualmente en horario de tarde.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>

CE	<i>Weekend work</i>	Trabajo de fin de semana	Porcentaje de personas ocupadas que trabajan habitualmente en fin de semana.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Flexible work schedules</i>	Horario de trabajo flexible	Porcentaje de empleados con horario de trabajo flexible.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Work intrusion into leisure time</i>	Intrusión del trabajo en el tiempo de ocio	Porcentaje de empleados a quienes su empleador les solicita que realicen tareas laborales durante el tiempo libre.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>
CE	<i>Self-perceived work-life-balance</i>	Equilibrio entre trabajo y vida personal autopercebido	Porcentaje de empleados que consideran que su trabajo se compagina bien o muy bien con sus compromisos familiares y sociales.	Reunión de expertos	2017	Review of the indicators on Work-Life-Balance	Europa	<i>Working hours and balancing work and non-working life</i>