

OBSERVATORIO LABORAL

La Araucanía

Boletín Sociolaboral

Día Internacional de la Mujer



Marzo 2025



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA



Foto de: Pabloteclaria



Designed by freepik.com



Foto de: Proadonis





Antecedentes

Este boletín se enmarca en una nueva conmemoración del día internacional de la mujer, explorando brechas y formas de discriminación que existen históricamente en el mercado laboral, así como algunas tendencias internacionales asociadas a la temática.

Para ello, mediante este boletín damos cuenta de algunas brechas de género en la inserción, mantención y desarrollo laboral que se evidencian tanto para el trabajo remunerado como no remunerado, así como antecedentes internacionales ligados al cuidado.

Metodología

Para la elaboración de este documento, se recurrió al análisis de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y Encuesta Nacional del Uso de Tiempo (2023), elaboradas y administradas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Se consideró para el análisis de la ENE el último trimestre móvil publicado durante el desarrollo del informe, noviembre 2024 – enero 2025, incorporando a su vez, una mirada temporal más amplia para analizar la tasa de ocupación y desocupación de la misma encuesta.

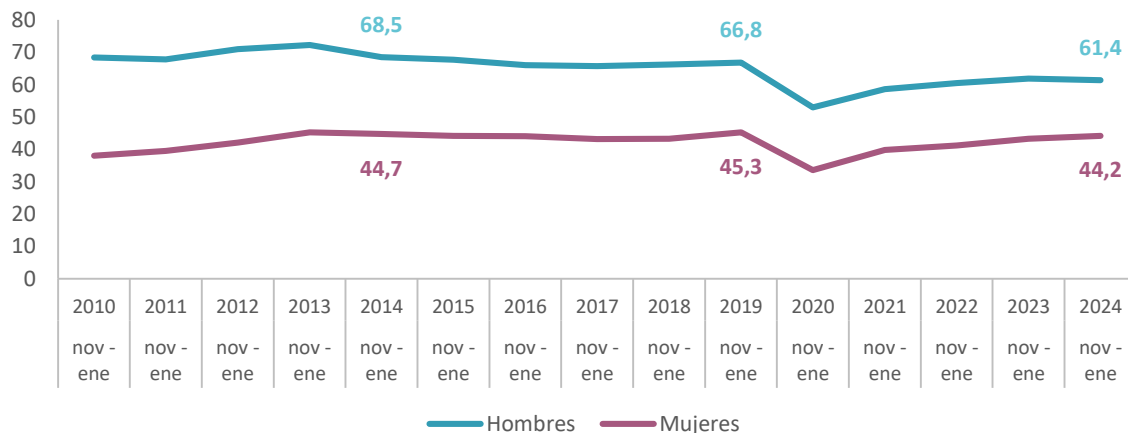
Para la revisión de tendencias internacionales se utilizó la metodología de Vigilancia Tecnológica, incorporada en diversos reportes del [Observatorio Laboral Araucanía](#). Este Observatorio pertenece a la red de Observatorios Laborales Regionales de la Subsecretaría del Trabajo y es ejecutado por el Instituto de Desarrollo Local y Regional de la Universidad de La Frontera.





Barreras para la inserción laboral de las mujeres

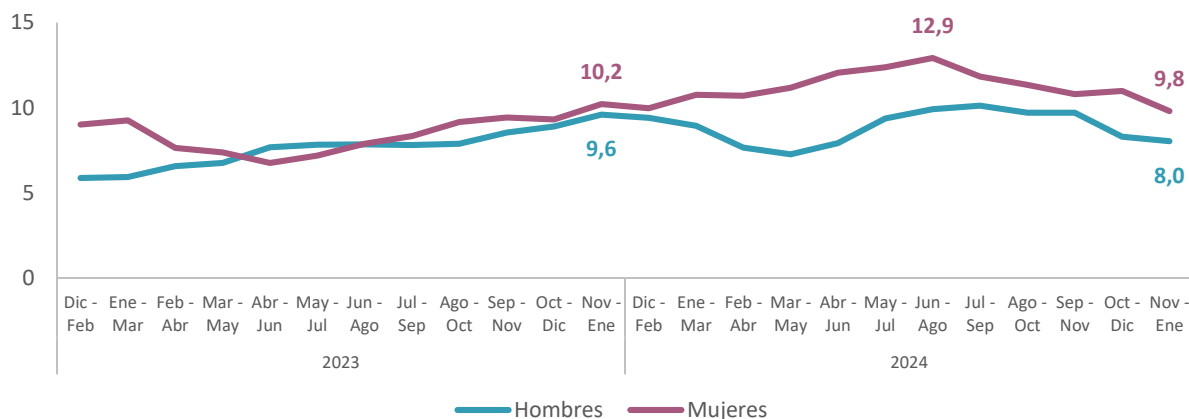
Tasa de ocupación regional por sexo



Históricamente las mujeres han tenido una menor tasa de ocupación en el mercado de trabajo remunerado que los hombres, evidenciándose barreras para su inserción laboral que han perdurado en el tiempo y que afectan el desarrollo de su autonomía económica.

Actualmente, estas barreras se expresan en mayores niveles de desempleo femenino por sobre el desempleo masculino durante todo el 2024, año marcado por la mayor presión laboral dentro del mercado del trabajo regional. No obstante, cabe señalar que aún manteniéndose esta diferencia basada en género, el empleo estacional de la época estival ha permitido disminuir el desempleo femenino, reduciendo esta brecha.

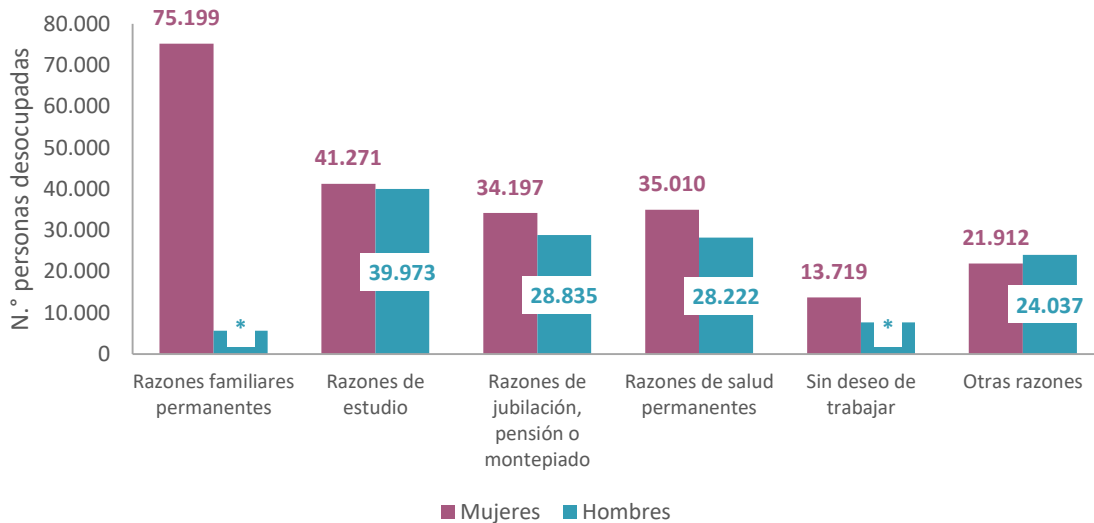
Tasa de desocupación regional por sexo





Brechas de género y motivos para estar fuera de la fuerza laboral

Razones para estar fuera de la fuerza de trabajo por sexo en La Araucanía



En cuanto a las razones para permanecer fuera de la fuerza de trabajo en La Araucanía, es posible evidenciar claras diferencias entre mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, la principal razón está ligada a las responsabilidades familiares permanentes, como el cuidado de menores y personas mayores o en situación de discapacidad, así como el desempeño de otras labores domésticas no remuneradas. En este contexto, cabe destacar que en noviembre – enero del 2024, e históricamente, 9 de cada 10 personas que asumen estas labores y quedan excluidas por ello de participar en el mercado laboral regional, son mujeres. Lo anterior, refleja cómo los estereotipos culturales de género asignan a las mujeres estos roles de cuidado y restringen sus capacidades de desarrollo personal, profesional y autonomía económica. En contraste, razones de estudio, jubilación o salud son proporcionalmente más paritarias entre ambos sexos.

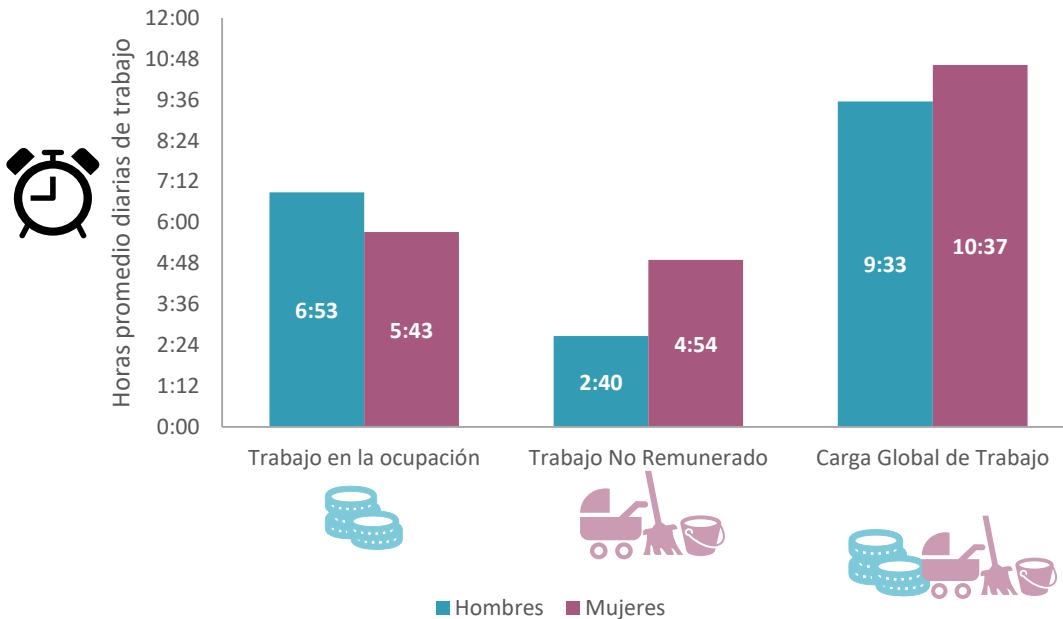
Dado lo anterior, diluir los estereotipos de género que asocian el trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres se torna relevante para superar las brechas de menor inserción laboral femenina, siendo necesario fomentar la corresponsabilidad en las familias y a nivel cultural. Al mismo tiempo, las políticas públicas y empresas deben proveer espacios de cuidados para aquellas personas dependientes, abriendo más posibilidades de inserción al trabajo remunerado a quienes cumplen rol de cuidador o cuidadora, que tal como se puede contemplar, son mayoritariamente mujeres.

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo OND 2024, INE.

*Datos sin calidad estadística.



Brechas de género en el Uso del Tiempo Trabajo Remunerado y No Remunerado



La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo del INE permite medir y caracterizar el tiempo promedio diario que destinan las personas para sus actividades productivas, ya sea remuneradas o no remuneradas y aquellas personas no productivas. En este sentido, es importante visibilizar que el tiempo tiene un valor fundamental para el desarrollo personal y laboral de las personas y su autonomía, y no se dispone o utiliza igual entre hombres y mujeres.

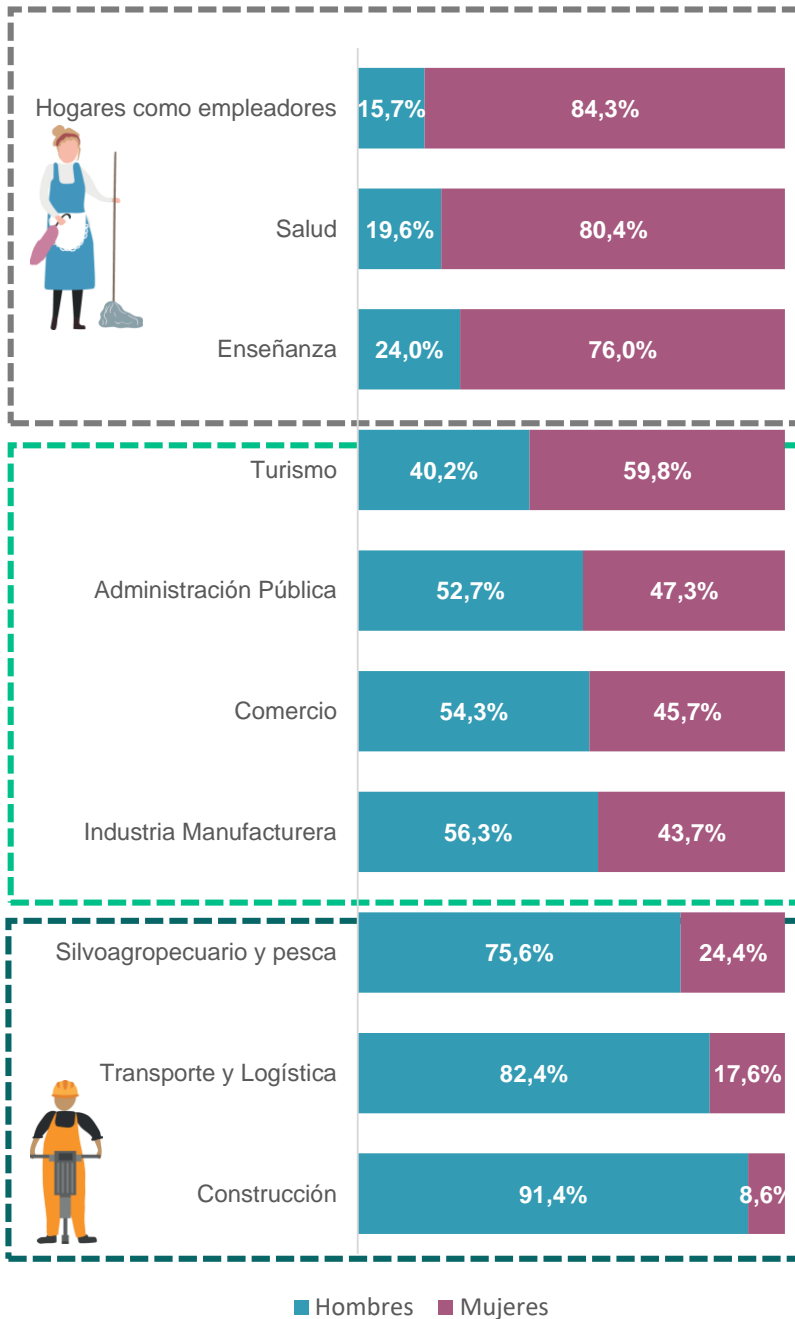
Así, entre septiembre – diciembre del 2023 se levantó la información sobre el uso del tiempo en más de mil hogares de nuestra región, identificando importantes brechas en el uso del tiempo para las mujeres y hombres trabajadores de 15 años o más.

De este modo, se puede constatar que la carga global de trabajo es mayoritario en las mujeres, debido a que asumen mayores niveles de cargas de trabajo no remunerado, incluyendo trabajo de cuidado, labores domésticas en sus hogares u otros y voluntariados. Mientras tanto, los hombres disponen de mayor tiempo para el trabajo en su ocupación, favoreciendo su acceso a mayores ingresos, a la vez de disponer de mayor tiempo personal. Así, queda en evidencia que las mayores cargas de trabajo no remuneradas asumidas por las mujeres afectan tanto su inserción como desarrollo laboral, y por ende, su autonomía económica y personal.



Roles de género en el mercado laboral regional

Análisis de 10 sectores de mayor empleabilidad



Por otro lado, en la distribución de la fuerza laboral en el mercado de trabajo remunerado dentro de los sectores económicos de mayor empleabilidad regional, se proyectan diferencias basadas en los estereotipos históricos de género, que se condicen con formas de discriminación y segregación.

Así, los 3 sectores más feminizados corresponden principalmente a la economía de los cuidados (educación, salud y trabajo en el hogar), observándose estas brechas en mayor medida en los trabajos domésticos.

Por ende, la asignación social y cultural del trabajo de cuidados o doméstico hacia las mujeres se visualiza dentro y fuera del mercado laboral.

Luego, los siguientes sectores con mayor presencia femenina corresponden a sectores con mayor paridad de género, donde buena parte de las labores desempeñadas en dichos rubros corresponden a trabajos de servicios o administrativos.

En contraparte, sectores que requieren mayor uso de fuerza física, maquinaria o especialización en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería están masculinizados, dando cuenta de un mercado laboral en el cual aún permanece una marcada división sexual del trabajo.

Labores de cuidado – Contexto Internacional

A nivel mundial, las tareas de cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres, teniendo que dedicar una importante parte de su jornada a tareas no remuneradas, invisibilidades y poco valoradas por la sociedad. De acuerdo a lo informado por [Oxfam Internacional](#), las mujeres “realizan más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado en todo el mundo y constituyen dos terceras partes de la fuerza laboral que realiza este tipo de trabajo de forma remunerada.”

Las mujeres dedican **12.500 millones de horas diarias a tareas de cuidado**

Cifra **3 veces mayor a la industria tecnológica mundial**



A nivel mundial

Equivalente a **10.8 billones de dólares anuales**

Fuente: Oxfam International, 2024



El rol de las licencias de paternidad en la corresponsabilidad

En la región de América Latina y el Caribe, **las licencias parentales están enfocadas principalmente a las madres**, en tanto las **licencias de paternidad existentes suelen ser más cortas** que las de maternidad. **Solo 16 países de la región ofrecen licencias de paternidad remuneradas**, y en seis de ellos, la duración es de tres días o menos. No obstante, la última década ha mostrado un cambio progresivo: Bolivia, México, Nicaragua y Panamá han introducido licencias de paternidad, mientras que Paraguay, Perú y Uruguay han ampliado su duración.

Fortalecer las licencias de paternidad en América Latina, así como fomentar su uso, es un mecanismo estratégico para promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado y tareas domésticas, favoreciendo la autonomía económica de las mujeres, así como la participación equitativa de los hombres en la crianza familiar.

Fuente: [Inter-American Development Bank \(IDB\)](#), 2024

Trabajo y cuidados

Las labores domésticas y de cuidados han recaído históricamente en las mujeres dentro del hogar, lo que ha impactado en su integración al mercado laboral. Como resultado, muchas mujeres deben asumir una doble jornada, combinando el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado y del hogar. Esta sobrecarga reduce su tiempo personal y limita sus oportunidades, restringiendo su autonomía económica y su acceso a empleos de mayor calidad y estabilidad.

Impacto de responsabilidades de cuidados en el trabajo remunerado

Las mujeres son más propensas a experimentar la **doble presencia**. Mientras trabajan, su mente sigue ocupada en las responsabilidades y administración del hogar. Esta carga mental adicional no solo afecta su productividad, sino que también altera el equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentando el estrés, el agotamiento, afectando la salud mental y su capacidad de autocuidado.



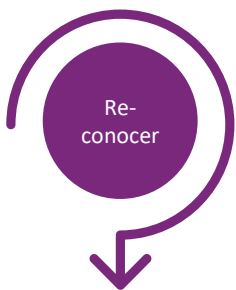
39,1% de las mujeres piensa en las tareas domésticas/familiares mientras trabaja



27,7% de los hombres piensa en las tareas domésticas/familiares mientras trabaja

[Informe de cuidados, Ministerio de Desarrollo Social, Marzo 2024.](#)

Las 5 “R” de los cuidados



Re-
conocer

Visibilizar y revalorizar el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, y su aporte a la sociedad.



Re-
ducir

Apoyo en las necesidades básicas del cuidado para disminuir la carga de trabajo no remunerado de las mujeres.



Re-
distribuir

Distribuir de una manera más equilibrada el trabajo de cuidados no remunerados al interior del hogar, avanzando hacia una corresponsabilidad entre hombres y mujeres.



Re-
compensar

Asegurar condiciones de trabajo decente para todas las personas trabajadoras del cuidado.



Re-
presentación

Asegurar la participación plena e igualdad de oportunidades de liderazgo para las personas trabajadoras del cuidado.



Brechas de género y trayectorias laborales

Techo de Cristal o segregación vertical:

Barrera “invisible” que impide a las mujeres alcanzar altos cargos en las organizaciones. Esta limitación no se debe a la falta de formación o competencias, pues las mujeres suelen tener altos niveles educativos, sino que a barreras culturales que privilegian la confianza en los hombres para roles de liderazgo.



Paredes de Cristal o segregación horizontal:

Barrera que sitúa a las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, en empleos de menor remuneración y dinamismo. Mientras que al insertarse en sectores masculinizados, sus labores quedan restringidas a roles de apoyo, administración, gestión o servicios, limitando su desarrollo a funciones de mayor responsabilidad y aspiración profesional.

Piso Pegajoso:

Se relaciona con la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, que lleva a las mujeres a aceptar condiciones laborales menos favorables para dedicar más tiempo a tareas domésticas o de cuidados asignadas a ellas por los estereotipos culturales de género. Esto limita sus posibilidades de desarrollo y crecimiento laboral, cediendo oportunidades o condiciones que representen mayores responsabilidades y retribuciones por su trabajo, como salario, jornada, tipo de contrato, posibilidad de realizar salidas a terrenos, viajes o acceder a especialización y formación continua, entre otras.



Reflexiones Finales



Claudia Tapia de la Peña
SEREMI del Trabajo y
Previsión Social La Araucanía

“Como Gobierno hemos trabajado en promover políticas públicas y leyes que permitan avanzar a una mayor equidad de género en el trabajo remunerado y no remunerado. Los subsidios y bonificaciones del Estado a nivel transversal han ido incorporando la perspectiva de género, impulsando la autonomía económica de miles de mujeres en la región y el país. Cabe destacar el Sistema Nacional de Cuidados, que no solo ofrece un reconocimiento del trabajo a la cuidadora, sino que también conecta una red de instituciones, programas y servicios que entregan un soporte a las personas dependientes que lo requieran, permitiendo descongestionar la sobrecarga de miles de mujeres.

Asimismo, debemos considerar avanzar hacia la reducción de los rubros feminizados, y posicionar a las mujeres en nuevos espacios laborales donde puedan transmitir sus habilidades y competencias, a la par del género masculino. Debemos considerar, la salud mental de las trabajadoras, eje que se ha incorporado en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que nos afecta por la doble presencia que cumplimos en el trabajo y en nuestros hogares. Es importante que podamos avanzar como sociedad por una mayor corresponsabilidad del trabajo, y que esto se traduzca en mayores oportunidades laborales y mejores condiciones para las mujeres trabajadoras”.



Camilo Rosas Flores
Director Observatorio
Laboral Araucanía

“Nuestra misión y compromiso como Observatorio Laboral de La Araucanía es poder visibilizar con información relevante las brechas existentes en el mercado del trabajo, siendo una de las más visibles las brechas de género. Confiamos en poder impulsar a que distintos actores tomen decisiones con evidencia y que tiendan a la superación de estos desafíos que se nos presentan como región. Nos sumamos a la conmemoración de este importante día para problematizar las barreras aún existentes a nivel cultural y laboral que afectan a miles de mujeres de nuestra región y país y que nos demanda trabajar activamente, y de manera intersectorial, en resolver las problemáticas que enfrentamos en esta materia”.