



Organización
Internacional
del Trabajo



MUJERES Y RETORNO LABORAL EN CHILE

APRENDIZAJES DE LA PANDEMIA PARA CERRAR LA BRECHA EN EL EMPLEO

MUJERES Y RETORNO LABORAL EN CHILE

APRENDIZAJES DE LA PANDEMIA PARA CERRAR LA BRECHA EN EL EMPLEO

Primera edición: Mayo del 2022

ISBN

Pendiente

© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

www.pnud.cl

www.estudiospnud.cl

Organización Internacional del Trabajo
para el Cono Sur de América Latina

www.ilo.org/santiago

Diseño y Diagramación

Marcelo Cáceres A.

Cita Sugerida:

PNUD - OIT (2022). Mujeres y Retorno Laboral en Chile.

Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo.

Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de las Naciones Unidas, incluyendo al PNUD y a OIT, o el de los Estados miembros de Naciones Unidas.

Los contenidos de este documento pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente.



Organización
Internacional
del Trabajo



Georgiana Braga-Orillard

Representante Residente del
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo en Chile

Fabio Bertranou

Director de la Oficina de la
Organización Internacional del
Trabajo para el Cono Sur de
América Latina

Equipo de Investigación

Maya Zilveti, PNUD
Sebastián Madrid, PNUD
Javiera Troncoso, PNUD
Rodrigo Herrera, PNUD
Matías Cociña, PNUD
Patricia Roa, OIT
Montserrat López, OIT
Juan Jacobo Velasco, OIT

ÍNDICE

Presentación	8
Resumen Ejecutivo	10
Introducción	12
Participación laboral de las mujeres antes y durante la pandemia	14
Principales resultados del estudio cualitativo:	17
1. ¿Quiénes son las mujeres que no retornaron a un empleo?	17
2. Las consecuencias de la pérdida del puesto de trabajo desde la perspectiva de las mujeres	18
3. Las razones para no retornar a puestos de trabajos similares	20
4. Proyecciones laborales y condiciones bajo las cuales volverían a trabajar de manera asalariada	24
Conclusiones	26
Recomendaciones para la política pública	28
Bibliografía	31
ANEXO: Caracterización de los grupos focales	32

PRESENTACIÓN

La pandemia por COVID 19 afectó diversos ámbitos de la vida cotidiana. Uno de estos es la participación laboral de las mujeres, que experimentó un retroceso de cerca de 10 años en el peor momento de la crisis. Al momento de la realización de este estudio, la pandemia comenzaba a declinar y el país ostentaba altas tasas de vacunación. No obstante, el ritmo de retorno de las mujeres al mercado del trabajo era ostensiblemente menor al de los hombres. Actualmente las cifras indican que el empleo de las mujeres se encuentra en niveles cercanos a los exhibidos antes de la pandemia. Sin embargo, los desafíos no se reducen a recuperar las tasas de participación laboral prepandemia. Es necesario ir más allá: eliminar las brechas de género que persisten en esta materia y promover el acceso de más mujeres a trabajos formales y no precarios.

Para contribuir a dar solución a este desafío, y en un trabajo conjunto entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile y la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina, elaboramos el informe ***Mujeres y Retorno Laboral en Chile***.

Esta publicación indaga en las principales razones por las que mujeres que perdieron o dejaron sus empleos durante la pandemia no regresaban al mercado laboral. Desde el relato de las propias mujeres, el informe invita a reflexionar acerca del tipo de políticas públicas que se necesitan para acelerar la recuperación, pero con un horizonte que no puede ser simplemente volver a la antigua normalidad, sino que asegure una recuperación inclusiva y que, en el espíritu de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, no deje a nadie atrás.

El estudio pone en evidencia que, frente a situaciones de crisis, las mujeres son agentes activos en la búsqueda de

distintas alternativas para generar ingresos y mantener a sus familias, más allá del trabajo asalariado. Los resultados de este estudio también muestran que para muchas mujeres la pandemia significó una oportunidad para reevaluar distintos ámbitos de su vida, tanto en términos de expectativas laborales como de aspiraciones personales. Estas variables resultan determinantes en la toma de decisiones y deben ser consideradas al momento de diseñar políticas públicas tendientes a abrir alternativas que promuevan su retorno o inserción en el mercado del trabajo.

El estudio muestra además que frente a las exigencias que enfrentan día a día las mujeres en el ámbito doméstico y que resultaron intensificadas durante la pandemia, especialmente aquellas asociadas al cuidado, las mujeres no encontraron incentivos para volver al trabajo asalariado, muchas veces precarios y mal remunerados. En este contexto, el emprendimiento emergió como una alternativa que permitió una mejor conciliación entre el trabajo y la familia.

Ante esto, el Estado enfrenta el desafío urgente de articular y complementar las políticas sociales existentes en torno al fenómeno de la baja participación laboral de las mujeres, con un sistema que no solo brinde apoyo en lo laboral, sino que se complemente con políticas y programas de cuidados que permitan abordar una de las principales barreras que hoy tienen las mujeres para integrarse al mercado laboral y permanecer trabajando. Asimismo, se hace necesario promover de manera decidida políticas para fomentar la corresponsabilidad de los hombres en materia de cuidados.

El diseño de respuestas adecuadas y oportunas tiene el potencial de hacer una diferencia en la calidad de vida de la población que aún está siendo afectada por los efectos de esta crisis. Como sociedad estamos experimentando un punto de

inflexión, y las decisiones que se tomen hoy serán determinantes para avanzar hacia un desarrollo sostenible en que todas y todos tengan las mismas posibilidades de concretar sus proyectos de vida.

A partir del relato de mujeres afectadas por la crisis y de la experiencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile y la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina, esta publicación ofrece un conjunto de recomendaciones de política que apuntan a fortalecer la posición de las mujeres en el mercado laboral

y con ello contribuir a un desarrollo sostenible, posible solo con la participación plena de las mujeres en las distintas esferas de nuestras sociedades, particularmente en el mundo del trabajo.

Mujeres y Retorno Laboral en Chile es el resultado del esfuerzo de muchas personas. Especialmente quisiéramos destacar y agradecer a las investigadoras e investigadores que elaboraron este documento, así como a los equipos técnicos de las instituciones que representamos y que permitieron que esté hoy en sus manos.

Georgiana Braga-Orillard

Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile

Fabio Bertranou

Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina

RESUMEN EJECUTIVO

El empleo y la participación laboral de las mujeres en Chile fueron fuertemente afectados durante la pandemia de COVID-19, al igual que aconteció a nivel regional y global. En particular, durante el segundo y tercer trimestres de 2020, cuando se implementaron estrictas medidas de confinamiento, la fuerte contracción económica que sobrevino en este periodo implicó una disminución sin precedentes del empleo y de la fuerza de trabajo de las chilenas.

Si bien desde fines de 2020 el mercado laboral ha ido recuperándose progresivamente conforme las medidas de confinamiento fueron relajándose y se avanzó el proceso de vacunación, muchas mujeres que dejaron de trabajar remuneradamente durante los primeros meses de la pandemia decidieron no buscar trabajo o no estuvieron disponibles para trabajar una vez que los mercados laborales comenzaron a reactivarse a mediados del 2021.

Lo anterior, plantea hipótesis sobre las condicionantes que hay detrás de las brechas de empleo y participación, que se recogen y exploran cualitativamente en este estudio conjunto entre el PNUD y la OIT.

En ese sentido, *Mujeres y Retorno Laboral en Chile* amplía la perspectiva para un mejor abordaje de políticas públicas. El estudio indaga a través de grupos focales en los que participaron mujeres de diferentes rangos etarios y ciudades, (se incluyó además, a modo contrafactual, un grupo focal con hombres y uno con mujeres que sí retornaron al mercado laboral) los elementos que configuraron sus decisiones de participación en el mercado laboral chileno durante la pandemia como también los desafíos para facilitar o potenciar su reinserción laboral, particularmente desde la formalidad, durante la transición hacia la pospandemia.

Este estudio destaca que elementos tales como los costos implícitos de emplearse durante la pandemia -como el riesgo de contagio y, en menor medida, las transferencias moneta-

rias implementadas junto a los retiros del 10%- retrasaron el retorno de las mujeres al mercado laboral y llevaron a muchas de ellas a generar emprendimientos o actividades que permitieran obtener ingresos de manera independiente.

Como segundo elemento se subraya que los hogares implementaron estrategias de suplemento de ingresos y reducción de costos, “aprender a vivir con menos” como señalan varias mujeres, que disminuyeron los incentivos para retornar al mercado laboral. Ello permitió a varias trabajadoras disponer de tiempo para estar con la familia, para sí mismas y para repensar sus trayectorias laborales.

Un tercer elemento se relaciona con los cambios en la percepción de riesgo asociada a la pérdida del ingreso durante la pandemia, que se tradujo en una reducción del horizonte futuro de las decisiones de inserción laboral por parte de las mujeres. Lo anterior, se aprecia con mayor fuerza en el grupo de mujeres con trayectoria laboral prolongada. Dado que, durante la pandemia las mujeres de mayor edad lograron solventar sus necesidades básicas a través de distintas estrategias, la obtención de un ingreso estable a través del trabajo asalariado perdió centralidad. En cambio, la posibilidad de probar, de emprender, de reinventarse, adquirió particular relevancia.

Un cuarto elemento está asociado a que las mujeres asumieron las tareas de cuidado al interior de los hogares durante la pandemia, producto del cierre de salas cunas, jardines infantiles y colegios, y la implementación de educación a distancia, lo que afectó sobre todo a mujeres con hijos menores de 15 años y en hogares monoparentales. A pesar de lo anterior, producto del confinamiento y de las transformaciones en el mercado del trabajo algunos hombres también redescubrieron el tiempo con los hijos e hijas, dedicando parte de su jornada a colaborar en tareas de cuidado.

Un quinto elemento radica en el miedo a contagiarse o contagiar a familiares con condiciones de salud precarias o a las

personas mayores del hogar. Este temor proviene de la experiencia de las mujeres de conocer a familiares o cercanos que se contagiaron, enfermaron gravemente o incluso fallecieron producto del COVID-19. Volver a trabajar remuneradamente, en contacto con colegas y clientes, y tener que desplazarse en transporte público a los lugares de trabajo, resultó para ellas un riesgo tangible.

Un sexto elemento que impactó la participación fue la transformación de las expectativas asociadas a las trayectorias laborales. Al respecto, uno de los hallazgos del estudio es que la pérdida del puesto de trabajo se tradujo en muchas mujeres y hombres en la resignificación de los criterios de valoración de las condiciones de los puestos de trabajo y en la relevancia otorgada a la capacidad que las respectivas inserciones laborales proveen para conciliar el trabajo remunerado y la vida personal y familiar, alterando la relación de las mujeres (y hombres) con el mercado laboral.

Finalmente, las mujeres que participaron en este estudio reportaron ofertas laborales que demandan presencialidad, en modalidad de jornada completa, en muchos casos con contratos a plazo fijo por pocos meses, y que ofrecían, por las mismas tareas, salarios menores a los que las personas recibían antes de la pandemia. Además, señalan que estos salarios no permitirían cubrir los gastos mínimos del hogar, los que se incrementaron durante la crisis sanitaria.

Los datos muestran que las mujeres desplegaron múltiples estrategias para “sobrevivir” y “darse vuelta” en un contexto de crisis sanitaria y de desvinculación del mercado laboral formal. Esta situación muestra la agencia activa de las mujeres, y sus capacidades para sobreponerse a los obstáculos generados por la pandemia.

Los elementos expuestos ponen de relieve varias prioridades de política que permitirían acelerar la inserción al mercado laboral de las chilenas y la creación de trabajos decentes

para ellas. En primer lugar, es fundamental que se fortalezcan e intensifiquen los sistemas de cuidados de niñas y niños, personas en situación de dependencia y personas mayores, lo que facilitaría la transición hacia el mercado laboral de muchas mujeres que dejaron de participar durante la pandemia. Además, los incentivos deben enfocarse en facilitar los mecanismos de contratación en la esfera formal, ya que la informalidad está asociada a condiciones laborales precarias. Por ende, junto con la posibilidad de mantener los subsidios al empleo formal, deberían (re)activarse los mecanismos de intermediación y capacitación laboral, con enfoque de género, que faciliten la transición hacia el empleo.

A su vez, muchas mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo, durante la pandemia reevaluaron tanto su relación con el mercado de trabajo, como sus prioridades, llevándolas a buscar condiciones laborales que les permitan conciliar de mejor manera las demandas laborales y familiares. En este sentido, las condiciones de la demanda del empleo femenino también deben repensarse para ser atractivas y sostenibles en el tiempo. Adicionalmente, se observa la importancia de las políticas e instrumentos de promoción productiva que incluyan una perspectiva que permita ampliar oportunidades de empleo para las mujeres. Asimismo, se observa la centralidad de promover decididamente políticas de corresponsabilidad masculina en tarea de cuidados y en el trabajo doméstico, de manera de equilibrar estas labores entre mujeres y hombres.

Finalmente, para que la aceleración de la participación y empleo femeninos sea efectiva y sostenible, se vuelve prioritario el diálogo social a nivel de los actores tripartitos del mundo del trabajo: gobierno, empleadores y trabajadores. Esto permitiría abordar los desafíos para facilitar y promover la inserción de las mujeres al mercado laboral y los mecanismos de política e institucionales adecuados para la generación de empleos decentes para las trabajadoras, como respuesta a la crisis y, por sobre todo como estrategia que pueda perdurar en el tiempo.

INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias más severas de la pandemia del COVID-19, más allá de la dimensión sanitaria, fue su impacto sobre los mercados laborales y los ingresos de los hogares. El cierre total o parcial de sectores completos de la economía debido a las medidas de confinamiento impuestas en respuesta a la emergencia sanitaria generó una fuerte baja en el empleo, impactando tanto la tasa de ocupación como las tasas de participación en los mercados laborales (OIT 2022). Evidencia temprana para Chile (PNUD- MDSF 2020; Montt et al. 2020) mostró que, durante los primeros meses de la pandemia, hombres y mujeres perdieron su empleo o actividad laboral en proporciones similares, aunque ellas entraron a la pandemia con niveles de participación significativamente menores.

La recuperación del empleo en 2020 y 2021 resultó ser, sin embargo, asimétrica: los hombres se reintegraron al trabajo remunerado de manera más acelerada que las mujeres (INE 2021, OIT 2022). La segunda medición de la Encuesta Social COVID-19, implementada por el PNUD y el MDSF en noviembre de 2020, mostró que un número importante de mujeres que se encontraban trabajando en marzo de 2020, manifestó no estar trabajando ni buscando trabajo en noviembre del mismo año (aproximadamente 880.000 mujeres), y una cantidad considerable declaró que “bajo ninguna circunstancia” volvería a trabajar (aproximadamente 430.000 mujeres).

Con una actividad económica deprimida durante los confinamientos, miles de mujeres tuvieron que retirarse forzosamente del mercado laboral y, posteriormente, enfrentaron diversas dificultades para encontrar un nuevo empleo. Esta situación no es ajena a la experiencia laboral de la mayoría de las trabajadoras mujeres, quienes entran y salen del mercado laboral producto de despidos, embarazo, crianza, y un imbricado y complejo conjunto de razones. Sin embargo, la

excepcionalidad de la pandemia fue la masividad con que este fenómeno se produjo.

Pese a que las encuestas de empleo entregan información parcial respecto de las principales razones de las personas para no ingresar (o reingresar) a un empleo, la decisión de integrarse o no a una actividad asalariada es compleja, pues en ella intervienen múltiples factores, como la composición del hogar y la presencia de parejas, la situación laboral de otras personas y la división sexual del trabajo en el hogar; la presencia o no de niños, niñas y adolescentes; los tiempos de reapertura de las escuelas y guarderías; la disponibilidad de empleos; el nivel educacional; la presencia de ayudas estatales que suplementen los ingresos disponibles; así como las trayectorias laborales, las aspiraciones personales y la condición socioeconómica de las mujeres, entre otras. Comprender el fenómeno requiere, por tanto, ir más allá de información estadística que, aunque representativa, puede resultar insuficiente para capturar sus complejidades.

En este contexto, la pandemia abrió una oportunidad única para aprender en mayor profundidad sobre la relación que las mujeres establecen con el mercado laboral, ya que los confinamientos obligatorios y el cese casi total de la actividad económica produjeron una situación de la cual es posible obtener información que de otra forma sería muy difícil hacerlo.

En vista a estos antecedentes, el PNUD y la OIT realizaron una investigación cualitativa, a través de grupos focales, orientados a explorar en mayor profundidad las razones de las mujeres para no retornar al mercado del trabajo formal como asalariadas. En términos específicos, se indagó: (a) las condiciones laborales previas y el proceso de pérdida del empleo; (b) las estrategias para solventar necesidades básicas

durante la pandemia; (c) las razones para no buscar trabajo y/o volver a trabajar asalariadamente; y (d) las proyecciones futuras en el ámbito laboral.

La muestra estuvo compuesta por mujeres que antes de la pandemia trabajaban de manera estable¹ y que dejaron de trabajar durante la crisis y no se encontraban buscando trabajo al momento del levantamiento de información (último trimestre de 2021). En concreto, se realizaron siete grupos focales con esta población, cuyas participantes fueron seleccionadas mediante una segmentación por grupo etario, nivel educativo, presencia de niños, niñas o adolescentes (NNA) en el hogar, y ciudad de residencia.

Al momento de la realización de los grupos, estas mujeres tenían entre 35-55 años con hijos e hijas, de grupos socioeconómicos C3 y D, según la nomenclatura estudios de mercado, residentes en las ciudades de Santiago, Antofagasta y Temuco. Un anexo al final del documento caracteriza estos grupos en más detalle.

Adicionalmente, se realizaron dos grupos focales contrafactuales. El primero, compuesto por hombres que cumplían los mismos criterios laborales definidos para el grupo de interés (tenían un trabajo estable antes de la pandemia, dejaron de trabajar y no se encontraban buscando trabajo al momento de participar en la conversación), y cuyas edades se situaban entre los 35 y los 44 años, con educación básica o media. El segundo contrafactual indagó en las razones de retorno al trabajo de mujeres que, habiendo dejado de trabajar en algún momento de la pandemia, retornaron a un empleo. Dicho grupo estuvo compuesto por mujeres de 35 a 44 años, con educación básica o media y con presencia de NNA en el hogar. Ambos grupos contrafactuales se realizaron con personas residentes en Santiago.

Existe abundante evidencia de que una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más acelerado y contribuye a la reducción de la pobreza (OECD 2012; CNP 2017). Por otra parte, es un he-

cho que la desigualdad de género en esta dimensión no es producto de brechas educacionales, sino de las oportunidades disponibles para las mujeres, por ejemplo, para entrar al mercado laboral². Es por ello que, de cara a la fase de recuperación económica, incorporar las razones que tuvieron las mujeres que trabajaban antes de la pandemia y que se mantuvieron al margen del empleo (formal) durante la pandemia, es información valiosa para retroalimentar las políticas públicas destinadas a acelerar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. El país debe aspirar no solo a que las mujeres recuperen las tasas de participación laboral observadas con anterioridad a la llegada de la pandemia, sino a acelerar la inserción de más mujeres en el mercado laboral y eliminar la brecha de género que hoy existe en esta materia.

Tal como ha demostrado la experiencia de las últimas décadas, lograr este objetivo es un desafío mayor para la política social. Comprender las razones por las que las mujeres que perdieron o dejaron sus empleos o actividades durante la pandemia no regresaban al mercado laboral es un primer paso en esa dirección. Se trata de un fenómeno complejo y multicausal, que requiere trascender las estadísticas oficiales o las encuestas de percepciones y explorar de manera profunda y desde la perspectiva de las propias mujeres, las razones para no emplearse. Este documento busca ser un aporte en esa dirección.

El informe se organiza en cuatro secciones. La primera ofrece, a partir de estadísticas oficiales y una revisión de la literatura, antecedentes respecto de la situación de participación laboral de las mujeres en Chile antes y durante la pandemia. La segunda parte resume los hallazgos de la investigación cualitativa. La tercera sección presenta las principales conclusiones del estudio cualitativo. La última sección, sugiere algunas propuestas de política social que podrían facilitar y acelerar la incorporación al mercado laboral formal asalariado de las mujeres.

¹ Al menos 9 meses entre marzo del 2019 y marzo del 2020.

² https://www.cepal.org/sites/default/files/ods5_c1900675_web.pdf [consulta: 29/01/2022]

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES ANTES Y DURANTE LA PANDEMIA

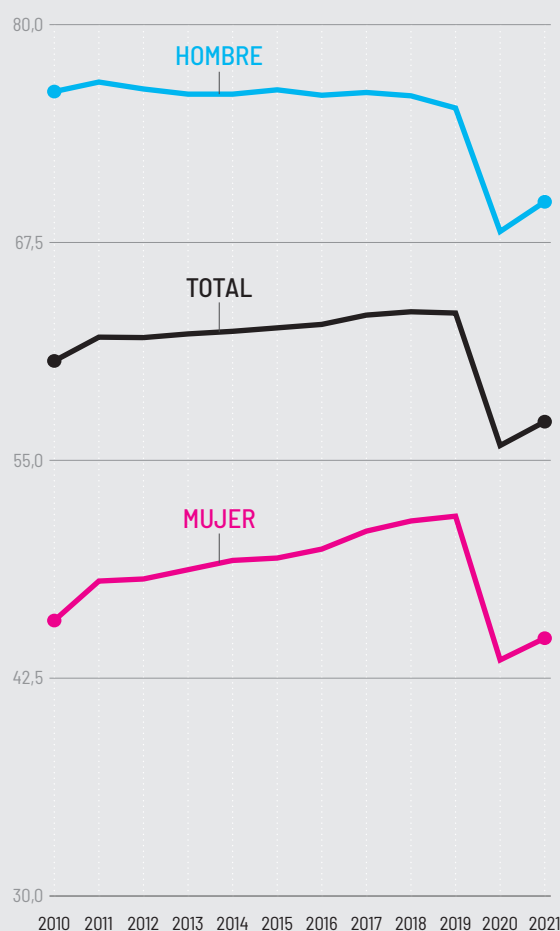
Como en otros países de la región y del mundo, en Chile la participación de las mujeres en el mercado del trabajo remunerado ha ido en aumento durante las últimas cuatro décadas. Pese a ello, múltiples estudios han dado cuenta de una “excepción” o “paradoja” chilena en términos de las brechas de género en participación laboral, pues el crecimiento del ingreso per cápita del país y el elevado nivel educacional de las mujeres, tanto en términos relativos a los hombres chilenos como en comparación con otras mujeres de América Latina, anticiparían un nivel de participación mucho mayor que el observado en el país (Contreras, Hurtado y Sara 2012; Piras y Rucci 2014).

De hecho, datos de CEPAL para los años previos a la pandemia muestran que la participación laboral de las mujeres en Chile se ubica consistentemente por debajo del promedio de países de América Latina en general, y del Cono Sur en particular³. La comparación con los países agrupados en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, ofrece un panorama similar: la tasa de participación laboral de las mujeres en Chile se encuentra por debajo del promedio de estas economías y más de 20 puntos porcentuales (p.p.) por debajo de las tasas registradas en los países con mayor participación laboral de las mujeres⁴.

Esta baja participación se traduce en una amplia brecha respecto de la participación laboral de los hombres. Como se observa en el Gráfico 1, en la década previa a la llegada de la pandemia la tasa de participación laboral de las mujeres en Chile tuvo un crecimiento lento pero sostenido, aumentando 5,7 p.p. entre 2010 y 2019 y cerrando progresivamente la brecha de género. Sin embargo, y a pesar de estos avances, al final del período la brecha entre la tasa de participación de mujeres y hombres era de 21 p.p. (52,6% vs 73,5%).

En 2020, producto de la pandemia de COVID-19, las medidas de distanciamiento físico y de reducción de movilidad de las

GRÁFICO 1.
TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL CHILE,
HOMBRES Y MUJERES



Fuente: Encuestas de Empleo, INE años respectivos

³ CEPALSTAT. "Tasa de participación en la actividad económica, según sexo" Fuente: https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=101&ang_id=635&ang=es [consulta: 29/01/2022]

⁴ OECD.Stat. "LFS by sex and age - indicators: Labour force participation rate". Fuente: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_L_R [consulta: 25/05/2021]

personas implicaron que diversos sectores de la economía redujeran drásticamente sus operaciones o las detuvieran, temporalmente, casi por completo. Esto implicó una caída histórica de la actividad económica y el empleo: en el trimestre mayo-julio de 2020 se registró una pérdida de casi 2 millones de empleos respecto del mismo período el año anterior (INE 2020). Este fenómeno se generó tanto a nivel nacional como regional y global, con intensidades distintas, pero con los mismos efectos y necesidad de respuestas de política (CEPAL/OIT 2021, OIT 2022).

En parte debido a la división sexual del trabajo doméstico no remunerado y de las labores de cuidado al interior de los hogares, y en parte por su impacto heterogéneo en distintos sectores de la economía, la pandemia exacerbó brechas pre-existentes entre hombres y mujeres. En el peor momento de la crisis, la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral se ubicó en un 41,3% (INE 2020, Montt et al. 2020), lo que representaba un retroceso de más de 10 años en el indicador. Superadas las cuarentenas más estrictas, muchas mujeres que dejaron de trabajar remuneradamente durante los primeros meses de la pandemia decidieron no buscar trabajo o no estaban disponibles para trabajar una vez que los mercados laborales comenzaron a reactivarse (Banco Central 2021).

En junio de 2020, entre quienes perdieron o renunciaron a su trabajo, un 62% de los hombres se mantuvo en el mercado laboral, ya sea porque estaban trabajando en otro empleo (7,7%) o estaban buscando uno (54,7%). Lo mismo era cierto solo para el 41% de las mujeres: 6% tenía un nuevo trabajo y 35% estaba buscando.

Además, las desigualdades de género en esta materia fueron marcadamente más agudas en los tres quintiles de menores ingresos (PNUD y MDSF 2020). Estos dos impactos de la pandemia, esto es, la salida masiva de mujeres del mercado laboral y su lento retorno, tienen múltiples causas. Una de ellas es que la crisis provocada por la pandemia afectó fuertemente a sectores de la economía que requerían contacto directo con otras personas, donde predomina la participación laboral femenina. Los puestos de trabajo que registraron mayores caídas en términos proporcionales fueron aquellos asociados al comercio, y al alojamiento y servicios de comida. Otro sector fuertemente golpeado por la pandemia fue el trabajo doméstico remunerado que, además de ser realizado casi en su totalidad por mujeres y estar altamente precarizado, no puede ser realizado de forma remota (INE 2021a). Algunos de estos sectores no solo emplean a la mayoría de las mujeres ocupadas, sino que además se caracterizan por tener altas tasas de informalidad, pagar bajas remuneracio-

nes y captar a trabajadoras y trabajadores con bajos niveles de calificación.

Por otra parte, la pandemia profundizó los problemas asociados a dos causas frecuentes de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral: la falta de apoyo para el cuidado de niños, niñas y adolescentes y/o de personas con dependencia funcional, y la división sexual de las tareas domésticas. Ambas tareas son realizadas en una gran proporción por mujeres, habitualmente de manera no remunerada (Avilés-Lucero 2020; ComunidadMujer 2020, 2021, Montt et al. 2020). Estas situaciones se acentuaron durante la pandemia, debido al cierre masivo de escuelas, jardines infantiles y salas cunas, y al hecho que al interior de los hogares la desigual distribución entre hombres y mujeres del tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerados prácticamente no varió durante la pandemia (PNUD-MDSF 2020, Velasco 2020).

En parte, como consecuencia de ello, el mayor dinamismo económico que el país experimentó en 2021 no benefició por igual a hombres y mujeres. Si bien hacia finales de ese año (trimestre agosto-octubre), la cifra de participación laboral de mujeres había aumentado a un 46,9%, aún estaba lejos de la tasa que las mujeres exhibían antes de la pandemia (52,6%). Esto se traduce en que, en comparación con los meses previos al inicio de la crisis, en ese período 330 mil mujeres menos se encontraban trabajando remuneradamente. Hacia final del año, un 64% de los empleos de mujeres que aún no se recuperaban se concentraban en ocupaciones poco complejas, que en general requieren baja calificación⁵, que agrupan principalmente a jóvenes de 20 a 29 años y personas mayores de 60 años, y a personas con escolaridad básica. Cabe destacar además que la recuperación del empleo estuvo empujada en buena medida por la recuperación de empleos informales, los que crecieron más en el caso de las mujeres (INE 2021b).

A la fecha, el empleo de las mujeres está camino a recuperar los niveles prepandemia. Sin embargo, el bajo crecimiento proyectado en el corto y mediano plazo pone en duda la expansión del empleo más allá de la tendencia que éste traía previo a 2020. En este contexto, dada la gran brecha en participación laboral que ya existía en desmedro de las mujeres, volver a los niveles de empleo prepandemia no basta.

Resolver las desigualdades previas a 2020 en materia laboral solo es posible con cambios profundos. Entonces, ¿por qué es interesante aprender de lo que ocurrió en pandemia con el empleo de las mujeres? Porque la retirada forzosa de los

⁵ Por ejemplo, empleos en las siguientes categorías: auxiliares de aseo y trabajadores de casa particular; obreros agropecuarios, pesqueros y forestales; obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte; cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina; trabajadores ambulantes de servicios y vendedores ambulantes; recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales; entre otros.

empleos para miles de mujeres durante la pandemia tiene de excepcional que se produjo de forma masiva, pero no es algo ajeno al curso de vida de la mayoría de las trabajadoras, quienes entran y salen del mercado laboral producto de despidos, enfermedades, embarazo, crianza, etc. Comprender las razones por las que las mujeres que perdieron o dejaron sus empleos o actividades durante la pandemia no regresaron al

mercado laboral asalariado es una condición indispensable para acelerar su incorporación al trabajo y reducir las brechas de género. Para aportar a esta relevante discusión de política social, la siguiente sección ofrece un resumen de los hallazgos de una serie de grupos focales realizados en 2021 con el objetivo de indagar en profundidad en el entramado de dichas razones.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

En esta sección se presentan los principales resultados del análisis de nueve grupos focales realizados durante octubre de 2021, a un grupo de mujeres que trabajaba antes de la pandemia y que se mantuvo al margen del empleo (formal) durante la pandemia⁶.

La sección se estructura en los siguientes cuatro apartados: en el primero, se describe el proceso de pérdida del empleo y las trayectorias laborales previas desarrolladas por las mujeres participantes del estudio; en el segundo se aborda, desde la perspectiva de las mujeres, las consecuencias de la pérdida del puesto de trabajo; la tercera sección analiza las razones que ellas otorgan para no retornar a puestos de trabajo similares a los que tenían antes de la pandemia y; por último, en la cuarta sección se abordan las proyecciones laborales de las participantes.

1. ¿QUIÉNES SON LAS MUJERES QUE NO RETORNARON A UN EMPLEO?

La mitad de las mujeres que participaron en los grupos focales vivía en pareja y la mayoría tenía hijos o hijas menores de 15 años. La excepción son los grupos de mayor edad (45-55 años), cuyas hijas e hijos eran en su mayoría ya adultos. En general, fueron despedidas entre marzo y agosto del 2020. Entre las principales razones mencionadas por las participantes, destacan: (a) la necesidad de las empresas de reducir costos debido a la disminución de las ventas y (b) la imposibilidad, dadas las medidas de confinamiento impuestas para contener el contagio, de seguir desempeñando las actividades del rubro. En algunos casos, el despido fue repentino, pero en otros, estuvo precedido por modificaciones contractuales recurrentes y unilaterales de las condiciones laborales, como cambios en la jornada laboral o las funciones.

Además de las razones anteriores, algunas participantes con hijos e hijas menores de 15 años manifestaron haber sido

despedidas debido a la negativa, tras el cese de las medidas de confinamiento impuestas para contener los contagios, de retornar al trabajo presencial, en un contexto de clases on line o de horarios presenciales reducidos en los establecimientos educativos.

Junto con la pérdida del puesto de trabajo debido a despidos, el análisis revela que un grupo relevante de mujeres, principalmente aquellas con hijos e hijas menores de 15 años y/o cuyos hijos e hijas presentaban problemas de salud mental, así como también mujeres que vivían con personas adultas mayores y/o que presentaban enfermedades de base que incrementan el riesgo de enfermar gravemente en caso de contagio del COVID-19, manifestaron haber renunciado tempranamente (al inicio de la pandemia) debido al temor al contagio, el cierre de los establecimientos educativos y la consecuente necesidad de permanecer en el hogar a cargo de las labores de cuidados y supervisando la educación a distancia de sus hijos e hijas.

En cuanto a las trayectorias laborales de quienes no retornaron a un empleo, el análisis muestra que todas las mujeres comenzaron a trabajar a temprana edad, tras terminar el período de escolaridad obligatoria e incluso antes y, en general, se mantuvieron insertas hasta el momento de ser despedidas durante la pandemia, con interrupciones solo para el cuidado de hijos e hijas pequeños. En consecuencia, la extensión de las trayectorias varía en función de los rangos etarios considerados en la muestra. Así, el grupo de 35 a 44 años posee trayectorias intermedias, los grupos de 25 a 34 y de 18 a 24 años, trayectorias más breves y los grupos de mayor edad (45-55 años) trayectorias laborales prolongadas.

La extensión de las trayectorias laborales es relevante para los objetivos de este estudio, pues las mujeres pertenecientes a este último grupo señalaron que habían trabajado demasiado a lo largo de sus vidas y sentirse agotadas. Como se

⁶ Los grupos fueron producidos por FASES Broker Intelligence.

verá más adelante, esta percepción fue clave en la decisión de no retornar a puestos de trabajo similares a los que tenían antes de la pandemia.

Un aspecto transversal de las trayectorias de las participantes y que contrasta con la de los hombres, es la interrupción de la participación laboral por razones de género, las que corresponden principalmente al nacimiento de hijos e hijas y a las labores de cuidados que ello implica. En cuanto a la extensión de las interrupciones, por lo general éstas no superan los 2 a 3 años siguientes al nacimiento de los hijos e hijas. No obstante, hay también mujeres que manifiestan no haber retornado al mercado laboral sino hasta que sus hijos tenían entre 8 y 10 años. Varias fueron madres durante la adolescencia.

2. LAS CONSECUENCIAS DE LA PÉRDIDA DEL PUESTO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES

En este apartado se describe el impacto de la pérdida del puesto de trabajo durante la pandemia en la vida cotidiana de las mujeres. Se abordan impactos objetivos como, por ejemplo, la merma en los ingresos del hogar, pero también sus consecuencias subjetivas, como la rejerarquización de los tiempos sociales y la evaluación crítica de la propia trayectoria laboral.

2.1. La disminución de ingresos

Uno de los impactos evidentes de la pérdida de la fuente laboral fue la disminución de los ingresos en el hogar y las consecuentes dificultades para solventar las necesidades básicas. En las conversaciones varias participantes relatan los primeros meses como un tiempo marcado por las preocupaciones y el estrés. Esta situación, que fue mencionada en mayor medida por mujeres sin pareja, que eran jefas de hogar o residían en Temuco y Antofagasta, cambió cuando se aprobaron los retiros de parte de los fondos de pensiones (10%) y cuando el Estado implementó las políticas de transferencias monetarias extraordinarias y otras herramientas orientadas a paliar los efectos de la crisis en el mercado laboral sobre las personas, como por el ejemplo el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE).

Tuve que esperar varios meses para que me pagaran el finiquito. Como la ayuda del IFE y todo lo demás no fue de inmediato, me complicó bastante (...). Fue bastante estresante para mí. Prácticamente no dormía en las noches, porque decía -¿De dónde saco el dinero?-. Porque, como dije anteriormente, yo tengo 2 hijos (...). Ya cuando empezaron

las ayudas estatales, ya fue mejor. Porque todos recibimos ingresos extras, por decirlo de algún modo, y con los 10%' (Stgo. 35 a 44 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Básica o Media).

2.2. La reestructuración de los tiempos sociales: más tiempo para la familia y para sí mismas

Si bien la pérdida de la fuente laboral implicó una merma importante de los ingresos de los hogares, permitió al mismo tiempo incrementar el tiempo destinado a la crianza y, en algunos casos, descubrir hobbies y pasatiempos. Por ello, en gran parte de los grupos, la pérdida del puesto de trabajo fue significado como una oportunidad para reestructurar el uso del tiempo y para destinarlo a aquellas actividades que las mujeres consideran valiosas y que les generan satisfacción. En este sentido, la reestructuración del uso del tiempo conllevó una rejerarquización de los tiempos sociales, que es ampliamente valorada por las mujeres. Esta significación es particularmente marcada en las participantes de mayor edad, cuyas trayectorias laborales eran prolongadas y está también presente en el grupo contrafactual de hombres.

'Eso me afectó un poco en lo económico al comienzo. Pero luego vi la otra parte: el tiempo que no estaba en la casa. Así que nada, he dejado de ganar un poco de dinero, pero he ganado harto tiempo con los hijos y me ha gustado estar' (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

2.3. La reflexividad sobre la trayectoria laboral

Además de la reestructuración de los tiempos sociales, el análisis revela que la pérdida del puesto de trabajo indujo, de manera transversal en los diferentes grupos, una evaluación crítica de sus condiciones y trayectorias laborales previas y de los niveles de insatisfacción que éstas generaban. Esto explica que, para gran parte de las participantes, la pérdida del puesto de trabajo, aún con los impactos económicos adversos que ha generado en los hogares, haya sido connotado por las participantes como una oportunidad para evitar condiciones laborales negativas y ganar tranquilidad emocional. La evaluación negativa de las condiciones laborales previas se fundamenta en los siguientes aspectos:

Por una parte, el horario de trabajo. Ya sea por la imposición de jornadas que transgreden lo estipulado legalmente o, como en el caso de quienes se desempeñaban como vendedoras, por la necesidad de trabajar más horas para alcanzar las metas impuestas por los empleadores, un aspecto transversalmente criticado es la dificultad para conciliar la vida personal y/o las labores de cuidado con las exigencias de sus

puestos de trabajo. Esto, sobre todo, dada la extensión de la jornada laboral y, en algunos casos, los extensos tiempos de traslado. La alusión a 'no tener vida' de la primera cita y la percepción de haberse perdido el crecimiento de la hija en la segunda, evidencian la disconformidad con el horario laboral de la mayoría de las participantes.

'Ya no tenía vida, mis compañeras que ganaban millones de millones, porque se gana plata, no tenían vida' (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Básica o Media).

'Entraba muy temprano, y salía muy tarde, tampoco tenía un provecho de estar con mi hija a diario. Me perdí mucho de su crecimiento (...).

¿Cuál era el horario?

Entraba a las ocho, pero de acá yo tenía salir tipo seis, cinco y media. Porque acá son unos tacos horribles en Quilicura y salía tipo nueve. Y de repente me tenía que quedar haciendo más trabajo de lo normal y salía diez, once de la noche de la oficina. Llegaba acá cuando mis hijas estaban durmiendo' (Stgo. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Superior).

Por otra, las participantes destacaron el impacto de la actividad laboral en la salud mental. Esta crítica, que se manifestó de manera específica en las evaluaciones de las condiciones laborales previas que realizan quienes se desempeñaban en labores de ventas, releva el alto nivel de estrés que experimentaban en sus puestos de trabajo debido a la presión por alcanzar las metas de desempeño impuestas, y lograr así ingresos que estén por encima del salario mínimo. Como se verá en las secciones III y IV, esta asociación entre condiciones laborales y deterioro de la salud mental fue clave en la decisión de este grupo de no retornar a puestos de trabajo asalariados.

'Ventas es una forma de ganar lucas, pero también es una forma de enfermarse. Fíjate tú, he logrado ganar plata y he logrado un montón de cosas en la vida. Pero eso ha traído que uno ande todo el día presionada' (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

Por último, el nivel de salarios. Aunque con una presencia en las conversaciones menor que la disconformidad con el horario laboral, los grupos de mujeres de edades intermedias (25-34 y 35-44), con hijos menores de 15 años - y también los hombres - evaluaron negativamente las condiciones laborales previas a la pandemia, debido al bajo nivel de ingresos obtenido en sus puestos de trabajo. Esta valoración es inde-

pendiente del nivel educativo.

Dos aspectos concitan las principales críticas. Por una parte, la disparidad entre los roles desempeñados y/o el nivel de estudios alcanzado y el salario obtenido. Por otra, entre quienes se desempeñaban en áreas de ventas y que se concentran en los grupos de mayor edad (45-55), la subordinación de los ingresos al cumplimiento de metas de venta periódicas impuestas por las empresas⁷.

2.4. Viejos y nuevos arreglos familiares en hogares biparentales

En algunos casos de mujeres que vivían con una pareja, la decisión de no retornar a un empleo fue parte de un proceso de toma de decisiones en conjunto. Se trató de una estrategia, de carácter tradicional desde la perspectiva de género, donde la pareja decidió que el hombre continuara en el mercado del trabajo formal y que las mujeres renunciaran a sus puestos de trabajo y permanecieran en el hogar a cargo del cuidado de niños y niñas pequeños. La racionalidad de esta estrategia se basa en dos elementos: por un lado, que solo uno de ellos esté expuesto al riesgo de contagio, y por otro, que se preserve el mayor salario, el cual, por lo general, corresponde a los hombres. Esto se puede apreciar en la siguiente cita.

'Yo hablo con mis amigas, generalmente fueron muchas las que renunciaron también, porque finalmente había que cuidar a los niños, teníamos que no exponernos, y finalmente el hombre es generalmente quien lleva el ingreso fuerte de la casa, en el caso de las que estamos con pareja, entonces la verdad es que entre enfermarse los dos, en el caso mío, era él el que hacía el sacrificio y yo cuidaba a los niños (...) Finalmente creo que es eso, la diferencia de los sueldos la que provoca que la mujer se quede en la casa, y las que hayan renunciado también, pero en el caso mío, que vivo en una villa que es chiquitita, muchas, muchas de mis amigas renunciaron, y las que se quedaron trabajando, la mayoría son mamás solteras o personas que están solas, o que ya tienen los hijos más grandes.' (Stgo. 35 a 44 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Básica o Media).

Este es un proceso complejo que, como se verá más adelante, no necesariamente apunta a la mantención de roles tradicionales, sino que, por el contrario, va en paralelo con un incipiente involucramiento de hombres en tareas de cuidado, y en estrategias laborales más flexibles para las mujeres.

⁷ En particular, algunas participantes denunciaron que en el rubro de las ventas, antes el salario variaba en función de la cantidad de ventas alcanzadas mensualmente. Pero que desde hace un tiempo, se impuso una nueva modalidad contractual que establece el pago del salario mínimo que se complementa con un bono que las empresas otorgan únicamente si las vendedoras logran las metas de ventas impuestas. Como es de suponer, esto implica una gran presión para las trabajadoras, pues si no logran las metas, solo perciben el salario mínimo.

3. LAS RAZONES PARA NO RETORNAR A PUESTOS DE TRABAJO SIMILARES

En este apartado se describe los argumentos y explicaciones que otorgan las mujeres para no retornar al mercado laboral de manera asalariada.

3.1. Labores de cuidado en un contexto educativo de clases on line o de horarios reducidos en los establecimientos escolares

Una de las principales razones esgrimidas en los grupos para no retornar al mercado laboral consistió en una combinación entre: presencia de niños, niñas y adolescentes en el hogar, ausencia de redes de apoyo en las que delegar las labores de cuidado e implementación de la virtualidad en el sistema educativo durante los meses de mayores niveles de contagio. En su conjunto, estos factores obligaron a las mujeres a permanecer en el hogar y les impidieron retornar a un empleo formal.

Este argumento, fue mencionado por las mujeres de entre 25 y 44 años de edad de todas las ciudades, con hijos e hijas menores de 15 años que asistían a clases en modalidad on line y por mujeres jóvenes de entre 18 y 24 años, que vivían con NNA (niños, niñas y adolescentes), cuyos adultos responsables se encontraban incapacitados para cuidarles por encontrarse trabajando gran parte del día o por presentar una enfermedad invalidante. En menor medida también algunas mujeres mencionaron la imposibilidad de delegar las labores de cuidados de adultos mayores como un impedimento para buscar trabajo. Pero no solo aquellas mujeres cuyos hijos e hijas aún no habían retornado presencialmente a sus establecimientos educativos presentaron impedimentos para buscar trabajo. Pues la mayoría de los establecimientos educativos que impartían clases presenciales (al momento de realizar los grupos focales), presentaban horarios reducidos o diferenciados para cumplir con las restricciones de aforo. Ya sea porque alternaban la presencialidad con la modalidad virtual o porque directamente acortaron la jornada educativa, lo cierto es que los horarios presenciales implementados por los establecimientos educativos al momento de la realización de los grupos focales impedían a las mujeres trabajar remuneradamente de manera asalariada.

‘En mi caso yo no he vuelto a trabajar. Porque mire, mi hijo va una semana presencial y va desde las nueve de la mañana hasta las 12 y media. No alcanzo a hacer nada en ese lapso. Porque tengo que tener quién me lo vaya a buscar y tener quien me lo cuide durante el día. Va una semana presencial y una semana online. Entonces tengo que estar

con él la otra semana, conectarlo a la clase, porque él no se puede conectar solo, porque él es chico, no le interesa mucho conectarse a la clase. Entonces tengo que estar pendiente de él que esté en las clases y por eso más que nada. (...) entonces quedas a manos cruzadas’ (Stgo. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Superior).

3.2. El impacto de la pandemia en la salud mental en niños, niñas y adolescentes

Además de lo anterior, varias mujeres de edades intermedias (25 a 44 años) con hijos e hijas menores de 15 años y que residen en Santiago, decidieron no volver a puestos de trabajo similares debido del impacto de las medidas implementadas para contener la pandemia y, especialmente el confinamiento y las clases on line, en la salud mental de hijos niños, niñas y adolescentes. En particular se mencionó la presencia de trastornos ansioso-depresivos en niños y niñas e incluso intentos de suicidios por parte de adolescentes.

3.3. El rol de las transferencias monetarias y de otros ingresos en el hogar

Para gran parte de los grupos, permanecer al margen del mercado laboral asalariado fue posible gracias a la presencia de otros ingresos en el hogar, que contribuyeron a mermar el impacto de la pérdida de la fuente laboral en la economía del hogar. Entre las fuentes de ingresos transversalmente mencionadas destacan pequeños emprendimientos informales, los retiros desde las AFPs (10%) y las transferencias monetarias como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y el Bono de Clase Media. Por el contrario, otras fuentes como el seguro de cesantía, el finiquito, las indemnizaciones laborales y los ahorros previos fueron mencionadas en mayor medida por los grupos de mujeres de mayor edad (45 a 54 años) y por el grupo contrafactual de hombres. Mientras que el apoyo de familiares, a través de la entrega de recursos económicos, la compra de alimentos o la acogida de las mujeres en sus hogares para evitar el gasto de arriendo fue minoritario.

‘Yo, al igual que Carolina, vendí cositas. La experiencia de la cocina ayudó bastante en eso. Que las empanaditas, que el quequito, el kuchen y toda la cosa. Para poder tener para el día a día’ (Temuco. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Básica o Media).

Es importante destacar que la capacidad de los hogares para, a partir de estos ingresos, solventar las necesidades y servicios básicos varió de manera importante entre los grupos. Así, para las mujeres de mayor edad cuyas trayectorias laborales eran prolongadas, la pérdida del puesto de trabajo,

aún cuando generó una merma importante del nivel de ingresos del hogar, no impidió la satisfacción de las necesidades básicas, pues contaban con ahorros previos y habían acumulado una cantidad importante de dinero en sus fondos de pensiones, lo que les permitió obtener retiros significativos (10%), que además complementaron con el IFE, finiquitos, indemnizaciones y el seguro de cesantía.

Por el contrario, en los grupos más jóvenes los finiquitos, bonos y el IFE constituyeron en general los ingresos más importantes del hogar. Pues en su mayoría tenían pocas imposiciones, por lo que el monto que lograron retirar de sus fondos de pensiones fue escueto. A ello se suma la ausencia de ahorros previos (18-44 años) y condiciones de informalidad (Temuco: 25 a 34 años). Por lo que la pérdida del puesto de trabajo en estas mujeres se tradujo en mayores dificultades económicas. La alusión a las deudas en la primera cita y, a 'sobrevivir' y 'darse vuelta' de la segunda evidencian lo anterior.

'Bueno yo en realidad el 10% me salieron 37.000 pesos, porque nunca trabajé con contrato como explicaba antes. Y ahora vivo con lo del IFE, la asignación y lo que me ayuda un poco la abuela de mi hija menor, y lo más malo que quedé endeudada con el tema del agua, hice una repactación y ahora tengo que empezar a pagarla' (Temuco. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Básica o Media).

'Bueno yo al principio cuando me despidieron sobreviví [gracias] al finiquito y al sueldo. Ya después, cuando empezaron los bonos me fui dando vuelta con eso, y ahora lo que estoy rescatando es lo del 10% que tengo guardado, más los IFE que están dando ahora el Gobierno. De eso estoy sobreviviendo hasta el momento' (Stgo. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Técnica Completa).

Las conversaciones relevaron además un aprendizaje importante en la postulación a beneficios estatales. Dado que una de las respuestas del Estado a la crisis socioeconómica generada por la pandemia fue la ampliación de los criterios de focalización de las transferencias monetarias, muchas mujeres que por su nivel de ingresos no habían sido nunca sujetos de política social se acercaron o directamente se transformaron en población objetivo. Como se aprecia en la siguiente cita, el aprendizaje para una mujer de Santiago consistió en conocer las alternativas de ayuda existentes y los criterios empleados por el Estado para otorgar los beneficios y en realizar los ajustes requeridos (pasar de Isapre a Fonasa) para calificar a ellos.

¿Cómo se las han arreglado este tiempo sin trabajo?

Bueno, yo, igual que todas. Con el finiquito, el seguro de cesantía, y así también como lo explicaba Susana, los bonos. Experta ahora en bonos y todo lo que sea la ficha del registro social de hogares, bonos. Tuve que hacer cambios con respecto a mis hijas, (...) sacarlas de la Isapre, para pasar a un sistema público de salud, Fonasa. Y que ahí fuéramos calificando, porque al principio no se podía. Los bonos antes no los recibía, tenían esas cosas entre medio, y uno nos los conocía. Así que, también, me fui haciendo un poco experta en los de los bonos' (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

3.4. Aprender a vivir con menos

La relevancia de las transferencias monetarias y de otros ingresos en la capacidad de los hogares para solventar las necesidades básicas durante la pandemia, está estrechamente vinculada a un proceso de aprendizaje transversal a todos los grupos, consistente en reducir costos cotidianos vinculados al consumo y considerados suntuarios y priorizar aquellos gastos considerados imprescindibles para el bienestar familiar, como el pago de alimentos y servicios básicos, e Internet. Este aprendizaje fue además connotado por las mujeres como un logro individual gatillado por la pérdida del puesto de trabajo durante la pandemia, que les permitió solventar las necesidades básicas y resguardar al mismo tiempo la salud de ellas y de su grupo familiar.

'Me ha servido harto porque he aprendido a ahorrar, a economizar y todo, pero, bien (...). Es que, antes, como yo sabía que tenía mi sueldo fijo todos los meses, llegaba casi justa a fin de mes. Ahora no po. Porque la plata que tengo la tengo que hacer durar y que me dure. Entonces uno se aprende a organizar más. Yo digo que la pandemia, a algunas, no a todas, nos sirvió para organizarnos, para cuidar la plata' (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Básica o Media).

'Sí, recortamos los gastos en la casa. Por ejemplo, en mi casa son muy buenos para las Coca Cola o comer y hacer cosas ricas. Entonces dejamos de hacer esas cosas. Dejamos de comprar tanto. Como bajar lo que no era necesario y abaratando costos, para poder mantener la casa'. (Stgo. 18 a 25 años. NNA. Ed. Básica o Media).

3.5. La priorización del bienestar individual por sobre la inserción laboral como dependiente

Como se describió en la sección anterior, gran parte de las mujeres del tramo etario superior consideraba que su anterior puesto de trabajo incidía negativamente en su salud mental y asociaba el trabajo remunerado dependiente con

RAZONES OTORGADAS POR LOS HOMBRES PARA NO VOLVER A TRABAJAR DE MANERA ASALARIADA

Todos los hombres participantes tenían entre 35-44 años, educación Básica o Media, no habían vuelto a trabajar de manera asalariada, y tenían pareja e hijos entre 3 y 21 años. Sus trayectorias laborales eran prolongadas, compuestas en general de trabajos formales, aunque también hay quienes se desempeñaban de manera informal. En su mayoría fueron desvinculados durante la pandemia. Y, a diferencia de las mujeres del grupo de contraste, tenían una buena opinión de sus empleadores y estaban satisfechos con las condiciones laborales.

Tras la pérdida del puesto de trabajo, recibieron finiquitos, el IFE, los retiros del 10% y algunos recurren a los ahorros previos. Con estos recursos muchos de ellos 'inviertieron' en emprendimientos informales, o realizaron 'pololos', como conducción de UBER, venta en ferias o prestación de servicios ligado a sus oficios. Similar a las mujeres, los ingresos generados a través de estos emprendimientos les permitieron solventar con dificultades las necesidades básicas. Los términos 'darle para adelante' 'sobrevivir', o como muchos de ellos señalan, 'darse vueltas', confirman lo anterior.

La principal razón esgrimida por estos hombres para no retornar a un trabajo asalariado es el sueño del

emprendimiento. Desde su perspectiva, el trabajo por cuenta propia les permitiría no recibir órdenes de superiores: 'ser su propio jefe' y distribuir mejor sus tiempos. Esto último fue clave en la experiencia temporal de los hombres durante la pandemia. Como algunas de sus parejas trabajaban part-time, debieron empezar a realizar trabajo doméstico y dedicarse al cuidado de hijos e hijas. La posibilidad de llevar a cabo estas actividades fue ampliamente valorada por los hombres, quienes manifestaron haber descubierto una nueva manera de vivir, donde las relaciones familiares y los afectos adquieren centralidad. Sin embargo, algunos temían una merma de sus pensiones a futuro, por no estar imponiendo o por haber retirado el 10%.

Manifestaron que volverían al trabajo asalariado bajo dos condiciones. Por un lado, que los sueldos suban, 'sueldos dignos' como le llaman. Al igual que en el grupo de mujeres de contraste, señalaron que, al momento de la realización de los grupos focales, los salarios ofertados eran inferiores a los existentes antes de la pandemia. Por otro, volverían si sus emprendimientos fracasan. A diferencia de los grupos de mujeres, el miedo al COVID-19 no apareció en este grupo, ni tampoco la regularización de los horarios de clases de los y las hijos/as.

condiciones laborales abusivas, ya sea en términos de horarios o metas laborales impuestas. Por ello, tras la pérdida del puesto de trabajo, ellas decidieron priorizar su estabilidad emocional, por sobre la inserción laboral de manera asalariada. Es precisamente esta priorización la que explica en gran medida la decisión de no retornar a puestos de trabajo similares a los que tenían antes de la pandemia.

'La verdad es que yo me lo he tomado como una oportunidad. Más allá de que las lucas se han sentido (...). De lo que yo siento que hemos ganado, como una estabilidad emocional estando en mi casa. Que era lo que yo sentía que me faltaba en una pega tan estresante como la que yo tenía. Entonces, eso para mí ha sido una oportunidad (...). (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

3.6. Los emprendimientos informales y el giro biográfico de las participantes de mayor edad

Además de las razones anteriores, algunas mujeres y especialmente las de mayor edad (45-55) y los hombres, manifestaron la intención de no retornar al mercado laboral de manera asalariada y optar por fortalecer pequeños emprendimientos desarrollados durante la pandemia, tras la pérdida del puesto de trabajo. En general estos emprendimientos eran informales 'pololos' como elaboración y venta de alimentos (repostería, colaciones, completos), venta de ropa y cachureos en la feria, elaboración y venta de manualidades por Internet y servicio de delivery, varios de ellos financiados a través de los retiros del fondo de pensiones y, en menor medida, gracias a ahorros previos.

Estos emprendimientos generaron un nivel de ingresos que en algunos grupos resultó bastante menor al percibido en el último puesto de trabajo formal. Este es el caso de las mujeres de mayor edad. No obstante, en los grupos de mujeres más jóvenes que se desempeñaban en rubros precarizados como el sector Turismo o la Gastronomía, los ingresos generados a través de estos emprendimientos resultaron similares o incluso superaron al salario que obtenían antes de la pandemia.

Variaban, además, respecto del tipo de jornada requerida por parte de las mujeres. Así, mientras algunos eran desarrollados todos los días, otros eran esporádicos o se limitaban a los fines de semana. Más allá de lo anterior, lo importante es que estos emprendimientos fueron ampliamente valorados por las mujeres pues les permitieron: conciliar la generación de ingresos con las demandas de los cuidados, sin exponerse al riesgo de contagio inherente a los desplazamientos prolongados para llegar a sus puestos de trabajo y evitar condiciones laborales insatisfactorias. En este sentido, el emprendimiento informal emergió como una metáfora de la liberación y de la capacidad de las mujeres para salir adelante y dar un giro a la propia vida. La alusión a ‘reinventarse’ de la siguiente cita da cuenta de esta significación.

‘A mí me sale una que otra cosita, mis pololitos, (...) a veces me sale hacer aseo a una casa. Para allá me voy a hacer aseo, y listo. Lo bueno que no quedé en una sola cosa, me re inventé completamente (...), he cuidado abuelitos, he cuidado a niños, he hecho aseo, en lo que saliera para sacar adelante a mi hijo, y mantener la casa, lo que se pueda’. (Antofagasta. 35 a 44 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Superior).

Es importante precisar que, si bien el emprendimiento como estrategia para generar ingresos fue transversal a los diferentes grupos, no todas las mujeres proyectaron emprender en el futuro y renunciar de manera permanente al trabajo dependiente. Por el contrario, la decisión de no retornar al trabajo asalariado y ser independiente, se concentró en las mujeres de mayor edad y se vinculó, tal como se describió anteriormente, a un proceso reflexivo que incluyó un análisis crítico del pasado, una valoración positiva de las oportunidades que surgen tras la pérdida del puesto de trabajo y la permanencia en el hogar, pero también una proyección futura en el ámbito del trabajo remunerado. La alusión a ‘ver la otra parte’ en la primera cita y a ‘reinventarme’ en la segunda dan cuenta de esta connotación.

‘Yo creo que ocurrió que estar en la casa, al obligarte a tener otro sistema de vida, ha hecho que uno se replantee cuáles son las necesidades reales o lo que uno de verdad quiere (...). En el fondo, buscar algo que te haga más feliz de lo que tenías antes. Equilibrar el tema económico, las necesidades con la felicidad. Que no siempre está emparejada con tener más lucas. Sino que, un equilibrio entre esas dos cosas. Yo creo que eso es lo que está ocurriendo. Pudimos ver la otra parte’. (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

‘No es que yo no quiera aportar a este país. Yo lo quiero hacer, pero en este momento, es para mí. Para reinventarme desde adentro. Y pensar qué es lo que voy a hacer en esta tercera parte de mi vida’. (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

3.7. Temor al contagio y a la delincuencia

A pesar de que, al momento de la realización de los grupos focales las tasas de contagio del COVID-19 en el país eran descendentes y que, gran parte de las mujeres participaron en los grupos había recibido las primeras dosis de vacuna, el temor al contagio emergió como una poderosa razón para no retornar al mercado laboral.

Este temor se explica por dos elementos. Por una parte, por la desigual distribución del contagio y la muerte debido a la pandemia en Chile. Como se aprecia en las siguientes citas, para muchas de las participantes, el contagio propio o de familiares y otras personas cercanas (amistades, vecinos y vecinas) e incluso la muerte de estas, constituyó para muchas de las participantes una experiencia reciente y traumática.

‘En mi caso personal, yo he perdido muchas personas, tanto familiares como amistades por el COVID. Entonces eso aumenta más mí’. (Stgo. 35 a 44 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Básica o Media).

Por otra, por los prolongados tiempos de desplazamiento en el transporte público para llegar a los puestos de trabajo que manifestaron varias de las participantes y especialmente quienes residen en Santiago y Temuco. El temor al contagio fue clave además en la decisión de varias de las participantes de no permitir el retorno presencial de sus hijos e hijas a los establecimientos educativos y de mantenerles en el hogar con clases on line. Como se describió anteriormente, esto impidió el retorno de las mujeres al mercado laboral y la permanencia en el hogar para apoyar a hijos e hijas en el uso de las tecnologías.

3.8. Desacople entre sueldos y expectativa

Aunque con una presencia menor que las otras razones, las conversaciones revelaron que varias mujeres, especialmente aquellas con menor nivel educativo y el grupo de hombres, no pretendían retornar en la actualidad al mercado laboral asalariado pues consideraban que los ingresos que ofrecía el mercado laboral, para puestos de trabajo similares a los que tenían antes de la pandemia, habían disminuido de manera importante y que no compensaban el esfuerzo, ni los riesgos de contagio inherentes a trabajar fuera del hogar.

‘Yo no he buscado trabajo porque pagan muy mal. 200 mil pesos, 300 mil pesos, no, muy poca plata, y uno como mujer, uno gasta hartito, que el pelo, que la cara, que esto, que lo niños, que la casa y me he mantenido con los ahorros, porque yo igual tenía ahorros, y el IFE’. (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Básica o Media).

4. PROYECCIONES LABORALES Y CONDICIONES BAJO LAS CUALES VOLVERÍAN A TRABAJAR DE MANERA ASALARIADA

En términos de proyecciones laborales, el análisis reveló dos grandes grupos de mujeres. El primero, manifestó no pretender retornar a puestos de trabajo asalariados. Está compuesto preferentemente por mujeres de edades entre 45 y 55 años, cuyos hijos e hijas son adultos o tienen más de 15 años. Como se describió antes, estas mujeres poseían trayectorias laborales prolongadas, consideraban que habían trabajado toda la vida y haber estado sometidas a horarios extensos y a altos niveles de estrés debido al sistema de metas que caracteriza a la actividad de ventas, a la que mayoritariamente se dedicaban. Contaban con ahorros y los retiros de sus fondos de pensiones no fueron escuetos. A ello se suma que gran parte de estas mujeres obtuvieron finiquitos e indemnizaciones tras ser despedidas. En su conjunto, estos ingresos les otorgaron una base de certidumbre y estabilidad económica mayor que a los restantes grupos. Este grupo señaló que pretendía redireccionar su trayectoria laboral, privilegiar su bienestar emocional y dedicarse al emprendimiento.

‘Es impagable la tranquilidad que se adquiere. Después de tener un trabajo estresante, estar en la casa y vender lo que te gusta (...). La verdad, no creo que vuelva a trabajar a alguna empresa el resto de mi vida. Creo que me mantendré así, generando para mi país, pero desde otra forma. No para una empresa’. (Stgo. 45 a 55 años. Ed. Superior).

El segundo grupo es bastante más amplio y diverso que el primero. Incluye a mujeres desde los 18 a los 44 años, que tienen hijos menores de 15 años o, en el caso de las más jóvenes (18-24), que residen con NNA en el hogar. Las principales características de las mujeres que integran este grupo, es que, al momento de realización de los grupos focales, en ellas recaía la responsabilidad del cuidado, no contaban con redes en las que delegar estas labores ni con recursos económicos para contratar a personas que realicen estas tareas. Además, dada la modalidad de clases virtuales o de presencialidad educativa en horarios reducidos o diferenciados, los niños, niñas y adolescentes, permanecían gran parte del día en las casas, lo que les impedía trabajar remuneradamente fuera del hogar. En este sentido, a diferencia del grupo de mayor edad, cuya decisión para no volver a trabajar de manera dependiente surgió a partir de una evaluación crítica de la trayectoria laboral previa y su impacto en la salud mental, a este, le resultó imposible retornar al mercado laboral de manera asalariada.

Este grupo manifestó además un alto temor al COVID-19, lo que incidió en la decisión de mantener a sus hijos e hijas en clases virtuales, lo que a su vez obstaculizó aún más la intención de reinsertarse laboralmente. A diferencia del anterior, este grupo manifestó no haber renunciado de manera definitiva al trabajo asalariado, sino estar postergando su retorno para cuando el país recupere la normalidad. Lo que en términos específicos equivale a la superación del COVID-19 y el regreso de clases presenciales en horarios similares a los existentes antes de la pandemia, que permitan conciliar el tiempo de trabajo con los requerimientos de las labores de cuidado.

‘La idea igual es volver a trabajar, porque uno en la casa igual se estresa mucho. Pero esperando que todo vuelva a la normalidad para poder uno rehacer su vida normal, pero Dios quiera sea así luego, para poder tener un poco más de ingreso.

¿Qué sería que todo vuelva a la normalidad?

Que se acabe la pandemia, claro. Que todas las escuelas vuelvan a los horarios normales, para poder buscar un horario de trabajo acorde al horario de ellos, para poder calzar en los horarios con ellos’. (Stgo. 25 a 34 años. Hijos menores de 15 años. Ed. Superior Técnica completa).

En cuanto a las condiciones bajo las cuales volverían a trabajar, el análisis revela seis escenarios claves:

4.1. Emergencia económica: Dentro de esta categoría se incluyen las siguientes condiciones:

- **Los recursos económicos existentes comienzan a escasear:** grupo de mujeres de mayor edad (45-55 años) que no pretenden retornar al trabajo asalariado.
- **Otros proveedores o familiares directos pierden su puesto de trabajo:** grupos de edades entre 18 a 44 años, tanto de Santiago como de Antofagasta que postergaron el retorno.

4.2. El fracaso de los emprendimientos: Grupo de mujeres de mayor edad (45-55 años) que no pretenden retornar al trabajo asalariado, grupos de edades entre 25 y 44 años, tanto de Santiago como de Antofagasta que están postergando el retorno y grupo contrafactual de hombres.

4.3. Oferta de trabajos con horarios flexibles para quienes realizan labores de cuidados y/o estudian: Grupos de edades entre 25 y 44 años, tanto de Santiago como de Antofagasta que están postergando el retorno y que tienen hijos menores de 15 años y, grupo de 18 a 24 años que residen con NNA.

4.4. Regreso de la normalidad: Implica menor riesgo de contagio, retorno de clases presenciales en horario no reducido: grupos de edades entre 25 y 44 años, tanto de Santiago, Temuco y Antofagasta que están postergando el retorno y que tienen hijos menores de 15 años y, grupo de 18 a 24 años que residen con NNA.

4.5. Mejores sueldos: Grupos de edades entre 25 y 44 años, tanto de Santiago como de Antofagasta que están postergando el retorno y que tienen hijos menores de 15 años.

4.6. Trabajos que impliquen menor tiempo de traslado: Grupo de 24 a 35 años, de Temuco con hijos menores de 15 años.

RAZONES DE LAS MUJERES PARA VOLVER A TRABAJAR

Al momento de realización de los grupos focales, y a diferencia del grupo de hombres, la mayoría de las mujeres de 35-44 años con hijos menores de 15, con educación Básica o Media, que retornó al trabajo asalariado, no vivía con pareja, tenía hijos e hijas menores: entre los 2 meses y los 14 años. Algunas de ellas vivían con familiares o disponían de redes para el cuidado y estaban todas trabajando en el área servicios en municipios, consultorios, entre otros. Algunas de ellas teletrabajaban, lo que no sucedía en el grupo de los hombres.

En general, trabajaban desde muy jóvenes al igual que en el grupo de contraste, varias de ellas con contrato (a diferencia del grupo de contraste). Varias habían interrumpido sus trayectorias laborales debido a la maternidad (algunas en la adolescencia), retornando a un empleo formal cuando sus hijos/as entran al colegio.

Manifestaron, a diferencia del resto de las mujeres, una alta valoración de sus trabajos anteriores. Tras la pérdida del puesto de trabajo vivieron una gran incertidumbre económica de no poder proveer en sus hogares, ya que 'sin plata uno no mueve nada'. Además, similar a las mujeres que no habían retornado al trabajo asalariado, señalaron un alto temor al contagio. No obstante, dado

que eran en general las únicas receptoras de ingresos, tuvieron que 'arreglárselas' como pudieron. Al igual que en otros grupos, también ocuparon ahorros, IFE, finiquitos (cuando los hubo) y retiros del 10% para poder sobrevivir. Asimismo, re-pactaron créditos y cuentas de servicios. A esto se sumaron apoyos familiares o pequeños emprendimientos similares a los de otros grupos de mujeres.

Cuatro razones explican la decisión de volver a trabajar de manera dependiente. La primera, y más evidente, es que ellas eran en su mayoría las únicas receptoras de ingreso: 'cuando la parte económica la lleva uno, uno tiene que trabajar sí o sí'. Además, en varios casos, las distintas ayudas estatales y los ahorros personales ya se habían empezado a acabar.

Segundo, contaban con redes a las cuales delegar las tareas de cuidados, lo que les permitió salir del hogar y trabajar remuneradamente. La tercera razón se vincula a la salud mental. Este grupo señaló sentirse encerradas y necesitar ver gente: 'socializar' y salir del 'ahogó'. Por último, para ellas el trabajo era una forma de reconocimiento personal y una fuente de autonomía y reconocimiento: 'no depender de nadie'.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los distintos grupos focales es posible elaborar un conjunto de siete conclusiones generales.

En primer lugar, el salario de reserva, elevado por los costos implícitos de emplearse durante la pandemia, dado el riesgo de contagio, y en menor medida, por las transferencias monetarias implementadas en respuesta a la crisis, pero especialmente, los retiros del 10%, contribuyó a retrasar el retorno de las mujeres al mercado laboral en un trabajo asalariado. Lo anterior, fue especialmente relevante en el grupo de mujeres de mayor edad (45-55 años) que tiene trayectorias laborales prolongadas y, consecuentemente, menos lagunas previsionales, que pudieron sacar mayores montos del fondo de pensiones a través de los retiros sucesivos del 10%, contaban con ahorros previos o recibieron mayores montos en sus finiquitos.

En este grupo, la capacidad para reinventarse a través de un emprendimiento y lograr un ingreso de manera independiente, sin estar expuestas a condiciones laborales similares a las del último puesto de trabajo (horarios extensos, alta presión y estrés por lograr las metas impuestas por las empresas, extensos traslados en transporte público), fue ampliamente valorado por estas mujeres, pues les permitió generar ingresos sin renunciar al bienestar emocional. Y además les otorgó un sentido de identidad y autovaloración. Algo similar, ocurrió en el grupo focal de hombres.

En segundo lugar, en respuesta a la crisis en el mercado laboral, los hogares implementaron estrategias de suplemento de ingresos y reducción de costos que mermaron los incentivos para retornar a un empleo. En los grupos focales se reportó de manera transversal que en los hogares en los que se desarrollaron pequeños emprendimientos, se produjo una reevaluación de cuáles eran sus necesidades básicas, y disminuyeron significativamente los gastos. Para algunas participantes esto significó aprender a vivir con menos. Descubrir, de hecho, que es posible e incluso deseable, pues vivir de manera más austera les permitió aumentar el tiempo disponible para estar en

casa, sin volver a emplearse. Esta nueva austeridad, sumada, tal como sugería el punto anterior, a las transferencias monetarias y especialmente a los retiros de fondos previsionales, permitieron a muchas mujeres 'sobrevivir' y 'darse vueltas' durante la crisis. Más que para un consumo conspicuo, lo que estos ingresos extraordinarios proveyeron - y la reducción de costos - fue tiempo para estar con la familia, para sí mismas y para repensar sus trayectorias de vida.

En tercer lugar, la crisis del mercado laboral generada por la pandemia modificó la percepción de riesgo asociada a la pérdida del ingreso y se tradujo en una reducción del horizonte temporal de futuro considerado en las decisiones de inserción o no inserción laboral por parte de las mujeres. Lo anterior se aprecia con mayor fuerza en el grupo de mujeres con trayectoria laboral prolongada y también en el grupo focal de hombres. Dado que, durante la pandemia las mujeres de mayor edad lograron solventar sus necesidades básicas a través de distintas estrategias, la obtención de un ingreso estable a través del trabajo asalariado fue despojada de centralidad. Y en cambio, la posibilidad de probar, de intentar, adquirió relevancia. La reducción del horizonte temporal también está presente en el grupo de mujeres de 18 a 24 años. Sin embargo, aquí opera de manera distinta. Estas mujeres decidieron postergar la reincorporación al trabajo asalariado en función de las necesidades económicas y la evaluación de las condiciones sanitarias. En este sentido, se trató de una postergación que asume como horizonte temporal la contingencia nacional y las finanzas del hogar.

Un factor adicional que explica el retraso relativo de las mujeres en su retorno al trabajo asalariado es la necesidad de asumir las tareas de cuidado al interior de los hogares durante la pandemia, principalmente producto del cierre de colegios y la implementación de educación a distancia. Lo anterior se observó especialmente en mujeres con hijos menores de 15 años y en hogares monoparentales. Las mujeres debieron hacerse cargo del cuidado de niñas y niños pequeños, hijos y adultos

mayores con necesidades especiales y, en algunos casos, niños, niñas y adolescentes con problemas de salud mental asociados a la pandemia. Muchas no contaban con red de apoyo o un presupuesto que les permitiera contratar a alguien que se hiciera cargo de estas tareas, lo que les impidió reinsertarse en el mercado laboral. Adicionalmente, mujeres entre 18 y 24 años debieron hacerse cargo de sus hermanos y sobrinos.

Estas situaciones fueron provocadas principalmente por el cierre de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales. Cuando se retornó a la presencialidad, en octubre de 2021, muchos establecimientos lo hicieron con horarios alternados y diferenciados, que en la práctica impidieron el retorno de mujeres al mercado laboral formal, ya que no fue posible compatibilizarlos con el horario de trabajo, especialmente en modalidad de jornada completa. Esta es una variable clave y de carácter estructural, y fue la principal razón por la que mujeres de 25-45 años y aquellas con hijos menores de 13 años no retornaron a un empleo, aún en situaciones de necesidad extrema y en que las mujeres deseaban volver a trabajar de manera remunerada. Resolver la discordancia de horarios entre el mundo del trabajo y el sistema educacional y de cuidados es clave para cerrar la brecha de participación laboral en estos segmentos. Contar con servicios de cuidado infantil contribuye a reducir el trabajo de cuidados no remunerados ejercido por los progenitores y les ofrece la oportunidad de insertarse laboralmente a través de un trabajo decente.

En quinto lugar, el temor sanitario asociado a la pandemia, concretamente el miedo a contagiarse o contagiar a familiares con condiciones de salud precarias o a los adultos mayores del hogar, retrasó el retorno de las mujeres al mercado laboral. Muchas mujeres vieron en el COVID-19 una amenaza real, a partir de la experiencia de contagios y muerte en sus entornos más cercanos. Volver a trabajar remuneradamente, en contacto con colegas y clientes, y tener que desplazarse en transporte público a los lugares de trabajo, fue visto por ellas como un riesgo tangible, que esperaban poder postergar hasta que la vida se 'normalizara', esto es, cuando se redujeran significativamente los contagios y se volviera a clases presenciales continuas.

En sexto lugar, es posible constatar que las interrupciones asociadas a la pandemia (cuarentenas, pérdidas de empleo, cierre de establecimientos educativos e implementación de clases virtuales, etc.), y en consecuencia, la mayor presencia de hombres y mujeres en el hogar, transformaron las expectativas respecto de las trayectorias laborales, los criterios de valoración respecto de las condiciones de los puestos de trabajo y la relevancia otorgada a la capacidad que las respectivas inserciones laborales proveen para conciliar el trabajo remunerado y vida personal y familiar, alterando la relación de las mujeres (y hom-

bres) con el mercado laboral.

Este proceso de resignificación se observó en todos los grupos, incluido el grupo de hombres. Las mujeres mayores (45-55 años) con trayectorias laborales más prolongadas y formales, resignificaron y revalorizaron su tiempo en el trabajo y vida personal, buscando mejor calidad de vida. Esta resignificación redujo el valor subjetivo asociado al trabajo asalariado, el cual se asocia con estrés, enfermedad, y poco tiempo para la vida personal y familiar. Estas mujeres reportaron haber descubierto la satisfacción de permanecer en la casa, y la posibilidad de fortalecer las relaciones familiares (en su mayoría, con hijos de 17 y más años).

Por otro lado, las mujeres que declararon que volverán a trabajar asalariadamente, especialmente en el grupo de 25 a 45 años, también han transformado sus expectativas de trabajo durante la pandemia: declaran que a futuro buscarán un mayor equilibrio entre su trabajo y su vida personal y familiar, con foco en la crianza. La pandemia y la experiencia de tener que 'arreglárselas' y 'reinventarse' ha transformado las expectativas de búsquedas de trabajo de estas mujeres, quienes desean emplearse a menor distancia de sus viviendas (lo que, además de hacer más viables los cuidados, reduce los costos de transporte), con jornada flexible o en modalidad de media jornada. Esta resignificación también se observó en el grupo de los hombres, quienes al disponer de más tiempo libre reportaron un bienestar mayor, al pasar más tiempo al cuidado de sus hijos e hijas.

Finalmente, los datos mostraron una percepción generalizada de que los salarios disminuyeron durante la pandemia, al menos en las áreas de la economía cubiertas por los grupos focales. Los bajos sueldos no satisfacen las expectativas de las y los participantes en el estudio. En concreto, se reportaron ofertas laborales que demandaban presencialidad, en modalidad de jornada completa y que ofrecían, por las mismas tareas, salarios menores a los que las personas recibían antes de la pandemia. Asimismo, los y las participantes señalaron que estos salarios no permitirían cubrir los gastos mínimos del hogar, ya que la vida cotidiana se había encarecido: habían subido los valores de los arriendos, los costos de alimentación y las cuentas de servicios básicos, incluida la conexión a internet, indispensable a partir de la pandemia.

Adicionalmente, las entrevistadas reportaron que las condiciones laborales no eran atractivas, pues ofrecían contratos a plazo fijo por pocos meses, lo que no permitía una estabilidad laboral que justificara regresar al mercado laboral asalariado. Su expectativa era acceder a trabajos con mejores ingresos, idealmente en formato de jornada parcial, pues proyectaban que les brindaría mayor calidad de vida.

RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

La crisis económica gatillada por la pandemia de COVID-19 parece haber generado las condiciones para un cambio en el mercado laboral. Para muchas mujeres y hombres, la salida forzosa de sus trabajos remunerados permitió revisar y revalorizar distintos aspectos de su trayectoria laboral, evaluar su situación previa, repensar en sus proyectos de vida y, en base a ello, tomar decisiones respecto del futuro. En este sentido, la pandemia significó una oportunidad para reevaluar las necesidades del hogar, sopesarlas en función de los deseos y aspiraciones personales y, en el plano laboral, abrirse a nuevas posibilidades, aun en condiciones que temporalmente implicaron un menor margen para elegir. Estas variables son determinantes en la toma de decisiones de las personas, y deben por tanto ser consideradas por los empleadores y la política social.

Los resultados del estudio cualitativo muestran que, en su gran mayoría, las mujeres no se abstrajeron de la fuerza de trabajo, sino que se replantearon las condiciones de su participación en ella. Frente a este escenario, si el objetivo es acelerar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, la respuesta del mundo del trabajo y del Estado no puede reducirse a ofrecer vacantes en trabajos muchas veces precarios y mal remunerados. La respuesta debe enfocarse en asegurar una recuperación económica con trabajo decente, mediante políticas de empleo que promuevan un desarrollo sostenible, inclusivo y resiliente. Asimismo, se debe considerar la diversidad de expectativas y necesidades de las mujeres, las que se definen tanto por necesidades materiales como por las aspiraciones personales, valoraciones y jerarquizaciones en distintos ámbitos, que finalmente determinan decisiones racionales sobre el curso que desean para sus vidas.

Reconocer la legitimidad y racionalidad de las decisiones adoptadas por las mujeres respecto de su (re)incorporación al mercado laboral asalariado. El rezago, al momento de realización del estudio, en la reincorporación de muchas mujeres al mercado laboral como asalariadas, incluso en contextos de aumento de demanda por parte de potenciales empleadores,

ha llevado en ocasiones a explicaciones lineales respecto de las supuestas razones de éstas para no buscar trabajos asalariados. En la opinión de los equipos de PNUD y OIT es relevante que este estudio anime a los distintos actores del mundo laboral a reaccionar frente a estas consideraciones y reconocer la legitimidad y racionalidad de las decisiones tomadas por las mujeres durante uno de los períodos más difíciles de los últimos años. Éstas responden a una serie de consideraciones tanto económicas como sociales, familiares y personales. En particular, la política social debe reconocer la capacidad de agencia de las mujeres para sortear dificultades, el 'arreglárselas', proveyendo soportes que les permitan generar trayectorias laborales más sostenibles y estables.

Articular y complementar las políticas sociales existentes en torno al fenómeno de la baja participación laboral de las mujeres, para acelerar el cierre de brechas respecto a los hombres. Las estrategias que se diseñen e implementen para la fase de recuperación deben reconocer que el mundo del trabajo es diverso, dinámico y cambiante, que sus actores responden a diversas motivaciones, y que las mujeres deben buscar soluciones razonables a situaciones complejas en que la disponibilidad (o ausencia) de una oportunidad laboral es solo una de las variables en juego. El Estado debe invertir en políticas integrales que permitan aproximarse de manera equitativa, responsable y eficiente a resolver las múltiples causas de la baja participación laboral de las mujeres, entre las cuales adquiere especial relevancia las dificultades asociadas a los cuidados de niños y niñas, personas mayores dependientes y personas con discapacidad en situación de dependencia. Solo así la (re)inserción laboral de las mujeres podrá concretarse de manera más masiva y sostenible en el tiempo. Tal como muestra un trabajo reciente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia (PNUD y MDSF 2022:37-38), 'la red de programas que se implementan en torno a los problemas del desempleo y baja participación laboral de la mujer no pareciera estar haciéndose cargo de la magnitud y de la complejidad que tienen

estos problemas. Por un lado, las coberturas de los programas son bajas respecto a la cantidad de personas que presentan las carencias que los programas desean abordar. Y por otro, dado que estos problemas tienen múltiples causas, se requiere que éstas sean abordadas de manera coherente por la oferta programática. Esto último está en duda, ya que los programas por sí mismos no pueden abordar todas las causas de manera individual, pero tampoco se observa que exista una coordinación entre programas que se haga cargo de esta complejidad.'

Abordar el problema de los bajos salarios. Los bajos salarios que ofrece el mercado, sumado a la brecha salarial que existe en favor de los hombres, han operado para muchas mujeres como un desincentivo para la búsqueda de empleo. En este contexto, políticas como el aumento del salario mínimo permitiría compensar en parte los costos que tienen las mujeres para (re)ingresar a un empleo. Asimismo, en un escenario de alta inflación como el que atraviesa el país, este aumento también contribuiría a contrarrestar la pérdida de poder adquisitivo que han tenido los salarios en el último año, la que afecta especialmente a las personas de menores recursos.

Como se ha destacado en este informe, el análisis de los datos cualitativos revela que al momento de realización de los grupos focales y, dependiendo de las proyecciones laborales, sumado a las condiciones bajo las cuales declararon que estarían dispuestas a volver a un trabajo asalariado, existían dos grupos de mujeres.

El primero, compuesto por mujeres de mayor edad y trayectorias laborales más largas y que contaban, al menos en términos relativos, con más recursos económicos, que manifestó no pretender retornar a puestos de trabajo asalariados. Especialmente en el caso de estas mujeres, el escenario que impuso la pandemia abrió el emprendimiento como una alternativa laboral compatible con las aspiraciones personales y familiares. Muchas de las participantes de estos grupos comenzaron, en el contexto de la pandemia, actividades que ellas reportaron como mucho más satisfactorias que sus ocupaciones previas a la pandemia. Que éstas sean una alternativa viable y sostenible en el tiempo requiere, sin embargo, de apoyos para poder consolidarse. Se debe ampliar la cobertura de los programas de apoyo a emprendedoras. Si bien el Estado cuenta con programas de promoción de emprendimientos, sus coberturas son muy bajas (PNUD y MDSF 2022) y no logran atender a la cantidad de personas que hoy eligen esa opción laboral, y que requieren de apoyo para sostenerla en el tiempo. A ello debe sumarse apoyo en el financiamiento de los nuevos emprendimientos, que permita a las mujeres invertir en los elementos necesarios para escalar sus actividades y ganar experiencia en la gestión de recursos financieros y capital físico.

Es necesario ampliar, fortalecer y coordinar los programas de capacitación a emprendimientos femeninos, con un plan de aprendizajes, conocimientos y desarrollo de competencias de gestión y comerciales, que genere o actualice las capacidades digitales y promueva redes entre mujeres que se inician en el emprendimiento con otras que los hayan consolidado con éxito.

En la etapa de recuperación, la formalización de emprendimientos es clave. Las políticas de fomento y capacitación deben ser complementadas con iniciativas que incentiven y faciliten la formalización de estas actividades. La evidencia recabada en este estudio muestra que, si bien los emprendimientos aparecieron para muchas mujeres como una alternativa viable y deseable para continuar sus trayectorias laborales y generar ingresos para sus hogares, éstos eran casi en su totalidad desarrollados de manera informal y en muchos casos precaria. Se requiere, para ello, instrumentos de fomento a la formalización que asocien el acceso a recursos subsidiados (capacitación, créditos, tecnología, subsidios a la contratación) con los distintos pasos requeridos para formalizar sus actividades. Para ello, es necesario también potenciar los canales de información disponibles de manera local para las nuevas emprendedoras.

Un segundo grupo de mujeres, más joven y en general a cargo de niños, niñas y adolescentes, manifestó estar buscando la reinserción laboral en un empleo. En este caso la carencia de redes de apoyo para el cuidado fue y seguirá siendo una de las principales limitantes. La falta de oferta de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales con jornada escolar presencial completa y en horarios no diferidos, y no contar con red de apoyo para el cuidado de los hijos e hijas, ni salarios que les permita contratar a un tercero que los cuide, situó a estas mujeres y a sus hijos e hijas en una condición de vulnerabilidad, aumentando la desigualdad, el riesgo de caer en pobreza y las brechas de género en la participación en el empleo.

Es necesaria una mayor coordinación entre las instituciones de educación y aquellas que organizan el mundo del trabajo, de modo de generar jornadas escolares y laborales más compatibles. De no ser posible esto, es necesario que el sistema educacional defina horarios con una duración de media jornada y sin alternancia (presencialidad/educación remota) entre semanas, que permita a las madres y cuidadoras asistir a sus trabajos en un horario continuo, permanente y definido, facilitando su reinserción al mercado laboral formal.

Complementariamente, se deben fortalecer programas sociales que apoyan las labores de cuidado, por ejemplo, el Progra-

ma 4 a 7 para niños de 6 a 13 años y el Programa de Extensión Horaria para niños y niñas en edad preescolar. Estas y otras iniciativas públicas deben reconocer que las necesidades de cuidado son diversas y se requiere de una oferta más flexible.

Al apoyo en las labores de cuidado se debe sumar un fortalecimiento y articulación de la red de programas que apoyan y promueven la empleabilidad de las mujeres. Éstos son una red amplia, pero desarticulada, de intervenciones de baja cobertura (PNUD-MDSF 2022), con brechas en el abordaje de ciertas causas del desempleo y la baja participación laboral de las mujeres como, por ejemplo, la reconversión laboral. Por el lado de la demanda de trabajo, es necesario desde la política social fomentar trabajos de jornada parcial; establecer condiciones para una mayor flexibilidad laboral sin sacrificar los derechos laborales; y ofrecer instrumentos de fomento para el trabajo remoto en aquellas ocupaciones en que ello sea viable parece ser más necesario que nunca. Más en general, los subsidios salariales que buscan incentivar la contratación de mujeres deben ser fortalecidos, especialmente en la medida que no existan para muchas de ellas alternativas de apoyo efectivo en las labores de cuidado.

El diseño de la política social debe resignificar y revalorizar el trabajo no remunerado en el hogar, incorporando en su diseño el hecho de que la baja inserción laboral de las mujeres implica grandes costos de oportunidad para el país. Más allá de los estudios que han buscado cuantificarlo (Avilés-Lucero 2020; ComunidadMujer 2020, 2021), mostrando su aporte a la economía del país, la pandemia ha puesto de manifiesto el rol fundamental del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la imposibilidad de muchas mujeres de contratar a un tercero que lo realice mientras ellas trabajan remuneradamente. Mientras las tareas de cuidados no sean resueltas (o remuneradas) por el sistema público, vincular las ayudas estatales exclusivamente al empleo formal puede obligar a muchas mujeres a optar entre cuidar y ver sus ingresos severamente disminuidos, o bien emplearse y tener que descuidar a los miembros más necesitados de sus hogares. En el corto plazo, es posible fortalecer los programas públicos que buscan generar y fortalecer redes locales de cuidados, que permitan a las mujeres acceder al menos a algunas horas libres para desarrollar actividades remuneradas. Esto debe hacerse en conjunto con una estrategia nacional para promover y fortalecer la corresponsabilidad masculina en labores de cuidado y de trabajo doméstico.

El Estado debe generar programas de apoyo monetario focalizados hacia mujeres jefas de hogares monoparentales con hijos e hijas pequeños, quienes viven mayores dificultades. Esto es especialmente importante en el grupo de mujeres entre 25 y 44 años, que se ven muy agobiadas por la falta de ingresos

permanentes y la falta de redes de apoyo. El material empírico muestra que durante la pandemia estas mujeres vieron severamente reducida su capacidad de decidir respecto de su inserción laboral, especialmente debido al cierre de salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales o la apertura parcial y diferenciada de estos.

En adelante, será relevante potenciar el rol de las políticas de salud mental, con un foco especial en mujeres a cargo de labores de cuidado, y en niños, niñas y adolescentes. Si bien hoy la oferta pública incluye la provisión de terapia psicológica y tratamientos psiquiátricos por parte de los centros de salud, así como de apoyo en las escuelas, las consecuencias de la pandemia sobre la salud mental requieren que los esfuerzos en esta área sean redoblados. Los temores sanitarios, la caída en los ingresos de los hogares, las restricciones a la movilidad, la sobrecarga de trabajo doméstico, de cuidados y supervisión de la enseñanza, en especial de los niños y niñas en educación preescolar y básica, generaron altos niveles de estrés y angustia en muchas mujeres. A ello se suman problemas psicológicos en los propios niños, niñas y adolescentes. Esto es más evidente en hogares monoparentales liderados por mujeres.

Si bien la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado fuera de casa puede ser un factor en la reducción de estos estresores, la evidencia muestra que muchas mujeres que están ocupadas sufren del fenómeno de 'doble presencia' (MDSF y PNUD 2021), por lo que la problemática de la salud mental debe ser abordada con iniciativas públicas que permitan a las mujeres que trabajan, acceder a tratamientos y apoyos fuera del horario laboral, cerca de sus hogares. A los tratamientos en centros de salud, se debe sumar la posibilidad de acceder a acompañamiento y orientación remota de personas que así lo requieran. Adicionalmente, y dados los rezagos introducidos por la pandemia, es necesario reforzar los programas de acompañamiento y orientación en salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales. Finalmente, en esta etapa de recuperación se debe generar campañas de información y educación de la población, con una importante componente de género, de modo que las mujeres conozcan los servicios disponibles y sepan cuándo solicitar apoyo en salud mental.

Finalmente, para que la aceleración de la participación y empleo femenino sea efectiva y sostenible, se vuelve prioritario el diálogo social a nivel de los actores tripartitos del mundo del trabajo: gobierno, empleadores y trabajadores. Esto permitiría abordar los desafíos para facilitar y promover el regreso de las mujeres al trabajo asalariado y los mecanismos de política e institucionales adecuados para la generación de empleos decentes para las trabajadoras, como respuesta a la crisis y, por sobre todo como estrategia que pueda perdurar en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- **Avilés-Lucero, Felipe (2020).** Estimación Trabajo Doméstico No Remunerado. Santiago de Chile: Banco Central del Chile.
- **Banco Central (2021).** "Impacto de la crisis del covid-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile". Presentación de Mario Marcel, presidente del Banco Central de Chile, ante la Comisión de Hacienda del Senado. Santiago, 20 de julio 2021. [Disponible: <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/impacto-de-la-crisis-del-covid-19-sobre-la-situacion-economica-de-las-mujeres-en-chile-mario-marcel>]
- **CNP (2017).** Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Santiago de Chile: Comisión Nacional de Productividad.
- **CEPAL/OIT (2021).** Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19. No.25. Santiago de Chile.
- **ComunidadMujer (2020).** ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado en Chile. Santiago de Chile.
- **ComunidadMujer (2021).** ¿Cuánto aportamos al PIB? Reflexiones y estrategias para reconocer el trabajo de cuidados no remunerado en Chile. Santiago de Chile.
- **Contreras, Dante, Agustín Hurtado y M. Francisca Sara. (2012).** La Excepción Chilena y las Percepciones de Género en la Participación Laboral Femenina. Serie Documentos de Trabajo Departamento de Economía, Universidad de Chile 374.
- **INE (2020).** Boletín estadístico: empleo trimestral. Edición No. 262. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas. 28 de agosto de 2020.
- **INE (2021a).** Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19. Boletín estadístico del Instituto Nacional de Estadísticas (08/03/2021).
- **INE (2021b).** Boletín estadístico: empleo trimestral. Edición No. 278. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas. 31 de diciembre de 2021.
- **MDSF y PNUD (2021).** Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- **Montt, Guillermo, Félix Ordóñez, Luis Ignacio Silva y Juan Jacobo Velasco (2020).** Chile: Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- **OECD (2012).** Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level. Paris, 23-24 May 2012.
- **OIT (2022).** Panorama Laboral 2021 de América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- **Piras, Claudia y Graciana Rucci (2014).** Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo. Nota técnica del BID (777).
- **PNUD-MDSF (2020).** Impactos socioeconómicos de la pandemia en los hogares de Chile. Resultados de la Encuesta Social Covid-19. Primera fase: julio 2020. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile.
- **PNUD y MDSF (2022).** Análisis integrado de la oferta de programas públicos. Una aplicación práctica al caso del desempleo y la participación laboral de mujeres. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile.
- **UC (2022, abril).** Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. Santiago: Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica de Chile. Recuperado de: <https://www.uc.cl/noticias/se-recupera-la-totalidad-de-empleos-perdidos-por-la-pandemia-y-tasa-de-ocupacion-sube-con-fuerza/>
- **Velasco, Juan Jacobo (2020).** Conmemorando el Convenio 189: el gran desafío para el trabajo doméstico en la pospandemia. Serie "Reflexiones sobre el Trabajo". OIT Cono Sur. Santiago de Chile.

ANEXO: CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES

Grupo	Grupo focal	Ciudad	GSE	Nivel educacional	Tramo etario	% con pareja	Edad de hijos/as (promedio)
I	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C2-C3	Superior Completa	45-55	50%	21 años
II	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C3-D	Básica/Media	45-55	50%	21 años
III	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C3-D	Básica/Media	35-44	71%	10 años
IV	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C3-D	Superior Técnica Completa	25-34	50%	6 años
V	Contrafactual: Hombres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C3-D	Básica/Media	35-44	100%	12 años
VI	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Antofagasta	C3-D	Superior Técnica Completa	35-44	38%	13 años
VII	Contrafactual: Mujeres que retornaron al mercado laboral	Santiago	C3-D	Básica/Media	35-44	43%	14 años
VIII	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Temuco	C3-E	Básica/Media	25-34	25%	7 años
IX	Mujeres que dejaron de trabajar y no están buscando	Santiago	C3-D	No aplica	18-24	0%	10 años*

Fuente: Elaboración PNUD.

*Corresponde a la edad promedio de los NNA que debían cuidar.



Organización
Internacional
del Trabajo



