

# Aysén es la región con la menor brecha de género en participación laboral y Coquimbo tiene la mayor

El “Zoom de Género” realizado por el OCEC-UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), analizó las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres. A nivel nacional la diferencia en la tasa de participación es de casi 19 puntos.

DANIELA DEL SOLAR, CARLOS ALONSO

Una de las variables que se analiza del mercado laboral es la participación de las mujeres y cómo esta se compara con la realidad de los hombres. Eso es precisamente lo que busca analizar el informe “Zoom de Género”, que en esta edición aborda esta temática.

Este informe es realizado por el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), la Fundación ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago.

En su conclusión general este estudio reveló que la brecha de género, es decir la diferencia que se manifiesta entre la posición o situación de las mujeres y la de los hombres en materia laboral, continúa siendo significativa, pero a nivel regional la situación varía dependiendo la zona del país.

Así, una de sus primeras materias que aborda es la brecha en la participación laboral. A nivel nacional las mujeres tuvieron una tasa de participación laboral de 52,6% al trimestre de junio-agosto, mientras que los hombres 71,4%, lo que refleja una brecha -18,8.

A nivel país, las brechas de participación más altas en desmedro de las mujeres se encuentran en las regiones de Coquimbo, Atacama y Ñuble, en donde la tasa de participación femenina es de 22,6pp, 22,5pp y 22,3pp inferior a la masculina respectivamente.

En el otro extremo, Aysén salió muy bien posicionado siendo la región con mayor tasa de participación laboral femenina en el país y por ende con la menor brecha: 11,7 puntos.

¿Qué explica esta situación? la composición etaria de la población femenina, en donde el 56,3% de las mujeres de Aysén tiene entre 25 a 59 años, mientras que a nivel nacional el 48,9% de las mujeres está en ese rango etario. “Esta composición es relevante, ya que el segmento de 15 a 24 años y las personas de 60 años y más tienden a tener una tasa de participación laboral considerablemente menor a la del segmento de 25 a 59 años, por lo que un mayor peso de la población de 25 a 59 años contribuye a exhibir una mayor tasa de participación”, explica el informe.

Esta es, además, la característica que destaca Francisca Jünemann, presidenta de la Fundación ChileMujeres: “Uno de los factores de esta buena realidad laboral es la tasa de participación de las mujeres de 60 años y más”, quien subraya que “el que Aysén sea una región labo-

## MERCADO LABORAL

Tasa de participación laboral por sexo, según región y brecha  
Trimestre junio-agosto 2024

Región	Hombre	Mujer	Brecha
Arica y Parinacota	67,1%	52,8%	-14,3
Tarapacá	76,9%	56,1%	-20,8
Antofagasta	75,1%	53,8%	-21,3
Atacama	77,6%	55,1%	-22,5
Coquimbo	70,9%	48,3%	-22,6
Metropolitana	75,1%	57,0%	-18,1
Valparaíso	67,9%	51,3%	-16,6
O'Higgins	69,4%	49,7%	-19,7
Maule	67,8%	48,4%	-19,4
Ñuble	66,0%	43,7%	-22,3
Biobío	66,1%	46,5%	-19,6
La Araucanía	65,7%	46,1%	-19,6
Los Lagos	66,5%	47,8%	-18,7
Los Ríos	66,4%	48,9%	-17,5
Aysén	76,5%	64,8%	-11,7
Magallanes	75,4%	58,8%	-16,6
<b>Total</b>	<b>71,4%</b>	<b>52,6%</b>	<b>-18,8</b>

Tasa de desempleo por sexo, según región y brecha  
Trimestre junio-agosto 2024

Región	Hombre	Mujer	Brecha
Arica y Parinacota	7,9%	6,3%	-1,6
Tarapacá	6,3%	10,0%	3,7
Antofagasta	7,5%	9,8%	2,3
Atacama	8,0%	9,5%	1,5
Coquimbo	8,7%	7,9%	-0,8
Metropolitana	9,1%	9,2%	0,1
Valparaíso	8,9%	9,5%	0,6
O'Higgins	9,4%	12,2%	2,8
Maule	7,1%	10,0%	2,9
Ñuble	11,8%	10,7%	-1,1
Biobío	7,6%	9,6%	2,0
La Araucanía	9,9%	12,9%	3,0
Los Lagos	4,4%	5,0%	0,6
Los Ríos	9,0%	9,2%	0,2
Aysén	3,0%	5,7%	2,7
Magallanes	4,6%	5,7%	1,1
<b>Total</b>	<b>8,5%</b>	<b>9,5%</b>	<b>0,9</b>

FUENTE: OCEC-UDP, ChileMujeres, CCS

LA TERCERA **LT**

ralmente inclusiva con las mujeres que llegan a la edad de jubilación de 60 años, la hace región líder en impulsar el empleo femenino”.

Para Jünemann igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres es clave para aumentar la participación laboral femenina. “Es importante que las empresas públicas y privadas de nuestro país no fomenten que, llegada la edad de jubilación, las mujeres dejen de trabajar si quieren mantenerse activas laboralmente. Y también que promuevan como buena política empresarial de inclusión, la contratación de mujeres de más de 60 años”, sostiene la abogada. Otro dato que refrenda esta realidad es que la tasa de participación femenina en el segmento de 60 años y más en Aysén es del 31,6%, cifra muy superior al 20,7% observado en el mismo grupo a nivel nacional. De acuerdo al informe, la estructura productiva de esa región también puede influir en una mayor participación laboral femenina en la medida que ciertos rubros de actividad económica tienden a facilitar la incorporación femenina o son más propensos a ser realizados por mujeres, lo que a su vez puede influir en que haya más mujeres dis-

puestas a participar en el mercado laboral.

Otro foco que aborda este análisis es la tasa de desempleo entre hombres y mujeres. A nivel de todo el país, el desempleo femenino fue de 9,4%, superior en 0,9pp a la de los hombres (8,5%). Revisando por región, se observa que en 13 de las 16 regiones existe una brecha.

La mayor diferencia entre el desempleo de mujeres y de hombres es en la región de Tarapacá, donde la tasa de desempleo femenina es 3,7pp superior a la masculina.

Las regiones donde la tasa de desempleo masculina supera a la femenina son Arica y Parinacota, Ñuble y Coquimbo. No obstante, el informe señala que estas tasas no están reflejando una situación regular, sino que todo parece indicar que obedece a situaciones puntuales y de carácter transitorio.

Otro aspecto que analiza este informe es la tasa de subempleo, la cual corresponde al porcentaje de los ocupados que están subempleados, es decir, trabajando por debajo de su plena capacidad. A nivel nacional hay una diferencia de 1,9pp entre hombres y mujeres. A su vez, 14 de las 16 regiones del país la tasa de subempleo de

las mujeres es superior a la masculina. Las únicas regiones donde esto no ocurre son Los Lagos y Arica y Parinacota.

### POLÍTICAS PÚBLICAS

En este análisis también se detallan algunas políticas públicas que permitirían reducir la brecha de empleo. El director del OCEC-UDP, Juan Bravo, afirma que una medida “indispensable a nivel general son las que tienen que ver con modificar la legislación laboral que replica la lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad, al asumir implícitamente que son las madres las principales responsables del cuidado de los hijos. Esa lógica se traduce en derechos laborales asociados a los cuidados de los hijos que no son equitativos entre padres y madres, lo que encarece la contratación femenina”. María Teresa Vial, presidenta de CCS, indica que “se debiera trabajar en igualar oportunidades a través de educación y capacitación, y en la agenda de flexibilización de las condiciones laborales para la mujer, apuntando a disminuir el sobrecosto que perciben los empleadores respecto de la contratación femenina”.