



Estudio de diagnóstico de género en la economía chilena

Unidad de Estudios
División Política Comercial e Industrial
2023

Resumen Ejecutivo

El presente estudio tiene como objetivo ofrecer un análisis exhaustivo de las disparidades de género en la economía chilena. Aborda diversos aspectos, desde la carga global de trabajo hasta la participación laboral, distribución de ocupaciones, ingresos, microemprendimiento, capital humano y representación de género en diversos sectores económicos. Este documento no solo busca identificar las áreas donde persisten desigualdades, sino también arrojar luz sobre las oportunidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito económico de Chile. Al profundizar en estos aspectos, no solo se contribuye a una comprensión más completa de la realidad económica del país, sino que también se subraya la importancia crítica de abordar las inequidades de género para lograr un desarrollo económico inclusivo y sostenible.

La carga global de trabajo engloba el tiempo destinado tanto al trabajo remunerado como a las labores no remuneradas, como las responsabilidades domésticas y de cuidado. La distribución de tiempo en estas áreas está intrínsecamente ligada a la división sexual del trabajo, una estructura que perpetúa roles basados en expectativas y normas de género. Esto implica la asignación desigual de tareas, dictando lo que se considera socialmente adecuado para mujeres y hombres. Esta división del trabajo no solo refleja desigualdades de género arraigadas, sino que también plantea desafíos fundamentales para el análisis económico, exigiendo una reevaluación crítica de las estructuras que perpetúan esta inequidad.

En este contexto, las mujeres experimentan una carga mayor de trabajo no remunerado en comparación con los hombres, lo que puede traducirse en menos horas disponibles para realizar trabajos remunerados. No obstante, al considerar la carga global de trabajo, se observa que las mujeres trabajan en total más horas. En promedio, las mujeres trabajadoras¹ dedican doce horas y media en un día promedio, de las cuales siete y media son en la ocupación o producción y cinco son de trabajo no remunerado. Los hombres trabajan casi once horas diarias en promedio, con ocho y media de esas horas siendo en la ocupación y producción, mientras que solo dos y media se destinan al trabajo no remunerado. Estos datos generan diversas implicancias en la economía y el mercado laboral, aspectos que se explorarán con detalle en este informe en términos de las brechas de género existentes.

El análisis de la participación y ocupación laboral revela una brecha considerable entre mujeres y hombres. A pesar de avances recientes, las mujeres continúan enfrentando tasas de participación y de ocupación laboral más bajas que los hombres. Esta disparidad se acentúa en los grupos con un nivel educativo más bajo y tiende a disminuir entre aquellos con educación profesional completa o posgrado.

Al analizar la distribución de ocupaciones, se hace evidente la existencia de segregación horizontal por género en el ámbito laboral. Aunque ambas categorías de género tienden a concentrarse principalmente en servicios y comercio, se observan notables disparidades en actividades específicas. Los hombres muestran una presencia especialmente marcada en la industria de la construcción, mientras que las mujeres predominan en roles relacionados con las actividades de cuidado, en especial en empleos con los hogares como empleadores.

En relación con los cargos profesionales y técnicos, las mujeres ocupan una proporción significativa de estos roles, sin embargo, enfrentan una menor representación en puestos de alta gerencia, toma de de-

¹Se restringe la muestra a personas en edad de trabajar, que trabajan al menos en uno de los tipos de trabajo, ya sea en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo o trabajo no remunerado.

cisiones y con elevada responsabilidad. Este fenómeno señala una segregación vertical en el mercado laboral que actúa como un obstáculo para el avance profesional de las mujeres.

En lo que respecta a la desocupación femenina, las mujeres enfrentan una serie de desafíos que dificultan su acceso a la ocupación y su permanencia en el mercado laboral. La discriminación de género y la carga desigual de trabajos no remunerados son dos factores que contribuyen a la mayor desocupación femenina, que se observa en tasas de desempleo y subempleo más altas para las mujeres. Esta disparidad se ha ido reduciendo gradualmente en los últimos años, pero aún persiste. Las cifras reflejan las dificultades para encontrar un trabajo remunerado que tienen las mujeres, aún cuando ellas busquen oportunidades laborales para trabajar más horas.

La carga de trabajo no remunerado puede explicar que las mujeres superen a los hombres en la tasa de informalidad laboral sobre el total de personas ocupadas, mientras que los hombres, en cambio, presentan una mayor tasa de ocupación en trabajos de sectores catalogados como informales. La diferencia en estas definiciones radica en que una las personas ocupadas de forma informal son aquellas que no cuentan con cotizaciones de salud y previsión social en relación a su vínculo laboral con una empleadora o empleador, o que son independientes. Por otro lado, un sector informal son aquellas actividades económicas que no cuentan con un registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) ni registros contables separados de la empresa. Para personas que trabajan de manera independiente, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Todo esto repercute en la seguridad social a la que pueden acceder las mujeres.

Esta carga desigual del trabajo no remunerado se observa en las razones de no disponibilidad para trabajar, donde tres de cada diez mujeres escogen como razón principal el tener responsabilidades familiares permanentes, mientras solo tres de cada cien hombres indican esta razón. Las razones más feminizadas de no poder trabajar están relacionadas con las responsabilidades familiares, con un porcentaje mucho mayor de mujeres en esta categoría en comparación con los hombres. Esto, junto a otros diagnósticos que se desprenden de este informe, reflejan la importancia de avanzar en un sistema nacional de cuidados para abordar las necesidades como sociedad de nivelar las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres, y avanzar hacia una mejor compatibilización entre la vida personal y el trabajo.

La brecha salarial constituye otro elemento central de este análisis. A pesar de las mejoras registradas, las mujeres ganan aproximadamente un 25 % menos que los hombres en 2022, incluso cuando poseen títulos de posgrado, donde la brecha se amplía al 32 %. La discriminación laboral por género, la maternidad y las elecciones de carrera, permeadas por la división sexual del trabajo, influyen en estas disparidades salariales.

El informe también profundiza sobre las características del microemprendimiento, siendo las microempresas aquellas en las que se encuentra la mayor cantidad de mujeres asumiendo roles de liderazgo en el negocio, mientras que, a medida que una empresa crece en tamaño, la presencia femenina en su fuerza laboral disminuye de manera significativa. Los hombres dominan los cargos de dirección y gerencia en empresas de todos los tamaños en Chile, así como las posiciones de socios en empresas. La participación de las mujeres en directorios y gerencias es menor a la de los hombres. Incluso, es inferior al 33 % para todos los tamaños de empresa.

A pesar de una mayor presencia masculina en la creación de empresas y microemprendimientos, se des-

taca el aumento en las microempresas lideradas por mujeres. Aun así, persisten notables desigualdades de ingresos en comparación con las empresas dirigidas por hombres, quienes ganan más del doble que las mujeres en promedio, independientemente del sector en el que operen. Además de esto, las mujeres manifiestan más que los hombres que la decisión de emprender se debe a una necesidad, y también destacan en mayor medida que los hombres la falta de financiamiento como principal limitante para el crecimiento de sus microemprendimientos.

A esto se suma que la informalidad en los microemprendimientos ha aumentado desde el 2017, especialmente en los liderados por mujeres. Esto presenta un desafío en el sector de microemprendimiento, con una gran proporción de microemprendedores operando de manera informal debido al tamaño de sus negocios. Por otro lado, las mujeres tienden a trabajar más desde el hogar que los hombres, y plantean, en mayor medida que los hombres, que las responsabilidades familiares son uno de los principales impedimentos para el crecimiento del negocio. Mientras los hombres solicitan más créditos bancarios, las mujeres acceden a más programas de gobierno y solicitan más créditos en instituciones sin fines de lucro.

Un tema importante para el desarrollo productivo y del país es la acumulación de capital humano en áreas de interés para el futuro. Se presentan estadísticas sobre componentes que ayudan a aproximarse a cómo se acumula el capital humano, como la educación, la investigación y desarrollo, y los instrumentos de fomento productivo.

El acceso a la educación se ha equilibrado con el tiempo, pero aún existen concepciones basadas en la división sexual del trabajo que influyen en la participación de las mujeres en áreas estereotípicamente masculinas, como las relacionadas a la tecnología. A pesar de que año a año se titulan más mujeres que hombres en la educación superior, aún existen grandes brechas de género en perjuicio de las mujeres en la cantidad de titulaciones profesionales y técnicas en áreas de tecnología, indicando segregación horizontal en las áreas desde la educación. En 2022, si bien, la cantidad de mujeres tituladas en educación superior fue aproximadamente un 33 % mayor que la cantidad de hombres, para las carreras del área de la tecnología el número de mujeres en educación técnica fue 84 % menor al número de hombres, y un 71 % menor en las carreras profesionales de esta áreas.

Otra arista del capital humano tiene que ver con el fomento a la investigación y desarrollo, el microemprendimiento, y la producción. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de diversas instituciones como la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), ofrece programas de apoyo a microemprendedores en todas las etapas de sus negocios, desde la creación hasta su interacción con otras empresas y organizaciones. La CORFO se enfoca en el desarrollo de MIPYMEs y el respaldo a inversiones estratégicas, mientras que Sercotec brinda apoyo a MIPYMEs a través de fondos concursables, asesorías, capacitación y programas de digitalización. Ambas incluyen programas destinados principalmente a mujeres, como el Capital Abeja Emprende, y el programa Recupera Tu PYME.

Aprovechar el talento subutilizado representa una oportunidad para impulsar el crecimiento económico mediante un aumento en la productividad y la actividad en el mercado laboral. Reducir la brecha educativa, con un enfoque particular en áreas que tradicionalmente masculinizadas, como las ciencias, la tecnología y la ingeniería, contribuirá no solo a la equidad de género en la educación y el empleo, sino también al desarrollo productivo sostenible.

Este diagnóstico se complementa cuando se observa con detalle la composición y caracterización de los sectores productivos de la economía. En cuanto al empleo, las personas ocupadas se concentran en las ramas de actividad Servicios y Comercio. En servicios, la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres, y en Comercio, es relativamente equitativo. En el resto de las ramas, hay más hombres que mujeres. La única excepción es en la rama "Otros", que incluye el trabajo con los hogares como empleadores, que es muy feminizada.

Sobre el microemprendimiento, las ramas de actividad donde más emprenden las personas son el Comercio y los Servicios, donde hay levemente más mujeres microemprendedoras que hombres. También son mayoría en el emprendimiento manufacturero. En el resto de las ramas el número de emprendedores hombres supera con creces el número de emprendedoras. En consecuencia, donde existen mayores brechas de género es en los sectores de Agricultura y pesca, Construcción, Sector primario y Transporte y Almacenamiento.

La brecha de género persiste en múltiples aspectos del mercado laboral chileno, desde la participación laboral y la ocupación hasta los ingresos y el microemprendimiento. Abordar estas disparidades es esencial para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible, así como para promover la igualdad de género en Chile.

Glosario de acrónimos

CAENES: Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas.

CINE: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

CMF: Comisión del Mercado Financiero.

CORFO: Corporación de Fomento de la Producción.

ELE: Encuesta Longitudinal de Empresas.

EME: Encuesta de Microemprendimiento.

ENE: Encuesta Nacional de Empleo.

ENUT: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

ESI: Encuesta Suplementaria de Ingresos.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas Chileno.

INJUV: Instituto Nacional de Juventud.

FONDECYT: Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.

MINCIENCIAS: Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

MINEDUC: Ministerio de Educación.

MinMujeryEG: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMT: Organización Mundial del Turismo.

RES: Registro de Empresas y Sociedades.

RIET: Recomendaciones Internacionales para Estadísticas del Turismo.

RNA: egistro Nacional de Acuicultura.

RNPST: Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos.

SADP: Sistema de Alta Dirección Pública.

SIES: Servicio de Información de Educación Superior.

SII: Servicio de Impuestos Internos.

SERCOTEC: Servicio de Cooperación Técnica.

SERNATUR: Servicio Nacional de Turismo.

SUBTURIMO: Subsecretaría de Turismo de Chile

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Índice General

1. Antecedentes	1
2. Economía y género	2
2.1. Carga global de trabajo	2
2.2. Trabajo remunerado	8
2.2.1. Participación laboral en el trabajo remunerado	9
2.2.2. Ocupación	14
2.2.3. Ingresos	21
2.2.4. Desocupación	23
2.3. Emprendimiento	27
2.3.1. Microemprendimiento	30
2.3.2. Inclusión financiera del microemprendimiento	37
2.4. Toma de decisiones	40
2.4.1. Mujeres en directorios	40
2.4.2. Cooperativas	43
2.5. Capacidades Humanas	44
2.5.1. Patrones de acumulación de capacidades humanas	44
2.5.2. Instrumentos de Fomento de Capital Humano	49
3. Análisis por rama de actividad económica	55
3.1. Agricultura y pesca	57
3.1.1. Pesca artesanal	59
3.1.2. Pesca industrial	62
3.1.3. Acuicultura	63
3.2. Servicios	65
3.3. Comercio	67
3.4. Industria Manufacturera	69
3.5. Sector primario	71
3.6. Construcción	73
3.7. Transporte y almacenamiento	75
3.8. Otros sectores	76
3.9. Turismo	78
3.9.1. Ocupación	78
3.9.2. Empresas	79
3.9.3. Programas	80
Anexos	83
Referencias	84

Índice de Figuras

1.	Tiempo promedio destinado a la carga global de trabajo en un día tipo, por sexo	3
2.	Distribución por sexo de las razones de no poder trabajar más horas entre las personas disponibles	5
3.	Tasa de personas jóvenes fuera de la fuerza de trabajo que estarían dispuestos a buscar trabajo resolviendo labores domésticas o de cuidado	6
4.	Horas de trabajo semanales remunerado y no remunerado entre personas que emprenden	7
5.	Tasa de participación laboral trimestral	10
6.	Brecha de género de la participación laboral (M-H)	11
7.	Participación laboral por tramos etarios	12
8.	Tasa de participación según nivel educacional de las personas de 25 años en adelante	13
9.	Tasa de participación según nacionalidad	13
10.	Tasa de ocupación laboral trimestral	14
11.	Proporción de la ocupación según rama de actividad	15
12.	Distribución de sexo por rama de actividad	16
13.	Distribución de sexo según categoría ocupacional	17
14.	Distribución de sexo por grupo ocupacional	19
15.	Tasa de ocupación en sectores informales de las personas ocupadas y tasa de ocupación informal	20
16.	Ocupación según formalidad y sexo	21
17.	Brecha de género en el ingreso de personas ocupadas	22
18.	Brecha de género en ingreso según nivel educacional	22
19.	Tasa de desocupación laboral trimestral	23
20.	Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario (SU2)	24
21.	Distribución de sexo de las razones de no disponibilidad laboral entre las personas no ocupadas	26
22.	Distribución de sexo en las empresas según tamaño	28
23.	Distribución por sexo de las empresas según rubro	29
24.	Número de personas socias de empresas creadas a través del Registro de Empresas y Sociedades (RES), según sexo	30
25.	Número de microemprendimientos según sexo	30
26.	Ingresos anuales promedio de los y las microemprendedoras por rama de actividad	31
27.	Ganancias anuales promedio de los y las microemprendedoras por rama de actividad	32
28.	Distribución de sexo del microemprendimiento dentro de la rama de actividad	33
29.	Proporción de inicio de actividades de los microemprendimientos según sexo	34
30.	Número de micromprendimientos informales y proporción sobre el total de microem- prendimientos, por sexo	34
31.	Creación promedio de empleo según sexo de quien emprende	35
32.	Proporción de razones de microemprendimiento	36
33.	Proporción del principal lugar donde llevan a cabo su microemprendimiento	37
34.	Distribución de sexo de cada forma de financiamiento	38
35.	Aspectos limitantes de importancia para el crecimiento del negocio	39
36.	Personas que solicitan créditos bancarios	39
37.	Distribución de sexo en la gerencia de primera línea	41
38.	Distribución de sexo en directorios y gerencias	42
39.	Distribución de socios y socias según sexo	42

40.	Personas tituladas en educación superior	45
41.	Proporción de la participación según área de carrera de pregrado	46
42.	Distribución de sexo en titulación de pregrado.	46
43.	Personas tituladas en carreras técnicas del área de la tecnología	47
44.	Personas tituladas en carreras profesionales del área de la tecnología	48
45.	Personas con doctorado	48
46.	Personas beneficiarias de proyectos INNOVA	49
47.	Personas beneficiarias Ley I+D	50
48.	Personas beneficiarias proyectos ANID	51
49.	Número de personas ocupadas por rama de actividad económica	56
50.	Número de personas que emprenden por rama de actividad económica	56
51.	Proporción de personas ocupadas según educación y sexo en la rama de Agricultura y pesca	57
52.	Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en Agricultura y pesca	58
53.	Distribución de sexo de personas ocupadas según región en Agricultura y pesca	58
54.	Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en Agricultura y pesca	59
55.	Personas inscritas en el Registro Pesquero Artesanal (RPA) (2022)	61
56.	Distribución de personas inscritas en el RPA (2022) según sexo y actividad	61
57.	Distribución de organizaciones de pescadoras y pescadores artesanales (2022)	61
58.	Distribución de plantas pesqueras industriales según titular (2022)	62
59.	Distribución de mano de obra permanente y eventual en plantas pesqueras industriales (2022)	63
60.	Distribución de mano de obra permanente y eventual en centros de cultivo (2022)	64
61.	Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama Servicios	65
62.	Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en la rama Servicios	65
63.	Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en Servicios	66
64.	Proporción de personas microemprendedoras según educación y sexo en Servicios	66
65.	Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama Comercio	67
66.	Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en Comercio	67
67.	Distribución de sexo de personas ocupadas según región en la rama de Industria Manufacturera	69
68.	Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en el Sector primario	71
69.	Distribución de sexo de personas ocupadas según región en el Sector primario	72
70.	Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama Construcción	73
71.	Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en la rama Construcción	73
72.	Proporción personas microemprendedoras según edad y sexo en Construcción	74
73.	Proporción de personas microemprendedoras según nivel educacional y sexo en Construcción	74
74.	Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en Transporte y almacenamiento	75
75.	Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en Otros sectores	76
76.	Distribución de sexo de personas ocupadas según regiones en Otros sectores	76
77.	Distribución de sexo de personas ocupadas según subrama en Otros sectores	77
78.	Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT), según ACT	79
79.	Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT), según región	79

A1. Tasa de participación según nivel educacional, todas las edades	83
---	----

Índice de Tablas

1.	Proporción de razones de no poder trabajar más horas de las personas ocupadas con disponibilidad laboral	4
2.	Categoría en la ocupación de las personas ocupadas según sexo	17
3.	Proporción de la ocupación entre grupos ocupacionales por sexo	18
4.	Proporción de razones de no disponibilidad laboral entre las personas no ocupadas	25
5.	Distribución de la rama de microemprendimiento por sexo	32
6.	Cantidad de personas empleadas según el sexo de la persona que microemprende	35
7.	Proporción de formas de financiamiento de la actividad económica por sexo	38
8.	Distribución de sexo de los socios y socias en cooperativas según rubro	43
9.	Postulantes por instrumentos Sercotec, por sexo	52
10.	Personas beneficiarias por instrumentos Sercotec, por sexo	53
11.	Personas postulantes y beneficiarias por instrumentos CORFO, por sexo	54
12.	Formalidad del microemprendimiento en Agricultura y pesca	59
13.	Toneladas extraídas por la pesca artesanal	60
14.	Concesiones de acuicultura (2022)	63
15.	Formalidad del microemprendimiento en Servicios	66
16.	Formalidad del microemprendimiento en Comercio	68
17.	Formalidad del microemprendimiento en Industria Manufacturera	70
18.	Formalidad del microemprendimiento en Construcción	74
19.	Formalidad del microemprendimiento en Transporte y almacenamiento	75
20.	Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT)	78
21.	Empresas ACT según el sexo de quien la representa	80
22.	Total de personas naturales y jurídicas registradas en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST)	81
23.	Total de servicios registrados en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST) según persona que lidera la empresa	81
24.	Tipos de servicios según persona que lidera la empresa en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST)	82
A1.	Correspondencia de rama de actividad económica reducida con CAENES	83

1. Antecedentes

Este informe recopila información a través de encuestas y registros de diversas instituciones nacionales con el propósito de analizar las características que definen la carga global de trabajo y la participación de las mujeres en las actividades económicas, laborales, el ámbito público y la toma de decisiones. Su finalidad es contribuir al diagnóstico de la autonomía de las mujeres, identificando las principales barreras que limitan su potencial. La medición y visibilización de las disparidades de género permiten señalar áreas con potencial mejora en políticas públicas, buscando alcanzar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Este informe proporciona además una visión actualizada de las empresas, el emprendimiento, el microemprendimiento y diversas ramas de actividad económica. Realiza un análisis sobre quiénes participan en estas actividades según sus características demográficas, y también la forma en que lo hacen, considerando ingresos, formalidad, limitaciones y motivaciones. El objetivo de este estudio es exponer las brechas de género presentes en la economía, resaltando la importancia de políticas públicas dirigidas a eliminar barreras de acceso y promover condiciones equitativas para todas las personas. Se busca identificar oportunidades para fomentar el microemprendimiento y el desarrollo económico de manera igualitaria en el país.

Los principales datos laborales provienen de encuestas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta de Microemprendimiento (EME) y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), entre otras. Además, se utilizan datos administrativos de diversas instituciones del país, como los proporcionados por el Servicio de Impuestos Internos (SII), Registro de Empresas y Sociedades (RES), el Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR), entre otros.

2. Economía y género

2.1. Carga global de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, satisfacen necesidades, y sustentan formas de vida para la propia persona u otra. Por otro lado, el empleo se define como el trabajo a cambio de un pago, ya sea de forma autoempleada o dependiente, cuya producción se destina para el uso de otra persona (OIT, 2023). Entonces, se entiende el empleo como una forma específica del trabajo que es remunerada, mientras que el último incluye otras formas de producción, como por ejemplo, el trabajo no remunerado. La presente sección recopila información disponible en torno al sexo para el trabajo en general (remunerado y no remunerado), para después analizar en la siguiente sección, cómo se comporta el trabajo remunerado (empleo).

Dentro de la carga laboral se suele contemplar meramente las horas dedicadas al trabajo remunerado, por ende se invisibiliza la carga de quienes gastan su tiempo en labores no remuneradas. Como indican los datos, suelen ser las mujeres quienes más carga de este tipo de trabajo poseen. En ese contexto, esta sección presenta datos relacionados a la carga global de trabajo de mujeres y hombres, contemplando tanto las horas dedicadas a trabajo remunerado como al no remunerado. Esta información es fundamental para entender las diferencias de género en el tiempo que se dedica al trabajo, y cómo ello se ve reflejado o no en las remuneraciones y en las decisiones laborales.

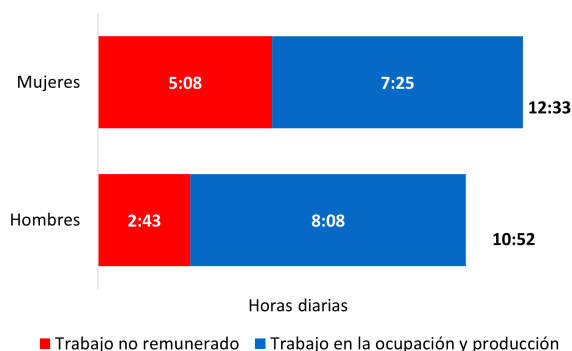
Como se verá en las siguientes secciones, la desigualdad en la carga de cuidado se evidencia en las razones de no disponibilidad laboral. Tres de cada diez mujeres señalan las responsabilidades familiares permanentes como su razón principal, en contraste con solo tres de cada cien hombres que mencionan esta causa. Las razones para no poder trabajar que están más relacionadas con las responsabilidades familiares afectan de manera significativamente mayor a las mujeres que a los hombres. Para abordar la disparidad en el empleo, es crucial implementar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, y promover trabajos que permitan la corresponsabilidad social del cuidado.

Para aproximarse al respecto del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado en la semana, considerando los 7 días de la semana, se utiliza información entregada en la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT, 2015) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En la [Figura 1](#) se enseña que las mujeres le dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, y los hombres le dedican más tiempo al trabajo en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo. A raíz de esto, se forma una brecha positiva para las mujeres de 2 horas y media en el trabajo no remunerado y una brecha negativa para las mujeres de casi una hora diaria en el trabajo en la ocupación, medida como la diferencia en horas entre los sexos. Además, la carga global de las mujeres es mayor, trabajando en total más horas que los hombres. La carga global de trabajo es de 12 horas con 38 minutos promedio para las mujeres y casi 11 horas promedio para los hombres.

Siendo esta la primera edición disponible de la ENUT, es muy importante destacar su relevancia para este tipo de análisis, ya que permite poner en términos cuantificables las diferentes actividades de la vida diaria que no se miden tradicionalmente a través del mercado del trabajo. La segunda versión de esta encuesta es la ENUT II, que a la fecha de este informe se encuentra en su etapa de recolección a

nivel nacional².

Figura 1: Tiempo promedio destinado a la carga global de trabajo en un día tipo, por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a ENUT, INE (2015). Nota: La carga global de trabajo corresponde a la suma entre las horas de trabajo en la ocupación y producción, más las no remuneradas. Se sigue como fuente de información para la elaboración de este cuadro la información reportada en la Subcomisión de Estadísticas de Género. Más información disponible en: www.estadisticasdegenero.cl. Para este caso, un día "tipo" se obtiene como el promedio ponderado entre la carga en un día de semana (5/7) y un día de fin de semana (2/7) para todas aquellas personas de 15 años o más, y que participan en al menos uno de los tipos de trabajos durante el periodo consultado. La carga global de trabajo se compone por "Trabajo en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo" y "trabajo no remunerado".

La [Tabla 1](#) muestra lo que responden las personas ocupadas que, si bien estarían disponibles a trabajar más horas en un futuro próximo (inmediatamente, en quince días o en un mes), actualmente no lo hacen. Se recolectan las principales razones para esto según el sexo de la persona. Se encuentra que, para ambos grupos, la principal razón de no poder trabajar más horas es falta de trabajo, seguida por la falta de clientes o temporada baja, y razones personales.

Posterior a estas razones, surge la primera gran diferencia entre las razones predominantes de cada sexo: un 4,9 % de las mujeres indican no poder ofrecer más horas de trabajo por encontrarse al cuidado de personas dependientes, mientras que los hombres que indican esta razón como la limitante es apenas un 0,6 % del total. Siendo la razón donde la diferencia entre los sexos es mayor.

²Más información disponible en <https://www.ine.gob.cl/enut>

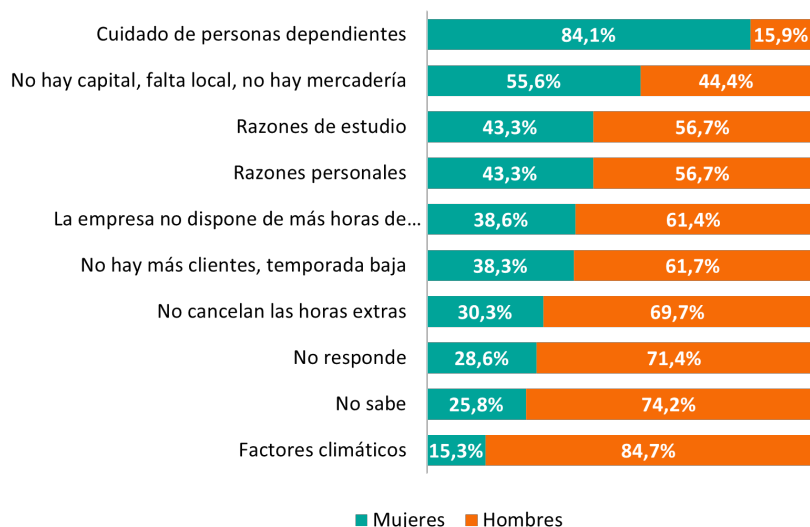
Tabla 1: Proporción de razones de no poder trabajar más horas de las personas ocupadas con disponibilidad laboral

	Mujeres	Hombres
La empresa no dispone de más horas de trabajo / No hay más trabajo	48,4 %	51,9 %
No hay más clientes, temporada baja	29,9 %	32,5 %
Razones personales	5,1 %	4,6 %
Cuidado de personas dependientes	4,9 %	0,6 %
No hay capital, falta local, no hay mercadería	1,9 %	1,0 %
No cancelan las horas extras	0,9 %	1,4 %
Por factores climáticos	0,6 %	0,6 %
Por estudios	0,4 %	0,2 %
No sabe	0,3 %	0,3 %
No responde	7,6 %	5,6 %
Total	100,0 %	100,0 %
Miles de personas	430,1	637,7

Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Esta pregunta la responden personas que se encuentran actualmente ocupadas y que declaran que estarían disponibles para trabajar más horas a la semana, ya sea inmediatamente, en quince días, o en un mes más. Los porcentajes son calculados como la proporción de personas que indica cada razón de no poder trabajar más horas según su sexo. Es decir, se calcula sobre el total de personas para cada sexo.

A continuación se muestra gráficamente la misma información que en la [Tabla 1](#), con la diferencia de que ilustra cómo se compone la distribución de sexo entre las personas que responden cada motivo. De la [Figura 2](#) se puede concluir que una gran proporción de las personas que no pueden trabajar más horas debido a responsabilidades relacionadas al cuidado de personas dependientes son mujeres (84,1 %). Por otro lado, las razones que tienen que ver con factores climáticos y no cancelación de horas extra registran un 84,7 % y 69,7 % en los hombres, respectivamente.

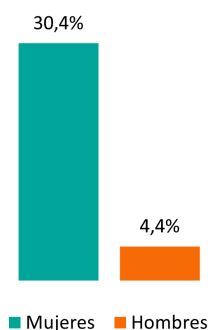
Figura 2: Distribución por sexo de las razones de no poder trabajar más horas entre las personas disponibles



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes indican la proporción de cada género dentro de las personas que responden cada una de las opciones. Esta pregunta la responden personas que se encuentran actualmente empleadas y que declaran que estarían disponibles para trabajar más horas a la semana, ya sea inmediatamente, en quince días, o en un mes más. (*) son poco fiables o no fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) desarrolla la Encuesta Nacional de Juventudes, cuyo principal foco de estudio son las personas de entre 15 y 29 años. Al enfocar el análisis a las personas jóvenes, se observa que las labores de trabajo doméstico y de cuidado siguen siendo impedimentos relevantes para la participación en el mercado laboral, para las mujeres. Dentro de las personas jóvenes (15 a 29 años) que se encuentran fuera de la fuerza laboral, un 30,4 % de las mujeres indica que trabajaría si se resolvieran sus labores domésticas y de cuidado. En contraste, sólo para un 4,4 % de los hombres jóvenes esta es la limitante decisiva. Según la ENUT e ilustrado anteriormente, resalta como independiente de la etapa del ciclo de vida en la que estén las personas, las mujeres trabajan más que los hombres en tareas domésticas y de cuidado, lo que limita poder acceder a un trabajo remunerado.

Figura 3: Tasa de personas jóvenes fuera de la fuerza de trabajo que estarían dispuestos a buscar trabajo resolviendo labores domésticas o de cuidado

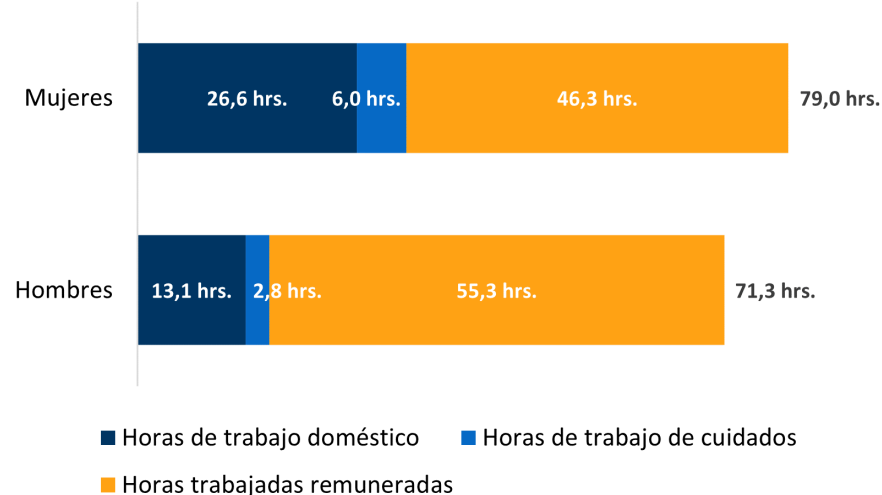


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Juventudes 2022, INJUV. Nota: La tasa se calcula como el porcentaje de personas de cada sexo que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo y que estarían dispuestas a buscar trabajo bajo dichas condiciones, dividido por el total fuera de la fuerza de trabajo del mismo sexo. Fuera de la fuerza de trabajo indica que son personas que no se encuentran empleadas ni están buscando empleo. Con personas jóvenes se hace referencia a personas entre los 15 y los 29 años de edad.

Dentro de las personas que deciden emprender, también se repiten las diferencias en cuánto a la relación con el trabajo doméstico y de cuidados. Existe una disparidad en las horas dedicadas al trabajo no remunerado entre mujeres y hombres durante una semana promedio, siendo las primeras aquellas con una mayor carga en trabajos domésticos y de cuidado. El trabajo total no remunerado de las mujeres microemprendedoras³ es de casi 33 horas a la semana, mientras que los hombres microemprendedores le dedican solo 16 horas a la semana a este tipo de actividades (Figura 4). La mayor diferencia se da en el trabajo doméstico no remunerado, al que los hombres dedican semanalmente casi 14 horas menos que las mujeres, sosteniéndose directa o indirectamente en el mayor trabajo que ellas hacen.

³Es importante notar que, a diferencia de las otras de esta sección, la Figura 4 fue elaborada basándose en la Encuesta de Microemprendimiento (EME), que no incluye trabajo voluntario en comunidades, por lo cual es una aproximación de la definición utilizada en la ENUT de trabajo no remunerado (trabajo doméstico para el propio hogar, trabajo de cuidado a integrantes del hogar, trabajo para otros hogares, comunidades y voluntario). Al mismo tiempo, estos datos corresponden a promedio de horas diarias dentro de la semana, de forma que se multiplicaron por siete para obtener el promedio de horas diarias semanales.

Figura 4: Horas de trabajo semanales remunerado y no remunerado entre personas que emprenden



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Las horas de trabajo doméstico y de cuidados representan la suma de trabajo no remunerado. Asimismo, la carga global de trabajo corresponde a la suma entre las horas de trabajo remuneradas y las no remuneradas.

2.2. Trabajo remunerado

Contar con mercados laborales que aseguren un acceso, trato y resultados igualitarios entre trabajadores y trabajadoras es una pieza central para fomentar un modelo de desarrollo que aproveche las capacidades y talentos presentes en toda la población y que sea sostenible e inclusivo. Es a su vez, una condición necesaria para que trabajadoras y trabajadores puedan desarrollarse íntegramente y para enfrentar las desigualdades socio-económicas en su más amplio espectro.

uno de los fenómenos persistentes en el mercado laboral es la relación que tienen las mujeres y los hombres con el trabajo, esto se puede observar en las diferencias en carga global de trabajo, disponibilidad de tiempo, junto a las responsabilidades y expectativas que se le atribuyen a cada sexo basadas en la división sexual del trabajo. Esto implica que hay una distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, cuyo origen está en los roles de género establecidos por la sociedad y las actividades que se consideren apropiadas para cada uno. En consecuencia, alrededor del mundo, las mujeres viven situaciones que derivan en que tengan en promedio una menor participación laboral, se concentren en ciertos sectores de la economía, y perciban menores ingresos que los hombres.

La presente sección muestra un análisis de las brechas de género más relevantes en el mercado laboral chileno, ilustrando las principales diferencias entre mujeres y hombres, cubriendo la tasa de participación laboral, ocupación y desocupación, ingresos promedio, y análisis por rama de actividad del trabajo. Para comprender cómo las brechas de género se relacionan con diferencias en otras características, también se incluye la desagregación de algunas brechas de género en distintos grupos definidos según nacionalidad, nivel educacional o edad.

Lo anteriormente mencionado se puede observar en la brecha de género que existe en la tasa de participación laboral, que, aunque ha disminuido gradualmente, en 2023 promedia 19,8 puntos porcentuales (pp.) en desmedro de las mujeres. Esta brecha es más pronunciada en poblaciones de menor nivel educacional, pero se reduce en el grupo con educación profesional completa o posgrado. Las mujeres de nacionalidad extranjera presentan una mayor tasa de participación laboral en comparación con las mujeres chilenas.

La brecha en tasa de ocupación laboral se comporta de manera similar a la tasa de participación. En la última década, se ha observado una disminución en la brecha de la tasa de ocupación laboral entre hombres y mujeres. A pesar de que la ocupación femenina ha experimentado un aumento, no ha alcanzado el 50 % en ningún momento del periodo, a diferencia de la ocupación masculina que ha superado el 60 %. Para 2023, el promedio de la brecha en desmedro de las mujeres alcanza los 18,7 pp.

Dentro de las personas que participan laboralmente y se emplean, en las ramas de actividad por género se observa división sexual del trabajo, ya que los hombres presentan una distribución más homogénea entre las distintas ramas, mientras que la mayoría de las mujeres que se emplean se concentran mayoritariamente en Servicios y en el Comercio, y están muy ausentes de rubros masculinizados como la Construcción y el Sector primario. Otra característica que distingue las diferencias laborales entre mujeres y hombres se ve en el rubro de actividades de los hogares como empleadores, donde se ve empleo con alta presencia femenina en comparación a la cantidad de hombres.

En lo que respecta a los roles que se desarrollan en los empleos, se analiza cómo se distribuyen las mujeres a través de los distintos grupos ocupacionales que existen. La mayor parte de las mujeres ocu-

padas se concentran en los grupos de trabajadores de servicios y ventas, ocupaciones elementales, y profesionales. Sin embargo, son muy pocas las que se encuentran en cargos directivos, de gerencia, y administrativos. Sólo un 2,9 % de las ocupadas se concentran en este grupo, en comparación al 5,1 % de los hombres. Esto apunta hacia una segregación vertical en el mercado laboral que pone obstáculos al avance profesional de las mujeres.

Por otro lado, a pesar de una reducción gradual en los últimos años, las tasas de desempleo y de empleo a tiempo parcial no deseado siguen siendo más altas para las mujeres. Esto se debe a la dificultad que enfrentan para encontrar empleos que se ajusten a las necesidades que surgen a raíz de las responsabilidades de cuidado que a menudo recaen sobre ellas. Esta situación también explica por qué las mujeres tienen tasas de empleo informal más altas en comparación con los hombres.

Es importante considerar que el análisis de participación laboral y empleo, medidos a través de las encuestas de empleo, sólo considera el trabajo remunerado, el cual corresponde a labores por las que se percibe una remuneración en forma de sueldo, salario, comisión, propinas, pagos a destajo o en especie.

La brecha de género en los salarios se erige como un punto central en esta evaluación. A pesar de los avances observados, en el año 2022, las mujeres en Chile continúan percibiendo salarios que son aproximadamente un 25 % inferiores a los de los hombres, incluso cuando cuentan con títulos de posgrado, situación que agrava la disparidad al alcanzar un 32 %. Factores como la discriminación laboral, la maternidad y las elecciones de carrera ejercen su influencia en estas desigualdades salariales.

Los datos agregados se presentan desde el año 2010 en adelante, permitiendo analizar la evolución global de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral en dicho periodo. Al agudizar el análisis a través del cruce de variables, se utilizarán datos hasta la primera mitad del año 2023 (trimestre móvil abril-mayo-junio 2023), con el objetivo de reflejar cómo se componen en torno al género actualmente.

2.2.1. Participación laboral en el trabajo remunerado

La participación laboral es una de las esferas donde se observan mayores diferencias entre hombres y mujeres. Considerando la población en edad de trabajar, las mujeres presentan tasas de participación laboral notoriamente más bajas que los hombres. Estas diferencias han estado históricamente ligadas a la división sexual del trabajo, a raíz de las cuales se espera que las mujeres tiendan con mayor frecuencia a roles ligados a las tareas domésticas y de cuidados del hogar, mientras los hombres participan con mayor presencia en el trabajo remunerado.

Analizando datos desde el 2010 en adelante, la tasa de participación laboral ⁴ de las mujeres ha estado en promedio por debajo a la de los hombres (Figura 5). Considerando el periodo desde el primer trimestre móvil del año 2010 hasta el mes central de mayo de 2023, en promedio ha existido una brecha negativa de participación laboral para las mujeres de alrededor 23,3 puntos porcentuales (pp). Si bien

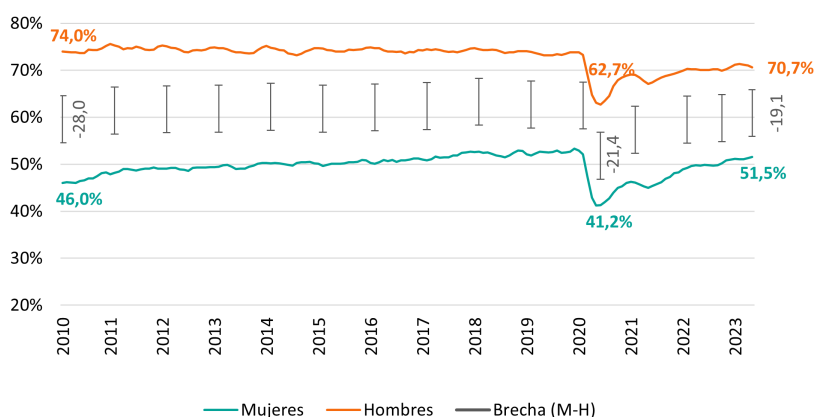
⁴En el presente apartado se considera la participación laboral, representado a través del número de personas en la fuerza de trabajo como un porcentaje de la población en edad de trabajar. Según el INE, la fuerza de trabajo corresponde a las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de ocupados o desocupados.

la brecha ha ido disminuyendo paulatinamente durante el periodo, aun persiste una diferencia importante entre hombres y mujeres.

En el 2020 se puede apreciar la abrupta reducción debido a la pandemia de COVID-19 y la siguiente recuperación. La llegada de la pandemia generó una salida de la fuerza de trabajo tanto para hombres como mujeres, pero la caída fue mayor para las mujeres, debido al aumento de tareas de cuidado que tuvieron que asumir los hogares y que recaen principalmente en ellas.

El momento de menor participación fue el trimestre móvil de mayo-junio-julio de 2020 ⁵, con niveles de 41,2 % y 62,7 % respectivamente para mujeres y hombres. Estos niveles contrastan con la participación previa a marzo 2020, la que se encontraba en 52,9 % y 73,8 % para mujeres y hombres (en el trimestre diciembre-enero-febrero 2020). La recuperación ha sido paulatina, retomando actualmente niveles de participación cercanos a los exhibidos antes de la pandemia. Los niveles de participación registrados al cierre de la primera mitad de 2023 (abril-mayo-junio) indican una tasa de 51,5 % para las mujeres y de 70,7 % para los hombres.

Figura 5: Tasa de participación laboral trimestral

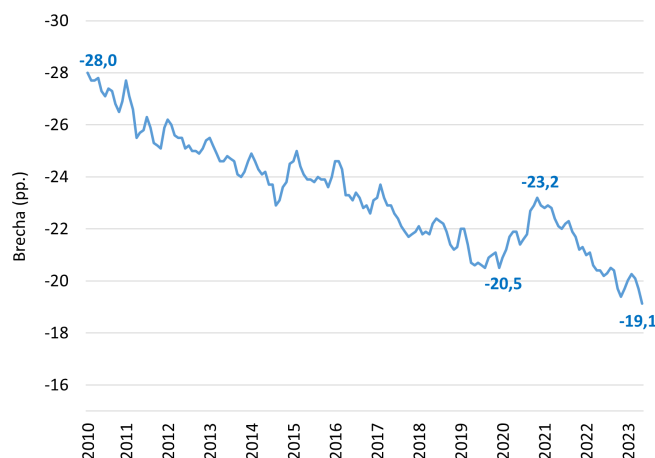


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Nota: Se presentan datos a nivel de trimestre móvil, desde enero-febrero-marzo de 2010 a abril-mayo-junio de 2023. La brecha de género se calcula como la tasa de participación de las mujeres menos la tasa de participación de los hombres, medida en puntos porcentuales (pp) de diferencia. Esta metodología, en que al dato de las mujeres se le resta el de los hombres, se repetirá durante todo este documento.

La evolución de la brecha de género en participación laboral se resume en la [Figura 6](#). Es posible observar una tendencia a la baja durante el periodo, interrumpida en el 2020, donde se produce un alza de casi 3 puntos porcentuales. Desde el 2021, la brecha nuevamente retoma una tendencia a la baja para ubicarse actualmente en 19,1 pp de diferencia.

⁵ Junio representa el mes central del trimestre móvil de mayo-junio-julio de 2020, de acuerdo a la metodología de la Encuesta Nacional de Empleo.

Figura 6: Brecha de género de la participación laboral (M-H)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
 Nota: Se presentan datos a nivel de trimestre móvil, desde enero-febrero-marzo de 2010 a abril-mayo-junio de 2023. La brecha se calcula como la resta entre la tasa de participación de las mujeres menos la de los hombres, para cada año. A raíz de esto, la brecha resultante se expresa en puntos porcentuales.

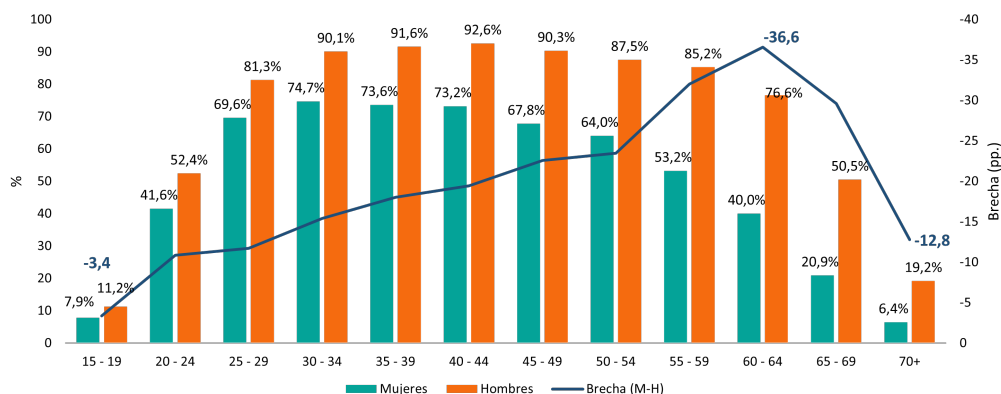
Por otra parte, la [Figura 7](#) y la [Figura 8](#) muestran la participación laboral para el año 2022, desagregando por grupo etario y por nivel educacional, respectivamente. La participación laboral por edad tiene forma cóncava (de U invertida): aumenta hasta alcanzar el máximo en el tramo de los 40 a los 44 años para los hombres y 30 a 34 años para las mujeres, desde donde luego disminuye en grupos de mayor edad. Esto es un reflejo, en primer lugar, de las diferencias entre los distintos cohortes de edad o generaciones, y, en segundo lugar, de las diferencias en participación laboral a lo largo del ciclo de vida, considerando etapas de educación, empleo y posterior jubilación.

Las mujeres exhiben menores tasas de participación laboral que los hombres para todos los grupos etarios, y la brecha entre hombres y mujeres alcanza un máximo antes de la edad de jubilación de las mujeres, en el tramo 60 - 64 años. Cabe destacar que la edad de jubilación es distinta entre géneros. Las mujeres se jubilan a los 60 años mientras que los hombres a los 65. Esto explica por qué el punto máximo de la brecha entre mujeres y hombres se da en el tramo 60-64.

La menor brecha en los tramos etarios más jóvenes se relaciona al período donde las personas no participan tanto del mercado laboral por estar estudiando. En los años posteriores, a partir de los 25 años, tanto mujeres como hombres aumentan de manera importante su tasa de participación laboral. A medida que se avanza en los grupos etarios, se marca más la diferencia entre mujeres y hombres, cuando estos últimos aumentan en mayor medida su participación que las mujeres, entre los 30 y 44. En los tramos que siguen, se comienza a profundizar la brecha en la tasa de participación, debido a que disminuye la de las mujeres en mayor medida que la de los hombres.

El decrecimiento más temprano en la participación de las mujeres está relacionado con el impacto de la maternidad en la ocupación, lo que aumenta la brecha en la etapa reproductiva, y que tiende a permanecer en el tiempo. La reducción en la participación asociada a la edad se presenta más temprano en las mujeres.

Figura 7: Participación laboral por tramos etarios



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Notas: Las tasas son calculadas como la cantidad de personas que participan laboralmente y que se encuentran dentro de cada rango de edad, sobre el total de la fuerza de trabajo de cada género.

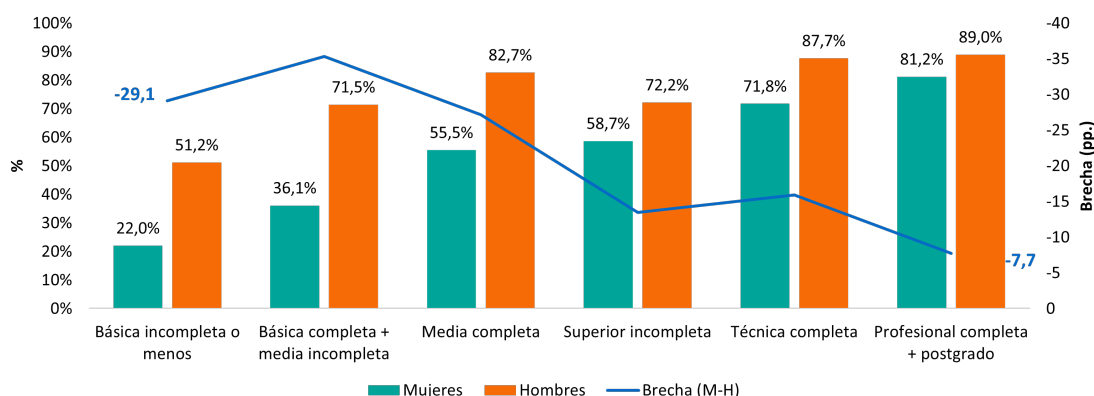
En la [Figura 8](#) se realiza un análisis similar, ahora distinguiendo por nivel educacional y acotando las observaciones a personas desde los 25 años de edad en adelante ⁶. El motivo es aislar el efecto que tienen las decisiones de educación sobre la participación para las personas jóvenes.

La brecha de género en participación es mayor en poblaciones de menor nivel educacional. Las tasas más bajas están en el grupo con educación básica incompleta o menos (22,0 % y 51,2 % en mujeres y hombres respectivamente), mientras que las más altas corresponden a trabajadores y trabajadoras con una educación superior profesional (81,2 % y 89,0 % en mujeres y hombres respectivamente).

Al igual que con las cifras según tramo etario, las mujeres presentan una menor tasa de participación en comparación a los hombres en todos los niveles educacionales; sin embargo, la brecha es menor en el tramo de mayor educación. Esto sucede principalmente porque la participación laboral de las mujeres varía sustancialmente con el nivel educacional. La participación laboral de las mujeres con educación profesional completa o posgrado es 59,2 puntos porcentuales mayor a la de aquellas con educación básica incompleta. Dicha diferencia es de 37,8 puntos porcentuales para los hombres.

⁶Para más información revisar la [Figura A1](#) del Anexo que muestra el mismo análisis para todas las edades.

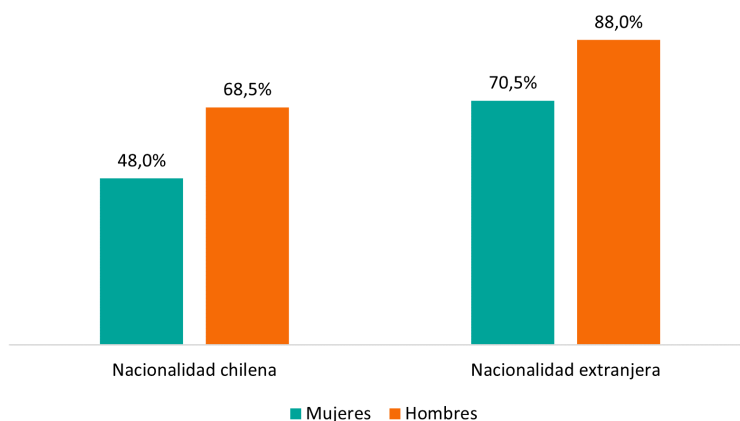
Figura 8: Tasa de participación según nivel educacional de las personas de 25 años en adelante



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Postgrado incluye a las personas con educación de postgrado completa e incompleta. La tasa de participación es calculada como el ratio de las personas de 25 años o más, que participan del mercado laboral sobre las personas en edad de trabajar (exclusivamente para este gráfico son mayores a 25 años y menores de 65), para cada género. La brecha se calcula como la resta entre la tasa de participación de las mujeres menos la de los hombres, para cada categoría. A raíz de esto, la brecha resultante se expresa en puntos porcentuales.

Además de la edad y la educación, también existen diferencias en participación según la nacionalidad. Las personas de nacionalidad extranjera tienen una mayor participación laboral que las personas de nacionalidad chilena. Este es un fenómeno común para las personas migrantes, debido a que las decisiones de migración están estrechamente ligadas a decisiones laborales. En la [Figura 9](#) es posible ver que las mujeres chilenas tienen una tasa de participación menor que las mujeres extranjeras, con una diferencia de 22,5 pp. Al mismo tiempo, los hombres chilenos también participan menos que los hombres extranjeros, con 19,4 pp menos. Para personas extranjeras la participación de las mujeres es 17,5 pp menor a la de los hombres, mientras que para las mujeres chilenas, la participación es 20,5 pp inferior a los hombres chilenos.

Figura 9: Tasa de participación según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE.

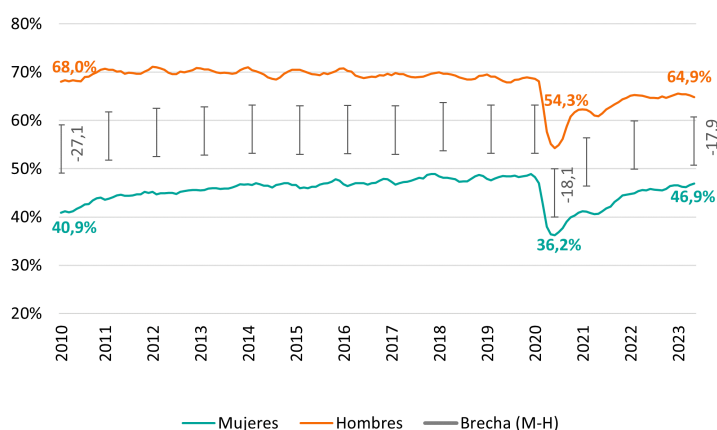
En resumen, la brecha en la tasa de participación laboral presenta una tendencia a la baja, a pesar del incremento temporal producido por la pandemia. La brecha de la tasa de participación es mayor en poblaciones de mayor edad y menor nivel educacional. Respecto a nacionalidad, las mujeres de nacionalidad extranjera tienen una mayor participación y una menor brecha de género en comparación a las mujeres chilenas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que existen otras variables que pueden presentar diferencias relevantes incluso en aquellos grupos que exhiben brechas en participación relativamente pequeñas.

2.2.2. Ocupación

La tasa de ocupación entrega información sobre la cantidad de personas ocupadas dentro de las que están en edad de trabajar, y es esencial para obtener una comprensión integral del mercado laboral. A diferencia de la tasa de participación, esta tasa da cuenta de cuántas personas están empleadas sobre la población en edad de trabajar (15 a 65 años). Es decir, solo considera a las personas que están ocupadas y excluye a las desocupadas que están buscando empleo ⁷.

La tasa de ocupación sigue una trayectoria similar a la tasa de participación, esto en cuanto a la brecha entre hombres y mujeres, su evolución y el impacto de la pandemia. La brecha en ocupación cayó durante el periodo de 2010 a 2023, de 27,1 a 17,9 puntos porcentuales. Sin embargo, las mujeres en este periodo graficado no han alcanzado una tasa de ocupación de al menos 50 %.

Figura 10: Tasa de ocupación laboral trimestral



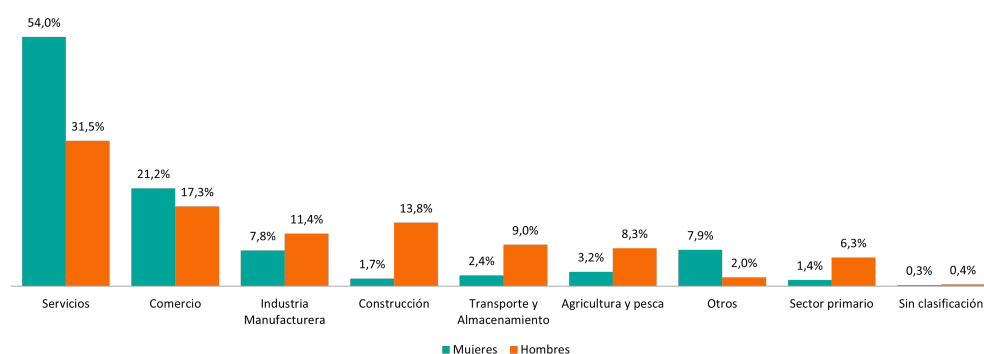
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Tasa de ocupación por trimestre móvil. Nota: Se presentan datos a nivel de trimestre móvil, desde enero-febrero-marzo de 2010 a abril-mayo-junio de 2023. La brecha calculada está en puntos porcentuales.

Otra forma de analizar el tipo de ocupación de las personas es observando la rama de actividad económica donde se desempeñan. Servicios y Comercio son las ramas que ocupan a una mayor proporción de personas (Figura 11). En Servicios, las mujeres tienen una concentración significativamente más alta

⁷El INE define en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) a las personas ocupadas como aquellas que, en la semana consultada, trabajaron al menos una hora en alguna actividad productiva a cambio de remuneración o beneficios. En esta sección se trabajará exclusivamente con las tasas de ocupación, debido a que se centra en la proporción de personas que se encuentra ocupada con respecto al total de personas en edad de trabajar (15 a 65 años)

que los hombres, dejando una brecha de género de 22,5 pp. a favor de las mujeres. Una situación similar ocurre en el Comercio, en donde 21,2 % de las mujeres ocupadas se concentran, con una diferencia de 3,9 pp con el porcentaje de hombres concentrados en esta rama. Esto se traduce en que más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajan en la rama Servicios y, junto a Comercio, concentran tres cuartos de las mujeres ocupadas en Chile. La distribución por rama de los trabajadores hombres es algo más dispersa, teniendo una presencia relevante en Construcción (que absorbe a un 13,8 % de los trabajadores) e Industria manufacturera (con un 11,4 % de los trabajadores). Esto evidencia cómo la división sexual del trabajo se refleja en el mercado laboral.

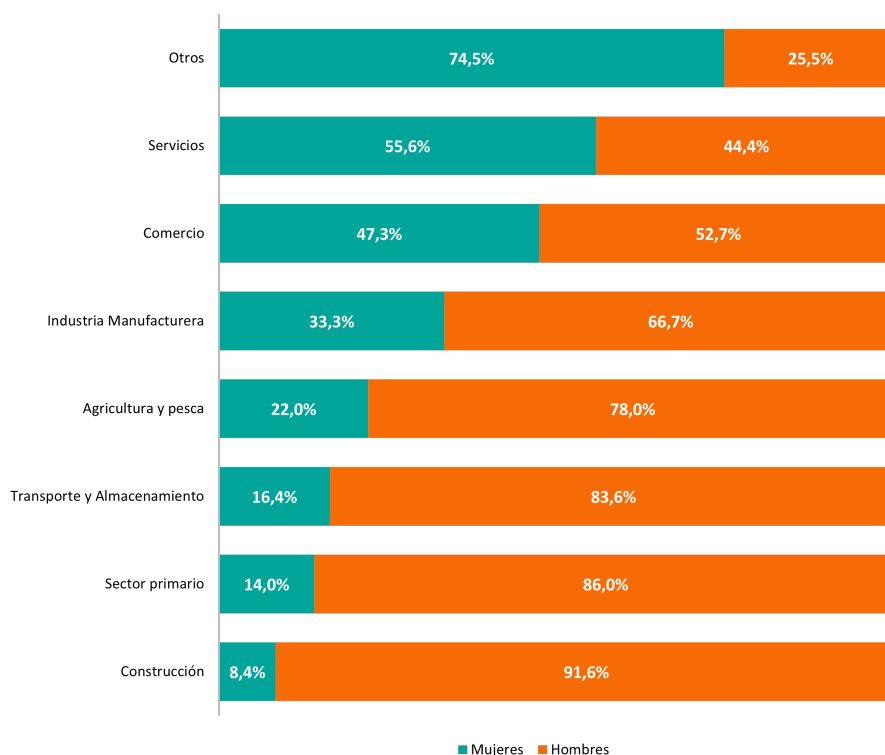
Figura 11: Proporción de la ocupación según rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Las tasas son calculadas en base a la cantidad total de personas ocupadas de cada género. Las ramas de actividad incluidas siguen la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Rev. 4 (CIIU4), a cargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La categoría "Otros" incluye las subramas "Actividades de los hogares como empleadores" y "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales".

Siguiendo el análisis por rama de actividad, en la [Figura 12](#) se evidencia la distribución por género de las personas ocupadas en cada rama. Se da cuenta de la mayor presencia masculina en general la mayoría de las ramas de la economía, con 6 de los 8 rubros cubiertos con más de la mitad de sus ocupados siendo hombres. Destaca la rama de Construcción, donde 9 de cada 10 personas ocupadas son hombres. Servicios, después de Otros, es la rama con mayor porcentaje de mujeres respecto a las personas ocupadas de la rama, alcanzando el 55,6 %.

Figura 12: Distribución de sexo por rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Las tasas son calculadas en base a la cantidad total de personas ocupadas en cada rama. La categoría "Otros" incluye las subramas "Actividades de los hogares como empleadores" y "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales".

La [Tabla 2](#) presenta cómo las personas ocupadas de cada género se distribuyen según su categoría en la ocupación. Se considera de manera separada el empleo dependiente, distinguiendo entre estatal y privado; el empleo independiente, diferenciando entre empleador y cuenta propia; y el empleo con los hogares como empleadores, teniendo esta última 3 subcategorías según su formato.

En general, las mujeres y los hombres ocupados tienden a concentrarse en el sector privado (53,6 % y 65,3 % respectivamente), aunque este sector representa una proporción mayor del empleo total de los hombres. Las trabajadoras tienen una mayor concentración que los hombres en el empleo en el sector público y en el empleo con los hogares como empleadores. El empleo en el sector público representa el 17,2 % para las mujeres y el 9,1 % para los hombres. De forma similar, el 6,8 % del total de las ocupadas trabajan en empleos con los hogares como empleadores, mientras que solo un 0,7 % de los hombres ocupados se desempeña en este tipo de ocupación. Dentro de la ocupación con hogares como empleadores, el personal de servicio doméstico puertas afuera es el que representa la mayor proporción del empleo de mujeres. Respecto al empleo independiente, el empleo por cuenta propia representa cerca del 20 % del total para hombres y mujeres, pero los hombres presentan una mayor participación en empleos donde son empleadores.

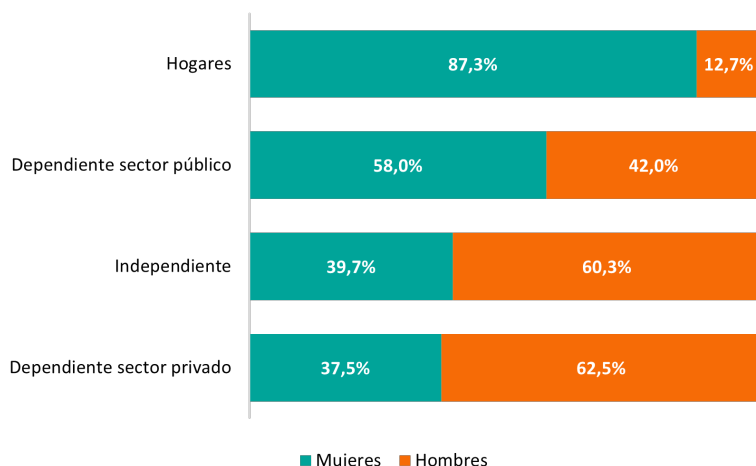
Tabla 2: Categoría en la ocupación de las personas ocupadas según sexo

	Independiente		Dependiente		Hogares			Total
	Empleador	Cuenta propia	Sector privado	Sector público	Personal de servicio doméstico puertas afuera	Personal de servicio doméstico puertas adentro	Familiar o personal no remunerado	
Mujeres	1,9 %	20,5 %	53,6 %	17,2 %	5,3 %	0,6 %	0,9 %	100,0 %
Hombres	4,2 %	20,6 %	65,3 %	9,1 %	0,2 %	0,0 %	0,5 %	100,0 %
Total	3,2 %	20,6 %	60,4 %	12,5 %	2,3 %	0,3 %	0,7 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Las tasas son calculadas dividiendo el número de personas ocupadas en cada categoría por el número de personas ocupadas, dentro de cada género.

Al analizar la distribución de género por tipo de ocupación, se observan patrones similares. En primer lugar, se observa que la ocupación con hogares como empleadores es el tipo de empleo más feminizado (es decir, donde hay más mujeres que hombres): la participación de mujeres en este tipo de ocupación representa más del 87 %. El sector público es también un sector que concentra mayoritariamente a ocupadas mujeres, representando un 58 % de quienes trabajan en el sector. De forma inversa, el empleo independiente y el empleo dependiente en el sector privado concentran mayoritariamente empleados hombres: en torno a un 60 % de la ocupación total en cada sector.

Figura 13: Distribución de sexo según categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de personas de cada género sobre el total de personas ocupadas en cada tipo de empleo.

Además del tipo de ocupación, es posible evaluar las ocupaciones según las tareas del puesto de trabajo a través de los grupos ocupacionales (Tabla 3). El grupo donde se concentra la mayor proporción de mujeres ocupadas es "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", mientras que para los hombres es "Artesanos y operarios de oficios", cercano a "Ocupaciones elementales"⁸.

⁸Ocupaciones elementales considera los subgrupos: "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 (excluyendo comida de consumo inmediato)", y "Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales", según la clasificación CIUO 08.CL del INE.

Si bien las mujeres tienen una alta concentración de ocupadas en cargos profesionales y técnicos, aún existe un bajo porcentaje que se ocupa en cargos de alta gerencia. El nivel científico/intelectual concentra un 19,0 % de las mujeres en comparación a un 13,3 % de los hombres. Similar es el caso de técnicos/as y profesionales de nivel medio, con un 15,5 % de las mujeres en esta categoría, en contraste con 9,6 % de los hombres. Sin embargo, para los niveles directivos o gerenciales, la concentración de hombres ocupados en estos cargos es mayor que la concentración de mujeres. Solo 2,9 % de las mujeres se encuentran en alta gerencia, mientras que un 5,1 % de los hombres ocupan estos cargos.

Tabla 3: Proporción de la ocupación entre grupos ocupacionales por sexo

	Mujeres	Hombres
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	28,6 %	15,2 %
Ocupaciones elementales	20,4 %	16,9 %
Profesionales, científicos e intelectuales	19,0 %	13,3 %
Técnicos y profesionales de nivel medio	15,5 %	9,6 %
Personal de apoyo administrativo	6,8 %	4,3 %
Artesanos y operarios de oficios	4,9 %	18,6 %
Directores, gerentes y administradores	2,9 %	5,1 %
Operadores de instalaciones, maquinas y ensambladores	1,0 %	12,8 %
Agricultores y trabajadores calificados	0,8 %	3,3 %
Otros no identificados	0,1 %	0,3 %
Sin clasificación	0,0 %	0,5 %
Total	100,0 %	100,0 %
Miles de personas	3743,2	5119,5

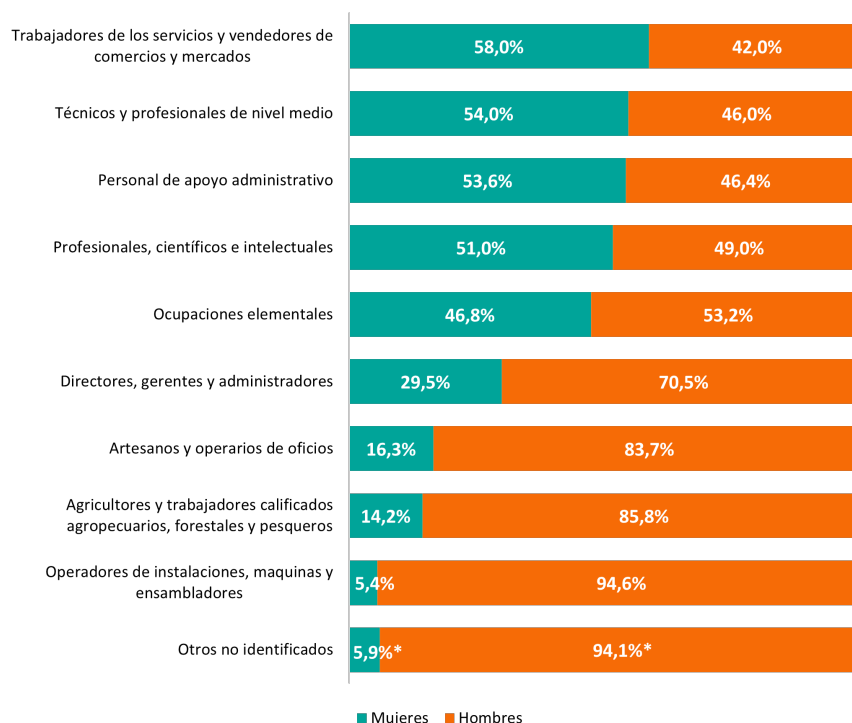
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Proporción calculada como el total de personas de un género ocupadas en cada grupo, sobre el total de personas ocupadas de dicho género.

La [Figura 14](#) muestra cómo se distribuye la composición de género de los grupos ocupacionales presentados en la [Tabla 3](#). El grupo más feminizado coincide con ser el grupo hacia donde más se concentra la ocupación de las mujeres, que es “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, con un 58 % de ocupadas mujeres. Por otro lado, “Operadores de instalaciones, maquinas y ensambladores” es el grupo más masculinizado, con un 94,1 % de ocupados hombres.

Al mismo tiempo, los cargos de mayor poder en la toma de decisiones y de alta responsabilidad, como “Directores, gerentes y administradores”, tienen una composición mayoritariamente masculina, con solamente un 29,5 % de sus participantes siendo mujeres. Esto evidencia la segregación vertical⁹ que afecta a las mujeres y privilegia a los hombres en la obtención de cargos importantes y posiciones de poder. Esto también se conoce como “techo de cristal”, haciendo referencia a las limitaciones para obtener altos cargos a las que se enfrentan las mujeres producto de la discriminación y barreras tácitas dentro de las empresas.

⁹Se refiere al tipo de segregación en el cual mujeres acceden en menor medida a cargos de mayor jerarquía respecto a los hombres.

Figura 14: Distribución de sexo por grupo ocupacional



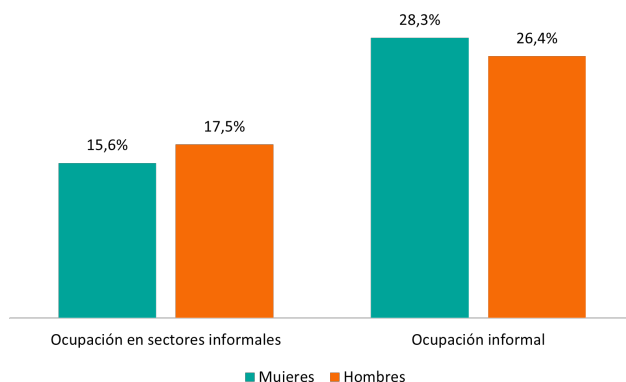
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes indican la proporción de cada género dentro de las personas que trabajan en cada grupo ocupacional. Las categorías responden a la adaptación nacional (CIUO 08.CL) de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), a cargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (*) son poco fiables o no fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Dentro del grupo de personas ocupadas, existen personas con ocupación formal e informal. La formalidad de la ocupación es una de las principales características para asegurar trabajo de calidad, que sea capaz de brindar buenas condiciones laborales y estabilidad económica. La ocupación informal comprende a todas las personas ocupadas que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para personas que trabajan de manera independiente, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal ¹⁰.

La tasa de ocupación en sectores informales es baja en comparación a la ocupación informal, sin embargo, dentro de esta categoría la proporción de hombres con ocupación en sectores informales es mayor. Al mismo tiempo, las mujeres tienen una mayor participación en ocupación informal con un 28,3 %, no muy distinto al caso de los hombres en esta misma categoría.

¹⁰Un sector informal, para el caso de las personas empleadoras y trabajadoras por cuenta propia, constituyen todas aquellas unidades económicas de mercado que no cuentan con registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) ni tampoco pueden ser clasificadas como cuasi-sociedades, ya que no poseen una contabilidad completa o simplificada que les permita realizar una efectiva separación de sus gastos. Desde la perspectiva de las personas asalariadas, incluye a todas aquellas empresas que no tengan una oficina contable o no cuenten con los servicios de contaduría. Se excluyen de este sector a las unidades de no mercado como son sector gobierno, instituciones sin fines de lucro y organismos internacionales, según lo define el Sistema de Cuentas Nacionales del año 2008. Además, se excluyen los hogares como empleadores que contratan los servicios de los trabajadores domésticos (INE, 2022).

Figura 15: Tasa de ocupación en sectores informales de las personas ocupadas y tasa de ocupación informal



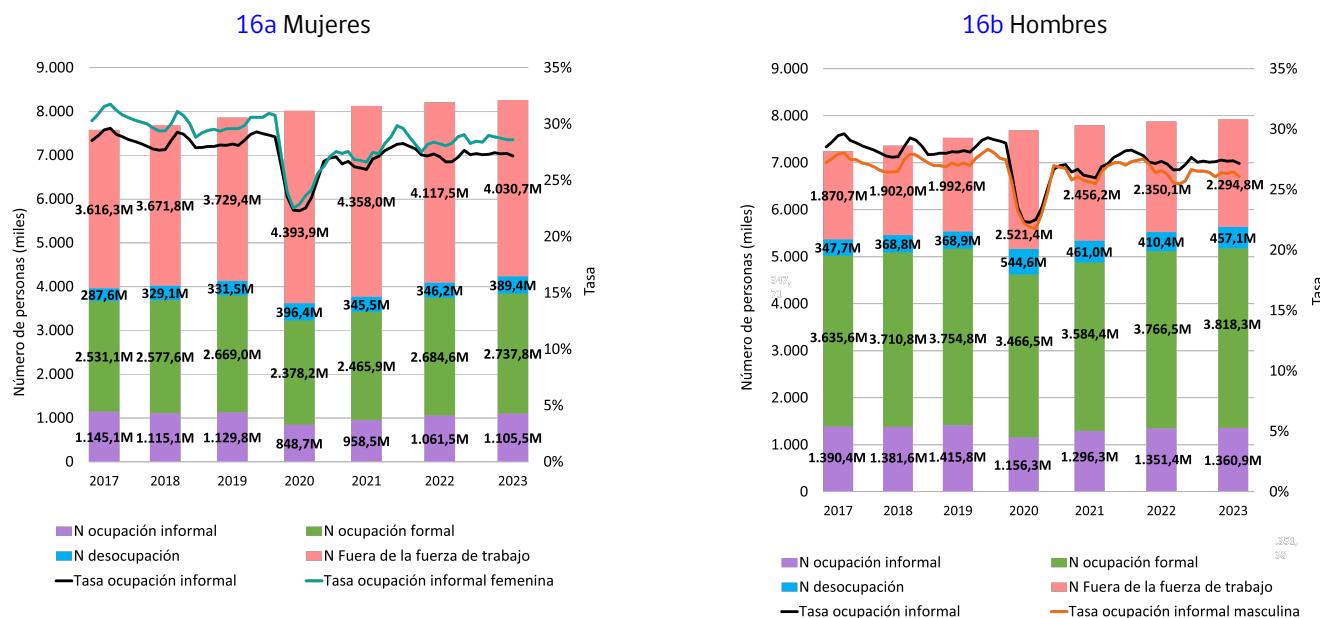
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: La tasa calculada corresponde a la cantidad porcentual de personas ocupadas que están ocupadas de forma informal, o que se dedican a sectores informales, sobre el total de personas ocupadas.

Aunque la cantidad de personas ocupadas de manera informal se ha mantenido estable, el aumento de la población en edad de trabajar (PET) a través de los años ha aportado a la estabilización de la tasa de ocupación informal para ambos sexos. La PET se compone de todas las personas mayores a 15 años residentes en Chile, incluyendo a personas ocupadas, desocupadas y las fuera de la fuerza de trabajo.

Para el año 2020, y coincidente con la pandemia de COVID-19, el incremento en la cantidad de personas que salen de la fuerza de trabajo ayuda a explicar la disminución en la tasa de ocupación informal, a raíz de la caída de la proporción relativa de personas trabajando en ocupaciones informales o de manera informal, en comparación al menor número de personas ocupadas totales (Figura 16). Si bien el número de personas informales durante la pandemia disminuyó, fue mayor la cantidad de personas que se salieron de la fuerza laboral, disminuyendo el total de personas ocupadas. Al 2023, se estabiliza el número de personas ocupadas, tanto formal como informalmente y aumenta la PET.

A pesar de que hay más mujeres que hombres en edad de trabajar, un menor número de ellas se encuentra ocupada, y un mayor número se encuentra fuera de la fuerza de trabajo. Hasta el trimestre móvil abril-mayo-junio de 2023, se registra un promedio mensual de alrededor de 4 millones de mujeres fuera de la fuerza laboral, en comparación a los 2,3 millones de hombres en esta situación. El número de mujeres informales no dista tanto del número de hombres, pero debido a una ocupación menor, la tasa de informalidad es más alta.

Figura 16: Ocupación según formalidad y sexo



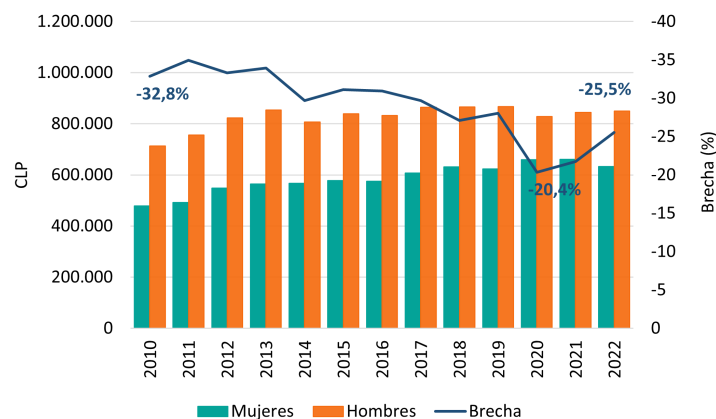
Fuente: Elaboración propia en base a ENE, INE. Nota: La tasa de ocupación informal trimestral se calcula como el número de personas ocupadas de manera informal o en sectores informales, sobre el total de personas ocupadas. Se presentan datos a nivel de trimestre móvil. (N) indica el número total de personas estimadas para cada tipo de estado laboral, en miles. Se presentan datos a nivel de año, calculados como el promedio de todos los trimestres móviles de la observación para cada año.

2.2.3. Ingresos

Para el año 2022, el ingreso mensual promedio de las mujeres ocupadas fue de \$633.334, mientras que para los hombres fue de \$850.412. La brecha de género, para este caso, se calcula como la diferencia porcentual de los ingresos promedio de las mujeres con respecto a los de los hombres. Es decir, el ingreso de las mujeres menos el de los hombres, dividido por el ingreso promedio de los hombres. Como resultado, se obtiene una brecha de género en que las mujeres ganan 25,5 % menos que los hombres, en cuanto al ingreso mensual. Si bien esta brecha estaba cayendo año a año, en la [Figura 17](#) se muestra que alcanzó su mínimo en 2020 (-20,4 %), luego del cual ha aumentado progresivamente por los siguientes dos años.

Una posible explicación para que la disminución de la brecha coincida con la pandemia de COVID-19, es la pérdida de las ocupaciones más precarizadas en mayor medida que las ocupaciones con mejores condiciones laborales. Esto se traduce en la destrucción de empleos de menores ingresos, aumentando el ingreso promedio para el periodo, y no representa un cambio estructural para la participación laboral.

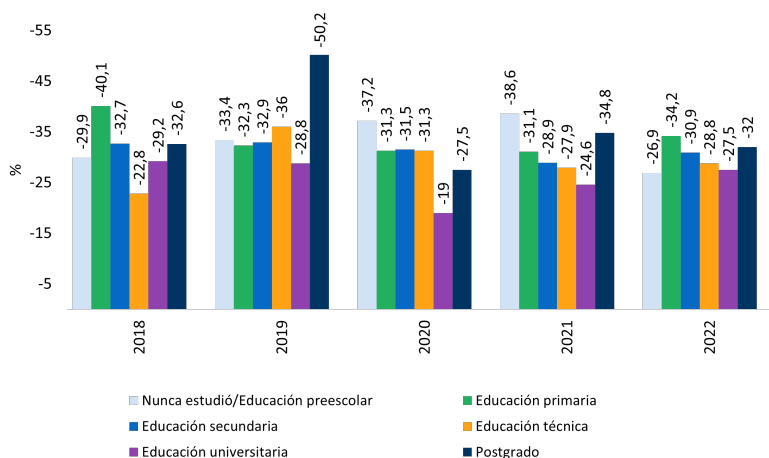
Figura 17: Brecha de género en el ingreso de personas ocupadas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta suplementaria de Ingresos (ESI), INE. Nota: La brecha de género para este caso se calcula como la diferencia porcentual de los ingresos promedio de las mujeres con respecto a los de los hombres. Se calcula como el ingreso de las mujeres menos el de los hombres, dividido por el ingreso promedio de los hombres.

En la [Figura 18](#) se evidencia que la brecha salarial de género se incrementa a medida que aumenta el nivel educacional. Esta brecha se calcula restando al ingreso promedio de las mujeres el ingreso promedio de los hombres, dividido en el ingreso de los hombres. Así, un valor negativo indica que las mujeres tienen relativamente menos ingreso que los hombres. Si bien la forma en que se relacionan las brechas para cada nivel educacional ha cambiado con el tiempo, se mantiene una alta brecha para las personas en niveles educacionales sin estudios o con educación primaria, baja con la educación universitaria, y vuelve a aumentar para las personas con estudios de postgrado.

Figura 18: Brecha de género en ingreso según nivel educacional



Fuente: Elaboración propia en base a ESI, INE. Nota: La brecha de género para este caso se calcula como la diferencia porcentual de los ingresos promedio de las mujeres con respecto a los de los hombres. Se calcula como el ingreso de las mujeres menos el de los hombres, dividido por el ingreso promedio de los hombres.

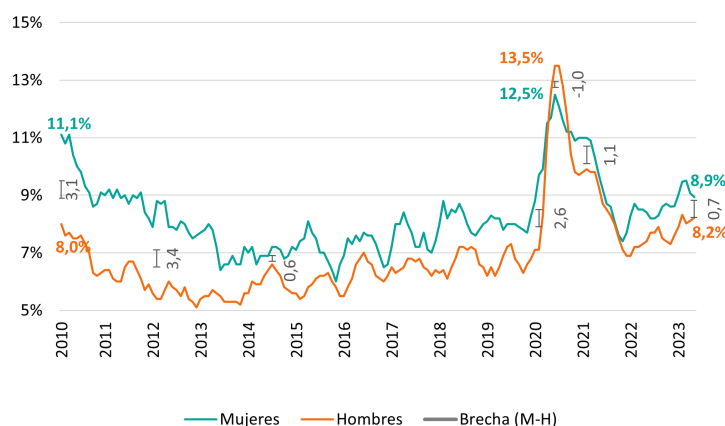
Para el año 2022, las mujeres sin estudios formales (o con educación preescolar) ganaban un 26.9 % menos que los hombres con mismo nivel educacional. Al mismo tiempo, las mujeres con posgrado ganan un 32 % menos que los hombres con posgrado, indicando que a más años de estudios existe una

mayor brecha de género en ingresos.

2.2.4. Desocupación

La tasa de desocupación corresponde al número de personas desocupadas, como porcentaje de la fuerza de trabajo. La desocupación, a su vez, corresponde a todas las personas en edad de trabajar que están sin trabajo en la ocupación, disponibles para emplearse en las próximas dos semanas, y han estado buscando un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas. Según la [Figura 19](#), la brecha en la tasa de desocupación laboral ha ido disminuyendo desde el 2010, cuando la brecha era de 3,1 pp. hasta 2023, cuando es de 0,7 pp. La mayor variación de las tasas se dio entre 2020 y 2021, cuando la de ambos sexos aumentó considerablemente, llegando la de los hombres a superar la de las mujeres. Sin embargo, para el resto de los periodos (anteriores y posteriores) la tasa de desocupación femenina supera a la masculina, aún cuando siguen una tendencia similar.

Figura 19: Tasa de desocupación laboral trimestral



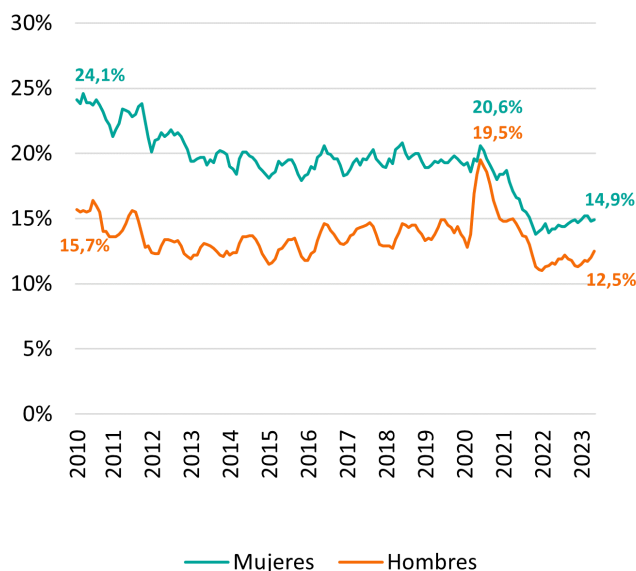
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Nota: Se presentan datos a nivel de trimestre móvil, desde enero-febrero-marzo de 2010 a abril-mayo-junio de 2023. La brecha calculada está en puntos porcentuales, y se calcula como la resta entre la tasa de desocupación de las mujeres menos la tasa de los hombres.

La tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario (SU2) es una medida utilizada para reflejar el subempleo a través del número de personas desempleadas y ocupadas a tiempo parcial involuntariamente (cuando desearían trabajar a tiempo completo). Es la suma de las personas que trabajan dos tercios de jornada completa, pero que al mismo tiempo señalan tener disponibilidad para trabajar más horas, aquellas que se encuentran desocupadas, y las personas iniciadoras disponibles (personas fuera de la fuerza de trabajo, que no están buscando porque iniciarán pronto un empleo, pero indican estar disponibles). La tasa se calcula sobre el número total de la fuerza de trabajo más las personas iniciadoras. Entonces, mide el subempleo a través de las personas que, si bien están ocupadas, podrían ofrecer más horas, junto a las personas desocupadas y a las iniciadoras.

Al observar la evolución de la tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario, se evidencia que esta es mayor para las mujeres a lo largo de todos los trimestres comprendidos desde enero-

febrero-marzo de 2010 hasta abril-mayo-junio de 2023. Por su parte, la brecha prepandemia promedio entre ambos géneros fue de 6,7 pp, y en 2020 llegó a ser de 1 pp. Actualmente, la brecha es de 2,4 pp.

Figura 20: Tasa combinada de desocupación y tiempo parcial involuntario (SU2)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Nota: Se presentan datos a nivel de trimestre móvil, desde enero-febrero-marzo de 2010 a abril-mayo-junio de 2023. La brecha calculada está en puntos porcentuales.

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) también recopila información sobre las razones de no disponibilidad de las personas para participar en el mercado laboral. La [Tabla 4](#) enseña la proporción de cada razón dada por las personas según el sexo, para el año 2022. Se puede rescatar que una importante proporción de las mujeres que no se encuentran disponibles es principalmente por responsabilidades familiares permanentes (33,4 %). Una situación distinta a la de los hombres, los cuales solo un 3,3 % de ellos indicaron que no estaban disponibles por esta misma razón. En el caso de los hombres, la principal razón que indican para no estar disponibles para trabajar es porque están estudiando o empezarán a estudiar pronto (43,6 %).

Tabla 4: Proporción de razones de no disponibilidad laboral entre las personas no ocupadas

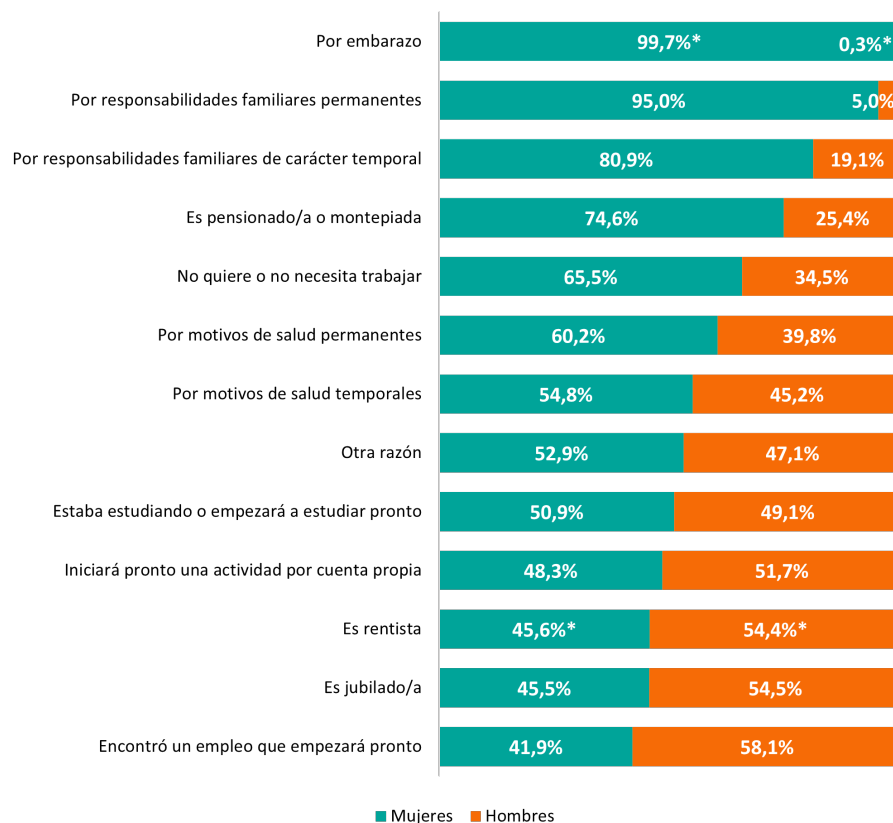
	Mujeres		Hombres		Total
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	Miles de personas
Por responsabilidades familiares permanentes	1172,1	33,4 %	61,8	3,3 %	1233,9
Porque está estudiando o empezará a estudiar pronto	849,3	24,2 %	820,7	43,6 %	1670,0
Por motivos de salud permanentes	650,2	18,6 %	429,5	22,8 %	1079,7
Es pensionado/a o montepiada	358,9	10,2 %	122,4	6,5 %	481,2
Es jubilado	263,0	7,5 %	315,4	16,7 %	578,4
Por motivos de salud temporales	63,1	1,8 %	52,0	2,8 %	115,1
Por que no quiere / no necesita trabajar	58,0	1,7 %	30,5	1,6 %	88,4
Otra razón	27,5	0,8 %	6,5	0,3 %	33,9
Por responsabilidades familiares de carácter temporal	27,2	0,8 %	24,2	1,3 %	51,4
Por embarazo	18,2	0,5 %	0,1*	0,0 %	18,2
Porque iniciará pronto una actividad por cuenta propia	7,8	0,2 %	8,4	0,4 %	16,3
Porque encontró un empleo que empezará pronto	6,8	0,2 %	9,5	0,5 %	16,3
Es rentista	2,2*	0,1 %	2,6*	0,1 %	4,8*
Total	3504,4	100,0 %	1883,6	100,0 %	5388,0

Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Las tasas son calculadas como el porcentaje de personas no ocupadas que declaran como razón principal de no estar disponible para trabajar una de las opciones mencionadas. El porcentaje se calcula sobre el total de personas desocupadas por cada género. Las responsabilidades familiares permanentes son compuestas por el cuidado de niños y niñas, o de personas dependientes, Las responsabilidades familiares temporales son las mismas pero de corta duración. (*) son poco fiables o no fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Al estudiar las razones de no disponibilidad de trabajar, en la [Figura 21](#) se observa que las razones con mayores frecuencias para las mujeres son las de cuidado. Las mujeres conforman el 95 % de las personas que responden que no están disponibles para trabajar por responsabilidades familiares permanentes, y el 80,9 % de las que su razón de no disponibilidad son las responsabilidades familiares temporales.

Por otro lado, hay cuatro razones de no disponibilidad laboral con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres: "Porque encontró un empleo que empezará pronto", "Es jubilado", "Es rentista", "Iniciará pronto una actividad por cuenta propia". La primera es la razón con mayor frecuencia para los hombres, con una proporción de hombres del 58,1 %.

Figura 21: Distribución de sexo de las razones de no disponibilidad laboral entre las personas no ocupadas



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes indican la proporción de cada género dentro de las personas que señalan en cada razón de no disponibilidad. (*) son poco fiables o no fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

2.3. Emprendimiento

En el presente apartado se entrega información acerca de la brecha de género en términos del número de empresas formadas, emprendimientos, creación de empleo, ingresos y ganancias e informalidad. La principal fuente utilizada es la Encuesta de Microemprendimiento (EME VII, 2022) del INE, la cual tiene como objetivo principal realizar una caracterización profunda de los microemprendimientos que se desarrollan a nivel nacional, permitiendo conocer las limitantes y los elementos facilitadores que tienen las unidades económicas de menor tamaño para llevar a cabo sus actividades.

Las microempresas son el lugar donde se encuentra la mayor presencia de mujeres desempeñando roles de liderazgo en los negocios. Sin embargo, a medida que una empresa crece en tamaño, la representación femenina disminuye significativamente. Los cargos directivos y de gestión, así como las posiciones de socios en empresas de todos los tamaños en Chile, están dominados por hombres. La participación de las mujeres en directorios y cargos de gestión es baja en empresas de diversas dimensiones.

A pesar de que los hombres tienen una mayor presencia en la creación de empresas y emprendimientos a pequeña escala, es importante destacar el aumento de las microempresas lideradas por mujeres. Aún así, persisten notables disparidades salariales en comparación con las empresas dirigidas por hombres, ya que estos últimos ganan más del doble que las mujeres en promedio, independientemente del sector en el que operen. Además, las mujeres manifiestan en mayor medida que los hombres que emprenden por necesidad, y también señalan con mayor frecuencia la falta de financiamiento como la principal limitante para el crecimiento de sus microemprendimientos.

A esto se añade que la informalidad en los microemprendimientos ha aumentado desde 2017, especialmente en aquellos liderados por mujeres. Esto plantea un desafío en el sector de microemprendimiento, ya que una gran proporción de microemprendedores opera de manera informal debido al tamaño de sus negocios. Por otro lado, las mujeres tienden a trabajar más desde el hogar que los hombres y mencionan la falta de conciliación de las responsabilidades domésticas como uno de los principales obstáculos para su participación laboral e incluso para emprender.

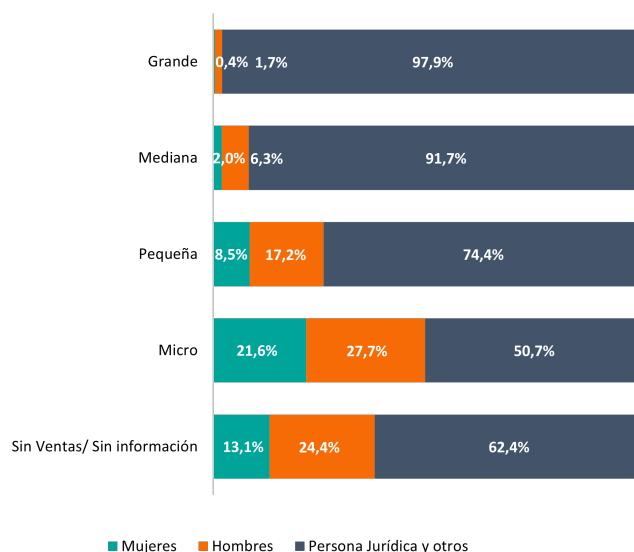
Con el fin de contextualizar la participación de las mujeres en la economía es útil ilustrar cómo se compone actualmente la distribución de quienes representan a las empresas en Chile. La [Figura 22](#) muestra el porcentaje de cada tipo de representante en las empresas, según su tamaño en base a las ventas del último año tributario 2023 (año comercial 2022) ¹¹.

En las microempresas es donde hay más mujeres representantes del negocio. De todas las personas que representan a microempresas que reportan al SII en el periodo, un 22,3 % es mujer, mientras que un 29,1 % es hombre, y también es cuando la proporción de personas jurídicas es menor ([Figura 22](#)). A mayor tamaño de empresa, menor es la cantidad de mujeres. La proporción de hombres también disminuye dejándole espacio a las personas jurídicas, pero sin desaparecer, como pasa con las mujeres. En las empresas grandes, un 1,9 % es hombre, mientras que sólo un 0,5 % son mujeres. Otra manera de verlo es que en el segmento microempresas por cada mujer hay 1,3 hombres, mientras que en el de las

¹¹ Los tamaños de las empresas del SII se determinan según el monto de ventas anuales en UF. La clasificación utilizada es la de 5 tramos: (1) Sin ventas: corresponde a contribuyentes cuya información tributaria declarada, no permite determinar un monto estimado de ventas. (2) Micro: 0,01 UF a 2.400 UF. (3) Pequeña: 2.400,01 UF a 25.000 UF. (3) Mediana: 25.000,01 UF a 100.000 UF. (4) Grande: más de 100.000,01 UF.

empresas grandes, por cada mujer hay 4 hombres.

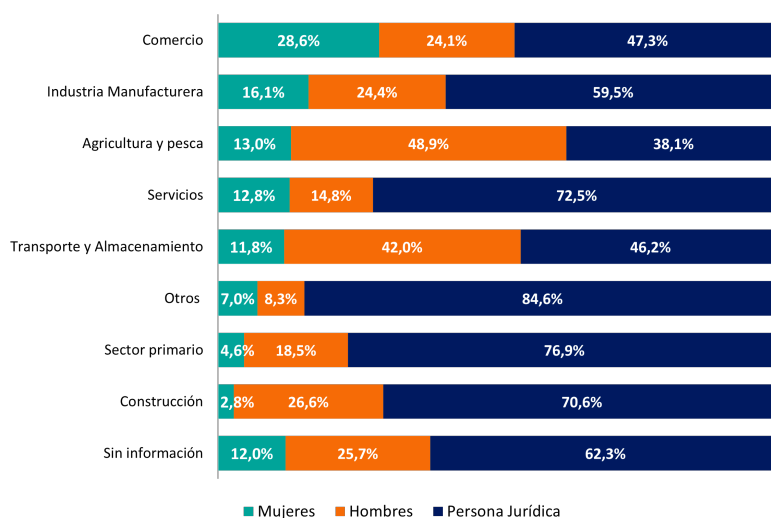
Figura 22: Distribución de sexo en las empresas según tamaño



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) para el año tributario (AT) 2023 (año comercial 2022). Nota: Se presenta información agregada para todas las empresas que reportan utilidades al SII para el AT 2023. Un contribuyente se clasifica como empresa si cumple uno o más de los siguientes atributos: Es identificado como contribuyente de 1a Categoría, presenta declaración jurada 1887, presenta declaración jurada 1827, y/o es declarante vigente de IVA.

Con respecto a las ramas de actividades de las empresas, las con más representantes mujeres son las de la rama Comercio (Figura 23), donde incluso la proporción es mayor que la de los hombres, con un 29,4 % en comparación a 25,4 %. Este es seguido lejanamente por la Industria Manufacturera. El rubro Construcción es el que presenta mayor diferencia entre la proporción de mujeres y hombres, donde por cada mujer hay casi diez hombres. Las actividades más masculinizadas son Agricultura y pesca y Transporte y Almacenamiento.

Figura 23: Distribución por sexo de las empresas según rubro

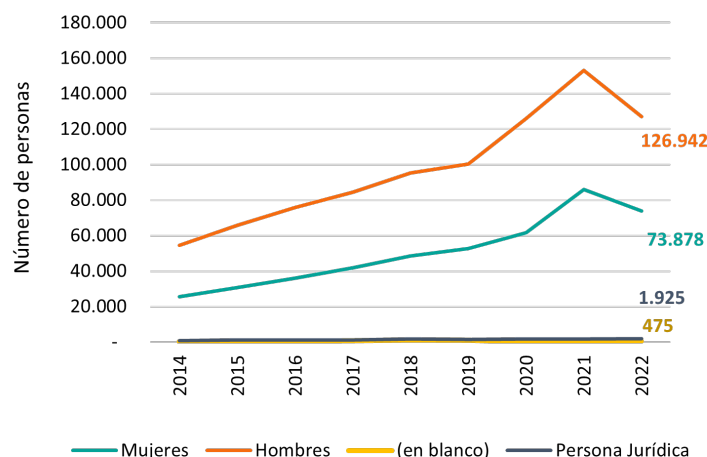


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) para el año tributario (AT) 2023 (año comercial 2022). Nota: Se presenta información agregada para todas las empresas que reportan utilidades al SII para el AT 2023, independiente de su tamaño. Es decir, se consideran microempresas, empresas pequeñas, medianas, y grandes.

A través del Registro de Empresas y Sociedades (RES) se hace seguimiento a las empresas creadas a través de la plataforma “Tu Empresa en un Día”.¹² Si bien ambos siguen una tendencia similar, la cantidad de hombres registrados como socios de alguna empresa formada a través del RES supera en magnitud a la cantidad de personas socias de alguna empresa que son mujeres, por una diferencia de más de 50.000 registros para el año 2022 (Figura 24).

¹²<https://www.registroleempresasysociedades.cl/>. Existen dos canales para crear una empresa en Chile. La primera, y más antigua, es a través del Diario Oficial. La segunda, es a través de “Tu Empresa en un día”. La mayoría de las empresas creadas actualmente utilizan esta última forma.

Figura 24: Número de personas socias de empresas creadas a través del Registro de Empresas y Sociedades (RES), según sexo

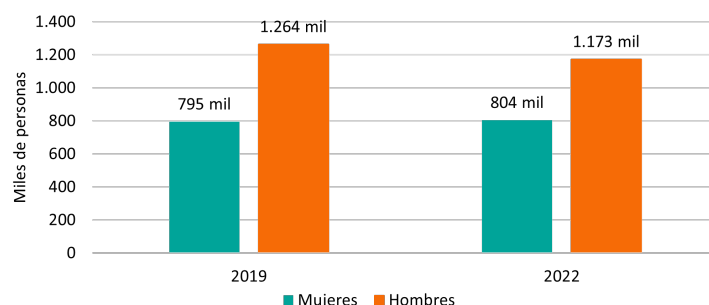


Fuente: Elaboración propia en base a Registro de Empresas y Sociedades (RES), MINECON. Nota: Los datos presentados representan la suma anual de las personas registradas como socias al momento de la inscripción de una empresa a través del RES, según sexo.

2.3.1. Microemprendimiento

El microemprendimiento, según el criterio de empleo, se entiende como aquel negocio que emplea como máximo a 10 personas¹³. Los microemprendimientos liderados por hombres sufrieron leve una caída en 2022 con respecto a 2019, lo cual no ocurrió para las mujeres. Para ellas se mantuvo la tendencia al alza, logrando más de ochocientos mil microemprendimientos en 2022. Esto generó que, para la última fecha, la diferencia entre los microemprendimientos de mujeres y hombres se acortara con respecto a años anteriores. Sin embargo, la caída en el total de microemprendimientos entre 2019 y 2022 no es estadísticamente significativa.

Figura 25: Número de microemprendimientos según sexo



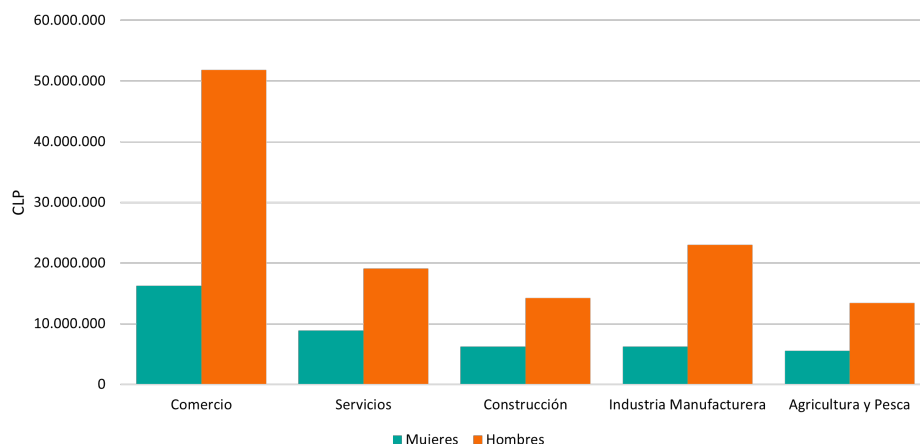
Fuente: Elaboración propia en base a estimaciones de EME VI y EME VII, INE.

Por otro lado, a continuación se muestran los ingresos anuales promedio por rama de actividad, de lo cual se concluye que los mayores ingresos vienen dados por el rubro del Comercio, tanto para los

¹³ Máximo 10 personas incluyendo a la persona microempresaria. Este es el criterio utilizado por el INE para la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta de Microemprendimiento (EME).

hombres como para las mujeres. Sin embargo, existe una brecha importante en esta rama, ya que el ingreso promedio anual de los hombres supera los 50 millones de pesos, mientras que el de las mujeres no alcanza los 20 millones de pesos. Cabe señalar que los mayores ingresos de los hombres, respecto a las mujeres, no se restringe a la rama del Comercio, sino que aplica para todas las ramas presentadas.

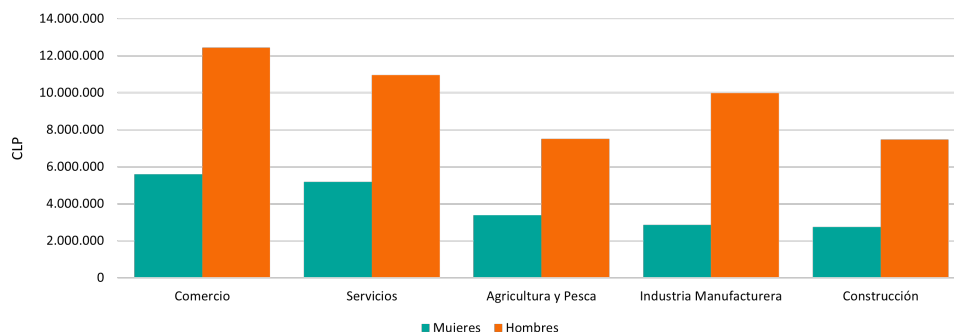
Figura 26: Ingresos anuales promedio de los y las microemprendedoras por rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Ingresos nominales. En la rama Construcción, el dato sobre la ganancia de las mujeres tiene un coeficiente de variación mayor a 0,3, lo que lo vuelve poco fiable estadísticamente. Sin embargo, el cruce entre la rama y sexo cumple con el criterio de calidad en que al menos el 50 % de las observaciones es fiable. Los datos sobre Transporte y almacenamiento no son fiables ya que el coeficiente de variación del ingreso de los hombres es poco fiable (entre 0,15 y 0,30), y el de las mujeres no es fiable (sobre 0,30).

Respecto a las ganancias anuales promedio por rama, es posible observar en la [Figura 27](#) que, para las microemprendedoras, Comercio es el que acumula las mayores ganancias (5,6 millones de pesos), junto a Servicios (5,1 millones de pesos). Para los microemprendedores, Comercio es la rama con más ganancias (12,4 millones de pesos), junto a Servicios (10,9 millones de pesos) y a la Industria Manufacturera (9,9 millones de pesos). Al igual que en el caso anterior, la brecha de género se mantiene negativa en todas las ramas, indicando menores ganancias anuales promedio para las microemprendedoras.

Figura 27: Ganancias anuales promedio de los y las microemprendedoras por rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Ganancias netas nominales. En el rubro Agricultura y pesca, el dato sobre la ganancia de los hombres tiene un coeficiente de variación entre 0,15 y 0,3, lo que lo vuelve poco fiable estadísticamente. Sin embargo, el cruce entre la rama Agricultura y sexo cumple con el criterio de calidad en que al menos el 50 % de las observaciones es fiable. Para Construcción, la observación sobre las ganancias anuales de las mujeres tiene un coeficiente de variación mayor a 0,3, lo que lo vuelve no fiable. Sin embargo, el 50 % cumplen con el criterio de fiabilidad.

Las ramas a las que se dedica cada microemprendimiento también difieren según sexo. En la [Tabla 5](#) se ve que tanto microemprendimientos de hombres como de mujeres se concentran en mayor proporción en la rama Comercio. Sin embargo, en el caso de las mujeres dicha concentración se da en mayor proporción (40 % de las microemprendedoras). De igual forma, las mujeres presentan mayor proporción de empresas de Servicios e Industria Manufacturera. En cambio, los hombres presentan mayor proporción de empresas de Construcción, Transporte y Almacenamiento y Agricultura y Pesca.

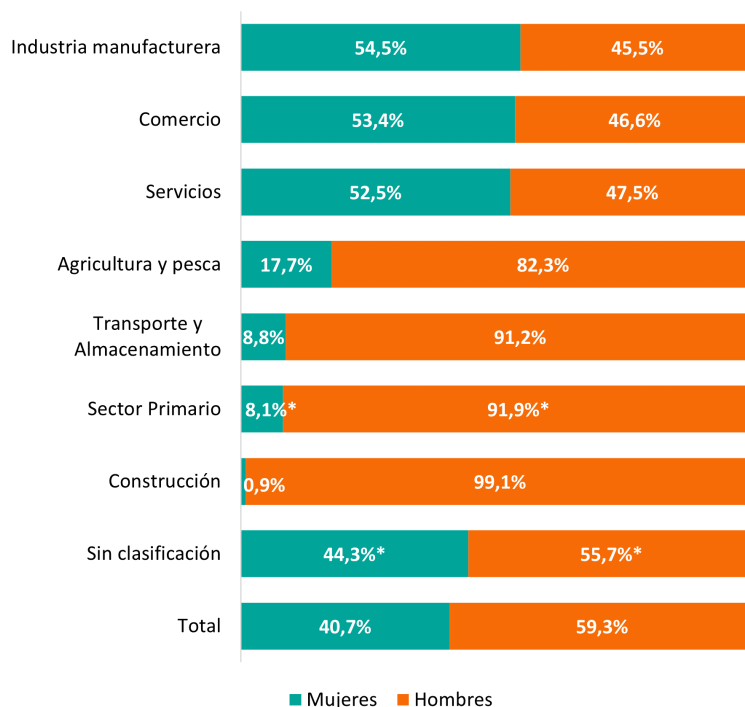
Tabla 5: Distribución de la rama de microemprendimiento por sexo

	Mujeres		Hombres		Total
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	
Comercio	321,7	40,0 %	281,1	24,0 %	602,8
Servicios	309,0	38,4 %	280,1	23,9 %	589,1
Industria Manufacturera	132,8	16,5 %	110,9	9,5 %	243,8
Agricultura y Pesca	20,7	2,6 %	96,4	8,2 %	117,2
Transporte y Almacenamiento	12,8*	1,6 %	132,9	11,3 %	145,7
Sin Clasificación	4,0*	0,5 %	5,0*	0,4 %	9,0*
Construcción	2,4*	0,3 %	257,2	21,9 %	259,6
Sector Primario	0,8*	0,1 %	9,4*	0,8 %	10,2*
Total	804,3	100,0 %	1173,1	100 %	1977,4

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes indican cuál es la proporción de mujeres y hombres (que emprenden) dentro de cierta actividad.

La Tabla anterior es complementada con la [Figura 28](#), que presenta la distribución en porcentaje que corresponde a cada género dentro de las distintas ramas. La rama Construcción es aquel con mayor cantidad de microemprendimientos dirigidos por hombres (99,1 %) en comparación a mujeres (0,9 %), mientras que aquellos con distribución más equitativa son: Servicios, Comercio e Industria Manufacturera, con brechas (mujeres menos hombres) de 4,9 pp., 6,7 pp. y 9,0 pp., respectivamente. A pesar de esto, las diferencias en ingresos y en ganancias son similares a otras ramas.

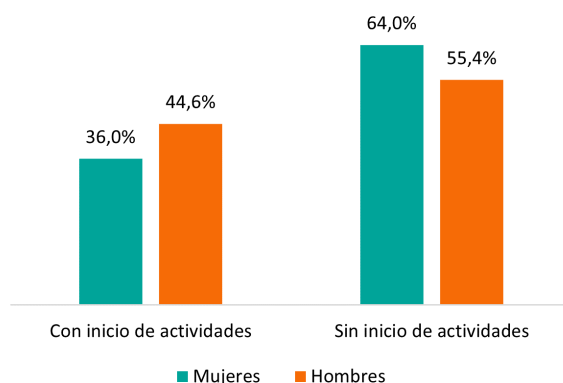
Figura 28: Distribución de sexo del microemprendimiento dentro de la rama de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes indican cuál es la proporción por género de las personas que emprenden dentro de cada actividad.

Dentro del análisis de las características del trabajo, la formalidad es un tema crucial, especialmente para las personas microempendedoras, quienes por lo general no formalizan su actividad laboral por la dimensión de su negocio. Se considera que la actividad es informal cuando la persona microempendedora no ha iniciado actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) por la actividad que ejerce o carecen de una contabilidad a través de la cual puedan separar los gastos del negocio de los del hogar. El 64 % de las mujeres con microemprendimiento no tiene inicio de actividades ([Figura 29](#)). Es decir, más de dos tercios de las mujeres microempendedoras se encuentra en la informalidad. Al mismo tiempo, un poco más de la mitad de los hombres microempendedores se encuentra en esta situación de informalidad (55,4 %).

Figura 29: Proporción de inicio de actividades de los microemprendimientos según sexo

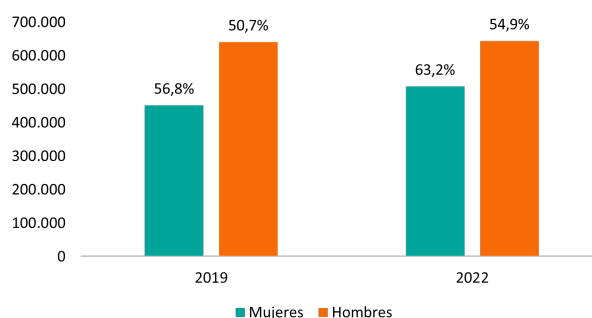


Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de personas microempendedoras con inicio de actividades dividido en el total de personas microempendedoras por cada género.

A pesar de que la disminución del número total de microemprendimientos entre 2019 y 2022 no es significativa, de acuerdo a lo visto al inicio de esta sección, es posible evidenciar aumento en el número de microemprendimientos informales. En la [Figura 30](#) se evidencia que la proporción que estos representan sobre el total de los emprendimientos ha aumentado respecto a 2019, especialmente para de las mujeres.

Entre 2019 y 2022, los microemprendimientos informales liderados por mujeres aumentaron en cerca de 56,7 mil, mientras que los hombres aumentaron en aproximadamente 3,3 mil. Esto resulta en que para las mujeres, el porcentaje de microemprendimientos que son informales han aumentado en 6,4 pp., en comparación a los de los hombres, que han aumentado en 4,2 pp.

Figura 30: Número de micromprendimientos informales y proporción sobre el total de microemprendimientos, por sexo

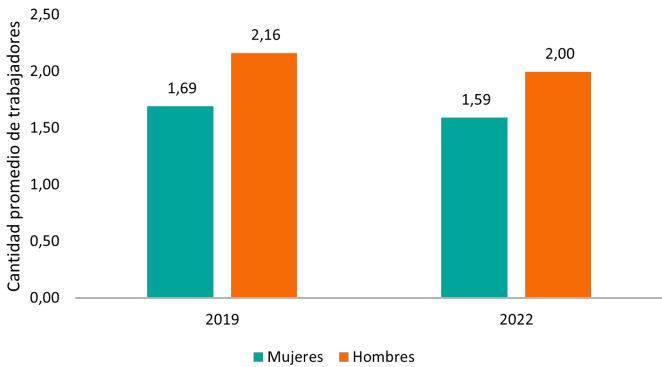


Fuente: Elaboración propia en base a EME VI y EME VII, INE. Nota: El porcentaje corresponde a la proporción de microemprendimientos informales respecto del total dentro del género.

Sobre el empleo que generan dichos microemprendimientos, la [Figura 31](#) muestra el promedio de personas que han trabajado en el negocio según el sexo de la persona microempendedora. Se observa que, durante todo el periodo señalado, los microemprendimientos de hombres cuentan con más tra-

bajadores en promedio. Respecto de la creación de empleo de las microemprendedoras, los microemprendedores generaron en promedio 0,47 empleos más en 2019 y 0,41 empleos más en 2021.

Figura 31: Creación promedio de empleo según sexo de quien emprende



Fuente: Elaboración propia en base a EME VI y VII, INE. Nota: La comparabilidad de estas versiones de la encuesta EME es posible gracias a la recalibración que se hace sobre los factores de expansión en EME VII, pero que no garantiza la fiabilidad de las comparaciones con versiones anteriores.

Para obtener una imagen más detallada de la que puede entregar un promedio, es ilustrativo observar como se distribuyen las empresas por la cantidad de trabajadoras y trabajadores que tienen. En la [Tabla 6](#) se muestra que la gran mayoría de los microemprendimientos no cuentan con trabajadores. En particular, el 82,6 % y 76,3 % de los microemprendimientos de mujeres y hombres respectivamente no tienen trabajadores. Alrededor de 11 mil empresas que caen en la categoría de microemprendimiento tienen 7 o más trabajadores, lo cual es menor a un 1 % para ambos géneros, y representa una parte mínima del total de microemprendimientos.

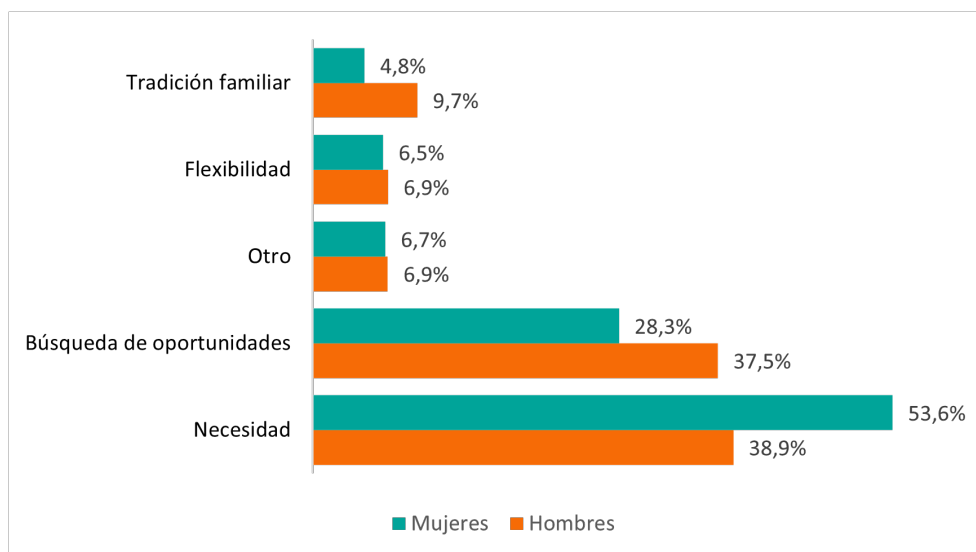
Tabla 6: Cantidad de personas empleadas según el sexo de la persona que microemprende

	Mujer		Hombre	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Ningún/a trabajador/a contratado/a	664,1	82,6 %	894,8	76,3 %
1 a 3	132,4	16,5 %	237,4	20,2 %
4 a 6	4,7*	0,6 %	32,4*	2,8 %
7 o más	3,1*	0,4 %	8,5*	0,7 %
Total	804,3	100,0 %	1173,1	100,0 %

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: La Encuesta de Microemprendimiento (EME) entrevista a personas que son cuenta propia o empleadores, y que el tamaño de su negocio no supera los 10 trabajadores/as al momento del muestreo.

Si bien los hombres registran más microemprendimientos y personas que hayan trabajado en ellos, se observa variabilidad según sexo con respecto a la razón por la que incurren en el trabajo independiente. Como es posible observar en la [Figura 32](#), la principal razón para tener un microemprendimiento en ambos sexos, pero sobre todo para las mujeres, es por motivos de necesidad, la cual representa a más del 50 % de las mujeres microemprendedoras y casi al 40 % de los hombres microemprendedores. La segunda razón más común es la búsqueda de oportunidades, donde los hombres se concentran en mayor proporción que las mujeres. Por último, en proporciones cercanas para ambos sexos se presentan los motivos de tradición familiar, flexibilidad y otros.

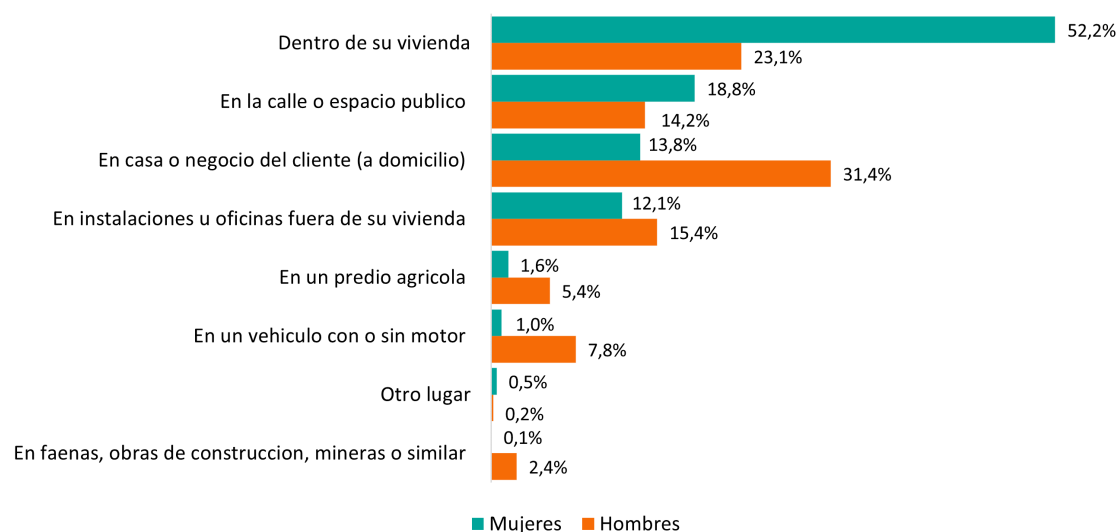
Figura 32: Proporción de razones de microemprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Las categorías son agrupaciones de las respuestas a la pregunta sobre motivación para iniciar actividades. Se definen como "Necesidad" las respuestas "No logró encontrar trabajo como asalariado", "Fue despedido de un empleo asalariado", "obtener ingresos suficientes para necesidades básicas" y "Por razones de salud". Se define como "Flexibilidad" las respuestas "Tener mayor flexibilidad" y "Tomar sus propias decisiones". Se define como "Búsqueda de oportunidades" las respuestas "Encontró una oportunidad en el mercado", "Por expectativa de mayores ingresos respecto a su ocupación anterior", "Deseaba iniciar su propio negocio o actividad independiente". La categoría "Tradición familiar" corresponde a la respuesta que lleva su nombre y la categoría "Otro" corresponde a las respuestas "Formación o estudios" y "otra".

Los lugares físicos de trabajo también difieren por sexo, y proveen de información interesante sobre el contexto del microemprendimiento de las mujeres. La proporción de mujeres que trabajan dentro de su propia vivienda es mayor en comparación a la de los hombres, como refleja la [Figura 33](#). Se contabilizan 419 mil microemprendedoras (52,2 % del total de microemprendedoras), en contraste con los 272 mil microemprendedores (23,1 % del total de microemprendedores) que se desempeñan dentro de su vivienda. El lugar de microemprendimiento que concentra a la mayor cantidad de los hombres de este tipo de empleo es el trabajo en casa o negocio del cliente (a domicilio), alcanzando un nivel de 368 mil trabajadores (31,4 % de total de microemprendedores), mayor a las 111 mil trabajadoras (13,8 % de total de microemprendedoras) que se desenvuelven en este tipo de lugares.

Figura 33: Proporción del principal lugar donde llevan a cabo su microemprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de personas microemprendedoras que llevan su negocio en el lugar señalado, dividido en el total de personas microemprendedoras por cada género.

En resumen, las mujeres concentran menos microemprendimientos que los hombres y solicitan en promedio menos colaboración a otras personas respecto a los hombres. Sus empresas surgen en su mayoría por motivos de necesidad y se desempeñan mayormente dentro de su vivienda. A la vez, los microemprendimientos de mujeres se concentran más en las ramas de Comercio, Servicios e Industria Manufacturera. Por su parte, los microemprendimientos de hombres se diferencian porque se desenvuelven mayormente a domicilio y predominan en las ramas de Construcción, Comercio, Servicios y Transporte y Almacenamiento.

2.3.2. Inclusión financiera del microemprendimiento

Un aspecto de suma importancia para la mayoría de los y las personas microemprendedoras al iniciar su negocio es el financiamiento. Una gran proporción de hombres y mujeres señalan que la razón por la cual inician un microemprendimiento es por necesidad (Figura 32). Por ende, el acceso al financiamiento se vuelve determinante en las decisiones laborales y de microemprendimiento. Es por esto que, en la Tabla 7 se entrega información sobre las formas de financiamiento de la actividad económica por sexo. Tanto las mujeres como los hombres en su mayoría utilizan ahorros o recursos propios para financiar su microemprendimiento. En segundo lugar, vienen quienes no necesitan financiamiento inicial, pero en una proporción mucho menor al financiamiento individual.

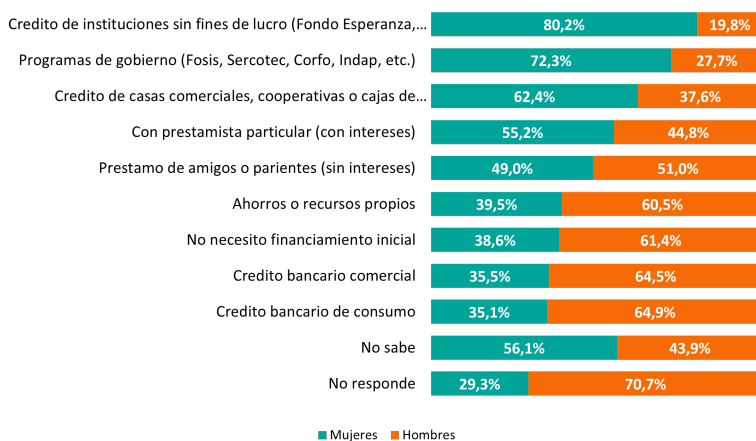
De las personas que se financian a través de terceras partes, la más común son los préstamos a través de amigos/as o parientes, tanto para mujeres como hombres. A partir de allí surge una diferencia, dado que el siguiente método más usado por las mujeres son los programas de gobierno, y el de los hombres son los créditos bancarios de consumo.

Tabla 7: Proporción de formas de financiamiento de la actividad económica por sexo

	Mujer	Hombre	Total
Ahorros o recursos propios	67,8 %	71,2 %	69,8 %
No necesito financiamiento inicial	17,1 %	18,7 %	18,0 %
Préstamo de amigos o parientes (sin intereses)	6,8 %	4,9 %	5,7 %
Programas de gobierno	2,9 %	0,8 %	1,6 %
Crédito bancario de consumo	2,2 %	2,8 %	2,6 %
Crédito de instituciones sin fines de lucro	1,0 %	0,2 %	0,5 %
Crédito de casas comerciales, cooperativas o cajas de compensación y/o de proveedores	0,7 %	0,3 %	0,5 %
Con prestamista particular (con intereses)	0,6 %	0,3 %	0,5 %
Crédito bancario comercial	0,5 %	0,6 %	0,5 %
No sabe	0,2 %	0,1 %	0,1 %
No responde	0,1 %	0,2 %	0,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Miles de personas	804,2	1173	1977

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. La forma de financiamiento "Crédito de instituciones sin fines de lucro" incluye instituciones como el Fondo Esperanza, Banigualdad, Acción emprendedora, Infocap, entre otras. La forma de financiamiento "Programas de gobierno" incluye programas como Fosis, Sercotec, Corfo, Indap, entre otras.

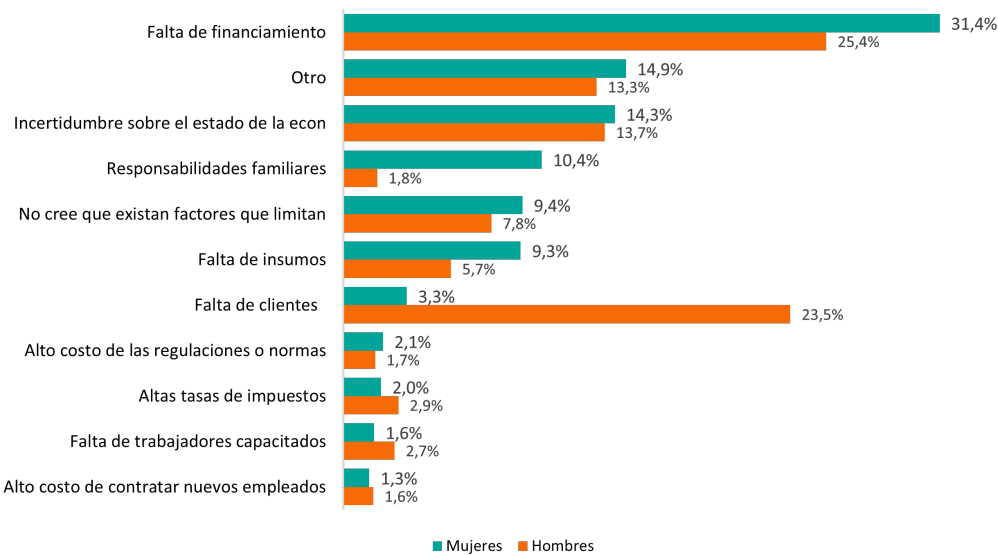
Figura 34: Distribución de sexo de cada forma de financiamiento



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como la cantidad de personas de cada género sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras que usan cada tipo de financiamiento.

Ahora bien, respecto a los aspectos limitantes que los microemprendedores manifestaron tener al momento de pensar en el crecimiento de su negocio, se encuentra la falta de financiamiento, la cual según la [Figura 35](#) sería el limitante más importante para las mujeres (31,4 %). En el caso de los hombres, ellos también manifestaron que un limitante principal correspondería a la falta de financiamiento (25,4 %), y en segundo lugar estaría la falta de clientes. Cabe destacar que el 10,4 % de las mujeres tiene limitantes por responsabilidades familiares, lo que contrasta con el 1,8 % reportado de los hombres.

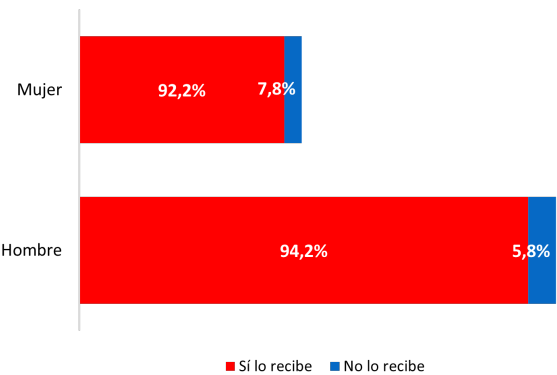
Figura 35: Aspectos limitantes de importancia para el crecimiento del negocio



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de personas de cada género que emprenden y responden la pregunta sobre limitaciones del negocio.

Por último, en lo que respecta a los créditos bancarios, los que finalmente corresponden a una forma de financiamiento a la que las personas microemprendedoras pueden optar, se muestra en la [Figura 36](#) la cantidad de personas que solicitaron créditos bancarios, y la obtención de estos según el sexo. En general, la diferencia en obtención es relativamente baja, ya que para ambos grupos la proporción de personas que solicitaron y obtuvieron el crédito es alta. Sin embargo, el número de microemprendedores que son hombres es mucho mayor a las mujeres.

Figura 36: Personas que solicitan créditos bancarios



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los datos son autoreportados. Los porcentajes son calculados sobre el total de personas que solicitaron créditos bancarios por sexo.

2.4. Toma de decisiones

Este segmento proporciona datos fundamentales sobre la participación de mujeres y hombres en roles de toma de decisiones de importancia económica, como en empresas y cooperativas. En cada uno de estos espacios se mostrará cómo se distribuyen los cargos por sexo, en cuanto a los directorios y gerencias que existen en una empresa, así como socios y socias de cooperativas.

Es importante destacar que cerca del 75 % de las personas que trabajan en directorios y gerencias de empresas de cualquier tamaño son hombres. Asimismo, el 63,1 % de las personas que son socias de alguna empresa son hombres. Estas cifras indican una segregación vertical en el mercado laboral que limita a las mujeres en su progreso profesional.

Adicionalmente, se utilizan fuentes de datos provenientes del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG), la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) y los informes del Registro de Empresas y Sociedades (RES).

2.4.1. Mujeres en directorios

Actualmente existe disparidad de género en posiciones directivas, lo que señala la existencia de una barrera invisible que limita el ascenso profesional de las mujeres en comparación a sus colegas masculinos, conocida como “techo de cristal”. Romper este techo es crucial para mejorar la representación de las mujeres, junto con mejorar la diversidad de perspectivas y talento en cargos de primera línea.

Las mujeres tienen un menor porcentaje de participación en el ámbito de la gerencia de la primera línea. Como muestra la [Figura 37](#), esto es más pronunciado en el sector de la construcción, ya que solo el 7,9 % son mujeres. Asimismo, en los sectores de explotación de minas y cantera y en el suministro de agua, aguas residuales y desechos, dado que solo el 12,3 % y 12,8 % son mujeres, respectivamente. A grandes rasgos, existen similitudes con respecto a la distribución de sexo de las gerencias, y las distribuciones de empleo y microemprendimiento. Donde existe menos representación femenina en cuanto a cargos de primera línea coincide con las actividades más masculinizadas en el empleo en general, con una mayor cantidad de mujeres en servicios (administrativos, inmobiliarios, financieros) y menor cantidad en áreas técnicas y de producción (construcción y sector primario). A pesar de esto, en lo que respecta a los cargos gerenciales, no hay un sector donde las mujeres sean mayoría.

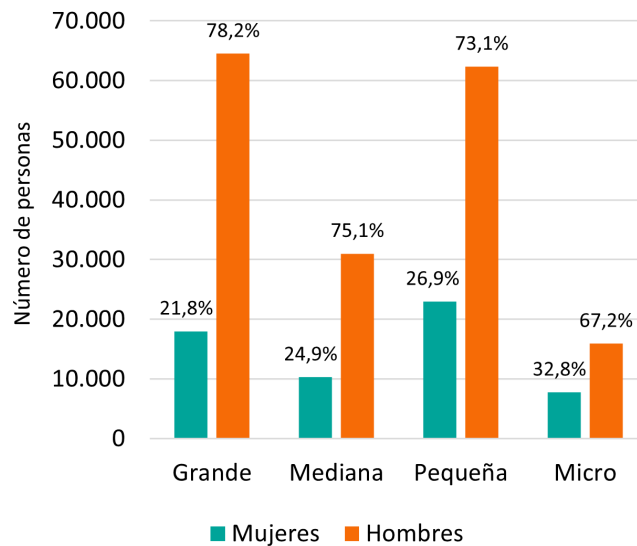
Figura 37: Distribución de sexo en la gerencia de primera línea



Fuente: Elaboración propia en base al Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile. (2022). MinMujer-yEG. Nota: El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se basa en la Comisión del Mercado Financiero (CMF) para definir gerencia de primera línea, la cual se entiende como las mujeres en la gerencia en general y otras gerencias que reportan a la gerencia general o al directorio. Los porcentajes son calculados como el número de personas del sector u ocupación dividido en el total de personas del sector por cada género.

Por otro lado, la participación femenina en directorios y gerencias según tamaño de empresa es transversalmente baja en todos los rangos. La [Figura 38](#) muestra que las mujeres conforman un 21,8 %, 24,9 % y 26,9 % del total de directorios en las grandes, medianas y pequeñas empresas respectivamente, mientras que en las microempresas alcanzan un porcentaje de participación del 32,8 %.

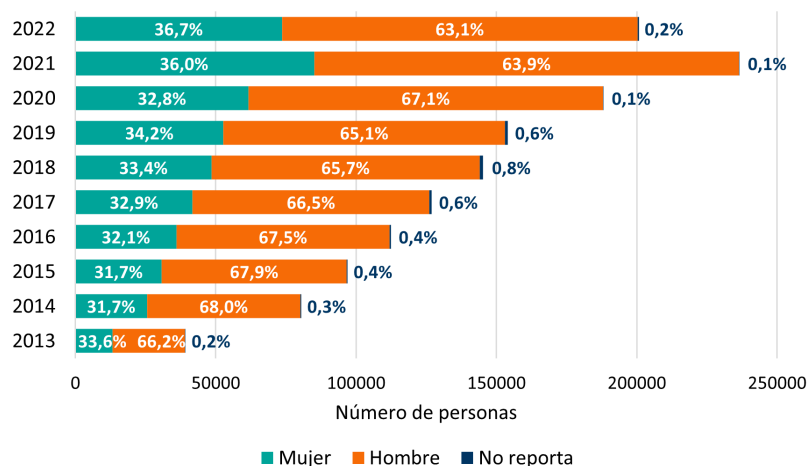
Figura 38: Distribución de sexo en directorios y gerencias



Fuente: Elaboración propia en base a ELE 6, INE (2019). Nota: Los porcentajes indican la participación de hombres y mujeres en directorios y gerencias en relación al total de cada categoría.

Ahora bien, existe otra categoría para denotar cargos en una empresa. Estos son los socios y socias que corresponden a todas las personas que tienen los derechos de una sociedad u organización. En el caso de empresas formadas a través del RES, suelen ser aquellas personas que constituyen la empresa o que se unen a esta en calidad de gerencia posterior a su inicio. En lo que respecta a esta categoría, la [Figura 39](#) muestra que las mujeres representan una menor parte de la distribución de los socios y socias de las empresas constituidas en el RES, siendo el año 2022 tan solo el 37 % del total. Sin embargo, cabe destacar que este porcentaje ha aumentando si se compara con la primera observación disponible (34 % el año 2013), denotando una leve disminución en la brecha de género.

Figura 39: Distribución de socios y socias según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a RES, MINECON. Nota: Los porcentajes indican la cantidad de personas socias por sexo sobre el total de personas socias de alguna empresa registrada en el RES.

2.4.2. Cooperativas

A diferencia de las empresas, los socios y socias de una cooperativa, en cambio, son todas las personas que conforman la sociedad. En este contexto, la [Tabla 8](#) presenta la distribución de socios y socias según el rubro económico de su cooperativa. Se observa que las mujeres constituyen el 47,1 % del total de socios y socias, siendo más numerosas que los hombres únicamente en los rubros de Servicios y de Producción y Trabajo. En el primero las socias constituyen el 48,3 %, en comparación con el 45,1 % de socios, mientras que en el rubro de Producción y Trabajo, las socias representan el 12,7 % en contraste con el 12,3 % de socios.

Tabla 8: Distribución de sexo de los socios y socias en cooperativas según rubro

	Socios	Socias	Sin info.	N	Entidades
Servicios	45,1 %	48,3 %	6,5 %	2 065 326	610
Consumo	75,1 %	24,8 %	0,1 %	76 210	15
Campesinas	40,0 %	16,6 %	43,4 %	3940	153
Prod. y Trabajo	12,3 %	12,7 %	75,0 %	4089	360
Otros Sectores	14,3 %	11,5 %	74,2 %	4181	303
Agropecuarias	42,2 %	11,2 %	46,7 %	9314	161
Extractivas y Mineras	36,7 %	5,1 %	58,2 %	2182	59
Total	46,0 %	47,1 %	6,9 %	2 165 242	1661

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la División de Asociatividad y Cooperativas (DAES) del MI-NECON. Nota: Los datos presentan la cantidad de personas que participan de las cooperativas existentes a diciembre de 2022 "Prod. y Trabajo" es el nombre abreviado para el rubro "Producción y Trabajo". La categoría "Otros sectores" incluye a las siguientes: "Agrícola", "Comercio", "Minería", "Pesca", "Salud", "Servicios laborales", "Tipos federativos e institutos auxiliares", "Transporte de carga", "Transporte de pasajeros", "Turismo".

2.5. Capacidades Humanas

Un tema importante para el desarrollo productivo y del país es la acumulación de capital humano en áreas de interés para el futuro. El capital humano es el conjunto de condiciones, habilidades y salud que las personas acumulan a lo largo de sus vidas, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial productivo.

El Banco Mundial¹⁴ desarrolla el Índice de Capital Humano, que mide de manera conjunta diferentes variables que influyen sobre este capital de los países, y permiten obtener un puntaje ponderado comparable. Para 2020, Chile alcanza un índice general de 0,65, lo que es mejor que los niveles promedio para Latinoamérica y el Caribe, cuyo valor es de 0,56. Sin embargo, aún queda espacio para mejoras en el desarrollo de habilidades, ya que el promedio por el grupo de países de ingresos altos como Chile, es de 0,71.

En esta sección se presentan estadísticas sobre componentes que ayudan a aproximarse a cómo se acumula el capital humano, como lo son la educación, la investigación y desarrollo, y los instrumentos de fomento productivo. La gestión eficaz del capital humano es esencial para el desarrollo, y comprender cómo se manifiesta la equidad de género en estas métricas es crucial para fomentar entornos laborales inclusivos y justos. Se analizarán patrones específicos que ilustran sobre la participación de mujeres en el ámbito laboral, con el objetivo de identificar cómo estas variables podrían interactuar con el desarrollo profesional individual y de las organizaciones.

Con respecto a la educación, en cada año del periodo estudiado desde 2007 se titulan más mujeres que hombres de la educación superior. Sin embargo, existen diferencias importantes en las áreas en que se titulan las personas de acuerdo al sexo. Este es el caso de las carreras técnicas del área de la tecnología y en los doctorados, donde el número de titulados hombres supera con creces al número de tituladas mujeres año a año.

También, los hombres se benefician en mayor medida que las mujeres de fondos y apoyos estatales para el fomento productivo. Los hombres se benefician más de fondos para proyectos de innovación, así como de proyectos para la investigación y desarrollo, como es el caso de la diferencia de sexo en las personas beneficiadas por programas de financiamiento público como INNOVA Chile, ANID y FONDECYT.

Aún perduran estereotipos de género arraigados en el ámbito laboral, ejerciendo una influencia continua en la participación de las mujeres en campos que históricamente se han considerado masculinos, como la tecnología, las ciencias y la ingeniería. Aprovechar plenamente el talento subutilizado constituye una oportunidad para impulsar el crecimiento económico, promoviendo un aumento en la productividad y la actividad en el mercado laboral. Por este motivo, resulta fundamental implementar políticas públicas orientadas a reducir la brecha educativa, con un enfoque especial en áreas que tradicionalmente han estado dominadas por hombres, como las ciencias, la tecnología y la ingeniería.

2.5.1. Patrones de acumulación de capacidades humanas

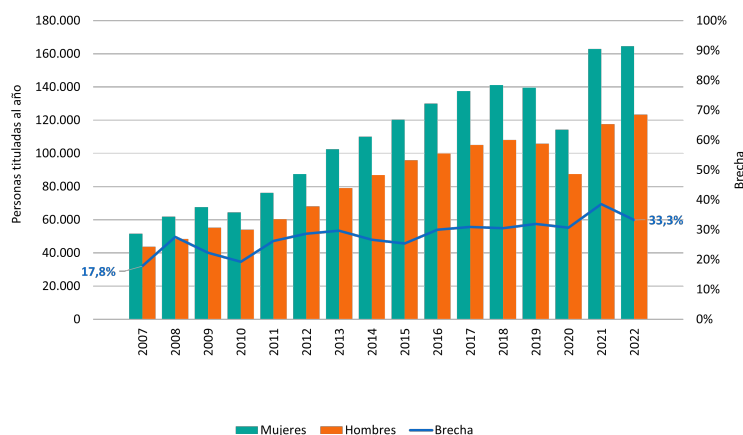
Es importante conocer la dimensión de la desigualdad de género en la educación para así identificar en que punto se expresan las diferencias por género, la selección que hace cada persona en base a facto-

¹⁴Banco Mundial. (2020). The Human Capital Index 2020 Update; The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank, Washington, DC. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/93f8fbc6-4513-58e7-82ec-af4636380319> License:CCBY3.0IGO

res sociales condicionantes en torno al mismo, y las decisiones de vida que determinan la trayectoria laboral y de vida de las personas. El desarrollo del capital humano no solo es fundamental para el desarrollo económico y productivo del país, sino que también para el desarrollo personal, el desarrollo de las oportunidades laborales, y la autonomía económica de las personas.

En Chile año a año se titulan más mujeres de educación superior que hombres, con una brecha de género a favor de las mujeres de un 33,3 % en el año 2022 (Figura 40). Es decir, las mujeres tituladas en ese año representan un tercio más que los hombres. La cantidad de profesionales ha aumentado considerablemente desde 2007, pasando de un total de 95.295 personas tituladas de la educación superior a 288.015 en 2022. Las mujeres en 2007 eran 51.547, y en 2022 alcanzan la cifra de 164.576. Por otro lado, los hombres pasan de 43.748 en 2007, a 123.439 en 2022.

Figura 40: Personas tituladas en educación superior



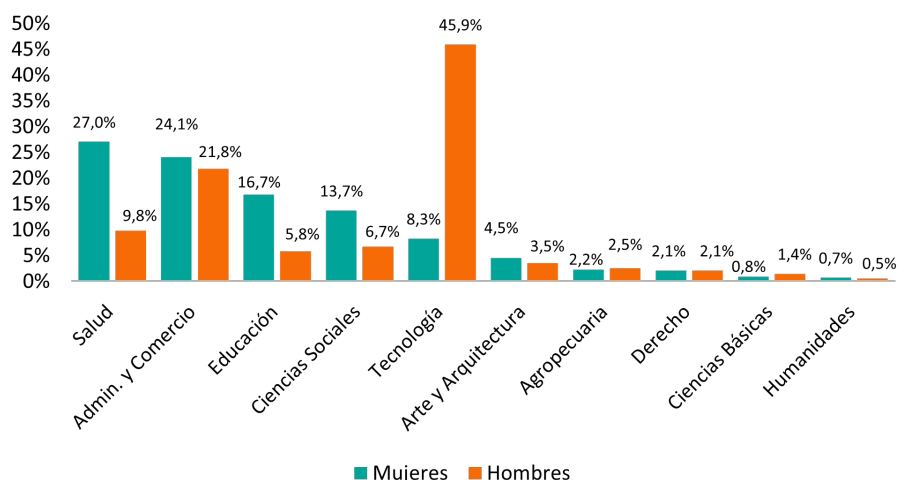
Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC. Nota: La brecha indica la diferencia porcentual, calculada como la cantidad de mujeres menos la cantidad de hombres, dividido por el total de hombres. Que dicha brecha sea positiva indica un mayor número de tituladas mujeres.

A pesar de esto, es posible identificar diferencias estructurales en la educación y formación de capital humano entre mujeres y hombres al observar con más detalle las distribuciones de distintos tipos de educación. Algo muy relevante es la diferencia en la participación de mujeres y hombres en distintos tipos de carreras de pregrado.

De todas las mujeres que se titularon en 2022 en carreras de pregrado, un 27,0 % lo hizo en carreras del área de la salud (Figura 41). La segunda mayoría se titula de carreras del área de Administración y comercio (24,1 % de las mujeres), seguido por el área de la educación (16,7 % de las mujeres).

Los hombres se distinguen por concentrarse fuertemente en carreras del área de la tecnología (45,9 % de los hombres), donde solamente un 8,3 % de las mujeres se tituló. A esta área la siguen lejanamente las carreras del área de la Administración y comercio (21,8 % de los hombres), y de la Salud (9,8 % de los hombres).

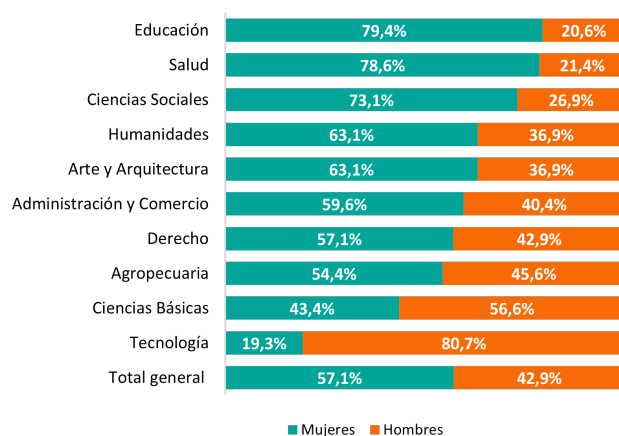
Figura 41: Proporción de la participación según área de carrera de pregrado



Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC (2022). Nota: Los porcentajes se calculan como el total de personas en una determinada área, dividido por el total de personas en carreras de pregrado, por sexo.

De todas las carreras, aquellas ligadas a los cuidados de otras personas, como educación y salud, se componen principalmente por mujeres. En las carreras del área de educación un 79,4 % del total de las personas tituladas en 2022 son mujeres, mientras que en las carreras de la salud, son un 78,6 % (Figura 42). Las carreras con menor presencia femenina relativa son las del área de la tecnología, donde apenas un 19,3 % de las personas tituladas son mujeres.

Figura 42: Distribución de sexo en titulación de pregrado.



Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC (2022). Nota: los porcentajes se calculan como el total del sexo en un área, dividido sobre el total de personas en general en dicha área.

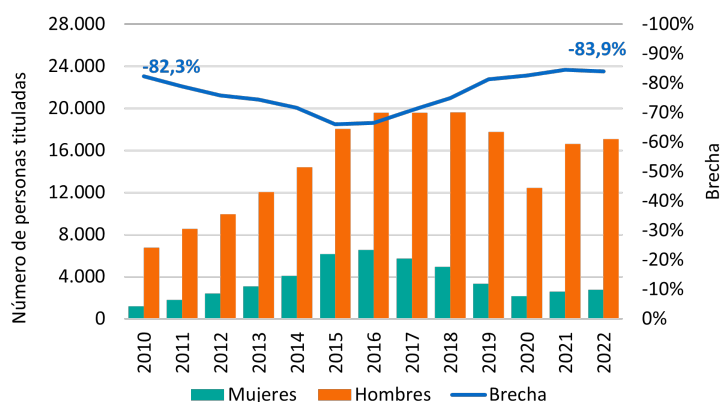
Si bien el acceso a la educación se ha equilibrado con el tiempo, aún existen concepciones basadas en la división sexual del trabajo que influyen en la participación de las mujeres en áreas estereotípicamente masculinas, como las relacionadas a la tecnología, ciencias e ingeniería. El Ministerio de Educación crea una clasificación para diferenciar las carreras relacionadas al área de la tecnología, lo que permite identificar patrones en cómo se compone la población dedicada a estas. Las carreras del área de

la tecnología incluyen las carreras de arquitectura y construcción, industria y producción informática, ingeniería y profesiones afines, protección del medio ambiente, servicios de seguridad, y servicios de transporte. El criterio de clasificación se basa en una adaptación de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 1997, de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). A continuación, se dimensionan las diferencias en el acceso a ellas.

Sobre la participación de las mujeres en la educación superior en carreras del área de la tecnología, aún existe una gran diferencia en el ingreso por género, caracterizando por una mayor presencia de hombres. Si bien desde 2018 la diferencia en la cantidad de hombres y mujeres que acceden a la educación superior ha disminuido, los años previos se caracterizaron por un aumento del acceso a la educación superior, principalmente de hombres, con aumentos en la brecha de género. A continuación se desagrega la titulación en estas carreras según educación superior técnica y profesional.

Con respecto a las carreras técnicas, año a año se titulan más hombres que mujeres. Esta diferencia se profundiza desde el año 2016, estabilizándose en 2022, con una titulación de mujeres un 83,9 % menor que la cantidad de hombres (Figura 43). En el último periodo, fueron 2.748 mujeres tituladas, en comparación a los 17.081 los hombres titulados.

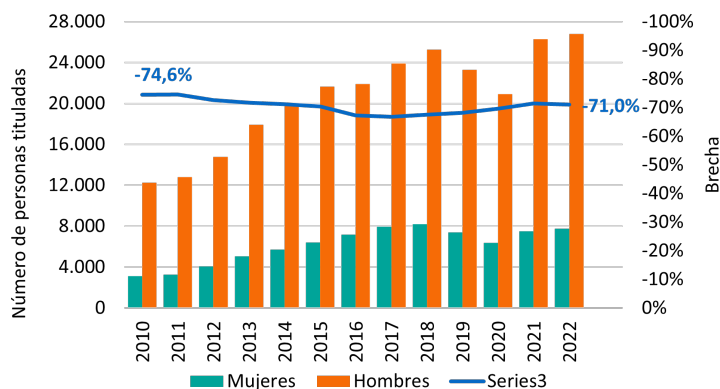
Figura 43: Personas tituladas en carreras técnicas del área de la tecnología



Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC. Nota: La brecha indica la diferencia porcentual, calculada como la cantidad de mujeres menos la cantidad de hombres, dividido por el total de hombres.

En las carreras profesionales en el área de la tecnología hay una mayor cantidad de personas que se titulan año a año que en las técnicas, y con una diferencia de género menos pronunciada. En 2022, la cantidad de mujeres tituladas en estas carreras fue un 71,0 % menor que la cantidad de hombres (Figura 44).

Figura 44: Personas tituladas en carreras profesionales del área de la tecnología

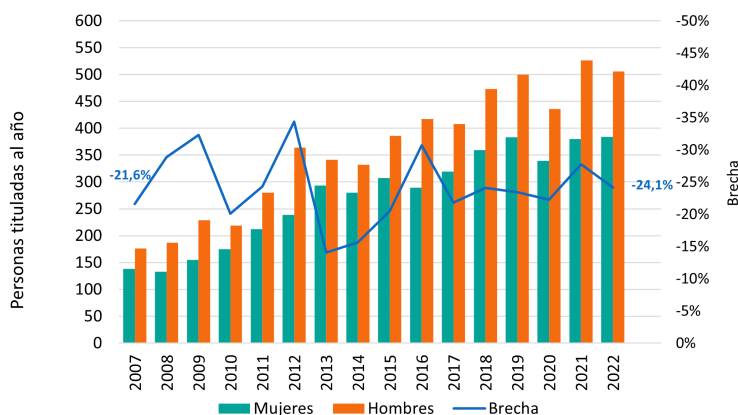


Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC.

Las personas que se titulan de programas de doctorado en Chile han ido en aumento desde 2007, con una mayor cantidad de hombres que de mujeres. Sin embargo, se destaca el aumento en la cantidad de mujeres a través del tiempo. En 2007, el número de doctoradas fue de 138, y en 2022 alcanzó las 384. En el caso de los hombres, en 2007 se titularon 176, y en 2022 fueron 506.

A pesar de que la brecha de género ha tenido fuertes bajas, como en 2013 que alcanzó un -14,1 %, para el último periodo ésta fue mayor que en 2007. En 2022, las mujeres que obtuvieron título de doctorado fueron un 24,1 % menos que la cantidad de hombres, mientras que al inicio del periodo este número era un 21,6 %.

Figura 45: Personas con doctorado



Fuente: Elaboración propia en base a SIES, MINEDUC.

Se debe equilibrar el talento subutilizado, ya que aportaría a fomentar el crecimiento económico del país a través de una mayor productividad y una aumento en las personas incluidas en el mercado laboral. Cerrar las brechas de género en educación, tanto en acceso como en disciplinas dominadas por un género, es imperativo para aumentar las opciones y oportunidades para las mujeres, enriqueciendo no solo su desarrollo personal, sino que también la diversidad dentro de las distintas áreas de la economía y la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva.

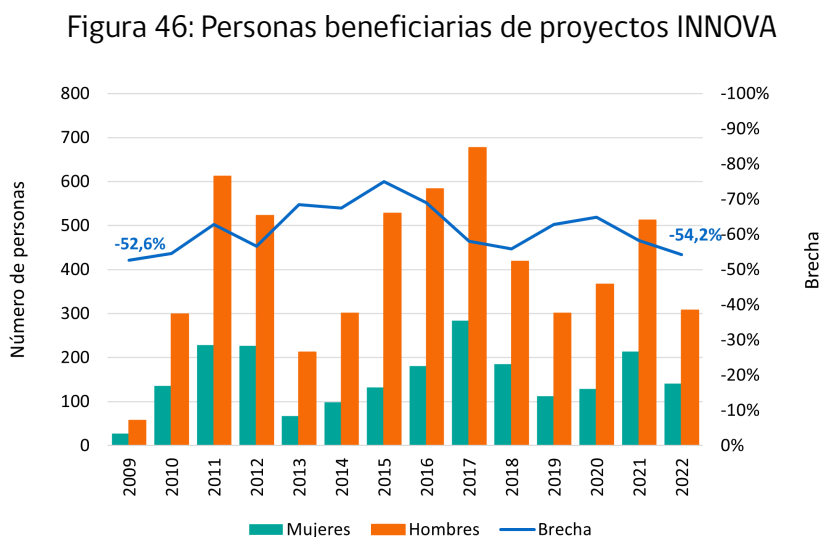
2.5.2. Instrumentos de Fomento de Capital Humano

Por otro lado, es importante mencionar cómo se distribuyen los proyectos y fondos destinados a fomentar el desarrollo productivo.

A continuación, se expone la brecha de género existente entre las personas beneficiarias de proyectos pertenecientes a distintos programas con financiamiento público (INNOVA, ANID, y FONDECYT) que buscan fomentar innovaciones, investigación y desarrollo en áreas de carácter científico o tecnológico. Es importante considerar estos programas ya que aportan al enriquecimiento del capital humano.

El siguiente apartado resume quienes han sido las personas beneficiadas de los proyectos dentro del programa INNOVA Chile de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). CORFO cumple su misión institucional a través del desarrollo de programas de fomento del microemprendimiento, la innovación, la inversión y financiamiento. Entre sus programas, se encuentra INNOVA, que impulsa proyectos en tres áreas: social, regional y de alta tecnología. La brecha de género fue calculada en base al total de personas que lideran el proyecto que indican su sexo como femenino o masculino ¹⁵.

Las personas beneficiarias de los proyectos INNOVA durante los años 2009 y 2022 se han caracterizado por ser en su mayoría liderados por hombres. Así lo demuestra la Figura 46, la cual pese a que tiene fluctuaciones bruscas en algunos años, exhibe una importante brecha de género a favor de los hombres durante todo el período, medido como la diferencia porcentual de mujeres menos hombres sobre el total de hombres. El año 2015 es donde se evidenció la mayor brecha de género, alcanzando un 75,0 % negativo para las mujeres. En 2022, existe un 54,2 % menos de proyectos liderados por mujeres que por hombres. El número de mujeres líderes beneficiarias en 2022 sigue siendo muy bajo en comparación, con 141 mujeres y 308 hombres.



Fuente: Elaboración propia en base al portafolio de proyectos de www.datainnovacion.cl (InnovaChile de Corfo) del 2009 al 2022.

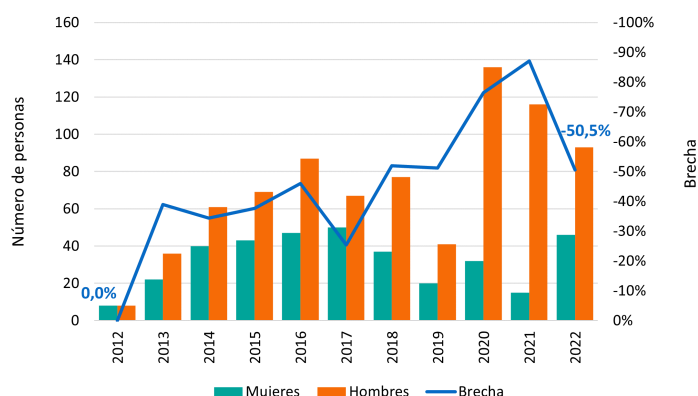
Entre las iniciativas que impulsa CORFO también se encuentra la Ley de incentivo tributario a la Investigación y Desarrollo, o mejor conocida como Ley I+D. Esta busca contribuir a la capacidad competitiva de

¹⁵No se consideraron las personas con género "sin identificar" para este cálculo.

las empresas en Chile estableciendo un incentivo tributario para la inversión en I+D, a través de rebajas del impuesto de primera categoría, que puede llegar a ser hasta el 52,55 % de los recursos destinados a actividades de investigación y desarrollo.

Sobre la cantidad de personas beneficiarias de la Ley I+D, desagregadas por sexo, es interesante destacar que en 2012 había una cantidad igual de beneficiarias mujeres que de beneficiarios hombres, ambos sumando un total de 8 personas. Sin embargo, con el paso de los años y a medida que aumenta el número de personas beneficiarias, es posible identificar un aumento de la brecha de género en este ítem.

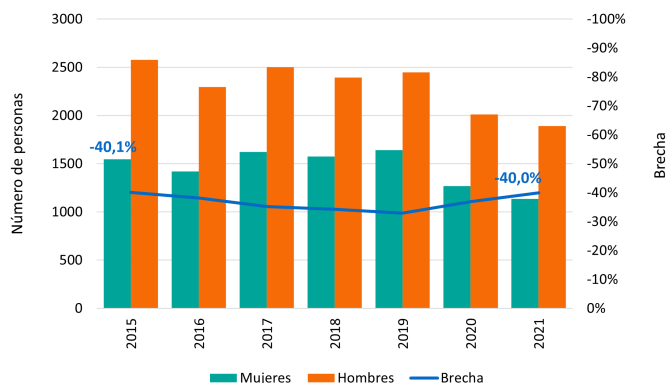
Figura 47: Personas beneficiarias Ley I+D



Fuente: Elaboración propia en base al portafolio de proyectos de www.datainnovacion.cl (InnovaChile de Corfo) del 2012 al 2022. La brecha de género se calcula como la diferencia entre el número de mujeres menos el número de hombres, dividido en el número de hombres.

Con respecto a las personas beneficiarias del financiamiento a proyectos de investigación gestionados a través de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), se repite que hay menos beneficiarias que beneficiarios (Figura 48). A través del tiempo, el número ha disminuido para ambos géneros, manteniendo una brecha negativa para las mujeres con respecto a la cantidad de hombres, de alrededor de un -40,0 %.

Figura 48: Personas beneficiarias proyectos ANID



Fuente: Elaboración propia en base a los datos reportados a la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG, <https://www.estadisticasdegenero.cl/>) por la Oficina de Estudios y Estadísticas del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de distintas instituciones, tiene programas de apoyo a los y las microemprendedoras desde la formación de sus negocios, en su crecimiento, hasta su relación con otras empresas y organizaciones. La CORFO, además de las funciones mencionadas anteriormente, fomenta el desarrollo de las MIPYMEs, y el apoyo a inversiones estratégicas. Por otro lado, el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec) es una corporación que se dedica a apoyar a las MIPYMEs en su desarrollo y crecimiento a través de fondos concursables, asesorías, capacitación, y programas de digitalización.

Sercotec cuenta con múltiples programas cuyo propósito es reducir las desventajas a las que se enfrentan las MIPYMEs en relación a empresas más grandes, como suele ser el financiamiento. La Tabla 9 muestra las postulaciones a 22 distintos instrumentos que ofrece Sercotec para personas microemprendedoras, desagregados por sexo.

En 2022, 84.752 personas postularon a programas Sercotec, de las cuales el 71,0 % son mujeres (60.154), el 28,8 % son hombres (24.392), y el 0,2 % no informó su sexo (206). Los instrumentos más solicitados son el Capital Abeja Emprende del Plan Chile Apoya y el Capital Abeja Emprende, con 16.070 y 15.548 postulaciones respectivamente. Estos programas buscan beneficiar a mujeres, por lo que coinciden con ser los instrumentos con mayor proporción de mujeres, con el 99,4 % (15.966) y el 99,4 % (15.452) respectivamente. En tercer lugar, en términos de cantidad de postulaciones se encuentra el Capital Semilla Emprende, con 15.389.

Tabla 9: Postulantes por instrumentos Sercotec, por sexo

Nombre del instrumento	Mujeres		Hombres		No informado		Total
	N	%	N	%	N	%	
Asesoría Legal Virtual (Servicios Virtuales)							86
Barrios Comerciales							
Capacitación Virtual (Servicios Virtuales)							
Capital Abeja Emprende	15 452	99,4 %	50	0,3 %	46	0,3 %	15 548
Capital Abeja Emprende - Plan Chile Apoya	15 966	99,4 %	61	0,4 %	43	0,3 %	16 070
Capital Semilla Emprende	9726	63,2 %	5617	36,5 %	46	0,3 %	15 389
Centro de Negocios - Asesorías							
Crece Fondo de Desarrollo de Negocios	6938	48,6 %	7298	51,2 %	27	0,2 %	14 263
Digitaliza tu Almacén	1666	66,1 %	851	22,8 %	4	0,2 %	2521
Emergencia	5	50,0 %	5	50,0 %			10
Federaciones y Confederaciones Nacionales							14
Fondo de Desarrollo de Ferias Libres							452
Formación Empresarial Ruta Digital	661	48,3 %	705	51,5 %	2	0,1 %	1368
Formación Empresarial Ruta Digital - Cursos L3*							
Fortalecimiento Gremial y Cooperativo							597
Fortalecimiento Gremial y Cooperativo - Plan Chile Apoya							868
Mejora Negocios	564	51,8 %	525	48,2 %			1089
Recupera Rapa Nui - Plan Chile Apoya	97	64,2 %	54	35,8 %			151
Recupera tu Barrio Zona Cero - Plan Chile Apoya							62
Recupera tu Pyme - Plan Chile Apoya	3635	44,1 %	4589	55,7 %	15	0,2 %	8237
Recupera Turismo - Plan Chile Apoya	4154	49,7 %	4189	50,1 %	16	0,2 %	8359
Redes de oportunidades de negocios, Promoción y Canales de comercialización	1290	73,8 %	450	25,8 %	7	0,4 %	1747
Total	60 154	69,3 %	24 392	28,1 %	206	0,2 %	86 831

Fuente: Elaboración propia con datos Sercotec 2022. Nota: Solo se consideran personas naturales.

En cuanto a los instrumentos con menor proporción de mujeres postulantes, en primer lugar está Recupera tu Pyme del Plan Chile Apoya con 44,1 % (3.635), luego Crece Fondo de Desarrollo de Negocios con 48,6 % (6.938) y finalmente Formación Empresarial Ruta Digital con 48,3 % (661).

Por otro lado, la [Tabla 10](#) hace referencia a las personas beneficiarias de los distintos programas de Sercotec, desagregados por sexo. Cabe mencionar que en los instrumentos relacionados a asesorías no hay proceso de postulación debido a que se asignan sin ella. En 2022, 90.579 personas beneficiarias de programas Sercotec, de las cuales el 60,5 % (54.767) corresponde a mujeres, el 33,3 % (30.128) a hombres, y un 6,3 % (5.684) no informó su sexo. El instrumento con más personas beneficiarias corresponde a Capacitación Virtual (Servicios Virtuales) con 39.462 personas, siendo el tercer programa con mayor proporción de mujeres con un 68,9 % (27.204). En cuanto a instrumentos con mayor cantidad de personas beneficiarias, se encuentra Centro de Negocios - Asesorías con 32.093 personas y le sigue Recupera Turismo del Plan Chile Apoya con 4.426 personas.

Respecto a los programas con mayor proporción de mujeres beneficiarias estarían el Capital Abeja Emprende del Plan Chile Apoya y el Capital Abeja Emprende, ambos con un 100,0 % ya que benefician exclusivamente a mujeres. Los instrumentos con mayor proporción de beneficiarias son Redes de oportunidades de negocios, promoción y canales de comercialización con 76,4 % (914) y Digitaliza tu Almacén con 71,1 % (320).

Tabla 10: Personas beneficiarias por instrumentos Sercotec, por sexo

Nombre del instrumento	Mujeres		Hombres		No informado		Total
	N	%	N	%	N	%	
Asesoría Legal Virtual (Servicios Virtuales)	384	44,0 %	489	56,0 %			873
Barrios Comerciales							41
Capacitación Virtual (Servicios Virtuales)	27 204	68,9 %	11 002	27,9 %	1 256	3,2 %	39 462
Capital Abeja Emprende	1 140	100,0 %					1 140
Capital Abeja Emprende - Plan Chile Apoya	974	100,0 %					974
Capital Semilla Emprende	458	45,3 %	551	54,6 %	1	0,1 %	1 010
Centro de Negocios - Asesorías	16 508	51,4 %	11 311	35,2 %	4 274	13,3 %	32 093
Crece Fondo de Desarrollo de Negocios	824	53,7 %	711	46,3 %			1 535
Digitaliza tu Almacén	320	71,1 %	130	28,9 %			450
Emergencia	5	50,5 %	5	50,5 %			10
Federaciones y Confederaciones Nacionales							13
Fondo de Desarrollo de Ferias Libres							155
Formación Empresarial Ruta Digital	560	50,1 %	555	49,7 %	2	0,2 %	1 117
Formación Empresarial Ruta Digital - Cursos L3*	1 673	49,3 %	1 570	46,5 %	132	3,9 %	3 375
Fortalecimiento Gremial y Cooperativo							128
Fortalecimiento Gremial y Cooperativo - Plan Chile Apoya							193
Mejora Negocios	153	55,4 %	123	44,6 %			276
Recupera Rapa Nui - Plan Chile Apoya	97	64,2 %	54	35,8 %			151
Recupera Tu Barrio Zona Cero - Plan Chile Apoya							56
Recupera tu Pyme - Plan Chile Apoya	1 167	46,9 %	1 318	52,9 %	5	0,2 %	2 490
Recupera Turismo - Plan Chile Apoya	2 386	53,9 %	2 032	45,9 %	8	0,2 %	4 426
Redes de oportunidades de negocios, Promoción y Canales de comercialización	914	76,4 %	277	23,1 %	6	0,5 %	1 197
Total	54 767	60,1 %	30 128	33,0 %	5 684	6,2 %	91 165

Fuente: Elaboración propia con datos Sercotec 2022. Nota: Solo se consideran personas naturales.

En cuanto a los instrumentos con menor proporción de mujeres beneficiarias, en primer lugar está Asesoría Legal Virtual (Servicios Virtuales) con 44,0 % (384). Luego se encuentra Capital Semilla Emprende, con 45,3 % (458) y Recupera tu Pyme del Plan Chile Apoya, con 46,9 % (1.167).

La [Tabla 11](#) muestra la distribución por sexo de personas que han postulado a instrumentos de CORFO por sexo y el total de personas beneficiadas. Dentro de los instrumentos de CORFO existen 36.337 personas postulantes, de las cuales el 24,7 % (8.975) corresponde a mujeres, el 14,4 % (5.219) a hombres, 19,5 % (7.099) a personas que no informaron su sexo y 41,4 % (15.044) a personas jurídicas. Por otro lado, existen 13.798 personas beneficiadas por algún instrumento de CORFO.

El instrumento con más personas postulantes corresponde al Programa de apoyo a la reactivación (PAR) con 12.476 personas, el segundo y tercer instrumento de CORFO con más postulantes corresponden a Semilla Inicia y Programa de formación para la competitividad (PFC), con 7.791 y 7.097 respectivamente. Asimismo, los instrumentos con más personas beneficiadas son: Programa de apoyo a la reactivación (PAR) y Programa de formación para la competitividad (PFC), con 8.777 y 2.689 respectivamente.

Respecto a el instrumento con mayor proporción de mujeres postulantes corresponde a Semilla inicia, ya que cuenta con 4.412 (56,6 %) de mujeres postulantes, 1.838 (23,6 %) de hombres y 1.541 (19,8 %) personas jurídicas. De diferente manera, el instrumento con menor proporción de mujeres postulantes corresponde a IGNITE (línea de financiamiento para negocios tecnológicos), dado que solo 132 (14,5 %) mujeres postularon a este instrumento y 453 (49,8 %) de hombres postularon.

Tabla 11: Personas postulantes y beneficiarias por instrumentos CORFO, por sexo

Nombre del instrumento	Personas Postulantes						Personas Beneficiarias	
	Mujeres		Hombres		No informado		Persona Jurídica	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Activa inversión	133	7,5 %	268	15,1 %			1368	77,3 %
Build	159	20,2 %	430	54,7 %			197	25,1 %
Centro de escalamiento y nuevos negocios entorno a tecnologías 5G							4	100,0 %
Consolida y expande	4	1,5 %	5	1,9 %			261	96,7 %
Crea y valida empresarial	21	4,1 %	34	6,6 %			462	89,4 %
Crea y valida I+D	15	1,2 %	51	4,1 %			1181	94,7 %
Dinamiza							59	100,0 %
Escalamiento	2	1,9 %	1	1,0 %			101	97,1 %
Growth	35	11,5 %	129	42,3 %			141	46,2 %
IGNITE	132	14,5 %	453	49,8 %	1	0,1 %	324	35,6 %
INNOVA alta tecnología			2	2,7 %			73	97,3 %
INNOVA región	23	6,2 %	30	8,0 %			320	85,8 %
Invierte	1	5,0 %					19	95,0 %
Potencia			1	3,2 %			30	96,8 %
Programa de apoyo a la reactivación (PAR)	3815	30,6 %	1910	15,3 %	1	0,0 %	6750	54,1 %
Programa de difusión tecnológica	1	1,0 %	1	1,0 %			97	98,0 %
Programa de formación para la competitividad (PFC)					7097	100,0 %		
Programa IP-CFT 2030: Implementación de planes estratégicos - Fase IIIB							26	100,0 %
Programa tecnológico							22	100,0 %
Semilla expande	161	9,7 %	57	3,4 %			1444	86,9 %
Semilla inicia	4412	56,6 %	1838	23,6 %			1541	19,8 %
Súmate a innovar	59	16,9 %	8	2,3 %			282	80,8 %
Viraliza	2	0,6 %	1	0,3 %			342	99,1 %
Total	8975	24,7 %	5219	14,4 %	7099	19,5 %	15044	41,4 %

Fuente: Elaboración propia con datos CORFO 2022. Nota: Los porcentajes representan la proporción por género sobre el total de los participantes de cada programa. Los datos representan información agregada de todos los instrumentos y sus participantes durante el año 2022.

3. Análisis por rama de actividad económica

Esta sección se centra en la población que se emplea y microemprende en distintas ramas de la economía, analizando las variaciones en las composiciones según el género. Los principales recursos para esta sección son la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta de Microemprendimiento (EME), ambos instrumentos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). El año principal de referencia para la mayor parte de la información presentada será 2022.

El objetivo de este apartado es mostrar una foto de cómo se componen cada una de las ramas de actividad y cómo se comparan entre ellas respecto al sexo de las personas en diferentes dimensiones. La rama de actividad económica presentada a lo largo de este informe corresponde al Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES) del INE, que es el resultado de la adaptación del Clasificador Chileno de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012. En específico, se agrupan las 21 secciones de CAENES en una rama de actividad económica reducida, siguiendo la metodología utilizada por el INE en la Séptima Encuesta de Microemprendimiento (EME-7)¹⁶.

El análisis detallado de la composición de género en la población empleada y microempresaria en distintas ramas de la economía chilena es relevante para comprender las dinámicas laborales y empresariales del país. La división sexual del trabajo, influye directamente en la participación de hombres y mujeres en las diferentes ramas de actividad. Al desentrañar estas dinámicas, no solo se revelan inequidades existentes, sino que también se identifican oportunidades para fomentar una mayor inclusión y equidad de género.

La caracterización de la población laboral según género proporciona una visión crítica sobre las áreas que históricamente han sido masculinizadas o feminizadas, evidenciando patrones persistentes de segregación ocupacional. Este análisis no solo es esencial para abordar la discriminación de género, sino también para desarrollar políticas y estrategias que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y empresarial. Entender cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en distintas ramas de actividad económica es fundamental para construir una economía más justa y eficiente, reconociendo y valorando las contribuciones de todos los individuos, independientemente de su género.

La clasificación de las personas que se dedican a los distintos sectores de la economía obedecen a los mismos fenómenos que operan sobre el empleo, el microemprendimiento, y la educación en general. Se evidencian diferencias en las personas que componen cada sector, lo que ayuda a arrojar luces sobre las posibles variables que pueden ser relevantes al momento de estudiar los movimientos de las personas dentro del mercado laboral y el microemprendimiento.

A modo de contexto, se presenta a continuación la distribución del empleo y el microemprendimiento en general, por sexo y rama.

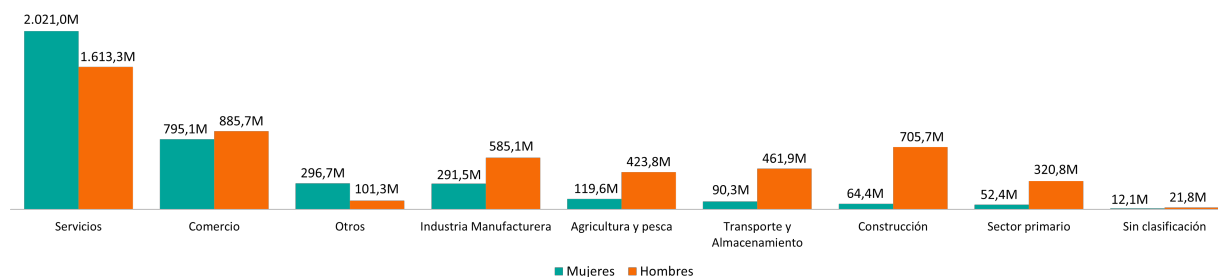
Las personas ocupadas se concentran en las ramas de actividad Servicios y Comercio. Específicamente, en Servicios es donde más mujeres se emplean. Allí, trabajan cerca de dos millones de mujeres, superando a la cantidad de hombres (Figura 49). El rubro del Comercio es el siguiente en cantidad de mujeres trabajadoras, con cerca de 795 mil mujeres, y 885 mil hombres. También es relevante la parti-

¹⁶La correspondencia utilizada puede ser consultada en el Apéndice A1

cipación de las mujeres en la rama “Otros”, que se compone por las subramas “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”, “Actividades de los hogares como empleadores” y “Actividades inmobiliarias”.

Se pueden distinguir otras diferencias estructurales como la variación de la participación de cada sexo en las ramas de actividad. Algunas de las con baja presencia de mujeres en comparación a la de los hombres son Agricultura y pesca, Transporte y Almacenamiento, Construcción y el Sector primario.

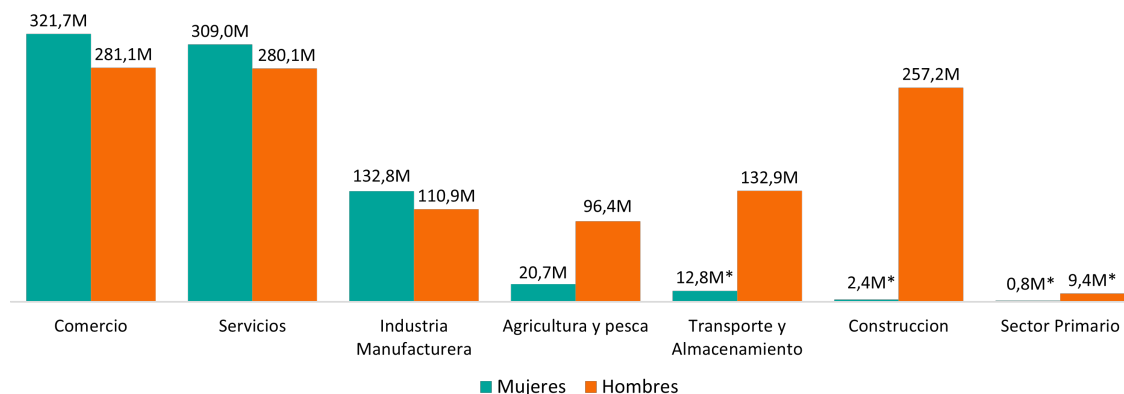
Figura 49: Número de personas ocupadas por rama de actividad económica



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE. (M) indica números en miles.

Sobre el microemprendimiento, las ramas de actividad donde más emprenden las personas son el Comercio y los Servicios (Figura 50). En ambos, hay más mujeres microempendedoras que hombres. Sin embargo, el número total de hombres microemprendedores es mayor que el de las mujeres debido a la baja participación relativa de mujeres en otras ramas.

Figura 50: Número de personas que emprenden por rama de actividad económica

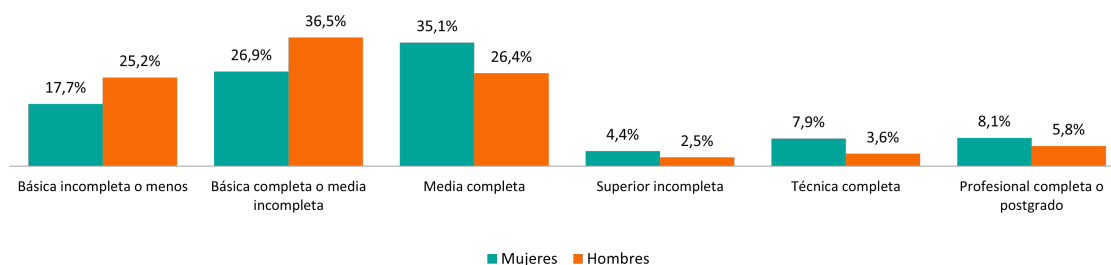


Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE. (M) indica números en miles.

3.1. Agricultura y pesca

La rama de actividad de Agricultura y pesca está compuesta por un 78 % de trabajadores hombres¹⁷. Se compone principalmente de personas jóvenes, con educación básica y media. El 35,1 % de las mujeres y 26,4 % de los hombres en este rubro tiene educación media completa, y el 36,5 % de los hombres y el 26,9 % de las mujeres en este rubro tiene educación básica completa o media incompleta (Figura 51).

Figura 51: Proporción de personas ocupadas según educación y sexo en la rama de **Agricultura y pesca**



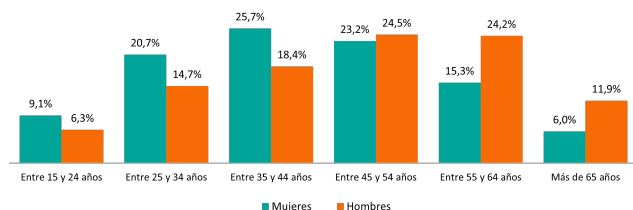
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama, dividido en el total de ocupados de la rama por cada sexo.

Las mujeres se presentan en mayor proporción con educación superior técnica en comparación a los hombres, con un 7,9 % que ha completado sus estudios, en contraste con el 3,6 % de los hombres en estas actividades. Esto se repite en el caso de estudios superiores incompletos, donde se encuentra el 4,4 % de las mujeres y el 2,5 % de los hombres. También es importante notar que el 25,2 % de los hombres no poseen educación básica completa, mientras que el 17,7 % de las mujeres se encuentra en esta situación.

La curva de edad muestra una forma cóncava tanto para mujeres como para hombres, con una mayor concentración de mujeres en edades más jóvenes. Las mujeres que trabajan en el rubro presentan una mayor concentración en el rango de edades de 35 a 44 años, representando un 25,7 % del total. Por otro lado, en el caso de los hombres, el grupo de edad más numeroso se encuentra en el rango de 45 a 54 años, constituyendo un 24,5 % del total.

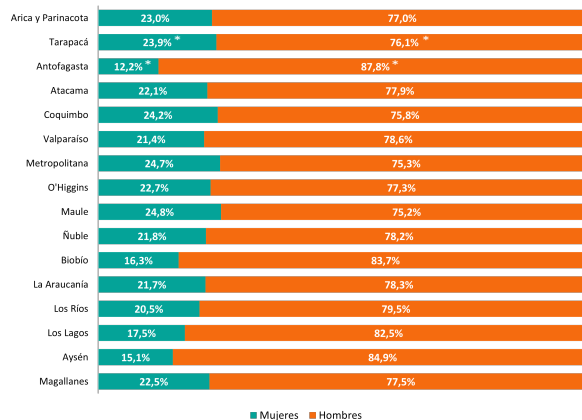
¹⁷En la sección de Trabajo se puede evidenciar gráficamente.

Figura 52: Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en **Agricultura y pesca**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE.
 Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados en el tramo etario en la rama, dividido en el total de ocupados de la rama por cada sexo.

Figura 53: Distribución de sexo de personas ocupadas según región en **Agricultura y pesca**



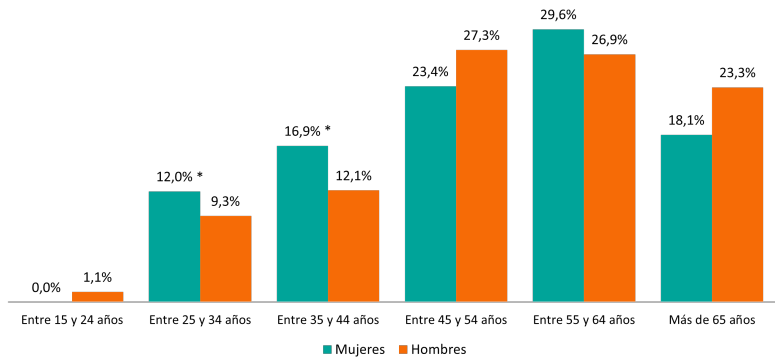
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados de la rama en cada Región, dividido en el total de ocupados de la rama por cada sexo. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Otra distinción relevante sobre el empleo en Agricultura y Pesca es cómo varían las diferencias por sexo según la región. Como se observa en la [Figura 53](#), en la región del Maule, el 24,8 % de las personas ocupadas son mujeres. Por otro lado, en la región de Aysén, el 84,9 % de las personas ocupadas en este son hombres.

Ahora bien, respecto al microemprendimiento, es relevante recordar que un 82,3 % de las personas que emprenden en Agricultura y Pesca son hombres, y 17,7 % son mujeres. Por otro lado, de todos los hombres que tienen un microemprendimiento, un 8,2 % se dedica a esta rama de actividad, mientras que solo un 2,6 % de las mujeres microemprendedoras lo hacen.

La distribución de edades de las personas que tienen un microemprendimiento en Agricultura y pesca no difiere demasiado entre un sexo y otro ([Figura 54](#)). Pero la estructura etaria tiene la particularidad de que las personas que emprenden tienden a concentrarse más en edades más avanzadas, entre los 45 y 64 años.

Figura 54: Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en **Agricultura y pesca**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras por género. Los tramos de edades fueron modificados a agrupaciones de mayor tamaño para garantizar fiabilidad estadística. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Por último, la [Tabla 12](#) muestra que la mayoría de las personas son informales, con un 83,6 % del total de las microemprendedoras mujeres de este rubro y con un 72,3 % de los hombres.

Tabla 12: Formalidad del microemprendimiento en **Agricultura y pesca**

	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	17,3	83,6 %	69,7	72,3 %
Formalidad	3,4*	16,4 %*	26,7	27,7 %
Total	20,7		96,4	

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

3.1.1. Pesca artesanal

La Pesca es de fundamental importancia para el país tanto en su desarrollo artesanal como industrial y acuícola. A continuación se detalla cómo se compone la actividad pesquera en Chile y cómo se caracteriza la población dedicada a este conjunto de actividades.

En la [Tabla 13](#) se resume la cantidad de toneladas extraídas a través de la pesca artesanal, desagregadas por sexo. El grueso es extraído por hombres en todas las macro zonas. Además, no hay grandes variaciones en el tiempo de la participación de las mujeres en la cantidad de toneladas extraídas, y el porcentaje atribuido a ellas se mueve entre un 12,8 % (2021) y un 13,8 % (2022) a nivel nacional. La zona con mayor participación de las mujeres en la extracción es la zona centro, donde en 2022 alcanzó un 17,5 % del total.

Tabla 13: Toneladas extraídas por la pesca artesanal

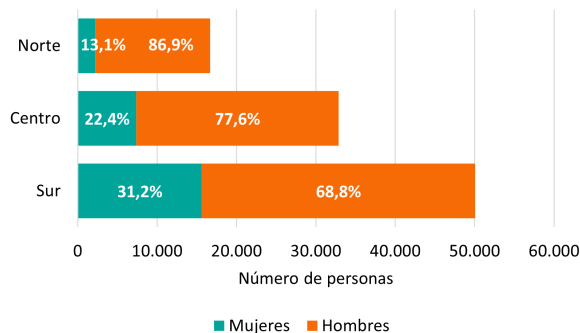
		2021	2022
Norte	Caletas	104	104
	Toneladas extraídas	429 834	626 846
	Mujeres	35 085	76 974
	Hombres	394 749	549 872
Centro	Caletas	157	157
	Toneladas extraídas	577 517	462 522
	Mujeres	97 446	80 806
	Hombres	480 071	381 716
Sur	Caletas	297	297
	Toneladas extraídas	187 335	267 237
	Mujeres	20 663	29 799
	Hombres	166 672	237 438
Total	Caletas	558	558
	Toneladas extraídas	1 194 6861	356 605
	Mujeres	153 194	187 579
	Hombres	1 041 4921	169 026

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022). Nota: Las macro zonas son compuestas por grupos de regiones de acuerdo a la zona geográfica del país en la que se encuentran. Zona norte: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, y Coquimbo. Zona centro: Valparaíso, O'Higgins, Maule, Ñuble, Araucanía, y Biobío. Zona sur: Los Ríos, Los Lagos, Aysén, y Magallanes.

De las personas que se dedican a la pesca artesanal, existe una porción que se inscribe de manera formal al Registro Pesquero Artesanal (RPA)¹⁸. La macro zona con más personas inscritas en el registro es la zona sur (Figura 55). En esta zona es donde hay una mayor cantidad de mujeres, y ellas representan solo un 31,2 % del total. Luego le siguen la zona centro con 22,4 % de mujeres, y la zona norte con un 13,1 % de mujeres.

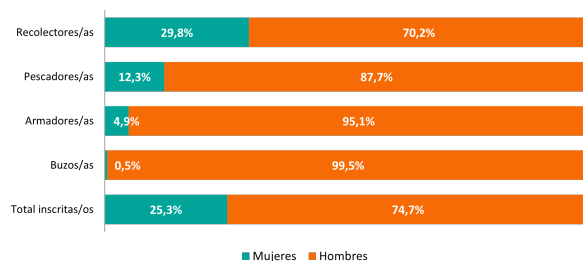
¹⁸De acuerdo al Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), el RPA autoriza a una persona natural a ser reconocida ante la Ley General de Pesca y Acuicultura, como pescador artesanal, habilitándolo a ejercer actividad pesquera extractiva artesanal de acuerdo a la categoría solicitada, las cuales pueden ser categoría de Armador, de pescador artesanal propiamente tal, buzo y recolector de orilla, buzo apnea o alguero. La inscripción de una embarcación artesanal habilita a desarrollar actividades extractivas sobre los recursos que han sido autorizados. La categoría de armador artesanal corresponde al pescador artesanal, persona jurídica o comunidad propietaria de hasta dos embarcaciones artesanales, que no superen los 18 metros de eslora y los 80 metros cúbicos de capacidad de bodega.

Figura 55: Personas inscritas en el Registro Pesquero Artesanal (RPA) (2022)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022).

Figura 56: Distribución de personas inscritas en el RPA (2022) según sexo y actividad

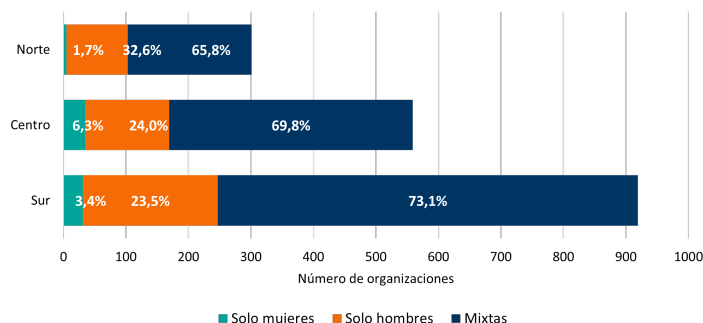


Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022). Nota: Una persona puede estar inscrita en más de una categoría, por lo que la suma total no es igual a la suma por categorías.

La [Figura 56](#) muestra que la actividad con participación femenina más alta es la de recolectoras, donde las mujeres representan solo un 29,8 % del total de esta sección. A esto le siguen las pescadoras, que son el 12,3 % de esa categoría, las armadoras, que corresponden a un 4,9 % del total de ese trabajo, y de los buzos, apenas un 0,5 % son mujeres. La distribución de género de las personas que participan de distintas actividades de la pesca artesanal se caracteriza por una gran concentración de hombres, quienes componen un 74,7 % del total de personas inscritas en el RPA.

Otro aspecto relevante para considerar es la composición de las organizaciones de pescadores artesanales. La [Figura 57](#) muestra la distribución por zona, siendo la zona centro la que alberga una mayor proporción de organizaciones de solo mujeres, con un 6,3 % del total del rubro. La zona sur tiene la mayor proporción de organizaciones mixtas, que componen un 73,1 % del total de la rama, y menos organizaciones exclusivamente de hombres. Por último, la zona norte es la que alberga la mayor proporción de organizaciones solo de hombres, representando un 32,6 % del total, y la menor cantidad de organizaciones de mujeres.

Figura 57: Distribución de organizaciones de pescadoras y pescadores artesanales (2022)



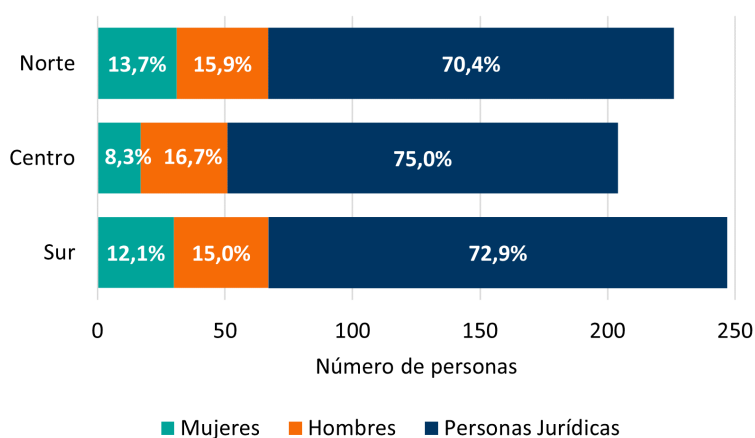
Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022).

3.1.2. Pesca industrial

Sobre la pesca industrial, existe un registro equivalente al anterior, llamado Registro Pesquero Industrial (RPI). En él, se registran tanto las personas naturales como las jurídicas, que operan naves mayores que cumplen condiciones específicas ¹⁹.

Las personas que componen las plantas pesqueras industriales se resumen en la [Figura 58](#). Se muestra que la zona norte alberga la mayor proporción de titulares mujeres, donde representan un 13,7 % del total de la rama. La zona centro es la zona con una mayor brecha de género en términos de proporciones, ya que es la rama con mayor proporción de titulares hombres (16,7 %) y con la menor proporción de titulares mujeres (8,3 %). También es donde es mayor el porcentaje de personas jurídicas. Por último, la zona sur es la que cuenta con mayor número de plantas en total, con similares distribuciones.

Figura 58: Distribución de plantas pesqueras industriales según titular (2022)

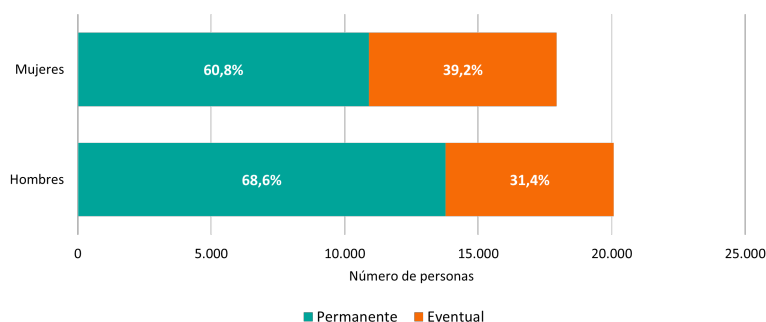


Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022).

Con respecto a las personas que se emplean en estas plantas, quienes trabajan lo hacen bajo formato permanente y eventual. La [Figura 59](#) muestra que la proporción de mujeres que pertenecen a mano de obra permanente, el 60,8 %, es menor a los hombres en permanente, que son el 68,6 %. Un 39,2 % de las mujeres trabaja de forma eventual en las plantas, mientras que para los hombres esta proporción es 7,8 pp menor. Esta diferencia evidencia una situación menos estable para las mujeres dedicadas a este empleo, y podría relacionarse con un grado mayor de vulnerabilidad laboral y económica.

¹⁹Las condiciones consisten en las siguientes: Son naves industriales de una eslora superior a los 18 metros, con sistemas tecnologizados de pesca, como son los de arrastre, palangre y de cerco. Esta actividad se realiza en aguas jurisdiccionales por fuera del área de reserva exclusiva para la pesca artesanal, que corresponde a las primeras 5 millas marítimas medidas desde la línea de la costa o de las aguas interiores del territorio marítimo nacional (SERNAPESCA, 2022).

Figura 59: Distribución de mano de obra permanente y eventual en plantas pesqueras industriales (2022)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022).

3.1.3. Acuicultura

El siguiente conjunto de datos resume la distribución de participantes relevantes en la acuicultura²⁰. Tal como en las otras formas de pesca, existe un Registro Nacional de Acuicultura (RNA) que concentra a las/os titulares de concesiones y autorizaciones de acuicultura, y de quienes desarrollan actividades de acuicultura. La [Tabla 14](#) muestra cómo se distribuyen las concesiones desde 2017 a 2022 según quien es su titular. El agregado de personas jurídicas que son titulares acumula un 68,5 %, y domina por sobre las personas naturales. Sin embargo, son las concesiones cuyo titular es un hombre, las que concentran la mayor cantidad de concesiones de personas naturales, con un 25,4 % del total. Solo un 6,0 % son encabezadas por mujeres, por lo que por cada mujer, hay 4,2 hombres.

Tabla 14: Concesiones de acuicultura (2022)

		%
Mujeres	199	6,0 %
Hombres	838	25,4 %
Sociedades, asociaciones gremiales, sindicatos, universidades u otros	2258	68,5 %
Total vigente	3295	100,0 %

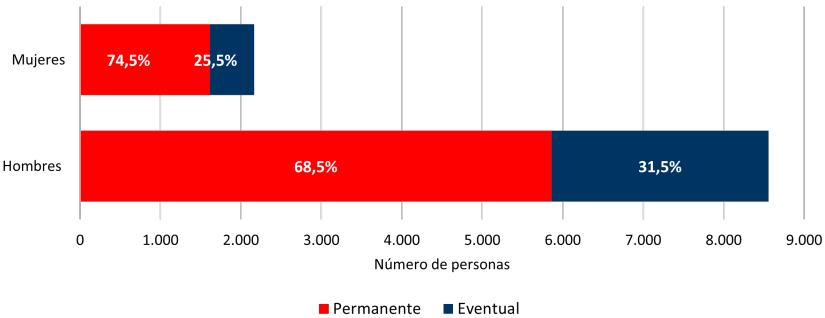
Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022). Nota: Se contabilizan los permisos vigentes durante el año 2022 (actualizados hasta octubre de 2022)

Para la acuicultura se reversa la estructura sobre la estabilidad laboral que se veía en la pesca industrial, ya que hay una mayor proporción de hombres dedicados al trabajo acuícola eventual (31,5 %) que la proporción de mujeres (25,5 %). Sin embargo, destaca la gran diferencia que existe entre el número

²⁰La acuicultura tiene por objeto la producción de recursos hidrobiológicos, a través de sistemas de cultivo muy diversos, tanto en zonas costeras como del interior, que implican intervenciones en el proceso de cría para aumentar la producción. La condición habilitante para trabajar en acuicultura es estar inscrito en el Registro Nacional de Acuicultura (RNA) que concentra a las personas titulares de concesiones y autorizaciones de acuicultura, y de los/as que desarrollan actividades de acuicultura en cursos y cuerpos de agua que nacen, corren y mueren en una misma heredad o en terrenos privados, centros experimentales, de investigación y ornamentales (SERNAPESCA, 2022).

de trabajadores y trabajadoras. En este tipo de empleos, en 2022, trabajaron 2.163 mujeres, y 8.556 hombres. Es decir, por cada mujer empleada se emplean 4 hombres.

Figura 60: Distribución de mano de obra permanente y eventual en centros de cultivo (2022)

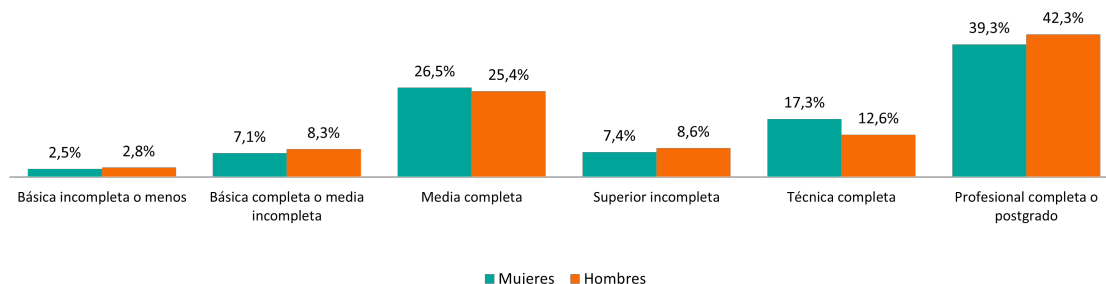


Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNAPESCA (2022).

3.2. Servicios

La rama Servicios es la rama de actividad que más personas emplea de todos, y concentra un 54 % de las mujeres ocupadas. La educación de las personas que trabajan en el rubro Servicios se concentra en personas con educación media completa y educación profesional completa o postgrado, siendo los hombres los que lideran esta categoría con un 42,3 % (Figura 61) y, el 39,3 % de las mujeres se encuentran en esta categoría. Luego, el 26,5 % de las mujeres y el 25,4 % de los hombres tienen la educación media completa. Luego, el 26,5 % de las mujeres y el 25,4 % de los hombres tienen la educación media completa.

Figura 61: Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama **Servicios**

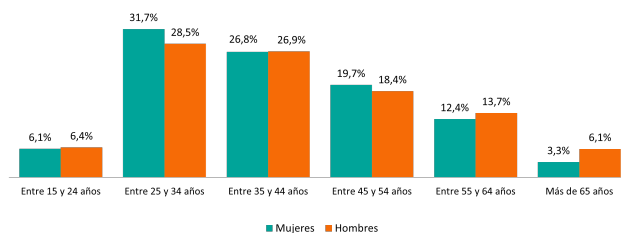


Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada sexo.

En la siguiente Figura 62 se muestra el salto entre las edades de las personas ocupadas en Servicios. Refleja además, y recordando que este es la rama que más mujeres emplea, que gran parte de la ocupación de las mujeres se concentra en el grupo de 25 a 34 años en esta rama.

En el tramo etario de los 25 a los 34 años se encuentra la mayor concentración tanto de mujeres como de hombres que se ocupan en el rubro. En este caso, las mujeres lideran la categoría con un 31,7 % de ellas. El segundo tramo etario más común y donde se concentra un 26,8 % de las mujeres de servicios, es en el tramo de 35 a 44 años. En el caso de los hombres, un 28,5 % de los hombres ocupados en esta rama tienen de 25 a 34 años, y un 26,9 % de los hombres ocupados en esta rama tienen de 35 a 44 años.

Figura 62: Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en la rama **Servicios**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados en el tramo etario en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada sexo.

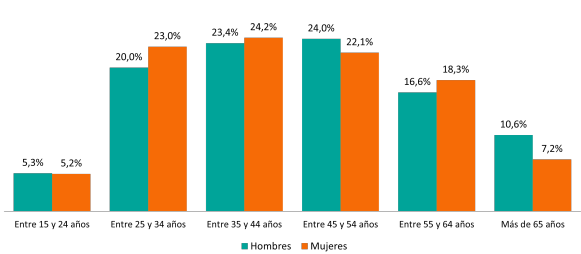
Con respecto al microemprendimiento, la rama Servicios es uno de los más equitativos, después de Industria Manufacturera y Comercio, con un 52,5 % de sus participantes mujeres. También, es la segunda rama que concentra más microemprendedoras.

La estructura de edad de este rubro se asimila a otras ramas de similares características, donde la mayor concentración se da entre las edades de 35 a 44 y de 45 a 54, y con una forma cóncava, por la menor

concentración en edades jóvenes y mayores (Figura 63), con leves diferencias de género. En el tramo 35-44 se concentran el 24,2 % de las microemprendedoras y el 23,4 % de los microemprendedores. Mientras que en el tramo 45-54 se concentran el 22,1 % de las mujeres y el 24,0 % de los hombres.

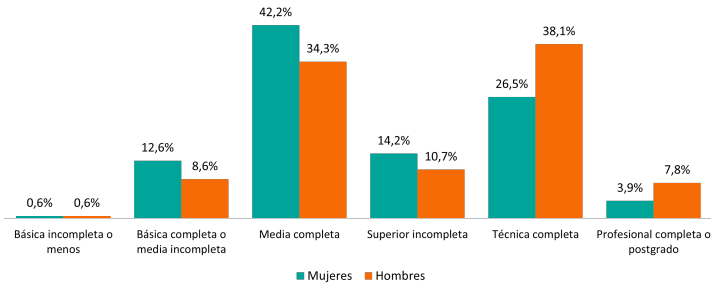
En cuanto al nivel educacional de las personas que microemprenden, esta rama se diferencia de otras por tener alta concentración de participantes en el nivel de educación media, al mismo tiempo que en educación superior universitaria. En cuánto a género, en la Figura 64 se observa que las diferencias radican en que el nivel educacional con mayor concentración de mujeres es la educación media (42,2 %), mientras que los hombres se concentran en la educación técnica (38,1 %) y en la educación media (34,3 %).

Figura 63: Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en **Servicios**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras por sexo.

Figura 64: Proporción de personas microemprendedoras según educación y sexo en **Servicios**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE.

Ahora, con respecto a la formalidad, en la Tabla 15 se muestra la proporción y cantidad de los microemprendimientos formales e informales en esta rama. Se puede observar que la proporción de hombres que poseen microemprendimiento formal es de un 64,2 %. En el caso de las mujeres, un 45,1 % de ellas tienen un microemprendimiento formal.

Tabla 15: Formalidad del microemprendimiento en **Servicios**

	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	169,7	54,9 %	100,2	35,8 %
Formalidad	139,3	45,1 %	179,9	64,2 %
Total	309,0		280,1	

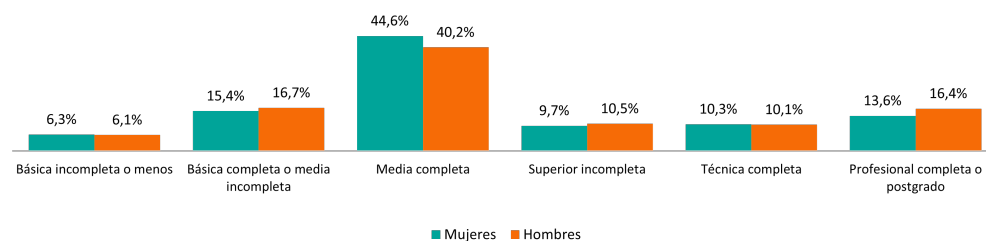
Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género.

3.3. Comercio

La rama Comercio es la segunda rama que más personas emplea, empleando a un 21 % de las mujeres y un 17 % de los hombres, resultando en una distribución de género relativamente equitativa, donde el 47 % son mujeres.

La mayor parte de las personas ocupadas poseen como último nivel completo la enseñanza media (44,6 % de las mujeres y 40,2 % de los hombres). Al mismo tiempo, hay una proporción levemente mayor de hombres con educación superior que la de las mujeres. El resto de los niveles educativos se distribuye de manera similar para mujeres y hombres (Figura 65).

Figura 65: Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama **Comercio**

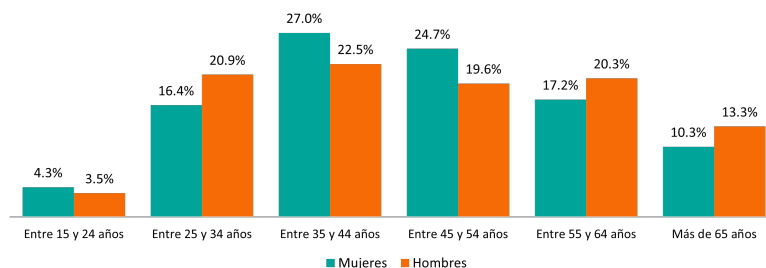


Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género.

Ahora bien, en cuanto al microemprendimiento la rama Comercio, tiene la particularidad de ser el que más personas concentra. De las mujeres que emprenden, la mayor parte se dedica a este rubro, además de ser mayoría mujeres las personas que emprenden en esta rama.

La distribución de edad es similar a la rama Servicios, con la diferencia de que las mujeres se concentran más en rangos de mediana edad, en comparación a los hombres, quienes tienen una curva más achatada y con mayor participación en edades mayores (Figura 66). Por otro lado, entre los 15 y los 24 años se concentra solo un 3,5 % de los hombres y 4,3 % de las mujeres que emprenden en la rama.

Figura 66: Proporción de personas microemprendedoras según edad y sexo en **Comercio**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras por género.

Por ultimo, en la [Tabla 16](#) se muestra la formalidad del microemprendimiento en la rama de actividad Comercio. Se puede concluir que aproximadamente el 63,3 % de las mujeres microemprendedoras son informales, en comparación de los hombres, donde el 45,8 % tienen un microemprendimiento informal.

Tabla 16: Formalidad del microemprendimiento
en **Comercio**

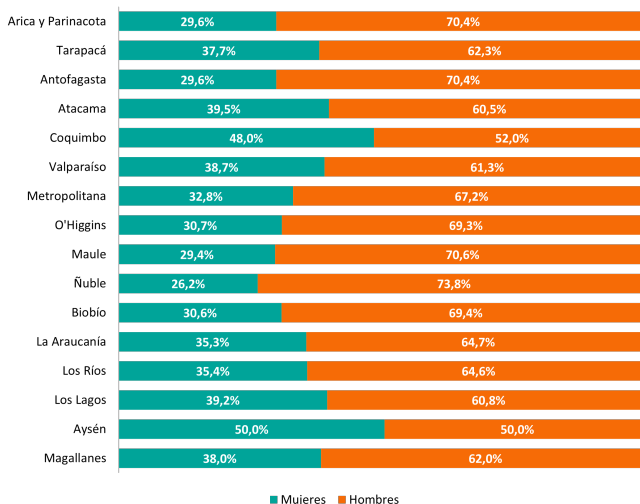
	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	203,6	63,3 %	128,6	45,8 %
Formalidad	118,1	36,7 %	152,4	54,2 %
Total	321,7		281,1	

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

3.4. Industria Manufacturera

En la Industria Manufacturera se emplea un 8 % de las mujeres ocupadas, y es la cuarta rama en ocupación de las mujeres. Casi un tercio de las personas que se emplean en esta rama son mujeres, y en algunas regiones la distribución es casi equitativa. En Aysén, un 50 % de las personas que trabajan en el rubro son mujeres. Sin embargo, en otras hay grandes diferencias de composición, como en Ñuble, donde la proporción de mujeres alcanza solo un 26,2 % (Figura 67).

Figura 67: Distribución de sexo de personas ocupadas según región en la rama de **Industria Manufacturera**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados de la rama en cada Región dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

En relación al microemprendimiento, la industria manufacturera posee la mayor cantidad de mujeres sobre el total de personas en el rubro. Es decir, es la rama con microemprendimiento más feminizado. Por otro lado, ocupa el tercer lugar en relación a la cantidad de mujeres que eligen esta rama, sobre el total de mujeres microemprendedoras en el país.

Ahora bien, la Tabla 17 muestra datos sobre la formalidad de los microemprendimientos del rubro manufacturero, y se deduce que, en ambos sexos, existe una predominancia a tener un microemprendimiento informal. En el caso de las mujeres, un 80,6 % de ellas tienen un negocio informal, en cambio de los hombres, son un 53,7 % de ellos.

Tabla 17: Formalidad del microemprendimiento
en **Industria Manufacturera**

	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	107,1	80,6 %	59,6	53,7 %
Formalidad	25,7	19,4 %	51,3	46,3 %
Total	132,8		110,9	

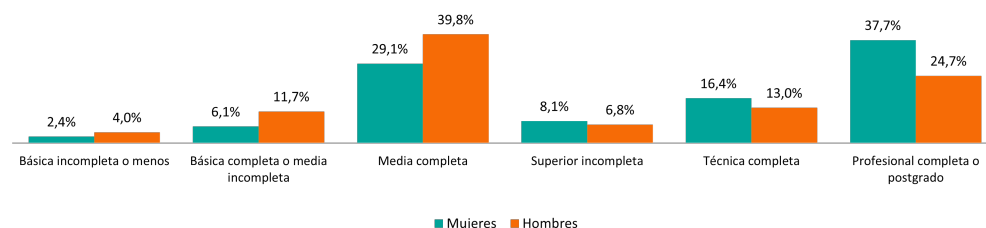
Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

3.5. Sector primario

Compuesta por las ramas de Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y Suministro de agua. Dentro de sus actividades destaca la extracción de cobre, carbón, petróleo, minerales, entre otros. También se incluyen generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, agua potable y combustibles, producción de aire refrigerado y tratamiento de desechos.

El Sector primario tiene la característica de que las pocas mujeres que se emplean en esta rama, tienen alto nivel educacional. Solo un 14 % de las personas de esta rama son mujeres, siendo el segundo rubro más masculinizado. De las mujeres que lo componen, un 37,7 % tienen educación profesional completa o estudios de postgrado, mientras que de los hombres ocupados de la rama, la mayoría (39,8 %) tienen como último nivel completo la enseñanza media (Figura 68).

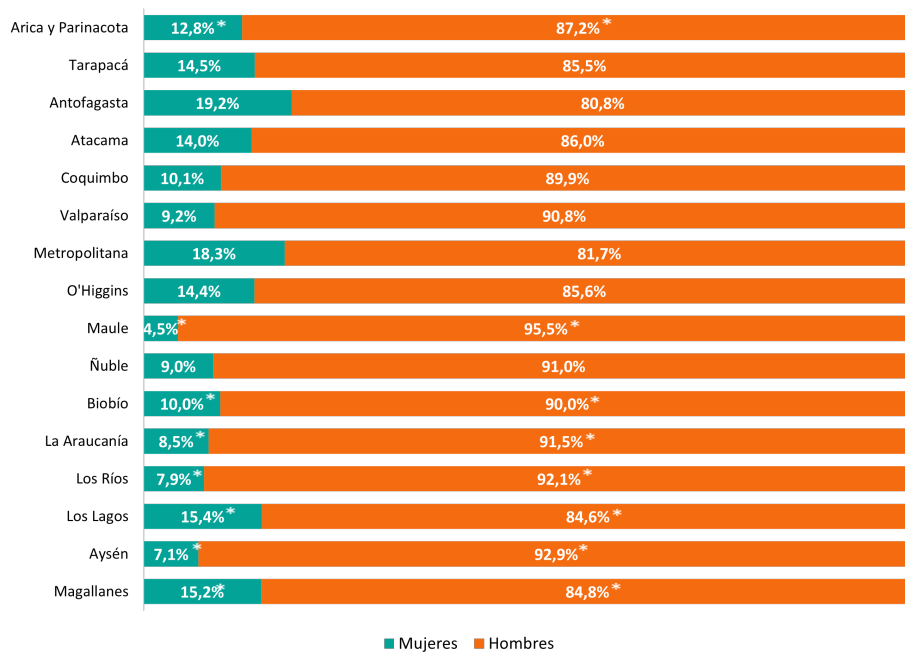
Figura 68: Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en el **Sector primario**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

En las regiones de Metropolitana y Antofagasta es donde hay más cantidad de mujeres ocupadas en relación al total de personas ocupadas. Allí, las mujeres alcanzan casi el 20 % de las personas ocupadas.

Figura 69: Distribución de sexo de personas ocupadas según región en el **Sector primario**



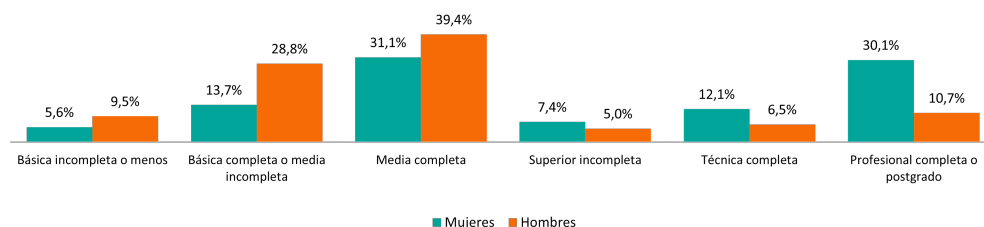
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados de la rama en cada Región dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. En las regiones con el símbolo (q) la estimación para mujeres es poco fiable según el estándar de calidad para estimaciones del INE.

3.6. Construcción

La rama de actividad de la Construcción se caracteriza por ser mayormente masculinizada. Las mujeres que se emplean en este rubro que cuentan con educación media completa y educación profesional completa, son 31,1 % y 30,1 % respectivamente. Por otro lado, los hombres se concentran en educación media completa y básica completa o media incompleta, y en esos niveles se concentra el 39,4 % y 28,8 %. (Figura 70).

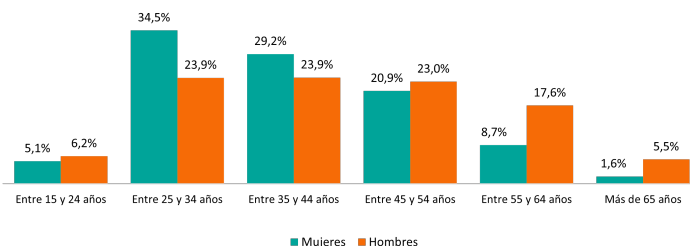
Las mujeres empleadas en este rubro son jóvenes. Un 34,5 % de ellas tienen entre 25 a 34 años, y disminuyen en cantidad a medida que se avanza a tramos mayores de edad (Figura 71). Los hombres que se dedican a este rubro se distribuyen de manera más uniforme en edad que las mujeres, y a pesar de que coinciden con las mujeres en la edad con más empleados, los siguientes rangos de edad se mantienen similares, al menos hasta los 55 años.

Figura 70: Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en la rama **Construcción**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Figura 71: Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en la rama **Construcción**



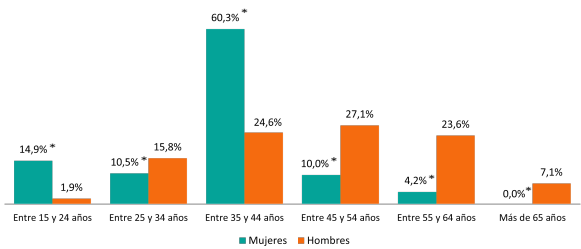
Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados en el tramo etario en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Con respecto al microemprendimiento en la Construcción, se observa una gran concentración de hombres entre 45 y 54 años (27,1 % del total de hombres microemprendedores) (Figura 72). Ahora bien, de

las mujeres microemprendedoras que se dedican a este rubro, un 60,3 % de ellas se encuentran en el rango etario de 35 a 44 años.

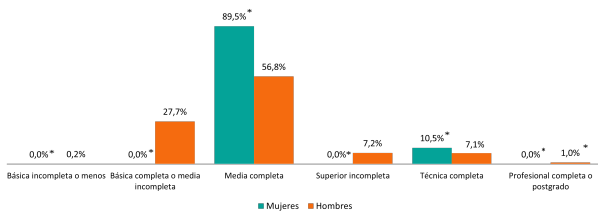
De la [Figura 73](#), se desprende que la mayoría de las y los microemprendedores tiene educación media como último nivel completo (89,5 % de las mujeres y 56,8 % de los hombres). Para el caso de las mujeres, el siguiente nivel educacional con mayor concentración, es universitario, con un 10,5 % del total de microemprendedoras. En cambio, para los hombres, este puesto lo ocupa la educación básica, con un 27,7 % de su total.

Figura 72: Proporción personas microemprendedoras según edad y sexo en **Construcción**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras por género. Todas las estimaciones para las mujeres se consideran "No fiables" según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Figura 73: Proporción de personas microemprendedoras según nivel educacional y sexo en **Construcción**



Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras por género. Todas las estimaciones para las mujeres se consideran "No fiables" según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Por último, con respecto a la formalidad de los microemprendimientos, la [Tabla 18](#) indica cuantas personas microemprendedoras tienen un microemprendimiento formal. De la mujeres, un 52,6 % tiene un negocio formal. Por otro lado, solo un 25,2 % de los hombres tienen un microemprendimiento formal.

Tabla 18: Formalidad del microemprendimiento en **Construcción**

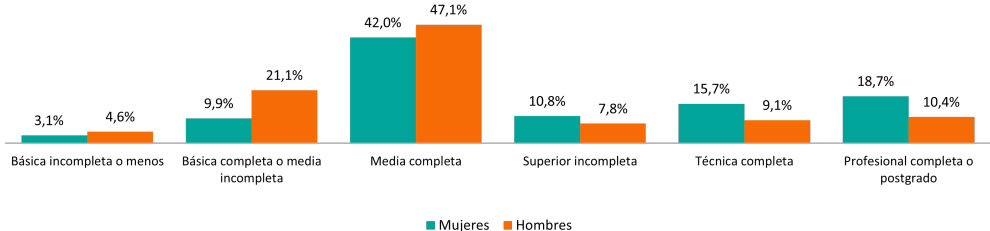
	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	1,1*	47,4 %*	192,5	74,8 %
Formalidad	1,3*	52,6 %*	64,7	25,2 %
Total	2,4		257,2	

Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. Todas las estimaciones para las mujeres se consideran "No fiables" según el estándar de calidad para las estimaciones del INE. La cantidad de mujeres con registro de contabilidad resulta cero por no existir en la muestra.

3.7. Transporte y almacenamiento

La rama de actividad de Transporte y Almacenamiento, similar a Construcción, se caracteriza por concentrar gran parte de sus trabajadoras y trabajadores en niveles educacionales hasta la enseñanza secundaria o menos, donde se encuentra, acumuladamente, un 54,9 % de las mujeres y un 72,7 % de los hombres ocupados en este rubro (Figura 74). En los niveles superiores, hay una mayor concentración de las mujeres participantes con educación profesional y técnica, que de los hombres que participan en esta rama.

Figura 74: Proporción de personas ocupadas según nivel educacional y sexo en **Transporte y almacenamiento**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados del nivel educativo en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género.

Con relación al microemprendimiento, la rama de actividad de Transporte y almacenamiento es una de las más masculinizadas, donde un 91 % de las personas microemprendedoras son hombres.

En lo que concierne a la formalidad, dentro de esta rama de actividad, la Tabla 19 expone la distribución según formalidad de los microemprendimientos de mujeres y hombres. Se encuentra que un 48,9 % de las mujeres y un 35,5 % de los hombres que microemprenden lo hacen de manera formal.

Tabla 19: Formalidad del microemprendimiento en **Transporte y almacenamiento**

	Mujeres		Hombres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Informalidad	6,5*	51,1 %*	85,8	64,5 %
Formalidad	6,3*	48,9 %*	47,2	35,5 %
Total	12,8		132,9	

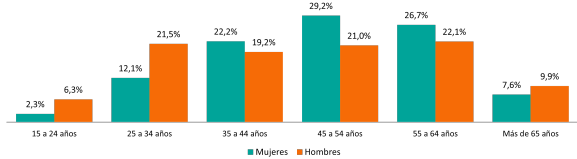
Fuente: Elaboración propia en base a EME VII (2022), INE. Nota: Los porcentajes son calculados sobre el total de microemprendedores y microemprendedoras de cada género. Todas las estimaciones para las mujeres se consideran "No fiables" según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

3.8. Otros sectores

La rama de actividad "Otros" es uno de los rubros donde más mujeres se ocupan: un cuarto de las mujeres ocupadas se ocupa en este rubro. Las subramas que la componen son "Actividades inmobiliarias", "Actividades de los hogares como empleadores" y "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales".

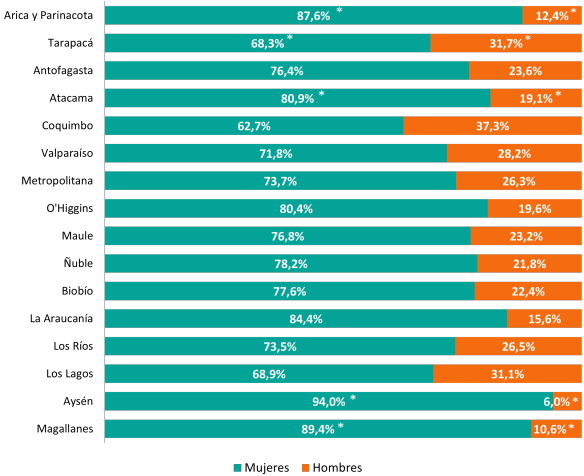
El 29,2 % de las mujeres que se dedican a este rubro tienen entre 45 y 54 años, y el 26,7 % tienen entre 55 y 64 años. Asimismo, el 22,1 % de los hombres que se dedican a este rubro tienen entre 55 y 64 años (Figura 75). Siendo una de las ramas más feminizadas, la proporción de mujeres es mayoritaria en cada una de las regiones. (Figura 76).

Figura 75: Proporción de personas ocupadas según edad y sexo en **Otros sectores**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados en el tramo etario en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género.

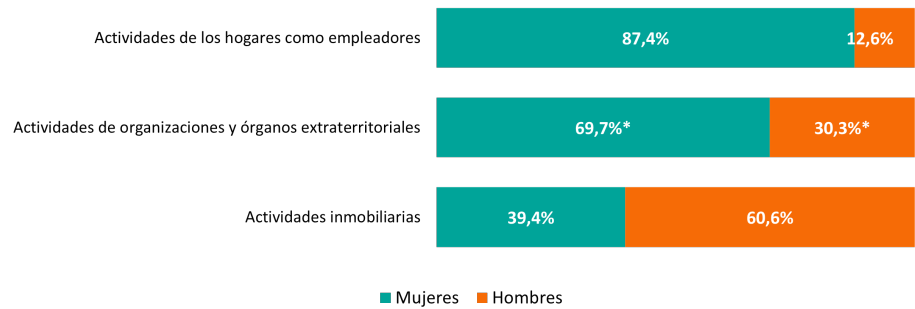
Figura 76: Distribución de sexo de personas ocupadas según regiones en **Otros sectores**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados de la rama en cada Región dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

Es importante observar la distribución del sexo en las subramas, ya que el 87,4 % de las personas ocupadas en actividades de los hogares como empleados son mujeres y solo 12,6 % son hombres (Figura 77).

Figura 77: Distribución de sexo de personas ocupadas según subrama en **Otros sectores**



Fuente: Elaboración propia en base a ENE (2022 anualizado), INE. Nota: Los porcentajes son calculados como el número de ocupados en el tramo etario en la rama dividido en el total de ocupados de la rama por cada género. Las estimaciones con asterisco (*) son poco fiables según el estándar de calidad para las estimaciones del INE.

3.9. Turismo

El criterio para definir lo que se entiende por el sector turismo es una definición de SERNATUR, que consiste en una adaptación nacional de las Recomendaciones Internacionales para Estadísticas del Turismo 2008 (RIET 2008), elaboradas por la Organización Mundial del Turismo (OMT) de las Naciones Unidas (ONU). Mediante los códigos de actividad a 6 dígitos del Servicio de Impuestos Internos, especifican Actividades características del Turismo (ACT), dentro de las cuales podemos encontrar actividades de hoteles, moteles, camping, entre otros servicios de alojamiento. También se observa provisión de alimentos, restaurantes, actividades de discotecas, de casinos, museos, competencias deportivas y alquiler de equipo recreativo. Además se encuentran servicios de transporte de escolares, personas ocupadas, turistas, transporte mediante buses interurbanos, marítimo, aéreo u otros medios por vía terrestre. En resumen, el sector turismo es la combinación de distintas actividades que pueden tener diversos fines, pero dentro de su sustento, la actividad turística representa una fuente importante de ingresos.

3.9.1. Ocupación

A través de las cifras de la Infografía Participación Laboral Femenina en las ACT de la Subsecretaría de Turismo ²¹ podemos observar datos de la ocupación, ya que es posible extraer información sobre las actividades de la empresa y cuántas personas por sexo se ocupan, según su tipo de relación laboral, entre otras características.

Dentro de las personas ocupadas en las ACT, hay una cantidad levemente menor de mujeres que de hombres, dado que hay 46,4 % de mujeres (Tabla 20).

Tabla 20: Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT)

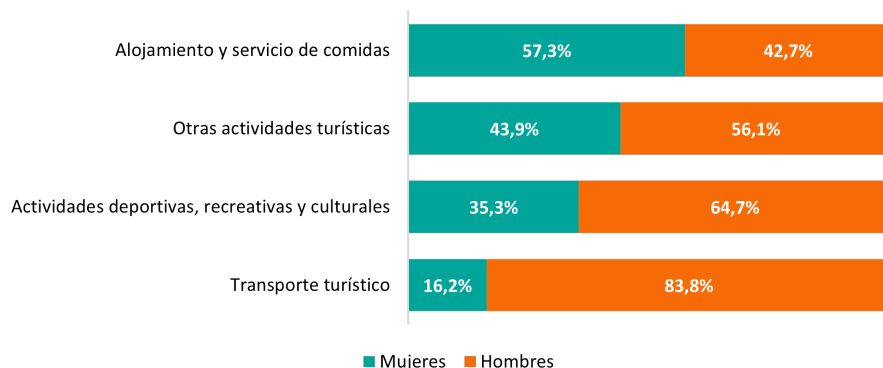
	Miles de personas	%
Mujeres	272,5	46,4 %
Hombres	315,2	53,6 %
Total	587,7	

Fuente: Elaboración con datos de la "Infografía Participación Laboral Femenina en las ACT, año 2022" de la Subsecretaría de Turismo y Sernatur, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Las Actividades Características del Turismo están compuestas por las actividades mencionadas en la Figura 78. La actividad con mayor proporción de mujeres es "Alojamiento y servicio de comida", donde un 57,3 % de quienes la componen son mujeres. El tipo de actividad del turismo con menor proporción de mujeres es el "Transporte turístico", donde un 16,2 % del total son mujeres.

²¹<https://www.subturismo.gob.cl/wp-content/uploads/2023/03/infografia-participacion-laboral-femenina-ano-2022.pdf>

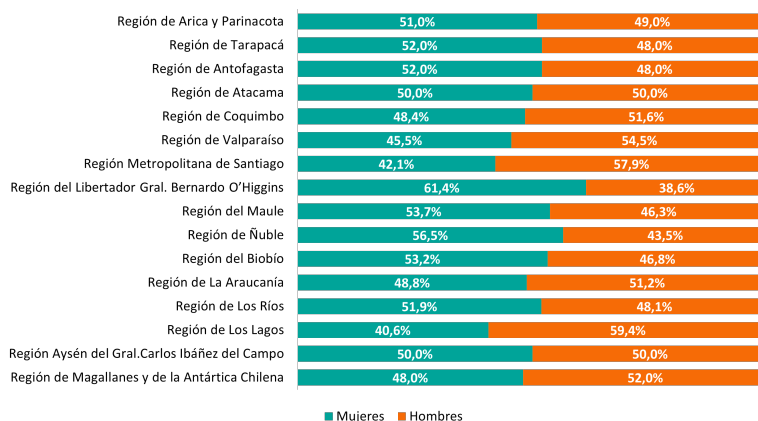
Figura 78: Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT), según ACT



Fuente: Elaboración con datos de la "Infografía Participación Laboral Femenina en las ACT, año 2022" de la Subsecretaría de Turismo y Sernatur, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La región donde la actividad del turismo es más feminizada es en la región de O'Higgins (Figura 79), donde un 61,4 % de las personas dedicadas a estas actividades es mujer. Por otro lado, la región con más hombres es la región de Los Lagos, con un 59,4 % del total.

Figura 79: Distribución de sexo de personas ocupadas en Actividades Características del Turismo (ACT), según región



Fuente: Elaboración con datos de la "Infografía Participación Laboral Femenina en las ACT, año 2022" de la Subsecretaría de Turismo y Sernatur, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.9.2. Empresas

Sobre las categorías de empresas ACT y el género de quien la representa, en general, la categoría con mayor cantidad de empresas es "Actividades de provisión de alimentos y bebidas", la cual reúne alrededor de 60 mil (Tabla 21). En ella, un 30,9 % de esas empresas tiene a una mujer como representante. Sin embargo, la mayoría de las personas representantes son "Personas jurídicas y otros". La categoría donde las empresas tienen representación más feminizada, es la de "Comercio al por menor de bienes

característicos del turismo”, con un 51,3 % de representantes mujeres. Mientras, en “Transporte de pasajeros por ferrocarril” es donde más representantes hombres hay, con un 54,5 % del total (sin embargo, notar que son solo 6 de 11 empresas).

Tabla 21: Empresas ACT según el sexo de quien la representa

	Mujeres		Hombres		Persona Jurídica y otros		Total
	N	%	N	%	N	%	N
Comercio al por menor de bienes característicos del turismo	3076	51,3 %	1484	24,8 %	1431	23,9 %	5991
Alojamiento turístico	4519	31,8 %	2575	18,1 %	7129	50,1 %	14 223
Actividades de provisión de alimentos y bebidas	18 759	30,9 %	13 432	22,1 %	28 472	46,9 %	60 663
Transporte de pasajeros por carretera	7035	18,9 %	19 704	53,1 %	10 396	28,0 %	37 135
Transporte de pasajeros por ferrocarril	1	9,1 %	6	54,5 %	4	36,4 %	11
Actividades deportivas y recreativas	886	11,1 %	1383	17,4 %	5684	71,5 %	7953
Actividades culturales	475	8,9 %	1007	19,0 %	3830	72,1 %	5312
Alquiler de equipos de transporte	624	9,7 %	1881	29,3 %	3922	61,0 %	6427
Actividades relacionadas con segundos hogares y multipropiedades	3713	7,0 %	4398	8,3 %	44 678	84,6 %	52 789
Actividades de agencias de viajes y de otros servicios de reservas	208	7,0 %	306	10,3 %	2461	82,7 %	2975
Transporte de pasajeros por agua	27	6,8 %	168	42,3 %	202	50,9 %	397
Transporte aéreo de pasajeros	1	0,5 %	8	4,0 %	190	95,5 %	199
Total empresas ACT	39 324	20,3 %	46 352	23,9 %	108 399	55,9 %	194 075

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) para el año tributario (AT) 2023 (año comercial 2022) y a la categorización de actividades ACT del Servicio Nacional de Turismo (Sernatur).

3.9.3. Programas

El Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR) lleva un registro de las personas naturales y/o jurídicas que ofrecen servicios turísticos, con el fin de identificar la oferta formal de las actividades relacionadas al turismo en el país. Este es el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST).

Con respecto a la distribución de género en las distintas regiones del país, es posible identificar que la composición es similar entre las regiones, con un promedio de 25,8 % prestadoras mujeres, 28,8 % hombres, y 45,4 % sin declarar. Algunas regiones que difieren levemente de esto y tienen mayoría de prestadoras mujeres por sobre hombres, son las regiones del Bío Bío (41,9 % mujeres versus 33,9 % hombres), Ñuble (31,2 % mujeres y 27,3 % hombres), y Maule (27,4 % mujeres y 24,3 % hombres). En estas regiones, existe una brecha positiva para la cantidad de mujeres sobre el total de hombres. Por otro lado, las regiones donde estos servicios son más masculinizados son las regiones de Antofagasta, Región Metropolitana, y Aysén.

Tabla 22: Total de personas naturales y jurídicas registradas en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST)

Región	Mujeres		Hombres		Prefiero no decir/Sin declarar		Total Personas Naturales	Total Personas Jurídicas	Total	Brecha Personas Naturales
	N	%	N	%	N	%	N	N	N	%
Región de Arica y Parinacota	110	24,8 %	121	27,3 %	213	48,0 %	444	148	592	-9,1 %
Región de Tarapacá	128	27,2 %	140	29,8 %	202	43,0 %	470	381	851	-8,6 %
Región de Antofagasta	354	25,8 %	643	46,9 %	374	27,3 %	1371	684	2055	-44,9 %
Región de Atacama	179	26,8 %	210	31,4 %	280	41,9 %	669	296	965	-14,8 %
Región de Coquimbo	287	24,2 %	267	22,6 %	630	53,2 %	1184	712	1896	7,5 %
Región de Valparaíso	424	21,7 %	408	20,9 %	1119	57,4 %	1951	1472	3423	3,9 %
Región Metropolitana	441	26,3 %	680	40,5 %	556	33,2 %	1677	3030	4707	-35,1 %
Región de O'Higgins	194	24,0 %	195	24,2 %	418	51,8 %	807	590	1397	-0,5 %
Región de Maule	289	27,4 %	256	24,3 %	509	48,3 %	1054	554	1608	12,9 %
Región de Ñuble	217	31,2 %	190	27,3 %	288	41,4 %	695	371	1066	14,2 %
Región de Bio Bio	507	41,9 %	410	33,9 %	293	24,2 %	1210	707	1917	23,7 %
Región de Araucanía	506	30,3 %	555	33,2 %	609	36,5 %	1670	1036	2706	-8,8 %
Región de Los Ríos	264	21,3 %	296	23,9 %	679	54,8 %	1239	606	1845	-10,8 %
Región de Aysén	340	22,2 %	419	27,4 %	770	50,4 %	1529	1256	2785	-18,9 %
Región de Los Lagos	554	22,2 %	537	21,5 %	1401	56,2 %	2492	660	3152	3,2 %
Región de Magallanes	243	23,4 %	289	27,9 %	505	48,7 %	1037	875	1912	-15,9 %
Total general	5037	25,8 %	5616	28,8 %	8846	45,4 %	19 499	13 378	32 877	-10,3 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNATUR (consolidado a junio de 2023). Nota: Tipos de servicios que componen el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST). La brecha de género se calcula como la diferencia entre el número de mujeres menos el número de hombres, dividido en el número de hombres.

Tabla 23: Total de servicios registrados en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST) según persona que lidera la empresa

	N	%
Personas Naturales	19 499	59,3 %
Mujeres	5037	25,8 %
Hombres	5616	28,8 %
Prefiero no decir/Sin declarar	8846	45,4 %
Personas Jurídicas	13 378	40,7 %
Total	33 085	100,0 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNATUR (consolidado a junio de 2023). Nota: Tipos de servicios que componen el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST). La brecha de género se calcula como la diferencia entre el número de mujeres menos el número de hombres, dividido en el número de hombres.

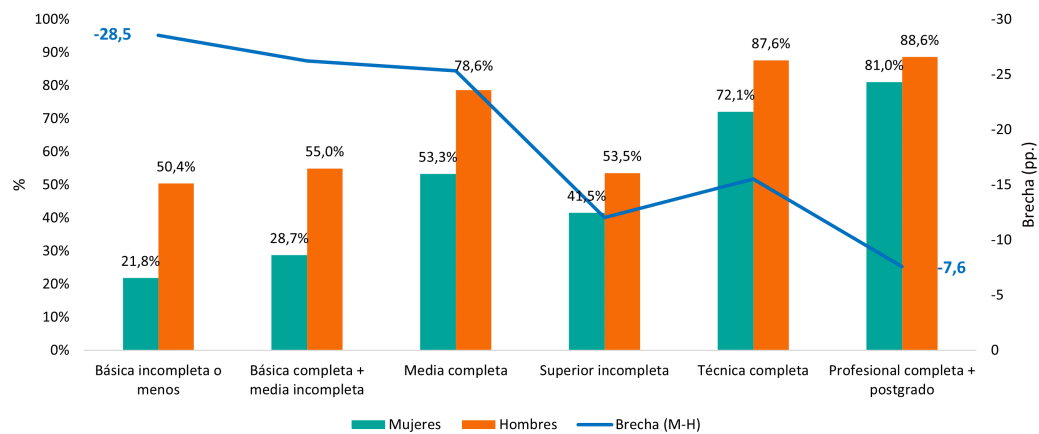
Con respecto a los tipos de servicios que realizan estas personas, existen diferencias en cómo se distribuye el género dentro del RNPST. En las personas dedicadas a los “Servicios de Souvenir” del turismo, existe una brecha de género que indica una mayor participación de mujeres. La proporción de mujeres dedicadas a este tipo de servicios es de un 70,7 % y la de hombres 27,9 % (y un 1,4 % no reportan sexo). Por otro lado, el servicio más masculinizado es “Transporte de pasajeros Vía Terrestre”, en que un 30,7 % de las empresas tienen representantes hombres, y las mujeres representan un 7 % (el resto 62,2 % no reportan sexo).

Tabla 24: Tipos de servicios según persona que lidera la empresa en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos (RNPST)

Región	Mujeres		Hombres		Prefiero no decir/Sin declarar		Total Personas Naturales	Total Personas Jurídicas	Total	Brecha Personas Naturales
	N	%	N	%	N	%	N	N	N	%
Agencia de viajes	47	16,7 %	64	22,8 %	170	60,5 %	281	987	1268	-26,6 %
Alojamiento turístico	1261	21,3 %	903	15,2 %	3758	63,5 %	5922	4005	9927	39,6 %
Arriendo de vehículos	15	13,5 %	29	26,1 %	67	60,4 %	111	226	337	-48,3 %
Guías de Turismo	1145	24,0 %	2328	48,8 %	1296	27,2 %	4769	0	4769	-50,8 %
Restaurantes y similares	1568	41,9 %	893	23,9 %	1280	34,2 %	3741	3006	6747	75,6 %
Servicios culturales	43	30,9 %	32	23,0 %	64	46,0 %	139	235	374	34,4 %
Servicios de esparcimiento	69	24,5 %	67	23,8 %	146	51,8 %	282	316	598	3,0 %
Servicios de Producción Artesanal	467	45,1 %	191	18,4 %	378	36,5 %	1036	309	1345	144,5 %
Servicios de Souvenir	104	70,7 %	41	27,9 %	2	1,4 %	147	90	237	153,7 %
Servicios deportivos	10	17,2 %	29	50,0 %	19	32,8 %	58	123	181	-65,5 %
Tour operador	92	14,9 %	243	39,3 %	283	45,8 %	618	1854	2472	-62,1 %
Transporte de pasajeros por ferrocarril	0		0		0		0	4	4	
Transporte de pasajeros por vía aérea	0		0		0		0	20	20	
Transporte de pasajeros por vía marítima	13	7,5 %	84	48,6 %	76	43,9 %	173	98	271	-84,5 %
Transporte de pasajeros Vía Terrestre	65	7,0 %	285	30,7 %	577	62,2 %	927	660	1587	-77,2 %
Turismo aventura	138	10,7 %	427	33,0 %	730	56,4 %	1295	1445	2740	-67,7 %
Total general	5037	25,8 %	5616	28,8 %	8846	45,4 %	19 499	13 378	32 877	-10,3 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SERNATUR (consolidado a junio de 2023). La brecha de género se calcula como la diferencia entre el número de mujeres menos el número de hombres, dividido en el número de hombres.

Figura A1: Tasa de participación según nivel educacional, todas las edades



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENE (base anualizada de 2022), INE. Nota: Postgrado incluye a las personas con educación de postgrado incompleta e incompleta. La tasa de participación es calculada como el ratio de las personas que participan del mercado laboral sobre las personas en edad de trabajar (mayores a 15 años), para cada género.

Tabla A1: Correspondencia de rama de actividad económica reducida con CAENES

Agrupación	Nombre de rama en CAENES
Agricultura y pesca	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Sector Primario	Explotación de minas y canteras Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado Suministro de agua
Industria manufacturera	Industrias manufactureras
Construcción	Construcción
Comercio	Comercio al por mayor y menor
Transporte y Almacenamiento	Transporte y almacenamiento
Servicios	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas Información y comunicaciones Actividades financieras y de seguros Actividades profesionales, científicas y técnicas Actividades de servicios administrativos de apoyo Administración pública Enseñanza Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas Otras actividades de servicios
Otros	Actividades inmobiliarias Actividades de los hogares como empleadores Actividades de organizaciones extraterritoriales

Fuente: Elaboración propia en base al Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES), INE.

Referencias

- Banco Mundial. (2020). The Human Capital Index 2020 Update; The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank, Washington, DC. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/93f8fbc6-4513-58e7-82ec-af4636380319>License:CCBY3.0IGO.
- Dollar, David, and Roberta Gatti. (1999). Gender inequality, income and growth: Are Good times Good for women? Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series No. 1. Washington, D.C.: World Bank.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (s.f.). Encuesta Nacional del Empleo. Disponible en <https://www.ine.gob.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>
- Instituto Nacional de estadísticas de Chile (INE). (2019) Glosario Encuesta Nacional de Empleo. Disponible en https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Protocolo para publicación de indicadores de género. Herramientas de análisis de género en la producción de indicadores. Diciembre 2019. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (2022). BOLETÍN ESTADÍSTICO: INFORMALIDAD LABORAL. Disponible en https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-xv/estadisticas/informalidad-laboral/boletines/2022/empleo-informal---ene-periodo-julio---septiembre-2022---fe-de-erratas-n-1-incorporada-el-21-11-2022.pdf?sfvrsn=1db6a344_6
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (2020). Manual Metodológico VI Encuesta de Microemprendimiento 2019. Disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/microemprendimiento/metodologia/documentos/manual-metodol%C3%B3gico-vi-eme-2019.pdf?sfvrsn=a4428998_7
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). (2016). Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES). Disponible en https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/caenes/clasificador/caenes.pdf?sfvrsn=16306d99_4
- Morais Maceira, H.(2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. Intereconomics 52, 178-183. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0669-4>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Resolution II. Resolution to amend the 19th ICLS resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. 21st International Conference of Labour Statisticians (Ginebra, 11-20 Octubre 2023). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
- Servicio nacional de pesca y acuicultura (SERNAPESCA). (2022). MUJERES Y HOMBRES en el sector Pesquero y Acuicultor de Chile 2022. Disponible en https://www.sernapesca.cl/app/uploads/2023/10/mujeres_y_hombres_en_el_sector_pesquero_y_acuicultor_2022.pdf
- Servicio nacional de pesca y acuicultura (SERNAPESCA). (s.f.). Inscribirse en el Registro Pesquero Artesanal (RPA). Disponible en <http://www.sernapesca.cl/informacion-utilidad/inscribirse-en-el-registro-pesquero-artesanal-rpa>
- Tzannatos, Zafiris. (1999). Women and labor markets changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. World Development 27: 551-569.