

Informe sobre la situación de bienestar de las mujeres:

Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado

Julio de 2022

Antecedentes

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha sido uno de los cambios sociales y económicos más relevantes del último siglo, transformando el mundo del trabajo, el espacio de la educación, la esfera doméstica y las vidas de millones de mujeres (Avolio y Di Laura 2017). La participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado tiene consecuencias positivas tanto para ellas como para la sociedad en su conjunto. A nivel agregado, induce mayores niveles de crecimiento económico (FMI 2013), productividad y competitividad, a la vez que facilita a las empresas obtener mayores niveles de rentabilidad. A nivel social, genera mayor movilidad social, permite a las mujeres obtener mayor autonomía económica, reduciendo su vulnerabilidad, y aumenta los niveles de vida de los hogares (CNP 2017), aportando así a la reducción de la pobreza.

Al tiempo que les provee recursos económicos que les permiten sostener un mayor nivel de vida, el trabajo remunerado entrega a las personas oportunidades para desarrollar sus habilidades y destrezas, interactuar con otros y llevar adelante sus proyectos de vida. Sentirse útil y parte de la

sociedad aumenta la autoestima, mejorando la salud mental. Por otra parte, estudios han demostrado que el desempleo tiene un impacto negativo tanto en la salud física y mental, impactando también en el bienestar subjetivo de las personas (OCDE 2011).

Si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral chileno ha aumentado de manera sostenida desde 1990, durante de la pandemia su tasa de participación laboral sufrió un retroceso de diez años (CEPAL 2021). Dos causas ayudan a explicar la baja participación laboral de las mujeres, así como la brecha de género en esta dimensión: las labores de cuidado de otros integrantes del hogar y los quehaceres domésticos asociados a la mantención del propio hogar. Estas labores no remuneradas, que históricamente han sido invisibilizadas en términos de su contribución al desarrollo económico y social (OPS 2008), resultan sin embargo esenciales. En efecto, la estimación para Chile es que el trabajo doméstico no remunerado representa el 25,6% del PIB ampliado¹ (Avilés-Lucero 2021). Más allá de su relevancia social, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado tiene un alto costo para quienes lo realizan, en términos de calidad de vida, salud, tiempo y oportunidades (Bird 1999; Molarius & Metsini 2021; Seedat & Rondon 2021).

Durante la pandemia, el cierre de escuelas, jardines infantiles y salas cunas, sumado a la reducción de movilidad y su impacto sobre la posibilidad de los hogares de contar con ayuda externa para la realización de estas tareas, exacerbó la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Estas tareas siguieron recayendo principalmente en las mujeres, con independencia de su estatus ocupacional o nivel socioeconómico. Durante la pandemia

¹ El PIB ampliado corresponde a la suma entre PIB corriente de ese año y el valor económico cuantificado del trabajo de cuidados no remunerado.

67,4% de las mujeres de 18 años o más realizó trabajo doméstico, en comparación al 20,5% de los hombres (MDSF 2022).

En este contexto, las tensiones conciliatorias en entre el trabajo –remunerado y no remunerado– y la vida personal de las mujeres se vieron probablemente exacerbadas. Con el ánimo de aportar en la caracterización de este fenómeno, el presente documento analiza los datos de la primera Encuesta de Bienestar Social, diseñada e implementada en 2021 por el Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. En concreto, se busca evaluar el bienestar de las mujeres, con un foco particular en las tensiones conciliatorias entre el trabajo y la vida personal. Para ello, se hace una distinción entre trabajo remunerado y no remunerado, distinguiendo sus particulares impactos sobre el bienestar.

Medición del Bienestar Social en Chile

La noción de bienestar es compleja, pues abarca múltiples dimensiones de la vida de las personas y contempla tanto aspectos materiales como de calidad de vida. Históricamente, las mediciones de caracterización socioeconómica de los hogares se han centrado principalmente en los primeros. Aspectos como los ingresos, la ocupación, las características de la vivienda y su entorno, el acceso a educación y salud y otros son, de hecho, adecuadamente medidos en instrumentos de larga data, como la encuesta Casen. Sin embargo, si bien los aspectos materiales juegan un rol muy relevante, las mejoras en estas dimensiones no necesariamente se reflejan de manera directa en un mayor bienestar.

Ante la necesidad de contar con medidas adicionales que pudieran dar cuenta de estas complejidades y proveer a las instituciones públicas de un diagnóstico más acabado respecto del bienestar de la

población, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia diseñó e implementó en 2021 la primera Encuesta de Bienestar Social (EBS). A fin de poder relacionar los aspectos materiales y de percepción del bienestar, el instrumento fue diseñado como una encuesta bifásica de Casen, esto es, en su levantamiento se utilizó una submuestra de los hogares ya entrevistados en la encuesta Casen en Pandemia 2020. Esto permite vincular información detallada de las condiciones materiales y la caracterización socioeconómica del hogar de las personas, obtenida mediante el cuestionario de Casen, con sus percepciones de bienestar en una serie de dimensiones, obtenidas mediante el cuestionario de la EBS.

La medición de bienestar mediante la EBS tiene como marco conceptual el enfoque de capacidades desarrollado por Amartya Sen (1982), así como los lineamientos y recomendaciones para la medición de bienestar de la serie de documentos de la OCDE “How’s life: Measuring well-being” (¿Cómo es la vida? Midiendo el bienestar).² A partir de la propuesta de esta institución, la EBS explora dos dominios del bienestar: condiciones materiales y calidad de vida. El primero de estos dominios incluye tres dimensiones: ingresos y riqueza; trabajo y salario; y vivienda. El dominio de calidad de vida incluye, por su parte, ocho dimensiones: estado de salud; balance entre vida y trabajo; educación y habilidades; relaciones sociales; compromiso cívico y gobernanza; calidad medioambiental; seguridad física; y bienestar subjetivo.

Este trabajo se centra en la relación entre el bienestar general de las mujeres y dos de las dimensiones mencionadas más arriba. En primer lugar, para las mujeres que se encuentran ocupadas (o estuvieron ocupadas recientemente) se evaluará cómo el empleo se relaciona con su bienestar en

² Para acceder a la documentación de “How’s life?”, visitar el siguiente link:

<https://www.oecd.org/statistics/how-s-life-23089679.htm>

general. Luego, se indagará la relación de este último con la posibilidad de las mujeres de balancear su vida personal con su trabajo, sea este remunerado o no remunerado. De esta forma se evaluará la relación entre bienestar y las condiciones materiales que enfrentan las mujeres, representadas por el trabajo, y entre su bienestar y el dominio de la calidad de vida, representado por el balance entre vida personal y trabajo. Los análisis presentados en este documento tienen como referencia el trabajo desarrollado por la OCDE en su estudio “How’s life: Depends on your gender” (¿Cómo es la vida? Depende de tu género).

Resultados^{3,4}

Mujeres y oportunidades para la vida personal provistas por el trabajo remunerado

La autonomía económica de las mujeres se puede entender como su capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres.⁵ Esta autonomía es un pilar fundamental del bienestar de las mujeres.

Varios factores son determinantes para que las mujeres puedan lograr una autonomía económica efectiva. Entre ellos, la participación en el mercado laboral juega un rol central, pues el trabajo remunerado es la forma principal y socialmente más legítima de obtener un ingreso (SERNAM 2014). Sin embargo, no todas las mujeres cuentan con las condiciones ni oportunidades para acceder al mercado laboral.

El mundo del trabajo remunerado ha sido históricamente ocupado en su gran mayoría por hombres. En las últimas décadas esta realidad se ha visto transformada por la irrupción masiva de las mujeres, que se han abierto un espacio en los mercados laborales de manera sostenida, aunque aún incompleta y a tasas bajas en términos comparados.⁶ Según Casen 1992, ese año poco más de un tercio (34,3%) de las mujeres de 15 años o más participaba en el mercado laboral, mientras que la participación de los hombres en el mismo rango etario llegaba al 75,8%, marcando una brecha de género de casi 42 puntos porcentuales. Desde entonces, la brecha se ha reducido progresiva y significativamente. En efecto, en medio de la pandemia la diferencia era de menos de 20 puntos porcentuales, tal como muestran los datos de Casen 2020: ese año un 46,7% de las mujeres y un 65,8% de los hombres participaba en el mercado laboral.

Desde un punto de vista interseccional, se observa que estas diferencias de género se acentúan en los hogares de nivel socioeconómico más bajo. Así, las mayores diferencias en la tasa de participación laboral se observan al comparar la situación ocupacional de las mujeres por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar: 24,9% de aquellas pertenecientes al primer decil participan en el mercado laboral, a diferencia del 75,3% de las mujeres pertenecientes al decil de mayores ingresos, lo que representa una diferencia de 50,4 puntos porcentuales.

³ A menos que se indique explícitamente lo contrario, todos los resultados reportados en el documento provienen de la Encuesta de Bienestar Social 2021, desarrollada por la División Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

⁴ En el presente documentos todos los resultados que se destacan presentan diferencias significativas al 95% de confianza estadística.

⁵ <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

⁶ Pese a los avances de los últimos años, la participación laboral de las mujeres en Chile es baja y la brecha de género alta en términos comparados. Esto se considera una “paradoja”, dado el nivel de desarrollo del país y el elevado nivel educación de las mujeres “tanto en términos relativos a los hombres chilenos como en comparación con otras mujeres de América Latina” (PNUD-OIT 2022).

Una de las razones que explica la baja tasa participación laboral de las mujeres es la desigual división por género del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Si se analiza las razones de inactividad en la población de 15 años o más, los datos muestran que al momento de levantarse la más reciente versión de Casen, en 2020, el 32,2% de las mujeres que se encontraba inactiva lo estaba por razones de cuidado o quehaceres del hogar. Lo mismo era cierto solo para el 2,0% de los hombres en esta situación.

En este contexto de desigualdad de género en el espacio doméstico, existen atributos del trabajo que facilitan la inserción laboral, especialmente para las mujeres, como son la flexibilidad horaria y la posibilidad de realizar teletrabajo. Ambos generan oportunidades para que las personas logren un mejor balance entre su vida personal y laboral, lo que a su vez reduce las barreras de ingreso al mercado laboral, particularmente para quienes tienen responsabilidades asociadas a tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

Si bien existe un largo debate respecto de en qué medida la flexibilidad laboral beneficia o no a los trabajadores y trabajadoras, uno de sus beneficios potenciales es que permitiría a las personas hacer adecuaciones en sus horarios de trabajo que faciliten la conciliación entre vida personal y trabajo. Sin embargo, no todas las personas acceden a trabajos que les entreguen esta posibilidad. En efecto, entre las personas de 18 años o más cuya condición de actividad es *ocupada* o *desocupada cesante*,⁷ el 29,4% reporta que en ninguna o poca medida ha tenido flexibilidad horaria, ya sea en su

trabajo actual o en el último trabajo en el caso de las personas desocupadas cesantes.⁸ Este fenómeno presenta poca variación al comparar por sexo o por decil de ingresos autónomo per cápita del hogar de las personas trabajadoras.

Otro elemento que puede facilitar la incorporación de personas con responsabilidades de cuidado o trabajo doméstico es la posibilidad de teletrabajar. Esta modalidad, cuya prevalencia aumentó significativamente durante la pandemia, permite a las personas trabajadoras prestar servicios a distancia mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Esta modalidad da a las personas mayor autonomía para organizar su tiempo, lo que, al menos en principio, puede facilitar la conciliación con tareas no laborales. Adicionalmente, permite a las y los trabajadores reducir o eliminar tiempos de traslado desde y hacia el trabajo, los que pueden ser extensos, especialmente en los centros urbanos. No obstante, incluso durante la pandemia, un bajo porcentaje de la fuerza laboral pudo acceder a esta modalidad: al momento de levantarse los datos de la EBS, en 2021, un 68,4% de las personas trabajadoras reportaba haber tenido acceso al teletrabajo *en ninguna medida* o *en poca medida*.

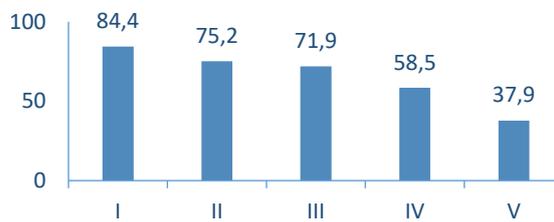
En este aspecto las brechas por sexo son menores y, de hecho, en términos proporcionales las mujeres ocupadas o desocupadas cesantes acceden al teletrabajo en mayor proporción que los hombres: un 64,4% de ellas reportan haber tenido *nada* o *poco* acceso al teletrabajo, a diferencia de los hombres que en un 71,3% reportan esta misma situación.

⁷ Por simplicidad, se hará referencia a “las personas trabajadoras” o “la fuerza laboral” para dar cuenta de las personas que se encuentran vinculadas al mercado laboral, ya sea que estén actualmente ocupadas o que estén en condición de desocupadas cesantes. La EBS consultó por bienestar asociado al trabajo a ambos grupos.

⁸ Por simplicidad en la exposición de los datos, de aquí en adelante se hará referencia “en su trabajo” para dar cuenta del trabajo actual de la población ocupada, o bien del último trabajo de la población desocupada cesante.

Por otra parte, tanto para los hombres como para las mujeres se observan brechas pronunciadas al comparar la situación por nivel socioeconómico. En el caso particular de las mujeres, el 84,4% de las trabajadoras pertenecientes al primer quintil reporta tener poco o nada de acceso al teletrabajo, a diferencia del 37,9% de las mujeres pertenecientes al quinto quintil, como se aprecia en el gráfico 1.

Gráfico 1: Distribución de las mujeres ocupadas y desocupadas cesantes que declara “nada” o “poco” acceso al teletrabajo, según quintil de ingresos autónomo per cápita del hogar.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Otras condiciones facilitan el balance entre vida personal y trabajo y aumentan el bienestar asociado a este, entre las que se cuentan jornadas de trabajo y cargas laborales que permitan a las personas compatibilizar el tiempo que dedican al trabajo y a la familia y amistades, y poder lograr proyectos y metas personales, permitiendo a las personas desarrollarse personalmente.

Primero, el trabajo debe entregar a las personas trabajadoras la posibilidad de compatibilizar el tiempo que dedican a este con el que dedican a su familia y amistades. Esto no siempre se da: un 28,0% de las personas trabajadoras declaran no tener posibilidad de compatibilizar al menos en alguna medida el tiempo que dedican a su trabajo con el que dedican a su familia y amistades. Este es un fenómeno transversal entre hombres y mujeres, así como entre las

mujeres de distintos niveles socioeconómicos.

Una dimensión en que emergen diferencias de género más marcadas es la posibilidad percibida por las personas de lograr sus proyectos o metas en el trabajo. La proporción de mujeres que declaran que tiene *nada* o *pocas* posibilidades de lograr sus proyectos y metas (29,1%) es significativamente mayor al de los hombres, 22,6%. Además, al comparar por nivel socioeconómico, se ven diferencias por el quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar entre las mujeres trabajadoras: entre aquellas pertenecientes al primer quintil, más de un tercio (33,8%) declara que en ninguna o poca medida han tenido la oportunidad de lograr sus proyectos o metas, porcentaje que en el quintil de mayores ingresos no llega al quince por ciento (14,6%).

Finalmente, las oportunidades provistas por el empleo u ocupación se relacionan con la satisfacción que obtienen las personas con su trabajo. En términos generales, un 17,3% de las personas trabajadoras se encuentran insatisfechas con su trabajo.⁹ Este porcentaje es similar entre hombres y mujeres. Lo mismo ocurre cuando se compara a las mujeres según su nivel socioeconómico.

Ahora bien, cuando se consideran las diferentes oportunidades que las mujeres perciben que pueden obtener de su trabajo y se estudia su relación con la (in)satisfacción que declaran respecto de este, se aprecian brechas de género importantes (gráfico 2). La satisfacción laboral de las mujeres ocupadas y desocupadas cesantes está relacionada con múltiples factores, muchos de ellos asociados a la conciliación de los tiempos personales y laborales, así como a la

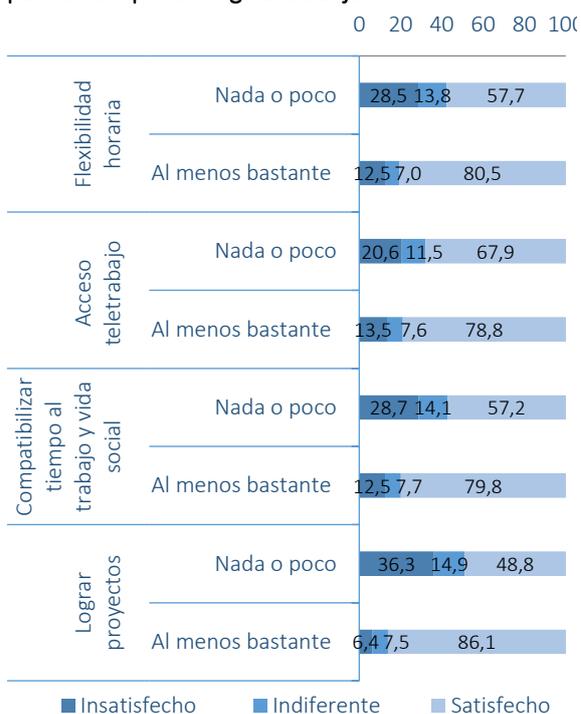
⁹ Por simplicidad, se hará referencia a insatisfecho cuando la persona se haya reportado como “insatisfecho” o “totalmente insatisfecho”. Para el

caso de declararse satisfecho se presentarán los datos agrupados de manera análoga.

posibilidad de llevar adelante proyectos personales.

En efecto, las mujeres trabajadoras que no han tenido ninguna o poca flexibilidad se muestran insatisfechas con su trabajo en una mayor proporción (28,5%) que aquellas que sí han contado con alguna flexibilidad (12,5%). Lo mismo ocurre en el caso del acceso al teletrabajo, ya que las mujeres que no han tenido en alguna medida esta oportunidad responden con mayor frecuencia que se encuentran laboralmente insatisfechas (20,6%), comparado con aquellas que sí han tenido bastante o mucho acceso al teletrabajo (13,5%).

Gráfico 2: Distribución de mujeres trabajadoras, según satisfacción laboral y oportunidades percibidas que entrega el trabajo.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Los datos muestran, también, que la posibilidad de compatibilizar la vida social con los tiempos dedicados al trabajo está relacionada con mayor satisfacción laboral. Las mujeres que perciben que pueden compatibilizar *bastante* o *mucho* el tiempo dedicado al trabajo con el que dedican a su familia y amistades, se declaran

insatisfechas laboralmente en menor medida (12,5%) que aquellas que en *ninguna* o *poca* medida pueden compatibilizar ambas dimensiones de la vida (28,7%).

Por último, al comparar en qué medida las mujeres consideran que pueden lograr sus proyectos y metas y su correlación con la satisfacción laboral, aquellas que han tenido en *ninguna* o *poca* medida esta oportunidad declara insatisfacción laboral en mayor frecuencia (36,3%) que aquellas que sí han tenido esta oportunidad (6,4%).

Conciliación entre el trabajo renumerado y la vida personal

Si bien el trabajo entrega, en mayor o menor medida, oportunidades que permiten que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida personal con el trabajo, no siempre es factible lograr un balance entre ambos dominios. Para lograr un balance efectivo las personas ocupadas deben contar con cierta autonomía para decidir sobre el uso de su tiempo. Deben, por ejemplo, poder tomar los días de vacaciones que les corresponden cuando lo requieran, y eventualmente ausentarse durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares urgentes.

Las vacaciones son un derecho de las personas ocupadas, sin embargo, 40,0% plantea que no puede utilizar sus vacaciones cuando lo requieren. Por otro lado, ante cualquier eventualidad personal o familiar, el 20,6% de las personas ocupadas plantea que no puede ausentarse de su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares.

En este aspecto, se aprecian brechas por sexo en desmedro hacia las mujeres ocupadas al comparar la posibilidad de ausentarse en su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares, ya que un 23,6% de ellas plantea que no puede realizar esto cuando lo requiera, a diferencia del 18,5% de los hombres ocupados que

plantea esta misma situación. Un aspecto relevante es que no se encuentran brechas entre las mujeres por nivel socioeconómico.

Las tensiones conciliatorias que surgen de los elementos descritos más arriba, incluida la falta de flexibilidad o la imposibilidad de ausentarse en caso de urgencias, implican que muchas personas tengan una doble presencia: están en su trabajo remunerado a la vez que están pendientes de lo que pasa en sus hogares.

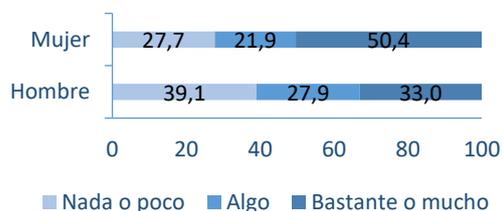
En la práctica, resulta muy difícil para muchas personas ocupadas poder separar el espacio de trabajo de los quehaceres del hogar. Solo un 15,4% de las personas ocupadas declaran que no piensan nada en las tareas domésticas y/o familiares mientras trabajan. En otras palabras, ocho de cada diez personas ocupadas piensan al menos un poco las tareas domésticas y/o familiares mientras trabajan.

Como se observa en el gráfico 3, esta doble presencia es más frecuente en las mujeres que en los hombres, lo que denota una clara desigualdad de género en el plano doméstico. Mientras un 50,4% de las mujeres ocupadas declara que piensa bastante o mucho en las tareas domésticas y/o familiares mientras trabaja, en el caso de los hombres el porcentaje llega solo a un 33,0%. En otras palabras, una de cada dos mujeres en su trabajo piensa bastante o mucho en las tareas domésticas y/o familiares, a diferencia de uno de cada tres hombres.

En el caso más específico de las personas ocupadas que tienen a su cargo a una persona menor de 18 años en el hogar, esta doble presencia se hace más frecuente, sin embargo, sigue siendo un factor que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Así, el 60,7% de las ocupadas que tiene a cargo una persona menor de 18 años declara que mientras trabaja piensa *bastante* o *mucho* en los quehaceres del

hogar, a diferencia del 42,1% de los hombres que experimenta esta misma situación.

Gráfico 3: Distribución de la frecuencia en que las personas ocupadas piensan en las tareas domésticas y/o familiares mientras trabaja, por sexo.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En esta dimensión se vuelven clave las redes de apoyo con que cuentan las personas: un 70% de las personas ocupadas que viven con una persona menor de 18 años, declaran que, si lo necesitarán, podrían contar con apoyo para el cuidado de menores de edad, tales como sala cuna o servicios de guardería, o ayuda de familiares o amistades. Sin embargo, la proporción de mujeres ocupadas que piensan *bastante* o *mucho* en los quehaceres del hogar mientras trabajan es similar, independiente de si tienen o no la posibilidad de contar con ayudas en las labores de cuidado. Asimismo, al analizar la doble presencia por nivel socioeconómico entre las mujeres ocupadas, no existen mayores diferencias por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, excepto para el décimo decil. La doble presencia es un fenómeno generalizado entre las mujeres.

Ahora bien, una de las razones que produce una doble presencia de las personas ocupadas, especialmente entre las mujeres, es la doble carga laboral: si bien muchas dedican parte de su tiempo al trabajo remunerado, también dedican gran parte de su tiempo al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados.

En efecto, si analizamos la distribución del tiempo que las personas ocupadas dedican

tanto al trabajo remunerado como no remunerado en un día habitual, se observan diferencias de género respecto del tipo de trabajo realizado.

Por una parte, los hombres ocupados en promedio dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres ocupadas, ya que dedican en promedio 8,2 horas al trabajo remunerado, a diferencia de las mujeres ocupadas que dedican en promedio 6,7 horas. La contracara de ello es que, a diferencia de los ocupados, que dedican en promedio 3,3 horas de trabajo a la semana, las mujeres que están ocupadas dedican más horas que sus contrapartes hombres al trabajo no remunerado. En un día habitual de la semana, las mujeres dedican en promedio 5,8 horas a cuidar a niños(as), personas dependientes o enfermas en el hogar; o realizar tareas de la casa sin recibir un pago a cambio, tales como hacer el aseo, preparar comida, lavar ropa, planchar, entre otras.

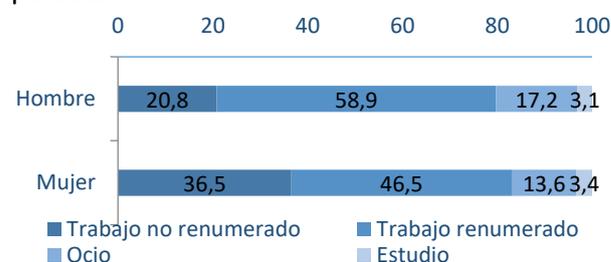
En otras palabras, los hombres ocupados dedican en promedio 1,5 horas más al trabajo remunerado que las mujeres ocupadas. Y las mujeres ocupadas dedican en promedio 2,5 horas más al trabajo no remunerado que los hombres ocupados.

Considerando tanto las horas de trabajo remunerado como trabajo no remunerado, en un día habitual en la semana las mujeres ocupadas dedican en promedio 13,1 horas a estas tareas, a diferencia de los ocupados que dedican en promedio 12,4 horas. Las mujeres ocupadas enfrentan, en consecuencia, jornadas de trabajo más extensas que los hombres ocupados,

considerando el trabajo remunerado y no remunerado.

De esta manera, del total del tiempo¹⁰ diario que poseen en una semana habitual, las mujeres ocupadas utilizan en promedio el 83,1% de su tiempo en trabajo no remunerado y remunerado, dejando un tiempo menor para realizar otras actividades como el ocio, vida social, pasatiempos o estudios. En comparación, los hombres ocupados, que en promedio dedican el 79,7% de su tiempo total al trabajo no remunerado y remunerado, dedican más tiempo al ocio o a estudiar (3,4 puntos porcentuales del tiempo total) (gráfico 4). Las ocupadas dedican, en promedio en un día habitual, el 46,5% de su tiempo al trabajo remunerado y 36,5% al trabajo no remunerado, a diferencia de los hombres que dedican el 58,9% de su tiempo al trabajo remunerado y 20,8% al trabajo no remunerado.

Gráfico 4: Proporción de tiempo dedicado a distintas actividades de las personas ocupadas, por sexo.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En consecuencia, las personas ocupadas poseen una doble carga, ya que dedican gran parte de su tiempo al trabajo remunerado y no remunerado, llegando incluso a tener doble jornada laboral.¹¹ En

¹⁰ Se considera tiempo para: Cuidado de niños(as), de personas dependientes o enfermas en el hogar; Tareas que realiza en su casa sin recibir un pago a cambio tales como hacer el aseo, preparar comida, lavar ropa, planchar; Trabajo remunerado u ocupación; Traslado al lugar de trabajo; Ocio, vida social y pasatiempos; y Estudiar. Se considera solo los casos que las personas dedican tiempo a todas las actividades.

¹¹ La jornada laboral completa consta de 45 horas semanales, si se considera una jornada de 5 días, la jornada diaria sería de 9 horas en un día normal. Se entiende aquí por doble jornada que la persona declare 9 horas o más de trabajo no remunerado, por sobre las dedicadas a su trabajo remunerado, independiente del número de horas que dedique a este último.

este aspecto, se encuentran marcadas brechas de género: 20,0% de las mujeres ocupadas declaran dedicar 9 horas o más en un día habitual al trabajo no remunerado, a diferencia del 3,6% de los hombres que declaran esta misma situación.

Esta doble jornada laboral implica que las mujeres que experimentan esta carga tengan dificultad de poder separar los espacios entre el trabajo y el hogar. Aumentando la frecuencia con la cual piensan bastante o mucho en las tareas domésticas y/o familiares mientras trabajan. Mientras 61,9% de las mujeres que poseen doble jornada laboral declaran que piensan bastante o mucho en las tareas domésticas y familiares mientras trabajan, un 47,5% de las mujeres que no poseen doble jornada, es decir, que dedican menos de 9 horas diarias al trabajo no remunerado declaran esta doble presencia.

Por otro lado, dedicar gran parte del tiempo al trabajo, ya sea remunerado o no remunerado, limita el tiempo disponible para el ocio, lo cual tiene repercusiones en la vida de las personas. El tiempo para el ocio, considerando actividades como compartir con amigos o realizar actividades deportivas, mejora tanto la salud física como mental de las personas, reduciendo el estrés y generando mayor bienestar. En ese sentido, se considera que las personas se encuentran desconectadas socialmente si gastan 30 minutos o menos por semana para interactuar con amigos o la familia.¹² En este caso, considerando el tiempo para el ocio, vida social o pasatiempos, se puede definir que las personas poseen poca vida personal si dedican 30 minutos o menos al día en una semana habitual para estas actividades. Los datos de la EBS muestran que un 15,6% de

las ocupadas tienen poca vida personal, en comparación 7,9% de los ocupados.

Ahora bien, si consideramos la satisfacción de las personas ocupadas con el tiempo que dedica entre su trabajo y su vida personal, 29,9% declaran que se encuentran insatisfechas con esta distribución. Esta insatisfacción es mayor en las mujeres, ya que 34,2% declaran que se encuentran insatisfechas con la distribución de tiempos entre su trabajo y su vida personal, en comparación al 26,8% de los hombres ocupados.

En suma, las largas horas de trabajo tanto remunerado como no remunerado, la doble presencialidad y el poco tiempo al día para actividades de ocio, vida social o pasatiempos influyen en el bienestar de las personas, particularmente de las mujeres.

En efecto, al comparar la satisfacción con la vida de las mujeres ocupadas que poseen poca vida personal, un 18,0% reporta que se encuentran insatisfechas con su vida, en comparación con el 9,3% de los ocupados que declaran estar insatisfechos con su vida.

En esa misma línea, al comparar los sentimientos que experimentan las personas ocupadas en un día, de las mujeres ocupadas que tienen poca vida personal, 21,0% declaran que experimentan más emociones negativas que positivas,¹³ a diferencia del 6,0% de los hombres ocupados que tienen poca vida personal.

Sumado a esto, si se analiza la doble presencia de las ocupadas que mientras trabajan piensan bastante o mucho en las tareas domésticas y/o familiares, 14,5% declaran que experimentan más emociones negativas que positivas, en comparación al

tristeza y de las emociones positivas felicidad y tranquilidad. Considerando que las emociones positivas van en una escala de 1 a 4 y las negativas de -1 a -4.

¹² OCDE (2020): How's life? 2020: Measuring well-being.

¹³ El índice de balance afectivo se construye como la suma de las emociones positivas y negativas. Dentro de las emociones negativas se considera enojo y

4,6% de los ocupados que se encuentran en esta misma situación.

Mujeres y trabajo no remunerado

Previamente se expuso que las mujeres ocupadas dedican gran parte de su tiempo en las labores domésticas y de cuidado en el hogar. Esta dedicación es tanto o más intensa en el caso de las mujeres que no participan del mercado laboral. En suma, las mujeres dedican gran parte de su tiempo al trabajo no remunerado, independiente de su condición de actividad.

Las mujeres dedican en promedio 1,7 horas más al día a labores de cuidado que los hombres, lo que en términos relativos se traduce en que dedican más del doble del tiempo a estas tareas. A su vez, las mujeres dedican 1,5 horas más que los hombres a la realización de tareas domésticas. Así, en promedio, dedican 3,2 horas más que los hombres a deberes relacionados al hogar o a trabajo doméstico no remunerado (MDSF 2021).

Ahora bien, en muchos casos el tiempo dedicado al trabajo no remunerado se puede considerar como una jornada laboral completa. En ese sentido, los datos muestran que el 20,1% de las personas de 18 años o más declara realizar labores como cuidar a niños(as), personas dependientes o enfermas en el hogar; o realizar tareas de la casa sin recibir un pago a cambio tales como hacer el aseo, preparar comida, lavar ropa, o planchar, durante 9 horas o más en un día habitual de la semana.

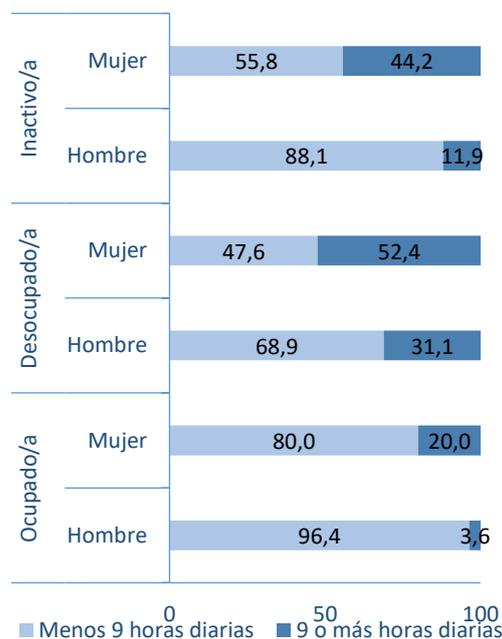
Al comparar por sexo, la proporción de mujeres que realiza 9 o más horas de trabajo no remunerado es 25,9 puntos porcentuales más que los hombres, ya que 32,8% de las mujeres declaran dedicar ese tiempo diario al trabajo no remunerado, en comparación al 6,8% de los hombres.

Al comparar la carga de trabajo no remunerado por la condición de actividad, como se aprecia en el gráfico 5,

independiente de la condición de actividad el porcentaje de mujeres que dedica 9 horas o más al trabajo no remunerado es mayor que el de los hombres.

Como se expuso previamente, 20,0% de las mujeres posee doble carga de trabajo, ya que dedican 9 horas o más a realizar trabajo no remunerado por sobre su trabajo remunerado, en comparación al 3,6% de los hombres.

Gráfico 5: Distribución de la población de 18 años o más según horas dedicadas a trabajo no remunerado en un día habitual a la semana, por sexo y condición de actividad laboral



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

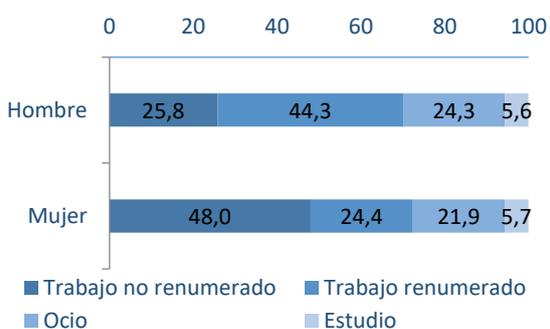
Junto a las brechas por sexo, también se aprecian diferencias por nivel socioeconómico: al comparar las mujeres por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, un 43,9% de las pertenecientes al decil de menores ingresos dedican 9 horas o más al trabajo no remunerado, en comparación al 16,5% de las mujeres pertenecientes al decil de mayores ingresos.

Ahora bien, considerando el tiempo destinado al trabajo no remunerado, remunerado, ocio y estudio en un día

habitual a la semana,¹⁴ existe una significativa diferencia en cómo los hombres y mujeres distribuyen su tiempo (gráfico 6). Pensando en un día habitual de la semana, las mujeres en promedio destinan casi la mitad del tiempo disponible¹⁵ en un día al trabajo no remunerado (48,0%), un cuarto del día para el trabajo remunerado (24,4%), un quinto del día para el ocio (21,9%) y un porcentaje menor al estudio (5,7%). De esta forma, utilizan 72,2% de un día habitual para labores de trabajo tanto remunerado como no remunerado, siendo el principal el trabajo no remunerado.

Por el otro lado, los hombres dedican el 70,4% de un día habitual para el trabajo tanto remunerado como no remunerado, pero a diferencia de las mujeres, los hombres dedican principalmente el tiempo al trabajo remunerado (44,3%) y dedican un cuarto del día al trabajo no remunerado (25,8%). Con respecto al tiempo dedicado al ocio, dedican 24,3% de un día habitual para esta actividad.

Gráfico 6: Proporción de tiempo dedicado a distintas actividades en la población de 18 años o más, por sexo.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Sumado a esto, como se observa en el gráfico 7 se aprecian diferencias socioeconómicas en el tiempo que las mujeres dedican a cada actividad. Aquellas

pertenecientes al decil de menores ingresos destinan más tiempo del día a actividades de trabajo no remunerado, a diferencia de las mujeres de los deciles de mayores ingresos. Las mujeres del primer y segundo decil destinan aproximadamente 57,0% del día al trabajo no remunerado y 14,4% al trabajo remunerado, a diferencia de las mujeres del noveno y décimo decil, que destinan aproximadamente 34,9% del día al trabajo no remunerado y 38,5% al trabajo remunerado. Con respecto al tiempo dedicado al ocio, la diferencia entre las mujeres pertenecientes al decil de menores ingresos con aquellas del decil de mayores ingresos no llega a superar los 5 puntos porcentuales. Por último, el tiempo dedicado al estudio es similar, dado que no se encuentran diferencias por nivel socioeconómico entre las mujeres.

Gráfico 7: Proporción de tiempo dedicado a distintas actividades en mujeres de 18 años o más, por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

¹⁴ Para el análisis no se considera el tiempo dedicado a dormir. Se consideran los casos que las personas

plantean que dedican 0 horas o minutos para las diferentes actividades.

¹⁵ Ver nota 10.

En consecuencia, dedicar gran parte del tiempo al trabajo, ya sea reenumerado o no reenumerado, limita el tiempo disponible para actividades de ocio, vida social o pasatiempos. En efecto, 10,8% de las mujeres declara tener poca vida personal, en comparación al 6,1% de los hombres.

Como es de esperar, la doble carga laboral repercute en que las personas posean menos tiempo disponible para el ocio. Al comparar por la condición de actividad, 15,6% de las mujeres cuya condición de actividad es *ocupada* tienen poca vida social, en comparación al 5,6% de las mujeres que se encuentran *inactivas*. Idéntico es el caso de los hombres: el 7,9% de los ocupados tienen poca vida personal, a diferencia del 0,8% de los inactivos.

Por otra parte, a pesar de que la distribución del tiempo entre el trabajo reenumerado y no reenumerado varía en las mujeres dependiendo del nivel socioeconómico, no existen diferencias al comparar el porcentaje de mujeres que poseen poca vida personal por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar.

Todo lo anterior refleja la conciliación del tiempo que las personas logran realizar, pero no refleja necesariamente la distribución del tiempo que les gustaría o desearían tener. En relación con el tiempo dedicado al ocio, a un 48,6% de las personas les gustaría dedicar más tiempo a estas actividades. Así, una de cada dos mujeres le gustaría dedicar más tiempo a este tipo de actividades (50,5%), en comparación al 46,7% de los hombres que declaran esta brecha entre deseos y realidad.

Al comparar por el nivel de ingresos, el deseo de dedicar más tiempo a actividades de ocio es transversal entre hombres y mujeres de todos los niveles socioeconómicos.

Al comparar entre las mujeres de distinto nivel socioeconómico, resulta interesante

notar que, aunque el tiempo dedicado al ocio es similar entre los diferentes deciles de ingreso autónomo, es menor la proporción de mujeres pertenecientes al primer decil que les gustaría dedicar más tiempo al ocio que aquellas mujeres del décimo decil: un 38,3% de las mujeres del primer decil declara que dedicaría más tiempo a actividades de ocio, en comparación al 56,9% de las mujeres del décimo decil.

La condición de actividad juega aquí un rol importante: es mayor el porcentaje de mujeres ocupadas o inactivas que declaran que les gustaría dedicar más tiempo al ocio, a diferencia de los hombres ocupados o inactivos. Así, 60,2% de las mujeres ocupadas y 42,0% de las inactivas declaran que les gustaría dedicar más a tiempo al ocio, en comparación al 53,2% de los ocupados y 30,0% de los inactivos que declaran esta misma situación.

La limitación en el tiempo disponible para el ocio y el deseo de dedicar más tiempo a este se ve reflejado en la insatisfacción con la vida social. Un 26,5% de las personas se encuentra insatisfecha con su vida social, porcentaje que es mayor en las mujeres (30,0%) que en los hombres (22,8%).

Resulta interesante que, a pesar de que la frecuencia de las mujeres que les gustaría dedicar al ocio varía por nivel socioeconómico, la insatisfacción con la vida social es transversal entre las mujeres independiente de su nivel socioeconómico.

Al comparar por la condición de actividad, las personas ocupadas tienden a estar más insatisfechas con su vida social en comparación a las personas inactivas o desocupadas. Sin embargo, la frecuencia de insatisfacción sigue siendo mayor en las mujeres que en los hombres: un 34,8% de las ocupadas declaran estar insatisfechas con su vida social, a diferencia del 23,4% de los ocupados.

Al comparar entre las mujeres ocupadas con las desocupadas o inactivas, un 34,8% de las primeras declara estar insatisfecha con su vida social, 9,3 puntos porcentuales más que en el caso de las mujeres desocupadas o inactivas (25,5%).

Ahora bien, si comparamos las mujeres que reportan poca vida personal con aquellas que no experimentan esta situación, de las mujeres tienen poca vida personal 37,5% declaran estar insatisfechas con su vida social, en comparación el 29,1% de las mujeres que dedican más de 30 minutos al ocio y declaran estar insatisfechas con su vida social.

Repercusión del trabajo no remunerado en la vida de las mujeres

La doble carga laboral, el poco tiempo dedicado al ocio, vida social o pasatiempos y la insatisfacción con la vida social, repercute en el bienestar de las mujeres.

Las mujeres que trabajan una jornada laboral completa en trabajo no remunerado tienden estar peor en términos de bienestar subjetivo que aquellas que dedican menos tiempo al trabajo no remunerado. Lo mismo ocurre con las mujeres que poseen poca vida personal, en comparación con las mujeres que dedican más de 30 minutos al día a actividades de ocio.

Primero, al comparar la satisfacción con la vida de las mujeres que dedican 9 o más horas diarias al trabajo remunerado, un 18,8% declara estar insatisfecha con su vida, en comparación al 11,7% de las mujeres que dedican menos de 9 horas al trabajo remunerado.

Segundo, al comparar las mujeres que poseen poca vida personal con aquellas que dedican más de 30 minutos al día a actividades de ocio, 19,8% de las mujeres que tienen poca vida personal declaran que experimentan más emociones negativas que positivas, a diferencia del 12,5% de las mujeres que experimentan esta situación,

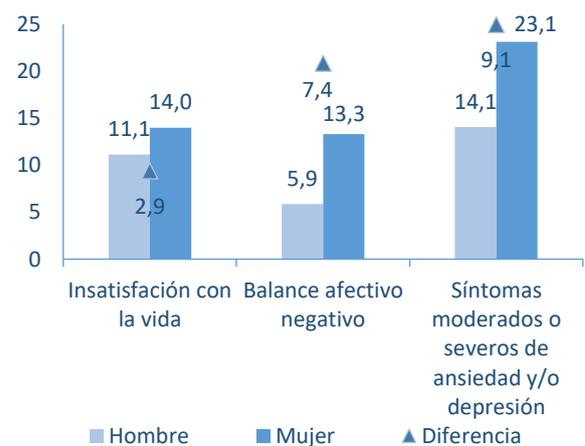
pero dedican más de 30 minutos al día a actividades de ocio.

Sumado a esto, al comparar por el porcentaje de mujeres que presentan síntomas moderados o severos de ansiedad y/o depresión, 29,9% de las mujeres que poseen poca vida personal declaran presentar síntomas moderados o severos de ansiedad y/o depresión a diferencia del 22,3% de las mujeres que experimentan esta situación, pero dedican más de 30 minutos al día a actividades de ocio.

Bienestar de las mujeres

Si consideramos la insatisfacción con la vida, sentir más sentimientos negativos que positivos (índice afectivo negativo) y la presencia de síntomas moderados o severos de ansiedad y/o depresión como indicadores de bienestar, a nivel general las mujeres tienden a tener menor bienestar que los hombres. Como se puede apreciar en el gráfico 8 las mujeres tienden a estar más insatisfechas con la vida, a tener mayor balance afectivo negativo y presentar en mayor proporción síntomas moderados o severos de ansiedad y/ depresión.

Gráfico 8: Distribución de distintas medidas de bienestar, por sexo



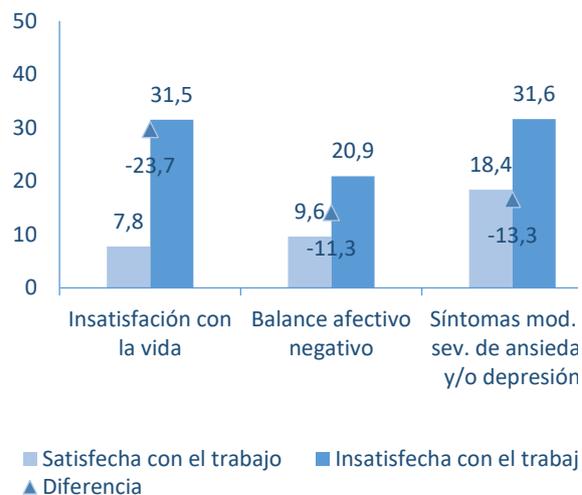
Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Sin embargo, como se expuso previamente, existen ciertos factores que propician este menor bienestar en las mujeres.

Primero, en el caso de las mujeres trabajadoras, la satisfacción con el trabajo varía dependiendo de las oportunidades que entrega el trabajo, ya sea el acceso al teletrabajo, la flexibilidad horaria, compatibilizar el tiempo que se dedica al trabajo con el que se dedica a la familia y/o amigos(as), y lograr sus proyectos y/o metas personales. Así las mujeres que tuvieron menores oportunidades en estas dimensiones declaran una mayor insatisfacción con el trabajo en comparación con aquellas que al menos tuvieron bastante estas oportunidades.

Esta insatisfacción con el trabajo se ve reflejada en el bienestar de las mujeres. Como se puede observar en el gráfico 9, las mujeres trabajadoras que se encuentran insatisfechas con su trabajo presentan en mayor proporción insatisfacción con la vida, un balance afectivo negativo, y síntomas moderados o severos de ansiedad y/o depresión que aquellas trabajadoras que se encuentran satisfechas con su trabajo.

Gráfico 9: Distribución de las mujeres trabajadoras según satisfacción con el trabajo, por medida de bienestar

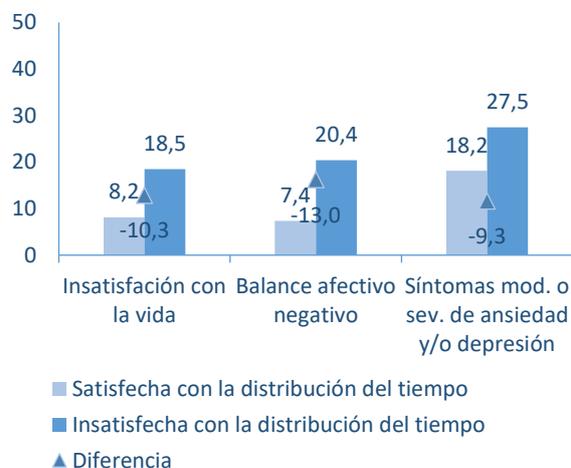


Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Segundo, en el caso de las mujeres ocupadas, como se expuso previamente, éstas dedican gran parte de su tiempo al trabajo remunerado y no remunerado (83,1%). Por tanto, tienen menos tiempo disponible para el ocio o estudio. Inclusive, 20,0% de las mujeres tienen doble carga laboral. Sumado a esto, a veces les es difícil poder separar los espacios del trabajo con el hogar, ya que 50,4% poseen doble presencia. Los datos muestran que no todas las mujeres cuentan con oportunidades para balancear la vida con el trabajo. En efecto, 40,0% no pueden utilizar sus vacaciones cuando lo requieren y 20,6% no pueden ausentarse para asuntos familiares y/o personales cuando lo necesiten. En consecuencia, resulta difícil poder compatibilizar el trabajo con la vida personal, lo cual se ve reflejado en la insatisfacción con el tiempo que dedican al trabajo y la vida personal, ya que 34,2% se encuentra insatisfecha.

Más aún, esta insatisfacción con el tiempo que dedican al trabajo y la vida personal se ve reflejada en el bienestar. Como se puede observar en el gráfico 10, las mujeres ocupadas que se encuentran insatisfechas con la distribución de sus tiempos se encuentran peor en términos de bienestar que aquellas mujeres que se encuentran satisfechas con su distribución del tiempo entre el trabajo y vida personal.

Gráfico 10: Distribución de las mujeres ocupadas según satisfacción con el tiempo que dedica entre su trabajo y su vida personal, por medida de bienestar

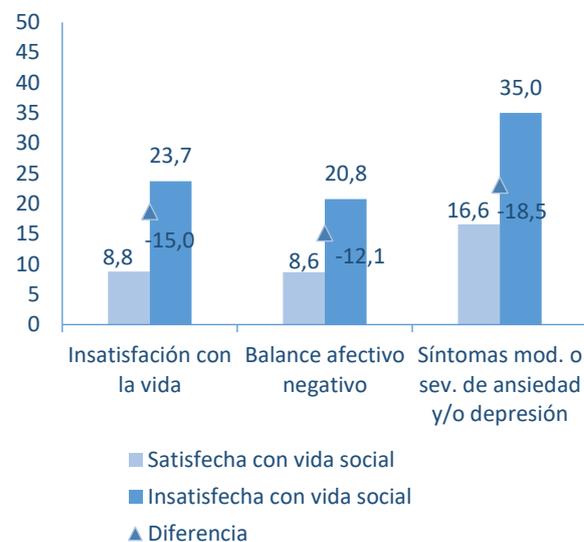


Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

En el caso de las mujeres de 18 años o más, el trabajo no remunerado resta gran parte del tiempo disponible a otras actividades, ya que las mujeres dedican a este casi la mitad del día, limitando el tiempo disponible al ocio o estudio. Esto se ve reflejado en el deseo declarado por una de cada dos mujeres de dedicar más tiempo al ocio. Esto repercute en la satisfacción que poseen las mujeres con su vida social: tres de cada diez mujeres declaran que se encuentra insatisfecha con su vida social (30,0%).

Por último, esta insatisfacción con la vida social se ve reflejada en el bienestar general de las mujeres. Como se puede apreciar en el gráfico 11, las mujeres que se encuentran insatisfechas con su vida social presentan menor bienestar que aquellas que se encuentran satisfechas con su vida social.

Gráfico 11: Distribución de las mujeres según satisfacción con vida social, por medida de bienestar



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

En suma, la posibilidad de participar del mercado laboral abre un espacio de mayor participación y autonomía para las mujeres, que repercute positivamente sobre su bienestar, especialmente cuando los trabajos a los que acceden generan oportunidades para el desarrollo laboral y personal. Sin embargo, la fuerte carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar fruto de la muy desigual distribución de las tareas entre hombres y mujeres, que en algunos casos se traduce en dobles jornadas y habitualmente implica una doble presencia, implica que la participación laboral de las mujeres también tenga costos en su bienestar. Esto es especialmente cierto cuando los puestos de trabajo ofrecen escasa flexibilidad y el trabajo se realiza a costa de la vida personal y social de las mujeres. Las tensiones conciliatorias reveladas por los datos de la EBS 2021 se reflejan en brechas entre el uso deseado del tiempo y el uso real, e impactan fuertemente el bienestar de las mujeres que trabajan, ya sea que lo hagan de manera remunerada fuera del hogar, de forma no remunerada en el hogar, o ambas.

Referencias

Avolio, B. & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL* 122(ago.)

Avilés-Lucero, F. (2021). *Estimación Trabajo Doméstico No Remunerado*. Santiago, Banco Central de Chile, División de Estadísticas. Disponible en <https://www.bcentral.cl/documents/33528/3015423/estimacion-trabajo-domestico-noremunerado.pdf/977aa3c3-7a61-20fe-be66-85c68c7707b0>.

Bird CE. Gender, household labor, and psychological distress: the impact of the amount and division of housework. *J Health Soc Behav*. 1999 Mar;40(1):32-45. PMID: 10331320.

CEPAL, N. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad* (N.º 9).

CNP (2017). *Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la participación laboral femenina en Chile*. Septiembre 2017.

FMI (2013) *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Documento de análisis del personal técnico del FMI.

MDSF (2021) *Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile*. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

MDSF (2022) *Resultados 4ª Ronda Encuesta Social Covid-19: Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado en el Propio Hogar*. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Molarius A & Metsini A. (2021) *Domestic Work, Self-Reported Diagnosed Depression and Related Costs among Women and Men-Results from a Population-Based Study in Sweden*. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Sep 16;18(18):9778.

OECD. (2011). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en>.

OPS (2008) *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*. Organización Panamericana de la Salud: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49284>

PNUD – OIT (2022). *Mujeres y Retorno Laboral en Chile. Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo.

Seedat, S & Rondon, M (2021) *Women's wellbeing and the burden of unpaid work*. *BMJ*, 374.

SERNAM (2014) *Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género*. Santiago: Servicio Nacional de las Mujeres.