

participación laboral: la “trampa” de la flexibilidad

Las mujeres han mostrado enormes avances económicos, culturales y sociales en las últimas décadas. En términos de su participación en el mercado laboral, ésta subió de forma sostenida desde la década de los 80s. Si de 100 mujeres sólo 35 mujeres participaban en el mercado laboral, hoy sobre 50 de 100 lo hace. Pese a estos avances puertas afuera, la realidad es que las tareas domésticas y de cuidado del grupo familiar siguen recayendo en mayor medida sobre ellas. Día a día, las mujeres dedican cerca de 2 horas más de su tiempo al trabajo no remunerado en comparación con los hombres, según datos de la II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (II ENUT) 2023. Más aún, aunque sea la mujer la que obtenga mayores ingresos o dedique más horas al trabajo remunerado, son siempre ellas las que destinan más tiempo a la carga doméstica.

El hecho que esta duplicidad de funciones recaiga en mayor medida sobre las mujeres no da lo mismo. Para poder acceder al mercado laboral de una manera que sea compatible con las demandas de la vida familiar, tienden a optar por trabajos menos exigentes o con mayor flexibilidad, donde no se

requiere estar en la oficina todo el tiempo, hay menos presión en los plazos y es menos necesario el contacto con clientes o con otras personas del equipo de trabajo. Así, vamos viendo cada vez menos mujeres a medida que se escala en la jerarquía laboral: según datos de las entidades emisoras de valores que reportan a la CMF, la representación de mujeres cae sistemáticamente desde el nivel de entrada, donde representan más del 50% del empleo, hasta llegar al 19% en el nivel de directores. La “flexibilidad laboral” que buscan las mujeres y aparenta ser una solución, no es más que una trampa; a la larga se traduce en que ellas terminen relegadas a cargos de menor responsabilidad, exigencia y sueldo, y con escasas posibilidades de ascenso.

Abordar la falta de mujeres en el mercado laboral y, en particular en cargos de responsabilidad y de liderazgo debiese ser prioritario tanto desde una perspectiva de justicia como de mejora de la productividad y capacidad de crecimiento económico. El hecho de que mujeres con alto potencial decidan no asumir roles de responsabilidad y liderazgo, por motivos que no están relacionados con su prepa-



Francisca Pérez Veyl
Académica Área Economía,
Escuela de Negocios UAI

ración y capacidad, es una oportunidad perdida para las organizaciones y para el país. Además, en un país como Chile donde la tasa de natalidad es cada vez más baja, contar con más mujeres que se integren al mercado laboral tiene un beneficio económico; según el FMI, un aumento de la participación laboral femenina de 10 puntos porcentuales podría lograr un salto de 4 puntos del PIB.

En este contexto, se requiere de un conjunto de medidas tanto del sector público como privado que aborden la causa de fondo de la brecha: la asimetría en responsabilidades domésticas y de cuidado del grupo familiar entre hombres y mujeres en Chile. Romper con esta desigualdad resulta urgente para avanzar.