

EDITORIAL

Participación laboral femenina

La precariedad de los empleos de las mujeres tiene mucho que ver con las rigideces del mercado laboral y con una cuota importante de discriminación cultural, legal y económica, pero también con las dificultades para compatibilizar la crianza de los hijos con el empleo, lo que obliga a muchas a buscar ocupaciones que les permitan estar físicamente con la familia la mayor parte del tiempo, una alternativa que ha encontrado espacio en la informalidad.

De acuerdo con datos de Comunidad Mujer y el Ministerio de Hacienda, las mujeres en Chile dedican en promedio 5 horas y 3 minutos diarios a labores domésticas y de cuidado, frente a 2 horas y 53 minutos de los hombres.

Además, este trabajo no remunerado equivale al 19,2% del PIB ampliado, y un 65,2% es realizado por mujeres, con efectos directos en su autonomía económica, participación laboral y trayectorias educativas.

Dichas estadísticas permiten explicar por qué en Ñuble la participación laboral femenina alcanzó un 48,9% versus un 68,3% en los hombres, en noviembre-enero, según el INE.

De hecho, del total de personas en la región que declaran razones familiares permanentes (cuidados y quehaceres domésticos) para no participar en la fuerza de trabajo, 94,3% son mujeres y solo un 5,7% son hombres.

Esta brecha se profundiza en el mundo rural de la región, donde la participación laboral femenina llega apenas al 36,0%, versus el 63,2% de los varones.

También permiten explicar las altas tasas de desempleo femenino en Ñuble, lo que también se relaciona con factores estructurales. En noviembre-enero alcanzó un 8,7%, versus el 6,6% en los hombres, guarismo que aumenta a 19,6% si se añade a las que desearían trabajar más horas, en comparación con el 13,7% de los hombres.

A nivel local existe cierto consenso en que las brechas de género continúan siendo un desafío estructural, especialmente en términos de acceso y estabilidad del empleo formal.

En este escenario, resulta clave fortalecer la articulación público-privada, impulsar la formación de capital humano pertinente a las necesidades de los territorios y avanzar en

políticas que favorezcan la inserción laboral femenina. Es fundamental, además, que estas acciones incorporen un enfoque desde lo rural.

Si bien la compatibilización de la vida familiar sigue siendo el principal factor de incorporación, también deben considerarse otras causas que muchas veces se vinculan con la primera, como los bajos ingresos relativos que perciben las mujeres, aspecto clave que hace que el costo de oportunidad de ingresar al mercado laboral sea más alto.

Y esto lleva al ámbito de la segregación de la mujer a ciertos sectores de la economía, así como también a la discriminación en cuanto a la calidad de los empleos.

La precariedad de los empleos de las mujeres tiene mucho que ver con las rigideces del mercado laboral y con una cuota importante de discriminación cultural, legal y económica, pero también con las dificultades para compatibilizar la crianza de los hijos con el empleo, lo que obliga a muchas a buscar ocupaciones que les permitan estar físicamente con la familia la mayor parte del tiempo, una alternativa que ha encontrado espacio en la informalidad.

En la última década se han dado pasos importantes para contrarrestar las inequidades del mercado laboral, donde destaca la construcción de salas cuna, la ampliación del postnatal, programas gratuitos de capacitación, bonos a mujeres más vulnerables, subsidios para emprendimientos y un programa público de guarderías.

Pero, claramente, el desafío es profundizar los planes y programas que ya están en ejecución, avanzar en poner fin a las discriminaciones que desincentivan la contratación de mujeres, flexibilizar las leyes laborales y potenciar el desarrollo de inversiones que agreguen valor en la región.