



Francisca Pérez Veyl

Académica Área Economía, Escuela de Negocios UAI

## La trampa de la flexibilidad laboral

La participación en el mercado laboral de las mujeres subió de forma sostenida desde la década de los 80 y llega a casi 50%.

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, 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.

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. Así, vamos vien-

do 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% entre 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 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 de- cidan no asumir roles de responsabilidad y lideraz- go, por motivos que no están relacionados con su preparación y capacidad, es una oportunidad per- dida para las organizaciones y para el país. Además, con más mujeres que se integren al mercado labo- ral tiene un beneficio económico; según el FMI, su- bir participación laboral femenina en 10 puntos por- centuales podría lograr un salto en 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.