

## ¿Cómo hacer que hombres y mujeres sean igualmente atractivos para los empleadores?

En las últimas décadas, la inclusión de la mujer en el mercado laboral ha avanzado considerablemente, sin embargo, aún persisten brechas y desafíos que dificultan la equidad de género.

Uno de los factores clave es la falta de corresponsabilidad en el cuidado infantil y el trabajo no remunerado. Según la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, los hombres destinan alrededor del 29% de sus horas de trabajo diarias al trabajo no remunerado, mientras que las mujeres un 44%.

Adicionalmente, información recopilada por el Instituto de Políticas Públicas de la UNAB indica que dentro de los factores más relevantes que influyen en la menor participación laboral femenina se encuentran la asignación cultural de los quehaceres del hogar o del cuidado de la familia y los excesos regulatorios que encarecen la contratación de las mujeres.

Una primera dificultad que enfrentan las mujeres al ingresar al mercado laboral, es que su contratación resulta más costosa para los empleadores. Esto, principalmente debido a que algunas políticas que han buscado apoyar a madres trabajadoras, en realidad, han encarecido la contratación femenina. Un claro



M. CAROLINA EVANS  
ECONOMISTA FK  
ECONOMICS



EMILY JACOB  
ECONOMISTA FK  
ECONOMICS

**“Algunas políticas que han buscado apoyar a madres trabajadoras, en realidad, han encarecido la contratación femenina. Un claro ejemplo es la ley de sala cuna, que genera incentivos negativos en la contratación, ya que las empresas muchas veces optan por limitar la incorporación de mujeres, incluso de aquellas sin hijos o que no planean tenerlos”.**

ejemplo de esto es la ley de sala cuna, la cual genera incentivos negativos en la contratación femenina, ya que las empresas muchas veces optan por limitar la incorporación de mujeres, incluso de aquellas sin hijos o que no planean tenerlos.

En esta línea también se encuentra el proyecto de ley que busca ampliar el permiso postnatal parental de 12 a 28 semanas, lo que podría encarecer aún más la contratación femenina al aumentar los costos de reemplazo y la incertidumbre a los empleadores respecto de la disponibilidad del personal femenino.

Un segundo gran desafío, y quizás el más difícil de superar, es el factor cultural que sigue posicionando a las mujeres como principales cuidadoras. Esto explica por qué políticas que permiten compartir el postnatal parental con el padre no han generado cambios significativos. Según cifras del Ministerio del Trabajo de 2019, únicamente un 20% de los padres hace uso del permiso de cinco días por nacimiento, y la tasa de uso compartido del permiso de postnatal parental es de apenas 0,2%. Otro ejemplo es la licencia por enfermedad grave de hijo/hija menor de un año, que no solo encarece la contratación femenina, sino que también perpetúa

el rol de la mujer como principal cuidadora.

Entonces, ¿cómo hacer que hombres y mujeres sean igualmente atractivos para los empleadores?

Primero, es necesario evitar que la contratación femenina siga siendo más costosa relativa a la de los hombres, como lo hacen actualmente algunas de las políticas mencionadas. Para esto, es de suma relevancia que las actuales y futuras propuestas e iniciativas de política pública se acompañen de incentivos que equilibren los costos de implementación para las empresas, asegurando así su viabilidad y efectividad en la reducción de las desigualdades de género.

Segundo, se debe impulsar urgentemente un cambio cultural a través de las políticas, para no seguir perpetuado el rol de las mujeres como principales cuidadoras. En este sentido, los mismos empleadores pueden jugar un rol clave hacia un mercado laboral más equitativo, ya sea implementando políticas empresariales que vayan más allá de la regulación y/o dando un ejemplo cultural. Un alto cargo masculino que haga uso de su permiso postnatal compartido, podría generar un impacto cultural significativo.