

Fecha: 08-03-2026
 Medio: La Tercera
 Supl.: La Tercera - Edición Especial
 Tipo: Noticia general
 Título: **Compatibilidad laboral: Cuales son las brechas que deben enfrentar las mujeres para lograrlo**

Pág.: 6
 Cm2: 815,8

Tiraje: 78.224
 Lectoría: 253.149
 Favorabilidad: ☐ No Definida

[UN PILAR PARA LA PERMANENCIA Y DESARROLLO PROFESIONAL]

Compatibilidad laboral: cuales son las brechas que deben enfrentar las mujeres para lograrlo

Una participación laboral femenina menor que la masculina, remuneraciones más bajas y una mayor cantidad de horas en ejecutar labores no remuneradas en comparación de los hombres, son las brechas que están marcando el escenario laboral de las mujeres.

Por: Rodrigo M. Ancamil

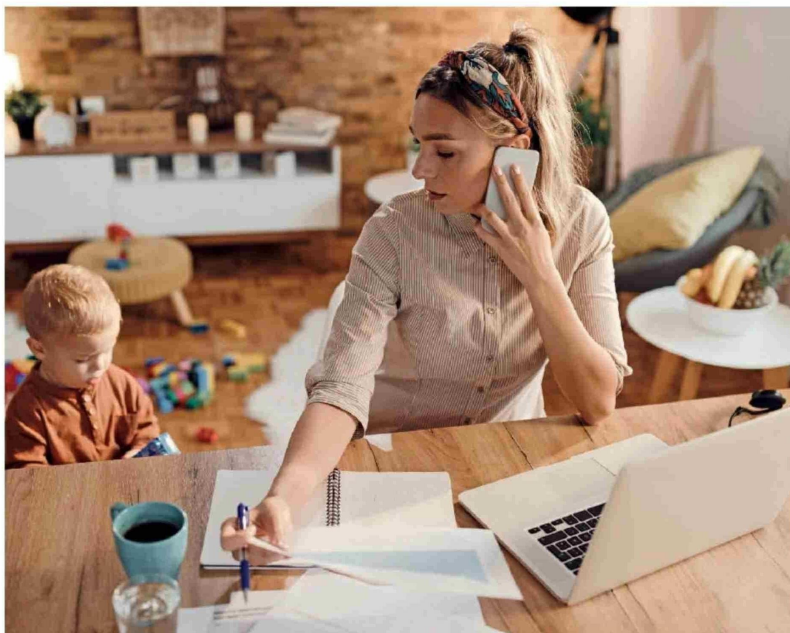
La historia nos ha dejado a diversas pioneras: la primera doctora, la primera mujer en el ejército o la primera Presidenta de la República. Logros que han sido esperanzadores para otras mujeres, en especial para niñas y jóvenes, pero que solo ha sido el primer paso para derribar las brechas que durante siglos han marcado la desigualdad entre ambos géneros.

Así lo indican las cifras: una tasa de participación laboral femenina que redondea un 53% a comparación del 70% de los hombres; brechas en los ingresos (de acuerdo a la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024, la brecha salarial de género marcó un 24,4% en desmedro de las mujeres), y una menor cantidad de tiempo para el descanso (las mujeres destinan 2:05 horas más que los hombres para realizar trabajo no remunerado), son algunas de las problemáticas que siguen afectando a las mujeres.

Ante este último dato surge la pregunta, ¿qué tan compatible es el mercado laboral con la vida personal de las mujeres?

De acuerdo a la Strategic People Business Partner Arcadis Chile y Perú, Mariangel Molina, existe una serie de brechas en la cotidianidad que las afectan, "hay mujeres que organizan su agenda entre reuniones y responsabilidades familiares, que ajustan sus tiempos o que sienten que deben equilibrar múltiples roles al mismo tiempo. La compatibilidad entre trabajo y vida personal no es solo una cuestión de horarios; es una experiencia cultural", señala.

Esta falta de compatibilidad puede llegar a afectar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, en especial en mujeres que tienen familia y sienten que este peso recae exclusivamente en ellas. "Las mujeres destinan en promedio entre dos y tres horas más al día al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que impacta su disponibilidad para empleos de jornada completa o de alta exigencia horaria. Esto



se vuelve evidente en el tramo etario de 25 a 39 años, periodo asociado a la maternidad y crianza, donde según datos del INE la participación laboral disminuye significativamente, reflejando el peso que tiene el cuidado temprano en la proyección y trayectoria profesional de mujeres", asegura

Joanna Cella, gerente legal de AuguStar seguros de vida.

Para mitigar esta problemática y que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente sin sentir que están eligiendo entre su crecimiento y vida personal, se han implementado diversas acciones que buscan fomentar

esto. "Hemos visto que las políticas más efectivas incluyen: Flexibilidad horaria y modelos híbridos cuando la naturaleza del cargo lo permite; corresponsabilidad parental efectiva, involucrando activamente a los hombres; sistemas de apoyo al cuidado que no estén vinculados exclusivamente al

contrato femenino, programas de formación y reconversión laboral para mujeres que retornan al mercado del trabajo: metas claras de participación femenina en sectores productivos estratégicos", detalla Paula Penjean, gerente Regional y de Nuevos Negocios del Grupo de Empresas Teamwork.

La necesidad de un nuevo enfoque

Sin embargo, existen desafíos asociados a acciones como la flexibilidad de horario y teletrabajo que son necesarios ajustar. La directora de Servicio y Calidad de Adecco, Carolina Varela, indica que, "la estructura cultural del trabajo aún está diseñada bajo parámetros tradicionales, donde la disponibilidad total sigue siendo, en muchos casos, el estándar implícito de desempeño. Esto impacta especialmente a mujeres en etapas de maternidad o con responsabilidades de cuidado. La compatibilidad real no depende solo de permitir teletrabajo algunos días. Depende de rediseñar procesos, evaluar por resultados y no por presencialidad".

Además, es clave considerar que, si bien el teletrabajo ha permitido mayor conciliación, este beneficio no es transversal a todas las actividades. "En actividades que requieren presencialidad, como salud, educación, comercio o manufactura, el trabajo remoto no es una opción. Allí, la compatibilidad depende más de cómo se organizan los horarios, de la anticipación con que se planifican los turnos y del grado de flexibilidad dentro de la jornada", detalla Carolina Cornejo, gerente Data & Process de Entelgy Chile.

Entregar condiciones que dialoguen con la vida de las mujeres es clave para la retención de talentos. Según la OCDE, aumentar la participación de las mujeres fortalece el crecimiento económico. Pero más allá de las cifras, se trata de sumar talento, ampliar perspectivas y potenciar la innovación que hoy las organizaciones necesitan para proyectarse con futuro.



PAMELA SOTO,
 DIRECTORA DE GÉNERO DE USM.

"El año 2018 se inicia la incorporación de la perspectiva de género en nuestra universidad, proceso que se fortalece con la Ley 21.369 y la creación de la Dirección de Género. A estas dimensiones se suman acciones para mixturar la matrícula de pre y postgrado, así como también, los claustros académicos, por medio de iniciativas propias y adjudicación de proyectos ministeriales, lo que implica asumir que las áreas STEM mantienen mayores brechas de género, y que debemos buscar estrategias para afrontarlas".



XIMENA OSSA,
 HEAD DE COMUNICACIONES Y ASUNTOS CORPORATIVOS DE BHP.

"En BHP somos pioneros en representación femenina en la minería y eso no es casual: hemos impulsado cambios estructurales para reducir brechas de género, integrando la diversidad en nuestros procesos de reclutamiento y desarrollo de talento, junto con políticas de corresponsabilidad, reducción de sesgos y creación de entornos inclusivos. Así, BHP y sus operaciones en Chile, Escondida, Spence y Cerro Colorado, se han consolidado como referente en balance de género, con 46% de participación femenina, más del doble del promedio nacional de la industria. Este avance se refleja también en los niveles de liderazgo: la mitad de las mujeres ocupan cargos directivos, además de tener una brecha salarial de solo 1% en Chile, 18 veces menos que el promedio nacional".