

Fecha: 10-04-2026
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Noticia general

Pág.: 29
Cm2: 641,8
VPE: \$ 5.687.423

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

Título: ¿Ya es estructural? Los cuidados aún lideran entre los factores que explican la brecha laboral entre hombres y mujeres

¿Ya es estructural? Los cuidados aún lideran entre los factores que explican la brecha laboral entre hombres y mujeres



■ El informe del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello corroboró que los roles de género continúan influyendo en la relación de las mujeres con el mercado del trabajo.

POR CAROLINA LEÓN

Los avances que han protagonizado las mujeres en el mercado laboral del país no se ha traducido necesariamente en una reducción de brecha con el escenario que enfrentan los hombres.

De hecho, como lo recordó un informe del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello que profundizó en la persistente distancia entre unas y otros, Chile es uno de los países con menor participación laboral femenina de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), cuyo promedio supera el 65%.

Lo anterior, en circunstancias que la encuesta Casen 2024 arrojó que la tasa de participación laboral de ellas alcanzó un 53,5%, frente a un 73,1% de ellos, lo que implica una diferencia de cerca de 20 puntos porcentuales. Y los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) apuntan a niveles de 53,9% y 71,1%, respectivamente.

El estudio de la UNAB examinó tres momentos del ciclo laboral: acceso, permanencia y reinserción. Y basado en la Encuesta Nacional de Empleo del INE, constató que los roles de género continúan in-

fluyendo de manera estructural en la relación de las mujeres con el trabajo.

Los hallazgos

Como primer eje, el reporte corroboró que las responsabilidades familiares siguen siendo la principal barrera de entrada para ellas.

En el período analizado, que comprendió entre 2015 y 2025, entre 32% y 38% de las mujeres inactivas declaró no buscar empleo por responsabilidades familiares permanentes u obligaciones de cuidado, mientras que entre los hombres esta proporción se mantuvo en torno al 2%.

"Para una parte importante de ellas, la decisión de no participar

en el mercado laboral no se explica principalmente por factores como estudios, jubilación, problemas de salud o falta de oportunidades, sino que por responsabilidades de cuidado dentro del hogar", expuso el texto.

Para ver la transversalidad de este fenómeno, la investigación hizo un zoom por nivel educacional. Y si bien la inactividad por cuidados disminuye a medida que aumenta la escolaridad, incluso entre las personas con mayor educación, la proporción de mujeres que declara responsabilidades familiares como motivo principal de inactividad es casi 10 veces superior a la de su contraparte de varones.

En segundo lugar, el informe examinó la permanencia en el empleo y los motivos de renuncia. Entre 2021 y 2025, entre el 43% y 44% de las mujeres que dejó su último trabajo lo hizo por motivos de cuidado de niños, niñas o personas dependientes. En contraste, entre los hombres esta cifra fluctuó entre 6% y 9%.

Como tercer punto, y con relación a la reinserción laboral, la investigación constató que al reincorporarse al mercado laboral

las mujeres tienden a preferir las jornadas parciales.

Mientras entre los hombres la proporción que busca exclusivamente ese tipo de esquema se mantuvo entre 6% y 9% en la mayor parte del período estudiado, en el caso de ellas la cifra llegó a 26% en 2015-2016 para comenzar a bajar después y estabilizarse en torno a 19%-20% en los últimos años.

De acuerdo con la UNAB, esta brecha es coherente con la necesidad de las mujeres de compatibilizar empleo y cuidados. Sin embargo, también podrían intervenir otros factores no relacionados directa-

"El cuidado sigue siendo, en la práctica, una responsabilidad predominantemente femenina, y eso condiciona el acceso, la permanencia y la calidad del empleo", dijo Abrigo.

mente con los cuidados, como menor poder de negociación, discriminación en los procesos de contratación, menor disponibilidad de empleos de jornada completa, entre otros.

¿Qué hacer?

Además de levantar un diagnóstico, el informe planteó algunos

aspectos en los que creen que es clave avanzar.

Por ejemplo, el texto expuso que las políticas centradas exclusivamente en el cuidado infantil podrían resultar insuficientes frente a un fenómeno más amplio.

"Los datos de la Encuesta Nacional de Dependencia 2022 muestran que entre 68% y 76% de quienes cuidan a personas con dependencia son mujeres, muchas de ellas realizando estas labores durante más de 10 años. Dado que la mayoría de las personas dependientes son mayores de 60 años, la carga de cuidado se extiende a lo largo del ciclo de vida y no se limita a la etapa de crianza", señaló el reporte.

En esa línea, destacó algunas experiencias internacionales que podrían servir de ejemplo, como Japón, país que el año 2000 introdujo un seguro obligatorio de cuidado de largo plazo orientado a transferir la responsabilidad del cuidado desde las familias hacia el Estado.

"El sistema financia servicios formales de atención domiciliar y institucional para personas mayores con dependencia certificada, y fue diseñado en un contexto en que las mujeres constituían la principal fuente de cuidado informal", graficó el informe.

Para el economista e investigador del Instituto UNAB de Políticas Públicas, Vicente Abrigo, la estabilidad de las brechas de género en la participación laboral durante una década indica que "no estamos frente a un fenómeno coyuntural, sino que más bien a uno de carácter estructural".

Avalado por las cifras, señaló que "el cuidado sigue siendo, en la práctica, una responsabilidad predominantemente femenina, y eso

condiciona el acceso, la permanencia y la calidad del empleo al que pueden aspirar las mujeres en Chile".

Por ello, insistió en que se requieren políticas integrales que incorporen instrumentos que promuevan la corresponsabilidad y reconozcan el cuidado como una responsabilidad social compartida.



DF Jobs
Diario Financiero

"Para combatir la informalidad no hay una bala de plata. Hay muchas cosas que abordar, como aumentar fuertemente la capacidad de crecimiento de mediano plazo; leyes que desincentiven la contratación formal tenemos que corregirlas; reducir los costos de la formalidad".

JUAN BRAVO, DIRECTOR DEL OBSERVATORIO DEL CONTEXTO ECONÓMICO DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES (OCEC UDP).

PODCAST DEL DÍA

