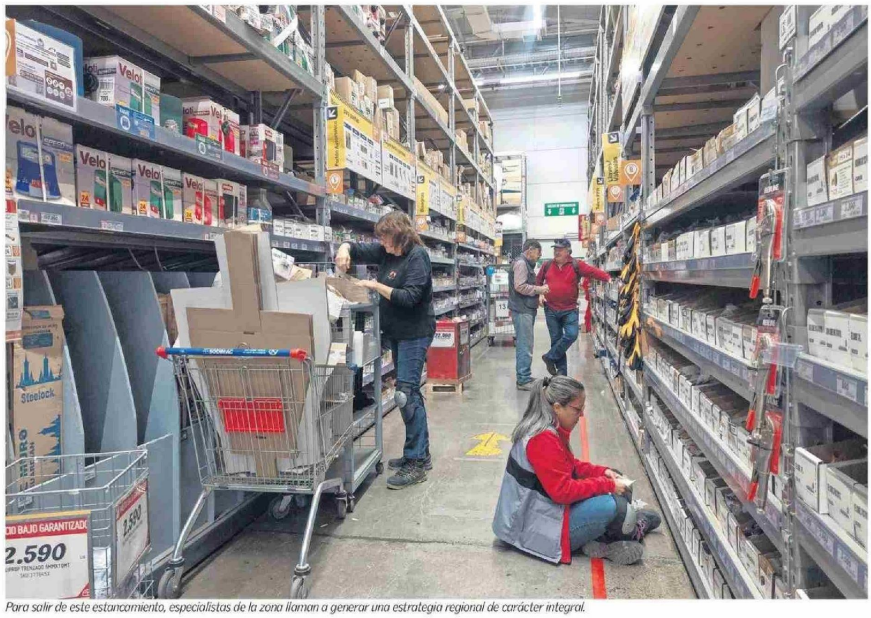
LITORALPRESS

Fecha: 03-08-2025
Medio: El Sur
Supl. : El Sur - Reportajes
Tipo: Noticia general
Título: Medidas insuficientes que impiden en Biobio bajar la desocupación femenina

Pág. : 5
Cm2: 1.456,0
VPE: $ 3.501.724

Tiraje: 10.000
Lectoría: 30.000
Favorabilidad: No Definida



Para salir de este estancamiento, especialistas de la zona llaman a generar una estrategia regional de carácter integral.

Tasa regional de desempleo en este grupo llega al 10,3%

Medidas insuficientes que impiden en Biobío bajar la desocupación femenina

Un total de 35.265 mujeres del Biobío se mantiene en esta condición. Problema se profundizó desde julio del año pasado y preocupa estancamiento y falta de mayor articulación.

Por Nicolás Arrau Álvarez / nicolas.alvarez@diarioelsur.cl

El comportamiento de la tasa de desocupación en la Región (%)

Por trimestres móviles. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Junio-agosto de 2024 fue el último trimestre en que la tasa de desocupación femenina se mantuvo en una cifra. De ahí a la fecha, los informes del INE muestran un escenario aún más negativo para el sector femenino del Biobío, con tasas que superan el 10% y que parecen no querer bajar, todo a causa de una situación estructural del mercado y de legislación laboral, según precisan desde la Seremi de Trabajo y Previsión Social.

Hasta el trimestre móvil de abril-junio de 2025, la tasa promedio de desocupación regional alcanzaba el 9,3%, con un 8,5% para hombres y 10,3% para mujeres. En total, la zona registra 72.985 personas desocupadas, de las cuales 35.265 corresponden a este último grupo, poco más de la capacidad del estadio Ester Roa.

La seremi Sandra Quintana señala que cambiar de manera profunda esta realidad no es algo que dependa de un sólo gobierno, sino que de cambios legales nacidos de consensos políticos que apunten a jornadas flexibles, salas cunas universales, no discriminaciones culturales por sexo, entre otras iniciativas. "Sobre el particular, hay dos medidas que apuntan en ayudar a paliar el problema. Una son los programas focalizados de capacitación del Sence, tal como ha ocurrido con las conductoras femeninas incorporadas en el servicio de transporte público a propósito de la electromovilidad, mientras que la segunda es el reciente programa del Subsidio Único al Empleo, que busca focalizar en jóvenes, mujeres y personas mayores de 55 años, con incentivos a la contratación", señala.

MEDIDAS VALORADAS, PERO INSUFICIENTES

El punto de vista experto sostiene que el escenario que enfrenta el grupo femenino del Biobío se explica por un mayor ingreso de mujeres al mercado laboral, impulsado por el encarecimiento del costo de vida, sin que la economía genere empleos suficientes para cubrir esa oferta. Este fenómeno está vinculado con el efecto trabajador adicional, donde un aumento en la participación femenina eleva transitoriamente la desocupación cuando la generación de empleos no acompaña.

Manuel Chong, economista y académico de Ingeniería Comercial UNAB Concepción, agrega que se mantienen barreras estructurales que restringen la inserción laboral femenina. "Una proporción importante de mujeres asume responsabilidades de cuidado familiar que dificultan su participación plena en el mercado de trabajo o las lleva a aceptar empleos informales y de jornada parcial. También persisten brechas de género en los procesos de contratación, con sesgos que en determinados cargos favorecen a los hombres, lo que reduce las oportunidades de acceso para ellas", enfatiza.

Su par de la Facultad de Economía, Negocios y Gobierno USS, Daniela Catalán, cree que lo más preocupante no es sólo que la tasa de desempleo femenino en el Biobío supere los dos dígitos, sino que esta situación se haya sostenido en el tiempo sin una respuesta estructural a la altura del desafío. Según la especialista, hay una combinación de factores que explican este fenómeno: muchas mujeres que están reingresando al mercado laboral tras la pandemia, pero que no encuentran oportunidades suficientes, especialmente en empleos formales, y barreras de género muy profundas como la sobrecarga en tareas de cuidado, la baja flexibilidad de los empleos disponibles y la precariedad de muchas ocupaciones feminizadas.

"Además, el empleo masculino ha repuntado en sectores que tradicionalmente absorben mano de obra masculina, como la construcción o el transporte, mientras que las mujeres siguen enfrentando mayores dificultades de inserción en sectores productivos más dinámicos, lo que agranda la brecha. En definitiva, no es que las mujeres no quieran trabajar, es que el sistema laboral regional no está respondiendo con la misma velocidad ni equidad", puntualiza.

En los últimos años no son pocas las iniciativas que se han impulsado para potenciar el empleo femenino, tanto en administraciones presidenciales pasadas como en la actual: Bono al Trabajo de la Mujer, que entrega un subsidio a trabajadoras de bajos ingresos y a sus empleadores para mejorar salarios y promover la contratación formal, o los programas Mujeres Jefas de Hogar y 4 a 7, que ofrecen capacitación y apoyo en cuidado infantil tras la jornada escolar. Se suman iniciativas como Conectadas al Futuro, que inserta mujeres en telecomunicaciones, y proyectos privados como Talento Mujeres para Chile, enfocados en formar y vincular talento femenino a diversas industrias y emprendimientos.

> "El empleo masculino ha repuntado en sectores que tradicionalmente absorben mano de obra masculina, mientras que las mujeres siguen enfrentando mayores dificultades de inserción en sectores productivos más dinámicos."
>
> *Manuel Chong, académico UNAB Concepción*

> "Las medidas siguen siendo parciales y poco articuladas entre sí (...) No pueden abordarse sólo desde proyectos aislados, sino que con una estrategia regional integral, con mayor escala, continuidad y coordinación entre actores públicos, privados y sociales."
>
> *Daniela Catalán, académica USS*

Para Chong, el esfuerzo realizado a la fecha resulta insuficiente frente al desafío, entendiendo que, si bien son iniciativas que han aportado, "los indicadores muestran que aún persiste una baja inserción femenina, con una tasa de participación de las mujeres que en Biobío ronda solo el 48%, casi 20 puntos por debajo de la de los hombres". Del mismo modo, añade el académico, "muchas de las que trabajan lo hacen en condiciones informales, señal de que el progreso no ha sido pleno".

En el caso de Catalán, todo este trabajo se traduce en estrategias, aunque valiosas, "siguen siendo parciales y poco articuladas entre sí (...) No pueden abordarse sólo desde proyectos aislados, sino que con una estrategia regional integral, con mayor escala, continuidad y coordinación entre actores públicos, privados y sociales".

Las propuestas de los docentes apuntan entonces a establecer una estrategia de carácter regional de empleo femenino con enfoque de género, pero con atención en la formación laboral, la conciliación trabajo-familia y la formalización del empleo y mediante el escalamiento de programas de capacitación técnica para mujeres en sectores estratégicos como salud, agroindustria sostenible, servicios de cuidado, logística o turismo rural, o de la certificación de empresas con buenas prácticas laborales en equidad de género, la expansión de las redes de cuidados y la promoción del trabajo flexible.

Por otro lado, se propone priorizar la creación de un sistema integral de cuidados que disminuya la carga doméstica que restringe la participación de mujeres, ampliar el acceso a sala cuna, guarderías y educación parvularia de calidad, sumado con incentivos que fomenten la corresponsabilidad familiar a través de la participación de los padres en postnatal y labores de cuidado, lo que permitiría disminuir renuncias y jornadas parciales forzadas. Al mismo tiempo, dicen que es crucial fortalecer la formación y la inserción femenina en sectores de alto potencial económico, promoviendo vocaciones STEM y capacitando a mujeres en áreas como tecnología, energía renovable y manufacturas avanzadas, entre otras medidas, como la implementación de cuotas de género en programas de formación técnica, mentorías, alianzas con empresas locales y el acceso a créditos y asesorías para emprendedoras y microempresas lideradas por mujeres.

ESPACIOS DEL SENCE Y LA SEREMI DE LA MUJER

Un actor clave en todo este trabajo es el Sence, según lo plantea la seremi Quintana al principio de este reportaje. Desde la institución capacitadora cuentan que durante 2024 tuvieron en Biobío 157.792 personas que se beneficiaron con alguna de las acciones del servicio, de las cuales el 55% correspondió a mujeres. En programas de capacitación como cursos en línea, becas laborales y programas sociales se llegó a 12.824 personas, 7.546 de ellas mujeres. "Por otro lado, una de nuestras prioridades es abrir puertas en trabajos históricamente masculinizados, con estrategias comunicacionales y oferta formativa concreta en áreas como conducción y soldadura, que hoy cuentan con un número cada vez más creciente de participantes mujeres", afirma el director regional de la entidad, Daniel Jana.

En cuanto a las gestiones a través de las 33 oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL), como servicio realizaron 59.202 atenciones, 25.189 dirigidas a mujeres, "pero al mirar las colocaciones laborales, el número baja a 5.212, lo que nos muestra que todavía hay un desafío importante para la incorporación efectiva de la fuerza femenina en el empleo".

Sence y Sernameg firmaron una carta de colaboración que permitirá que las beneficiarias de sus programas accedan a charlas y orientación sobre los beneficios y programas del organismo capacitador, ente que también participa en iniciativas de gestión de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) para sumar planes de transversalización de género.

Camila Contreras, seremi de la Mujer y la Equidad de Género, lleva su análisis a la diversidad del grupo femenino en la Región por diferencias marcadas según edad, ruralidad, nivel educativo, situación de cuidados y contexto socioeconómico. Por eso, señala que en la zona se necesitan estrategias diferenciadas, pensadas desde y con los territorios. "y para ello hemos avanzado en la contratación de mujeres en rubros históricamente masculinos como el transporte y construcción, así como en distintos proyectos de inversión para llegar a etapa de ejecución en la Región; el Plan de Emergencia Habitacional ha permitido una contratación importante de trabajadores y trabajadoras".

Otro elemento vital para la seremi es el Plan de Fortalecimiento Industrial y la discusión del Subsidio Unificado al Empleo, que busca facilitar la contratación formal y apoyar a grupos históricamente excluidos del mercado laboral, como mujeres, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad. "Este subsidio, que hoy se discute en el Congreso, unifica instrumentos como el Bono al Trabajo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven, respondiendo a una mirada concreta del Gobierno por generar más empleo con seguridad social y condiciones dignas", señala Contreras, quien a su vez apunta a avanzar en la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados, algo que progresa por medio de los primeros centros de cuidados y una articulación intersectorial.