

Mujeres con hijos menores de 3 años tienen 10% a 14% menos de probabilidad de integrar la fuerza laboral

-La participación laboral de la mujer ha corrido en desventaja. Y si bien durante la última década avanzó hasta llegar a niveles del 53,3%, la pandemia borró de un plumazo todo lo avanzado y se retrocedió de regreso a 41,2%. Ahora, poco a poco se ha venido recuperando dicha participación y en el trimestre móvil enero-marzo escaló hasta el 49,2%.

Al respecto, "¿Cómo aumentamos la participación laboral de las mujeres en Chile? Evidencia, experiencia internacional y políticas públicas", se titula un estudio realizado por el Observatorio Laboral del Sence de la Región Metropolitana, que es ejecutado por el Centro de Políticas Públicas UC.

Entre los principales resultados del análisis se muestra que "en Chile, de acuerdo con los resultados de esta investigación, las mujeres que provienen de hogares con presencia de menores de tres años tienen una probabilidad menor de participar en el mercado laboral, no así en los hombres, en cuyo caso esta variable no merma sus posibilidades de participación laboral".

María de los Ángeles Morandé, coordinadora del Observatorio Laboral del Sence de la Región Metropolitana, explica que esta situación "es observada en todo el período analizado en el estudio entre 2009-2020, donde se evidencia que las mujeres con hijos pequeños (menores de 3 años) presentan entre el 10% y el 14% menos de probabilidad de integrar la fuerza laboral en comparación al resto de mujeres con hijos en edad escolar o sin hijos". La investigadora resalta que "este hallazgo solo se presenta en el caso de las mujeres, es decir, en hombres provenientes de hogares con niñas o niños pequeños no hay relación entre esto último y su participación laboral, haciendo evidente esta brecha de género desfavorable para las mujeres".

De acuerdo con el estudio, en la experiencia internacional, parte de las principales políticas que promueven la participación laboral femenina se enfoca en proporcionar sistemas de cuidado para niños y niñas, junto con el acceso a la educación temprana, así como políticas asociadas al pago de licencias paternales. "Al examinar la experiencia comparada de los países de la Oede, fue posible observar que más niños matriculados en servicios preescolares, un mayor gasto público en posnatal, en temprana infancia y en asignaciones familiares, se asocia positivamente con la mayor participación laboral femenina", menciona el informe.

Sobre este punto, Morandé sostiene que "lo que nosotros pudimos evidenciar en nuestro estudio respecto a la experiencia internacional y las políticas públicas que repercuten positivamente en la inclusión de las mujeres a la fuerza laboral, es que el gasto público en primera infancia, que incluye sistemas de cuidado y educación temprana, y por cierto salas cuna y jardines infantiles, tiene una correlación positiva con la participación laboral femenina en gran parte del mundo".

En este sentido, puntualiza que "mayor inversión para que más niños o niñas puedan acceder a un sistema de cuidados o nivel pre-escolar, se constituye como una política efectiva en nuestro país para la inclusión de las mujeres a la fuerza productiva. Esto se hace más urgente especialmente luego de la pandemia que afectó tan fuertemente el empleo femenino - expulsando a muchas mujeres de la fuerza laboral por tener que asumir labores de cuidado- y considerando que la recuperación del empleo en el caso de las mujeres ha sido mucho más lenta que en de los hombres".

Otro resultado que muestra el estudio es que las mujeres jefas de hogar tienen una probabilidad de entre 2,61 y 2,08 veces mayor de participar en el mercado del trabajo que quienes no lo son, en el período estudiado.

Morandé puntualiza que "las mujeres que son jefas de hogar tienen una mayor probabilidad de integrarse al mercado laboral de acuerdo a los datos del estudio. Esto, además, puede coincidir en muchos casos con que las mujeres jefas de hogar pertenecen a hogares monoparentales, por tanto, son el único o el sustento principal del hogar".

En ese sentido, la investigadora comenta que "en el caso de las mujeres que no son jefas de hogar, no estar dentro de la fuerza laboral puede relacionarse con diferentes factores, entre ellos aquellos más culturales o de distribución de roles de género en el hogar que las deja a cargo del cuidado de los hijos y de labores domésticas".

De hecho, afirma que "el 30% de las mujeres no trabaja o no busca trabajo por responsabilidades familiares permanentes. Además, sabemos, por la experiencia internacional, que los sistemas de cuidado y educación temprana tienen un efecto sobre una mayor participación laboral de las mujeres". Por ello, enfatiza que "distintas políticas que apunten a fortalecer los sistemas de cuidado y a una mayor corresponsabilidad en el hogar, en conjunto con otras que mejoren sus capacidades productivas, van en la dirección correcta para aumentar las posibilidades de integración laboral de las mujeres".

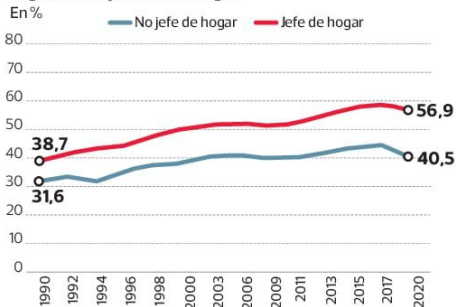
Junto a ello, el informe propone también el promover políticas de adaptabilidad laboral para mujeres trabajadoras. En particular, modalidades como el teletrabajo y la adaptación de jornadas laborales pueden ser incentivos para aumentar la participación laboral femenina.

En ese sentido se plantea "desarrollar un sistema de certificaciones para empresas que implementen políticas de adaptabilidad laboral, incentivando la inclusión de trabajadoras. Lo anterior como parte de iniciativas que promuevan el teletrabajo y adaptabilidad en las empresas".

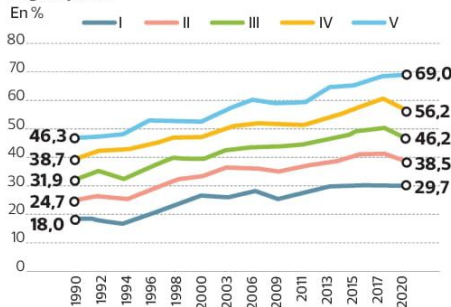
La presentación del documento se realizará este miércoles a las 10 horas. Contará con la participación de Luz Vidal, ministra (s) de la Mujer y Equidad de Género; Verónica Garrido, directora del Sence de la Región Metropolitana; Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer, y María Elena Valenzuela, consultora de la División de Asuntos de Género de Cepal. También estará presente el presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Alberto Undurraga. Para el legislador "frente a los resultados del estudio del Observatorio Laboral es evidente que existe una urgencia por legislar sobre las iniciativas que buscan fomentar la participación laboral femenina. En el caso del proyecto de sala cuna universal todavía existen mejoras que se deben implementar. Por ejemplo, el proyecto efectivamente entrega el beneficio a todas las mujeres, pero no a los hombres y, desde nuestra perspectiva, eso es fundamental para el componente de corresponsabilidad parental".

MERCADO LABORAL FEMENINO

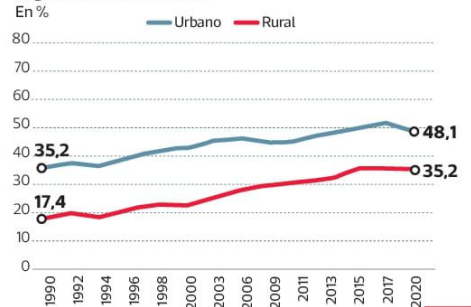
Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según tramo jefatura de hogar



Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según quintil



Tasa de participación laboral femenina a nivel nacional según zona de residencia



FUENTE: Observatorio Laboral de Sence de la Región Metropolitana

LA TERCERA



Mujeres con hijos menores de 3 años tienen 10% a 14% menos de probabilidad de integrar la fuerza laboral

Así lo establece un estudio realizado por el Observatorio Laboral del Sence de la Región Metropolitana y el Centro de Políticas Públicas UC. Entre los resultados se muestra también que las mujeres jefas de hogar tienen una probabilidad mayor de participar en el mercado del trabajo que las que no lo son.

CARLOS ALONSO

—La participación laboral de la mujer ha corrido en desventaja. Y si bien durante la última década avanzó hasta llegar a niveles del 53,3%, la pandemia borró de un plumazo todo lo avanzado y se retrocedió de regreso a 41,2%. Ahora, poco a poco se ha venido recuperando dicha participación y en el trimestre móvil enero-marzo escaló hasta el 49,2%.

Al respecto, “¿Cómo aumentamos la participación laboral de las mujeres en Chile? Evidencia, experiencia internacional y políticas públicas”, se titula un estudio realizado por el Observatorio Laboral del Sence de la Región Metropolitana, que es ejecutado por el Centro de Políticas Públicas UC.

Entre los principales resultados del análisis se muestra que “en Chile, de acuerdo con los resultados de esta investigación, las mujeres que provienen de hogares con presencia de menores de tres años tienen una probabilidad menor de participar en el mercado laboral, no así en los hombres, en cuyo caso esta variable no merma sus posibilidades de participación laboral”.

María de los Ángeles Morandé, coordinadora del Observatorio Laboral del Sence de la Región Metropolitana, explica que esta situación “es observada en todo el período analizado en el estudio entre 2009-2020, donde se evidencia que las mujeres con hijos pequeños (meno-



res de 3 años) presentan entre el 10% y el 14% menos de probabilidad de integrar la fuerza laboral en comparación al resto de mujeres con hijos en edad escolar o sin hijos”. La investigadora resalta que “este hallazgo solo se presenta en el caso de las mujeres, es decir, en hombres provenientes de hogares con niños o niñas pequeños no hay relación entre esto último y su participación laboral, haciendo evidente esta brecha de género desfavorable para las mujeres”.

De acuerdo con el estudio, en la experien-

cia internacional, parte de las principales políticas que promueven la participación laboral femenina se enfoca en proporcionar sistemas de cuidado para niños y niñas, junto con el acceso a la educación temprana, así como políticas asociadas al pago de licencias paternales. “Al examinar la experiencia comparada de los países de la Oede, fue posible observar que más niños matriculados en servicios preescolares, un mayor gasto público en posnatal, en temprana infancia y en asignaciones familiares, se asocia positivamente con la

mayor participación laboral femenina”, menciona el informe.

Sobre este punto, Morandé sostiene que “lo que nosotros pudimos evidenciar en nuestro estudio respecto a la experiencia internacional y las políticas públicas que repercuten positivamente en la inclusión de las mujeres a la fuerza laboral, es que el gasto público en primera infancia, que incluye sistemas de cuidado y educación temprana, y por cierto salas cuna y jardines infantiles, tiene una correlación positiva con la participación laboral femenina en gran parte del mundo”.

En este sentido, puntualiza que “mayor inversión para que más niños o niñas puedan acceder a un sistema de cuidados o nivel pre-escolar, se constituye como una política efectiva en nuestro país para la inclusión de las mujeres a la fuerza productiva. Esto se hace más urgente especialmente luego de la pandemia que afectó tan fuertemente el empleo femenino —expulsando a muchas mujeres de la fuerza laboral por tener que asumir labores de cuidado— y considerando que la recuperación del empleo en el caso de las mujeres ha sido mucho más lenta que en de los hombres”.

Otro resultado que muestra el estudio es que las mujeres jefas de hogar tienen una probabilidad de entre 2,61 y 2,08 veces mayor de par-

SIGUE ►►

SIGUE ►►

participar en el mercado del trabajo que quienes no lo son, en el período estudiado.

Morandé puntualiza que “las mujeres que son jefas de hogar tienen una mayor probabilidad de integrarse al mercado laboral de acuerdo a los datos del estudio. Esto, además, puede coincidir en muchos casos con que las mujeres jefas de hogar pertenecen a hogares monoparentales, por tanto, son el único o el sustento principal del hogar”.

En ese sentido, la investigadora comenta que “en el caso de las mujeres que no son jefas de hogar, no estar dentro de la fuerza laboral puede relacionarse con diferentes factores, entre ellos aquellos más culturales o de distribución de roles de género en el hogar que las deja a cargo del cuidado de los hijos y de labores domésticas”.

De hecho, afirma que “el 30% de las mujeres no trabaja o no busca trabajo por responsabilidades familiares permanentes. Además, sabemos, por la experiencia internacional, que los sistemas de cuidado y educación temprana tienen un efecto sobre una mayor participación laboral de las mujeres”. Por ello, enfatiza que “distintas políticas que apunten a fortalecer los sistemas de cuidado y a una mayor corresponsabilidad en el hogar, en conjunto con otras que mejoren sus capacidades productivas, van en la dirección correcta para aumentar las posibilidades de integración laboral de las mujeres”.

Junto a ello, el informe propone también el promover políticas de adaptabilidad laboral para mujeres trabajadoras. En particular, modalidades como el teletrabajo y la adaptación de jornadas laborales pueden ser incentivos para aumentar la participación laboral femenina.

En ese sentido se plantea “desarrollar un sistema de certificaciones para empresas que implementen políticas de adaptabilidad laboral, incentivando la inclusión de trabajadoras. Lo anterior como parte de iniciativas que promuevan el teletrabajo y adaptabilidad en las empresas”.

La presentación del documento se realizará este miércoles a las 10 horas. Contará con la participación de Luz Vidal, ministra (s) de la Mujer y Equidad de Género; Verónica Garrido, directora del Sence de la Región Metropolitana; Alejandra Sepúlveda, presidenta ejecutiva de Comunidad Mujer; y María Elena Valenzuela, consultora de la División de Asuntos de Género de Cepal. También estará presente el presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Alberto Undurraga. Para el legislador “frente a los resultados del estudio del Observatorio Laboral es evidente que existe una urgencia por legislar sobre las iniciativas que buscan fomentar la participación laboral femenina. En el caso del proyecto de sala cuna universal todavía existen mejoras que se deben implementar. Por ejemplo, el proyecto efectivamente entrega el beneficio a todas las mujeres, pero no a los hombres y, desde nuestra perspectiva, eso es fundamental para el componente de corresponsabilidad parental”.

Estudio detecta que en 2022 costo de salas cuna subió 5% promedio en el país: en Arica y Parinacota tuvo el mayor incremento

De acuerdo con el análisis realizado por Edenred, en la Región Metropolitana subió en 5%. La comuna donde se observa el costo promedio más elevado es Peñaflor: \$460.000 mensuales.

CARLOS ALONSO

—El gobierno no ha dado luces de que enviará pronto un proyecto de ley para reformular la legislación en cuanto al acceso universal al beneficio de sala cuna. Y si bien fue una promesa de campaña, todavía no hay plazos definidos.

Mientras se está a la espera de esa iniciativa, Edenred realizó el “Estudio de precios 2022: ¿Cuánto valen las salas cunas en Chile?”, el cual detectó un alza promedio a nivel nacional de 5%, lo que se traduce en que si en 2021 el valor promedio de las mensualidades fue de \$372.810, en 2022 este ascendió a \$392.954.

En el desglose, la mayor variación tuvo lugar en la región de Arica y Parinacota, donde el aumento de los precios llegó a un 10%, pasando de un promedio de \$363.750 mensuales en 2021, a \$399.000 en 2022. Otras de las regiones con mayor aumento fueron Magallanes, con un 9%, Los Lagos y el Maule, con un 8% cada una, y la del Libertador Bernardo O'Higgins, con un 7%.

En el otro extremo, las menores variaciones se detectaron en Tarapacá, con un 2%; La Araucanía con un 3%, y Antofagasta y Coquimbo, con un 4% en ambos casos.

Según explica Cristián Briceño, gerente de Marketing de Edenred, “en el caso de las regiones con mayor aumento es probable que influyan fenómenos como la migración y el desplazamiento del mercado laboral por el teletrabajo”.

En la Región Metropolitana, si bien el alza promedio también fue de un 5%, se da cuenta de la diferencia que existe en los precios entre las comunas, lo que no se encuentra directamente relacionado con el poder adquisitivo de los habitantes de ellas.

Así, en las comunas de Peñaflor, Santiago, Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, Quilicura, Lo Espejo y San Mi-

COSTOS DE LAS SALAS CUNAS

Promedio mensual	2021	2022	Var % anual
Arica y Parinacota	363.750	399.000	10%
Tarapacá	405.000	413.083	2%
Antofagasta	395.390	410.591	4%
Atacama	367.457	384.857	5%
Coquimbo	346.666	359.304	4%
Valparaíso	346.567	364.739	5%
Metropolitana	383.451	403.535	5%
Libertador Bdo O'Higgins	352.533	377.188	7%
Maule	360.188	389.188	8%
Nuble	383.286	403.286	5%
BioBio	345.686	366.101	6%
La Araucanía	392.205	402.960	3%
De Los Ríos	363.333	380.000	5%
De Los Lagos	381.760	412.807	8%
Gral C. Ibañez Del Campo	382.000	404.000	6%
Magallanes y Antártica Chilena	338.929	368.938	9%
Promedio Total	\$372.810	\$392.954	5%

FUENTE: Edenred

LA TERCERA



guel, por ejemplo, el valor promedio de las mensualidades va desde los \$400.000 hasta los \$460.000; mientras que en Puente Alto, La Florida, Macul, Maipú, Pudahuel, Renca y Huechuraba, dicha cifra se sitúa entre los \$363.125 y los \$398.333.

En Recoleta, Quinta Normal, Lo Prado, Pedro Aguirre Cerda y Conchalí, en tanto, el promedio de las mensualidades va desde \$325.000 a \$358.333.

En el Gran Santiago, la comuna que registra un costo más elevado es Peñaflor, con una mensualidad promedio de \$460.000, mientras que la más baja es Conchalí, con un monto promedio de \$325.000.

En cuanto a los valores límites, el mínimo se encuentra en Maipú: \$220.000. El mayor, en tanto, se ubica en La Condes: \$562.000.

Cristián Briceño señala que “para comprender cómo se distribuyen los precios en la Región Metropolitana, es necesario atender a factores como las comunas que concentran mayor cantidad de fuentes laborales o en las que hay más población flotante”. Además, muchas de las comunas con mayor aumento, como Peñaflor, corresponden a municipios residenciales que han recibido mayor demanda por salas cuna debido al teletrabajo.