



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.  
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

## **Cambiando el modelo: “Ellos trabajan y ellas cuidan”**

**Diario Financiero**  
**30 de Septiembre 2021**

Seguimos viendo los números de como la pandemia produjo que retrocediéramos más de 10 años en la participación laboral femenina, pero más aún, que muchas no están buscando volver. Esto, por supuesto, aumenta la brecha entre hombres y mujeres que tienen consecuencias tanto a nivel individual como social.

La evidencia dice que el trabajador ideal, o sea la persona que nos gustaría contratar idealmente, ha sido históricamente hombre. En nuestra mente, ellos están más preparados. A pesar de que pensamos que lo hemos conversado, ya no tenemos sesgos, la evidencia muestra que cuando ponemos distintos candidatos, preferimos a los hombres. Muchos pensaron que la pandemia iba a reducir esta brecha por la flexibilidad que se implementó en muchos trabajos, pero lamentablemente aumento. O sea, ahora más que antes, preferimos contratar hombres, ya que son ellas las que cuidan.

Podemos explicar este fenómeno por los sesgos asociados a la cultura, pero no es suficiente, también tenemos políticas y sistemas para acelerar el cambio. Concretamente hoy podemos avanzar por tres vías.

Primero, ser conscientes que tenemos una crisis de cuidado. Este término propuesto por la CEPAL ya ha levantado alarmas a nivel mundial. A pesar de conversarlo, no hemos aumentado la corresponsabilidad en nuestro país. Ellos trabajan y ellas cuidan, es el modelo que fomentamos tanto en los hogares, las empresas y la sociedad. El bajo uso de post natal paternal y parental, hora de alimentación, etc o el simple cuidado, acuñó el término hombre cero. Las empresas pueden fomentar la corresponsabilidad, muchas políticas públicas ya existen, ahora toca fomentar su uso.

Segundo, el 51% de las mujeres que trabaja no tiene una pareja con la que compartir las responsabilidades familiares. Además, muchos hombres no pagan la pensión alimenticia de sus hijos, incluyendo a posibles candidatos a la Presidencia. Este número es tan grande que muestra como muchísimas mujeres no solo son las únicas que cuidan a sus hijos, sino que también los mantienen. El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Justicia, están tramitando el cambio de ley en el congreso para llevarlo desde un enfoque punitivo a uno que logre a través de estímulos e incentivos el pago efectivo de las pensiones, pero desde las empresas también podemos generar políticas para no permitir que esto pase en nuestra organización.

Tercero, tenemos que seguir insistiendo en que actualmente en Chile existe un impuesto al trabajo de la mujer, que es el artículo 203 del código del trabajo. Esto afecta directamente su contratación, provocando que el 84% de las empresas contrate 19 o menos mujeres. No podemos seguir postergando la solución de una sala cuna universal, el proyecto sigue durmiendo en el congreso. Las propias empresas pueden apoyar para que esta ley avance en el congreso y no siga durmiendo en el congreso indefinidamente.

La cancha está claramente dispareja. A menos que nos hagamos cargo del cuidado, seguiremos estancados en la participación laboral femenina. Tenemos soluciones que se están discutiendo ahora, podemos apoyarla o mirar para otro lado. Depende de nosotros.