



Columna

*Margarita Riquelme González,*  
secretaria de Estudios de Administración Pública,  
Universidad San Sebastián



# La mujer y el mercado laboral

La sociedad occidental, y en lo que refiere al goce de derechos, ha progresado en el interés de ofrecer dignidad y planos de igualdad a todas las personas. En ese contexto, la consolidación de un sistema internacional de protección a los derechos humanos, así como la alta valorización de la democracia han sido pilares esenciales a la hora de explicar dicha transformación; sin embargo, y a pesar de ello, siguen existiendo algunas barreras que han limitado la consolidación de una sociedad en la que se respire una igualdad política, jurídica y económica plena para mujeres y hombres.

Así, y a modo de ejemplo, una de las principales distorsiones se evidencia en las diferencias de oportunidades de desarrollo económico que existen entre hombres y mujeres. Esto se puede demostrar, entre otros, con los indicadores asociados a la inserción de la mujer en el mercado laboral, y que para nuestro país implica un 58% de mujeres versus 77% de hombres (OCDE, 2023).

Esta brecha suele explicarse en virtud de una consolidada concepción social en la que se “acepta y valora” el mayor compromiso femenino con las tareas y responsabilidades asociadas al cuidado de la familia. Esta es una de las razones que se ha expuesto en el reciente informe “La mujer, la empresa y el derecho” (Banco Mundial, 2024). Si bien

el informe evidencia que las mujeres tienen un aproximado de dos tercios de los derechos que gozan los hombres, también reconoce que se han implementado importantes avances a nivel internacional, tales como la prohibición del matrimonio infantil y un conjunto de normas que castigan con severidad todo tipo de acoso. Nuestro país, si bien lo ha hecho con lentitud, también ha ido avanzando en esa línea, garantizando y reconociendo derechos esenciales a las mujeres. Al respecto, y desde el punto de vista de la consecución de la igualdad económica, uno de los hitos relevantes fue la promulgación de la Ley 20.348 (2010), la que estableció el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres; no obstante, la realidad reconoce que -a la hora de contratar- las empresas prefieren mayoritariamente a hombres, especialmente, cuando las candidatas al puesto están en edad fértil. De este modo, y atendiendo a estas barreras, es que se han implementado leyes que buscan corregir algunos “vicios del sistema”. Un ejemplo de esto es la Ley de las 40 horas, la que tiene como uno de sus objetivos el conciliar el rol de la mujer como trabajadora y como madre.

A pesar de estos importantes pasos, todavía falta mucho por hacer, ya que para dar verdaderas oportunidades de desarrollo económico a las mujeres se debe avanzar en leyes que fomenten la corresponsabilidad en la crianza de los hijos y en todo lo que refiere al cuidado de los adultos mayores, así como también en normas que permitan una mayor flexibilidad de la jornada laboral, ya que eso no sólo ofrecerá oportunidades de desarrollo personal para las mujeres, sino también un mayor desarrollo económico (Ugarte, 2022).

