

El Día de la Mujer nos comprometemos a todos

En el Día de la Mujer es bueno reconocer los muchos méritos que tienen las mujeres en sus distintas dimensiones: hija, madre y/o esposa, trabajadora remunerada o no remunerada, voluntaria, cuidadora, amiga, consejera, líder y formadora. Sorprende (y entristece) que pese a esas virtudes, no hemos logrado equiparar sus oportunidades a las de los hombres.

Es claro que traer hijos al mundo, que sin duda es un privilegio, tiene costos disímiles para hombres y mujeres, pues son ellas las que se ven más perjudicadas en el acceso al trabajo y a mejores remuneraciones. Increíblemente, aún existen importantes brechas de género que se traducen en una participación laboral casi 20 puntos menor que la de los hombres y una diferencia salarial entre ambos cercana a 16%. Esta inequidad significa además para el país desaprovechar un enorme potencial social, cultural y económico.

Es verdad que los indicadores han mejorado en las últimas décadas, pero la diferencia sigue siendo relevante y es fundamental hacernos cargo de ello. Es de justicia entregar herramientas para que todos y todas tengan igualdad de oportunidades y puedan perseguir su felicidad bajo las mismas condiciones.

En este contexto, ¿qué rol le cabe a la política pública y a la empresa para apoyar de igual manera a mujeres y hombres en la labor de crianza, cuidados, desarrollo laboral y personal?

Algunas propuestas interesantes en materia de política pública que apuntan en la dirección correcta incluyen, en primer lugar, el mejorar el acceso a sala cuna, evitando discriminaciones en la contratación de mujeres y diferencias entre ellas dependiendo de dónde trabajan. Se debiera también avanzar en eliminar sesgos de roles en textos escolares y formación académica, para evitar estereotipos que terminan perjudicándolas. Igualar las regulaciones entre hombres y mujeres que competen a la crianza y el cuidado y que afectan la contratación y promoción de las mujeres (como fuero y postnatal inflexible), es otra deuda pendiente. Además, se debiera ampliar la oferta de cuidados, otorgar mayor facilidad para acordar una adaptabilidad laboral acorde a las necesidades de cada uno y eliminar diferencias en la edad de jubilación que reducen las pensiones de las mujeres con relación a la de los hombres. Estas son solo algunas ideas que debieran estar priorizadas en la agenda pública.

Indudablemente, desde la empresa también estamos llamados a contribuir a la equidad e inclusión laboral de las mujeres. Hay numerosas prácticas dignas de imitar, partiendo por eliminar todo tipo de sesgo tácito o explícito en la contratación. Pero además de lo anterior, que es una obligación, es muy importante promover la corresponsabilidad instando al uso y eventual ampliación voluntaria del postnatal parental. Avanzar en mayor flexibilidad laboral con políticas salariales que privilegian la evaluación por desempeño más que por horas trabajadas es una buena forma de apoyar la conciliación de trabajo y familia, mientras que la oferta de programas de capacitación y reconversión laboral con énfasis en las mujeres, la promoción de ternas mixtas cada vez que se requiera postulantes para algún cargo, el compromiso de elevar el número de mujeres en la alta dirección y en los directorios, sin duda tienen incidencia directa en la inclusión y equidad laboral de la mujer.

La buena noticia es que la valoración de la diversidad y la igualdad de oportunidades está marcando el pensamiento de los tiempos modernos. ¡Y todos estamos llamados a ser protagonistas y promotores de este cambio!

En nuestro recorrido por las regiones de Chile, hemos tenido el privilegio de conocer a mujeres líderes del mundo gremial y empresarial que con su talento y capacidades están realizando un aporte extraordinario al desarrollo de su respectivo sector y del país en general. Nuestra gratitud y reconocimiento a cada una de ellas. Su compromiso es fundamental para seguir avanzando en este camino de mayor inclusión y equidad.

Susana Jiménez Schuster
Vicepresidenta de la CPC