



MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

Quien quita la primera valla de la carrera de obstáculos

La Tercera
19 de noviembre de 2018

EL mercado laboral ha estado marcado por diferentes hitos históricos que han cambiado la forma en que las personas, la sociedad y el Estado se comportan. Algunos de estos hitos han sido los avances tecnológicos, como lo fue la revolución industrial del siglo XVIII o la revolución de redes y conectividad que presenciamos en el siglo XX. También guerras y crisis económicas que han impactado constantemente a nuestra historia.

Pero hay un suceso que ha sido “sin prisa, pero sin pausa” como dice el dicho, y esto ha sido la entrada de la mujer al mundo del trabajo. Podemos ver a muchas mujeres que buscan desarrollarse en el ámbito profesional, social y público. Hoy ellas son más de la mitad de los universitarios y han optado por carreras y profesiones que antes estaban lideradas por hombres.

No obstante, la mayor educación no se ha reflejado en la misma proporción en el mercado laboral, ya que aún hay una serie de barreras que impiden que las mujeres participen en él y más aún lleguen a cargos de alta dirección.

En Chile, la posibilidad de desarrollar una carrera profesional está bastante relacionada a las responsabilidades que asumen las mujeres en las familias. El cuidado del hogar, crianza de hijos y cuidado de personas dependientes, son algunas de las responsabilidades que recaen principalmente en ellas. Esto ha provocado que el trabajo y la familia se vean como ámbitos incompatibles, afectando la edad de tener el primer hijo, la disminución de matrimonios y tasa la de natalidad, entre otros.

Esto nos hace pensar si es necesario que la trayectoria de la mujer se vea más bien como una carrera de obstáculos, en vez de una carrera en plano, comparado con la de los hombres. Para resolverlo, podemos mirar este desafío desde diferentes ámbitos, les propongo tres: la persona, la empresaria y la sociedad. Del punto de vista de la empresa, un desafío es actualizar los procesos de atraer, retener y desarrollar el talento dentro de las organizaciones. En muchas firmas estos procesos son desarrollados como si las personas fueran solas (no solteras), o al menos pensado como si hubiera otro adulto en el hogar para hacerse cargo de las personas dependientes.

El apoyo a los trabajadores es reconocer que tienen responsabilidades familiares, lo que impacta en el tiempo que dedican al trabajo y a sus familias. Existen muchísimos tipos de apoyo, que no necesariamente implican una reducción de la jornada laboral, sino su flexibilidad.

Desde el punto de vista de la sociedad, el apoyo al equilibrio de los distintos roles implica promover y reconocer la corresponsabilidad, en la que tanto hombres como mujeres tienen igual responsabilidad sobre los hijos, personas dependientes y las tareas del hogar. Es valorar de igual manera la maternidad y paternidad y también reconocer el cuidado de personas dependientes y personas mayores.

Sin embargo, estos esfuerzos no valdrían la pena si personalmente no valoramos el liderazgo femenino, que en las empresas y en la sociedad es positivo, pero no tiene oportunidad si es que las mujeres no tienen el respeto y los espacios necesarios para poder desarrollarse. Tal vez podríamos comenzar por preguntarnos qué tanto apreciamos y valoramos a cada una de las mujeres con las que nos relacionamos, y con ese primer paso podríamos comenzar a quitar los obstáculos de su carrera profesional.