



MARÍA JOSÉ
ZALDÍVAR

La necesidad de una mayor y mejor
incorporación de las mujeres al
mundo del trabajo y sus positivos
efectos para toda la sociedad



MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR

Ex ministra del Trabajo y Previsión Social

El mundo del trabajo, al igual como otros aspectos de nuestras vidas, está en permanente transformación producto de que se va adaptando a los cambios y valoraciones de las personas y de los tiempos. La forma en la cual se organiza, se desarrolla o se priorizan las tareas responde no solo a factores económicos, como podría en un análisis superficial pensarse, sino que también a la influencia de factores sociales, culturales, políticos y, muchas veces, coyunturales.

Y estos cambios, que antaño podían producirse en largos períodos de tiempo, se han ido acelerando cada vez más, reflejando lo que también se experimenta en otros ámbitos de la sociedad. Pero, al mismo tiempo, es necesario tener presente que en esta permanente y rápida evolución a veces ocurren hechos que o bien paralizan esta tendencia por un tiempo, o incluso pueden llegar a producir una involución, mientras que en otros casos pueden servir de gatillante para una aún más rápida aceleración. Y esto fue justamente lo que ocurrió con la pandemia del coronavirus, en la que toda nuestra organización, y estilo de vida por tanto, se vio afectada, y en la que nos tocó encontrar mecanismos para reorganizarnos y así poder salir adelante.



Estamos por tanto en un momento crucial desde la perspectiva del trabajo. Estamos dejando atrás una pandemia que produjo enormes efectos, y esos aprendizajes debemos aprovecharlos. Pero al mismo tiempo tenemos que reconducir los cambios que se venían desarrollando antes de su aparición y plasmar en mejoras los cambios de criterios y avances que se habían instalado, y reactivar aquellos que debimos dejar dormidos por la emergencia. En este sentido, me gustaría referirme a la corresponsabilidad y la participación femenina en el mundo laboral, enorme desafío que debemos abordar y resignificar para poder alcanzar la meta de tener trabajos más dignos y plenos en nuestro país, pero al mismo tiempo para asegurarnos de que los trabajadores que los desempeñan puedan ser más plenos en las diferentes dimensiones de su vida.

Desde mediados del siglo XX la participación femenina en el mundo del trabajo se ha ido ampliando y consolidando, y el logro con el tiempo se traduce en una mayor penetración. En ámbitos de trabajo principalmente centrados en las actividades de enseñanza, cuidado y servicios, las mujeres trabajadoras han alcanzado una mayor libertad y autonomía al tener independencia económica, no obstante que las remuneraciones a las que acceden muchas veces están por debajo de las de sus pares masculinos. Lo anterior, tanto por factores culturales como por el mayor costo empresa que significa la contratación de mujeres, producto de una legislación laboral inadecuada. Sin embargo, esta irrupción femenina en el mundo productivo no ha venido acompañada necesariamente por una disminución de sus obligaciones domésticas, lo que ha significado por lo general una sobrecarga difícil de llevar.

Esta realidad descrita llevó a que durante la pandemia el empleo femenino sufriera más que el masculino, y costara muchísimo más su recuperación. En primer lugar, porque mayoritariamente se desempeñaban en funciones que paralizaron, y que se demoraron más que otras en su reactivación. En segundo lugar, porque las parejas al tomar

la decisión de quien debía dejar su trabajo para hacerse cargo de las labores de cuidado inclinaban la balanza en desmedro de quien aportaba un menor sueldo y supuestamente tenía más ventajas para hacerse cargo de las labores domésticas. Y en tercer lugar, por un factor meramente cultural, a pesar de la enorme cantidad de mujeres jefas de hogar que hay en nuestro país, sigue existiendo la percepción de que el principal proveedor es el hombre y por lo tanto su trabajo debe ser protegido. Lo anterior llevó a que retrocediéramos más de 10 años en niveles de ocupación femenina, realidad que debemos abordar de manera decidida.

Lo primero que hay que tener presente, es que, no obstante existen muchos estudios que demuestran con números los enormes beneficios que irroga para los lugares de trabajo el tener equipos diversos, incorporando en todos sus niveles a mujeres en igualdad de condiciones, esta no es la razón por la cual debemos trabajar decididamente en su incorporación. Visto en contrario, aunque no existiera esa evidencia, todas las personas deben tener el derecho a elegir desarrollarse plenamente en sus múltiples dimensiones y asegurar autonomía y libertad económica.

Y para poder avanzar en este sentido, es necesario abordar al menos los siguientes aspectos: primero, ampliar los ámbitos de participación femenina, y desarrollar capacidades para adelantarse a las necesidades del mundo laboral, capacitando en innovación, tecnología y pensamiento crítico a las nuevas generaciones, y visualizando las necesidades de desarrollo desde los mismos territorios. Así se podrá contar con personas preparadas para asumir los desafíos que se presenten en sus localidades, sin tener que traer a expertos de afuera para asumir estas funciones, que tienden a ser atractivas en términos de desarrollo laboral y retribución económica. Las mujeres deben ampliar sus ámbitos de acción, y para eso, a través de capacitación y fomento, hay que entregarles herramientas para incorporarlas en funciones diversas a las que tradicionalmente han ejecutado.



En segundo lugar, debemos poner fin a la inequidad de que el costo total de la maternidad recaiga exclusivamente en las mujeres, y avanzar en un sistema de financiamiento de los cuidados, en especial de la sala cuna, que sea universal. No podemos seguir teniendo un sistema que lleve a que un empleador prefiera no contratar a una mujer, en igualdad de condiciones que a un hombre, exclusivamente porque le va a salir más caro. Y de esta manera propender a eliminar las brechas salariales existentes.

Finalmente, es necesario que entendamos que la corresponsabilidad es un asunto que no solo se da al interior de los hogares, y que si se perpetúan antiguos modelos, es también porque como sociedad lo permitimos y avalamos. Y en este sentido, los lugares de trabajo tienen una enorme relevancia y es importante asumirla para poder avanzar en la transformación que como país necesitamos y que tantos beneficios nos traería. Cuando tácitamente

solo se le reconoce a la madre el derecho a llevar a los hijos a los controles médicos, cuando solo a ella se le permite salir antes o llegar después por reuniones escolares, cuando no hay cuidado a la hora de fijar reuniones a equipos masculinos, suponiendo que no tienen otras urgencias, se está tácitamente reforzando un modelo en el que la compatibilidad no tiene cabida.

Y si no avanzamos decididamente en esta importante dimensión, no tendremos niños con modelos de coparentalidad responsable desarrollados que puedan hacer a futuro las cosas de manera diferente, ni mujeres con plena capacidad para asumir sus trabajos sin estar agobiadas por las preocupaciones y labores domésticas. Y, por cierto, hombres que puedan disfrutar también plenamente de su dimensión de padres de manera comprometida, al mismo tiempo que lo compatibilizan de manera adecuada con su rol de trabajadores. [®]