

solo reactivar–, debiera incorporar una modernización institucional más profunda: silencio administrativo positivo, avisos previos y ventanillas únicas especializadas, junto con protocolos técnicos homogéneos que orienten la decisión pública.

La certeza no se logra únicamente reduciendo plazos. Se construye con reglas claras, decisiones coherentes y un Estado capaz de actuar con oportunidad.

Carlos Maillet Aránguiz

Director de la Carrera de Arte y Conservación del Patrimonio USS

TECHO DE CRISTAL

SEÑOR DIRECTOR:

El término “techo de cristal” fue acuñado por una consultora laboral en 1978, para referirse a las barreras invisibles que limitan el ascenso profesional de las mujeres. A casi medio siglo podemos decir que el concepto sigue muy vigente y las barreras son cada vez más visibles.

Las mujeres que trabajan en las empresas chilenas lo confirman. De acuerdo con el VII Reporte de Indicadores de Género de Fundación ChileMujeres, a pesar del alza en la participación de mujeres en las empresas (que alcanza el 39%), las que se desempeñan en cargos de primera línea gerencial y directorios ha disminuido, alcanzando el 23,1% y 17% respectivamente. De cada diez de estos cargos, solo dos son ocupados por mujeres. Un 37% de las 479 empresas encuestadas reconoce no contar con mujeres en gerencias y un 33% en directorios.

Podríamos preguntarnos si las mujeres no ascienden en sus empresas por no contar con habilidades, estudios o experiencia para asumir esos cargos. La respuesta es no. Al avanzar en sus carreras, las mujeres se encuentran con “techos de cristal” en la cima, influenciados por sesgos culturales, redes masculinas y cargas familiares completamente desiguales. Algunas incluso rechazan estos cargos por la imposibilidad de conciliarlos con sus responsabilidades de cuidado.

Urge tomar medidas reales desde el mundo público y privado a través de mentorías, capacitaciones y políticas de conciliación familiar para ir rompiendo esta barrera. Decirles a las niñas y jó-