

OPINAN ALTOS EJECUTIVOS:

Cómo revertir el efecto que ha provocado el covid en la participación laboral de las mujeres

Según datos de la Encuesta Longitudinal Empleo Covid-19 del CentroUC de Encuestas y Estudios Longitudinales del 23 de diciembre de 2021, en el momento más álgido de la crisis producida por este virus en Chile (en julio de 2020) se perdieron 2.400.000 empleos, de esos 1.100.000 eran empleos femeninos. Si bien desde julio de 2020 a septiembre de 2021 se ha recuperado el 89% de esos empleos (2,13 millones), en el caso del empleo femenino a la primera semana de noviembre de 2021, la tasa de empleo se había recuperado en un 88%.

En efecto, la pandemia del covid-19 ha generado un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región, y esto se ha visto reflejado también en nuestro país. El cambio drástico hacia la educación en línea, el teletrabajo y el comercio electrónico hizo que las personas con menos acceso a las tecnologías digitales, en su mayoría mujeres y niñas, quedaran "rezagadas".

No obstante, el trabajo a distancia y el teletrabajo han sido alternativas que han brindado oportunidades de trabajo formal a las mujeres que cuentan con educación media completa, técnica y profesional. En ese sentido, se han abierto espacios de acuerdos entre los empleadores y sus trabajadoras, que en la medida de lo posible podrían seguir

La pandemia ha generado un retroceso de más de una década en la participación de las mujeres en el trabajo, profundizando la desigualdad de género en áreas como la equidad salarial y el desequilibrio de las tareas domésticas.



Juan Sutil, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio.



Nicolás Goldstein, presidente ejecutivo de Accenture Chile.



Marta Colet, gerente general de Aguas Andinas.



Javiera Lyon, responsable de Cambio y Transformación de Enel Chile.

promoviéndose, pero hay una tarea pendiente.

"Las empresas están cada día más conscientes del aporte diferenciado y valioso del trabajo femenino en sus organizaciones para lograr ser más competitivas. Por esta razón, procuran generar condiciones que faciliten su inserción laboral, pactando jornadas mixtas, presenciales y a distancia, jornadas reducidas, permisos especiales para cumplir con labores de cuidado, etc.", reconoce Juan Sutil, presidente de la

Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

Para el dirigente, potenciar la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, en todos los niveles, es una línea base de acción de las empresas para aumentar la participación femenina en cargos de alta responsabilidad. "La brecha que aún existe se explica en parte con hechos de la coyuntura, porque aún no tenemos una corresponsabilidad fuerte en materia de cuidado de los hijos y también se debe a políticas

públicas como la actual ley de Sala Cuna Universal".

Una segunda línea de acción es, a su juicio, equilibrar la diversidad en las postulaciones para altos ejecutivos, mentorías internas, mayor flexibilidad horaria y de lugar de trabajo, etc. "Desde la CPC promovemos con fuerza la incorporación de la mujer en la fuerza laboral por todos los beneficios que ello trae a la empresa y a la sociedad. En materia de cargos de alta dirección, tenemos el programa Promoción

Chile que justamente busca lograr equipos directivos balanceados en las empresas. También hemos trabajado junto a Mujeres Empresarias y la OIT en la búsqueda de estos objetivos".

OTRAS VISIONES

Para Marta Colet, gerente general de Aguas Andinas, el teletrabajo se ha posicionado como una alternativa relevante para poder conciliar las actividades familiares y laborales. "Hoy, en nuestra compañía, nos encontramos implementando una modalidad mixta que permite flexibilizar las necesidades de hombres y mujeres, padres y madres, sin tener que postergar su crecimiento profesional".

A su juicio, evitar el retroceso de la participación laboral de las mujeres debe ser el resultado de la implementación de programas y políticas que tengan una visión a largo plazo basada en la diversidad e inclusión, y que mida el cumplimiento de metas y competencias sin basarse en imposiciones potencialmente discriminatorias.

En este contexto, Nicolás Goldstein, presidente ejecutivo de Accenture Chile, señala que entre otras acciones deberían estar garantizado que las mujeres y las niñas tengan acceso a la educación, incluido el aprendizaje en línea y que puedan participar en la formación con especial atención

a la educación técnica y profesional; incrementar significativamente la inclusión digital, especialmente en zonas remotas y rurales, e impulsar la inclusión financiera.

"También es clave garantizar urgentemente la representación equitativa de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, en los organismos políticos y económicos de los sectores público y privado; desarrollar y financiar planes de acción para estimular la participación de las mujeres en el espíritu empresarial y la innovación, mediante el apoyo a startups, en su puesta en marcha y ampliación. Finalmente, financiar la investigación y la recopilación de datos desglosados por sexo sobre el curso de la pandemia", agrega.

Javiera Lyon, responsable de Cambio y Transformación de Enel Chile, explica que la compañía ha decidido enfrentar este escenario potenciando la paridad en el reclutamiento externo y el desarrollo de las mujeres dentro de ella. "Esto, lo hemos trabajado principalmente derribando estereotipos o ideas preconcebidas sobre los atributos o roles que deberían desempeñar tanto mujeres como hombres. Otro aspecto relevante que hemos desarrollado es la promoción de mensajes e iniciativas relacionadas a la corresponsabilidad, junto con educar sobre cómo los sesgos inconscientes afectan la toma de decisiones".