

den ser a distancia o teletrabajo para, en primer lugar, proteger la salud de las personas, y en segunda instancia, pasada la crisis, salir renovados, con nuevas formas de trabajo, aprovechando las telecomunicaciones y las tecnologías.

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Si de cambio cultural se trata, en el tema de la corresponsabilidad parental también estamos al debe como sociedad. “Que un hombre esté dispuesto a compartir las tareas de crianza, dependerá del costo social que ello signifique. Para un hombre, pedir el posnatal (0,2% hace uso de este derecho) es un suicidio a su carrera; cuando se entiende así, que por dedicarse a su familia se está menos comprometido con la empresa, o se es menos leal, claro que los hombres no se lo van a tomar”.

¿Cuál sería la solución entonces?

Por una parte, que haya líderes que ayuden a crear nuevos paradigmas, y por supuesto, la convicción de que la sociedad la construimos entre todos. Si nos ceñimos a la ley, los hombres en Chile tienen muchos derechos de los cuales no están haciendo uso. No sólo el posnatal, el derecho a alimentar al hijo menor de dos años, el derecho a cuidar al hijo enfermo menor de un año, etc.; hay que capacitarlos para que sepan que estos permisos existen y que los usen, no tienen que ser creativos. Aquí lo importante es concientizar sobre el cambio de roles, y en esto falta mucho esfuerzo desde arriba.

Esfuerzo que debiese hacerse desde arriba, ¿pero también educando desde los colegios, no?

Claro que sí, en las familias y en los colegios hay que empezar a conversar estas cosas e ir derribando mitos. Yo creo que tenemos que entender que no es que los hombres sean malas personas y no quieran participar de la crianza, pero no podemos desconocer que, en este tema, les es más difícil. Tenemos que remover esa barrera para actuar en igualdad de condiciones. Yo trato de no hablar de machismo o de patriarcado, porque puede resultar ofensivo, yo creo que aquí el desafío es incluir al hombre y avanzar.

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROCESOS DE SELECCIÓN

Junto con la Universidad Alberto Hurtado, en un proyecto financiado por la Unión Europea, Chile Mujeres acaba de lanzar un manual de prevención del acoso, “Igualdad de género en el trabajo”, y además está desarrollando un modelo de prevención del acoso.

“Tenemos que sentarnos a conversar sobre acoso sexual y laboral, donde la persona ve afectada sus oportunidades de empleo. Tenemos una forma de convivir entre hombres y mujeres que también debe cambiar; las tallas de doble sentido no están bien, que a la mujer se le evalúe de acuerdo a su físico y que se hagan bromas al respecto, no corresponde. Para tener lugares de trabajo libres de acoso, hay que capacitar, conversar y cambiar la manera de tratarnos. Que permanentemente te digas cosas inapropiadas, al final

del día va creando una imagen de ti que perjudica tus oportunidades laborales.”

¿En qué consiste el modelo de prevención que están desarrollando?

Se trata de un modelo integral —que estamos desarrollando junto con Cepar— que por una parte busca prevenir, pero por otro lado también capacitar. No solo está lo legal, sino se trata de un tema que hoy, en EE.UU., está permanentemente en los medios de comunicación. He dictado charlas sobre acoso, y al final hay poca conciencia sobre lo que esto le hace a una empresa, porque finalmente esas mujeres prefieren irse. Hay también aquí un tema económico, las empresas hoy en día deben ser coherentes, es el nuevo valor del siglo XXI, y cuando se producen casos de acoso, dejan de ser sustentables, en tanto detrás hay consumidoras mujeres e inversionistas que deben responder a temas relacionados con la mujer.

Por una parte prevenir y capacitar para evitar el acoso laboral, y por otra, propiciar medidas para que más mujeres se sumen a la fuerza laboral en nuestro país...

Así es, las empresas chilenas parecieran estar dispuestas a contratar mujeres, sin embargo, nos percatamos de que la primera barrera para ello es, sin duda, el propio proceso de selección. Te pones a mirar y te das cuenta de que la descripción del cargo y las condiciones de este —ya sea que se viaja mucho, o que el horario es muy rígido— impide que las mujeres postulen. Además de que a la hora de contratar, las empresas tienden a replicar lo que les ha funcionado bien, los hombres.

Creo que las empresas deben hacer un esfuerzo y entregar una oferta de valor para las mujeres, con mayor adaptabilidad laboral, y un trabajo donde puedan sentir que tienen una forma de proyectarse. Por supuesto que ojalá la adaptabilidad fuera tanto para mujeres como hombres, pero hoy por hoy es mucho más atractivo para una mujer ese tipo de trabajo donde no viaje tanto, más aún con los avances tecnológicos disponibles. Al final es talento que la empresa se pierde y la pregunta que debiesen hacerse, de manera profunda, es ¿por qué no tenemos más mujeres en las empresas? Debemos mejorar la oferta de valor, y entender que no toda esa oferta es plata, la idea es mejorar las condiciones para que más mujeres ingresen y participen. **T**