

MADECO



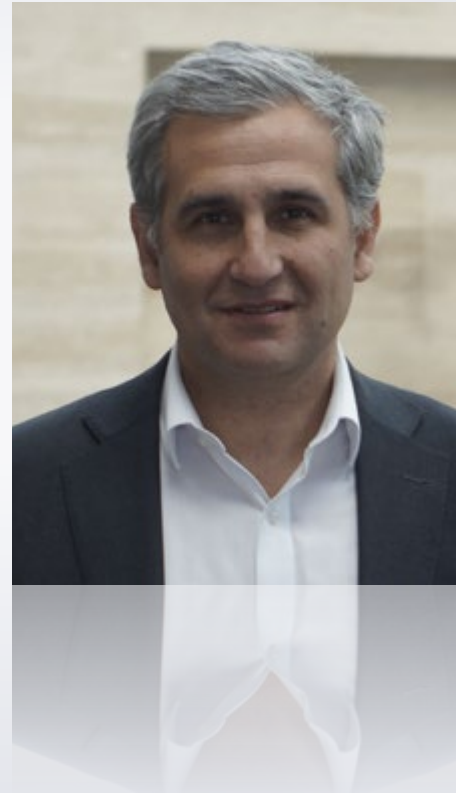
Women in Nexans
Mujeres Inspiradoras

**Desafíos actuales para aumentar la
participación de las mujeres en los distintos
ámbitos de la sociedad**

Presentación

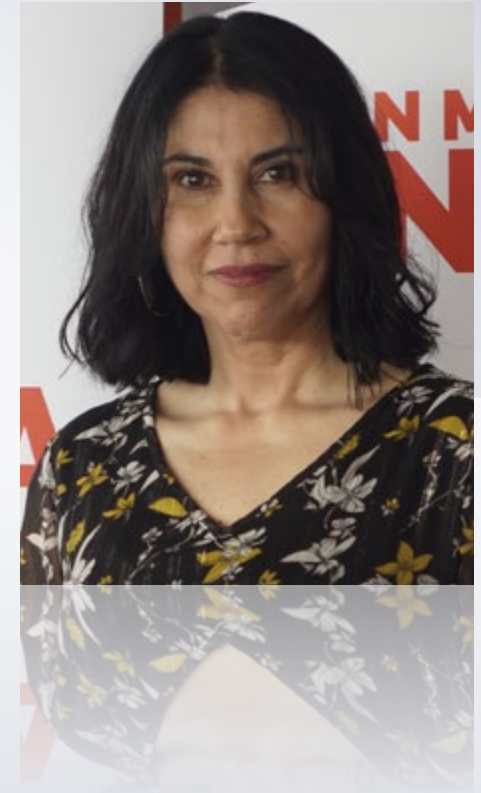
- Aumentar la participación de las mujeres en los diversos ámbitos de nuestra sociedad es responsabilidad de todos: personas, empresas, sector público y organizaciones afines. Por eso, como Madeco by Nexans nos propusimos aportar en este objetivo, partiendo por nuestras colaboradoras. Hace poco más de dos años creamos el capítulo local del programa Women in Nexans (WIN) que busca formar una comunidad profesional de mujeres al interior de la organización, generar conciencia sobre la importancia de la diversidad de género desde una perspectiva de desempeño empresarial y diseñar iniciativas de recursos humanos que permitan crear las condiciones de desarrollo para este grupo.

Es así como hemos logrado aumentar nuestra base de colaboradoras a un 11% del total, en una empresa industrial que en sus 75 años de historia había sido tradicionalmente dominada



Camilo Elton

Gerente General
Madeco by Nexans



Tatiana Droguett

Representante
WIN Chile

por hombres. Y dos de ellas, son parte de nuestro comité ejecutivo, (que representan el 25% del total de integrantes) lo que nos llena de orgullo y nos ratifica la importancia de abrir espacio de desarrollo y del aporte de la diversidad para enfrentar los grandes desafíos, como lo fue la pandemia del último año.

Pero nos queda mucho camino por recorrer. Por eso, quisimos “romper el cascarón” y conocer la experiencia de otras mujeres que, en diversos sectores, han logrado superar barreras y cumplir sus objetivos profesionales y personales. Así nació el ciclo #MujeresInspiradoras, que en los últimos dos años nos ha

permitido compartir con destacadas representantes del mundo público, empresarial, gremial, de las comunicaciones, la ciencia y el deporte, y conocer sus logros y temores. A todas ellas, las invitamos a responder una breve, pero a la vez compleja pregunta ¿Cuáles son los desafíos actuales para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad? A través del documento hay diversas miradas pero, sin duda, un consejo importante: la urgencia de avanzar. Y como Madeco by Nexans ratificamos nuestro compromiso por seguir impulsando iniciativas que permitan que más mujeres se desarrollen y mejoren su calidad de vida, la de sus familias y, por consiguiente, del país.



Marcela Abusleme

Gerenta de Comunicaciones y Marketing de la Cámara Chilena de la Construcción
Ex Directora de Prensa de TVN

Como periodista, pienso que un gran desafío para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, es que los medios muestren más y mejor los talentos femeninos. Esto requiere un esfuerzo mayor, porque están más ocultos que los liderazgos tradicionales, pero es nuestra responsabilidad ir más allá y hacer un reporte con mirada de sostenibilidad.

Destaco en ese sentido el esfuerzo que realizan entidades como la Asociación de Mujeres Periodistas, que lanzó un manual para potenciar la inclusión de las mujeres en los medios en general; y lo hizo en plena pandemia.

Los medios de comunicación tienen muchos desafíos potentes en este nuevo escenario tras la crisis del Covid-19 y post 18 de octubre. Va a ser necesario avanzar en convertirse en un punto de colaboración a la sociedad que quieren los chilenos, más justa e igualitaria. Y ese punto supone de todas formas, más diversidad. Las mujeres somos más de la mitad de la población, tenemos que estar más presentes, ser más vistas y en eso, creo que hay una responsabilidad no sólo de los reporteros sino además de las mismas mujeres: hay que hacerse ver; hay que hablar; atreverse; colaborar.

Somos clave para lo que viene, la sociedad en que nuestros hijos van a formar sus familias.



Claudia Bobadilla

Directora de Empresas
Fundadora de Puente Social

Para abordar los desafíos de aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, me parece indispensable considerar dos ámbitos: desde la política pública y cultural, por un lado, y el trabajo individual que tenemos que hacer las mujeres, por el otro.

Respecto del primer punto hay un problema estructural en nuestra sociedad, y es que la responsabilidad del cuidado y de las tareas domésticas siguen recayendo prioritariamente en las mujeres. Esas responsabilidades, además de mantener el hogar, representan un obstáculo relevante para cualquiera que quiera desplegarse en el mundo laboral en cualquier posición.

Necesitamos contar con redes de cuidado para niños y adultos mayores que sean de calidad y confiables para desempeñarnos con tranquilidad emocional en el mundo laboral. Junto con eso parece razonable revisar la propuesta sobre la remuneración del trabajo doméstico. En lo cultural, es indispensable criar a nuestros hijos con la conciencia de la corresponsabilidad en el cuidado del hogar.

Todo esto, tiene total consistencia con los resultados del estudio realizado por Comunidad Mujer (*sep. 2020*), que revela que la mayoría de las 899 mil mujeres que perdieron su trabajo no ha vuelto a buscar uno. Y la razón es porque, con la pandemia, han tenido que quedarse en casa al cuidado de los hijos.

A nivel personal y de trabajo individual, como mujeres debemos tomar conciencia de nuestro aporte al mundo laboral y a la sociedad. Dejar de sentir que no estamos lo suficientemente preparadas y que no hacemos lo que se espera de nosotras, (*síndrome conocido como el "del impostor"*). Eso pasa por trabajar el autoconocimiento, fortalecer nuestra autoestima, entender que somos tan capaces como los hombres y si hemos llegado a un espacio laboral es porque aportamos un valor, hemos trabajado para llegar ahí, porque nos hemos preparado y sabemos y compartimos un sentido de responsabilidad colectiva, de estar haciéndolo por nosotras y por todas las otras mujeres que vienen.



Carolina Cuevas

Presidenta del Consejo Nacional de Televisión
Ex Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género

La pandemia ha revelado lo mucho que nos falta aún por avanzar en corresponsabilidad familiar y en conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo cual es fundamental para el desarrollo potencial tanto de hombres como mujeres y su desenvolvimiento en la esfera pública, que ha sido tradicionalmente un espacio asociado a lo masculino, no así el espacio privado en los hogares.

Para aumentar la participación de las mujeres, es relevante contar con la colaboración de las empresas y, particularmente, de sus líderes transmitiendo con sus acciones y decisiones el valor del aporte del talento femenino para la sostenibilidad de las organizaciones. Hoy los puestos de liderazgos siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres, por lo que su ejemplo en materia de corresponsabilidad parental es un acelerador importante en el cambio cultural que necesitamos.

Necesitamos potenciar la equidad de género en altos cargos y en todas las posiciones donde se toman decisiones, las mujeres tienen mucho que aportar y su participación a esos niveles permite avanzar más rápido en la agenda de equidad de género. También es importante la incorporación de las mujeres en rubros o industrias tradicionalmente con mayor presencia masculina, tales como Minería, Construcción, Energía, entre otros que, además, han sido clave para la reactivación económica durante la pandemia. El desafío en esta materia se extrapola a los medios de comunicación, en particular la televisión, por su masividad y su conexión con los espacios íntimos de los hogares.

Otro desafío es disminuir la brecha salarial, que actualmente es de un 28%, avanzar en legislaciones que eliminen barreras en el acceso al mercado laboral, como la sala cuna universal; aumentar la digitalización femenina, facilitar su acceso al crédito para el emprendimiento para que las chilenas puedan desplegar sus talentos y sus proyectos de vida sin discriminaciones.



Carolina Goic

Senadora por la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena

Creo que el mayor desafío para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad es que se produzca un cambio cultural efectivo que posicione a la mujer en el lugar que le corresponde, que es tener un rol protagónico en el Siglo XXI. Evidentemente en estos últimos años hemos avanzado mucho en conquistar lugares para las mujeres, pero todavía se trata de cupos especiales, que no son la respuesta. En política, por ejemplo, se han ido abriendo espacios, pero aún es para cumplir con una cuota o una norma y no por convicción del real aporte femenino.

Lo mismo ocurre en el mundo de las empresas, donde todavía es llamativo ver mujeres en los directorios o en la Gerencia General, pese a que cuando llegan a esos niveles siempre demuestran ser un aporte sustancial.

Sin pretender dar recetas, comparto tres cosas que me parecen necesarias en el camino de potenciar el aporte de las mujeres en la sociedad: Primero apoyarnos, si cada mujer que accede a un cargo de decisión utiliza ese poder para potenciar a otras, tenemos un maravilloso efecto multiplicador. Segundo, potenciar las redes de mujeres, que ninguna se sienta sola en una causa donde los avances de cada una nos benefician a todas. Y tercero, potenciar nuevos liderazgos desde etapas tempranas, ampliando los horizontes de las niñas que hoy nacen en un mundo con muchas más posibilidades, donde necesitamos que puedan desplegar todo su potencial desde sus primeros pasos sin ataduras culturales o sociales.



María Teresa González

Presidenta de la Asociación de Generadoras de Chile
Gerenta General Statkraft Chile

Inequidad es una palabra que nos golpea las conciencias desde hace mucho y se ha transformado en un grito urgente, que nos exige hacer cambios.

La inequidad de género es parte de las desigualdades que resolver, porque es un derecho humano, limita el desarrollo de los países y no contribuye en nada al éxito de las organizaciones, ni a un futuro sostenible.

Todos somos responsables de promover una cultura más inclusiva y libre de sesgos de género: en nuestras familias, en los espacios educativos. Tenemos que impulsar conversaciones que permitan romper con los estereotipos y prejuicios en torno a los roles sociales de hombres y mujeres, y mostrar ejemplos que lo sustenten.

Empujemos también para que se desarrollen políticas públicas y leyes que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento femenino. Hoy, el 71% del trabajo doméstico y de cuidado es realizado por mujeres, lo que limita dramáticamente esa participación. Sala cuna universal, nuevos servicios de cuidados alternativos, políticas que fomenten una cultura de corresponsabilidad familiar; son algunas medidas que han tenido éxito en otros países. También las cuotas han demostrado su efectividad como motor de arranque.

¿Y qué nos toca a nosotras? Atrevernos. Porque sí, se puede. Algunos estudios dicen que a las mujeres no nos gusta competir tanto como a los hombres. Eso tiene que cambiar: hagamos planificación de carrera, preocupémonos de formar redes, de buscar mentores.

Una cancha más pareja es imprescindible para un futuro más justo y con más bienestar para mujeres y hombres.



Nicole Keller

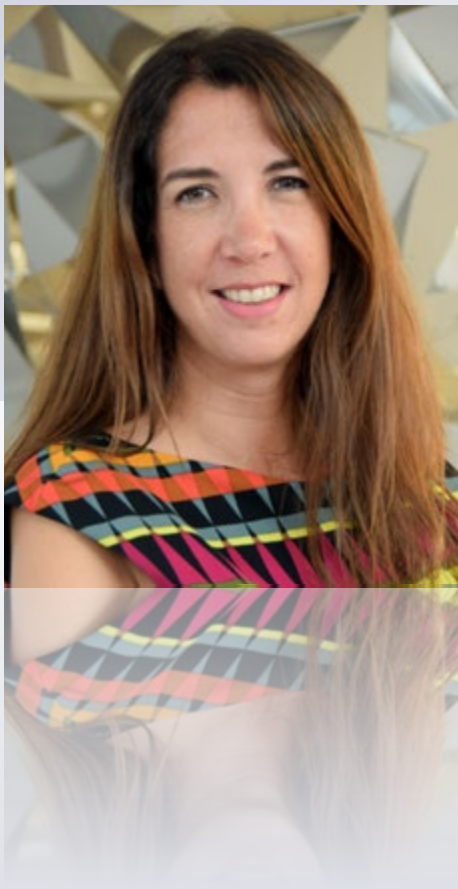
Vicepresidenta Metro de Santiago
Socia Directora de EK

La pandemia hizo visible con toda su crudeza uno de los grandes desafíos pendientes que limita la contribución de las mujeres en nuestra sociedad: la sobre exigencia en torno al cuidado. Mientras seamos consideradas culturalmente las cuidadoras por excelencia, cargaremos con una mochila pesada y a veces incluso inhabilitante para participar y ascender en el mercado laboral y social.

A las mujeres históricamente se les ha atribuido el cuidado de la salud no sólo de los hijos, sino también de personas dependientes, adultos mayores, o personas con alguna discapacidad, que muchas veces requieren que alguien se haga cargo a tiempo completo y dejen de ejercer sus actividades remuneradas.

Cerca del 80% de quienes cuidan son mujeres, y si alguien tiene una duda sobre cuánto se carga la mano a las mujeres en el cuidado, los invito a ir un día cualquiera a la Teletón y ver la proporción de género en las salas de espera. Este rol de cuidado de personas dependientes significa una restricción de recursos y calidad de vida para estas mujeres, que no puede seguir siendo ignorado.

Se requiere el desarrollo de soluciones múltiples desde el sector público y privado y políticas que generen o faciliten una corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes, en vez de seguir basándonos en el trabajo no remunerado de las mujeres para cuidar, lo cual restringe su crecimiento y limita al mismo tiempo el desarrollo de nuestra sociedad.



Mayra Kohler

Gerenta General Cámara Oficial Española de Comercio de Chile

El primer desafío para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad (y creo que el más relevante) es entender el verdadero significado de la palabra participación. La RAE lo dice muy claro: “actuar junto con otras personas, en un suceso o una actividad, generalmente con el mismo nivel de implicación”. El mismo nivel de implicación significa que no basta con cumplir la cuota de género, no se trata de tener mujeres en diversos ámbitos para que salga bien la foto o para que no haya críticas externas. Hay que asegurarse que las mujeres ejerzan su voz, que en los espacios en donde estén presentes puedan implicarse con el mismo nivel que un hombre. En el caso de una empresa o en el ámbito público, las políticas de género deben asegurar que se den las oportunidades reales para esta implicación. Por ejemplo, las políticas de corresponsabilidad parental y la flexibilidad laboral, apuntan a que las mujeres tengan espacios de participación activa en sus ámbitos de intereses y no sean sólo espectadoras.

Derivado del primer punto, el mismo nivel de implicancia también significa que el desafío de mayor participación no puede hacerse sin los hombres. Considero que el segundo desafío es que los hombres deben estar tan implicados como las mujeres en esta tarea, pues no se trata sólo de cuestión de género, se trata de complementar los roles masculinos y femeninos y esto no sólo en el ámbito corporativo. Por ejemplo, derogar o modificar leyes que limitan el rol de las mujeres o que tienden a dar más poder a los hombres; involucrar y educar a los hombres en los sesgos inconscientes y en cómo desde su posición ellos deben implicarse para lograr el objetivo de la igualdad de género; asumir que 50/50 significa que ambas partes deben aportar para el éxito de este desafío.



Roxana Martinelli

Gender, Diversity and Inclusion Consultant for IDB Invest, Washington DC
Ex Coordinadora nacional de programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio” de ONU Mujeres en Chile

En 2003 visité Chile y me enamoré de sus cerros... dos años después volví para trabajar.

Muy rápidamente noté que era una de las pocas mujeres en el área de tecnología. Pero, esta empresa no era una excepción. En 2007 la presencia de mujeres en el mercado laboral superaba apenas el 40%. Para aumentar esta cifra, se lanzó un programa de mentorías en el que rápidamente me registré, e invité a una colega a unirse. Sin embargo, ella no aceptó, pero me explicó que debía cuidar a su hijo y que, de todas maneras, su marido ganaría más.

Lamentablemente su historia se repite una y otra vez, y a pesar de los avances logrados, la pandemia nos muestra que los nudos estructurales siguen estando presentes: doble o triple presencia, la brecha salarial, los sesgos y los roles de género. El aumento de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad es un desafío que depende de las organizaciones, de los gobiernos y de cada persona. Es nuestra responsabilidad el cómo accionar para crear una sociedad más equitativa y justa. Brindar las mismas oportunidades y aprovechar el gran potencial y talento de las mujeres, no es sólo una cuestión de derechos sino un imperativo económico ante la presente desaceleración, los desafíos que impone la economía digital y la imperiosa necesidad de repensar cómo construir una nueva mejor realidad.



Paula Navarro

Entrenadora del equipo femenino de fútbol de Santiago Morning

Todos somos parte de promover la inclusión de la mujer en los espacios sociales, rompiendo los límites y los conceptos erróneamente instaurados respecto a la presencia femenina en cualquier ámbito social. De esta forma, superando los estereotipos tradicionales que todavía son culturalmente normalizados.

Uno de los desafíos fundamentales para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, es fomentar un proceso de convencimiento de los directorios de las empresas y de los altos cargos que, en su mayoría aún están compuestos por hombres, para que así se pueda trabajar en conjunto, incluyendo a la mujer en el mundo laboral con igualdad, siendo el ejemplo y una referencia femenina que quizás nunca tuvimos.

Finalmente, siempre estaremos presentes, no para quitarles el espacio a los hombres, sino para trabajar en conjunto y fortalecer la participación femenina sin distinciones. De eso se trata, de construir una cancha más pareja y justa para todas.



Soledad Ovando

Subgerenta de Asuntos Públicos de BancoEstado
Ex directora ejecutiva de la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech)

Una mayor participación femenina en los diversos ámbitos de la sociedad tiene una importancia única, debido a que hablamos de más de la mitad de los habitantes del mundo y por ende de más de la mitad del talento disponible. Los desafíos para que ello ocurra son múltiples, pero voy a destacar los dos, a mi juicio, más relevante.

El primero, un cambio radical en el concepto del “cuidado” y el desarrollo de una real cultura de la “corresponsabilidad” dónde las labores y responsabilidades vinculadas al hogar y la familia sea verdaderamente entendidas como parte de un desafío común para hombres y mujeres. Durante la pandemia, hemos visto cómo este factor ha incidido brutalmente en el desempeño laboral de las mujeres, tanto en el estrés que ha significado combinar las labores familiares y del hogar con las responsabilidades laborales y también en una alta tasa de pérdida de puestos de trabajo para las mujeres por no poder conciliar ambos roles.

Un segundo desafío, está vinculado con el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo y decisión, no sólo porque es justo, sino porque aportan elementos que permitirán tener una mirada más holística de las problemáticas sociales y empresariales. No parece posible, o a lo menos se ve complejo que las instituciones tengan una mirada de equidad de género, si los espacios de decisión son ocupados mayoritariamente por hombres.

Estos dos desafíos deben ser enfrentados en su conjunto, por los gobiernos, el mundo privado y la sociedad civil, con firme convicción y articulación, para que el cambio cultural que subyace sea real.



Yolanda Pizarro

Directora Ejecutiva del Programa Promociona Chile
Directora de Perspectiva de Género en Lares Hub

Respecto de los desafíos para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, hay dos que me parecen clave:

1.-Corresponsabilidad en la crianza:

Las mujeres podrán ser parte de los diferentes espacios ya sea laboral, científico, político, tecnológico, artístico u otros en la medida que tengan resuelto el gran tema de la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas. La participación activa, equitativa y permanente de ambos padres, vivan juntos o separados, en la crianza y educación de sus hijos es clave no sólo como parte de un avance cultural consciente, justo y necesario, sino como una forma concreta de evitar que las mujeres frenen o posterguen su desarrollo profesional.

2.-Más mujeres en los espacios de toma de decisión tanto públicos como privados:

Garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y su plena participación en las estructuras de poder y toma de decisiones a través de acciones afirmativas que co ayuden a romper el conocido “techo de cristal”, metáfora que describe las barreras invisibles para acceder a espacios decisorios en el sector público y privado.

Los estudios siguen coincidiendo en la necesidad de avanzar en esta dirección, no sólo por un tema de justicia e igualdad de oportunidades, sino por un asunto estratégico y de buen negocio. La diversidad de género aporta creatividad e innovación y mejora la reputación corporativa y aquí ¡¡¡las mujeres somos clave!!



Karen Poniachik

Directora de Centro Global de la Universidad de Columbia para América Latina

En la Universidad de Columbia, donde trabajo, 10 de los(as) 17 decanos(as) de las distintas facultades de pre y post grado son mujeres, incluidas las carreras de Derecho, Ingeniería, Leyes, Salud Pública y Arquitectura. Los procesos de búsqueda tanto de decanos como de jefes de departamento y académicos están normados por un código de buenas prácticas, que exige que tanto en el comité de búsqueda como entre los postulantes haya mujeres y candidatos de minorías subrepresentadas.

El hecho de que Columbia aparezca consistentemente en la lista de las 10 mejores universidades de Estados Unidos y de las 20 del mundo revela que la excelencia no se ha visto mermada por políticas que promueven la diversidad y la inclusión, muy por el contrario. Además, desvirtúa varios mitos, incluyendo aquéllos que pregonan que privilegiar consideraciones respecto del género del postulante no permite reclutar a los mejores candidatos y el aún más irritante argumento de que no habría mujeres preparadas en el mundo académico para asumir posiciones como éstas.

Menciono este ejemplo para dejar en evidencia la lamentable realidad de las universidades chilenas en esta materia, que también se extiende a estudios de abogados, bancos, empresas inmobiliarias y planas ejecutivas en general. Las razones que se esgrimen para explicar la lamentable falta de diversidad son insostenibles. Hay mujeres. Y muchas. Privilegiar su contratación y ascenso a través de una política de acción afirmativa, como se hace en Columbia, no va sino a enriquecer a las instituciones que se embarquen en ello.



Pía Ramírez

Socia de Tribus

Como head hunter veo un desafío muy claro para aumentar la participación de las mujeres, que es enfocarnos en relevar el talento femenino. Recibimos requerimientos de clientes que piden búsqueda de ejecutivos y profesionales para diversas posiciones en las empresas y muchas veces, entre los requisitos que nos entregan está la restricción de género. Hace un tiempo los profesionales que trabajamos en el ámbito del desarrollo organizacional y fortalecimiento de estructuras corporativas, hemos estado trabajando con clara voluntad de propiciar cambios frente a esta situación.

Nos hemos cuestionado si nos cabe algún rol en el necesario cambio de mentalidad que debe producirse para lograr una mayor inclusión de mujeres. Y creemos -con varios head hunters- que la incorporación de mujeres más allá de los argumentos de igualdad de género, es un requisito fundamental para aumentar la rentabilidad de las empresas y la productividad del país.

En mi mirada, hay competencias diferenciadoras e inherentes en el género femenino como:

- Acuciosidad por conocer el detalle.
- Intuición para percibir el lenguaje no verbal.
- Facilidad para no obnubilarse con el poder.
- Prudencia para actuar con sensatez y moderación en la aplicación de normas y políticas.
- Liderazgo colaborador e integrativo, generando oportunidades de participación para los miembros del equipo.
- Escucha activa, esfuerzo por entender a las personas y mantener una actitud dispuesta.
- Protección y cuidado en su relación con el entorno. Evalúa el impacto de sus decisiones en las personas.



Soledad Recabarren

Presidenta del Centro de Estudios de la Legislación Empresarial y Tributaria (Celet)
Socia de Recabarren & Asociados

Romper con la informalidad es un gran desafío para aumentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. Es uno de los problemas más graves de nuestra economía y un cáncer que afecta con especial ensañamiento a la fuerza de trabajo femenina.

La vemos en todos los niveles, por ejemplo, en el trabajo dependiente. Implica que las mujeres no puedan acceder a seguros de accidentes del trabajo, seguro de cesantía, seguro de salud, ahorro previsional, etc. La informalidad se hace tristemente presente en el trabajo independiente, dificultando el emprendimiento femenino ante el sin número de requisitos administrativos para desarrollar y hacer crecer un negocio. Es más barato estar en la vereda de la informalidad, y en ese lugar es imposible crecer pues ni siquiera es factible acceder al financiamiento bancario.

Este cáncer que crece en nuestra economía se encuentra en todo el mundo, y así lo declara en sus recientes estudios la OCDE.

Por tanto, nuestra tarea es no aceptar la informalidad de mujeres sin contratos de trabajo y apoyar los emprendimientos femeninos. Todos podemos colaborar en crear un sistema que permita a emprendedoras y a las mismas profesionales, cruzar a la vereda de la formalidad sin perder la vida en el intento.

Necesitamos dar más seguridad a la fuerza laboral femenina, porque claramente su carrera parte y continúa con muchas más vallas que la de los hombres. Por si fuera poco, casi el 40% de los hogares chilenos tiene como líder a una mujer que lleva el sustento en forma permanente. O sea, es un tema profundamente social. Un gran reto, sólo posible de lograr si apoyamos a las mujeres con fuerza y garra.



Mabel Sánchez

Capitán del Ejército de Chile

Hoy en día, en el Ejército de Chile la participación de las mujeres está integrada en todas las áreas de la Institución, con una proyección al futuro de que pueda existir la primera mujer Comandante en Jefe del Ejército, ya que hoy tienen las mismas oportunidades, derechos y obligaciones de los hombres.

Pero el camino para llegar a esto fue largo. Su ingreso data de la década de los 70, con la apertura de la Escuela de Servicio Auxiliar Femenino (ESAFE) donde, en esa época, las funciones eran principalmente de apoyo administrativo. Luego, en 1995, ingresan mujeres a la Escuela Militar con un programa académico de dos años. A partir del año 1999 se expanden sus funciones al incorporarse mujeres en las áreas de apoyo logístico de Material de Guerra e Intendencia.

En 2003 se produce un importante cambio al abrirse las posibilidades de integrar las Armas de Apoyo de Combate. Finalmente, el año 2016 el Ejército levantó todas las restricciones y ese mismo año por primera vez, dos oficiales femeninas fueron aceptadas al Curso Regular de Estado Mayor en la Academia de Guerra y son Oficiales de Estado Mayor.

En el año 2017 se promulgó la ley 21.001, que modificó el Escalafón del Servicio Femenino Militar y se transformó en Escalafón del Servicio de Personal que, además de permitir una integración mixta, terminó con estereotipos de género que asociaban las labores administrativas al sexo femenino.

Sin embargo, el desafío principal para aumentar la participación femenina en torno a la defensa, además de verse incrementado el porcentaje de ingreso de estas a la institución, es continuar incentivando su desarrollo profesional conforme a los desafíos que cada una decida enfrentar, conforme a sus capacidades e intereses.



Alejandra Wood

Directora Ejecutiva del Centro de Estudios del Cobre y la Minería (CESCO)

Comunidad Mujer elaboró, en 2017, 10 propuestas de género para un Chile Sostenible identificando cuatro ámbitos de acción a fin de avanzar en mayores oportunidades y derechos fundamentales para las mujeres, los cuales son: trabajo, pensiones, género y educación, y por último participación y representación de las mujeres en política.

Quisiera extenderme en dos de los ámbitos y algunas de las propuestas concretas que hace dicha ONG: mujer-trabajo y género-educación.

Para que de verdad exista un cambio es importante avanzar en un paradigma instalado en nuestra mente que divide el trabajo según género: los hombres trabajan, las mujeres cuidan. Es por ello que para aumentar la participación de las mujeres en el trabajo es fundamental atender el ámbito del cuidado de hijos, extendiendo el derecho a sala cuna para madres y también padres trabajadores. Por otra parte, generar políticas para el fomento de la corresponsabilidad parental.

En el ámbito de la empresa; aumentar el número de mujeres en la alta dirección de las empresas, como se hizo con la incorporación de cuotas de género en las empresas SEP lo que me parece ha dado un buen resultado.

Respecto de género y educación, que es donde se transmiten valores, aptitudes, conocimientos y expectativas, se debe incorporar el enfoque de género en la formación de docentes e implementar en el Plan de Formación Ciudadana de liceos y escuelas públicas, debates sobre la igualdad y equidad de género. Por último, promover vocaciones científicas y tecnológicas entre niñas y adolescentes.



Mónica Zalaquett

Ministra de la Mujer y la Equidad de Género

Una sociedad que mira y se proyecta hacia el desarrollo, más allá de cualquier dificultad, lo hace contemplando también, el aporte, las capacidades y el bienestar de la totalidad de sus habitantes, sean hombres o mujeres. De ahí la importancia de avanzar hacia un cambio cultural que nos permita que en Chile todos podamos desarrollarnos integralmente.

A pesar de los esfuerzos que hemos realizado en los últimos años, estos no han sido suficientes para cumplir con este desafío. La pandemia del Covid-19, visibilizó y profundizó brechas de género que impiden a miles de mujeres alcanzar ese desarrollo pleno e integral.

En 12 meses, 700 mil mujeres salieron de la fuerza laboral, no sólo por la pérdida de puestos de trabajo, sino también porque asumimos las labores de cuidado y labores domésticas que históricamente han recaído en nosotras. Sólo a modo de ejemplo 6 de cada 10 hombres durante el año pasado dedicaron o horas a la semana al cuidado de niños, mientras que la mayoría de las mujeres dedicó en promedio 18 horas semanales al cuidado de sus hijos. Debemos avanzar hacia relaciones corresponsables.

Erradicar la violencia de género sigue siendo un desafío urgente del Estado y de la sociedad en su conjunto y que requiere del compromiso de todos para lograrlo.

Políticas neutras, generan efectos neutros. Necesitamos construir políticas públicas con enfoque de género. Para ello es necesario que todos comprendamos que solo asegurando igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres podremos construir una sociedad más justa y sustentable.