

La Segunda online

Jueves 24 de Junio de 2010

Mujeres y poder: Atravesando un laberinto

Pablo González

CEA y Coordinador Informe de
Desarrollo Humano del PNUD

En Chile, el ejercicio del poder está masculinizado. Especialmente en el sector privado. Pese a los discursos públicos y a las palabras de buena crianza, empresarios, directores y gerentes están excluyendo sistemáticamente a las mujeres de los altos cargos. Mientras en otros ámbitos las mujeres avanzaron sustancialmente (aún insuficientemente), en las jerarquías de las grandes empresas privadas el porcentaje se movió apenas de 3% a 5% entre 1995 y 2009



. ¿Creen los directivos de las empresas que los hombres son más inteligentes o capaces que las mujeres? Una de las secciones del nuevo Informe de Desarrollo Humano en Chile 2010 del PNUD, titulado “Género: los desafíos de la Igualdad”, investiga esta exclusión.

El proceso de selección de ejecutivos por head hunters, supuestamente neutro al género, está lleno de discriminaciones en la práctica. Desde la definición del perfil —a veces se indica que una mujer en edad reproductiva puede contravenir “los requerimientos técnicos del cargo” (sic) y en otros casos se exige disposición para viajar y flexibilidad para trabajar en horarios extensos—, pasando por filtros invisibles hasta la selección final de candidatos —donde surgen prejuicios como: “Estamos acostumbrados a decir garabatos”. “¿Qué va a decir mi esposa si viajo con una colega mujer?”—, súmese a eso el discurso predominante sobre el “liderazgo femenino”, que naturaliza diferencias entre hombres y mujeres y termina promoviendo el acceso de la mujer sólo a cargos congruentes con una imagen tradicional, como recursos humanos y comunicaciones.

Otra cara de la medalla puede observarse al estudiar las trayectorias de ingenieras e ingenieros comerciales. Durante los primeros 7 u 8 años desde el egreso exhiben muchas similitudes: Ambición, interés en acumular poder y mejorar ingresos. Pero entre los 30 y los 40 años se bifurcan: las ejecutivas entran en procesos de negociación con la jefatura y la pareja, cruzadas por representaciones de género, especialmente por la carga normativa sobre el sentido de la maternidad y las responsabilidades familiares. No vivir en pareja o lograr un adecuado arreglo son indispensables para una trayectoria de ascenso.

En el lado opuesto están las que abandonan el mercado laboral, ya sea como resultado de una presión de la pareja o por agudización de las responsabilidades familiares. En contraposición, los ejecutivos hombres no negocian: si es que conversan con su pareja sus ascensos y traslados, la mayoría lo hace desde una decisión ya tomada. El 78% de las mujeres son únicas o principales realizadoras de tareas en el hogar y el 52% de los hombres normalmente no hace absolutamente nada. En el mercado laboral, mujeres y hombres no compiten en igualdad de condiciones. Ellos van por una supercarretera, ellas deben atravesar un laberinto.

Así, las mujeres —incluso las más educadas y capaces— son víctimas de representaciones y prácticas profundamente machistas y autoritarias. Cambiar este lamentable estado de cosas requiere erradicar los numerosos sesgos institucionales, culturales y fosilizados en la inercia de las prácticas que hacen que la productividad y los costos de hombres y mujeres de otra forma equivalentes sean distintos. Por, sobre todo, se requiere que los hombres modifiquen su actitud hacia la crianza y las tareas del hogar y asuman que los hijos se tienen juntos, que no se trata de que “ayuden”, se trata de hacerse co-responsables.