

Estás en Inicio > Noticias > Mujeres y jóvenes, la deuda de la reforma.



Mujeres y jóvenes, la deuda de la reforma

Sólo el 25% de las cargas de alta dirección son ocupadas por mujeres en nuestro país, lo que da cuenta de que aún hay muchas cosas por hacer en integración laboral y equidad de género. Algunos esperaban que con la Reforma Laboral llegasen más mujeres al respecto, sin embargo, el proyecto parece quedar al debe en esas materias.

10 junio, 2015 Escrito por: Paula Núñez Lopez NOTICIAS 15

A pesar de que nuestro país se perfila como el segundo de la región, después de Colombia, donde más mujeres se han incorporado al mercado laboral, aún falta bastante por hacer. Muchos esperaban que con la nueva legislación se tratara de hacer políticas más inclusivas que permitan que tanto mujeres como jóvenes tengan mayor protagonismo en un mercado laboral que muchas veces los deja fuera. Sin embargo, de eso no se ha visto mucho.

Si bien, hoy la participación de las mujeres ha aumentado en el mundo laboral (es de un 39%), hay grandes desafíos. Uno de ellos tiene que ver con la alta dirección. Según el International Business Report de Grand Thornton, Chile es el país de la región que posee más mujeres en estos puestos con un 25%, mostrando que se hace necesario implementar mejores directrices al interior de las compañías para que las mujeres opten a mejores puestos y sueldos acorde a sus responsabilidades.

Una de las trabas para que ellas puedan ingresar al mercado laboral, dice relación con la poca oferta para equilibrar el desarrollo profesional con la vida familiar. "Aún hay mucho por hacer para que en Chile reguarden una conciliación trabajo-familia. Pero ya se han tomado medidas por parte del Estado como el postnatal de 6 meses y hay ejemplos que surgen de parte de las empresas pioneras en esta materia, que han demostrado cómo avanzar para ofrecer a quienes trabajan, la posibilidad de un equilibrio en materia laboral y familiar", dice Margarita Ducci, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile de Naciones Unidas. Señala que en la medida en que se le tome el peso a la importancia de este factor, estaremos encaminados a construir una sociedad más justa.

"Respecto a la Reforma Laboral, es poco lo que contiene al respecto, por el contrario, el cambio legal propuesto está orientado a fortalecer a los sindicatos a costa de rigidizar la negociación colectiva, lo cual a mi juicio, se aleja de los intereses de las nuevas generaciones, las cuales tienen muy poco apego a los vínculos formales, tales como la afiliación sindical. Por el contrario, prefieren otros vehículos de representación y expresión de sus necesidades, redes sociales por ejemplo, en las cuales expresan su percepción de los empresarios y del mercado laboral en general", dice Mauricio Peñafoz, socio líder de Human Capital de EY (ex Ernst & Young).

Otro de los factores que dificulta su introducción al mundo laboral tiene relación con los ingresos. En pleno siglo XXI y en un país que aspira a ser desarrollado, las mujeres aún ganan un 30% menos que los hombres al realizar la misma tarea.

Participación femenina

Pacto Global propone un enfoque práctico sobre la equidad de género y la actividad empresarial, como forma de eliminación de discriminación, considerando que la inclusión de la mujer en el empleo permite la construcción de economías fuertes y sociedades más estables y justas.

Para ello se implementaron los Principios de Empoderamiento de la Mujer (MEPs), iniciativa presentada en marzo 2010. Entre otros está promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel, evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la integración de género, y llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

Pero una de las grandes deudas parece ser la integración de los jóvenes al mundo del trabajo. "Mi percepción de los jóvenes y el mercado laboral es que cuando ellos se integran por primera vez a este entorno, están buscando trabajo y proyectos que se adecúen a sus intereses y no sólo que mediante ellos obtengan una buena remuneración en dinero", expresa Peñafoz.

Señala además que, del mismo modo, privilegian empresas que otorgan condiciones y beneficios distintos, tales como proyectos de responsabilidad social, vacaciones adicionales o períodos sabáticos para desarrollar proyectos personales y buenas condiciones laborales.

Tags: hub sustentabilidad, mujeres, paula nuñez lopez, reforma laboral, sustentabilidad, trabajo

Me gusta 0 | Twitter 0



Bruno Baranda: "Hay incoherencias que cruzan toda la reforma"



Ejemplos de buenas prácticas laborales a nivel internacional



Cómo convertir a los sindicatos en aliados de las organizaciones



Ximena Rincón: "El sector privado tiene una oportunidad histórica para entender que el diálogo es esencial"