

Mujeres



JORGE MELO VEGA
Gerente General de RESPONDE

Abordar aspectos sobre sostenibilidad y mencionar a las mujeres abre un amplio espectro de escenarios de trabajo. Cuando se trata sobre género se incide mucho en una lógica de derechos, temas de violencia, reivindicaciones y comparaciones: porcentaje de mujeres respecto a número de empleados, sueldos, categorías, posiciones ejecutivas, etc. Esto es, análisis y métricas en contraposición a los hombres. Pero no es precisamente esa la reflexión que queremos hacer y sobre la que ya se han escrito muchos gigas o quizás terabytes de texto; más bien lo que nos atrae para afrontar el tema de las mujeres, es el papel que ellas cumplen en la sociedad. En este caso nunca mejor asociado: mujeres y sostenibilidad.

El empleo para las mujeres sigue siendo un tema de agenda pendiente en gran parte del mundo y su tratamiento para reducir la brecha se ha limitado a exigir oportunidades para que ellas accedan en igualdad de condiciones. Pero, ¿cuánto hemos evaluado el impacto positivo y negativo de esa incorporación en el mundo laboral? Definitivamente los impactos positivos son muchos y nos ayudan a mejorar como sociedad, a tener mayor equidad y justicia en las relaciones humanas y hemos sido testigo de cómo ha mejorado la productividad de diversas industrias a partir de la incorporación de ellas al proceso productivo.

Pero cuando trabajamos en sostenibilidad, sabemos también que no podemos negar los impactos negativos que generan determinados procesos, para que una vez identificados, ver cómo los mitigamos, eliminamos o compensamos. Este análisis es indispensable que se realice, así sea que los impactos positivos sean largamente mayores, porque de no realizarse se irá generando una contin-

gencia que tarde o temprano habrá que reparar.

El Perú y las sociedades latinas en general culturalmente han definido que la familia nuclear está compuesta por mamá, papá e hijos. Pero, la responsabilidad de los hijos y de hacer viable el funcionamiento del hogar es de la madre. A partir de allí, se configura una serie de relaciones y actividades que no hemos sabido corregir para que la mujer tenga un auténtico acceso y desarrollo en el trabajo. La OCDE (organización que congrega a los países más desarrollados y a la que aspiramos ingresar) viene midiendo estos impactos y los ha focalizado bajo el concepto de empleo no remunerado. Los resultados son previsibles, la mujer tiene más horas de empleo no remunerado (labores del hogar) que los hombres y esa brecha es mayor en los países menos desarrollados respecto a la de los países nórdicos, por ejemplo, donde las tareas de hombres y mujeres tienen casi similares responsabilidades en el hogar.

Cuando participamos en espacios de diálogo en industrias que tienen una alta participación de trabajadoras, encontramos problemas sociales dramáticos. Las madres no tienen con quien dejar a sus hijos durante la jornada laboral: si son bebés no hay cunas, si son niños no hay quien se puede hacer cargo de ellos cuando salen del nido o del colegio. El problema es objetivo, se asume desde las empresas o el propio Estado que está allí, pero no hay respuestas. Los hombres, de haberlos, no se hacen cargo del hogar y la mujer necesita del empleo para sostener la familia y para su propio empoderamiento como persona.

La violencia que vive el país, el pandillaje, los embarazos adolescentes y otros flagelos de una sociedad desestructurada, se originan en la crisis de la familia producto de la ausencia de la madre en la misma. Aspirar a un cambio cultural en los patrones machistas de nuestro país es una tarea harto complicada y de largo plazo y reaccionar creyendo que la respuesta deba ser que las mujeres se queden en su casa, es inmoral.

La violencia que vive el país, el pandillaje, los embarazos adolescentes y otros flagelos de una sociedad desestructurada, se originan en la crisis de la familia producto de la ausencia de la madre en la misma.

Mujeres y sostenibilidad es definitivamente un tema prioritario en una agenda de responsabilidad social en el Perú. El Estado, la empresa, las iglesias, la academia, las ONGs y las familias tienen que estar involucradas en desarrollar mecanismos para que la mujer en el trabajo goce de todas las garantías para su crecimiento personal y familiar, y que su empleabilidad no termine destruyendo valor a la sociedad.