



FRENTE AL VÉRTIGO



MADRES

POR PEDRO SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

En México, el poder político des-cansa cada vez más en manos de mujeres. Es una renovación que se ha dado de manera paulatina, progresiva y lenta. Llegó antes la alternancia democrática que la consolidación de las mujeres en la política. Se logró gracias a las cuotas y acciones afirmativas en la asignación de candidaturas por parte de los partidos políticos, pero sobre todo a la determinación de miles de mujeres que han dedicado su vida a la política y a la función pública.

Hoy, las dos candidatas presidenciales punteras y 13 de las 28 candidaturas a las 9 gubernaturas en juego son mujeres. 10 de las 32 gubernaturas actualmente en el cargo están bajo la titularidad de mujeres. 51% de la Cámara de Diputados y 51% del Senado de la República y 9 de las 19 secretarías están ocupadas por mujeres, muchas de ellas madres.

El sector privado tiene números distintos a los del sector público. De acuerdo con Grant Thornton, 38% de los puestos de alta dirección en las empresas están ocupados por mujeres. El rezago del sector privado frente al público en este aspecto no se debe sólo a que el mercado laboral mexicano está compuesto 40% por mujeres, cuando 51% de la población en México son mujeres, sino también a que la propia naturaleza del sector privado no responde a una lógica representativa ni acciones afirmativas y cuotas de género.

Aun cuando muchas empresas están alineadas con la diversidad y la inclusión, su escalafón responde a una lógica que oscila entre la productividad y la confianza, medido con parámetros diseñados en un contexto obsoleto y que perpetúa variables que juegan contra el crecimiento profesional de las mujeres. Ejemplo de ello, la maternidad. Es una realidad que la vida productiva y los ingresos de las mujeres se ven afectadas especialmente por el periodo de embarazo, lactancia y primeros cuidados de los hijos. La doble jornada, profesional y en el hogar, se da como un hecho dado, pero no debería ser así.

No basta con que el Congreso busque cambiar las condiciones laborales, como ampliar las licencias de paternidad para involucrar a los hombres en el cuidado de los hijos, también las empresas deben generar las facilidades y los mecanismos necesarios para que una mujer pueda disfrutar su vida de madre y profesionista, como lo hace un padre. No basta con instalar lactarios o garantizar el periodo de maternidad, sino también con incorporar y mantener esquemas flexibles de trabajo que permitan a las mujeres trabajar desde casa o con esquemas híbridos que permitan compaginar su vida personal con su vida profesional, y que una madre deba elegir entre estar o no presente.

El compromiso del sector público y privado, en esta materia, resultará en una mayor justicia social, mayor diversidad, así como mayores ingresos para las familias, más productividad y talento para las empresas y, finalmente un mejor país.

@hastaelPeter