

OPINIÓN

Rompiendo el "Techo de Cristal"

Milagros Subauste
Directora de Recursos Humanos de Laboratorio Chile

De acuerdo al último estudio de "Impacto de la Industria Farmacéutica en Chile: The Economic Footprint" presentado en 2020, las mujeres representan el 49% de la dotación total del sector, lo cual devela un empoderamiento femenino en la industria.

A pesar del alto número de mujeres presentes en el sector, realidad de la cual Laboratorio Chile | Teva no es ajena, existe un desafío que va más allá de las políticas, programas o acciones que podamos implementar en las

empresas: el Techo de Cristal, término creado por Marilyn Loden en 1978, utilizado en los estudios de género y que hace referencia a la limitación velada del ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones.

Para avanzar como país y que dejemos de lado esta barrera tan dificultosa, lo primero que debemos hacer es descubrir los sesgos inconscientes que tenemos tanto hombres como mujeres. Ser conscientes de los "Techo de Cristal" que nos ponemos nosotras, y en el caso de los hombres, romper los paradigmas de la educación sesgada que se ha recibido en casa. Para esto, es fundamental desarrollar e implementar espacios de reflexión en las empresas, tener un perfil profesional de talento claro y sin sesgo, y hablar sobre casos de éxito en el que mujeres llevamos a cabo el rol de madre y de trabajadora en simultáneo.

También las políticas laborales son parte importante de la cultura organizacional y son claves para impulsar la participación: Procesos de

selección, la capacitación de los líderes para elegir basado en competencia y no en género; Sistema de Compensaciones; Capacitaciones a las mujeres profesionales para eliminar el sesgo en su visión de crecimiento: Visualizar y mostrar historias de éxito y Prácticas de balance vida-trabajo que permitan ser una madre y profesional triunfante, porque ambas cosas son posibles de lograr.

¿Y cómo es esto factible y al mismo tiempo erradicar el "Techo de Cristal"? A través de un buen liderazgo. Que cuente con determinación hacia el logro, inspire a sus colaboradores y los movilice con empatía y humildad.

La invitación es a que las empresas generen una cultura de inclusión y diversidad real, que permita tener una visión amplia y sume diferentes ideas que nos hagan crecer a nivel de las organizaciones, dando espacio para romper los sesgos a nivel de gestión de talento, fijándonos siempre en la capacidad y habilidad de las y los candidatos para el cargo.