Sistema E-learning SERNAM Departamento de Estudios y Capacitación

Curso 6 Género y Trabajo











Bienvenidas y bienvenidos al curso "Género y Trabajo".

En esta Unidad estudiaremos la relación género y trabajo desde las siguientes perspectivas:

- Comenzaremos conociendo el significado del concepto género y cómo la división sexual del trabajo se explica por patrones sociales y culturales.
- 2. Continuaremos con la participación de las mujeres en el empleo y determinantes específicas de la inequidad de género en el trabajo, abordando la calidad de los empleos femeninos (infraccionalidad, formalización de los contratos de trabajo, etc.); mitos y realidades asociados a la mujer en el mercado del trabajo; el impacto del aumento de la participación femenina en la fuerza laboral sobre el crecimiento, la competitividad y la pobreza;
- y finalizaremos con los Principales actores del mundo laboral y empresarial, y las iniciativas de diálogo entre el Gobierno y estos sectores.

¡Comencemos!

Tema 1:

Relación Género y Trabajo desde la Teoría de Género

La diferencia entre sexo y género

Las personas nacen con un determinado sexo, hombre o mujer. El sexo es un hecho natural y el uso de esta categoría se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

El **género**, al contrario del sexo, no es un hecho natural, sino que es **un hecho social, cultural e histórico, que cambia y se puede cambiar si así las sociedades lo desean.** Sobre las diferencias biológicas, cada cultura y sociedad construye un conjunto de ideas, creencias y mandatos de lo que "deben ser y hacer" mujeres y hombres.



Ejemplo:

en nuestra cultura se asume tradicionalmente que las mujeres "deben" ser las encargadas del cuidado de hijos/as, pero lo cierto es que ello es un hecho cultural. Lo biológico y objetivo de forma universal es que las mujeres conciben y gestan a las y los bebés, y que luego amamantan un cierto tiempo, pero ¿por qué llevar a la hija al dentista o cuidar las heridas del hijo que se lastimó jugando serían principalmente "tareas de mujeres"? Ello demuestra claramente un mandato social, no un mandato natural.

Las personas nacen con un determinado sexo, hombre o mujer. El sexo es un hecho natural y el uso de esta categoría se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

Cuando decimos que cada cultura construye las ideas de lo que deben hacer hombres y mujeres estamos sosteniendo que lo que "deben hacer" mujeres y hombres no es igual en todas partes ni fue igual en toda época. Tome como ejemplo el que las mujeres no han podido sufragar en toda época, y aún existen países en donde aún no pueden hacerlo.

Se debe recordar siempre que ni las mujeres ni los hombres son grupos homogéneos. Al momento de realizar un análisis social de una determinada situación, la conducta, necesidades y expectativas de las mujeres (o de los hombres) variarán según cómo influyan en ellos y ellas, además, otras características como:

- 1. su clase social,
- 2. pertenencia a grupo étnico,
- 3. orientación sexual, etc.

Cuando decimos que cada cultura construye las ideas de lo que deben hacer hombres y mujeres estamos sosteniendo que lo que "deben hacer" mujeres y hombres no es igual en todas partes ni fue igual en toda época.



Claramente las conductas, necesidades y expectativas de las mujeres adultas de alto poder adquisitivo urbanas serán distintas de las de las mujeres adultas de bajo poder adquisitivo campesinas. Por lo tanto, dado que hombres y mujeres poseen además del género otras características que los determinan, es conveniente hablar de "las mujeres", no de "la Mujer", y de "los hombres" no "del Hombre".



Cuando se habla de "género" no se está refiriendo exclusivamente a mujeres, sino a lo socialmente construido y asignado a cada cuerpo sexuado. El género es una categoría relacional, puesto que afecta de forma opresiva a mujeres y hombres, a las relaciones entre ellos y a las construcciones sociales que se hacen de la feminidad y de la masculinidad, aunque para las mujeres ha sido más complejo debido a su exclusión de los espacios públicos y a la subordinación que esto ha significado. Es por esto que los estudios de género y algunas intervenciones en políticas públicas se han enfocado principalmente en las mujeres: porque han evidenciado las diferencias y sobre todo desigualdades – inequidades -que las afectan en comparación con los hombres, es decir, han evidenciado desigualdades de género.

La construcción social y cultural de las diferencias sexuales conlleva distintos mandatos y valoraciones sociales para cada género.



Algunas de las diferencias de género son las distintas valoraciones de lo femenino y lo masculino, basadas en la división sexual del trabajo. En cuanto a las distintas valoraciones de los géneros, se valora más lo masculino, a lo que, debido a estereotipos, se les suele considerar como "racional, objetivo y activo" (entre otras) en desmedro de lo femenino que se considera tradicionalmente como "emocional, subjetivo y pasivo".

La construcción social y cultural de las diferencias sexuales conlleva distintos mandatos y valoraciones sociales para cada género. Se subvalora lo femenino y se sobrevalora lo masculino, lo que deriva en discriminaciones y desigualdades –inequidades –entre ambos géneros. Estas desigualdades implican que hombres y mujeres ocupan posiciones sociales distintas, con distinta valoración y acceso a recursos de manera diferenciada.

División Sexual del Trabajo

La división sexual del trabajo es el mandato social de realizar ciertas labores por ser de un determinado sexo. Por ejemplo: en nuestra cultura hav actividades que tradicionalmente han sido ligadas a las mujeres, lo que se ha denominado trabajo reproductivo, que es el espacio de producción de seres humanos, de cuidados y de bienestar físico y psicológico de los miembros del hogar (hacer las compras, cocinar, lavar la loza, lavar la ropa, planchar, cuidar a familiares enfermos/as, etc.). Estas actividades, pese a su gran importancia, son socialmente poco valoradas y no generan pago económico alguno para el o la integrante de la familia que lo realice (sólo se conceptualiza como trabajo y se paga por ello si lo hace una persona ajena al hogar, contratada para eso). Debido al mandato social que indica que las mujeres "son las encargadas" de este tipo de trabajo, se les acota su ámbito de acción tratando que éste sea exclusivamente el espacio doméstico, ubicado en el ámbito de lo privado.

El contrato de género corresponde a la idea de que en cada contexto nacional existe un consenso sociocultural en cuanto a las normas de interacción entre los sexos.

En cambio, las actividades que se desarrollan fuera del hogar se conceptualizan como trabajo productivo y son valoradas social y económicamente (reciben un pago o sueldo por ellas). Estas actividades están socialmente asignadas al quehacer masculino y se desarrollan en el ámbito de lo público. Dentro de este ámbito se ubica también la importante esfera de la participación política, tradicionalmente de dominio masculino (históricamente las mujeres estuvieron excluidas de los cargos de elección popular, y actualmente presentan una baja representación en ellos).



El trabajo doméstico subsidia el trabajo para el mercado, en la medida en que es realizado gratuitamente por las mujeres en los hogares, lo que permite que los trabajadores y estudiantes cumplan en sus funciones.



¿Podría usted explicar la diferencia entre trabajo reproductivo y trabajo productivo? Si no lo tiene claro, por favor vuelva a revisar los párrafos precedentes.

La división sexual del Trabajo, que organiza el trabajo productivo y el reproductivo, se sustenta por el "contrato de género" (Hirdmann, 1989). El contrato de género corresponde a la idea de que en cada contexto nacional existe un consenso sociocultural en cuanto a las normas de interacción entre los sexos. Pese a que en los contratos prima la idea de "igualdad entre las partes", en la idea del contrato de género ello no es así: el contrato de género no implica una igualdad de género, pues en este caso una de las partes, las mujeres, cumplen un rol subordinado (Salido 2006, citando a Duncan y Pfau-Effinger, 2000).

El "contrato de género", implica que las familias "tradicionalmente" se organizaron bajo la lógica de "hombre proveedor y mujer cuidadora", suponiendo a los hombres en la esfera pública, proveedores, trabajadores activos en el mercado del trabajo remunerado y a las mujeres en la esfera privada, cuidadoras y reproductoras del orden doméstico, realizando un trabajo no remunerado que facilitase así la disponibilidad de los varones en el mercado del trabajo remunerado. El contrato de género se basa en la existencia y prevalencia de la familia tradicional, donde el hombre trabaja de por vida y a tiempo completo fuera de la casa y la mujer lo hace dentro de ésta sin recibir remuneración alguna por su trabajo reproductivo. Además, en caso que las mujeres participen activamente en el mercado laboral, su actividad es vista como "secundaria" (Pateman, 1988) pues se considera que ellas "aportan" a la mantención económica del hogar o que "ganan su platita para comprarse sus cosas", sin considerar que en muchas ocasiones las mujeres son las únicas sostenedoras del hogar (caso de las iefas de hogar) o que sus ingresos más que ser un "complemento" son centrales (ya sea por la necesidad de su presencia o por ser, en algunos casos, superiores a los de su pareja).



No hay que perder de vista que la idea de contrato de género sustenta ideológicamente el que a las mujeres, trabajando en las tareas domésticas, no reciban pago alguno por sus funciones, pese a que la lógica indica que, si es trabajo, debiese ser remunerado.

Hombre	Mujer
Proveedores, trabajadores activos en el mercado del trabajo remunerado (de acuerdo al "contrato de género)	Cuidadoras y reproductoras del orden doméstico, realizando un trabajo no remunerado que facilitase así la disponibilidad de los varones en el mercado del trabajo remunerado (de acuerdo al "contrato de género)
Trabajo productivo	Trabajo reproductivo

Aunque hay hombres que hacen tareas del hogar, el gran peso de las labores domésticas se lo siguen llevando las mujeres, pues a ellas se las sigue sindicando como las principales responsables de estas actividades.

Sobre la división sexual del trabajo en nuestro país debemos reconocer que es evidente pero no es completamente rígida: hay hombres que sí realizan un buen número de labores domésticas y hay muchas mujeres que participan en el ámbito del trabajo público (en empresas, en política, etc.). Pero aunque hay hombres que hacen tareas del hogar, el gran peso de las labores domésticas se lo siguen llevando las mujeres, pues a ellas se las sigue sindicando como las principales responsables de estas actividades. De hecho, cuando el varón adulto de la familia realiza actividades domésticas se suele decir que "colabora", dando a entender que lo que él hace lo hace como una ayuda hacia su pareja, no como parte de su propia responsabilidad en tanto integrante adulto del hogar.

El hecho de que las mujeres hayan logrado insertarse en el mundo laboral, trabajando fuera de la casa y recibiendo un pago por aquella actividad, ha implicado –para la gran mayoría que no cuenta con servicio doméstico- el que deban distribuir su tiempo entre su trabajo y el trabajo del hogar, con todo el desgaste físico y emocional que ello implica. Esta doble carga es lo que se conoce como la "doble jornada laboral" de las mujeres, pues su trabajo no termina una vez fuera de la oficina, taller o fábrica, sino que debe continuar al llegar a su casa haciendo aseo, cocinando para el otro día, supervisando y apoyando en las tareas escolares, cuidando a hijos, hijas y familiares que lo necesiten (niños/as menores, personas enfermas o desvalidas), etc. Es por ello que el tiempo de las mujeres suele ser muy escaso.



Esta división del trabajo obliga a las mujeres a lograr la conciliación de las responsabilidades laborales y las familiares. Dicha "obligación" sigue siendo principalmente femenina, lo que indica que los cambios que han acontecido en las últimas décadas (aumento del ingreso de las mujeres al trabajo remunerado,

mayor "aporte" masculino a las tareas del hogar, disminución del tamaño familiar, etc.) no son suficientes para modificar los imaginarios y el origen simbólico que sustentan la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres.

Los resultados del estudio "Valoración Económica del Trabajo Doméstico No Remunerado", realizado por SERNAM en 2006, dan cuenta de la desigualdad en cuanto a la realización de tareas domésticas (entendida como actividades relacionadas con alimentación, limpieza de vivienda y alrededores, cuidado de ropa, administración del hogary reparaciones en el hogar) entre hombres y mujeres: en promedio ellas destinan 373,40 minutos diarios en estas actividades, mientras que los varones sólo invierten 148,81 minutos diarios en estas tareas, es decir, mucho menos de la mitad del tiempo que destinan las mujeres.

En cuanto al cuidado a otras personas u hogares también se advierten diferencias entre los sexos: ellas destinan, en promedio, 5,68 minutos diarios.

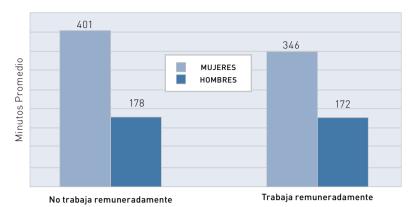
Distribución del tiempo comprometido en subcategorías según sexo (minutos promedio y %)

	Mujer		Hombre		Total
	Min. Promedio	%	Min. Promedio	%	Min. Promedio
Trabajo Doméstico No Remunerado (en el hogar propio)	373,40	98,77	148,81	97,06	260,71
Cuidado a otras personas u hogares (TDNR fuera del hogar)	5,68	1,50	4,96	3,23	5,32
Voluntariado	5,62	1,49	3,93	2,57	4,78
Tiempo Comprometido	378,06	100	153,32	100	265,36

Fuente: SERNAM, 2006

Asimismo, como lo indica el gráfico siguiente, "Tiempo de Trabajo Doméstico No Remunerado según situación laboral y sexo, minutos promedio", existen grandes diferencias en el promedio de tiempo destinado a Trabajo doméstico no remunerado para personas que trabajan fuera del hogar, según sean mujeres y hombres. Así, en el caso de las personas que no trabajan remuneradamente, las mujeres invierten 401 minutos diarios en el TDNR y los hombres en la misma situación sólo 178 minutos, mientras que para las personas que sí trabajan remuneradamente la diferencia es mucho mayor: las mujeres que trabajan remuneradamente gastan 346 minutos diarios -5,7 horas- en el TDNR, mientras que los hombres que trabajan remuneradamente gastan sólo 142 minutos diarios en el TDNR, lo que indica que aunque las mujeres trabajen remuneradamente del hogar, se ocupan en mayor medida que los hombres del trabajo doméstico.

Tiempo de TDNR según situación laboral y sexo, minutos promedio



Situación Laboral

Fuente: SERNAM, 2006.



La división sexual del trabajo implica un mandato social de realizar ciertas labores por ser de un determinado sexo. Este mandato social es aceptado y compartido por los miembros de la sociedad, siendo parte de un "contrato de género". A las mujeres se les ha asignado socialmente, es decir no ha sido una asignación "natural", la responsabilidad del trabajo reproductivo (cuidado de personas y tareas del hogar), lo que hace que aunque ellas trabajen fuera de la casa, reciban un mayor peso al tener que hacerse cargo, en mucha mayor medida que los hombres, de las actividades del hogar y del cuidado de personas.



Hemos terminado la revisión de contenidos del tema 1, Relación género y Trabajo desde la Teoría de Género, en el cual hemos revisado dos grandes temas:

- 1. diferencia entre sexo y género y,
- 2. división sexual del trabajo.

Ahora relájese, tómese unos minutos y continúe con el estudio.

Ejercicios Tema 1:



A continuación encontrará una breve guía de trabajo que le permitirá conocer su nivel de comprensión de los temas estudiados a través del repaso, la reflexión y la socialización de los mismos.

Esta guía es un ejercicio autoformativo, no se le solicitará su entrega.

Repase: Según los contenidos revisados en esta unidad, trate de responder con sus propias palabras:

- ¿Por qué se debe hablar de "las mujeres" y de "los hombres"?
- ¿Qué es la división sexual del trabajo?
- ¿Qué es el "contrato de género"

Reflexione:

¿Es posible influir en la división sexual del trabajo para cambiar su perspectiva?

Socialice:

Converse y comparta con sus compañeros/as de trabajo los temas relevantes abordados en este curso.

Tema 2:

Participación Laboral de las Mujeres y Determinantes Específicas de la Inequidad de Género en el Trabajo.

Los procesos de flexibilización, entendida en el ámbito de las empresas como "las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas, a fin de aumentar la eficiencia y la efectividad".

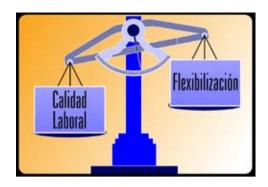
Directamente vinculado con el **contrato de género** se encuentra el tema de las **trayectorias laborales femeninas**, ya que es probable que éstas se interrumpan precisamente por la perpetuación del mandato de madre-mujer-esposa (labores de crianza, cuidado doméstico y familiar) (Yánez, 2004:198).

Calidad de los Empleos Femeninos

Las transformaciones en la organización del trabajo han repercutido en las y los trabajadores, pues se pasó de un período en donde la ocupación era a tiempo completo, fundamentalmente masculina, de duración indefinida, diseñada como una relación de largo plazo, y con una jornada laboral de duración estándar y regulada, a profundas transformaciones en la organización productiva, basadas en la flexibilización de la producción y de la relación entre clientes y proveedores, incluyendo subcontratación, tercerización, externalización, entre otras formas (Todaro, 2006).

Cambios en la Estructura Productiva

Los procesos de flexibilización, entendida en el ámbito de las empresas como "las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas, a fin de aumentar la eficiencia y la efectividad" (Todaro 2006: 142) abren el debate en torno a la tensión generada entre flexibilización y precariedad laboral pues estos procesos hacen perder normas protectoras de los/as trabajadores/as. De la misma manera, estos procesos de flexibilización representan rigideces para el trabajo reproductivo y de cuidado -que como ya sabemos está socialmente a cargo de las mujeres- porque la flexibilización laboral suele implicar una nueva redistribución del tiempo de las trabajadoras. Por ejemplo, la extensión de las jornadas de trabajo de mujeres que se desempeñan en el ámbito del comercio (que demanda un horario distinto y más extenso que el de la producción como tal, les implica a ellas tener que redistribuir su tiempo destinado a las labores de reproducción (tareas domésticas, cuidado de personas, etc.), tiempos que generalmente no coinciden con los de su familia (entrada/salida de hijos e hijas del colegio, por ejemplo).



Los cambios en la estructura productiva, incluyendo el trabajo por subcontrato, afectan mayormente a las mujeres. Por ejemplo, en el trabajo a domicilio suelen predominar las trabajadoras, no sólo por las ramas y procesos que utilizan este trabajo, sino también porque son ellas quienes tienen pocas alternativas más que "aceptar" esta forma de relación laboral para poder combinarla con el trabajo reproductivo no remunerado. Ejemplo emblemático del trabajo a domicilio son las mujeres dedicadas a las labores de confección que trabajan en sus propias casas: al trabajar en sus hogares pueden compatibilizar de mejor manera sus labores productivas con sus labores reproductivas.



Por otra parte, se suele afirmar que las jornadas parciales serían una buena opción para que las mujeres puedan compatibilizar bien su doble rol, sin embargo en Chile un alto porcentaje de las personas que trabajan en jornada parcial sostienen que preferirían hacerlo en una jornada más extensa, (SERNAM, 2003) lo que se explica porque los sueldos y la protección social, sobre todo para personas que laboran media jornada, no cumplen con las expectativas que de éstas se tiene.



Las jornadas parciales son preferidas por mujeres que ocupan cargos profesionales, de alta especialización, y en especial cuando tienen la opción de poder volver a la jornada completa.

El empleo informal está asociado a bajas remuneraciones y a desprotección social, a lo que se suele agregar, en el caso de los/as trabajadores/ as dependientes, la falta de contrato de trabajo y una situación de indefensión ante eventuales irregularidades laborales cometidas por los empleadores.

Formalidad de los Empleos

Entre las personas ocupadas en empleos informales, la OIT (2003) incluye a los/as trabajadores/as independientes (con excepción de los administrativos, profesionales y técnicos), al personal del servicio doméstico, a los/as trabajadores/as familiares y a las y los ocupados en establecimientos que tienen menos de 6 trabajadores/as (Selamé, 2004).

El empleo informal está asociado a bajas remuneraciones y a desprotección social, a lo que se suele agregar, en el caso de los/ as trabajadores/as dependientes, la falta de contrato de trabajo y una situación de indefensión ante eventuales irregularidades laborales cometidas por los empleadores. El año 2003 el porcentaje global de empleos urbanos de esta índole fue de un 31,9% siendo de un 27,8% en el caso de los hombres y de un alto 43,7 % para las mujeres (OIT, 2006). Cabe mencionar, no obstante, que si las cifras analizadas incluyesen el trabajo agrícola, en particular el de temporada, que es ejercido en importante medida por mujeres, los niveles de informalidad del empleo femenino experimentarían un fuerte incremento.



Al revisar las estadísticas de trabajo asalariado (trabajo en situación de dependencia, es decir "con jefes y patrones", contrato, y sueldo) del año 2006 (CASEN 2006), vemos que las mujeres presentan mayores números de relación contractual no formalizada, es decir, se encuentran sin contrato en mayor medida que los varones (23,8% versus 17,4% respectivamente).

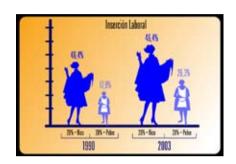


Los cambios en la estructura productiva afectan con mayor fuerza a las mujeres. Además, ellas se desenvuelven en mayor medida que los hombres en el mercado informal del trabajo.

Tasa de Participación de las Mujeres Según Quintil de Ingreso

La participación laboral de las mujeres aumenta según aumenta su ingreso. Si se divide al total de la población en quintiles, es decir en quintos de igual tamaño, y vemos la participación laboral de las mujeres según cada quintil, notaremos que las diferencias son abismantes: el año 1990 sólo un 17,9% de las mujeres del primer quintil (20% más pobre del país) se encontraba inserta en el mercado del trabajo, mientras que el 46,4% de las mujeres del quinto quintil (más rico) se encontraban insertas en el mundo del trabajo en el mismo año. Al año 2003 la participación laboral de las mujeres aumenta en todos los quintiles, pero las diferencias siguen siendo muy grandes entre el quintil más pobre y el más rico: el primero presenta un 26,3% de inserción laboral femenina, mientras que en el quinto quintil un 56,6% de las mujeres se encuentra en esta condición.

Desde el año 1990 a la fecha y de manera estable, 8 de cada 10 familias en que está presente sólo uno de los padres, tienen a una mujer como jefa de hogar.



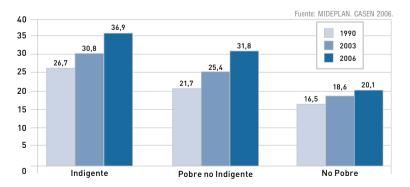
Lo anterior demuestra que las mujeres más pobres tienen más dificultades de inserción laboral, debido a sus bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo y la falta de redes y de servicios de apoyo al cuidado infantil (Valenzuela, 2007).

Situación económica y laboral de las mujeres jefas de hogar en Chile

Desde el año 1990 a la fecha y de manera estable, 8 de cada 10 familias en que está presente sólo uno de los padres, tienen a una mujer como jefa de hogar. Evidentemente, si quien está a cargo del hogar es mujer, ella debe insertarse en el mercado laboral, y sus ingresos son únicos y vitales.

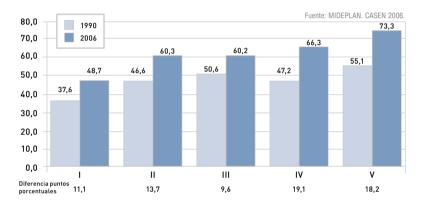
La jefatura femenina ha aumentado en todos los grupos socioeconómicos, pero en mayor medida en los sectores indigentes y pobres, tal como lo indica el siguiente gráfico:

Jefatura Femenina según Situación de Pobreza, 1990-2006 (porcentaje)



Pese a que la jefatura de hogar femenina se presenta en mayor medida en los segmentos de menores ingresos, la participación laboral de las jefas de hogar es mayor en los quintiles de mayores ingresos, lo que implica que al haber hogares con jefatura femenina que no trabaja remuneradamente, esos hogares aumentan su vulnerabilidad y caen en la pobreza. Pese a lo anterior, es importante destacar que entre 1990 y 2006 se incrementa de manera significativa la tasa de participación laboral de las mujeres jefas de hogar de todos los deciles de ingreso, aunque el incremento es mayor en los quintiles de mayores ingresos (MIDEPLAN, 2006).

Evolución de la Tasa de Participación de las Mujeres Jefas de Hogar 1990-2006 (porcentaje)





¿Cúal es su opinión en relación a la participación de las mujeres en el mundo laboral chileno?

Las brechas e inequidades de género en el mundo laboral chileno

Existen inequidades en el mercado laboral chileno: menor participación de las mujeres en el empleo, segmentación por áreas, menores ingresos, etc. En este ítem conoceremos algunas estadísticas al respecto.

Tasa de participación laboral femenina en el empleo: segmento etario, nivel socio-económico, nivel educacional.

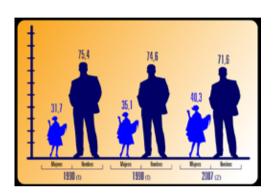
La participación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado en los últimos años, pasando de un 35,1% en el año 1997 a un 40,3% en el año 2007, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tasa de participación en la actividad económica de la población de 15 años y más Nivel Nacional (porcentaje)

Año	Mujeres	Hombres
1990 (1)	31,7	75,4
1997 (1)	35,1	74,6
2007 (2)	40,3	71,6

- Las tasas están calculadas en base al promedio anual de la Situación en la Fuerza de Trabajo (Trimestres Calendario).
- (2) Para 2007 se calcula con el promedio de la Fuerza de Trabajo de Octubre – Diciembre

La participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe.



No obstante este comportamiento, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe, con brechas importantes de cerca de 10 puntos porcentuales o más, respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (48% de participación laboral de las mujeres) y Uruguay (54% de participación laboral de las mujeres) (OIT, 2008).

Los años de estudio son vitales para que aumenten las probabilidades de participar en la actividad económica, tanto para hombres como para mujeres, **existiendo una relación clara entre mayores años de estudio y mayor participación en la actividad económica.** En el año 2007, las distancias entre mujeres y hombres, dentro de cada categoría de años cursados, es menor en el grupo de 16 a 18 años de estudio, es decir de personas con carreras universitarias completas (cerca de un 10%, pues las mujeres de esta categoría presentan una tasa de participación de 76,2% y los hombres de 86,8%). Con respecto a 1997, la participación de las mujeres en el año 2007 disminuye en los años de menor calificación (0 y 1 año de estudios: 11,6% a 11,4% en la categoría 0 año; 15,8% a 14,3% en la categoría 1 año) y en la categoría de 4 a 6 años (de 25,3% en 1997 a 24,4% en 2007).

Tasa de participación según años de estudio cursados Nivel Nacional (Porcentajes)

.~		Años de estudios cursados								
Años y sexo	1	2 a 3	4 a 6	7 a 8	9 a 10	11 a 12	13 a 15	16 a 18	19 y más	
1997	28,7	37,7	41,7	49,7	56,0	45,4	59,9	59,8	79,4	93,5
Hombres	48,3	62,5	67,7	76,8	79,8	65,3	79,4	70,4	84,0	96,2
Mujeres	11,6	15,8	17,9	25,3	32,4	25,3	41,8	50,4	74,0	87,3
2007 [1]	23,7	31,1	35,2	43,5	55,0	42,5	61,8	65,5	81,8	89,4
Hombres	38,0	48,7	54,0	66,9	75,1	57,7	78,0	73,7	86,8	92,1
Mujeres	11,4	14,3	19,4	24,4	34,2	26,9	46,1	57,7	76,2	75,9

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre.

En cuanto a la participación según **grupos de edad**, con respecto a 1997, en el año 2007 las mujeres presentan un mayor porcentaje en el grupo de 25 a 34 años (59,9%), mientras que los hombres presentan un mayor porcentaje de participación en el segmento de 35 a 44 años. Para ambos sexos la participación se concentra entre los 25 y los 54 años, sin embargo las mujeres que trabajan remuneradamente no llegan al 60% en ninguna de las categorías, mientras que en el mismo grupo más de un 90% de los varones participa en el mercado laboral. La tabla "Tasa de participación en la actividad económica por grupos de edad Nivel nacional (Porcentajes)" ejemplifica la situación:

Tasa de participación en la actividad económica por grupos de edad Nivel nacional (Porcentajes)

Años	14 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	65 y más
1997						
Hombres	46,0	94,6	97,0	92,9	75,6	27,9
Mujeres	26,4	48,0	47,2	43,2	24,6	6,9
2007						
Hombres	40,3	91,1	96,3	93,8	80,9	27,5
Mujeres	26,1	59,9	55,9	52,5	35,1	8,1

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre.

El mercado del trabajo, tanto en Chile como en América Latina, se encuentra segmentado por género.

Segregación laboral: vertical y horizontal

El mercado del trabajo, tanto en Chile como en América Latina, se encuentra segmentado por género. Este fenómeno de la inserción diferencial de hombres y mujeres en los mercados de trabajo se denomina segmentación o segregación de los mercados de trabajo con base en el género. Ello ocurre porque en la sociedad capitalista moderna el trabajo femenino remunerado se integró a una división sexual horizontal del mercado de trabajo, según la cual las mujeres se concentran en un determinado sector de

actividad (en función de las características a ellas atribuidas, por la identidad femenina predominante en la época considerada). Sus ocupaciones tienen en común el hecho de ser derivadas de las funciones de reproducción social y cultural, tradicionalmente desempeñadas por las mujeres. Cuando no son extensiones directas de la domesticidad, requieren cualidades muy estimuladas en la socialización de las niñas (paciencia, docilidad, meticulosidad, delicadeza, entre otras cualidades consideradas culturalmente femeninas). La segmentación de los mercados laborales con base en el género produce una concentración de oportunidades de trabajo para las mujeres en sectores de actividad específicos y en un número reducido de ocupaciones dentro de la estructura productiva (Yannoulas, 2005).







Así como el mercado laboral está segmentado por género de forma horizontal, también lo está de forma vertical.

La idea de segmentación horizontal del mercado del trabajo nos sirve para comprender, además, que el aumento de la participación femenina se relaciona con la expansión de las oportunidades de empleo en ocupaciones "femeninas" y en trabajos precarios en la economía informal, y no tanto con el acceso de las mujeres a los trabajos "masculinos" del sector formal (Ibíd.). Como vemos en la siguiente tabla, al año 2007 ellas presentan mayor presencia en el sector Servicios (57%) y Comercio (50%). Los sectores donde su presencia es menor son Minas y Canteras (4%) y Construcción (4,5%).

Segregación Horizontal: Ocupados/as según Ramas de actividad económica Nivel Nacional (porcentajes)

Años y sexo	Agricultura y pesca	Minas y Canteras	Industrias Manufac.	Servicios de Utilidad Pública	Construc- cíon	Comercio	Transporte, almac. y telec.	Bancos y Financieras	Servicios	Totales
1997	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	89,9	95,7	73,5	87,7	97,0	53,6	88,1	62,0	43,9	67,5
Mujeres	10,1	4,4	26,5	12,3	3,0	46,4	12,0	38,0	56,1	32,5
0000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2007	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	83,5	96,0	73,6	86,1	95,5	50,0	78,0	61,3	42,8	63,8
Mujeres	16,5	4,0	26,4	13,9	4,5	50,0	15,7	38,7	57,2	36,2

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre.



La segmentación horizontal del mercado del trabajo se refiere a que las mujeres tienden a concentrarse en determinados sectores del mercado del trabajo (Servicios y Comercio principalmente), en función de las características atribuidas culturalmente a ellas, como por ejemplo sectores donde prime el cuidado y la atención a otros (enfermeras, secretarias, parvularias, profesoras) (Yannoulas, 2003).

Así como el mercado laboral está segmentado por género de forma horizontal (concentrando a mujeres en ciertas ramas de la economía), también lo está de forma vertical, es decir, está segregado en cuanto a los tipos de trabajo a los que acceden y en cuanto al acceso a los cargos de poder. Las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa que son puestos de trabajo peor remunerados y más inestables (Selamé, 2004).

Esta segmentación vertical puede ser explicada tanto por una eventual menor calificación de las mujeres, por los prejuicios culturales ("las mujeres no saben mandar" "son débiles de carácter, o en su defecto muy histéricas", etc.) o, principalmente, por la carga de responsabilidades familiares que las mujeres suelen asumir por mandatos culturales. Como ejemplo de la segmentación vertical del mercado del trabajo, A. Mauro (2004) cita al gerente de una empresa financiera (entrevistado por Canales y Ugarte, 1999), quien estimó que frente a la posibilidad de ejercer un cargo ejecutivo, se advierten diferencias entre hombres y mujeres: "los hombres sólo piensan en el significado del logro, del éxito que un trabajo implica y no dudan en aceptarlo. La mujer duda en algún minuto, y evalúa si el cargo o función puede afectar a la familia. El hombre, salvo excepciones, no piensa en no aceptarlo por el tiempo que le quitará a la familia y la responsabilidad que en ello le compete. Las mujeres, por su parte, todavía están tratando de equilibrar la familia con el trabajo" (Mauro, 2004:32). Por ejemplo, según datos del INE (Encuesta Nacional de Empleo 2007, trimestre Octubre- Diciembre), las mujeres en cargos de gerencias, administradores/as y funcionarios/as de categoría directiva son sólo el 23,4% de personas de esta categoría.

Al revisar la distribución de las personas ocupadas por categorías ocupacionales vemos que:

- 1. tanto hombres como mujeres en el año 2007 se desempeñan principalmente como asalariados/as (63,1% del total de las mujeres y 70,7% del total de varones),
- 2. las brechas se acortan en la categoría cuenta propia (21,1% de las mujeres y 24,4% de los hombres),
- 3. las mujeres son prácticamente la totalidad del personal de servicio doméstico (11,3% de ellas se desempeñan en esta categoría y tan sólo el 0,2% de los hombres),

Entre el año 2001 y el año 2007 la brecha de remuneraciones de las personas ocupadas se mantiene por sobre el 20%, lo que quiere decir que ellas ganan sobre un 20% menos que los varones.

- 4. lasmujeres triplican la participación masculina en la categoría "Familiar no remunerado" (2,8% versus un 0,9 de los hombres), v
- 5. las mujeres presentan grandes diferencias con los hombres en cuanto a la categoría "Empleador o Patrón": tan sólo un 1% de ellas calza en esta categoría, mientras que un 3,8% de los hombres lo hace.

Con respecto a 1997, la participación de las mujeres en estas categorías disminuyó en "Empleador o patrón", "Personal de servicios" y "Familiar no remunerado", y aumentó en "Cuenta propia" y "Asalariados". Es decir, en diez años las mujeres están más integradas al mercado laboral y trabajan menos como asesoras del hogar y como patronas. Como contrapartida, tienden en mayor medida a estar empleadas o a ser trabajadoras por cuenta propia. La siguiente tabla ilustra la situación:

Distribución de las personas ocupadas por categorías ocupacionales (porcentaje)

Años y sexo	Emplardor/a o Patron/a	Cuenta Propia	Asalariados/as	Personal de Servicio	Familiar no Remunerado/a	Total
1997	3,2	24,0	65,4	5,0	2,4	100
Hombres	1,6	19,9	59,1	15,2	4,2	100
Mujeres	4,0	26,0	26,0	68,4	0,1	100
2007	3,1	23,2	67,9	4,2	1,6	100
Hombres	1,0	21,1	63,1	11,3	2,8	100
Mujeres	3,8	24,4	70,7	0,2	0,9	100

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre.



La segmentación vertical del mercado del trabajo dice relación con el acceso concentrado de las mujeres en puestos de trabajo sin calificación o semicalificados, o en empleos que no tienen futuro desde el punto de vista del logro de ascensos de orden socio-ocupacional, y su escasa presencia en cargos de dirección (Selamé, 2004).



De acuerdo a lo que ha revisado hasta este momento considera usted que existen inequidades en el mercado laboral chileno ¿por qué?

Brechas de remuneraciones

En el mercado del trabajo en Chile existen brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres, que son desfavorables para ellas. Entre el año 2001 y el año 2007 la brecha de remuneraciones de las personas ocupadas se mantiene por sobre el 20% (no se evidencian tendencias o al alza o a la baja), lo que quiere decir que ellas ganan sobre un 20% menos que los varones. El año 2007 la brecha total de ingreso medio mensual fue de 25%, es decir, las mujeres chilenas, en total, ese año tuvieron un ingreso 25% menor al de los hombres chilenos. En términos de dinero, implicó que, en promedio, las mujeres "ganaron" \$78.859 pesos menos que los hombres durante ese mismo año. La siguiente tabla ejemplifica lo señalado:

Ingreso medio mensual de las y los ocupados, y brechas según sexo

	Se	xo	Brechas		
Año	Mujeres	Hombres	Brechas \$ c/año	Brecha %	
2001	195.082	244.791	49.709	20,3	
2002	187.872	251.168	63.296	25,2	
2003	201.978	268.730	66.752	24,8	
2004	204.977	258.855	53.878	20,8	
2005	213.884	270.212	56.328	20,8	
2006	233.734	302.820	69.086	22,8	
2007	236.988	315.847	78.859	25,0	

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, años 2001 a 2007.

Si revisamos el ingreso Medio Mensual de Asalariados/as por sexo según grupos ocupacionales, y brechas 2007 (siguiente tabla) vemos que al revisar las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres por grupo ocupacional, éstas aumentan, llegando incluso al 47,7% en ocupaciones tales como "Otros artesanos y operarios" y 46,1% en la categoría "Agricultores, ganaderos, cazadores y pescadores". Lo anterior implica que las mujeres ganan un 47% y un 46% -respectivamente- menos que los varones que se desempeñan en los mismos grupos ocupacionales, lo que en términos monetarios significa que "ganan" \$106.786 y \$110.772 mensuales menos que los hombres que se desempeñan en los grupos ocupacionales de "Otros artesanos y operarios" y "Agricultores, ganaderos, cazadores y pescadores", de forma respectiva.

En los grupos de baja importancia relativa de mujeres como los de Obreros y Jornaleros, y Conductores de medios de transporte, se reduce comparativamente la brecha.

Ingreso medio mensual de asalariados/as por sexo según grupo ocupacionales, y brecha 2007

Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	Brechas \$ c/año	Brecha %
Profesionales, Técnicos y afines	195.082	244.791	49.709	20,3
Gerentes, Administradores y Directivos	187.872	251.168	63.296	25,2
Empleados de Oficina	201.978	268.730	66.752	24,8
Vendedores y afines	204.977	258.855	53.878	20,8
Agricultores, Ganaderos, Pescadores, Cazadores	213.884	270.212	56.328	20,8
Conductores de Transporte	233.734	302.820	69.086	22,8
Artesanos y Operarios	236.988	315.847	78.859	25,0
Obreros y Jornaleros	204.977	258.855	53.878	20,8
Trabajadores en Servicio Personal	213.884	270.212	56.328	20,8
Trabajadores en Ocupaciones No Bien Especificadas	233.734	302.820	69.086	22,8
Total	236.988	315.847	78.859	25,0

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, año 2007.



Cabe hacer explícito que las brechas obedecen tanto a la segmentación horizontal del mercado del trabajo (los hombres suelen ocupar puestos de trabajos en áreas productivas de mayor rentabilidad) como a la segmentación vertical del mercado del trabajo, derivada de la división sexual del trabajo: las mujeres acceden en menor medida que los varones a las jefaturas, debido principalmente a estereotipos de género y a la carga que implica el ser las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas.

Brechas de género en la capacitación laboral

La capacitación laboral es de gran importancia tanto para mejorar la producción de los y las trabajadoras, como para que éstos/as puedan acceder a mayores opciones laborales y mejoras salariales en función de su mejor currículum. Como en otras áreas del mercado del trabajo, existen diferencias o desigualdades por género.

En Chile, la Ley Nº 19.518 o Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo establece un incentivo tributario, al contemplar la posibilidad de que las empresas que tributan en primera categoría de la Ley de impuesto a la renta descuenten de sus obligaciones tributarias hasta el 1% de su planilla de remuneraciones imponibles anuales

La participación de las mujeres en la capacitación laboral en la empresa, vía franquicia tributaria, es menor a la participación masculina.

para destinarlo a la realización de acciones de capacitación que beneficien a su personal. Las pequeñas y microempresas, por su parte, pueden descontar de impuestos hasta un monto de 13 unidades tributarias mensuales (UTM) y 20 en los casos en que el 1% imponible sea inferior a ese monto (artículo 36). De esta manera, al interior del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se conforma un subconjunto conocido como el subsistema de capacitación vía franquicia tributaria o acciones desarrolladas por el Programa de Capacitación en Empresas (Selamé, 2004). Este sistema de capacitación vía franquicia tributaria es el mayor en número en comparación con el resto de los programas de capacitación del SENCE.

La participación de las mujeres en la capacitación laboral en la empresa, vía franquicia tributaria, es menor a la participación masculina. En el período 2001-2006 en todos los años es inferior al 40% de la participación total, pese a que es claro que existe una tendencia a la reducción de la brecha, tal como lo indica la tabla "Nº de personas capacitadas por sexo y años del período 2001 al 2006. Total país":

Tabla Nº de personas capacitadas por sexos y años del período 2001 al 2006. Total país

Años	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres sobre el total
2001	511.649	244.755	756.749	32,3
2002	561.515	286.234	847.749	33,7
2003	563.748	303.819	867.567	35,0
2004	550.077	305.301	855.378	35,6
2005	572.998	325.255	898.253	36,2
2006	570.003	361.498	931.501	38,8
Total Período	3.329.990	1.826.862	5.156.852	35,4

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos, año 2007.

Al revisar la participación de las mujeres en las capacitaciones según el área de la economía, vemos que éstas se concentran en algunas áreas, siendo por lejos la Administración el área con mayor presencia de capacitaciones femeninas (41,7% en 2006), por sobre el porcentaje de ese año para ambos sexos (38,6%). Al año 2006, le siguen en importancia el área de Transportes y Telecomunicaciones. En el caso de los hombres, si bien también prima la administración como área de capacitación, 36,7% en 2006), le siguen en importancia Ciencias y Técnicas Aplicadas (13,4%) y computación e Informática.

Existe una muy baja proporción de acciones orientadas hacia las áreas productivas con capacidad de agregar valor a materias primas, lo que es válido tanto para hombres como para mujeres,

aunque en el caso de ellos el área de capacitación Ciencias y Técnicas Aplicadas abarca un 13,4% el año 2006, mientras que en el caso de las mujeres esta área ni siquiera aparece mencionada dentro de las áreas de mayor demanda.



Lo anterior es señal de que la sociedad les otorga a las mujeres pocas posibilidades de acceder a ocupaciones donde se requiere de la aplicación de elevadas competencias técnicas y en las que está de por medio el uso y manejo de tecnologías de punta.

Es importante señalar que tradicionalmente se suele afirmar que en el caso de las mujeres, a diferencia de lo que sucede con los asalariados hombres, sus probabilidades de recibir capacitación dependen en importante medida del tamaño de la empresa donde trabajan.

Además de la franquicia tributaria vía capacitación en empresas, el SENCE implementa programas de capacitación específicos. Los más antiguos y con mayor número de personas capacitadas son:

- Chile Barrio.
- Programa Especial de Capacitación de Jóvenes, y
- Programa Nacional de Becas,

En ellos la participación en la capacitación no evidencia grandes diferencias por sexo: así, por ejemplo, durante el período 2001-2006, considerando en conjunto estos tres programas, el porcentaje de mujeres sobre el total es de 57,1% (SENCE, 2007a). Cabe mencionar, no obstante, que el número de personas capacitadas en estos tres programas es inferior a la capacitación vía franquicia tributaria.

Para finalizar este ítem, es importante señalar que tradicionalmente se suele afirmar (Selamé, 2004) que en el caso de las mujeres, a diferencia de lo que sucede con los asalariados hombres, sus probabilidades de recibir capacitación dependen en importante medida del tamaño de la empresa donde trabajan, pues las grandes empresas tienden a ocupar el 100% de la franquicia tributaria y desarrollan este tipo de actividades regularmente cada año (Selamé, 2004). No es la situación de las pequeñas y microempresas, que, por diversas razones, no se han incorporado a este sistema en la misma proporción en que cabría esperar considerando su envergadura en el universo de empresas del país.

Brechas previsionales de género

Las reformas previsionales acontecidas en la década de los '80¹ en nuestro país reemplazaron los sistemas de reparto y beneficio definido de administración pública -donde las pensiones y jubilaciones tenían un monto predeterminado que se financiaba con las cotizaciones de los activos, a las que se sumaban

[&]quot;A partir de mayo de 1981, y después de la promulgación –a través del Decreto Ley 3.500 de 1980– de una reforma del régimen de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, se estableció en Chile una modalidad de administración privada del sistema previsional. Este implicó entregar la administración de los fondos de pensiones de los trabajadores a empresas con fines de lucro denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)" (Selamé. 2004: 6).

fondos públicos- por sistemas de administración privada de capitalización individual y contribución definida, en donde las pensiones y jubilaciones se financian con los aportes de cada persona a su propio fondo. La cotización está determinada, pero no así las prestaciones, que dependen de varios factores, siendo el principal de ellos el monto acumulado. En el actual sistema el seguro es individual y no social, lo que significa que cada persona es responsable de reunir los fondos necesarios para financiarse una pensión de vejez (Marco, 2004).



Lossistemas de capitalización individual tienen escasa cobertura y los montos de las pensiones que otorgan son insuficientes, pero en el caso de las mujeres estas deficiencias son aún más graves, pues como ya sabemos siempre son estratégicas, y algunas veces incluso son las principales o únicas dentro de las familias (Marco, 2004).

Las deficiencias mencionadas derivan en que se generen brechas en cuanto a la previsión de las mujeres y de los hombres – negativas para las mujeres- que se originan por varios motivos:



a) Por su menor presencia en el mercado del trabajo.



Por ser más propensas a formar parte del trabajo informal o a insertarse en trabajos precarios y mal pagados.



Por su intermitencia en el trabajo –dada su función reproductiva – lo que les impide también una mayor densidad de las cotizaciones.



- d) Porque los sistemas de pensiones reproducen las diferencias existentes en el mercado laboral: incorporan fórmulas para el cálculo de las pensiones que implican una discriminación expresa contra las mujeres, principalmente por dos motivos:
 - Esperanza de vida: ellas tienen mayor esperanza de vida, entonces sus fondos se proyectan y dividen en una mayor cantidad de años.
 - Edad de jubilación: lo anterior se agrava por el hecho de que ellas jubilan a menor edad que los hombres – actualmente en Chile ellas lo hacen a los 60 y ellos a los 65 años).

Veamos algunos datos que nos refuercen nuestras ideas:

Ocupados/as por Cotización en el Sistema provisional según Sexo, año 2006 (porcentaje)

	Hom	bres	Mujeres		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Cotiza	2.726.163	69	1.531.474	62,6	
No cotiza	1.222.853	31	914.514	37,4	

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2006, sección Trabajo e ingresos

Como lo indica la tabla "Ocupados por Cotización en el Sistema provisional según Sexo, 2006 (porcentaje)", pese a que un alto porcentaje de personas no cotiza en el sistema previsional (tanto hombres como mujeres), son ellas quienes presentan un mayor porcentaje, al año 2006 (un 37% de las mujeres no cotiza en el sistema previsional, mientras que un 31% de los hombres no lo hace).

Según la Superintendencia de AFP, el total de cotizantes al mes de Junio de 2008 fue de 3.907.655 personas, de las cuales 2.409.057 son varones y 1.498.598.

Las principales infracciones laborales por razones de género son el acoso sexual en el trabajo y el no cumplimiento de las leyes asociadas a la maternidad.



Los ingresos imponibles promedios al mismo mes (junio de 2008) fueron de \$434.834 para los hombres y de \$375.791 para las mujeres, lo que refuerza el tema de las brechas salariales entre hombres y mujeres.



Principales infracciones laborales por razones de género: Acoso sexual y laboral, leyes asociadas a la maternidad.

Las principales infracciones laborales por razones de género son el acoso sexual en el trabajo y el no cumplimiento de las leyes asociadas a la maternidad.

El asedio o acoso sexual en el trabajo es un tema tabú, del que poco se habla en los espacios públicos. La Ley 20.005, promulgada en marzo del año 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual, sosteniendo que "las relaciones laborales deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Ley 20.005, modificación al artículo segundo del Código del Trabajo, nuevo inciso a incorporar).

El acoso sexual en el trabajo ocurre en los diferentes contextos de trabajo y se produce principalmente entre personal jerárquico y subordinado. No obstante, aunque en menor medida, el acoso sexual suele darse entre colegas de un mismo nivel. Predominan los casos de mujeres asediadas y varones acosadores, pero se presentan también situaciones de acoso en sentido inverso, de mujeres a hombres (Dirección del Trabajo, 1997). Según datos de la Dirección del Trabajo, el año 2006, 259 mujeres presentaron denuncias por acoso sexual, y sólo 8 hombres denunciaron este hecho, mientras que el año 2007 las denuncias interpuestas a este organismo por mujeres fueron 288, mientras que 15 lo fueron correspondientes a varones.

Un elemento cultural típico del ordenamiento de género es culpar a la víctima de su situación, y el acoso sexual no está exento de esta práctica.





Debemos tener siempre en cuenta que el acoso sexual ocurre en una relación laboral que suele ser muy compleja y ambigua, y existen obstáculos tanto para su reconocimiento como para su denuncia. Entre ellos se cuentan:

- a) Para el reconocimiento: la frontera entre el hostigamiento sexual y otras conductas absolutamente legales de relación sexual es absolutamente difusa.
- b) Para la denuncia: Ni la víctima ni el victimario por distintas razones, tienen interés en que se haga pública. Se cree que la no presentación de la denuncia por parte de la asediada se debería a diversos factores tales como:
 - el temor a la pérdida del trabajo,
 - la vergüenza de hablar de este hecho y ponerse en evidencia ante los demás.
 - el desconocimiento de las vías existentes para hacerlo, especialmente cuando no hay sindicato en el lugar de trabajo,
 - el saber que si lo hace tiene que enfrentar al acosador y/o a las autoridades de su lugar de trabajo.

Un elemento cultural típico del ordenamiento de género es culpar a la víctima de su situación, y el acoso sexual no está exento de esta práctica. Comentarios como "pero mira como se viste, ella lo provoca", "anda buscando que le pase algo", "ella se lo buscó, todos veíamos la forma en que movía las caderas" son típicos en estos casos, pero no hay que olvidar que el acoso sexual es una práctica que violenta a quien lo recibe (en la gran mayoría de las veces las víctimas son mujeres) y que ocasiona problemas en el lugar de trabajo. Ante situaciones de acoso sexual, lo recomendable es asistir a la Inspección del Trabajo.

Infracciones de las leyes asociadas a la maternidad

Como ya vimos en la sección referida a los mitos y realidades asociados a la mujer en el trabajo, existen leyes que protegen la maternidad. En esta sección veremos que lamentablemente el no acatamiento de estas leyes no es una práctica fácil de erradicar, y existe un alto número de denuncias por su no cumplimiento. Según la Dirección del Trabajo, en los años 2006 y 2007, fueron más de 4000 casos los denunciados por este ítem:

Cantidad de denuncias directas(1) presentadas ante la Dirección del Trabajo por infracción a las normas de Protección a la Maternidad y por no respetar el fuero maternal, años 2006 a 2007

2006			2007		
Total	Protección a la maternidad	Fuero maternal	Total	Protección a la maternidad	Fuero maternal
4199	2449	1750	4738	1566	3172

Nota (1): Se refiere a solicitudes de fiscalización realizadas por: trabajador(es), tercero(s), organización(es) sindical(es) o personas que no se identifican. Fuente: Dirección del Trabajo, División de Inspección, División de Estudios

Las mujeres se ven afectadas de forma diferente y desigual que sus pares varones en los temas de salud, debido a, por ejemplo, su menor acceso a los seguros de accidentabilidad laboral y a su menor acceso a (buenos) planes en el sistema de salud.

Las sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo por infracción a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo relacionadas con la protección a la maternidad fueron 413 en el año 2005; 373 en el año 2006 y 495 en el año 2007 (Dirección del Trabajo, 2008).

Salud y seguridad en el trabajo desde el género.

¿Qué implicaría diferencias en la salud en el trabajo para mujeres y hombres?

Siguiendo lo expuesto por Noemí Rial (s/f), justamente lo que ya sabemos: **que mujeres y hombres acceden de manera diferenciada a los recursos.** Como ellas se ven afectadas mayormente por:

- el desempleo,
- el subempleo,
- el empleo precario y
- la exclusión social.

Las mujeres se ven afectadas de forma diferente y desigual que sus pares varones en los temas de salud, debido a, por ejemplo, su menor acceso a los seguros de accidentabilidad laboral y a su menor acceso a (buenos) planes en el sistema de salud. Es importante recordar que tanto la salud como el trabajo son temáticas que se encuentran atravesadas transversalmente por la problemática de género.

No debemos caer en un reduccionismo analítico al creer que la problemática de la salud de las mujeres está relacionada únicamente con su rol de reproductora, pues lo que ocurre es que debido a la segregación horizontal y vertical del mercado del trabajo hay diversos riesgos para hombres y mujeres. Por ejemplo: en las actividades desarrolladas predominantemente por mujeres los riesgos más frecuentes se relacionan con las posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, pesticidas, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso y riesgos relacionados con la organización del trabajo. En los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de elevado peso.



Los riesgos a los que están expuestas mayoritariamente las mujeres por el tipo de tareas que desarrollan, principalmente producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, como son las lesiones en el cuello y los brazos, en la piel, en los ojos, y alteraciones de la salud psíquica, en gran medida no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales y consecuentemente no visualizadas en su relación con el trabajo. En los puestos ocupados más frecuentemente por los hombres son mucho más frecuentes las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo, que se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño.

En cuanto al análisis de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género se han señalado tres temas fundamentales: la ergonomía en el trabajo, el riesgo químico y la organización del trabajo.

Clasificación del riesgo

Descripción

Ergonomía



La ergonomía es el "estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y la máquina". En referencia a ello diferentes estudios acerca de la salud y las condiciones de trabajo señalan que las lesiones músculo-esqueléticas son las lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora, y se repiten dos aspectos específicos de género: las lesiones músculo-esqueléticas son más frecuentes entre las mujeres, y las zonas del cuerpo lesionadas entre mujeres y hombres son diferentes (mientras que en las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal, los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas).

Los riesgos específicos de género que atraviesan el concepto de ergonomía en el puesto de trabajo se relacionan con:

- el **tipo de tareas** que desarrollan las mujeres (trabajos repetitivos, de gran precisión y las posturas forzadas),
- el mayor impacto relativo de dicha actividad respecto de la contextura muscular femenina,
- la denominada "doble" o "triple" jornada que supone la superposición de labores domésticas, cuidado de niños/as y la jornada laboral específica,
- los **factores hormonales** que en combinación con ciertas condiciones de trabajo producen mayor riesgo.

Riesgos químicos



Cuando ellas se ven expuestas a riesgos químicos en sus trabajos arriesgan peligros para su salud reproductiva.

Estos riesgos varían según el momento en el cual la mujer sea expuesta a las sustancias. Por ejemplo, la exposición a sustancias peligrosas durante los primeros 3 meses del embarazo puede causar un defecto de nacimiento o un aborto espontáneo. Durante los últimos 6 meses del embarazo, la exposición a los riesgos para la reproducción podría aminorar el crecimiento del feto, afectar el desarrollo del cerebro, o causar contracciones prematuras del parto. Además, pueden existir efectos en el ciclo menstrual, infertilidad y baja fecundidad, abortos espontáneos y niños/as que nacen muertos/as, defectos de nacimiento, peso bajo al nacer y parto prematuro, afecciones en el desarrollo y cáncer durante la niñez.

Clasificación del riesgo

Descripción

Organización del Trabajo



Esta causa de riesgo a la salud en el trabajo se encuentra relacionada en forma directa con las condiciones de trabajo y se refiere básicamente a la afectación que la temperatura, humedad, ventilación, postura de trabajo, la monotonía, el riesgo de accidente, la inestabilidad laboral y el ritmo impuesto producen en las y los trabajadores.

La especial incidencia que estos aspectos de la organización del trabajo tienen en la salud de las mujeres se relaciona con dos cosas:

- Por una parte con la doble jornada, en donde por factores culturales son ellas quienes deben hacerse cargo principalmente del trabajo doméstico y cuidado de niños/ as y personas enfermas: son ellas las que la mayoría de las veces cargan físicamente los hijos/as, los/as asisten y levantan -con la consiguiente afectación lumbar- y las que desarrollan las actividades domésticas.
- Por la otra, se relaciona con la falta de apoyo y posibilidades de opinar, de presionar y modificar las condiciones afectantes, debido a la falta de representación suficiente para la fijación de las condiciones de trabajo por medio de la participación sindical y la incorporación de la dimensión de género en la negociación colectiva (Rial, s/f).

Ejercicios Tema 2:



A continuación encontrará una breve guía de trabajo que le permitirá conocer su nivel de comprensión de los temas estudiados a través del repaso, la reflexión y la socialización de los mismos.

Esta guía es un ejercicio autoformativo, no se le solicitará su entrega.

Repase: Según los contenidos revisados en esta unidad, trate de responder con sus propias palabras:

- ¿Por qué los cambios en la estructura productiva, incluyendo el trabajo por subcontrato, afectan mayormente a las mujeres?
- ¿Cuáles son las brechas e inequidades de género en el mundo laboral chileno?
- ¿Cúal es la causa por la que las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación?
- ¿Cuáles son las principales infracciones laborales por razones de género?

Reflexione:

¿Cómo se pueden modificar los mitos asociados a la mujer en el mercado laboral?

Socialice:

Converse y comparta con sus compañeros/as de trabajo los temas más relevantes abordados en este curso.

Tema 3:

Mitos Realidades Asociados a la Mujer en el Mercado del Trabajo.

Debido al amplio reconocimiento de las declaraciones internacionales de derechos fundamentales, hoy se trata de que el ordenamiento jurídico laboral proteja a las trabajadoras de las diversas prácticas discriminatorias que les impiden un acceso igualitario al empleo.

"las mujeres son más caras que los hombres", "las mujeres prefieren quedarse en casa a trabajar", "las mujeres ayudan a mantener sus hogares".

Existen varios mitos asociados a las mujeres en el mercado del trabajo. Entre ellos se cuentan que "son más caras que los hombres", "prefieren quedarse en casa que trabajar", "las mujeres ayudan a mantener sus hogares". Estos mitos se basan tanto en prejuicios como en falsos supuestos vinculados al desconocimiento y a una precaria dimensión de los efectos de las leyes laborales que resguardan el trabajo de las mujeres. Veamos qué tan ciertos son:

En primer lugar, debemos considerar que debido al amplio reconocimiento de las declaraciones internacionales de derechos fundamentales, hoy se trata de que el ordenamiento jurídico laboral proteja a las trabajadoras de las diversas prácticas discriminatorias que les impiden un acceso igualitario al empleo. Algunas reformas legales en nuestro país han apuntado a disminuir las desigualdades de género en el trabajo y ya se han incorporado al Código Laboral: se derogó la prohibición legal a las mujeres para desempeñarse en trabajos subterráneos; se facilitó el involucramiento paternal en las responsabilidades de cuidado de los/as hijos/as pequeños/as y se mejoró la base de cálculo del subsidio maternal. Sin embargo, el proceso de perfeccionamiento del sistema legal protector de las madres trabajadoras aún está incompleto y en proceso de mejora.



Durante todo el período de embarazo previo al descanso prenatal, la muier debe seguir laborando normalmente en sus tareas habituales. Pero si esta ocupación se efectúa en faenas que la autoridad considera perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada manteniendo sus remuneraciones

"Las mujeres son más caras que los hombres"

Se suele afirmar que el costo de contratar a mujeres es mayor que el de contratar a hombres, debido a los derechos laborales relacionados con la maternidad. La Lev laboral protege a las madres trabajadoras, pues garantiza la vigencia de la relación laboral durante el período previo al parto y el inmediatamente posterior; asegura el subsidio por maternidad, como instrumento para la continuidad salarial, y otorga permisos vinculados al cuidado infantil y a la alimentación de las hijas y los hijos pequeños (López, 2005).

Sin embargo, para apreciar objetivamente si los derechos laborales de la maternidad efectivamente encarecen la contratación femenina respecto de la masculina, deben distinguirse los costos directos e indirectos de la contratación laboral.

- Los costos directos son aquellos que se contabilizan como desembolsos o gastos que debe soportar el empleador por la contratación laboral de una mujer embarazada o madre.
- Los costos indirectos son aquellos que podrían provocar una disminución en el producto pero que no constituyen un gasto directo en sí mismo, como por ejemplo, el recurrente ausentismo de la trabajadora embarazada o madre de hijos/ as pequeños/as,
- la necesidad de contratar reemplazantes o de reasignar la carga de trabajo de una mujer con licencia maternal, etc. (Lerda y Todaro 1996, citadas en López, 2005).



Un estudio realizado por SERNAM (2002) demostró que los costos laborales totales promedio por persona son menores para la mano de obra femenina que para la masculina, si bien no se indagó sobre los costos indirectos, sostienen que la magnitud de la diferencia de los costos directos es de gran importancia, por lo que con estos datos se cuestiona el mito que sostiene que "las mujeres son más caras que los hombres".

"A la trabajadora embarazada hay que reubicarla en sus funciones, lo que encarece sus costos"

Durante todo el período de embarazo previo al descanso prenatal, la mujer debe seguir laborando normalmente en sus tareas habituales. Pero si esta ocupación se efectúa en faenas que la autoridad considera perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada manteniendo sus remuneraciones (art. 202 de Código del Trabajo). Se considerará faenas especialmente perjudiciales para la trabajadora embarazada aquellas que exigen esfuerzo físico, permanecer de pie, o el que se efectúe en horario nocturno o en tiempo extraordinario de trabajo. Efectivamente, el hecho de cambiar las faenas que sean perjudiciales para la salud de la madre puede constituir un costo indirecto y eventual para el empleador, pero ello será realmente apreciable en la medida que la trabajadora embarazada registre una disminución en la productividad, lo que requiere una apreciación previa del aporte específico que ella efectuaba en la empresa. La prohibición legal de que ella labore en horario nocturno o extraordinario, pudiera constituir rigidez para la organización del proceso productivo, pero en casos como éste las empresas implementan diversas medidas para cubrir el trabajo de la embarazada, y estas medidas no todas derivan en un costo adicional, y en todo caso, de tener un costo para la empresa, resulta muy escaso (Lerda y Todaro 1996, citadas en López, 2005).

El fuero laboral no garantiza una inmunidad total al despido sino sólo protege a la aforada del despido por necesidades de la empresa o infundado.



"La mujer embarazada no se puede despedir bajo ningún punto de vista, lo que provoca bajas en la productividad y aumenta los costos para la empresa"

Las licencias médicas y subsidio maternal no son de costo para el empleador, sino que son pagados por el Estado. Este mito no es verdadero en su totalidad. Si bien es cierto la trabajadora embarazada y posterior madre tiene derecho a fuero laboral durante todo el período que corresponde a este estado, desde el momento de la concepción debidamente certificada y hasta un año después de expirado el descanso post natal (lo que abarca aproximadamente 25 meses en total (art. 201)), la trabajadora embarazada, y posterior madre, no está excluida del despido justificado. Ella sí puede ser despedida si es que existe una autorización judicial, obtenida en el respectivo juicio de desafuero y sólo concedida por alguna de las causales establecidas en la ley: el vencimiento del plazo del contrato de trabajo, si lo tenía, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o incumplimiento contractual suficiente que justifique la procedencia del despido disciplinario (art. 174). El fuero laboral no garantiza una inmunidad total al despido sino sólo protege a la aforada del despido por necesidades de la empresa o infundado (lbíd.).



Cabe destacar que con la Reforma Laboral se aprobó un procedimiento monitorio para el tratamiento judicial del fuero, con el que es posible que tanto la trabajadora como la empresa puedan resolver sus diferencias respecto al fuero en menor tiempo que antes (se resuelven en una o dos visitas del inspector o inspectora del trabajo), pues con anterioridad las resoluciones judiciales eran dictadas cuando el fuero ya se había extinguido.

En caso de que la enfermedad grave de un hijo o una hija menor de un año requiera de atención en el hogar, la madre trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio maternal.

"Los permisos pre y post natal y el subsidio por maternidad encarecen los costos a la empresa"

La legislación laboral reconoce el derecho al descanso por maternidad en un período anterior al parto (seis semanas) y posterior (doce semanas). Durante este lapso la trabajadora no puede efectuar tarea remunerada alguna. La ley dispone que este descanso es irrenunciable y durante su transcurso la mujer no puede renunciar a su empleo.

Sesuelemencionarcomo "encarecedores" alospermisos vinculados a la maternidad, la constante ausencia de las embarazadas por licencias o controles médicos y la imposibilidad de contar con la trabajadora durante su período pre y post natal. No obstante, las licencias médicas y subsidio maternal no son de costo para el empleador, sino que son pagados por el Estado. Lo que sí podría ser un costo indirecto para la empresa, es que eventualmente las mujeres tenderían a ausentarse justificadamente más que los hombres, pero en realidad esto es sólo una apreciación que diferencia la cantidad de ausencias masculinas y femeninas. Los datos disponibles demuestran que no es correcto aplicar una distinción rotunda a las ausencias injustificadas, por enfermedad o por accidentes laborales, según sea el sexo del trabajador ausente. Para algunas ausencias, el índice masculino es superior, y para otras lo es el femenino (López, 2005).



El costo indirecto que supone para la empresa la ausencia prolongada de una trabajadora con permiso de maternidad, varía según su puesto, calificación y experiencia, lo que supone, nuevamente, una apreciación sobre la productividad e importancia de su trabajo dentro del proceso productivo. En todo caso, se trata de una ausencia prevista y por tanto, planificable para la empresa, dando un margen considerable para la reorganización. Se asocia pues al costo de contratar a un reemplazante o redistribuir el trabajo entre los colegas de la trabajadora con permiso, lo que tampoco es fácil de apreciar unívocamente (López, 2005).

"Los permisos por enfermedad de hijo/a menor de un año y para la alimentación de hijo/a menor de dos años encarecen los costos"

En caso de que la enfermedad grave de un hijo o una hija menor de un año requiera de atención en el hogar, la madre trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio maternal, en los mismos términos que en el período pre y post natal, por todo el tiempo que el respectivo servicio asistencial determine (art. 199). También en este punto reformas legales recientes han extendido la responsabilidad del cuidado infantil al padre. Actualmente, cualquiera de los padres que trabajan, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidios por enfermedad grave de un hijo menor de un año (Ibíd.).



Además, la ley otorga a las madres trabajadoras el derecho a disponer de dos porciones de tiempo durante la jornada, que en conjunto no excedan de una hora al día, para dar alimentación a sus hijos/as menores de dos años, cualquiera que sea el número de éstos. Este tiempo se considera efectivamente trabajado para los efectos del pago de salario (art. 206) (Ibíd.).

El Código del Trabajo obliga a los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, a mantener salas anexas e independientes del local de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos/as de hasta dos años y dejarles mientras estén funciones.

Para apreciar los costos empresariales asociados al otorgamiento legal de estos permisos para la madre y en su caso el padre, nuevamente debemos distinguir entre costos directos e indirectos: si bien puede existir algún costo en cuanto al permiso para alimentar al hijo/a menor de dos años, se puede ejercer este derecho a través de la postergación de la hora de entrada al trabajo o el adelanto de la hora de salida, lo que supone una adecuación flexible para no perjudicar la organización del trabajo en la empresa, como alternativa al fraccionamiento del permiso en dos porciones de media hora para la alimentación. De esa forma, el costo indirecto producido por la ausencia de la madre en los lapsos de alimentación podría verse significativamente disminuido.

Respecto de costos directos, el permiso de alimentación durante la jornada de trabajo, el tiempo necesario para viajar de ida y vuelta a la sala cuna respectiva y el pago del transporte, son de cargo del empleador (art. 203).

"En las empresas hay que tener o financiar sala cuna"

El Código del Trabajo obliga a los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, a mantener salas anexas e independientes del local de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos/as de hasta dos años y dejarles mientras estén funciones (art. 203). Hay que destacar que la mantención de sala cuna es de exclusiva responsabilidad de la empresa que emplea a veinte o más mujeres. Se trata entonces efectivamente de un costo directo que encarece la contratación femenina por sobre la masculina, porque encarece la contratación de la vigésima trabajadora. No obstante, esta situación es una práctica discriminatoria contra las mujeres trabajadoras, pues por cargas relacionadas con la reproducción y el cuidado de los hijos/as se agrava su inserción laboral, y como ya sabemos sólo el embarazo y el breve período

de lactancia son naturalmente referidos a las mujeres, no toda la crianza de hijos/as e hijas que derivan y dependen tanto de un padre como de una madre. Como vimos en secciones anteriores, las labores de crianza de hijos e hijas se les encarga a las mujeres por convención social, no por un hecho natural, pues es claro y sabido que un padre puede perfectamente llevar a su hija o hijo a la sala cuna o jardín infantil, sin mermar la posible buena crianza del o la menor. La ley en sí, de esta forma, tiene un carácter discriminatorio, pues si bien es cierto otorga la posibilidad de sala cuna, sigue vinculando esta posibilidad sólo a las trabajadoras, es decir, refuerza la idea de que la crianza es asunto de mujeres.



Sin embargo, y sin perjuicio del carácter discriminatorio que tiene esta norma, los costos relativos a sala cuna no parecen relevantes a la hora de determinar cuánto aumenta efectivamente la contratación global femenina, respecto de la masculina. Pese a ello, la obligación legal de mantener sala cuna produce un efecto regresivo pues mientras menor es el salario, mayor será la incidencia del costo de mantenerla (la percepción del costo depende directamente del nivel de remuneraciones; en una empresa donde se paguen sueldos bajos el valor de la sala cuna es proporcionalmente más alto que en aquella donde se pagan sueldos altos) (Ibíd).

¿Son efectiva y significativamente más altos los costos laborales femeninos que masculinos en Chile?

Hasta ahora, hemos apreciado que los costos directos e indirectos, que de alguna forma están presentes en la contratación femenina, no tienen un peso significativo para un empleador como para diferenciar los costos femeninos de los masculinos. Un reciente estudio de la OIT² analizó en detalles según sexo los costos laborales directos e indirectos, concluyendo que los valores directos para el empleador, relativos a la maternidad y al cuidado infantil, son en extremo reducidos: en Chile, el costo directo por protección a la maternidad y al cuidado infantil es de sólo un 1,8% de la remuneración bruta mensual de las mujeres (Abramo y Todaro, 2002), (SERNAM, 2002). Ello se debe a la baja natalidad promedio (1,5 hijos/as por mujer al año 2002, según el INE), el financiamiento público de la atención médica de la trabajadora durante el embarazo y el parto, y la cobertura pública de los salarios durante la licencia maternal. La incidencia más clara en el porcentaje de costo adicional para las mujeres, está en los servicios de sala cuna que debe financiar el empleador, pero por la baja natalidad y el escaso cumplimiento de dicha obligación, en la práctica su importancia salarial es insignificante (López, 2005).

² Laís Abramo y Rosalba Todaro (2002): "Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina". OIT, Lima, Perú.



Por otra parte, los costos laborales son mayores en la contratación masculina que en la femenina: si bien los hay no salariales atribuidos en exclusiva a las mujeres (por ejemplo las salas cuna), existen otros costos no salariales que son más altos para los hombres (bonificaciones familiares tales como la asignación familiar, el pago del seguro por accidentes de trabajo, etc.). En consecuencia, la contratación laboral de mujeres no es más cara que la contratación de los hombres (López, 2005).

Son los hombres quienes tienen más accidentes de trabajo, y el promedio de días no trabajados por accidentes de trabajo es mayor en ellos que en las mujeres. Las cifras de licencias por enfermedad común de la Superintendencia de Isapres de 2000 (47% en los hombres y 50% en las mujeres) revelan que el ausentismo femenino por esta causa no es significativamente más alto que el de los varones. Datos de la encuesta ENCLA 2006 de la Dirección del Trabajo, en tanto, arrojan que las ausencias injustificadas en ellas alcanza a 2.7% y en los varones a 3%. Las inasistencias justificadas son de 4.7% en las mujeres y 4.4% en los varones (Ibíd.).

En cuanto a la incidencia del sexo en licencias por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, (cifras de la Superintendencia de Seguridad Social), son los hombres quienes tienen más accidentes de trabajo, y el promedio de días no trabajados por accidentes de trabajo es mayor en ellos que en las mujeres: se pierden 143 días por cada 100 hombres y sólo 60 días por cada 100 mujeres (evidentemente esto tiene relación con los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres, donde ellos asumen mayores riesgos). Respecto de las enfermedades profesionales, los días perdidos son mayores en las mujeres que en los hombres: dos días de trabajo por cada 100 hombres asalariados y cuatro días de trabajo por cada 100 mujeres asalariadas. Como puede verse, las enfermedades profesionales son una causal desproporcionadamente más baja que los accidentes de trabajo.

"Las mujeres prefieren quedarse en la casa en vez de trabajar"

Esta afirmación es en parte mito y en parte realidad. No hay que perder de vista que los costos asociados a la decisión de trabajar para una mujer suelen ser impeditivos, porque en promedio, se trata de trabajos de bajos sueldos y de altos costos para ellas, que dejan un bajo rango de ingresos efectivos al no existir una alternativa amplia de guarderías infantiles de bajo costo o gratuitas. Difícilmente una madre de dos hijos/as pequeños/as, por ejemplo, considerará adecuada una oferta de media jornada, si los costos monetarios en que debe incurrir para trabajar son similares o incluso superiores a lo que puede ganar con ese empleo. En términos de costo-beneficio, no conviene.

Pese a las leyes laborales que apuntan a resguardar los derechos de las trabajadoras, tanto en el sentido de ayudar a su inserción como en su mantención laboral, no se ha producido un cuestionamiento a la tradicional división del trabajo que asigna a las mujeres las responsabilidades del trabajo reproductivo, sino que se supone como parte de la 'elección' de las mujeres el optar entre la familia y el trabajo remunerado o por un trabajo que concilie ambas obligaciones.

A ello se suma la oferta segmentada de trabajo, que les suele ofrecer ocupaciones inferiores a ellas, la existencia de trabajos sólo para hombres y otros sólo para mujeres, la persistencia del mito que los deberes familiares inhiben a las mujeres para desempeñarse de igual manera que los hombres, así como las dificultades que ellas experimentan para ascender a las funciones más valiosas y mejor remuneradas. Todo esto no está basado en una diferenciación objetiva y relevante de los costos, y no tiene relación alguna con la calificación, calidad personal y profesional de hombres y mujeres, sino que constituye una flagrante discriminación basada en un mito, no en una realidad. Lo recién mencionado se trata de un prejuicio cultural que subvalora el trabajo femenino, segregándolo a un lugar secundario respecto al ingreso masculino.



En términos de costo beneficio económico, a una mujer de baja calificación y con hijos/as pequeños/as le será más conveniente no trabajar fuera de su hogar, pues los ingresos que generará serán marginales, o incluso negativos, debido a los gastos en que deberá incurrir por trabajar (transporte, cuidado de las/os hijas/os, etc.).

Existen múltiples empleos en donde se desempeñan las mujeres que, aun siendo estacionales, de todas formas tienen el carácter de permanentes.

"Las mujeres generan un ingreso secundario para los hogares: ellas ayudan a mantener el hogar"

Algunos autores suelen distinguir entre las mujeres que se incorporan de modo más permanente al mercado de trabajo y aquéllas que lo hacen de manera coyuntural. Esta última forma estaría asociada a la necesidad de compensar la baja de ingresos del proveedor del hogar y/o a la aspiración de evitar que la familia caiga bajo la línea de pobreza (Marinakis, 1999, citado por Selamé, 2004). Sin embargo, existen múltiples empleos en donde se desempeñan las mujeres que, aun siendo estacionales, de todas formas tienen el carácter de permanentes, como por ejemplo el trabajo de temporada en la agricultura y agroindustria de exportación, en las actividades vinculadas al turismo y en algunos empleos relacionados al comercio (Selamé, 2004).

El mito según el cual el trabajo de la mujer constituye mano de obra secundaria, en contraste con el que aporta el hombre, se deriva de la división sexual del trabajo. Se suele creer que los ingresos que aporta el hombre, derivados de su trabajo, serían de orden primario porque estarían vinculados a las necesidades de proveer de bienes y servicios al hogar, es decir, al cumplimiento de una función que es propia de los varones en tanto "jefes de hogar". En ese contexto, el ingreso generado por las mujeres sería "secundario" pues se subvalora su importancia: el mandato de género obliga a que los hombres sean los principales proveedores de los hogares, y el resto es secundario.

Pero los hechos concretos desvirtúan a los estereotipos sociales y culturales en dos aspectos claves:

- Por una parte, si la fuerza de trabajo femenina fuese mano de obra secundaria, ésta se incorporaría al empleo remunerado sólo cuando los ingresos del jefe de hogar son insuficientes para satisfacer las necesidades del grupo familiar, pero en la década de los noventa, en circunstancias en que comenzó a mejorar la situación del empleo para los hombres, las mujeres, lejos de retirarse a la inactividad, comenzaron a incrementar su participación en la fuerza laboral (Ibíd.), siendo de un 32,5% en 1990, 34,3% en 1992, 35,5% en 1994, 36,5% en 1996 y 38,8% el año 1998 (CASEN, 2006).
- Por otra parte, las estadísticas indican que casi uno de cada cuatro hogares chilenos es encabezado por una mujer, es decir en uno de cada cuatro hogares no existe un hombre que "genere los ingresos primarios" y son las mujeres el único y primario ingreso de su familia.



El trabajo de las mujeres se considera secundario netamente por un asunto ideológico, derivado de la idea de la división sexual del trabajo, que indica que los hombres son los proveedores únicos, o principales, de las familias. El mito se derrumba cuando comprobamos que: el interés de ellas por ingresar al mercado laboral no está determinado sólo por períodos de recesión o expansión de la economía, sino también por sus expectativas de mejoras de su propia situación económica y la de sus familias, además de deseos de desarrollo personal por medio del trabajo; existen altos porcentajes de jefatura de hogar femenina que producen un ingreso único y por lo tanto "primario".

Ejercicios Tema 3:



A continuación encontrará una breve guía de trabajo que le permitirá conocer su nivel de comprensión de los temas estudiados a través del repaso, la reflexión y la socialización de los mismos.

Esta guía es un ejercicio autoformativo, no se le solicitará su entrega.

Repase: Según los contenidos revisados en esta unidad, trate de responder con sus propias palabras:

- Explique 3 mitos asociados a la mujer en el mercado del trabajo.
- ¿Qué dice el código del trabajo en relación a las salas cunas?
- ¿Por qué se dice que "ellas ayudan" a mantener el hogar?

Reflexione:

¿Qué otras creencias asociadas a la mujer en el mercado del trabajo se podrian "desmitificar"?

Socialice:

Converse y comparta con sus compañeros/as de trabajo los temas más relevantes abordados en este curso.

Tema 4:

Impacto del Aumento de la Participación Femenina en la Fuerza Laboral Sobre el Crecimiento, la Competitividad y la Pobreza.

A partir de microsimulaciones estadísticas, el Banco Mundial, el Banco Interamericano y SERNAM demuestran que la igualdad de género efectivamente promueve el crecimiento económico. De manera inversa, las barreras a la participación laboral de la mujer pueden reducir la competitividad y el crecimiento, ya que la sociedad está dejando de utilizar la totalidad del talento del que dispone (porque se supone que los talentos naturales se distribuyen de forma más menos estable entre sexos, así como entre clases sociales, etnias, etc.). Lo anterior disminuye la competitividad internacional del país en el que operan estas barreras frente a otros países que sí utilizan todo su potencial.

Al comparar Chile con otros países (sobre todo desarrollados), vemos que los países que dan prioridad a la igualdad en sus políticas (como Suecia y Alemania, por ejemplo), tienen una pobreza relativa más baja y una participación femenina en la fuerza laboral más alta. Además, sostienen y demuestran que las políticas que aumentan la participación laboral de mujeres de bajos ingresos en la educación y el mercado laboral pueden reducir tanto la desigualdad de género como la desigualdad y pobreza totales.



Según cálculos de las instituciones ya nombradas, "una mayor presencia de la mujer en el mercado laboral está correlacionada con un mayor crecimiento económico" (Banco Mundial-SERNAM-BD, 2007:55). Especificando en sus conclusiones encontramos que:

- Si la tasa de participación laboral femenina fuese cercana al promedio de Latinoamérica y el Caribe (49%), en nuestro país se eliminaría alrededor del 15% de la pobreza y el 20% de la pobreza extrema, además de que Chile lograría un incremento adicional del 10% en el ingreso per cápita promedio.
- 2. Si la participación de la mujer en la fuerza de trabajo aumenta uniformemente a través de los quintiles de ingreso, podría haber efectos considerables tanto en la reducción de la pobreza como en el ingreso per cápita promedio. Si la participación laboral femenina sólo aumenta en el grupo de más bajos ingresos, los efectos podrían ser mayores en la reducción de la pobreza en las áreas rurales y en la disminución de la pobreza extrema.
- 3. La desigualdad en el ingreso no es sensible a los cambios en la participación laboral femenina o en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres. Reducir la desigualdad en Chile requiere de un número de acciones de política diferentes, y mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sería un componente importante, pero no el único.
- Un incremento de la participación laboral de las mujeres jóvenes, y una reducción de su tasa de desempleo tendrían un impacto positivo en la pobreza y en el ingreso per cápita.

Ejercicios Tema 4:



A continuación encontrará una breve guía de trabajo que le permitirá conocer su nivel de comprensión de los temas estudiados a través del repaso, la reflexión y la socialización de los mismos.

Esta guía es un ejercicio autoformativo, no se le solicitará su entrega.

Repase: Según los contenidos revisados en esta unidad, trate de responder con sus propias palabras:

- ¿Por qué la igualdad de género promueve el crecimiento económico?
- ¿Qué relación existe en los países desarrollados, en relación a la igualdad, la pobreza y la fuerza laboral femenina?

Reflexione:

¿Conoce usted casos de desigualdad de ingresos de una mujer en relación a un hombre al desempeñar el mismo tipo de trabajo?

Socialice:

Converse y comparta con sus compañeros/as de trabajo los temas más relevantes abordados en este curso.

Tema 5:

Principales Actores del Mundo Laboral y Empresarial

a) Identificación y caracterización de los actores del Mundo sindical:

Sindicato:

El Sindicato es definido como "una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar, y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo". (Machiavello, 1989).

Los sindicatos tienen como objetivo la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales del colectivo de trabajadores que agrupa. En términos genéricos, la doctrina jurídica señala como fines o funciones genéricas de los sindicatos la representación, desarrollo profesional, social, educacional, previsional, asistencial y bienestar.

Existen diversos tipos de sindicatos:

- a) Sindicatos de empresa: afilia a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: agrupa a trabajadores de dos o mas empleadores distintos,
- c) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: agrupa a trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación, en períodos cíclicos o intermitentes.

Las tasa de sindicalización en Chile son relativamente bajas: tan sólo un 8% de las empresas tienen sindicatos activos. De las empresas que cuentan con sindicatos, tan sólo el 22,1% posee más de un sindicato (grandes y medianas empresas, en su mayoría) (Dirección del Trabajo, ENCLA 2006).

Federación

Unión de tres o más sindicatos (artículo 266 del Código del Trabajo). Ejemplo de federación: "Fedefruta", organización gremial sin fines de lucro que se relaciona con organismos públicos y privados, para satisfacer las necesidades del sector hortofrutícola nacional en materias de defensa, fomento, difusión, capacitación, estudios y certificación. Agrupa a más de 1.000 productores y 20 asociaciones a lo largo de todo el país.

Confederación

Unión de tres o más federaciones o veinte o más sindicatos, pudiendo también tales organizaciones de superior grado negociar colectivamente (negociación extraempresa) (artículo 266 del Código del Trabajo). Ejemplo de Confederación: CONFENATS, Confederación Nacional de Trabajadores/as de la Salud, compuesta por federaciones regionales, agrupadas en una confederación nacional.

Asociación de Carácter Sindical

Las y los trabajadores asalariados de la Administración Pública no pueden formar sindicatos, por lo que se agrupan en asociaciones. Ejemplo de ello es la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, que agrupa a representantes de los trabajadores y las trabajadoras de los servicios públicos del Estado.

Otras agrupaciones son:

Las **"Centrales sindicales"**; Agrupaciones de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. En Chile actualmente existen tres: CUT, CAT y CGT.

CUT Central Unitaria de Trabajadores

En magnitud, es la más grande de las Centrales de Trabajadores/as: agrupa a 28 Confederaciones, 64 federaciones, 20 asociaciones, 35 sindicatos y 95 sindicatos base. La presencia de las mujeres en la mesa directiva es de 3/14 (21,4%), específicamente en los cargos de Vicepresidencia, Vicepresidencia de la Mujer, y Secretaría Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial. En cuanto a las presidencias provinciales, de un total de 37 dirigentes/as sólo una es mujer, lo que equivale al 2,7% de los cargos directivos.

CAT Central Autónoma de Trabajadores

Nace en 1995, desafiliándose de la CUT. Es la segunda Central de Trabajadores/as en cuanto a magnitud: agrupa a más de 160.000 trabajadores/as. En el Consejo Directivo Nacional, de un total de 14 puestos, sólo uno es ocupado por una mujer: el de "Mujeres", representando tan sólo al 7,14%. En cuanto a los cargos de los/as consejeros/as, de un total de 15 tan sólo 2 son mujeres (el 13,3%), y nuevamente en cargos relacionados con el tema "Mujeres".

UNT Unión Nacional de Trabajadores

Nacen en el año 2004. Representan a 32 Confederaciones, federaciones y asociaciones, que equivalen, aproximadamente, a 86.000 trabajadores/as. El porcentaje de mujeres en cargos directivos rodea el 15%, no obstante una reforma a los estatutos (que entrarán en vigencia desde fines de 2008) establece que al menos el 30% de los cargos del Consejo Nacional deberán ser ocupados pro mujeres.

Según datos de la Encuesta Laboral de Caracterización Laboral, ENCLA 2006 realizada por la Dirección del Trabajo, En relación con la afiliación de los sindicatos a organizaciones plurisindicales – federaciones, confederaciones o centrales sindicales – se advierten proporciones relativamente bajas, siendo la más alta la proporción de sindicatos afiliados, ya sea directa o indirectamente, a alguna central sindical con un 31%, mientras que sólo un



12,6% se encuentra afiliado a alguna confederación. Estas bajas proporciones dan cuenta de una mayoría de sindicatos de la muestra cuya acción sindical se circunscribe fundamentalmente al espacio de la empresa, y que no establecerían lazos, al menos formales, con otras organizaciones sindicales (ENCLA 2006: 80).

Rol y participación de las mujeres en el mundo sindical



Al año 2007, según la Dirección del Trabajo existían 9.365 sindicatos activos, con una población afiliada de 724.606 personas (537.651 hombres y 186.955 mujeres) y con una tasa de sindicalización³ de 12,9. La tasa de sindicalización es de 14,6 para los hombres y de 9,6 para las mujeres. Si bien es cierto la tasa de sindicalización de las mujeres es más baja con respecto a la de los hombres, cabe mencionar que en 5 años ha experimentado un repunte, puesto que en el año 2002 para las mujeres era de 8,2 y para los varones de 15,3. (Dirección del Trabajo, 2007).

¿Qué factores afectan la participación de las mujeres en los sindicatos?

La participación sindical de las mujeres está influida tanto por motivos sociales y culturales (por ejemplo, relacionados con su identidad como trabajadoras, las excesivas responsabilidades domésticas, la carga horaria); como por trabas explícitas o simbólicas que les son colocadas por el sindicalismo, que es un espacio tradicionalmente masculino, con una forma de funcionamiento, códigos y lenguajes que todavía excluyen y apartan a muchas mujeres (Díaz, 2006).

Dentro de los motivos sociales se cuenta el que el movimiento sindical chileno atraviesa un momento difícil, principalmente por los profundos cambios que vienen ocurriendo en el mundo del trabajo: se reduce la fuerza de los gremios y de la participación en ellos, se transforma la composición del empleo, aumentan los niveles de desempleo, los sistemas de externalización y subcontratación subdividen y fraccionan los antiguos colectivos de trabajadores, existen cambios en las formas de regulación de las relaciones laborales entre los actores sociales, en las normas e instituciones básicas del mundo del trabajo, y además existen transformaciones en los patrones de estructuración del Estado y en las relaciones de éste con la economía y la sociedad informal (lbíd.).

La participación en sindicatos es disímil según el área de la actividad económica a la que pertenezcan las y los trabajadores.

³ Incluye a Asalariados sector privado + Personal de Servicio + Trabajadores por cuenta propia (Fuente:ENE, INE; trimestre oct.-dic.). Excluye a los/as asalariados/as de la Administración Pública, ya que esto/as están impedidos de formar sindicatos. Las cifras de asalariados/as de la Adm. Pública de los años 1990 a 1995 son estimaciones hechas en base a las proporciones de asalariados y asalariadas de los sectores público y privado de los años 1996 a 2005. (Fuente:División de Estudios, Dirección del Trabajo a partir de datos ENE, INE)

Si revisamos las tres áreas donde principalmente se desempeñan las mujeres, vemos que sus tasas de participación sindical son menores que sus porcentajes de participación en el empleo. Así, en el sector de Servicios en donde un 57,2% del total de trabajadores/ as son mujeres, del total de trabajadores/as sindicalizados/as sólo un 44,4% corresponde a mujeres. En el sector de Comercio, donde un 50% del total de sus trabajadores/as son mujeres, sólo un 42,5% de quienes están sindicalizados/as son mujeres; y en el sector de Banca y Establecimientos Financieros, que cuenta con un 38,7% de trabajadoras, del total de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas sólo un 33,8% corresponde a mujeres (Dirección del Trabajo, 2007).

¿Cómo se explica la participación de las mujeres en los sindicatos?

Existen algunos componentes económicos que a ellas las afecta en mayor medida que a los hombres: la inserción de las mujeres en el mercado laboral muchas veces es bastante precaria (evidentemente en los casos de aquellas con baja calificación) y también son fuertemente afectadas por los nuevos modelos productivos en términos de generación de nuevos puestos de trabajo y en cuanto a aspectos relativos a la calidad de los mismos (empleo informal, subcontratación, etc.) (Ibíd..).

Además del contexto general de la época histórica en que nos desenvolvemos, existen componentes específicos de género, siendo el principal el rol que social y culturalmente tienen asignado como encargadas del rol doméstico, relativo a cuidado de personas, labores del hogar, etc. Este rol específico, más un modelo de organización productiva basado con frecuencia en largas jornadas y en la intensificación del trabajo, adicionan trabas para su participación sindical. Por ejemplo, las reuniones y asambleas, y las actividades de formación y capacitación suelen ser en horario post laboral, pero para una mujer que debe irse a su casa a ver a los hijos e hijas que no ha visto en todo el día se le hace muchísimo más complicado que para un hombre que delega esas actividades en su pareja.

El tema del uso del tiempo afecta de manera más fuerte a las dirigentas sindicales, pues ellas, además de ser trabajadoras y principales responsables del cuidado de los y las miembros del hogar, son también dirigentas, con lo que añaden otra actividad altamente demandante a sus vidas. Así, se suele hablar que las dirigentas sindicales viven hasta una "tercera jornada laboral", siendo las dos primeras el trabajo remunerado y el trabajo doméstico.

Por otro lado, existe cierto consenso en considerar a los sindicatos como "trincheras Masculinas", con estilos de liderazgo, dinámicas de participación, discursos, lenguajes, intereses, uso de tiempo, que se contraponen a las posibilidades e intereses de las mujeres. De este modo, la trabajadora que ingresa a una organización, debe además de integrarse a un ámbito históricamente dominado, o al menos asociado con lo masculino, enfrentar barreras profundamente arraigadas en una cultura machista. Las mujeres

que participan en sindicatos consideran que para hacerse respetar y ser reconocidas y legitimadas como pares, deben desarrollar una "práctica sindical masculina", porque debido al machismo imperante existe poca credibilidad de los hombres hacia las mujeres, y también los empleadores le entregan más legitimidad a las dirigencias masculinas, lo que provoca que ellas deban estar constantemente legitimándose.

La trinchera masculina con las que se caracteriza a los sindicatos se demuestra, por ejemplo, en el plano de las demandas, pues la perspectiva sindical continúa predominantemente sustentando una concepción que identifica a los trabajadores como un conjunto homogéneo, con idénticos intereses y reivindicaciones. Es la típica idea de "esto nos beneficia a todos como trabajadores", pero evidentemente eso no es así pues cada trabajador/a está influido por multiplicidad de categorías (estatus contractual, etnicidad, sexo, etc.). Lo anterior implica que el movimiento sindical no ha sido capaz de permearse de la problemática de las mujeres trabajadoras en toda su magnitud. A menudo sus demandas son vistas como particulares, que quedan bajo su propia responsabilidad y no se integran a la problemática sindical general (Ibíd.). Esto mismo genera un círculo vicioso, pues si los sindicatos no incorporan también temas que sean de interés específico para las mujeres esa puede ser una causa adicional para que ellas no participen, y al no participar en estas instancias ocurre que no se visibilizan los temas que interesan a las mujeres.



No obstante lo anterior, en los últimos años las trabajadoras han desarrollado incontables esfuerzos organizativos, presionando al movimiento sindical para asumir la lucha en defensa de sus intereses y ampliar su participación, inclusive en las instancias directivas.

En los últimos años las trabajadoras han desarrollado incontables esfuerzos organizativos, presionando al movimiento sindical para asumir la lucha en defensa de sus intereses y ampliar su participación, inclusive en las instancias directivas. Es asi como se han logrado introducir algunos cambios, destacándose:

- La creación de comisiones o secretarías de la mujer en las centrales sindicales y en otras estructuras intermedias (confederaciones, federaciones e inclusive sindicatos nacionales). Aunque cabe mencionar que existen opiniones encontradas acerca de sus potencialidades como instancias para promover y poner los temas de género en las organizaciones (pues "confina" a las mujeres en la estructura sindical).

- La política de cuotas para la integración de mujeres a los organismos de dirección. Algunas confederaciones la impulsarán (UNT, por ejemplo) y contarán con porcentajes importantes de mujeres en sus directivas, aún cuando estas iniciativas han sido cuestionadas y tiene muchos detractores.
- También consiguen la inclusión, aunque todavía incipiente, de cláusulas de género en las negociaciones colectivas; (cláusulas relativas a: maternidad/paternidad (licencias, permisos, fueros, etc.); las responsabilidades familiares; condiciones de trabajo; eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Desarrollan iniciativas organizacionales originales, en donde han emergido grupos laborales femeninos que pueden significar una importante revisión de las formas organizativas tradicionales y actualmente existentes. Un ejemplo es la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, ANAMURI, que cuenta con más de 5.000 afiliadas.
- La formación de instancias institucionales vinculadas al mundo laboral, de integración bipartita o tripartita, para que las dirigentas de determinados sectores pongan y activen los temas de las trabajadoras en el marco de una política de igualdad de oportunidades: Comité Público-Privado para Trabajadoras Agrícolas de Temporada, convocado por el SERNAM; los Comité Regionales de Usuarios (CRU) impulsados por las Direcciones Regionales del Trabajo; las Mesas de Trabajo Sectoriales convocadas por la Dirección Nacional del Trabajo; e incluso las redes constituidas por mandato presidencial, en el marco de las políticas de participación ciudadana y de tolerancia y no discriminación.
- Las acciones fiscalizadoras orientadas a vigilar trabajos o sectores feminizados. Las Inspecciones del Trabajo en colaboración con los sindicatos han desarrollado iniciativas tendientes a controlar la aplicación de la normativa laboral en rubros altamente feminizados. Es el caso de las campañas realizadas año a año en peak de temporada en la fruticultura; con trabajadoras de casa particular; con trabajadoras del sector textil y de confecciones; con trabajadoras del comercio. El protagonismo y colaboración de las dirigentas sindicales y trabajadoras de los sectores son centrales para continuar impulsando este tipo de iniciativas (Ibíd.).

Estrella Díaz (2006) propone algunos contenidos para un Plan de Acción Sindical

- Promover la equidad de género en el mundo del Trabajo y en la actividad sindical.
- Promover la negociación colectiva como instrumento para la equidad de género.
- · Promover el compromiso de las empresas con una política de recursos humanos con enfoque de género.
- Promover en el ámbito sindical la constitución y funcionamiento de espacios de diálogo y de formación en temas de género.
- · Promover la construcción de redes y vinculaciones entre mujeres.
- Promover propuestas de políticas públicas y acciones legales en favor de las trabajadoras.

b) Identificación de los actores del Mundo empresarial:

Las agrupaciones por el lado del empresariado tienen una lógica similar a las agrupaciones de trabajadores/as: preservar sus intereses. Se agrupan por rubro en federaciones, asociaciones, sociedades o cámaras, y a nivel mayor derivan en la Confederación de la Producción y Comercio.

Confederación de la Producción y Comercio, o CPC: es el organismo gremial cupular del empresariado chileno. Fue fundada en 1935. Reúne a los principales sectores productivos del país y está integrada por las siguientes seis Ramas:

- · Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) (Fundada en 1838).
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CNC) (Fundada en 1858).
- · Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) (Fundada en 1883).
- · Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) (Fundada en 1883).
- · Cámara Chilena de la Construcción (CChC) (Fundada en 1951).
- · Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF) (Fundada en 1945).

Rol y participación de las mujeres en el mundo empresarial

Según datos del INE (Encuesta Nacional de Empleo 2007, trimestre Octubre- Diciembre), las mujeres empleadoras o patronas corresponden a sólo un 20,1% del total de empleadores/ as o patrones/as, mientras que para datos de la misma fuente y fecha, si observamos los porcentajes de mujeres y hombres en las categorías de gerentes, administradores/as y funcionarios/as de categoría directiva, ellas corresponden al 23,4% de personas de esta categoría. Si consideramos sólo las gerencias de nuestro país (obviando los cargos de administradores/as), sólo un 13% de ellas están ocupadas por una mujer, mientras que en las direcciones ejecutivas son sólo el 5% (Corporación Humanas, 2007).



Esta baja participación se explica por los prejuicios derivados de la ya mencionada división sexual del trabajo, que se reproducen fuertemente en el sector empresarial, pues se duda de la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como de la valoración que ellas tienen del trabajo respecto de sus responsabilidades familiares y domésticas (se cree que, al contrario de los hombres, para ellas el trabajo siempre estará en segunda opción). Además, se suman como obstaculizadores del desarrollo profesional de las mujeres (tanto para las asalariadas como para quienes guieran emprender un negocio): la falta de experiencia en cargos directivos (lo que las jefaturas suelen solicitar como requisito para acceder a un cargo, cosa bastante cuestionable si se sabe que si no se asume el cargo, nunca se tendrá experiencia en ello); no participar en redes informales (no salir, por ejemplo, a los happy hour con las y los compañeros/as de trabajo y jefes/as) derivado de la división sexual del trabajo (tener que irse luego a la casa a ver a los/as niños/as, por ejemplo); y la violencia doméstica por parte de sus parejas o ex parejas (las mujeres prefieren no asumir mayores responsabilidades porque ya tienen "suficiente carga", DOMOS, 2004).



El hecho que las mujeres se encuentren subrepresentadas en puestos de poder al interior de las organizaciones ha sido denominado como "Techo de cristal": una vez llegado a cierto punto, muy pocas mujeres son capaces de derribar esta barrera invisible, por lo que la mayoría estanca su carrera profesional.

La incorporación de más mujeres en altos cargos directivos, ¿implicaría mejoras en las empresas?

Según algunas investigaciones importantes en E.E.U.U., sí. Ross y Dezsö (2007) demostraron que hay una relación positiva entre la existencia de mujeres en los equipos directivos de una empresa y los resultados económicos de la organización (ventas anuales, crecimiento, etc.), debido a que la construcción social del género permitiría que ellas ejerzan un estilo de liderazgo "femenino" – pues serían más respetuosas de las jerarquías, más democráticas,

cooperativas y colaborativas en comparación a los hombres- que les permite gestionar las relaciones interpersonales dentro de su organización. Por otro lado, este estilo les permitiría también que la voz de los/as trabajadores sea escuchada.

¿Cómo se puede lograr una mayor presencia de mujeres en los altos cargos?

Principalmente con tres acciones:

- Tratando de cambiar la división sexual del trabajo, que es la principal piedra de tope para la participación femenina en el mercado del trabajo y en particular en altos cargos directivos (con la promoción, por ejemplo, de las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres).
- Con la promoción de acciones que impliquen un cambio en la política de recursos humanos en las empresas, pues una empresa que tiene una gestión de las personas con buenas prácticas laborales con equidad de género es una empresa que tiene y promueve acciones que contribuyen a potenciar el desarrollo de hombres y mujeres al interior de su organización.

Para fomentar el acceso de las mujeres a cargos directivos, entre otros aspectos, SERNAM implementa el Programa de Buenas Prácticas Laborales "Iguala.cl", que busca mejorar la participación y la posición de las mujeres en los sectores de punta de la economía nacional. Su base es el compromiso político de los actores nacionales y regionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, de los empresarios y centros de formación técnico-profesional por una sociedad cuyo principio y fin último es el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad. Los tres aspectos esenciales que aborda son:

- Promoción de la no discriminación de las mujeres en su acceso al mercado laboral.
- Propiciar la no discriminación en el empleo de las mujeres, promoviendo buenas prácticas laborales con equidad de género al interior de la empresa y servicios públicos.
- Contribuir a la reducción de la segregación laboral que afecta a las mujeres, abriendo espacios para ellas en actividades tradicionalmente reservadas para hombres.

IGUALA busca contribuir al cambio cultural necesario en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, particularmente aquellas que permitirán avances reales en la igualdad de mujeres y hombres tanto en el mercado laboral (trabajo asalariado) como en el hogar (trabajo doméstico no remunerado). Para ello trabaja tres líneas:

Equidad de Género	Intermediación Laboral	Apoyo a Buenas Prácticas	
en el Empleo en Empresas (generar, en un grupo de grandes empresas tanto públicas como privadas, asociadas al Programa, modelos de referencia de buenas prácticas laborales con de equidad de género).	(a través del portal www. iguala.cl se desarrolla y pone a disposición de las mujeres información relativa a orientación e intermediación laboral, para facilitar su inserción en puestos acordes a sus capacidades en los sectores dinámicos de la economía del país).	en el sector Público (SERNAM actúa como garante del cumplimiento de políticas para la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector público, asistiendo en la difusión, capacitación y elaboración de metodologías de monitoreo y seguimiento del Código de Buenas Prácticas en los servicios de la administración central y descentralizada del Estado).	

c) Tipos de relaciones e instrumentos entre el sector publico-privado

Negociación colectiva

La Negociación Colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales, de manera de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Este procedimiento se encuentra regulado en el Código del Trabajo, en los artículos 303 y siguientes, pudiendo ser clasificada de la siguiente forma: **reglada, no reglada, semi reglada** que se aplica sólo a grupo de trabajadores y la semi reglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporadas.

A su vez, la negociación colectiva reglada puede subclasificarse en negociación colectiva de empresa, cuando agrupa sólo a los trabajadores de una empresa, e interempresa cuando involucra a dos o más sindicatos de distintas empresas, a un sindicato interempresa o a una confederación o federación de trabajadores.



La negociación colectiva tiene lugar tanto en las empresas del sector privado como público, aunque se encuentra prohibido negociar colectivamente en aquellas empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa, esto es, que se relacionen con el gobierno a través de ese ministerio, en aquellas en que leyes especiales así lo determinen y en organismos o instituciones públicos o privados en los que el Estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos, en cualquiera de los dos años anteriores, sea en forma directa o a través de impuestos. Lo anterior quiere decir que los organismos de la administración del Estado y municipios no tienen derecho a negociar colectivamente, aún cuando se encuentra ratificado el derecho a negociación en el sector público en la OIT.

En general, las empresas puede negociar colectivamente, siempre y cuando haya transcurrido a los menos un año contado desde el inicio de sus actividades.

La presencia de mujeres en la negociación colectiva es numérica y porcentualmente menor que la de los varones, sin embargo se advierte una tendencia al alza, tal como lo indica la tabla siguiente:

Cantidad de trabajadores/as involucrados/as en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año según sexo, total nacional.

Año	Trabajadores/as Involucrados/as		Distribución Porcentual			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1995	210089	161863	48226	100	77%	23%
1999	161834	121972	39862	100	75,40%	24,60%
2003	137985	101301	36684	100	73,40%	26,60%
2007	232667	167425	65242	100	72%	28%

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

Los siguientes puntos son reglas generales de la negociación colectiva:

¿Quiénes pueden negociar?

Pueden negociar todos/as aquellos/as trabajadores/as que presten servicios en empresas en las que pueda tener lugar la negociación colectiva, salvo los/as trabajadores/as sujetos/as a contrato de aprendizaje y aquellos/as que se contraten exclusivamente para el desempeño de una obra o faena transitoria o de temporada; los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que estén dotados de facultades generales de administración; personas autorizadas para despedir y contratar trabajadores/as; y trabajadores/as que dentro de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección. En todos los casos anteriores, la prohibición para negociar debe constar expresamente en el contrato individual.

¿Cuáles son las materias de la negociación?

Todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general las condiciones comunes de trabajo. No son materias de negociación aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador o la empleadora de organizar, dirigir y administrar la empresa.

¿Qué aspectos suele y debe incorporar la negociación colectiva con perspectiva de género?

Incorporar la perspectiva de género a la agenda sindical y a la mesa de negociaciones no es tarea fácil debido a una combinación de factores:

- Existe una baja presencia femenina en los sindicatos, en las directivas y en las mesas negociadoras, factor que puede contribuir a explicar la también baja presencia de demandas volcadas directamente a las condiciones de las mujeres o a las relaciones de género en el trabajo.
- Prima la idea de que la mejoría de las condiciones de los trabajadores en su conjunto (sin diferencias de hombres y mujeres o sin enfrentar explícitamente las desigualdades de género), llevaría necesariamente a una mejoría de todos y a la igualdad entre hombres y mujeres.
- En la negociación colectiva chilena se abordan principalmente temas de la mujer trabajadora como medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, o es percibida por los actores sindicales principalmente como un instrumento para facilitar la inserción laboral de las mujeres. No obstante, dejan de lado aspectos importantísimos como la obtención de mayor igualdad, en el sentido de velar para que sea respetado el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, igual acceso a la capacitación, repartición equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres (BCN, 2008).
- La Negociación Colectiva con enfoque de género debe ser un instrumento para implementar y garantizar relaciones de género más igualitarias, además de tender a facilitar la inserción laboral de las mujeres (Rangel, 2006).

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)

Son unidades técnicas de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, que sirven para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los/as trabajadores/as. Surgieron en Chile en 1969 a través del artículo nº 66 de la Ley Nº 16.744 del Ministerio del Trabajo. Actualmente son regulados por el Decreto Supremo Nº 54 del Ministerio del Trabajo



y Previsión Social, el Código del Trabajo y las leyes N° 16.744 y N° 20.123. Estas instancias existen tanto en el sector público como en el privado.

Deben estar integrados por tres representantes titulares designados/as por la empresa, también llamados representantes patronales, y por tres representantes titulares elegidos/as por los trabajadores y trabajadoras. Además, por cada miembro titular se designará otro/a en carácter de suplente.

Son obligatorios en toda empresa, faena, sucursales o agencia en que trabajen más de 25 personas. Además, en las empresas mineras, industriales, o comerciales que ocupen a más de cien trabajadores, es obligatorio un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

Los porcentajes de existencia de estos Comités en las empresas varían según el tamaño de ellas:

Empresas grandes	Un 91,7% cumple con tener Comités Paritarios
Empresas medianas (de 50 y 199 trabajadores/as)	Sólo el 79,6% de las empresas lo tiene.
Empresas pequeñas (de 10 y 49 trabajadores/as) que tienen la oblligación legal de tener Comités Paritarios (o sea las que tienen más de 25 trabajadores/as)	Sólo el 47,3% cuentan con estas instancias.

Fuente: (Dirección del Trabajo, ENCLA 2006).

Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, podrá constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa, que supervigilará el funcionamiento de los comités paritarios organizados en cada sucursal o faena. En caso que las empresas contraten o subcontraten también tienen la obligación de constituir Comités Paritarios, pues deben velar por la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de faena. Para el cálculo del número de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo, se considera a todos/as los/as trabajadores que presten sus servicios en la faena, cualquiera sea su dependencia.



Las principales instituciones encargadas de capacitar en prevención de riesgos a las empresas son:

- Instituto de Normalización Previsional, INP
- Mutual de Seguridad
- Instituto de Seguridad del Trabajador, IST
- Asociación Chilena de Seguridad, ACHS

Diálogo social

El diálogo social es una modalidad de participación que también es instrumental para el logro de ciertos objetivos. Variadas son las funciones que se le asignan y diversos son los requisitos y condiciones que se identifican como necesarios para que pueda cumplir los objetivos propuestos al instalarlo. La OIT define al diálogo social en forma amplia y lo conceptúa como todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales (Morgado, 2006).

En las instancias de diálogo social deben estar presentes los temas referentes a los derechos de las mujeres trabajadoras: deben ser parte importante y constitutiva de esa agenda. Además, fortalecer a los actores para el diálogo social supone incorporar a las mujeres en sus estructuras de organización y representación, así como los temas de género a su agenda (Abramo, 2002).

El Ministerio del Trabajo, desde el año 2003, cuenta con el Programa de Diálogo Social, consistente en un fondo permanente de recursos que apoya la ejecución de actividades consistentes en la conformación y consolidación de mesas de diálogo, promoción y fortalecimiento de actividades de formación sindical, y promoción de la negociación colectiva a nivel país, con el fin de lograr acuerdos en aquellas materias sensibles y diarias que afectan a todos los/as trabajadores/as del país. Todas estas instancias deben hacer una inclusión real de temáticas de género (Mintrab, 2008).

Proyectos 2008

Nº Proyectos	Monto Total	Tipo de Proyectos Presentados	Nº Proyectos	Monto Total
Presentados	Solicitado		Aprobados	Aprobado
30	\$ 595 millones	Veinte postularon acciones relacionadas con Formación Sindical. Diez postularon acciones relacionadas con la conformación de Mesas de Diálogo.	18	\$ 278 millones

Código de buenas prácticas laborales con equidad de género

Con el fin de eliminar la discriminación en el trabajo, instaurar la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, y avanzar en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares se constituyó en marzo del 2006 la Comisión Gubernamental encargada de elaborar un Código de Buenas Prácticas Laborales y no Discriminación, coordinada por el

SERNAM e integrada, además, por el Ministerio del Trabajo y la Dirección Nacional de Servicio Civil y que contó con asesoría técnica de la Organización Internacional para el Trabajo, OIT.

Este Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación se orienta a la Administración Central del Estado, pero la idea es que sea adoptado voluntariamente por las empresas públicas y privadas, y por el Sector Público Descentralizado. Desde su dictación, en junio de 2006, todos los organismos de la Administración Central del Estado deben elaborar planes trienales que permitirán incorporar y desarrollar el contenido del señalado Código en cada uno de los Servicios (SERNAM, 2008).

Las directrices del Código de buenas prácticas laborales y no discriminación para la administración central del estado abarcan:

- Los Procesos de reclutamiento y selección.
- El Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación.
- Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.
- Condiciones de Trabajo.
- Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.
- Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.
- Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

Además, han existido y existen importantes espacios de diálogo bipartito y tripartito. Entre ellos se cuentan la Mesa de Igualdad de Oportunidades en el empleo del sector público, constituida en 1999 por 14 gremios y el gobierno de Chile, con el fin de lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres trabajadores/ as del sector público (para más información ver http://www.mesadeigualdad.cl/quienes_somos.asp). También se cuentan la Comisión tripartita para la equidad de género en el empleo (Ministerio del Trabajo), la Mesa Mujer Rural, la Mesa de la Trabajadora (or) Temporera (o), y la Mesa de Comercio.

Ejercicios Tema 5:



A continuación encontrará una breve guía de trabajo que le permitirá conocer su nivel de comprensión de los temas estudiados a través del repaso, la reflexión y la socialización de los mismos

Esta guía es un ejercicio autoformativo, no se le solicitará su entrega.

Repase: Según los contenidos revisados en esta unidad, trate de responder con sus propias palabras:

- ¿Cuál es el rol y participación de las mujeres en el mundo sindical?
- ¿Cuál es el rol y participación de las mujeres en el mundo empresarial?
- ¿Cuál es la importancia de IGUALA?
- ¿A qué se llama "Techo de Cristal"?

Reflexione:

En su institución, ¿se aprecian las directrices del Código de buenas prácticas laborales y no discriminación?

Socialice:

Converse y comparta con sus compañeros/as de trabajo los temas más relevantes abordados en este curso.