

ARGUMENTOS

para el cambio en tiempos de paridad

N° 75
Mayo de 2008
Santiago, Chile

MÁS ALLÁ DEL CONSEJO DE TRABAJO Y EQUIDAD

Después de 8 meses, el Consejo Asesor Presidencial de Trabajo y Equidad entregó su informe a la Presidenta. Los consejeros lograron acuerdos en torno a algunas orientaciones generales que dan piso para seguir discutiendo sobre la equidad. Afirma que el crecimiento económico y la equidad no se contraponen sino al contrario se potencian; que la mejor política social es la generación de empleos decentes y la capacitación permanente de los trabajadores/as así como también la disminución de las brechas en la calidad de los servicios (salud, educación y vivienda). Existe igualmente coincidencia en la necesidad de fortalecer la autoridad social para dotar de mayor coherencia a las políticas sociales.

Sin embargo, existen desacuerdos en torno a temas trascendentales para la equidad, como es el caso de la negociación colectiva y el fortalecimiento sindical, lo que pone en desventaja a los trabajadores/as. Los desacuerdos reflejan el grado de polarización de las posiciones de los actores involucrados, lo que evidencia además la debilidad de los canales de diálogo entre los trabajadores/as y los empresarios.

Las medidas propuestas para favorecer el ingreso de las mujeres pobres al mercado de trabajo no consideran los mecanismos de discriminación que operan en la familia, en el mercado laboral y en algunas políticas de gobierno. Por esta razón se corre el riesgo de no alcanzar los resultados esperados y de naturalizar las desigualdades de género. Las mujeres pobres son definidas sólo como madres de hijos/as pequeños/as y miembro de una familia, a cargo del trabajo doméstico y de cuidado. Su "nueva" función de acuerdo a estas propuestas sería aportar un segundo ingreso al hogar.

Argumentos para el cambio hace un análisis de las medidas propuestas en el informe dirigidas a las mujeres y de sus posibles consecuencias en la profundización de los estereotipos culturales de género, en la falta de oportunidades laborales para ellas y en el margen de libertad que tienen para tomar decisiones sobre su vida.

SUPERAR LA DEPENDENCIA Y EL ENCIERRO DOMÉSTICO

La mayoría de las mujeres pobres declaran, en diversas encuestas, su deseo de trabajar no sólo para generar ingresos sino también para ganar poder de negociación dentro de su familia, elevar su autoestima y salir del encierro doméstico. Si no se integran al trabajo remunerado es porque existe una escasa demanda, les falta capacitación y experiencia laboral, no pueden delegar el trabajo reproductivo y también porque muchos de sus maridos temen que sus parejas se independicen.

Las principales propuestas del Consejo en este ámbito son las siguientes:

- Políticas de cuidado (salas cuna, educación) para el 40% más pobre.
- Flexibilización del postnatal permitiendo ampliar la extensión del mismo con reducción paulatina de la remuneración que se recibe en el período.
- Subsidio a los empleadores durante el primer año de reincorporación de las mujeres después de la licencia maternal.
- Trabajo a tiempo parcial y trabajo en domicilio que significaría un incentivo para que las mujeres participen en el mercado de trabajo.

Todas estas medidas tienen por objetivo facilitar la incorporación de las mujeres pobres al mercado de trabajo para que sus hogares cuenten con un segundo ingreso que les permita superar la línea de pobreza.


Por un lado, para incentivar el ingreso al mercado se propone un subsidio a las remuneraciones, priorizando a las mujeres y a los y las jóvenes. Esto, supuestamente, permitirá incorporar a un mayor número de mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo principalmente por los bajos salarios existentes.

Por otro lado, se entrega un subsidio a los empleadores durante el primer año que sigue a la terminación de la licencia maternal. Se busca así compensar los riesgos de pérdida de productividad que se asociaría al cuidado de hijos e hijas.

Estas propuestas no consideran la desigual distribución del trabajo reproductivo y doméstico entre hombres y mujeres. Esta distribución permite que los hombres puedan dedicarse más y casi exclusivamente al trabajo remunerado y al ocio mientras que las mujeres deben asumir el trabajo no remunerado a la vez que el remunerado. Esta desigual distribución del trabajo resta oportunidades a las mujeres para cambiar su posición en la familia, en la sociedad y en el trabajo mismo. Por esta razón, las medidas de alargamiento y flexibilización del postnatal, destinadas a armonizar el tiempo remunerado con el tiempo de cuidado, deberían acompañarse de incentivos a una mayor participación masculina en las tareas de cuidados y domésticas.

Finalmente, las propuestas están dirigidas fundamentalmente al trabajo asalariado sin atender los problemas específicos que enfrentan las mujeres que laboran por cuenta propia o como microempresarias, notoriamente en el acceso al crédito. Tampoco consideran la situación de las jefas de hogar que no cuentan con otro ingreso en la familia.

SABÍA QUE...

 El 55% de los hombres declara que solo hace tareas puntuales de trabajo doméstico y familiar y el 18% dice no hacer ninguna tarea.

Fuente: Encuesta Calidad de Vida, Ministerio de Salud, 2006.

MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN

El informe no examina los mecanismos discriminatorios que operan en el mercado de trabajo que separan las ocupaciones y los sectores productivos en predominantemente femeninos y masculinos. Los trabajos femeninos han sido históricamente menos valorados social y económicamente. La mayoría de las trabajadoras, según una serie de estudios, sostienen que es en el trabajo donde sufren la mayor discriminación. En él no se les reconoce suficientemente sus capacidades como trabajadoras. Esto redundaría en una amplia brecha de remuneraciones y en su concentración en un número menor de ocupaciones y sectores que disminuyen sus oportunidades de trabajo. Los estudios también han mostrado que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres incide en su permanencia en el empleo. Al ganar menos que sus parejas sacrifican más fácilmente su salario en situaciones de emergencia familiar. Así se exponen a perder continuidad y experiencia laboral y se reproduce la percepción de riesgo por parte de los empresarios, lo cual las pone en desventaja para su reincorporación.


Aun coincidiendo en el interés de muchas mujeres por trabajar a tiempo parcial no está claro cómo se generarían estos empleos. No todas las ramas de actividad económica ni todas las ocupaciones pueden generar jornadas de tiempo parcial. No es evidente entonces que solo con políticas de subsidios se crearán empleos del tipo que el Consejo considera convenientes para incentivar a las mujeres a entrar al empleo.

La modalidad de trabajo en domicilio generalmente transfiere a las trabajadoras parte de los costos de producción, tales como los gastos de infraestructura. A la vez redundaría en mayor riesgo de precariedad por la dificultad intrínseca de control de las condiciones de trabajo. No permite a las trabajadoras tener una experiencia colectiva ni la posibilidad de negociar demandas ni de exigir el cumplimiento de los derechos laborales. Asimismo, el trabajo en el domicilio dificulta el reparto de responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidado.

Desde otra perspectiva el reparto de las responsabilidades sociales de la maternidad y de la incorporación al trabajo de sectores pobres recae en el Estado y en las mujeres quienes asumen los costos. El salario es subsidiado por el Estado y por las mujeres que siguen dedicadas al trabajo reproductivo a la vez que al trabajo remunerado. Si no existen políticas de cuidado dirigidas explícitamente a hombres y a mujeres ni incentivos para una nueva distribución del trabajo doméstico y de cuidado, las desigualdades de género se perpetuarán.

Finalmente, hay que insistir en los problemas que comparten todas las trabajadoras y no sólo pensar en solucionarlos para las mujeres pobres con familia. Existen trabajadoras que aunque estén en deciles de ingresos superiores al 40% de la población, enfrentan problemas de desigualdad en la familia y en el mercado y no tienen ingresos suficientes para pagar servicios de cuidado y domésticos.

SABÍA QUE...

 El 93% de las mujeres opina que el trabajo es un ámbito de discriminación para ellas.

Fuente: Encuesta Humanas, 2006.

ALGUNAS PREGUNTAS PARA CONTINUAR EL DEBATE SOBRE LA EQUIDAD

- ¿Qué tipo de trabajos a tiempo parcial se generarán?
- ¿En qué sectores y ocupaciones se abrirán nuevas oportunidades para las mujeres?
- La jornada parcial ¿es suficiente para las mujeres de bajos ingresos y para las jefas de hogar sin otro aporte?
- ¿Cuál sería la calidad de los empleos generados?
- ¿Se impulsará el derecho a la asociación de las trabajadoras?
- ¿A quiénes se dirigirán las políticas relativas al cuidado y trabajo doméstico: sólo a las mujeres o también a los hombres?
- ¿Serán tanto hombres como mujeres los destinatarios de las políticas de la articulación familia y trabajo?
- Las jornadas parciales ¿son factibles para las mujeres de bajos ingresos y que son jefas de hogar?
- ¿Habrán incentivos para hacer efectivo el derecho a licencia de los padres por enfermedad de hijos e hijas?
- ¿Se ampliarán las licencias postnatales de los hombres?
- ¿Se traducirán las medidas en una disminución o ampliación de la brecha salarial?

SABÍA QUE...



El 96% de las mujeres opina que el trabajo remunerado les da libertad y autonomía.

Fuente:

Encuesta Humanas, 2006.

HUMOR



ARGUMENTOS
para el cambio

ISSN 0717-2346

CEM (Centro de Estudios de la Mujer)

Purísima 353 • Santiago, Chile

Tel.: 777 11 94 • Fax: 735 12 30 • cem@cem.cl • www.cem.cl

Esta publicación cuenta con el apoyo de:



