



AGENDA DE GÉNERO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

*“Las cuestiones de interés para la mujer lo son para los sindicatos,
y las cuestiones de interés para los sindicatos lo son para la mujer”*

CUT *Chile*
Central Unitaria de Trabajadores



Esta publicación fue elaborada por la Vicepresidencia de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores y contiene una síntesis del intercambio de reflexiones y propuestas de diversas organizaciones, dirigentas y dirigentes, expertas, además de experiencia de Taller sobre Igualdad de Ingresos realizado en octubre de 2013.

Agradecemos el compromiso de las dirigentas que participaron en el Taller sobre Igualdad de Ingresos, así como la colaboración permanente de Solange Sanches do Prado, Investigadora en temas de género y equidad, y Claudia Donaire, consultora del Equipo de Investigación de la FIEL, quienes con su aporte contribuyeron a la realización de este trabajo. Asimismo agradecemos la cooperación del especialista en Actividades con los Trabajadores, Carlos Rodríguez, de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Finalmente, agradecemos la colaboración recibida de ComunidadMujer, a través de su Encargada de Estudios, Andrea Bentancor, por la información y análisis estadístico que puso a nuestra disposición durante la realización de este trabajo.

AGENDA DE GÉNERO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

“Las cuestiones de interés para la mujer lo son para los sindicatos, y las cuestiones de interés para los sindicatos lo son para la mujer”

Para la Central Unitaria de Trabajadores, la perspectiva de género debe estar cada vez más presente en la acción sindical de nuestras organizaciones, y en el trabajo cotidiano sentimos su importancia y sentido estratégico. Entre los desafíos para que el futuro de Chile sea socialmente más justo está la igualdad de género, un objetivo de hacer real la autonomía de las mujeres en todos los aspectos de la vida y, especialmente, en su vida laboral.

Pese a los avances que las mujeres trabajadoras han logrado en el país, persisten entresijos y situaciones de discriminación y desigualdades que necesitan medidas para su reversión. Como lo expresa el documento preparado por OIT, CEPAL, ONU MUJERES, PNUD y FAO, *“Informe Regional sobre Trabajo Decente y Equidad de Género”*:

“Los estereotipos tradicionales de género persisten en el mundo laboral como si no se hubiesen producido enormes transformaciones en el papel y en los ámbitos de acción de las mujeres. Estos tienen un peso muy importante, ya que no se restringen a los individuos y sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social: las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de las personas.

Muchas personas persisten en la visión tradicional de división sexual de roles en la sociedad: la imagen del hombre como el principal encargado de proveer los recursos económicos a las familias mediante su trabajo, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros.

En este contexto, las transformaciones acaecidas en la estructura familiar, las pautas demográficas, la organización del trabajo y los valores sociales han generado desequilibrios entre la vida familiar y laboral debido, en gran parte, a la persistencia de construcciones culturales tradicionales sobre los roles de géneros”.

En Chile, si bien en los últimos años ha aumentado, la participación laboral femenina continúa siendo baja tanto en comparación con otros países de la región como en relación con la masculina. Según el INE, la tasa de participación entre las mayores de 15 años se situó en 48,3% en el trimestre octubre-diciembre de 2013, al tiempo que la de los hombres se ubicaba en 72,0%.

La tasa de participación laboral femenina promedio, sin embargo, esconde enormes diferencias entre grupos de mujeres. A partir del análisis de la última encuesta Casen, se detecta que mientras casi 30% de las mujeres de hogares de menores ingresos participan del mercado de trabajo, aproximadamente 60% de las de aquellos de mayores ingresos lo hace. Visto desde otra perspectiva, las mujeres jóvenes enfrentan mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. De hecho, 34% de las mujeres entre 18 y 24 años no estudia ni trabaja (NINI), versus el 18% de los hombres. En el caso de las mujeres, el fenómeno NINI está concentrado en los hogares de menores ingresos y está, además, asociado a la maternidad (más de la mitad de las NINI son madres).

Según cifras del último trimestre de 2013, 6,5% de las mujeres que participaban estaba desempleada, al tiempo que solamente 5,1% de los hombres en el mercado lo estaba¹.

Una vez que encuentran un empleo las mujeres enfrentan diferentes problemas, entre los que sobresalen la alta informalidad y la brecha de ingresos frente a los hombres. Nuevamente se detectan diferencias significativas respecto de los hombres, así como también entre mujeres. La informalidad, entendida como trabajo independiente sin cotizaciones previsionales vigentes y como trabajo dependiente sin contrato de trabajo, alcanza al 35,5% de las mujeres y 32,0% de los hombres. También en este caso los mayores problemas se concentran en los segmentos de menores ingresos. El trabajo por cuenta propia, precario y/o la condición de asalariado sin contrato es más probable entre las mujeres de menores ingresos. El alto porcentaje de trabajadoras de casa particular que labora sin contrato de trabajo (más de la mitad) explica buena parte de la informalidad femenina.

Vinculado a la precariedad está la mayor prevalencia de la jornada parcial² entre ellas (26,4% del empleo femenino y 13,0% del masculino, según Casen 2011), esto toda vez que más del 60% declara querer trabajar más horas. Cabe destacar que trabajar menos de lo deseado también puede considerarse inserción precaria.

De acuerdo con las últimas cifras que se obtienen a partir de Casen 2011, en promedio, las mujeres tienen ingresos por hora 16% menores que los hombres. Esa diferencia es superior a mayor escolaridad, llegando hasta un 36% entre quienes tienen estudios universitarios completos. En tanto, la última versión de la Nueva Encuesta Suplementaria (NESI) del INE 2012 muestra una brecha en ingresos medios mensuales de 32%, que también aumenta con escolaridad. Considerando el subgrupo de trabajadoras y trabajadores formales (cifras procesadas a partir de las bases de datos de la Superintendencia de Pensiones), surge una brecha cercana a 23% (marzo de 2013).

Además de cambiar normas, leyes y procedimientos que puedan significar un trato desfavorable a las mujeres en el trabajo, es igualmente necesario promover las medidas para un ambiente y una cultura de igualdad.

Bajo esta perspectiva y teniendo en cuenta que se abre un momento favorable a este planteamiento, la CUT presenta una agenda para impulsar la igualdad de género en el país.

Agenda de Género Central Unitaria de Trabajadores

1. Mejorar el acceso y la calidad de los empleos al que acceden las mujeres: políticas de empleo, capacitación y formación profesional de las mujeres

En este punto abordamos las políticas activas y pasivas de empleo, la capacitación y formación de las mujeres, relevando la importancia de que se diseñen, desarrollen, implementen y evalúen, con perspectiva de género.

2. Igualdad de Ingresos entre Hombres y Mujeres

Tratamos la brecha de ingresos de las trabajadoras asalariadas a partir de la evidencia e información disponible, orientando y proponiendo diversas acciones coordinadas. No solo se trata de proponer políticas públicas en áreas relevantes, también debe haber un marco normativo claro y adecuado que establezca incentivos y sanciones a los empleadores que se resistan a implementar medidas que

1 La brecha de género en materia de desempleo ha estado siempre presente, durante amplios períodos por encima de los dos puntos porcentuales.

2 Según el Código del Trabajo, la jornada laboral es aquella en que se trabaja hasta 30 horas semanales.

garanticen igual salario por trabajo de igual valor, entre hombres y mujeres. Asimismo, orientamos a nuestras organizaciones de base a identificar cómo pueden contribuir a avanzar en materia de igualdad de género.

3. Derechos de Maternidad y Parentalidad

Nos hacemos cargo de relevar la importancia de los derechos de maternidad y de las medidas destinadas a que tanto las trabajadoras como los trabajadores puedan conciliar el trabajo con sus obligaciones y responsabilidades familiares.

4. Cuidados Infantiles Asequibles y de Calidad para las Trabajadoras y Trabajadores

Desarrollamos por separado el tema de los cuidados infantiles, pues estos han sido abordados no solo a partir de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores con hijos, sino también en relación con los derechos de la infancia. Desde la CUT hemos advertido que no se trata de derechos en controversia. Detrás de todo niño o niña existe una madre, padre u otro adulto que trabaja o debe trabajar para mantenerle, esa es la realidad a que aspiramos, y es en ese contexto que hemos planteado que deben existir cuidados infantiles asequibles y de calidad para todos.

5. Erradicación de la Violencia de Género en el Trabajo

La violencia de género en el trabajo merece un apartado especial para relevar la urgencia de mejorar los mecanismos de respuesta y sanción efectiva a los responsables.

1) Mejorar el acceso y la calidad de los empleos al que acceden las mujeres: políticas de empleo, capacitación y formación profesional de las mujeres

Para lograr la igualdad de género en el trabajo, uno de los retos iniciales es hacer con que el mercado de trabajo cuente con mejores empleos y que estos sean accesibles a las mujeres.

Mejores empleos se logran con el crecimiento económico, el impulso a los derechos en el trabajo, a la no discriminación, a la ampliación de la negociación colectiva y con el desarrollo de políticas públicas de empleo volcadas a esta finalidad.

En este contexto, nos parece imprescindible en el corto plazo mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras de casa particular y el desafío de generar un conjunto de políticas públicas que generen más empleos productivos para las mujeres, junto a la orientación, capacitación y formación profesional de estas.

Política de empleo, con perspectiva de género

Las políticas de empleo se señala tienen un papel fundamental en el desarrollo, pues responden al imperativo de creación de puestos de trabajo en número y calidad necesarios como para generar un ciclo virtuoso de crecimiento y bienestar en los países.

En general, las políticas laborales y las más específicas dirigidas al trabajo de las mujeres se caracterizan, en general, por operar con frecuencia en pequeña escala, de forma autónoma y muchas veces en paralelo, perdiendo efecto en su impacto.

Entre las principales intervenciones de las políticas de empleo se pueden mencionar: la intermediación laboral, la formación profesional, la generación directa e indirecta de empleos, los seguros de desempleo y la producción de informaciones laborales. Tales intervenciones se concretan en programas de gobierno que no necesariamente están coordinados entre sí y que, en general, abordan la situación de hombres y mujeres indistintamente, sin considerar la discriminación que las afecta, y si estas aparecen, es como parte de la categoría “grupos vulnerables”. Las desigualdades raciales y étnicas, los temas del empleo de las mujeres jóvenes y el apoyo de las políticas de empleo a las migrantes están presentes de manera excepcional en estas políticas y, a menudo, sin un enfoque integrado.

Las políticas de empleo han sido inspiradas en el modelo de un trabajador hombre sin responsabilidades familiares, lo que ha restringido mucho su alcance para las mujeres. Como estas políticas no son neutrales en términos de género, provocan impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

También requiere de mejoras el seguimiento y la evaluación de estas políticas. En muchos casos, los procesos de registros estadísticos son débiles y la evaluación de las políticas de empleo desde una perspectiva de género es casi inexistente, lo que dificulta efectuar el seguimiento apropiado y las correcciones necesarias.

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), de la OIT (Ratificado por Chile, 1968)

Política nacional. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, los Estados deben formular e implementar una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido (Artículo 1, punto 1).

Objetivos a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social (Artículo 1, punto 2).

La política de empleo también deberá considerar el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales (Artículo 1, punto 3).

Consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores: Tanto para la aplicación del Convenio, como en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución (Artículo 3).

Fuente: Elaboración Equipo FIEL.

Formación profesional

La educación es indispensable para ingresar y desarrollarse en el mercado laboral. Pero los retornos de la educación son diferentes para mujeres y hombres, debido a la segregación ocupacional y la menor valoración de las ocupaciones con alta presencia femenina. Los programas de capacitación y formación profesional tienen un alto potencial para contribuir a la equidad de género en el mercado laboral, puesto que al ampliarse los rubros en que se forman las mujeres se facilita su acceso a sectores donde son minoría o están ausentes, contribuyendo a disminuir la segregación ocupacional, revertir prejuicios sobre las supuestas habilidades naturales de hombres y mujeres y ampliar el número de las ocupaciones mixtas, con presencia de trabajadores de ambos sexos.

En general, los programas de capacitación se orientan a segmentos de trabajadores –hombres y mujeres– definidos por rasgos particulares, donde no se asigna relevancia a las barreras específicas que enfrentan las mujeres. Entre sus objetivos no está disminuir la segregación ocupacional (horizontal o vertical) y, por ende, incluso en los países que aplican una política de cuotas para las mujeres, la estructura de segregación de género en la empresa no es mayormente afectada pues la formación se orienta a lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Convenio N° 142, sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (No Ratificado por Chile)

Políticas y programas de empleo. Los Estados deben adoptar e implementar políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre ellos, en particular mediante los servicios públicos del empleo. Deben tener en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional; la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural; y las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales (Artículo 1, punto 1 y 2).

Igualdad de oportunidades. Las políticas y programas deben alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad (Artículo 1, punto 5).

Enseñanza técnica y profesional. Para cumplir el Convenio, los Estados deben establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este (Artículo 2).

Universalidad de la política. Los Estados deben ampliar gradualmente sus sistemas de orientación e información profesional, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible (Artículo 3, punto 1).

Programas para minusválidos. Deben existir programas apropiados en el caso de los minusválidos (Artículo 3, punto 1).

Contenido de la información y orientación. Deben abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad (Artículo 3, punto 2).

Información adicional. La información y orientación debe ser completada con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas (Artículo 3, punto 3).

Adecuación permanente. Los Estados deben ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad (Artículo 4).

Participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Las políticas y programas de orientación y formación profesional deben establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (Artículo 5).

Fuente: Elaboración Equipo FIEL.

Certificación de competencias

La certificación de competencias persigue el reconocimiento de las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir una función o trabajo, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas y de si la trabajadora o trabajador tienen un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal.

La existencia de mecanismos de certificación de las competencias desarrolladas a través de la experiencia y el aprendizaje informal es un factor de profesionalización y promoción social que brinda la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras puedan demostrar sus conocimientos y la capacidad para realizar un trabajo, cumpliendo con criterios o normas de calidad, y así acceder a certificados reconocidos y avalados, por el mercado laboral y el sector educativo.

Los programas de certificación de competencias son importantes para reconocer y profesionalizar muchos oficios, como por ejemplo en el ámbito de los cuidados, donde se desempeñan muchas mujeres. Ellas han realizado el proceso de aprendizaje en el marco de su socialización temprana y en el desempeño del oficio, pero esto es a menudo poco valorado. La certificación de los conocimientos de quienes son trabajadoras del hogar, cuidan ancianos o niños es una importante contribución a su profesionalización.

Convenio N°140, sobre Licencias Pagadas (Ratificado por Chile, 1999)

Concepto *licencia pagada de estudios*. Permiso laboral con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas (Artículo 1).

Política pública. Los Estados ratificantes deben formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines de a) de formación profesional a todos los niveles; b) de educación general, social o cívica; y (c) de educación sindical (Artículo 2).

Objetivo de la política: a) adquisición, desarrollo y adaptación de calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; b) participación de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; c) promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual (Artículo 3).

La política debe tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y debe coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo (Artículo 4).

Financiamiento. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios debe efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional (Artículo 7).

No discriminación. La licencia pagada de estudios no debe negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (Artículo 8).

Disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios: a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general; b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios (Artículo 9).

Tiempo ocupado en estudios es parte de la jornada. El período de la licencia pagada de estudios debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos (Artículo 10).

Fuente: Elaboración Equipo FIEL.

Propuestas de política pública, de regulación legal, de buenas prácticas en las empresas y otras herramientas para lograr igualdad de oportunidades en el acceso a orientación, capacitación y formación profesional de las mujeres

Política de empleo con perspectiva de género. Se deben diseñar e implementar nuevas políticas de empleo que incluyan entre sus objetivos y características fundamentales el desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad con los hombres. Es necesario que estén coordinadas entre sí y respondan a una lógica estratégica de desarrollo de carácter territorial, así como que articulen y maximicen el impacto en el territorio de la acción de los distintos organismos relacionados con el desarrollo productivo, en conjunto con el sector privado.

Política educacional, con perspectiva de género. Se debe incorporar la igualdad de género en el sistema educativo, dando importancia a la educación en materia de igualdad, no discriminación e inclusión social. Promoviendo políticas que fomenten que niños y niñas sean motivados por igual en las materias de su interés, sin sesgos, lo que en algunos casos representará el deber de los profesores de fomentar en las mujeres, áreas de conocimiento percibidas como menos “femeninas”, como ocurre por ejemplo con las matemáticas. En el caso de Chile, como está en la agenda pública la reforma estructural al Sistema Educacional, bajo el lema “educación gratuita y de calidad”, existe una oportunidad preciosa para incorporar la perspectiva de género desde los inicios del nuevo sistema.

Política pública de orientación y formación profesional, con perspectiva de género. Chile debe contar con una política pública de orientación y formación profesional, y esta debe particularmente atender las necesidades de grupos vulnerables como mujeres, población indígena, discapacitados.

Reforma al Sistema de Capacitación y Empleo del SENCE, con perspectiva de género. Debe incorporarse la perspectiva de género a la anunciada reforma al SENCE (Mensaje Presidencial 396-361, de 23 de enero de 2014), estableciendo la equidad de género como uno de los objetivos del sistema, con la finalidad de que los programas y acciones del sistema deba garantizarse sean aprovechadas por mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, y posibilitando efectivamente a quienes sean beneficiarios de ellas, mujeres y hombres, acceder a empleos productivos y calidad, en las áreas en que se hayan orientado, formado y/o capacitado.

Política pública de promoción del desarrollo de las personas y sus talentos, sin sesgos de género. Se debe promover, ratificar e implementar el Convenio N° 142 de la OIT, sobre Desarrollo de los Recursos Humanos.

Promocionar la incorporación del acceso a capacitación, con perspectiva de género, en los contratos colectivos de trabajo. La capacitación y la formación permanente de los trabajadores/as es hoy una sentida demanda de los trabajadores organizados, por lo que se deberá seguir promoviendo las negociaciones de beneficios de capacitación, pero considerando las necesidades propias de las mujeres. Particularmente debe considerarse que las mujeres no optarán a capacitación por capacitación, debiendo resguardarse que los sistemas de promoción valoren el desarrollo del personal sin sesgos.

Trabajadoras de casa particular, una prioridad para la CUT. La ratificación e implementación del Convenio 189 de la OIT, sobre Trabajo Doméstico, es una tarea posible en Chile y la CUT no cesará hasta lograr avances concretos en ese sentido, apoyando los esfuerzos que las compañeras de la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadores de Casa Particular desarrollan desde la adopción del Convenio en el año 2011.

Ratificación e implementación del Convenio 177 de la OIT, sobre trabajo a domicilio. Nos parece relevante también iniciar proceso de análisis y consulta tripartita para la ratificación del Convenio sobre Trabajo a Domicilio.

Ratificación e implementación del Convenio 141 de la OIT, sobre organizaciones de trabajadores rurales. Resulta prioritario que Chile ratifique e implemente a la brevedad el Convenio 141 de la OIT sobre organizaciones de trabajadores rurales, reconociendo, promoviendo y fomentando las organizaciones sindicales del sector. En ese contexto, creemos indispensable volver a contar con una legislación como la Ley de Sindicalización Campesina, que permitió a los trabajadores del sector generar en el pasado organizaciones de alta representatividad y con poder para negociar sus condiciones de trabajo y remuneración. Estas organizaciones deben permitir tanto a los trabajadores rurales asalariados como a los trabajadores rurales por cuenta propia, demandar del Estado la debida atención que merecen su condición de ruralidad.

2) Igualdad de Ingresos entre Hombres y Mujeres

Chile necesita que se implementen medidas efectivas para la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. La Ley 20.328 sobre Igualdad de Remuneraciones no ha servido para este propósito. La brecha de ingresos entre hombres y mujeres es un problema que afecta a todos los países, pero los Estados no deben cesar sus esfuerzos para erradicarla, y generar las condiciones para que las mujeres puedan acceder a empleos e ingresos, en igualdad de condiciones que los hombres.

En el “Informe Global sobre la Desigualdad de Género 2013”, elaborado por el Foro Económico Mundial, que evalúa aspectos como el acceso de las mujeres a la salud, educación, trabajo y política en 135 Naciones, en los últimos 12 meses, Chile descendió al puesto 91 desde el 87 del informe 2012. En materia laboral, los indicadores resultan preocupantes, pues según el informe, el ingreso per cápita de las mujeres es de US\$ 11.256 al año, mientras que el de los hombres es de US\$ 23.127. En tanto las encuestas vinculadas a brecha de ingresos entre hombres y mujeres sitúan al país en la posición 127, claramente este es uno de los problemas más serios que enfrenta Chile.

Hasta ahora, los trabajadores hemos apoyado la generación y evolución de las normas internacionales y nacionales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero no bastan la existencia de normas y declaraciones, se requieren políticas públicas diseñadas, implementadas y evaluadas teniendo en cuenta las complejidades de la problemática, en un contexto de diálogo social.

Todos tenemos que poner esfuerzos en esta tarea, los órganos del Estado, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las empresas, los establecimientos educacionales, los medios de comunicación, las demás organizaciones de la sociedad civil, en fin, la sociedad entera.

Propuestas para promover igualdad de ingresos, entre hombres y mujeres

Perfeccionar la Ley Igualdad de Remuneraciones, reconociendo adecuadamente el principio de *Igualdad de Ingresos en Trabajos de Igual Valor*, generando incentivos y sanciones adecuadas a la necesidad de erradicar las brechas de ingresos entre hombres y mujeres causadas por las barreras que enfrentan las mujeres en la sociedad para desarrollarse en igualdad de condiciones que los hombres.

El análisis de la Ley de Igualdad de Remuneraciones, su tramitación legislativa y la experiencia registrada durante los cuatro años siguientes a su aplicación, permite sacar lecciones que luego serán útiles a la hora de plantear futuras mejoras al marco legal. Ese análisis posibilita también proponer políticas públicas y buenas prácticas al interior de las empresas que efectivamente apunten a reducir la brecha.

En la discusión parlamentaria se planteó que imponer tamaños mínimos de empresa como condición para poder recurrir a la ley limitaba su impacto. De hecho, en su versión final la ley estableció que rige para

empresas con 200 o más trabajadores/as, lo cual implica que más del 60% de las asalariadas³ queda fuera de la norma. Bajo la lógica de proteger a la pequeña y mediana empresa se dispuso que solamente en las grandes empresas sería obligatorio definir/construir los perfiles de cargo, requisito para poder realizar un reclamo. Asimismo, el acto de reclamar quedó en la persona afectada (mujer), quien debiese recurrir al empleador en busca de acuerdo y al no llegar a un entendimiento proseguir su denuncia. La representación colectiva no tiene cabida.

El reconocimiento del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por el trabajo que realizan de igual valor (y no por igual cargo), impone un desafío: acordar qué se entiende por igual valor. Es recomendable que, al interior de la empresa, empleadores/as y trabajadores/as debatan estas definiciones con el objetivo de retribuir a cada parte en el proceso productivo sin sesgos de género. Ello abre una oportunidad para el movimiento sindical, que debe incorporar estos elementos a su accionar colectivo.

Rol del Estado

El Estado debe garantizar que un organismo especializado elabore, asesore y evalúe la formulación de los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre hombres y mujeres a todo nivel, que tenga la capacidad de proponer modificaciones a estos y sanciones a las empresas, servicios o instituciones que no cumplan con los planes concordados.

Ese mismo organismo debiera considerar la perspectiva de género detrás de toda política pública o norma legal que incida con el empleo de las mujeres.

Asimismo, debe promover una política pública transversal que favorezca la inserción laboral de las mujeres de menores ingresos a empleos productivos y bien remunerados. Por último, debe hacerse difusión de las legislaciones y medidas que se implementen y evaluar periódicamente sus efectos para generar los cambios que sean aconsejables.

En este sentido, cabe destacar que entre 1990 y 2000 el SERNAM contó con un PIO que permitió avanzar en diversas áreas de una agenda de género de primera generación que implementaba el Convenio Cedaw y Belém do Pará. Se recomienda rescatar esta experiencia y fortalecerla como un instrumento para transversalización del enfoque de género a todo nivel. Dentro de la acción del Estado, en las organizaciones de la sociedad civil, en las empresas, en los gremios, en los sindicatos, en instituciones educativas de todo orden, en los medios de comunicación, y en familias.

La Ley debe establecer que tiene que haber la misma remuneración en trabajos de igual valor, sea que los ejerzan hombres o mujeres, y que las mujeres deben tener oportunidades para capacitarse y acceder a los empleos y promociones o ascensos, considerando las barreras que enfrentan. O sea, la ley debe buscar igualar, creando las condiciones, estímulos y sanciones apropiadas al objetivo, lo que no es hasta ahora naturalmente igual, por la división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo de la mujer. Debe establecer que los puestos de trabajo y las exigencias para ejercerlos no deben considerar sesgos de género, por ejemplo, la antigüedad puede ser un elemento de sesgo, en cuanto las mujeres no cuentan con trayectorias laborales similares a los hombres y/o los bonos condicionados a asistencia puedan terminar afectando a las mujeres que deben hacerse cargo de responsabilidades parentales y domésticas; consideración similar corre respecto de períodos de licencia

3 Ese cálculo se realiza excluyendo trabajadoras de casa particular y aquellas por cuenta propia basados en la pregunta respecto del tamaño de su empresa.

por pre y posnatal, que significan para muchas mujeres mermas salariales toda vez que se dejan de percibir varios tipos de bonos vinculados a la presencia en el trabajo.

Los establecimientos educacionales y de formación profesional tienen un rol preponderante en materia de igualdad de ingresos. La educación de las mujeres, su formación profesional, orientación laboral y capacitación deben ser los pilares para que puedan decidir libremente sus oficios y profesiones, en igualdad de condiciones a la de los hombres, definiendo libremente su subsistencia y desarrollo como persona. Pero si el Estado no genera un entorno económico que permita la generación de empleos productivos, remunerados adecuadamente, y a los que puedan acceder quienes estén preparados para ejercerlos, sean hombres y mujeres, la tarea no estará completa.

El rol de los empleadores

Los empleadores deben estar obligados por ley a identificar las barreras u obstáculos a que se enfrentan las mujeres en el trabajo, e implementar las medidas destinadas a asegurarles igual remuneración a la que perciben los hombres por un trabajo de igual valor. Deben ser sancionados en caso de no hacer nada por asegurar a las mujeres, iguales oportunidades que a los hombres en materia de empleo y ocupación, y negarse a negociar planes de igualdad de oportunidades con los sindicatos.

El rol de los sindicatos

Para la Central Unitaria de Trabajadores, la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor es un imperativo de justicia social y parte de nuestra resolución programática de luchar en contra de las desigualdades que persisten y afectan a nuestra sociedad. Las organizaciones sindicales debemos promover planes de igualdad de oportunidades al interior de las empresas, en los sectores productivos y en los servicios públicos, destinados a contribuir con el deber de los empleadores de identificar las barreras que enfrentan las mujeres en su plena incorporación al mercado del trabajo, en igualdad de condiciones que los hombres, y la adopción de medidas eficaces para reducir las desigualdades en este ámbito.

Algunos obstáculos concretos

Falta de Transparencia y exceso de discrecionalidad en asignación de cargos, funciones y remuneraciones del personal. En talleres sindicales, las trabajadoras mencionan deficiencias en materia de transparencia que conspiran con la identificación integral de cómo se dan las desigualdades de remuneración de sus sectores.

Cabe destacar que estadísticas con representatividad nacional avalan estas impresiones. En efecto, según la Segunda Encuesta Voz de Mujer (2011), aproximadamente la mitad de las trabajadoras no conoce lo que gana su compañero en igual cargo.

La falta de transparencia se manifiesta de muchas formas, ejemplos ilustrativos: a) Fondos concursables y Proyectos de Investigación que no benefician de igual forma al personal, afectando especialmente mujeres; b) En la persistente aplicación de criterios discrecionales en la asignación de funciones y remuneraciones del sector privado y público, en este último, a través de las masivas contrataciones temporales o vía honorarios; c) Extensión de tercerización o subcontratación de servicios feminizados afectan los ingresos de las mujeres, por trabajos de igual valor realizados por hombres que no se externalizan;

Propuestas en materia de falta de transparencia y abuso de discrecionalidad, en el Sector Público:

1. Mejorar las normas y obligaciones relativas a la transparencia, la que debe extenderse a las empresas contratistas, subcontratistas, colaboradoras y/o proveedoras del Estado.
2. Contar con perfiles de cargos y funciones, sin sesgos de género, y que el personal tenga una asignación de cargo y de funciones transparente y no discriminatoria.
3. Promover liderazgo de género (promover que más mujeres y hombres se preparen para concursar en el Sistema de Alta Dirección Pública, contando con conocimientos y/o experiencias en materia de género).
4. Se requieren de escalas de sueldo adecuadas en todos los servicios que promuevan el desarrollo de las y los funcionarios, sin sesgos de género. Esencialmente se debe remunerar el valor del trabajo de los funcionarios, por lo que las escalas deben representar esa relación.
5. En general, se debe disminuir la discrecionalidad de las autoridades administrativas y políticas en materia de administración del personal, que son fuente de discriminación en contra de las mujeres.

Propuestas en materia de falta de transparencia y abuso de discrecionalidad, en el Sector Privado:

1. Se debe legislar mejorando el nivel y calidad de la información a la que los trabajadores/as, a través de sus organizaciones sindicales, tienen derecho a conocer para realizar su acción sindical, particularmente en materia de fijación de remuneraciones sin sesgos de género, lo que implica asignar rentas en función de criterios objetivos de definición del valor del trabajo realizado.
2. Se debe legislar, obligando a los empleadores a implementar acciones destinadas a que las mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades de trabajo, capacitación, ascensos y remuneraciones que los hombres.
3. En ese contexto, deben incorporar a las negociaciones colectivas la adopción de Planes de Igualdad de Género con los sindicatos. En la actualidad es el empleador el que lo define todo, favoreciendo las labores tradicionalmente entendidas como masculinas, donde además asignan hombres. En ese contexto, las reformas estructurales al sistema de relaciones laborales chileno debe permitirnos avanzar también en materia de igualdad de ingresos.

Abuso y discriminación directa. En muchas empresas solo se contratan mujeres jóvenes de no más de 23 años y otras de más de 40 años, esto es, se busca no contratar mujeres en edad de crianza de hijos. En muchos oficios las mujeres son objeto de abusos en forma recurrente y generalizada, como el caso de la prohibición a responder llamadas personales por cuestiones domésticas, que afecta a las secretarías y administrativas; las limitaciones para concurrir a servicios higiénicos que afecta a las empleadas del sector comercio y de *call center*; las sanciones por relacionarse sentimentalmente con compañeros de trabajo, que finalmente solo afecta a mujeres; entre otros. También el acoso sexual y otros tipos de violencia de género en el trabajo, no han logrado ser erradicados del ámbito del trabajo, muchos empleadores o autoridades públicas nada hacen frente a las denuncias, y particularmente en el Sector Público se dan las principales falencias.

Propuestas de soluciones para erradicar los abusos y discriminaciones directas:

1. Se debe legislar en materia de igualdad de género en el trabajo, visibilizando que está prohibida la discriminación directa hacia las mujeres, con incentivos y sanciones adecuados para los empleadores.
2. En el Sector Público se debe reglamentar adecuadamente un procedimiento eficaz para la comprobación y sanción del acoso sexual y del acoso laboral. La legislación estatutaria no sirve a ese propósito.
3. Asimismo, el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales debe también ser extensivo a los trabajadores y funcionarios públicos regidos por estatutos de tipo administrativo, pudiendo además ser ejercido a través de las asociaciones que les representan.
4. Las organizaciones sindicales deben buscar empoderar a los trabajadoras/es del sector para erradicar prácticas abusivas y discriminatorias contra las mujeres.

Debilidades del sistema de capacitación para aumentar remuneraciones de mujeres: En general, se percibe que la capacitación es mejor instrumento para ascender en las empresas para los hombres que para las mujeres. Tampoco la capacitación es útil para que las mujeres puedan moverse entre empresas, de igual forma como les permite a los hombres.

Propuestas para mejorar la incidencia de la capacitación en la vida laboral de las mujeres:

1. Establecer la obligación de los empleadores y/o de los Comités Bipartitos de Capacitación a contar con una Planificación con perspectiva de género. La capacitación debe ser uno de los temas a considerar en los Planes de Igualdad de Oportunidades de las Empresas.
2. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación, en materia de acceso a los empleos, concursos internos, promociones, ascensos u otros, regularlo adecuadamente de manera medible y evaluable, con la finalidad de que garantice gradualmente la paridad en los resultados de esos procesos.
3. Apoyo institucional para generar acciones destinadas a mejorar la participación de las mujeres en cargos directivos y ejecutivos del sector público y privado.

Las Mujeres en el Sistema de Pensiones

El sistema de pensiones chileno es malo especialmente para las mujeres. Los factores que afectan negativamente la pensión de las mujeres con relación a la de los hombres dicen relación con el mercado laboral y con factores del diseño del sistema de pensiones.

La menor tasa de participación laboral; las mayores interrupciones laborales en edades reproductivas y/o de crianza; la segregación laboral vertical y horizontal en sectores y ocupaciones de menores remuneraciones; la mayor incidencia en trabajos de jornada parcial, temporales e informales; las mayores tasas de desempleo y discriminación salarial que enfrentan las mujeres constituyen factores relacionados con el mercado del trabajo, que inciden en que reciban menores ingresos laborales y, por ende, tengan menores cotizaciones, menor acumulación de fondos previsionales y, por lo tanto, menores pensiones de vejez en relación con los hombres.

La Reforma al Sistema de Pensiones realizada a partir del 2008 incluyó un conjunto de medidas que tienen por objeto corregir desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres, ya sean originadas en el sistema previsional o bien consecuencia de la estructura del mercado laboral, posibilitando por esta vía que las mujeres accedan a una mejor pensión, pero estas medidas benefician a la mitad de la población de menores ingresos. Solo en este segmento de población tendría un aumento en las pensiones de las mujeres y reducción de la brecha de género existente.

Para contrarrestar la reproducción de las inequidades de género mediante el diseño del sistema previsional, parece ser inevitable, por lo tanto, una reforma estructural al sistema, basada en un pilar contributivo de reparto que coloque la solidaridad de género por dentro del sistema y no la relegue a la asistencia pública.

La reforma previsional chilena del 2008 aumenta la cobertura previsional, pero el foco de los beneficios entregados por el Estado sigue siendo determinado por “*la necesidad*” y no por “*el derecho ciudadano*”, por eso es que hemos planteado una reforma estructural que ponga término a las bases del sistema de AFP.

Convenio N°111 sobre la Discriminación (Empleo y la Ocupación) y Convenio N°100 sobre Igualdad de Remuneración

Ambos fueron ratificados por Chile en 1971

El Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Fue adoptado en 1958, es uno de los Convenios Fundamentales de la OIT, e impone la obligación de formular y llevar a cabo **una política nacional** que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, **con objeto de eliminar cualquier discriminación** a este respecto.

Establece una **definición** de discriminación, de general aplicación, en su Artículo 1º: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

La discriminación puede darse en la contratación, la concesión de ascensos, la asignación de puestos y tareas, la definición de la jornada de trabajo, las condiciones ambientales, de seguridad y de ergonomía, la valoración de actividades, la formación y entrenamientos, situaciones de acoso, la terminación de la relación de trabajo, y el otorgamiento de indemnizaciones.

El Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneraciones.

El Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor fue adoptado en 1951 y también es uno de los Convenios Fundamentales de la OIT.

Aporta los fundamentos para la igualdad de remuneración y obliga a los Estados a adoptar una política nacional para erradicar la discriminación en ese ámbito.

Tiene por finalidad asegurar que hombres y mujeres que trabajen reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor, estableciendo tasas de remuneración fijas sin discriminación por razón de sexo.

El Estado debe *asegurar* la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el sector público y *promoverla* en el sector privado.

El principio de igualdad de remuneración se debe aplicar sea por medio de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Fuente: www.ilo.org

3) Derechos de Maternidad y Parentalidad

La protección de la maternidad se estableció para resguardar la salud de la madre y el niño o niña por nacer y durante sus primeras semanas de vida, así como para protegerla frente a una discriminación a causa de su condición.

No obstante los avances en la legislación sobre protección de la maternidad, su alcance es limitado, tanto por la alta proporción de mujeres en trabajos informales, como por el incumplimiento de la cobertura de la seguridad social, que es requisito para hacer uso de los beneficios de la ley. Además, aunque prohibidas por ley, las pruebas de embarazo aún son prácticas exigidas como un requisito para obtener o mantener un trabajo.

La incorporación del concepto de parentalidad a la norma legal chilena, aunque restringido a la licencia posnatal, significa un avance, pero su baja utilización muestra las dificultades de construcción de una legislación adecuada y la necesidades de ampliar la mirada hacia la corresponsabilidad social para la conciliación de la vida familiar y laboral, como establece el Convenio 156 de la OIT. La evidencia internacional corrobora que solo han sido eficaces los permisos parentales conferidos a los padres cuando son de uso exclusivo de estos y no transferibles a las madres.

Propuesta de política pública, de regulación legal, de buenas prácticas en las empresas y otras herramientas para mejorar el acceso y la calidad de los derechos de maternidad

Chile debe avanzar a establecer derechos que mejoren las condiciones en que las familias actualmente enfrentan la maternidad. La reducción de ingresos y el aumento de los gastos durante el embarazo y con ocasión de la crianza, determinan a muchas trabajadoras y trabajadores postergar su decisión de tener hijos. Estimamos que debe analizarse mejorar la tasa de reemplazo de las prestaciones económicas que se tiene derecho a percibir cuando se hace de permisos maternales y parentales, respecto de las remuneraciones efectivas de las trabajadoras y trabajadores.

También debe extenderse la cobertura a todas las mujeres que trabajan y no excluir a las que lo hacen en condiciones de informalidad y/o por cuenta propia. En este caso es posible considerar un subsidio básico al que puedan acceder las mujeres que no acceden a empleos protegidos o empleos formales.

Deben establecerse por Ley permisos parentales exclusivos para padres trabajadores, con derecho a prestaciones económicas que no desincentiven su uso.

Las organizaciones sindicales deben incorporar, como materias a negociar en los procesos de negociación colectiva, medidas de compatibilización de vida familiar con trabajo. Por ejemplo, se deben considerar probar con rebajas o reducciones de jornada que, sin comprometer mantener la productividad promedio, permitan a los trabajadores/as disponer de más tiempo para la familia. En efecto, la jornada de 45 horas semanales en muchas realidades no es necesaria, pudiendo los empleadores y sindicatos enfocarse en fijar remuneraciones que atiendan a la productividad más que al tiempo de trabajo, teniendo sí siempre en cuenta los resguardos del trabajo seguro y los límites de la fatiga.

Convenio 103 sobre Protección de Maternidad

El Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, estableciendo el derecho de la mujer a un **descanso de maternidad**, de a lo menos **12 semanas** y que una parte de él debe ser tomada después del parto, pero en ningún caso será inferior a seis semanas, con derecho a **prestaciones pecuniarias y asistencia médica**, cuando se ausente de su trabajo.

Prestaciones Pecuniarias. Las tasas de las prestaciones en dinero deben ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean **suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado** (Artículo 4, párrafo 2) y otorgarse en virtud de un **sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos**; concedidas, **de pleno derecho**, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas (Artículo 4, párrafo 4).

Prestaciones Médicas. Debe comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y **la libre elección entre un hospital público y privado deberán ser respetadas** (Artículo 4, párrafo 3).

Prestaciones Asistenciales. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones deben tener derecho a recibir *Prestaciones Asistenciales*. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones deben tener derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública (Artículo 4, párrafo 5).

Límite al tope de prestaciones en dinero. Cuando las prestaciones en dinero concedidas por el sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos **de 2/3 de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones** (Artículo 4, párrafo 6).

Perspectiva de Género en diseño de Sistema de Protección a la Maternidad. Las contribuciones al sistema de seguro social obligatorio que otorgue prestaciones de maternidad y/o los impuestos sobre la base de los salarios pagados destinados a proporcionar tales prestaciones, deben ser pagados por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, **con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas**, sin distinción de sexo (Artículo 4, párrafo 7). Los empleadores no deben estar personalmente obligados a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea (Artículo 4, párrafo 8).

Derecho a amamantamiento. La mujer que amamanta tiene derecho a interrumpir su trabajo para este fin por uno o varios períodos en la jornada (Artículo 5, párrafo 1). El tiempo ocupado para la lactancia debe contarse como horas de trabajo y remunerarse (Artículo 5, párrafo 2).

Fuero Maternal. Durante el tiempo que la mujer hace uso del permiso maternal, el empleador no puede darle aviso de despido ni este puede verificarse durante la mencionada ausencia (Artículo 6).

Exclusiones específicas. El Convenio establece categorías específicas de trabajadoras que pueden excluirse de su aplicación, declaración que debe hacerse al momento de la ratificación. Chile no hizo uso de esta posibilidad, por lo que el Convenio debe aplicarse a todas las mujeres definidas en el ámbito de aplicación. Las categorías de trabajo que podían ser excluidas y no lo fueron son: a) trabajos no industriales; b) trabajos ejecutados agrícolas, salvo en plantaciones; c) trabajo doméstico; d) trabajo a domicilio; e) sector marítimo. De esta suerte, el Estado debe garantizar el cumplimiento del Convenio a todos estos trabajos, pues forman parte del ámbito general de aplicación (Artículo 7).

Fuente: Elaboración Equipo FIEL.

4) Cuidados Infantiles Asequibles y de Calidad para las Trabajadoras y Trabajadores

La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores de ambos sexos puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas con el empleo. La legislación laboral de varios países establece que el empleador debe asumir el costo de estos servicios, que generalmente benefician solo a los hijos de la trabajadora. Además, esta obligación está usualmente determinada en función del número de trabajadoras de la empresa, con la excepción de Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador y Paraguay, que establecen un número mínimo de trabajadores sin importar su sexo. En el resto de los países, la ley exige al empleador costear el cuidado de hijos menores de las trabajadoras, solo si la empresa cuenta con un número mínimo de mujeres, que varía según el país entre 20 y 50. Dado que este costo está asociado a la contratación de mujeres (solo ellas pueden recibir el beneficio), en la práctica puede desincentivar su contratación para no alcanzar el número mínimo que obliga a costear la sala cuna.

Fuera del ámbito de la legislación laboral, en varios países de la región se observan diversas iniciativas públicas relativas a los servicios de cuidado –sobre todo infantil–, pero en ninguno de estos casos se garantiza la cobertura universal. Los Estados ponen en vigor programas de cuidado no solo en el marco de medidas de seguridad social, sino también como parte de sus políticas educativas y asistenciales. Estas, sin embargo, no siempre consideran las necesidades de las madres y padres trabajadores. Por eso, a menudo el horario, los costos o la calidad de los programas preescolares y escolares no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

El marco normativo y de políticas refleja insuficiencias que es necesario reparar, pues tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades que corresponden a padres y madres. Además, porque suponen tipos de inserción laboral que no se condicen con la realidad de la mayoría de la población, dejando al margen de la cobertura a importantes grupos de trabajadores y trabajadoras.

Para la CUT el tema del cuidado infantil no es solo una demanda de las mujeres, sino que es un derecho para trabajadores y trabajadoras, pero que impacta con una fuerte carga sobre la fuerza laboral femenina que se ha ido incorporando de manera acelerada al mundo del trabajo.

A pesar de que cada vez más mujeres trabajan fuera del hogar y comparten con los hombres la tarea de proveer ingresos a sus familias, no se ha producido un cambio en la distribución de las tareas de cuidado familiar, que siguen siendo asumidas esencialmente por las mujeres.

Como las mujeres deben asumir la principal responsabilidad en la atención de los niños, la falta de acceso a cuidados infantiles asequibles y de calidad termina siendo un factor de desigualdad de género que socava sus posibilidades de trabajar, así como sus oportunidades laborales.

La obligación de proveer sala cuna en las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras desincentiva la contratación de mujeres hasta ese número y no contribuye a la corresponsabilidad familiar. Pero por otra parte, las empresas que otorgan ayudas en materia de cuidados infantiles, por efecto de la ley o en cumplimiento de pactos colectivos con los sindicatos, asumen los costos asociados, pero también se benefician del efecto positivo que producen en sus trabajadoras, proveerles de cuidados infantiles que contribuyen positivamente a compatibilizar sus responsabilidades familiares con el trabajo que ejercen para ellos.

El Estado hasta ahora ha contemplado asistencia en materia de cuidados infantiles a familias vulnerables, pero estas también son necesarias para muchas trabajadoras y trabajadores que no cuentan con los recursos ni los medios para acceder a cuidados infantiles asequibles y de calidad. En ese contexto, la ayuda en esta materia que proporcionan las empresas constituye para muchas trabajadoras y familias, un aporte importante.

La intervención pública en la provisión de cuidados infantiles para los niños se ha dado de distinta forma y por diferentes motivaciones en los países industrializados. En los países en que el Estado no ha asumido un rol importante en la provisión de cuidados infantiles, este rol ha sido asumido por los privados, o desde los sindicatos, los empresarios y las entidades que se ocupan de la infancia.

En la actualidad, los cuidados infantiles están ocupando un puesto cada vez más relevante en las agendas políticas de muchos países, en respuesta a cambios sociales, como la incorporación de la mujer al mercado del trabajo y los cambios en la estructura familiar, y ante la necesidad de avanzar en materia de responsabilidades compartidas.

Por otro lado, el desarrollo de los derechos de la infancia y de los niños como sujetos de derechos sociales ha contribuido a reconocerlos como destinatarios prioritarios de las políticas públicas y del gasto social.

Propuesta de Política Pública en materia de Cuidados Infantiles

Chile necesita de una política pública más comprometida con la asistencia a la familia en materia de cuidado infantil y en la provisión de educación preescolar de calidad. El debate debe centrarse en el impacto que una política pública de este tipo pueda producir en el empleo femenino, en la igualdad de género, en la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, en la erradicación del trabajo infantil, en disminución de la deserción escolar y en la superación de la pobreza.

La propuesta de los trabajadores debe enmarcarse en los Convenios 103 y 156 de la OIT, de Maternidad y Responsabilidades Familiares, la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer, la Convención de Derechos del Niño, la Declaración Mundial sobre Educación para Todos y el Marco de Acción de Dakar, proponiendo una política integral hacia la infancia que asista a los padres y madres trabajadoras en sus obligaciones parentales haciéndose cargo de las actuales necesidades del mundo del trabajo y garantice acceso igualitario al cuidado infantil y educación preescolar.

Para la Central Unitaria de Trabajadores de Chile se necesita implementar un sistema de cuidado infantil público que asegure acceso a cuidados asequibles y de calidad a las trabajadoras y trabajadores. El sistema debe incluir a los trabajadores independientes y a las trabajadoras de casa particular.

Una parte significativa del financiamiento del sistema debe ser fiscal, con cargo a impuestos generales. Los empleadores debieran aportar al financiamiento del sistema con una contribución en relación tanto a sus utilidades como en proporción al número total de trabajadores y trabajadoras que empleen.

La administración del sistema debiera radicarse en un ente regulador público especializado en materia de calidad de los cuidados infantiles y educación preescolar. La supervisión del uso de los recursos públicos y privados en ese ámbito debe ser enfocada a garantizar adecuadamente cuidados infantiles asequibles y de calidad.

Convenio sobre Responsabilidades Parentales, N° 156

Política Nacional. Los Estados deben incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (Artículo 3).

Objetivos de las Medidas. Deben permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social (Artículo 4).

Planificación Urbana y Rural. Deben también tenerse en cuenta en la planificación de las comunidades locales o regionales, y desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (Artículo 5).

Información y Educación. Las autoridades y organismos competentes deben promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas (Artículo 6).

Orientación y Formación Profesional. Para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades (Artículo 7).

Protección Empleo. La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (Artículo 8).

Fuente: Elaboración Equipo FIEL.

5) Erradicación de la Violencia de Género en el Trabajo

Varios países han incorporado en su legislación la figura del acoso sexual. Esta es una conducta que ha sido reconocida por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT como una forma de discriminación y cae dentro del ámbito de acción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales y las perspectivas de empleo y promoción de quienes lo sufren. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que es un problema de seguridad, salud y de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, principalmente contra las mujeres.

Además del Convenio N°111 de la OIT, tanto la CEDAW como la Convención de Belém do Pará⁴ obligan a los países que han ratificado estos instrumentos a adecuar sus políticas y normativas para combatir el acoso sexual.

Propuestas de la Central para erradicar la Violencia de Género en el Trabajo

Debe mejorarse la legislación que tipifica y sanciona el acoso sexual y el acoso laboral, para erradicar estas prácticas en el empleo público y privado. Por ejemplo, en el sector público deben incorporarse adecuaciones al procedimiento de investigación sumaria y de sumario administrativo que asuman las particularidades del tipo de denuncia y/o reglamentarse procedimientos especiales para ello.

4 *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, 6 al 10 de junio de 1994.*

Debe incentivarse a las empresas a mantener códigos de buenas prácticas, consultar o negociar estos con los sindicatos, a fin de regular las relaciones entre los directivos y el personal, restringiendo las posibilidades de abusos y arbitrariedades.

En general, las empresas y las organizaciones sindicales deben abordar la temática para definir mecanismos y acciones a eliminar en conjunto las prácticas abusivas, considerando especialmente las que puedan deberse a razones de género u otros factores de discriminación.

Contenido de Convención Belém do Pará

Convención Belém do Pará, adoptada en 1994 y ratificada por 32 Estados americanos, afirma que la violencia contra las mujeres es una violación a sus derechos humanos (preámbulo) y reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Concepto. La “violencia contra la mujer” abarca la violencia física, sexual y psicológica.

Relación entre violencia de género y discriminación. Es una forma en que se manifiesta la discriminación de género.

Abarca la violencia ejercida en el *ámbito público y privado*: esto es, la ejercida en la familia, unidad doméstica o cualquier relación interpersonal; en la comunidad, lugares de trabajo, centros de estudios y otros; y por agentes del Estado.

La violencia *impide el ejercicio de otros derechos* fundamentales, civiles y políticos, así como derechos económicos, sociales y culturales.

Obligación de los Estados. Dispone que los Estados Parte actúen con debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, en caso de que ocurra dentro del hogar o la comunidad y perpetrada por personas individuales, o en la esfera pública y perpetrada por agentes estatales.

Consecuencias. Antes de la aprobación: *nueve países* disponían de leyes sobre violencia contra las mujeres. Después de su aprobación: *29 países* firmantes han adaptado su legislación a la Convención.

6) El marco Internacional de los Derechos Humanos en Materia de Género

Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres se encuentran establecidos en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. Uno de los instrumentos fundadores es la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por todos los países de la región, que se han comprometido a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas tendientes a eliminar la discriminación en el trabajo hacia las mujeres.

El trabajo y la autonomía económica de las mujeres son abordados en la CEDAW, que al efecto les reconoce los siguientes derechos:

- elegir libremente profesión y empleo;
- las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección;
- al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y otras condiciones de trabajo, como vacaciones pagadas;
- al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica;
- igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato respecto de un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato respecto de la evaluación de la calidad de trabajo;
- seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar;
- protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguardias contra discriminaciones por matrimonio, embarazo o maternidad;
- licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de crianza de los hijos y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los niños.

Plan de Acción de la CSI en materia de Igualdad de Género

En las Resoluciones del Congreso de la Central Sindical Internacional (CSI) celebrado en junio de 2010 se reiteró que *“la igualdad de género es un objetivo clave en relación con los derechos humanos y un componente de la justicia social. Compromete a la CSI al logro de la igualdad de género en todas sus actividades, deplora la persistencia de una profunda y acentuada discriminación contra la mujer en todas las áreas de la actividad económica y social, y reconoce que hombres y mujeres contribuyen por igual a la sociedad, la vida económica y el movimiento sindical”*.

En ese contexto, la Central Unitaria de Trabajadores hace suyo el Plan de Acción de la CSI en materia de igualdad de género, sumándose a la campaña *Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer*, destinada a lograr la justicia social y la igualdad de género en el lugar de trabajo y en los sindicatos, y a proseguir con el cometido de organizar a las mujeres trabajadoras; y desplegar las acciones propuestas destinadas a incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en las políticas, programas, publicaciones y negociaciones de nuestras organizaciones.

Entre las acciones propuestas, resalta la necesidad de promover la participación de mujeres como negociadoras sindicales, y aplicar un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, que incluya salud y seguridad de la mujer en el lugar del trabajo y política sanitaria; políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo y la comunidad en general; y capacitación para todos/as los/as negociadores/as y representantes sindicales respecto de la incorporación de políticas de género en todas las actividades sindicales.

La promoción de la paridad de género y una mayor representación de las mujeres en las organizaciones sindicales, en la OIT y en su Conferencia, así como la participación de mujeres sindicalistas en la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM), también forma parte de la Resolución del Congreso de la CSA.

Instar por la aplicación de la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y promover la implementación de la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing, adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, en particular la Sección F sobre la mujer y la economía, a nivel nacional, regional e internacional, y garantizar una aportación y participación eficaz de los sindicatos en las reuniones de seguimiento, además de apoyar la organización de una Quinta Conferencia Mundial sobre la Mujer, también integran la Resolución de la CSA, y demuestran el compromiso que deben asumir las organizaciones sindicales con la igualdad de género.