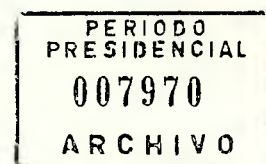


(Aprox. 10/01/1990)



LA MUJER TRABAJADORA
EN EL MARCO DE LA TRANSICION HACIA LA DEMOCRACIA.

UN PROBLEMA CULTURAL.

El tema de la mujer trabajadora en el marco de la transición democrática debe situarse en un contexto más global. Porque en el fondo el desafío que está presente en el mundo de hoy y en Chile concretamente, sobre todo si miramos hacia el futuro, es el de la inserción efectiva de la mujer en términos de igualdad y su participación en todos los ámbitos de la sociedad.

Ciertamente la democracia abre puertas para que esa incorporación y esa participación se vaya produciendo en mejor forma.

En el caso de la incorporación de la mujer al trabajo es preciso reconocer que ella se produce en forma diferente a la de los hombres. Es decir tiene características específicas y, en general esa especificidad significa que ella se da con mayores dificultades y con claras discriminaciones.

Así tenemos que a pesar de que hoy en día un tercio de las mujeres en edad activa trabajan en nuestro país, y que los índices sociales de su educación y acceso a la Universidad están entre los más altos de Latinoamérica, en la práctica no existe una igualdad de oportunidades.

De hecho la mayoría de las mujeres que trabajan no pueden aspirar a una realización personal en el campo laboral, sino que lo hace exclusivamente por necesidad económica, en trabajos poco valorados socialmente y mal pagados. Un 30% de las mujeres que trabajan en Chile son empleadas de casa particular. Otro porcentaje importante son campesinas temporeras, o empleadas de comercio. Las condiciones en que realizan su trabajo no son gratificantes y a veces son ostensiblemente una explotación.

Existe además una evidente discriminación de sexos que se manifiesta en el hecho de que los empleadores prefieran contratar

hombres en vez de mujeres, especialmente si éstas son casadas en edad de tener hijos; en el hecho de que muy pocas mujeres lleguen a tener cargos directivos y en el hecho de que los sueldos femeninos son más bajos que los de los hombres.

Por otra parte la mujer que sale de su casa necesariamente se ve obligada a desatender una actividad que es de su absoluta responsabilidad, con lo cual asume una carga excesiva de trabajo y acarrea consigo culpas y angustias que el hombre desconoce al salir de su casa.

Tampoco existe en nuestro país una infraestructura que permita a la mujer delegar en parte sus labores del hogar (salas cunas, guarderías, colegios con horarios adecuados), salvo en los estratos más acomodados a través de las empleadas de casas particulares.

Así nos encontramos con que las mujeres que trabajan lo hacen a costa de su tranquilidad respecto a su familia, realiza trabajos menos valorados que los del hombre, mientras que la mujer que se queda en su casa ejerce una labor que la sociedad tampoco aprecia.

LA SITUACION LEGAL.

Sin embargo es preciso reconocer que el problema no dice relación con la legislación laboral propiamente tal, ya que la ley positiva en general no hace diferencia, sino que tiene que ver con pautas culturales que aún son muy fuertes en la sociedad actual. Y los cambios culturales son procesos lentos.

Propender a la igualdad en el trabajo no depende de una ley. Tampoco la igualdad de remuneraciones, o la sobrecarga de trabajo pueden remediarse solo con cambios legales.

En este sentido nos parece indispensable que exista una política global hacia las mujeres que propicie los cambios culturales que se requieren para el logro de una mayor igualdad. Ello tiene que ver con procesos educativos, con la integración de los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres con efectos de largo plazo, pero es preciso iniciarlo formalmente.

En este sentido la propuesta incluida en el Programa de

Gobierno de la Concertación incluye una iniciativa que puede tener trascendencia, como de hecho la ha tenido en otros países.

Se trata de la creación de una Oficina de la Mujer con rango Ministerial, con autonomía, de carácter técnico que proponga políticas y coordine con los Ministerios en las diferentes áreas y con las regiones y municipios a nivel local diferentes acciones destinadas a solucionar problemas específicos de las mujeres o a propiciar esos cambios culturales.

LOS SECTORES MAS DESPROTEGIDOS.

Una de las preocupaciones centrales de ese organismo se referirá a políticas de empleo y situación de las mujeres trabajadoras.

Por otra parte es preciso señalar que en la medida que se obtenga éxito en las políticas globales que favorezcan el empleo propuestas por la Concertación, éstas debieran también tener como efecto un mejoramiento en las condiciones de trabajo de la mujer.

Conviene sin embargo detenerse en el análisis del comportamiento laboral de la mujer ya que existen marcadas diferencias de modo que es necesario enfrentar grupos laborales específicos de la población femenina.

En este sentido creemos que hay algunos sectores cuyos problemas son los más urgentes :

- el de las mujeres que son jefes de hogar
- el de las trabajadoras de casa particular,
- el de las campesinas temporeras, y
- el de las empleadas de comercio.

En el caso de las primeras, resulta prioritario que las políticas de creación de empleo contemple beneficiar a este sector que en los sectores populares alcanza a un 30% de los hogares.

En el caso de las trabajadoras de casa particular, es preciso enfrentar la discriminación legal que las afecta en cuanto

al fuero maternal, a horarios de trabajo e indemnización por años de servicio.

En el caso de las campesinas, un porcentaje importante de los trabajadores agrícolas son mujeres. Realizan una carga excesiva de trabajo y generalmente no tienen contratos de trabajo ni pueden sindicalizarse. En ese ámbito hay grandes diferencias e injusticias que es preciso denunciar y corregir.

Lo mismo en el caso de las empleadas de comercio que también tienen problemas con los horarios y con las condiciones del lugar de trabajo. A veces trabajan en lugares sin sillas ni baños.

LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS.

Por otra parte en la formulación de políticas dirigidas hacia las mujeres trabajadoras es preciso definir los objetivos y nosotros creemos que son fundamentales los siguientes puntos :

- a) Reducir la desocupación femenina e incrementar su presencia,
- b) Mejorar su nivel de ingreso,
- c) Avanzar hacia la eliminación de la discriminación,
- d) Elevar la calidad de la fuerza de trabajo femenina.

Respecto a la reducción de la desocupación e incremento del trabajo femenino es preciso señalar que una de las causas que se plantean como impedimento para la ocupación de las mujeres es la legislación protectora. Este es un punto muy importante de ser debatido porque por una parte la intención del legislador resulta ser positiva y loable, pero en la práctica de hecho significa barreras a la entrada de ciertas actividades, así como dificultad para ser contratada, prefiriéndose a un hombre en su lugar.

En este caso, creemos que por ejemplo la norma que establece la prohibición para la mujer para ejercer ciertas actividades por motivos de peligrosidad, o fuerza debe suprimirse, y deberá ser la mujer la que resuelva qué es peligroso para ella o superior a sus fuerzas.

En el caso de las disposiciones que protegen el empleo de la madre como son las de descanso maternal, subsidio y fuero maternal, también es importante estudiarlas seriamente de manera de poder efectivamente conciliar la defensa de la maternidad o el rol materno de la mujer, con su rol de trabajadora.

El subsidio materno no significa costo directo para el empleador (ya que son de cargo estatal), por lo que no debiera influir en decisiones defavorables para la mujer casada o susceptible de quedar embarazada. Sin embargo el abandono temporal de la fuerza de trabajo en la práctica significa costos y es ésto lo que lleva a que los empleadores discriminen.

En ese sentido debe buscarse una fórmula de atenuar o suprimir esta discriminación.

Otra norma que también tiene efectos más allá de lo que se busca es la que dispone que el empleador debe disponer de una sala cuna cuando el establecimiento tiene a lo menos veinte trabajadoras mujeres. El costo recae exclusivamente sobre el empleador y por lo tanto implica una limitante a la contratación de mujeres. En este caso se ha planteado una alternativa que es preciso discutir en que el costo sea compartido entre empleador, Estado y la comunidad, lo cual parece razonable.

Por otra parte debiera estudiarse seriamente una propuesta específica para la ejecución de un programa de jornadas parciales y/o de horarios flexibles.

Respecto al nivel de ingresos es importante tener en cuenta que las políticas destinadas a mejorar el ingreso familiar tienden a reducir la fase de participación femenina, especialmente en los sectores de mayor pobreza. La caída de los ingresos familiares trae consigo la incorporación de las mujeres (esposa e hijas) a la oferta de trabajo, pero ese trabajo normalmente es por períodos transitorios y se trata de trabajadoras con escasa capacitación. En esa condición está el 20% de mujeres más pobres.

Un tema importante de considerar es el que se refiere a la calidad de la fuerza de trabajo femenina, por cuanto la implementación de programas de capacitación para mejorarla se traduce efectivamente en elevación de la productividad laboral, e implica un incremento de la demanda de trabajo, elevándose tanto el salario como la ocupación.

Este aspecto debiera enfrentarse a través de la educación formal y capacitación específica en el trabajo. Y dentro de esta sería muy interesante implementar un proceso de capacitación de mano de obra femenina para actividades en las cuales hay predominio masculino.

Respecto a la reducción de la discriminación, aparte de los aspectos ya señalados, se requiere básicamente un programa cultural. De hecho las medidas que se implementen tendrán efectos limitados mientras no se produce efectivamente un cambio valórico. Al respecto es necesario revisar planes y programas educativos, la formación de los Profesores y también implementar algunas medidas legales que induzcan a esos cambios culturales. Por ejemplo ¿por qué no establecer un sistema de salas cunas para padres y madres?

Y una idea para concretizar la disposición constitucional y legal que establece la no discriminación por sexo en materia de trabajo podría ser la creación de una instancia como Fiscalía o comisiones antimonopolios que tenga capacidad para actuar, que podría estar coordinada por el Organismo de la Mujer propuesto en el programa de la Concertación.

Otro punto muy importante es el que se refiere a una efectiva representación sindical de las mujeres. Al respecto es revelador que en el Congreso CUT de 1.015 delegados sólo había 84 mujeres y en su Comité Ejecutivo quedó sola una mujer. De ahí que sea importante proponer una fórmula de representación proporcional de las mujeres en los sindicatos.

Por último es muy importante que operen los mecanismos de fiscalización de modo que pueda velarse por una gradual solución a los problemas que afectan a las mujeres que trabajan fuera del hogar.