

TRABAJO DOMÉSTICO

Frente de Género

1. Diagnóstico

Si bien hoy en día las mujeres han logrado ingresar a la esfera pública, mediante el acceso a la educación y su incorporación al mercado laboral (trabajo remunerado), ello no ha implicado una modificación relevante en su rol como encargadas de tareas no valorizadas por nuestra sociedad.

Así las cosas, la división sexual del trabajo permanece inalterable en Chile, manteniéndose la concepción de que sólo las mujeres son las únicas responsables del cuidado y crianza de las hijas e hijos y reforzando en ellas el rol de trabajo reproductivo biológico y de fuerza de trabajo (trabajo reproductivo). Esto ha significado que nuestro país tenga uno de los menores índices de participación femenina en el mercado laboral en relación a otros países de Latinoamérica, además de que dicha incorporación ha ido de la mano de la flexibilización y precarización laboral, acompañada de bajos sueldos y de la obligación de seguir siendo responsables de las labores domésticas, generando como consecuencia la doble jornada laboral. Por tanto, las mujeres siguen siendo relegadas al cumplimiento tradicional del trabajo doméstico y de cuidado mientras que el trabajo remunerado que ejercen se encuentra en directa dependencia de la situación de su pareja o la familia en la que se encuentran.

Este tipo de comportamiento se explica, entre otras razones, por la existencia de estereotipos de género, esto es, pautas que son producidas y reproducidas en la vida social, señalando como “adecuado” que sean las mujeres las encargadas de este tipo de labores. Esto último configura una relación de poder entre hombres y mujeres, la que desemboca en inequidades de género que atravesarán todo el desarrollo de su vida.

Encuesta Nacional de Uso de Tiempo en Chile 2016 (ENUT)

Nuestro país no cuenta con un estudio que efectúe de forma rigurosa y constante una medición del tiempo que dedican las personas al trabajo doméstico y de cuidado, herramienta que nos podría dar luces sobre la contribución de este trabajo a nuestra sociedad. A pesar de ello, la reciente Encuesta Nacional de Uso de Tiempo en Chile de 2016 (aplicada a 12.000 hogares) sirve, por ahora, como herramienta útil al dar cuenta de datos que permiten sostener que, aun tras el

ingreso de las mujeres a la esfera pública, siguen siendo ellas las principales encargadas de estas labores.

Así, la ENUT indica que, con independencia de la jornada laboral, las mujeres trabajan adicionalmente al menos 2 horas más que los hombres, comportamiento que se replica respecto de todas las mujeres, sin importar su nivel educacional.

Ese mismo estudio revela también que las mujeres destinan 3 horas más que los hombres al conjunto de todas las actividades no remuneradas.

Brechas de Género

Las brechas por razones de género se presentan en al menos 3 niveles:

- Acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado laboral: en esto son reveladoras las tasas de participación laboral: a marzo de 2017, según cifras del INE, un 47,7% de las mujeres estaban trabajando o buscando un empleo, mientras que la participación laboral de los hombres corresponde a un 71,6%.
- Tipo de inserción en el mercado laboral, pues las mujeres tienden a trabajar en empleos en condiciones más precarias y sin seguridad social.
- Segregación vertical y horizontal por razones de género: existe una tendencia regional y nacional que muestra cómo las mujeres tienen una mayor prevalencia en ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales, reproduciendo en el trabajo remunerado la división sexual del trabajo. Esto es negativo porque: (a) impide la movilidad en el mercado laboral, (b) se reproducen los estereotipos de género en generaciones futuras (existen carreras u oficios propios de mujeres), (c) la inserción de las mujeres en el mercado laboral es limitada (sólo pueden postular a un determinado tipo de trabajo), (d) los estereotipos de género sustentan las diferencias en ingresos salariales, por ejemplo, es asumido por empleadores y trabajadores que el salario de las mujeres es un “segundo salario”, dado que el rol principal de los hombres es ser los proveedores (PNUD, 2010) lo que constituye un factor sociocultural que “justifica” la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

2. Objetivos

- Procurar la inserción laboral de las mujeres en el trabajo productivo, pero garantizando igualdad efectiva en sus derechos con el objetivo de eliminar cualquier diferencia arbitraria basada en razones de género. Para que esto tenga lugar, será imprescindible avanzar en corresponsabilidad tanto de los padres como de la sociedad completa en las labores de cuidado y trabajo doméstico.

- Valorizar y reconocer el trabajo doméstico y de cuidado a través de una remuneración mensual mientras es realizado, así como también que el tiempo destinado a este sea contemplado como trabajo en nuestro sistema de seguridad social.

3. Propuestas

PROPUESTA: INSERCIÓN LABORAL QUE ELIMINE LAS BRECHAS DE GÉNERO EXISTENTES

Se espera promover una educación con perspectiva de género en todas nuestras escuelas, también acciones afirmativas que hagan efectiva la inserción de mujeres en carreras profesionales y técnicas altamente masculinizadas; e igualdad salarial efectiva entre hombres y mujeres que se desempeñan realizando la misma labor.

Además, se tornan necesarios sindicatos que puedan acceder a información relativa a las remuneraciones que les son pagadas. Por ejemplo, planillas de remuneraciones (autorizados por cada trabajador/a) y costos probables de mano de obra, entre otros. Esto con el objetivo de supervigilar que no tengan lugar discriminaciones salariales arbitrarias (entre ellas, las basadas en razones de género).

PROPUESTA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DE CUIDADO Y TRABAJO DOMÉSTICO

Para esto es necesario postnatal efectivo y obligatorio para hombres y mujeres por iguales períodos, sin retroceder en los derechos obtenidos en el postnatal vigente otorgado sólo a las mujeres. Además, la obtención de beneficios como licencias médicas de hijos e hijas y salas cunas sin discriminación por razones de género o número de trabajadores/as.

En caso de incumplimiento de la pensión de alimentos, el Estado se encargará de cumplir con dicha obligación, subrogando al alimentario en el ejercicio de su derecho contra el alimentante que ha incumplido tal obligación.

La valorización del trabajo doméstico y de cuidado, siendo contemplado su estudio y medición en la cuenta nacional que efectúa el Banco Central, aquello podrá determinar su valor económico y social en nuestra sociedad.

Remuneración mensual a las personas que efectúan el cuidado de niñas y niños hasta que puedan incorporarse a un sistema de cuidado nacional (sala cuna como un derecho social); y remuneración mensual a quienes se encargan del cuidado de enfermos/as y de ancianas/os, estableciendo requisitos y edades para su procedencia.

El sistema de seguridad social debe contemplar el tiempo destinado al cuidado y al trabajo doméstico, siendo valorizado y contemplado en la pensión que se obtenga al jubilar.