

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF

Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO

Ximena Díaz, Socióloga, CEM

Julia Medel, Socióloga, CEM

Haydée Moreno, CONUPIA

José Olavarría, Sociólogo, FLACSO

Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo

Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO

Patricia Silva, Abogada, SERNAM

REGISTRO
CUT. 10000
BIBLIOTECA - FLACSO

**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género.
Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
CEM, 2002.
131 p.
ISBN: 956-7387-15-X

FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl

BIBLIOTECA - FLACSO - EC
Fecha: 06-10-2002
Editor:
Traductor:
Clasificación:
Edición: Flacso - Chile

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

LA VIDA COTIDIANA DE LAS TRABAJADORAS: UNA MIRADA DESDE EL SINDICALISMO

Ana Bell*

La muy bien llamada "Revolución Silenciosa del Siglo XX" provocada por la inserción masiva de las mujeres a la vida social, política, económica y laboral, ha, sin duda alguna, modificado la fisonomía de nuestras sociedades modernas. A más de poner de manifiesto una injusta situación de discriminación por razones de sexo de que son objeto las mujeres, ha ocasionado también una profunda desestabilidad en el orden social establecido, especialmente en lo que se refiere a la vida cotidiana y a la tensión de tareas entre lo privado y lo público, poniendo en cuestión el sistema de roles y tareas asignados para hombres y mujeres.

La resolución de estos desajustes, dependiendo de quienes participen y de las formas en que se aborde, puede resultar una oportunidad, un avance o un retroceso, respecto de las necesidades de las mujeres, de los objetivos generales de la democracia y de desarrollo, y de los actores involucrados.

Haciendo una rápida consulta a mujeres y hombres trabajadores de distintos niveles de ingresos, calificación, estrato social o nivel jerárquico, surge de inmediato como una necesidad el lograr una Conciliación entre el Trabajo y la Vida Cotidiana. Sin entrar muy profundamente en las nefastas consecuencias de la flexibilización laboral, solo mirando las excesivas e interminables jornadas de trabajo, las largas distancias, los altos niveles de exigencia, y en el caso de las mujeres la tremenda sobrecarga que implica trabajar con la casa a cuestas; hablamos entonces de "Conciliación" como el disponer de más tiempo para "la familia, el amor, el ocio, la recreación, la capacitación", respuestas reiteradas de parte de los trabajadores. Si bien esta demanda surge desde el espacio laboral, trasciende ampliamente sus fronteras y se hace extensiva a los niños, los jóvenes, los sectores pasivos y la comunidad en su conjunto, atravesando todos los sectores sociales, credos e ideologías, en busca de una mejor calidad de vida. La demanda se convierte en una exigencia ciudadana. Un derecho.

Sin embargo a la hora de satisfacer este derecho, nos damos cuenta que esto

* Educadora Social. Dirigenta Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF).

involucra muchos actores sociales entre los cuales están mujeres y hombres en su relación genérica, el estado, los trabajadores, los empresarios, sus respectivas organizaciones, etc. Todos con sus diferentes intereses, algunos casi antagónicos, entonces, el consenso en la demanda se transforma en una negociación, una disputa de poder, en donde cada uno desarrolla sus propias estrategias y alianzas. Es obvio que la conciliación para los empresarios busca ahorrar costos y asegurar el funcionamiento óptimo de la empresa, lo que no tiene el mismo significado que para los trabajadores, o para las mujeres trabajadoras, lo mismo sucede entre hombres y mujeres, y para el estado y el gobierno, cada uno hace su juego para lograr influir de la mejor manera en los otros actores, para inclinar la negociación a favor de sus intereses.

En esta perspectiva, esta ponencia busca compartir una reflexión respecto de las estrategias y alianzas desde uno de los actores más importantes en cuestión: las mujeres trabajadoras y sus organizaciones sindicales. Clarificando además, que lo que aquí se dice es parte del comienzo de un debate al interior de estas organizaciones, que debiera concluir más adelante en estrategias y propuestas recogidas muy ampliamente del debate en las bases sindicales.

Primeramente habría que puntualizar sobre algunos hechos del contexto general actual y de las condiciones en que se incorporan las mujeres trabajadoras en esta Negociación Múltiple, su particular situación en el mercado laboral y su posición social derivada de su ser mujer.

1º Es un debate que se aborda, cuando nuestro país esta, según algunos, al final de un proceso de transición democrática. Desde la perspectiva de las mujeres, durante varios años, se fue, de manera progresiva, avanzando en la conquista de derechos tendientes a fortalecer su ciudadanía y a superar la discriminación y exclusión social, acorde a los compromisos internacionales que nuestro país suscribió en estas las materias, muy particularmente con las Naciones Unidas, lo que ha sido impulsado esencialmente desde el Estado y el Gobierno, expresado en cambios legislativos, ampliamente difundidos, en los Planes de Igualdad de oportunidades y en Políticas Públicas desde el SERNAM y programas orientados preferentemente a los grupos más vulnerables entre las mujeres: Jefas de Hogar, temporeras, etc.

Sin embargo el gran déficit de este proceso democrático ha estado en la ausencia de la acción ciudadana y de las mujeres más propiamente tal como sujetas de todas estas políticas, generando en algunos casos una suplantación respecto de su interlocución, haciendo por tanto reformas en que estas no sentían cabalmente representados sus intereses. Una suerte de política muy paternalista respecto de

sus necesidades.

Con una consecuencia aún más importante, que el terreno cultural es prácticamente ganado por el conservadurismo, las intransigencias religiosas, el moralismo, que juegan en contra de las políticas emancipadoras de las mujeres, perpetuando relaciones de poder entre hombres y mujeres y al interior de la familia de fuerte subordinación. Aún muchos logros a favor de las mujeres no se ven concretados en su vida cotidiana, y hoy vemos con mucha preocupación como se corre el riesgo de un retroceso de lo alcanzado. La situación de inequidad en la posesión de los recursos económicos, en lo social, en la política y cultural, se ve agravada con la subrepresentación en los espacios públicos de toma de decisiones, en los lugares de influencia social donde se producen los juegos de poder, se negocian y se concretan las demandas. Ellas entran a esta Negociación desde la partida en inferioridad de condiciones. Y en el caso de las trabajadoras sus negociadores son mayoritariamente hombres.

2° Además el debate - negociación, se desarrolla, según el discurso oficial, en medio de una supuesta "crisis económica", que no es más que la puesta pública de las perversiones estructurales más profundas del tipo de globalización impuesta por el modelo neo liberal y el salvajismo del mercado: el crecimiento económico no genera nuevos puestos de trabajo, pero si exacerba la concentración de la riqueza, causando graves estragos en el mercado laboral, por el alarmante aumento de la cesantía, de la precariedad del empleo, las pérdidas salariales y de derechos laborales, situación que más allá de los insuficientes esfuerzos oficiales por superarla, todo parece indicar que no tiene solución a corto plazo, el crecimiento económico proyectado sobre la economía de exportación, no habiendo demanda interna, significa que no hay más empleos, llamando a los trabajadores a pagar el costo, a distribuir con muchos más, lo que hoy existe o va quedando, lo que es gestionado por los empresarios.

Esta situación, esta muy determinada por el tipo de modelo económico instalado en Chile, que siempre es bueno recordar, se hizo en un momento que no había derechos ciudadanos, que no había respeto a la vida, que por tanto se impuso con plenas garantías al empresariado, con fuertes procesos de privatización, con una legislación laboral que fue adaptada para una mayor competitividad en el mercado internacional, con una tremenda flexibilización laboral, que permitía el libre uso de los trabajadores como mercancía. Este código del trabajo aún no ha sido cambiado en lo fundamental respecto de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, que es justamente la mas desequilibrada en desmedro de los primeros, que impide toda relación en igualdad de condiciones. Esta legislación deja

con una gran debilidad a los sindicatos y a todas las organizaciones sindicales con limitados mecanismos de negociación de sus condiciones laborales.

De hecho lo vivido últimamente en materia de Reformas Laborales luego de las largas negociaciones políticas había cedido a los chantajes empresariales, nuevamente centrándose en mayores flexibilizaciones para el mercado laboral, rechazando aquellos mecanismos equilibradores e igualadores entre las partes negociantes. Todo esto a pesar de que nuestro país ha firmado Convenios importantes con la OIT como el 87 y 98, que obliga a Chile jurídicamente a responder. La correlación de fuerzas interna incluso al interior del bloque gobernante no ha permitido los consensos necesarios que inclinen la balanza hacia los trabajadores y, por tanto, los empresarios aumentan sus mecanismos para administrar el empleo disponible a su antojo, que no crece y que por tanto se redistribuye en desmedro de los más débiles y vulnerables, particularmente las mujeres.

3° Desde la perspectiva de las organizaciones de los trabajadores estos están muy debilitados. La sindicalización es muy baja, la negociación colectiva con cobertura mínima. Las organizaciones de orden superior están iniciando procesos de fortalecimiento luego de grandes crisis producto de las riñas políticas, de caudillismos, la partidización del movimiento sindical, su utilización por parte de los partidos políticos, las disputas de poder, etc. Este último período se nota una voluntad de unidad en la acción, dadas las urgencias de las demandas de los trabajadores. Sin embargo para ser justo con el movimiento sindical también es necesario señalar que pérdida más sustancial de derechos sindicales se produjo en medio con la dictadura, cuando se instaló el modelo económico, sin instituciones democráticas, donde están prohibidas y declaradas ilícitas las organizaciones, se abren los mercados, el estado es lesionado en su deber ser, se restringe su rol a subsidiar lo que el "chorreo" no entrega, perdiendo fuertemente su papel regulador, se entrega Chile a los grandes empresarios y se acrecienta la pobreza. La demanda por la democracia y la defensa de la vida era superior a cualquier otra y el movimiento sindical no solo se abocó a esa tarea sino que además fue uno de sus protagonistas. Esto explica en parte las dificultades para responder a los desafíos que emergen de estas nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, a lo que hay que agregar que aún es muy fuerte un pensamiento sindical muy ortodoxo que mantiene cierta hegemonía.

4° De esto emana una última consideración para el debate, que son las condiciones en que se incorporan las mujeres al trabajo remunerado, su posición en el mercado laboral. Este proceso de inserción es irreversible y ascendente, según estudios de expertos es un fenómeno que seguirá acrecentándose progresivamente

aún en esta nueva década, se hace como una estrategia familiar de economía, de estabilidad en los ingresos y para palear la pobreza, en medio de un gran número de mitos y prejuicios provenientes de la subvaloración social del esfuerzo femenino y de los estereotipos y roles asignados a partir de la división sexual del trabajo, trabajo productivo para ellos, trabajo doméstico para ellas, haciéndolas únicas responsables de la reproducción de la familia y la reposición energética de la fuerza laboral.

Con una incorporación de estas características, dentro de un esquema cultural machista, que considera que el trabajo femenino es opcional y de menor costo, que atraviesa todos los ámbitos de la sociedad donde, por supuesto -en un mercado laboral dejado a su propio arbitrio, con unas mujeres sin mucha tradición de organización-, la discriminación sexual se vuelve caldo fecundo para la sobre explotación, el abuso y la precariedad. Perpetuar la discriminación permite además administrar mejor el uso de los puestos de trabajo.

Así las mujeres resultan ser una muy buena oferta de mano de obra barata, se insertan en los empleos más precarios, inestables, de bajos salarios, más desprotegidos con escasos derechos de organización, castigadas profundamente en la seguridad social, salud y previsión, poniendo sobre las espaldas de las mujeres todo el peso de la maternidad, la cual en tanto costo y no patrimonio de la sociedad, hace que ésta última junto con el estado se desentienden del tema, ahorrándose de una obligación moral de invertir, descansando esto en las mujeres y sus escasos recursos económicos. Se produce una apropiación de lo que las mujeres producen al no reflejarse estas necesidades en el gasto social que se conforma con el aporte de todos y todas los que participan en los procesos laborales y económicos.

Desde hace ya un tiempo que el trabajo femenino dejó de ser secundario y al que se recurre en épocas de crisis políticas, para complementar el presupuesto familiar, o para satisfacer necesidades suntuarias. En Chile hoy casi un tercio de los hogares son liderados por mujeres cuyo salario es el único ingreso familiar y, en el caso de los hogares nucleares, el salario femenino representa el 40% del ingreso familiar. A lo que se suma el aporte del trabajo doméstico no remunerado que si fuera cuantificado representaría cerca de un tercio del producto interno bruto.

La salida de las mujeres al mercado laboral deja además en claro, en la vida cotidiana los déficits generales de la democracia, y muestra como son ellas quienes subsidian con derechos ciudadanos y humanos a la familia y a la comunidad. Ellas cuidan los niños, los ancianos, los enfermos, la comunidad local, entregan

salud, seguridad social y educación donde el estado y la sociedad están ausentes, sin ninguna retribución. Ellas subsidian a la democracia.

A esta situación general del mercado laboral agregamos además que existe gran segregación horizontal y vertical de las mujeres, las que se sitúan en determinados sectores de actividad conocidos comúnmente como "extensión de labores domésticas", servicios, comercio, educación, que en general son más mal pagados o más baratos que los sectores en que se desenvuelven los hombres. Las mujeres en general perciben salarios de hasta un 30% menor que los varones por igual o equivalente labor, ya que su fuerza de trabajo es considerada social y culturalmente más barata. Las mujeres también son objeto de una segregación vertical, a pesar de sus niveles altos de calificación y de formación acceden con mucha dificultad y minoritariamente a cargos de dirección en las empresas y a las categorías profesionales de mayor calificación.

Como dato último hay que tener en cuenta la baja participación sindical de las mujeres. Por un lado se incorporan minoritariamente, los sindicatos organizados muy masculinamente no les son atractivos, y por otro lado se concentran en sectores donde el marco legal coarta o no permite ni la sindicalización ni la Negociación Colectiva, como el caso del trabajo de temporada, el trabajo a domicilio, empleos atípicos o informales que no permiten el ejercicio pleno de organización. Además el movimiento sindical organizado sólo recientemente ha comenzado a incorporar las demandas de las mujeres como grupo específico y además cuentan con un escaso número de mujeres dirigentes, que recién están incidiendo con más fuerza en las decisiones y en los diseños de las plataformas de acción de estas organizaciones.

Sin embargo, más allá de estas consideraciones, es necesario valorar el avance en los derechos de las mujeres que ha significado esta emancipación económica. No se puede desconocer que el crecimiento de mujeres en el mercado laboral, en gran parte por necesidades propias de la economía y no por opción de independencia, ha sido un elemento fundamental para el acceso de estas mujeres al ingreso y a la independencia económica, factor de poder fundamental para el cambio de su situación de subordinación y para alcanzar la paridad con los varones.

Por lo tanto a la hora de buscar la conciliación con el ámbito familiar éste es un aspecto estratégico, que no puede, bajo ninguna circunstancia ni excusa, ponerse en riesgo.

Bajo este contexto, no cabe duda que uno de los actores más interesados en encon-

trar la mejor manera de conciliar la vida familiar con la vida laboral, es el de las mujeres trabajadoras y resulta fundamental que sean justamente ellas que ejerzan liderazgo y protagonismo en la construcción de respuestas a esta gran demanda. Es la única forma de garantizar que se avance en sentido de liberar a las mujeres de la sobrecarga familiar equilibrando esta responsabilidad con los hombres; que no se debilite la posición de las mujeres en el mercado laboral, que reafirmen el espacio ganado y su acceso a los recursos, ya que estos dos aspectos son los pilares para la emancipación de la mujer y el piso para levantar nuevas relaciones de género entre hombres y mujeres, en mayor igualdad de condiciones, lo que asegura una familia más democrática, con mejor acceso para todos sus miembros a una realización personal mejorando la convivencia social y la calidad de vida.

Desde esta visión se hace necesario fortalecer la Legislación Nacional promoviendo, como se ha dado en otros países -en la Comunidad Europea particularmente-, leyes específicas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, especialmente fortaleciendo las materias relacionadas con la participación de los hombres (permisos paternales, adaptabilidad de la jornada laboral por razones familiares, facilitar vacaciones en familia, permisos posnatales retribuidos, etc.). Varios de estas medidas en Chile ya han sido incorporados en el Código de Trabajo. Sin embargo hay que fijar mecanismos concretos para que se puedan ejercer.

Desde el punto de vista de las Instituciones Públicas es necesario avanzar a un Sistema Nacional de Cuidado Infantil que de cobertura a los niños en todas las edades, en todas las épocas del año, incluso en los períodos de vacaciones escolares, de manera que hombres y mujeres puedan trabajar tranquilos con la certeza de que sus hijos gozan de plena seguridad.

Fortalecimiento de los programas de salud y de la tercera edad que liberen a las mujeres de tareas que, como hemos dicho, realizan en subsidio del Estado.

Campañas orientadas al cambio cultural que faciliten el acceso de los hombres de manera más fluida a cumplir tareas familiares.

Más allá de este tipo de medidas que son más globales, desde una perspectiva sindical hay que avanzar muy fuertemente en levantar una plataforma que enfrente todas las limitaciones a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, asegurando una mayor permanencia de las mujeres en el mercado laboral, una presencia cuantitativa y cualitativamente mayor, que ayude, a que estas alternativas para la vida familiar, vayan en un sentido señalado de lo que las mujeres necesitan: una mayor emancipación.

En este sentido se hace necesario ahondar en todos aquellos elementos discriminatorios que existen en el acceso al mundo del trabajo (buena presencia, etc.) segregación laboral, etc. de manera que más mujeres se incorporen a éste. Hoy día, a pesar de que la fuerza laboral de las mujeres es de casi un 40% de la fuerza total, la tasa de actividad femenina remunerada es de cerca de un 36% del total de mujeres.

Es importante que en lo que se refiere a las mujeres que ya están incorporadas al mercado laboral, se avance en generar condiciones de igualdad en el trabajo, contrataciones, igual salario por igual trabajo, sanción al acoso sexual, derechos a la sindicalización y a la negociación colectiva, respeto a derechos de protección a la maternidad, cuidado infantil, etc. Cuestionamos ciertas medidas de la Reforma laboral como el empleo parcial que aplicado sin sindicalización ni negociación colectiva, puede ser muy mal usado por los empresarios y debilitar la posición de las mujeres en el trabajo, sexualizando aún más el mercado laboral: trabajo pleno para los hombres, jornada parcial para las mujeres.

Para lograr avanzar en este camino, desde el mundo sindical, se deben promover acciones y medidas que comprometan al sindicato con el cambio de la situación de las mujeres.

- Promover que existan negociaciones específicas para erradicar todos los mecanismos discriminatorios que existen en los lugares de trabajo que obstaculizan la Igualdad entre hombres y mujeres.
- Incorporar en la negociación colectiva medidas de igualdad y formas para corregir las irregularidades y excesos que se den en contra de la mujer.
- Impulsar cambios legales y modificación al Código del Trabajo con perspectiva de género y coherentes con los principios de no discriminación y de libertad sindical.
- Actuación Sindical en la Empresa: medidas de igualdad y formalización de acciones positivas (porcentajes de mujeres en los cargos de dirección y decisión).
- Legislar sobre la igualdad contractual y salarial entre mujeres y hombres.

Obviamente, todo esto pasa por un compromiso no solo de las mujeres sino de todo el movimiento sindical. Es muy importante para las mujeres concitar el apoyo de los hombres y de los sindicatos en su conjunto.

Resulta en este sentido trascendental que las mujeres hagamos campaña de sensibilización entre los dirigentes acerca de la importancia de hacerse cargo de estas

materias, que hagamos con ellos complicidades. Debemos poner sobre la mesa el peso que tiene que el 40% de la fuerza laboral sea de mujeres, que es estratégica la sindicalización de las mujeres para la propia sobrevivencia del Sindicalismo, que esto pasa por recoger sus demandas y además asegurar una mayor representatividad de las mujeres en el mundo sindical de manera horizontal y vertical.

Las mujeres sindicalistas en este plano tenemos muchas tareas:

1. Impregnar las actividades sindicales de las políticas de género: formación, salud laboral, negociación colectiva, etc.
2. Asegurar la representación de las mujeres en todos los órganos de dirección del sindicato, en las centrales, en las confederaciones, etc. Que sea a lo menos proporcional a su nivel de filiación.
3. Asegurar la difusión y conocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, en todos los sindicatos.
4. Promover la sindicalización en todos los sectores de producción para que las mujeres se incorporen y estudiar maneras de organización para las nuevas formas de trabajo (a domicilio, con subcontratistas, trabajadoras independientes, honorarios, temporeras, etc.)
5. Adaptar el funcionamiento sindical de manera de facilitar la presencia y participación de las mujeres.
 - Formación de Secretarías de la Mujer en cada sindicato, en cada confederación en cada central, que formen parte de los órganos de dirección de las organizaciones.

Creo que como en otras ocasiones, en que las mujeres fuimos capaces de unirnos, que insertamos nuestras demandas en una propuesta más global logrando ser protagonistas, concitando con ello el apoyo del movimiento social en contra de la discriminación. Hoy día tenemos esa nueva oportunidad, en la medida que nos posicionamos de esta demanda articulada esencialmente en torno al tiempo, a la disponibilidad del tiempo, estamos en condiciones de ser agentes en el cambio y posibilitando que esto sea una conquista para nosotros, para nuestra familia, para nuestra sociedad y que a la vez avancemos en la erradicación de la discriminación entre hombres y mujeres.