

# Sindicalismo con perspectiva de género transformadora<sup>1</sup>

*Claudia Pascual Grau,  
Antropóloga Social*

Este artículo da cuenta de la exposición que realizara para la escuela sindical Rosa Luxemburgo de Ical, donde, primero, me referí brevemente a qué es lo que entendemos por género; segundo, realicé una revisión de algunas cifras de la realidad de las mujeres y el trabajo del sindicalismo en Chile; luego, en tercer lugar, para preguntarnos y cuestionarnos por qué hacer una perspectiva de género en el trabajo sindical, pero además una perspectiva de género que voy a plantear desde ya como una perspectiva de género transformadora.

Digo esto no para ponerle un título “sexy” a la exposición, sino porque precisamente es lo que queremos hacer. Perspectiva de género tiene una Evelyn Matthei, una ministra Cubillos, o una Enna Von Baer, o una senadora Van Rysselberghe, y es una perspectiva de género que pretende mantener el statu quo, mantener discriminaciones hacia las mujeres. Lo que nosotros queremos, lo que buscamos es una perspectiva de género transformadora, por eso es que le asignamos este apellido porque, precisamente, hay sectores que quieren mantener la situación como está, e incluso retroceder en derechos ya conquistados por las luchas de las mujeres y mujeres trabajadoras.

En ese sentido, quiero rescatar la concepción de género que se acuñó en el año 1995, en la Cuarta Conferencia de Acción Sobre la Mujer en Beijing, China, que son los papeles sociales constituidos y construidos para la mujer y el hombre, asentados en su sexo.

Entonces, el concepto de género no sólo va a establecer la mirada sobre la realidad de las mujeres, y en este caso del mundo del trabajo y el mundo del sindicalismo para las

---

<sup>1</sup>Artículo elaborado en base a mi exposición en Escuela Sindical Rosa Luxemburgo de ICAL, en Agosto de 2019.

mujeres, sino que también va a establecer la mirada sobre cómo a las mujeres y a los hombres nos han enseñado a ser hombres y mujeres. Es claro que hay una base que está puesta sobre la realidad sexual, del sexo biológico que tienen las personas, pero que dependen en particular del contexto socioeconómico, político y cultural en el cual ellas viven, y por lo tanto en su contexto histórico específico; y están mediados también por otros factores como la edad, la clase, la raza, la etnia. Hoy día, también, debiéramos agregar la identidad de género a esta mediación.

La construcción social y cultural del género, tradicionalmente, ha considerado a las mujeres inferiores, dependientes, las "débiles", "el sexo débil". Pero también las ha confinado al espacio privado, al espacio doméstico, y al de la reproducción. Por reproducción nos referimos al tema de tener los hijos y las hijas, cuidarlos, criarlos, y también a hacer el trabajo doméstico. Eso es bastante injusto, porque hasta donde yo sé - y supongo que todas y todos ustedes saben también- los hijos no los concebimos solas; aquí hay dos, aunque sea por inseminación artificial, tiene que haber dos participantes en el proceso. La responsabilidad de la reproducción de los hijos y las hijas es de dos, haya o no relación de pareja entre quienes conciben a los hijos. Por eso lo queremos decir claramente, porque luego esto va a tener consecuencias en varias de las situaciones que queremos expresar con respecto a corresponsabilidad de hombres y mujeres en primera instancia, y también una corresponsabilidad del conjunto de la sociedad.

Entonces, a las mujeres se nos confinó al espacio doméstico, al espacio privado, al espacio del trabajo reproductivo, que es la reproducción y cuidado de los hijos y las hijas, y por supuesto del trabajo doméstico, y a los hombres los puso en el espacio público, en el espacio de la toma de decisiones. ¿Dónde se toman las decisiones en el mundo, en los países, en las sociedades, en las comunidades? En el espacio público, y por lo tanto si las mujeres estamos siempre en el espacio privado no estamos en esa toma de decisiones. Y por otro lado, a los hombres también se les asignó el trabajo productivo, y se le dijo al mundo que el trabajo productivo es aquel que genera valor, y por lo tanto sólo tiene valor el trabajo que generan los hombres. Por eso es que también pesa sobre ciertos oficios, sobre ciertas ocupaciones, una subvaloración cultural por lo que hacen las mujeres.

Veremos que obviamente no sólo lo hacen las mujeres, sino que además son extensiones de labores que se hacen en el espacio doméstico. Las mujeres, cuando se incorporan en el mundo de la salud, por ejemplo, como enfermeras, como psicólogas, como auxiliares de enfermería, como médicas incluso, es porque es la extensión del cuidado de los enfermos y las enfermas en la casa. Las mujeres, cuando se incorporan al sector de la enseñanza, de la educación, es porque son las que educan en la casa. Las mujeres que se incorporan como manipuladoras de alimentos o cocineras es porque son las que cocinan en la casa, y las trabajadoras de casa particular, son las que hacen el aseo en la casa; más claro echarle agua.

En relación al trabajo doméstico, quiero dejar claro inmediatamente que voy a hacer la distinción entre el trabajo doméstico y este trabajo productivo que nos establece la división sexual del trabajo, pero vamos a hablar de este como un trabajo remunerado fuera del hogar, porque a partir de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo productivo, también reivindicamos el derecho de las mujeres a trabajar remuneradamente fuera del hogar, y a ser valorado su trabajo. En este tema en particular, quiero partir por una cita de Lenin, que me parece súper importante para poder fijar que el trabajo doméstico, pucha que es trabajo y pucha que cansa: a las cosas del hogar súmenle el cuidado de hijos e hijas, o de algún familiar enfermo, o de algún familiar en situación de postración y/o discapacidad, o algún adulto o adulta mayor no autovalente. Sólo el aseo, cocinar, lavar la ropa, ya cansa, sumados a los cuidados todo eso cansa aún más. Y efectivamente, al no ser considerado trabajo, y por ende que no tenga valor de cambio, no tiene valor en plata, y por eso son los sueldos más bajos en el mercado del mundo laboral, pero tampoco tiene valoración social, "con tu deber no más cumpliste". "No, es que la mujeres tienen un gen especial para hacer cosas", yo por lo menos el gen del lavado de ropa no lo saqué, y el gen del lavado de la loza tampoco, lo hago porque no me gusta vivir en la cochinateda no más, no porque tenga un gen especial. Es como que fuera una extensión nuestra.

Pero volviendo al punto, la cita que quiero leer es de Lenin, quien ya a principios del siglo XX describió la situación de las mu-

jes y el trabajo doméstico. Se pregunta Lenin, "¿Podría haber una prueba más palpable que la visión corriente de un hombre observando cómo una mujer se agota con un trabajo trivial y monótono, trabajo que consume mucha fuerza y mucho tiempo, como es el trabajo doméstico, y viendo en ella como su espíritu se encoge y su voluntad languidece? Muy pocos maridos, ni siquiera los proletarios, piensan en lo mucho que podrían aliviar las cargas de sus mujeres, si les echaran una mano en su trabajo de mujeres. Pero no, eso iría en contra del privilegio, de la dignidad del hombre, él exige su comodidad y su descanso." De ahí la importancia de visualizar el trabajo doméstico como trabajo, porque es algo que podemos hacer entre todos y todas, no es algo que tengamos las mujeres un gen especial, ni tampoco podemos seguir teniendo este designio cultural e histórico, que por los siglos de los siglos lo hemos hecho sólo nosotras. Pero además, el trabajo doméstico y reproductivo le ahorra al capitalista muchos costos de la reproducción de la mano de obra. Este trabajo reproductivo es apropiado por los capitalistas y los dueños de los medios de producción. En definitiva las mujeres subsidiamos a la sociedades y al capital para la reproducción de las fuerzas laborales de una sociedad y economía.

¿Por qué necesitamos una perspectiva de género transformadora en el mundo del trabajo?

Antes del por qué generar una perspectiva del trabajo de género transformadora, plantearé algunas situaciones y cifras que reflejan la realidad de mujeres trabajadoras

en nuestro país. En primer lugar la tasa de participación laboral de las mujeres en Chile, la cual es una tasa de participación que, si bien ha ido aumentando bastante más aceleradamente desde el año 90 a la fecha, todavía menos de la mitad de las mujeres que están en condiciones de trabajar trabajan remuneradamente y fuera del hogar. Tenemos una tasa de participación laboral de un 48,5% en el caso de las mujeres, según la Casen de 2015; la de 2017 la sube 0,3 puntos porcentuales. O sea, llegamos al 48,8% de participación laboral de las mujeres, versus el 71% de participación laboral de los hombres. Y cuando a las mujeres se les pregunta por qué no están trabajando remuneradamente fuera del hogar, más del 90% responde que es por tareas domésticas permanentes, por cuidado de los hijos y las hijas, por cuidados de algún familiar que lo necesita, ya sea por situación de discapacidad, postrado o adulto o adulta mayor no valente.

Para poder acceder al mundo del empleo, del trabajo remunerado, hay que generar mejores condiciones para que las mujeres puedan acceder, y eso pasa por corresponsabilidad del conjunto de la sociedad, y por supuesto también al interior de cada una de las familias. Por otro lado, las mujeres, cuando están trabajando remuneradamente fuera del hogar, tienen condiciones de contrato menores que las de los hombres; sólo el 38,2% de las mujeres en nuestro país tiene un contrato directo. El resto, la gran mayoría, son trabajadoras que están subcontratadas por un tercero, o bien son trabajadoras por cuenta propia.

El trabajo por cuenta propia, a pesar de lo que el modelo neoliberal ha predicado por tanto tiempo “sea su propio jefe, hágase su propio horario, tenga sus propios ingresos”, etcétera, el trabajo por cuenta propia en Chile, en general, es un trabajo precario. Menos del 5% de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia tienen ingresos sobre los \$600.000 y, en general, vinculados a servicios profesionales. El resto son los trabajadores(as) de la cola de feria o el trabajo del comercio ambulante, que en más del 70% se genera en la vía pública, por ejemplo. No es que sea la gran solución para la incorporación al mercado laboral.

Por otro lado, como les decía, existe una segmentación sexual de los tipos de trabajos a los cuales se incorporan las mujeres y los hombres. Los hombres están mayoritariamente en la minería, en el sector metal-mecánico o en la construcción, por decir algunos, En cambio, las mujeres están principalmente en la salud, educación, servicio, comercio. Y por supuesto, la mayoría son trabajadoras de casa particular. A pesar de que hay trabajadoras y trabajadores domésticos (se incluye, por ejemplo, el jardinero), la mayoría son mujeres trabajadoras de casa particular.

En la situación de las pensiones, sólo el 30% de las mujeres mayores de 59 años cuenta con cobertura, versus el 63,5% de los hombres. Y sin contar la realidad de que, obviamente, la cantidad de ahorros que tenemos las mujeres y los hombres para las pensiones tienen expresa una brecha de género, igual que la brecha salarial



ABORTO SEGURO Y GRATUITO

ABORTO SEGURO Y GRATUITO

SOMOS LEGÍTIMOS

de género. La brecha salarial de género, en este momento en Chile, está del orden del 27% al 28%. Las mujeres ganan de un 27% a 28% menos que los hombres por igual trabajo.

Otro tema también es que las mujeres han ido aumentando su participación en la organización sindical, pero todavía sólo llegan al 12,7% de los organizados, versus los hombres que alcanzan a un 15,2% (estos son datos de la Dirección del Trabajo), por lo tanto estamos hablando de un universo de mujeres sindicalizadas del orden de 330.000 mujeres. Muy por debajo de los 8 millones de trabajadoras y trabajadores que hay en nuestro país.

El origen de la relación de las mujeres con el sindicato, con la organización sindical o con la acción para poder mejorar las condiciones laborales y las aledañas al mundo del trabajo remunerado fuera del hogar, datan del principio del 1900, cuando empiezan a organizarse en cooperativas, en mutuales para poder lograr surtir, por ejemplo, servicios de salud, servicios de apoyo a las familias, y en particular a las viudas cuando el marido, trabajador, moría. También tiene una estrecha relación con el desarrollo de conciencia de clase y de género a partir de las visitas, del trabajo de ir a levantar la organización del mundo proletario en las salitreras. Teresa Flores, Luis Emilio Recabarren y Belén de Sárraga promovieron precisamente la organización de las mujeres, estuvieran trabajando remuneradamente fuera del hogar o no. Hay que recordar la primera huelga de las

cocinas, que fue la huelga de las mujeres para que sus parejas pudieran ir a paro o a la huelga en las salitreras para pedir mejores condiciones laborales.

Quiero también destacar que, a pesar de que en Chile se conoce al Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres (MEMCH), que promovió los derechos políticos de las mujeres, no es menos cierto que el pliego reivindicativo del MEMCH del año 1935 ya planteaba el derecho al trabajo asalariado fuera del hogar de las mujeres; la protección de las mujeres trabajadoras madres; el derecho a igual salario por igual trabajo entre hombres y mujeres, que son reivindicaciones por las que seguimos discutiendo y demandando hoy día. También el MEMCH reivindicaba el reconocimiento laboral del trabajo doméstico, además del derecho a voto, el derecho al aborto, etcétera.

Dentro del mundo de los sindicatos, las mujeres representan el 35% del total de afiliados, cifra que además está concentrada en ciertos sectores de la economía, que tiene que ver precisamente donde las mujeres tienen mayor participación, como es la educación en un 60%, los servicios sociales, la salud en un 77%, en el sector servicios, hoteles y restaurantes en un 59%, en la intermediación financiera en un 50%, y el comercio, a pesar de que es en donde más se concentran las mujeres, tiene un 49% de sindicalización. Falta mucho en lo que debemos trabajar todavía, a modo de poder seguir promoviendo la organización de las mujeres y el sindicato. La sindicalización de las mujeres debe aumentar signifi-

cativamente en la medida que el sindicato haga trabajo con perspectiva de género transformadora.

Cuando una ve que hay un aumento de la tasa de participación laboral de las mujeres, aunque quizás no sea no el que queremos todavía, pero que ha sido sostenido en la tasa de sindicalización de las mujeres, pasando de un 8 % el 2010 a un 12,7% el 2017, tenemos que hacernos la autocrítica de que esa proporción de crecimiento no se ve siempre reflejada a nivel de las dirigencias sindicales. Por lo tanto hay que preocuparse por qué les cuesta a las mujeres afiliarse a los sindicatos, qué no ven que esté haciendo el sindicato que le pueda llamar más la atención, pero también qué es lo que estamos haciendo – o dejando de hacer – para que haya más mujeres dirigentas.

Las dirigentas sindicales a nivel nacional representan el 24,4%, pero si ya hablamos de Federación sindical la cifra baja a un 22%, si hablamos de las centrales de trabajadores bajan a un 20%, y si nos referimos de las confederaciones bajan más todavía, a un 16%. Tenemos buenas noticias: con la reforma, o con parte del paquete de medidas que impulsó la Reforma Laboral del Gobierno de la Presidenta Bachelet, se promovió mayor participación de mujeres en la dirigencia; y esperamos, porque ya hay un compromiso, por ejemplo, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de tener un tercio de su directiva compuesta por mujeres, y ya lo están cumpliendo. La tarea es cómo esto se promueve para cada uno

de los sindicatos. A su vez, esa reforma no sólo planteó tener como mínimo un 30% de mujeres en cada sindicato, sino que también, en el caso de la negociación colectiva, si no hay ninguna dirigente mujer en el sindicato se incorpore una mujer, a lo menos, en representación de las mujeres de éste. Esperamos que efectivamente esto ayude.

Entonces, qué hacer, por qué trabajar con perspectiva de género transformadora; la respuesta claramente es porque son innumerables las brechas y desigualdades que existen en temas como la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Ya vemos que menos de la mitad de las mujeres está trabajando remuneradamente fuera del hogar. Las mujeres, por ejemplo, en el primer quintil de ingresos son sobre el 30% jefas de hogar; son el único o el principal ingreso de sus familias, pero en ese quintil hay una tasa de participación laboral menor al 29%. Donde más se necesitan los recursos, menos mujeres están trabajando remuneradamente fuera del hogar. Necesitamos promover una mayor tasa de participación laboral del conjunto de las mujeres, independientemente de su nivel socioeconómico, pero sobre todo de los quintiles de menos recursos, y eso implica políticas bastante específicas, no sólo para la promoción de capacitación, para el empleo, para los oficios, sino para también generar las condiciones en las cuales las mujeres se pueden incorporar. Si me voy hoy a incorporar a un empleo, en el que ganaré el sueldo mínimo y tengo que pagar el jardín

infantil para mis hij@s o a alguien que me los cuide en la casa, muchas veces equivale a cambiar plata por plata, porque lo que gana es lo que me cobran en esas tareas. Entonces no hay un mayor incentivo para salir a trabajar. Entonces necesitamos esta perspectiva porque necesitamos más mujeres en el mercado laboral.

En segundo lugar, creo que es muy importante trabajar una perspectiva de género transformadora porque en muchos trabajos, los procesos de selección están llenos de juicios y prejuicios de género. Desde el tipo de preguntas ¿Está usted dispuesta a trabajar 24/7? Y una, como mujer, piensa: “si contesto que sí van a decir que soy la peor mamá del mundo, pero si contesto que no, no quedo seleccionada en la pega”. Un hombre, en general, va a contestar que sí está dispuesto a trabajar 24/7, aunque todos sabemos que es imposible que trabaje 24/7, porque tiene que descansar en algún momento del día. Pero no lo preguntan siempre así, ahora es: “¿Tienes plena disponibilidad para este trabajo?”. Entonces, desde las preguntas nos van dejando de lado, requisitos para entrar a trabajos en los procesos de selección, hombres y mujeres. Si un hombre contesta medio dubitativo alguna parte de la entrevista, el equipo seleccionador generalmente dice “este es un trabajador con potencial, o un profesional con potencial, yo creo que lo puede hacer bien”. Si una mujer contesta dubitativa, “no ella no sirve para la pega”. Esos son juicios y prejuicios de género, que están en la cabeza de todos y cada uno de nosotros(as). Ojo, no son temas de los

hombres contra las mujeres o de las mujeres contra los hombres, las mujeres también los tenemos, el machismo está presente tanto en mujeres como en hombres, así que esto no es una guerra de los sexos, como malamente le llaman a veces.

En tercer lugar, por qué trabajar en una perspectiva de género transformadora: porque el desarrollo de las carreras, no estoy hablando de las carreras profesionales, estoy hablando de las carreras en los empleos, en los trabajos, tienen muchas menos oportunidades para las mujeres que para los hombres. Primero, porque las mujeres, en general, o una buena proporción de mujeres trabajadoras no siempre compatibiliza el cuidado de los hijos cuando decide ser madre, entonces muchas se retiran del trabajo, por un tiempo determinado. Eso hace que vayan truncando su carrera, su experiencia laboral. Tienen años o meses fuera, y algunas muchos años fuera, porque decidieron quedarse hasta que sus hijos cumplieran los seis años, etcétera, mucho más que los post-natales legales que existen.

Pero también, porque efectivamente a la hora de la capacitación y de la formación para el empleo, se le entregan más oportunidades a los hombres que a las mujeres. Desde el tipo de temas en qué capacitar para el empleo, hasta porque no se consideran apoyo para el cuidado de los hijos y las hijas mientras las mujeres trabajadoras se están capacitando, ¿Con quién dejo a los niños mientras me voy a capacitar? ¿Con quién dejo a mi mamá o a mi papá, que es un adulto mayor no valente, mientras me estoy capacitando? Porque las capacitacio-

nes muchas veces son fuera del horario del trabajo, y por lo tanto tengo que agregar más horas al día. Estos son temas importantes.

En cuarto lugar, por la brecha salarial de género, porque así como hace varios años ya - serán 10 o más - se instaló el tema del subcontrato por igual salario; igual trabajo entre los contratados directos y los subcontratados, también en temáticas de género hay una brecha salarial que es injusta. No puede ser que por igual trabajo, incluso por el mismo cargo, por el mismo rótulo, mujeres y hombres no ganen lo mismo. La brecha salarial es menor en los trabajos y en los empleos menos calificados. Se acercan más los sueldos de hombres y mujeres, pero así y todo existe la brecha salarial, debe ser del 4% o 3%. Pero la brecha aumenta sobre el 30%, por ejemplo, a nivel de las gerencias, de las jefaturas, y lo que es más inexplicable aún, es que esa brecha de género salarial no tiene explicación en relación a los estudios de las mujeres. Las mujeres tienen más años de estudios, y a veces en empleos donde tienen tiempo contratadas, más años de experiencia en el trabajo que los hombres, pero igual ganan menos. Entonces, la brecha salarial es importante. Tenemos una brecha en desmedro de las mujeres de un 27,2% en promedio, a pesar de tener formación y más experiencia de trabajo, y además a pesar de tener una ley en Chile que aboga por la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Esa es una ley que se hizo en el primer gobierno de la Presidenta Bachelet, sin embargo no tiene ni incentivos para ser cum-

plida, ni castigos por no cumplirla, pero lo que es peor; no tiene una metodología para definir lo que es igual trabajo. Porque nos encontramos con tonteras tan grandes en nuestro país - y a mí me tocó verlo como ministra - que un empleador, un jefe, un empresario me dijo una vez: "Oye, pero cómo están planteando esto porque, mira, yo tengo dos auxiliares, un hombre y una mujer. Uno arregla las chapas de las puertas y todas estas cosas, y la mujer es la que sirve el café; ¿Cómo les voy a pagar igual?" Pero los dos tenían el cargo de auxiliares. El problema es que él tiene una subvaloración del trabajo de las mujeres, porque cree que servir el café no es un trabajo, y cree que arreglar las chapas de las puertas sí lo es. Además podría haber intercambiado los trabajos, que él sirviera el café y la mujer pudiera arreglar las chapas de las puertas, también podría haber sido, efectivamente, una forma de bregar por superar las brechas, en este caso, de cómo nos incorporamos las mujeres al mundo del trabajo. Pero no fue así.

Entonces en relación a metodologías para determinar qué es igual trabajo, recién hay una experiencia que se está abordando desde el sector público, se viene trabajando desde el año 2017 en estudios de puestos de trabajos y de verificación de brechas salariales en función de aquello, y ver efectivamente qué es lo que se puede definir como igual trabajo. Ese estudio se hizo en el Instituto de Seguridad Laboral, con la OIT, pero a Chile le falta mucho más para poder llevarlo a todo el resto de las ocupaciones y de los trabajos.



A propósito también de la brecha salarial, me tocó conocer la experiencia, en el primer gobierno de Piñera, de la gran parafernalia de promoción de capacitación para la incorporación de las mujeres al mundo de la minería. Bueno, en esa capacitación fueron muy poquitas mujeres las que pudieron tener empleo finalmente en la minería. Primero, porque nadie les dijo que para ir a trabajar a las faenas mineras hay que tener ciertas condiciones de salud, sobre todo las que están en la altura, no pueden ser hipertensas, etcétera, entonces dieron el curso a diestra y siniestra sin haber tomado estas consideraciones. Pero lo segundo, es que para entrar a trabajar como aprendiz en la minería se necesitan una cantidad determinada de horas de capacitación, y a ellas les entregaron menos. Por lo tanto, las pocas que entraron a trabajar estuvieron más de un año con sueldo menor que el de aprendiz, porque no tenían esas horas. Entonces, a propósito de cómo se justifican las brechas salariales en nuestro país, la valoración del empleo para las mujeres es fundamental.

En quinto lugar, en términos de las necesidades de trabajar con perspectivas de género transformadoras, están todas las discriminaciones relacionadas con la maternidad, y hasta hace poco hablábamos sólo de la maternidad, y hoy día hay que decir de la maternidad y de la paternidad. ¿Por qué? Porque siempre han habido padres y madres, pero efectivamente toda nuestra legislación laboral, no sólo nuestra cultura, ha responsabilizado sólo a las mujeres trabajadoras del cuidado de los hijos y las hijas, por lo tanto el tema del derecho a sala cuna es sólo para las mujeres madres trabajadoras, el permiso de alimentación de los hijos menores de un año era sólo para las mujeres madres trabajadoras. En cambio, hoy día estamos peleando por que efectivamente esto sea para mujeres y hombres, madres, padres trabajadores. Y hay cosas que se han ido avanzando, en este ámbito, el derecho de alimentación para los niños menores de un año ya está para mujeres y hombres trabajadores. Esta es una reforma que se hizo en el segundo gobierno de la Presidenta Bachelet. Están también otras legislaciones como el derecho a pedir licencias por enfermedades del hijo menor de dos años, y también una ley que se aprobó en el gobierno de la Presidenta Bachelet, la ley SANNA, que es el seguro para la atención de niños, niñas y adolescentes, que en el caso de todo padre o toda madre trabajadora de tener un hijo o una hija hasta los 18 años, 15 en el caso de algunas enfermedades y 18 en el caso de otras, con alguna enfermedad que requiere una recuperación de más larga data o un accidente grave, puedan pedir hasta 90 días de licencia al año para el cuidado de sus hijos(as), y no perder el empleo. Incluso esta modalidad es intercambiable entre ambos padres; uno de los dos podría llegar a tener los 180 días. Y eso también es importante.

Cuando vamos hablando de perspectiva de género transformadora, estamos hablando no sólo de abordar las discriminaciones hacia las mujeres, y no sólo de superarlas, sino que también de ir incorporando en aquellas medidas a los hombres para poder compartir ciertas tareas; además muchos hombres quieren, también, y necesitan compartir estas tareas.

En sexto lugar, la inequitativa distribución de las responsabilidades domésticas. Hay una encuesta nacional de uso del tiempo, la ENUT. Se hizo un ensayo durante el año 2013, sólo en la región Metropolitana, y el año 2015 se logró hacer la encuesta nacional en todo el país, pero sólo a nivel urbano; la diferencia a nivel rural debe ser aún mayor en lo que les voy a comentar. Las mujeres en un sólo día de la semana realizan 5,9 horas en trabajo doméstico, estén o no trabajando remuneradamente fuera del hogar, sean o no estudiantes, independientemente de la actividad que tengan. La misma encuesta dice que un hombre, al día, le dedica 2,7 horas al trabajo doméstico. O sea que aquí ya hay una diferencia cuantitativa en términos de que las mujeres más que duplican al hombre en esas labores. Pero a su vez hay que considerar el tipo de tareas realizadas; las mujeres son, en el trabajo doméstico, las que cuidan hijos, las que cuidan familiares enfermos, las que cuidan adultos mayores no valentes, las que hacen el aseo, las que cocinan, las que riegan, lavan. Por su parte, los hombres efectúan reparaciones menores del hogar, cuidado de las mascotas, jardinería. Nada más. Esas son sus tareas. Y esto no es para burlarse, es sólo para mostrar que estamos haciendo cosas distintas, y que podemos hacer cosas complementarias y podemos cambiarnos también las tareas. Todavía, y mucho más cerca de lo que uno cree, a mí también me pasa, a uno le preguntan ¿Te ayudo con algo? ¿Te coopero con algo? Y uno los mira con cara de "ojalá con la mitad de la pega porque estoy un poquito can-

sada". Entonces, esta distribución de tareas del hogar tiene que ser mucho más reparada, porque es pega finalmente.

En séptimo lugar, es necesario trabajar la perspectiva de género transformadora porque, precisamente por el tema anterior, las mujeres tenemos, en general, una doble jornada laboral; la de la casa, y la del trabajo remunerado fuera del hogar. Y en el caso de las dirigentas sindicales, podríamos hablar hasta de una triple jornada laboral. Entonces, esto efectivamente implica, para que muchas familias, muchos hijos, muchas hijas u otros familiares no les digan a las dirigentas sindicales "ya andai callejeando", "te preocupai de todo, menos de tu casa", "no, si para los derechos de los demás estai clarita, pero pa la casa ninguna cuestión", es necesario que todos y todas trabajemos en el hogar; hagamos las cosas del hogar.

Y en octavo lugar, por solo nombrar algunas cosas, está el tema de algo que, además, está muy en boga hoy día, gracias al paquete de reformas y contrarreformas nocivas que tiene este gobierno, en donde es como que copiara los títulos de la canción, pero cambiara los contenidos de las estrofas, porque estamos todos con ganas de conciliar trabajo, familia, y vida personal, pero a costa de la precariedad que nos ofrece el tipo de flexibilidad que ellos quieren, no lo queremos. Entonces copian el título de la canción; todos queremos, pero el contenido es otro. Y la conciliación del trabajo y vida personal, por un lado es muy importante para las mujeres; pero no

sólo es el derecho de las mujeres trabajadoras sino que tiene que ser el derecho de los hombres trabajadores también, independientemente de que sean mujeres u hombres, de sus identidades de género también, del derecho de las familias, de los hijos, las hijas, el resto de los familiares. Entonces en ese sentido, esa conciliación de trabajo familiar tiene que darle los permisos como corresponde a los hombres.

¿Ustedes saben que el postnatal parental, que es un avance en nuestro país, a propósito del reconocimiento, sólo lo toman 260 hombres al año? Y ustedes comprenderán que 260 hijos o niños en Chile no nacen al año, nacen muchos más. Entre otras cosas, no se toman más el postnatal parental los hombres porque no hay una mayor difusión de la ley entre los hombres, de cuáles son sus beneficios. En segundo lugar, porque está hecha para negociar e intercambiarlo con la mujer, por lo tanto la mujer tiene que renunciar a sus últimas semanas para que las pueda tomar el hombre, pero además, el sueldo máximo que le van a devolver al hombre, si se toma el postnatal, es el sueldo de la mujer madre trabajadora, no el suyo propio, y con brecha salarial en Chile, ¿Quién está dispuesto a bajar 27% de sueldo? Pero, a su vez, está el prejuicio cultural, de empleadores y empleadoras primero, y también de compañeros y compañeras de trabajo; “no, yo me quería tomar el postnatal parental, pero no pude, no ves que lo primero que me dijeron fue ‘¿y no tenís señora que te cuide al cabro chico, que tenís que irte tú?’”, y esa pregunta no sólo la hacen empleadores y empleado-

ras; también la hacen los compañeros y las compañeras de trabajo, incluso las mujeres. Entonces, este cuestionamiento nos lo tenemos que hacer todos para poder cambiar la actual realidad.

Situaciones actuales que deben ser miradas con perspectiva de género transformadora.

Finalmente, sólo quiero plantear otros temas súper relevantes. No voy a referirme a todos los convenios de la OIT, que ustedes los conocen mucho mejor que yo, pero sí quiero plantear un par de cosas en relación a un par de proyectos que se están hoy día tramitando, y todas las legislaciones que ya hemos revisado en la conversación, digamos, que hoy día protegen a las mujeres, y que estamos haciendo que cambien también para ir incorporando a los hombres, de proyectos de ley que se están viendo hoy día en el Parlamento y que no sólo tienen letra chica, sino que tienen este título de canción igual al que me gustaría, pero donde el contenido dice otra cosa.

El primero es de sala cuna universal, que no es “universal”; es cierto que avanza en suprimir las 20 mujeres trabajadoras como condición que pide el artículo 203 del Código del Trabajo, y que no depende del tipo de contrato para que pudieran tener el derecho a sala cuna, pero no es menos cierto que va a fragmentar el derecho; si la mujer tiene jornada laboral completa, derecho completo. Si tiene media jornada, medio derecho; cuarta jornada, cuarto derecho, y eso va graficado en el monto.

Segundo, lo que está establecido en el ar-

título 203 como excepción, que establece que el empleador o empleadora que no tenga la sala cuna en su centro laboral, que no tenga el convenio con una sala cuna, entregue el monto en plata, el voucher. Eso que es la excepción, el voucher, lo generaliza para todos y todas. Ya no va a ser obligación del empleador tener la sala cuna, y ya no va a ser obligación del empleador tener el convenio con la sala cuna. Y por otro lado, el aporte que el Estado va a hacer a ese fondo de administración de salas cuna, va a ser a costa de quitarle su aporte, como Estado, al seguro de cesantía de los y las trabajadoras. Para obtener un derecho, le quitamos el otro derecho a los trabajadores y las trabajadoras. Esas son concepciones complejas, por lo tanto yo también lo quería colocar como parte de los temas de por qué trabajar con perspectiva de género transformadora. Y por otro lado, se habla y se dice que esta sala cuna “universal” va a ser súper corresponsable porque incluye a los hombres trabajadores. Incluye sólo a los hombres trabajadores padres que tengan la tuición legal de los hijos vía tribunales. No a cualquier trabajador padre. Por lo tanto, queremos que sea para todos los trabajadores padres, ¿Cómo no va a ser justo que en el caso de ambos padres, madre y padre trabajador, puedan decidir a cuál de los dos derechos a sala cuna puede ir, por ejemplo? ¿Y si una sala cuna, en el caso del padre, es mejor que la que le toca a la mamá, puedan decidir qué es esa? Ese es un tema que tenemos que avanzar mucho más.

Otra de esas complejidades tiene que ver precisamente con la flexibilidad laboral

que se está proponiendo; una falsa flexibilidad porque el segmento de trabajadores y trabajadoras que más perjudicado va a estar - y eso es algo que hay que tener bien presente - para la hora de los debates en el Parlamento donde se vean tanto la mal llamada flexibilidad laboral, como cuando se discuta la reducción de la jornada a 40 horas. Es que el modelo de trabajo que le propuso el gobierno de Sebastián Piñera a las mujeres en Chile en mayo de 2018, es teletrabajo y trabajo a domicilio como la fórmula de acceder a una mayor tasa de participación laboral. El trabajo a domicilio, en general, las mujeres de nuestro país lo conocen bastante; las costureras en las casas, las que hacen el lavado en las casas, etcétera, me refiero a que lo hacen en su propia casa y después lo llevan a otro lugar, es un trabajo precario, sin condiciones de seguridad, pensión y salud. Si nos cuestionan hoy un accidente laboral, o un accidente de trayecto, ¿a quién le van a reconocer un accidente en la casa? “No, si la cortada con cuchillo es porque estabas cocinando, no porque estabas trabajando para nosotros”.

El teletrabajo no es una realidad para todas las ocupaciones y todos los tipos de trabajo de nuestro país. Los trabajos que necesitan atención de público no pueden hacerse desde la casa, por más que el trabajador o trabajadora quieran, porque si tengo que atender a público en el sector de la salud o la educación, a menos que sea quien esté llamando por teléfono, pero nada más. Hay tipos de trabajo, hay cadenas productivas que no se pueden hacer desde la casa. Entonces no es una solución a todo evento, y

por lo mismo hay que discutir en qué condiciones se hace, porque la flexibilidad que se le ofrece a los chilenos y las chilenas hoy día no es la flexibilidad de Europa, de los demás países de la OCDE, es una flexibilidad con precariedad.

Y porque, además, hay situaciones muy complejas en donde, mientras más de la mitad, - el 50,2 por ciento - de los trabajadores y las trabajadoras en Chile ganan \$400.000 o menos, los trabajadores y las trabajadoras por cuenta propia no llegan ni a los \$300.000. La gran mayoría está en el orden de los \$250.000. En el caso de las trabajadoras de casa particular, el ingreso medio son \$249.000. La realidad del mercado laboral y de cómo trabajar con perspectiva transformadora de género, yo lo pienso principalmente porque a las mujeres siempre se nos ofrece el trabajo a domicilio. "Porque ahí usted va a estar mejor, ¿no ve que va a poder seguir cuidando a los hijos y trabajar al mismo tiempo?". Pero es una sobreexplotación de nosotras mismas, porque ¿quién puede, de verdad, dedicarle tiempo concentrado como si estuviera fuera de la casa al trabajo que tiene que hacer, estando en la casa! Uno se concentró primero en hacer la cama, lavar los platos, que más o menos esté todo ordenado para poder sentarme a trabajar, porque o si no de lo contrario no me concentro, ¿no? Pero con hijos chicos, peor todavía. Son temas que hay que revisar.

Y finalmente sólo quiero comentarles algunas sugerencias concretas para ir avanzando en esta perspectiva de género

transformadora. Primero, avanzar en protagonismos y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión sindical. Es necesario hacer campañas de mayor afiliación de las mujeres al mundo de las organizaciones sindicales pero también de promover que sean dirigentas. Y lo mismo en el caso de personas con distinta identidad de género, también promover que se afilien, sino que teniendo agendas sindicales que incorporen sus problemáticas, sus demandas, y para eso diagnosticar y estudiar con perspectiva de género los centros laborales en los cuales estamos, es fundamental. ¿Nos enfermamos de lo mismo los hombres y las mujeres producto del trabajo? No. ¿Nos accidentamos igual las mujeres y los hombres estando en el mismo centro laboral? No. Las mujeres tenemos más accidentes de trayecto, los hombres tienen más accidentes dentro del centro laboral, por ejemplo. Entonces esto es fundamental para atraer a las mujeres a la acción sindical.

Avanzar también en generar cláusulas, propuestas en la propia negociación colectiva. Existe hoy día un gran arco de posibilidades, a propósito de que se pueden pactar situaciones distintas al salario, y condiciones laborales tradicionales que se conocían; también están los temas de conciliación laboral, cláusulas para el cuidado de los hijos y las hijas para mujeres y para hombres, no sólo para las mujeres. Eso es proponerse perspectiva de género transformadora. Buscar estudios y preocupación de parte de todas las organizaciones sindicales por ir superando y diagnosticando

do. “¿Hay brecha salarial en mi trabajo? ¿De género? ¿La podemos superar? ”

Por supuesto también - y yo creo que es lo más relevante- promover, entre las trabajadoras y los trabajadores, entre todos y todas los dirigentes y dirigentes sindicales, un cambio cultural, que permita ver el mundo del trabajo no sólo en función de los debates que tradicionalmente son los que nos siguen apesadumbrando porque no tenemos buenos salarios, buenas condiciones laborales, etcétera, porque además hay otras condiciones anexas que nos caracterizan como trabajadoras, como trabajadores, de manera distinta y que están afectando también nuestro empleo. Por lo tanto a superar los juicios,

los prejuicios, estén dichos en serio o en chiste, porque los chilenos y las chilenas somos campeones latinoamericanos para tirarnos las verdades en chiste, entonces estén dichos en serio, o estén dichos en chiste, juicios y prejuicios de género, que reproducen esta diferenciación que finalmente hace tremendamente desigual la participación de las mujeres en el mundo laboral, no sólo porque se incorporan menos, sino que también porque tienen peores condiciones laborales, como hemos visto.

Por todo lo anterior no da lo mismo hacer trabajo “neutro” que con perspectiva de género transformadora.