

M

Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial

Por Camila Alvear

Serie Documentos Electrónicos N° 2, junio 2009
Programa Género y Equidad



FLACSO
CHILE

Presentación

El Programa Género y Equidad de FLACSO-Chile se ha planteado poner a disposición de investigadores/as, académicos, decidores de políticas públicas y activistas, diferentes artículos sobre género y políticas públicas, género, ciudadanía y derechos, género y salud sexual y reproductiva, brechas de género.

Tenemos el agrado de presentar este nuevo documento electrónico "Mujer; trabajo y responsabilidad social empresarial" elaborado por Camila Alvear.

El texto plantea la transformación de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo en los últimos 20 años, dando cuenta de una serie de situaciones de inequidad que plantean nuevos desafíos para la sociedad chilena.

En este marco, la autora señala que es necesario adoptar medidas para corregir estas inequidades en las empresas desarrollando el concepto de responsabilidad social empresarial y su relación con las posibles causas de la baja participación de las mujeres en el mundo laboral. Pero advierte que si bien estas políticas podrían solucionar algunos de los problemas y situaciones de inequidad que presentan las trabajadoras chilenas, no harán desaparecer del todo las situaciones de injusticia para lograr la igualdad de género.

Quisiéramos agradecer a Camila Alvear por haber escrito este artículo así como a Carolina Contreras y Marcela Contreras de FLACSO-Chile por colaborar en la edición y diseño.

Claudia Dides Castillo
Profesora investigadora
Directora del Programa Género y Equidad
Junio 2009

Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial¹

■ Camila Alvear, junio 2009

Introducción

Las mujeres comenzaron a desempeñar un rol importante en el trabajo productivo y en la autosustentación y la de sus familias debido a cambios de la demografía mundial que hicieron necesaria su incorporación al mundo laboral. Estos son una menor tasa de fecundidad y un aumento de la longevidad, ello sumado al incremento de la cantidad de hogares monoparentales encabezados por mujeres y un nivel de educación en aumento de este grupo y una mayor motivación por realizar trabajos remunerados.

Históricamente las mujeres han tenido menos posibilidades y menos derechos en el acceso y en el ejercicio del empleo y, aun cuando se puede decir que ha habido mejora en esta materia en Chile, manifestada en un enfoque legislativo y político en pos de la igualdad de oportunidades, la realidad nos demuestra que continúan las prácticas discriminatorias y que ellas se mantienen en una posición desventajosa al enfrentar el mundo del trabajo.

La múltiple discriminación que ellas sufren en el enfrentamiento al mercado laboral proviene de las empresas, la sociedad, la familia y la cultura de trabajo. Dicha segregación se presenta en distintos momentos y niveles del desempeño ocupacional, encontrándose en una primera etapa los obstáculos al acceso del mercado laboral, para luego presentar discriminaciones a la hora de fijar el salario, postular a un ascenso, ser capacitada y conseguir estabilidad en el trabajo. Es precisamente el análisis del origen de esta discriminación de la mujer en el mundo laboral lo que nos lleva a buscar una respuesta al problema en el mundo empresarial. Y, pensándolo así, donde está la causa, pudiere estar también la solución.

Desde este enfoque se intenta a lo largo de este trabajo, evaluar cómo la responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE), entendida como “la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”², actúa o debería actuar ante la discriminación a la mujer y analizar cómo puede dar respuesta a la búsqueda de igualdad de género en el ámbito laboral, irguiéndose como un mecanismo eficiente a la hora de trabajar por el progreso de nuestra sociedad y el desarrollo económico desde la protección de los derechos humanos.

1. Seminario para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Diego Portales. La profesora guía fue la abogada Lidia Casas Becerra. Registro de Propiedad Intelectual N° 169.811 del 18 de marzo de 2008. Santiago, Chile. Se autoriza su publicación por FLACSO-Chile.

2. Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde, Bruselas, 2001, p. 7.

Participación de las mujeres en el mundo del trabajo

En el transcurso de los últimos 20 años, la tasa de participación laboral femenina en Chile ha aumentado progresivamente en casi 10 puntos porcentuales; en el trimestre junio-agosto de 2008, alcanzó un 40,8%, y la de los hombres un 71,6%³. Estas cifras solo cobran sentido al compararlas con las de otros países. Por ejemplo, en la Unión Europea, la participación de las mujeres alcanza un 56,3% y pretende llegar a un 60% en el 2010⁴. En nuestra región, Uruguay y Paraguay tienen porcentajes de participación superiores a los nuestros; y, según datos de 2005, estos países registraron una participación femenina de 50,9% y 51,5% respectivamente⁵.

Para apreciar estas estadísticas hay que tomar en consideración el subregistro de los trabajos informales, donde la fuerza de trabajo femenina aumenta en un 14,1%, en cambio la masculina sólo en 2,6%⁶. Así, si sumamos este subregistro al porcentaje que representa la participación femenina formal en Chile, estaríamos solo 1,4 puntos bajo el promedio de la UE.

La tasa de desocupación femenina en el trimestre febrero-abril de 2009 fue de 11,3%, lo que significa un alza de 1,5 puntos porcentuales respecto del mismo período del año pasado, muy superiores a las masculinas de 8,9%⁷, es decir, las mujeres continúan teniendo menores posibilidades de encontrar trabajo que los hombres y caer en el desempleo.

Es conveniente considerar, tal como lo hace el informe del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que la tasa de participación femenina, a diferencia de la masculina, presenta una alta variabilidad de un año a otro y entre períodos, lo que hace difícil una explicación más acuciosa de su comportamiento⁸. En cuanto a la situación socioeconómica, las tasas de participación de las mujeres de ingresos más bajos son significativamente inferiores al promedio; mientras que las que tienen mayor número de años de estudio, la cifra supera el 44% en la población pobre e indigente apenas bordea el 31%⁹.

Según cifras del 2006 de la OIT, 7 de cada 10 mujeres con educación universitaria estaban en la fuerza de trabajo, a diferencia de aquellas que contaban con seis o menos años de estudio, de las cuales 8 de cada 10 se encontraban fuera del mercado laboral¹⁰. Es decir, la mayor participación de las mujeres se encuentra determinada por los años de estudio donde, a mayor escolaridad, mayor es también la tasa de participación económica, aunque también mayor la discriminación salarial¹¹.

El Balance de la Situación Laboral de las Mujeres en Chile 1997-2006, elaborado por el Ministerio del Trabajo, deja en evidencia que la situación es aún más desventajosa para las jóvenes¹², evidenciando que en el grupo de entre 20 y 24 años la tasa de participación de los hombres era de un 64,7%, mientras que de las mujeres solo de un 39,8%¹³.

3. Resultados de Encuesta Nacional de Empleo INE, Trimestre Junio-Agosto 2008. Minuta Ministerio del Trabajo, http://www.mintrab.cl/descargar/CIFRA_JUN_AGO_08.PDF visitado el 07-10-2008.

4. Comisión Europea, El Empleo en Europa 2006, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Octubre de 2006. Tabla 5, p. 35.

5. Instituto Nacional de Estadísticas, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Enfoque Estadístico-Mujer y Trabajo 1999-2006. Op. Cit. p. 3.

6. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Situación de la Mujer en el Trabajo, Temas de Interés. En: http://www.mintrab.gob.cl/programas_mujer_temas_02.php, visitado el 22-11-2007.

7. Instituto Nacional de Estadísticas, Boletín de Empleo Trimestre: Febrero - Abril 2009, Situación Global.

8. Instituto Nacional de Estadísticas, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas, Enfoque Estadístico-Mujer y Trabajo 1999-2006. Op. Cit. p. 4.

9. Larrain, Felipe, "Pobreza y distribución: ¿Cuán buenas son las nuevas?", El Mercurio On line, Martes 19 de Junio de 2007. En: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=28156>, visitado el 18-11-2007.

10. Reinecke, Gerhard; Velasco, Jacobo, Chile Informe de Empleo para el año 2006, Oficina Internacional del Trabajo. Op. Cit. p.5.

11. Naciones Unidas, Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Chile, 36º período de sesiones, 2006. Párr. 11.

12. Ministerio del Trabajo, Balance de la Situación Laboral de las Mujeres en Chile, 1997-2006. En: http://www.mintrab.cl/descargar/balance_slm97-06.pdf, visitado el 17-11-2007. p.6.

13. Ibid. p. 6.

Estos datos reflejan que al adoptar medidas correctoras se tendrá que tener en consideración también estos factores. Como en la gestación de todos estos elementos participa la empresa, es lógico pensar que para su solución deba también actuar. A continuación, adentrándonos más en la materia de este trabajo, analizaremos qué entendemos por RSE, y cómo una empresa puede y debe dar respuesta al problema social de la discriminación de género.

La responsabilidad social empresarial

La RSE puede ser definida desde diversos puntos de vista. Un concepto de consenso es el generado en los trabajos preparativos de la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social de las empresas –cuya elaboración se espera finalice a finales de 2009– ha definido la responsabilidad social como “las acciones de una organización para responsabilizarse del impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medioambiente, donde estas acciones: son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sostenible; están basadas en el comportamiento ético, cumplimiento con las leyes e instrumentos intergubernamentales aplicables; y están integradas en las actividades en curso de la organización”¹⁴.

A continuación analizaremos las posibles causas de la baja participación de las mujeres en el mundo laboral desde el enfoque de las medidas prácticas de Responsabilidad Social que las Empresas podrían implementar.

Causas y consecuencias de la baja participación y propuestas para las empresas

En el análisis de la baja participación podemos identificar varios elementos que nos ayudan a identificar las causas y consecuencias de esta situación: (a) la asignación de roles de género, la organización familiar y el cuidado de los hijos e hijas; (b) la segmentación ocupacional; (c) la discriminación salarial; (d) los supuestos costos extras que significaría la contratación de mujeres para el empleador; (e) nivel de educación, experiencia laboral y capacitación; (f) baja sindicalización; y (g) desprotección social.

Respecto a la asignación de roles de género, cabe señalar que el total de hogares cuya única proveedora es mujer ha crecido de 20,2% en 1990 a 25,9% en 2003, llegando a 29,7% en 2006, lo que señala una clara tendencia a aumentar a lo largo de los años¹⁵. Sin embargo, el actuar de las empresas no se condice con esta nueva forma de estructuración social y sigue rigiendo sus decisiones desde una visión tradicional de la familia, colaborando con la perpetuación de la discriminación. Ello se ratifica toda vez que circunscriben la función principal de las mujeres a la actividad doméstica o a ciertos y determinados mercados de trabajo; cuando consideran que su trabajo es secundario al ingreso familiar y justifican así pagarles menos y contratarlas por jornadas parciales, o bien cuando dicen que para ellos significan un costo de contratación mayor que justificaría toda discriminación.

14. Organización Internacional de Estandarización (ISO), Documento ISO/TMB/WG RS N°80, 2006.

15. Rojas V., María Luisa; Pizarro R., Paula, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Capacitación, Santiago, 2007. p.5.

El problema de la suma del trabajo reproductivo y productivo ha generado tradicionalmente dos mecanismos de respuesta, y ambos requieren de una participación activa de la empresa¹⁶.

La conciliación de trabajo y familia consiste en iniciativas de RSE destinadas a crear condiciones para que trabajadores/as cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, como el otorgamiento de permisos por asuntos familiares, de servicio para el cuidado de las personas y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas, así como de apoyo social, de transporte, etc.¹⁷.

La flexibilización, por su parte, es un sistema empresarial de utilización y organización del trabajo que permite que la jornada de trabajo se adecue a las necesidades de los/as trabajadores/as, dando la posibilidad de negociar las horas de comienzo y término de las jornadas, tomar días de permisos no planificados, y la recalendarización del trabajo, entre otras¹⁸. Este sistema busca que los/as trabajadores/as puedan responder a sus compromisos familiares.

A las empresas se les ha acusado de utilizar este mecanismo en perjuicio de las mujeres¹⁹, perdiendo completamente su fundamento al evidenciarse que en la gran mayoría de los casos las jornadas de horario reducido no son una opción de la trabajadora, sino impuestas por el empleador. Todo lo anterior se traduce en aumento de las tasas de desocupación femenina, salarios más bajos, menores perspectivas de carrera profesional y autonomía personal limitada, menor estabilidad en el empleo –mayor rotación y períodos de desempleo, trabajos temporales

e informales²⁰, todo ello asociado por lo general a una menor sindicalización y desprotección social.

Una empresa podría establecer estos mecanismos siempre y cuando vayan acompañados de una planificación que contemple la situación particular de las mujeres y los riesgos de que se transforme en un mecanismo discriminatorio, tomando medidas tendientes a evitar estos efectos.

Por su parte, la segmentación ocupacional da cuenta de las tendencias de mujeres y hombres a concentrarse en diferentes ocupaciones no es inocente, ya que si hacemos un análisis ocupacional general de las mujeres por rama y categoría nos daremos cuenta de que la participación laboral de ellas se ha concentrado más en el sector de servicios comunales, sociales y personales, con un considerable 42,8%, seguido de comercio (27,0%), servicios financieros (10,1%), e industria manufacturera (9,5%)²¹, puestos que por lo general ofrecen los sueldos más bajos, o incluso en el sector informal de la economía²². Así, vemos que solo un 39,7% de las trabajadoras de bajos ingresos tiene contrato de empleo²³, y de éstas un 75% está bajo contrato indefinido, un 17,3% a plazo fijo y un 5,4% por obra o faena²⁴. Hay que considerar, además, que en las mujeres dicha segmentación se produce en forma más aguda que en los hombres; de esta forma, las tres ocupaciones que tradicionalmente concentran a la mayor cantidad de trabajadoras alcanzan un 79,9% de la fuerza, en cambio las tres ocupaciones en que más se desenvuelven los hombres no alcanza el 50% del total de trabajadores²⁵, lo que significa

16. Servicio Nacional de la Mujer, Análisis de Experiencias en Empresas sobre Compatibilización de Vida Laboral/Familiar, Serie Documentos de Trabajo, N° 67, Santiago, 1999.

17. *Ibid.*

18. Echeverría, Magdalena; López, Diego, Flexibilidad Laboral en Chile: las Empresas y las Personas, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, 2004.

19. Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. En: <http://www.laboralred.net/>, visitado el 02-01-2008.

20. Informe Sombra CEDAW, Chile, 2003-2006, p. 47.

21. Instituto Nacional de Estadísticas, Minuta Resultados Encuesta Nacional de Empleo Ocupación por Rama de Actividad Económica en el Trimestre octubre-diciembre de 2007. Santiago, 2007. p. 11.

22. Ministerio del Trabajo, Balance de la Situación Laboral de las Mujeres en Chile, 1997-2006. En: http://www.mintrab.cl/descargar/balance_slm_97-06.pdf, visitado el 17-11-2007.

23. Medina Quiroga, Cecilia, La Situación de los Derechos Humanos de las Mujeres según el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Observaciones Finales realizadas por el Comité al Cuarto Informe Periódico de Chile, Anuario de Derechos Humanos, Universidad de Chile, Santiago, 2007.

24. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Encuesta Laboral 2004, Santiago, 2005.

25. Encuesta Nacional de Empleo Ocupación por Rama de Actividad Económica en el Trimestre octubre-diciembre de 2007. Op. Cit. p. 11.

una ventaja a la hora de enfrentar los cambios del mercado laboral, reduciendo sus riesgos y abriéndoles una gama de empleos como alternativas en diferentes actividades y sectores.

La empresa debe acabar con los prejuicios de orden sociocultural que la llevan a no contratar mujeres en áreas no tradicionales. Hay empresas que luchan contra la corriente y optan por implementar programas de responsabilidad social que favorezcan la integración de mujeres en campos laborales considerados exclusiva o esencialmente masculinos, logrando así, a través de la reorientación de sus programas de capacitación, ampliar las opciones vocacionales de las trabajadoras.

Otro factor esencial en materia de discriminación, es aquel que dice relación con el salario. Aún cuando la contratación de hombres y mujeres por salarios distintos está prohibida en Chile, tanto en normativas constitucionales, legales y en instrumentos internacionales suscritos (como el convenio N° 100 de la OIT, ratificado en 1971, que establece el principio de igual salario para los trabajos de igual valor²⁶); el Estado no ha tomado medidas legislativas para su ejercicio y son pocas las empresas que por iniciativa propia han asumido este mandato “en 14 años la brecha se redujo apenas en un 3%, mientras que la participación de la mujer en el mercado en ese período creció casi 10 puntos”²⁷.

La discriminación salarial hace que en aquellos hogares donde la mujer es la proveedora única o principal, los bajos ingresos lleven a la familia a vivir en condición de pobreza; a esto se le conoce como *feminización de la pobreza*. “Las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los pobres del mundo”²⁸, lo que se transforma

en un círculo de la pobreza, ya que la mujer carece también de acceso a los recursos y a los servicios necesarios para cambiar su condición, constituyéndose en un problema multidimensional que abarca la falta de oportunidades, de capacidades individuales y de seguridad, el empoderamiento, la distribución del tiempo, la falta de autonomía, la violencia y la ausencia de vínculos sociales, entre otros²⁹.

Si bien el empleador cumple con la legislación al remunerar con el salario mínimo, no se exonera con esto de la responsabilidad ética de una justa retribución, que se sustenta en los siguientes principios:

- Otorgar al trabajador/a una remuneración acorde al trabajo desempeñado.
- Contar con un sistema de incentivos que se aplique de forma igualitaria entre todos los de un mismo nivel.
- Una remuneración que cubra las necesidades básicas y ofrezca cierta capacidad de gasto discrecional.

La justa remuneración es aquella que se ajuste a un criterio ético –que los trabajadores/as ganen en proporción a lo que producen en conjunto como factor humano de la empresa– y sin discriminaciones de género –tanto por la brecha salarial que existe entre sexos en un mismo trabajo, como aquella producida por la segmentación ocupacional.

El argumento más utilizado para justificar los obstáculos de las mujeres en el acceso al trabajo y las discriminaciones salariales, es el supuesto costo extra que significa para el empleador contratar mujeres.

26. Organización Internacional del Trabajo, 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, Convenio N° 100, Junio de 1951.

27. Albornoz, Laura, *Mujer y Brecha Salarial*, El Mercurio On Line, Suplemento Punto Mujer, http://www.puntomujer.emol.com/mujer_y_trabajo/noticia/detallenoticia.asp?id=%7B2F614BF3-EAC7-44B2-866B-387FC403DC04%7D%3C, visitado el 08-03-2008.

28. Bifani-Richard, Patricia, *Pobreza: aspectos generales*. Sin información. En: www.fao.org/Regional/Lamerica/mujer/docs/aseg/pobreza.ppt, visitado el 08-03-08.

29. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Pobreza con perspectiva de género Revisión de la literatura orientada hacia propuestas metodológicas para su medición*, sin información. En: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/9/11039/VMpobreza.pdf>, visitado el 11-03-2008.

El supuesto costo extra radicaría principalmente en el cumplimiento de la legislación de protección de la maternidad. Sin embargo, Rosalba Todaro en su investigación sobre *Los Costos Laborales del Trabajo de la Mujer*³⁰, señala que los hombres involucran un gasto mayor que las mujeres para la empresa en términos extra-salariales, considerando que el costo no salarial de las trabajadoras es solo un 71% del de los hombres. Así, tomando en cuenta que los costos asociados a la maternidad y cuidado infantil solo representarían un 1,8% de la remuneración bruta de las mujeres, no logra justificar la brecha salarial existente, donde ellas ganan un 68,9% de las remuneraciones de los hombres³¹.

Las normativas de protección a la maternidad no son una carga para el empresario y, aunque deben cumplirse, el empleador incluso puede tomar medidas para mejorar los beneficios que contempla la ley sin que le signifique un gravamen o perjuicio. Para esto debe estructurar una planificación que incluya el riesgo de procreación de las trabajadoras –y de trabajadores–, dejando de asumir la maternidad –y paternidad– como un acto contra la empresa y entendiendo que los costos de la reproducción es una función de la cual la sociedad en su conjunto debe hacerse cargo. Ejemplos de aportes adicionales a los legales, son los siguientes:

- Aumentar la cantidad de semanas del pre y/o post natal,
- Adelantar el permiso por maternidad para aquellas trabajadoras cuyo oficio requiere de un mayor esfuerzo físico o reducir la jornada de trabajo a las embarazadas,
- Establecer un programa de sustituciones de puestos directivos y pre-directivos para que quien la remplace sea una persona conocida y preparada para enfrentar el cargo,

- Implementar herramientas tecnológicas para mantener al día de los asuntos de mayor relevancia durante su ausencia, para que el embarazo no signifique un detrimento en el desarrollo de su carrera profesional,
- Haciendo la obligación de sala cuna extensible a la contratación de más de 20 trabajadores –independientemente sean hombres o mujeres– se evitaría que las empresas contrataran solo 19 mujeres, y además protegería a hombres solteros, viudos o con pareja sin trabajo.

Nivel de educación, experiencia laboral y capacitación

La tasa de fecundidad incide en los años de educación ya que a mayor cantidad de años cursados, es menor la tasa de fecundidad efectiva. Así vemos que, mientras en el grupo de mujeres de entre 24 y 30 años, aquellas con tres o menos años de estudio tienen dos hijos/as promedio; mientras que aquellas del mismo grupo etario que tienen 17 y más años de estudio solo tienen 0,7 hijos/as promedio³². Esto nos lleva a concluir que la maternidad tiene efectos en la educación de las mujeres puesto que se ven impulsadas a dejar sus estudios para hacer frente a la crianza y el cuidado de los hijos.

Muchas veces las mujeres poseen poca experiencia laboral por haber dedicado los años jóvenes de su vida a la crianza y cuidado de los hijos –aquellos años que los hombres dedican a generar experiencia laboral–. Al intentar ingresar al mercado del trabajo (lo que ocurre generalmente cuando sus hijos están lo suficientemente grandes como para dejarlos solos en la casa) existe ya un abismo entre su experiencia y la de hombres o mujeres con mayor preparación y capacitación³³.

30. Todaro, Rosalba, *Los Costos Laborales del Trabajo de la Mujer*, Centro de Estudios de la Mujer, sin más información, p. 1-12.

31. Todaro, Rosalba, *Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, Análisis por Sexo*, Documento de Trabajo N° 75, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas, Santiago, 2002.

32. Cabello, Paola; Mantelli, Constanza, *La Mujer en Chile de Hoy*. Op. Cit.

33. Paqui Jiménez, Martín; *Mujer y mercado de trabajo desde una perspectiva de intervención social*, Instituto Juan de Herrera, Madrid, 1999.

A la poca experiencia laboral debemos sumar el menor acceso de las mujeres a la capacitación y formación profesional continua. Aunque los datos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) señalan que la participación de las mujeres en las capacitaciones ha ido en aumento –desde un 45,5% en 2000, alcanzó en 2005 a un 56%³⁴– estos esfuerzos no han sido suficientes³⁵.

Capacitando sin discriminación la empresa puede contribuir con importantes aportes al trabajador/a para acceder a mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, aportando al desarrollo integral de la fuerza laboral, y generando múltiples mejoras en sus procesos productivos; ahorros de costos, aumento de productividad, etc.

Para esto las empresas deben:

- generar condiciones de igualdad en el acceso a la capacitación entre sus trabajadores/as,
- establecer criterios meritocráticos, técnicos y objetivos para la selección y promoción del personal, evitando así cualquier tipo de discriminación,
- realizar cursos y talleres de capacitación profesional en las comunidades aledañas para ayudar a las mujeres a enfrentar su ingreso al mercado laboral.

Fortalecimiento sindical, negociación colectiva y tripartidismo

Los índices de sindicalización en Chile son muy bajos, fluctúan cerca del 11%. Lo mismo ocurre con la cobertura de la negociación colectiva, la que logró en el 2006 solo un 8,6% del empleo asalariado. Entre las mujeres esta tendencia se

ve agudizada, ya que en 2006 la tasa de sindicalización alcanzó un máximo de solo 7,5% en las mujeres, mostrando una brecha significativa con la ya baja tasa de 12,9% que presentaban los hombres³⁶. La representación de las mujeres en cargos directivos de los sindicatos es también baja y esto se debe a factores propios de la organización sindical, institución claramente masculinizada y de extremada jerarquía. Por estas razones muchos sindicatos han implementado políticas de acción afirmativa³⁷.

Uno de los principios de la RSE es la participación y compromiso de todos los grupos de interés, para lo cual es importante que cuenten con un sindicato representativo y que existan instancias de diálogo con la dirección de la empresa y con las instituciones gubernamentales. La misma negociación colectiva es una instancia que puede ser utilizada para establecer medidas de acción afirmativa para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

Desprotección social

Enfocado a la búsqueda por conseguir una igualdad de trato efectiva en seguridad y salud laboral, debemos recalcar la importancia de que las medidas de prevención de riesgos tengan en cuenta la perspectiva de género, ya que mujeres y hombres presentan condiciones de trabajo distintas –como la doble carga del trabajo remunerado y doméstico que puede conllevar sobrecarga y estrés³⁸, las diferencias biológicas, teniendo en cuenta los riesgos una disminución de la capacidad reproductora, abortos espontáneos, partos prematuros, mutaciones

34. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Análisis del indicador de capacitación de mujeres en programas sociales respecto participación de mujeres en la fuerza de trabajo, Reporte anual 2005. En: <http://empresas.sence.cl/documentos/progsoc/Reporte>, visitado el 15-11-2007.

35. Quiñones Montoso, Mariela, Demandas de capacitación del sector financiero, Sesgos de género y evaluación por competencias, CEPAL, Santiago, 2005. p. 59-62.

36. Moya, María Paz, “La sindicalización en Chile no repunta”, Economía, 8 de mayo de 2007, La Nación. En: http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20070507/pags/20070507191010.html, visitada el 19-11-2007.

37. Urrutia, Carmen, “La Participación de las Mujeres en Organizaciones Sindicales”, Mujeres en Red, El Periódico Feminista. En: http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html, visitado el 19-11-2007.

38. Equal Futur@, Género y Salud Laboral, en el ámbito de lo Tecnológico, Madrid, 2007.

genéticas, etc.³⁹, así como también la segmentación ocupacional, tomando en consideración que labores históricamente femeninas como el cuidado de enfermos, trabajo doméstico, cadenas de producción, etc., las exponen a riesgos relacionados a movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, poca autonomía, monotonía y otros factores psicosociales⁴⁰-. Todas estas diferencias deben ser consideradas para determinar los riesgos a los que se ven expuestos hombres y mujeres y así adoptar medidas específicas para cada caso.

Un claro ejemplo se demuestra en la siguiente estadística: aún cuando los hombres tienen mayores tasas de accidentabilidad –el 72% de los accidentes les ocurren a ellos, contra el 28% de las mujeres⁴¹– son ellas quienes tienen más accidentes de trayecto, aquellos que tienen lugar de la casa al trabajo y viceversa, lo que tiene una clara explicación en el uso de tacones altos. Esto nos hace cuestionarnos el uso de tacones como requisito del uniforme de una empresa, ¿puede el empleador exigir a sus empleadas un determinado uniforme?, ¿puede hacerlo aun cuando signifique un mayor riesgo de tener accidentes? Está claro que una empresa socialmente responsable debiera tomar medidas para prevenir que se produzcan tales accidentes.

Ahora, en materia de pensiones, existen también formas para beneficiar a sus trabajadores, una de ellas es a través de una cotización voluntaria

del trabajador/a y/o mediante depósitos convenidos con el empleador; otro medio es la anticipación de la pensión de trabajadores/as que realizan trabajos pesados. Es importante mencionar que este último mecanismo, de pensión anticipada, requiere de una acción previa por parte del empleador y/o trabajador o sindicato para que se reconozca como tal⁴². Otras medidas que pueden ser adoptadas por los empleadores son la afiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar; seguros colectivos en Compañías de Seguros Privados, como también crear beneficios particulares a través de un Servicio de Bienestar.

Es importante que las empresas utilicen estos mecanismos que la ley pone a su disposición, ya que la seguridad social no es solo una cuestión económica, sino también política, cultural y ética. Debiendo las empresas sumarse al esfuerzo del Estado y responsabilizarse de los problemas de protección social que afrontan las mujeres; sobre todo si tenemos en cuenta que son precisamente la informalidad contractual, la flexibilidad laboral y otras modalidades atípicas de contratación empleadas por las empresas las que acarrear la precarización de la protección social de las mujeres, lo que hace también de suma importancia la fiscalización que hagan las empresas del cumplimiento de la normativa laboral y previsional por sus proveedores, contratistas, etc.

39. Unión General de Trabajadores (UGT), Reproducción, Embarazo y Lactancia, Guía para la Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, 2001.

40. González, Eladio; Neyra, Isabel; Segui, Gloria, Guía para la Prevención de Riesgos Laborales con Enfoque de Género, Junta de Castilla y León, Ibermutuamur, Madrid, 2005.

41. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Anuario Estadístico, Información General, Santiago, 2006. p. 9.

42. Vargas Viancos, Carolina, "Seguridad Social y Responsabilidad Social de la Empresa", Portal RSC-Chile. En: <http://www.rsc-chile.cl/modules/news/article.php?storyid=13>, visitado el 02-01-08.

Conclusión

A pesar de que el derecho a la no discriminación frente al empleo está consagrado en el Código del Trabajo, en nuestra Constitución Política y también en numerosos tratados internacionales sobre derechos humanos, la discriminación evidenciada en este trabajo nos muestra que el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, la fiscalización de su cumplimiento y la aplicación de la justicia por parte de los tribunales, han sido insuficientes. Es por eso que debemos enfocar la búsqueda de respuestas en la prevención de las conductas discriminatorias, y en un compromiso de todos los agentes sociales –particularmente de las empresas– de asumir voluntariamente que, además de tener el deber legal de abstenerse de discriminar, pueden transformarse en un elemento positivo. Esto se logra aportando soluciones al problema social de la desigualdad de género actuando más allá del mínimo que la ley les exige y aplicando medidas concretas orientadas a erradicar la discriminación de género desde un cambio de la cultura organizacional, para lo que requiere de un trabajo colaborativo de todos los grupos de interés involucrados, particularmente de sus trabajadores/as y su cadena de producción.

Así vemos que las políticas de RSE pueden solucionar problemas de los/as trabajadores/as y de la comunidad en general. El problema se presenta –y aquí es de donde nacen los detractores– cuando las empresas toman ciertas medidas en nombre de la RSE pero con el objetivo de ocultar o hacer correr la vista de actores irresponsables, inmorales e incluso delictivos. En todos estos casos, en que se pervierte el sentido de la RSE, se utiliza de mala forma y con fines de engaño, es donde la

comunidad, siempre informada y alerta, debe tomar medidas a través de un consumo responsable.

Está claro que la propuesta que se realiza de poner a la empresa el jugar un rol protagónico en la lucha por la igualdad de género no es la panacea, no hará desaparecer un problema tan profundo y que requiere de tal nivel de concientización y educación social como es la discriminación de género. Pero es claro que la única forma de atacar este problema desde todos los flancos posibles, es a través del esfuerzo coordinado de todos los actores sociales, ya sea que actúen de forma desinteresada o que lo hagan en búsqueda de utilidades personales (u organizacionales), ya que finalmente el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres –entendida en un sentido amplio– significa ventajas para toda la sociedad: la familia, el Estado, las empresas, etc.

Las injusticias sociales constituyen un eje que históricamente ha motivado el accionar de la población. Pero, irónicamente, aun cuando la desigualdad de género es una de las injusticias más antiguas y que afectan todo el orden social, se podría decir que no ha logrado generar la misma cantidad de adeptos que en su momento lograron los abolicionistas de la esclavitud o que incluso ahora está logrando la protección del medio ambiente y de los animales. Esto tiene una explicación: reconocer el problema que nos afecta en lo más cercano y cotidiano y que además se oculta en lo privado de nuestras vidas –la casa y el trabajo–, tiene una mayor dificultad tanto para hombres como para mujeres. Además hay que considerar que todo el sistema social parte de la base de un dominio patriarcal que, si bien se ha ido mesurando con los años, no ha perdido aún su vigencia.

FLACSO-Chile es un organismo académico de carácter intergubernamental y autónomo cuya misión es contribuir, en el marco del pleno respeto de los derechos humanos, al desarrollo de los países de América Latina y el Caribe con equidad, democracia y gobernabilidad, en un entorno de cooperación internacional. Esta misión se cumple a través de la producción y difusión del conocimiento y de la formación en el campo de las ciencias sociales, utilizando los más altos estándares de excelencia académica.

Publicaciones FLACSO-Chile:

Impresas



Realidades juveniles en Chile
FLACSO-Chile / Instituto Nacional de la Juventud /
Colectivo Latinoamericano de Jóvenes



La salud sexual y reproductiva. Una carrera de obstáculos
FLACSO-Chile / Catalonia



Mujer y política. El impacto de las cuotas de género en América Latina
FLACSO-Chile / Catalonia

Electrónicas

Programa Género y Equidad

- Chile: participación de la mujer en los fondos públicos de financiamiento en investigación científica y tecnológica y algunas propuestas de intervención. Documento Electrónico N°1, marzo 2009.
- La saga de la anticoncepción de emergencia en Chile: avances y desafíos. Documento Electrónico N°2, noviembre 2008.
- Catastro de Instituciones que trabajan en Salud Sexual y Reproductiva y VIH/SIDA en Chile. Documento Electrónico N°1, mayo 2008.
- Municipios y la entrega de la píldora del día después. Boletín Informativo N°3, noviembre 2008.
- Proyecto de Ley Marco sobre Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos. Boletín Informativo N°2, noviembre 2008.
- La ciencia y la Píldora Anticonceptiva de emergencia. Boletín Informativo N°1, mayo 2008.