

Análisis Laboral N° 15

Publicaciones 2001

Hacia una Agenda Sindical de Género en el Mercosur.

Malva Espinosa
Pablo Morris

Diciembre 2001

C 02 - 00923

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Publicaciones 2001

Análisis Laboral N° 15

**Hacia una agenda sindical
de género en el Mercosur.**

Malva Espinosa

Pablo Morris

Diciembre, 2001

Página Web: www.fes.cl



C 02 - 00923

PRESENTACIÓN

El presente estudio *Hacia una agenda sindical de género en el MERCOSUR*, de la socióloga chilena Malva Espinosa y Pablo Morris, también sociólogo fue presentado al Seminario Regional MERCOSUR “**Inserción laboral de la mujer en los países del MERCOSUR y Chile**”, realizado durante los días 23 y 24 de octubre de 2001, en Santiago de Chile.

En este sentido, es importante destacar, que este evento regional contó con la participación en pleno de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (Lea Santos, Neide Aparecida Fonseca, Neuralice Cesar Maina, Sonia Alesso, Alma Fernández y otras compañeras sindicalistas pertenecientes al Departamento de la Mujer de la CUT de Chile y de otras organizaciones sindicales del país).

El desarrollo del seminario estuvo dividido en tres grandes bloques, el primero dedicado al estudio de Espinosa y Morris, un segundo bloque destinado al tema “**La Mujer Trabajadora y la Calidad del Empleo en América Latina**”, cuyos contenidos estuvieron a cargo de la investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), María Elena Valenzuela y el último bloque estuvo focalizado en el tratamiento del tema “**Negociación Colectiva y Equidad de Género**”, tema expuesto por Lais Abramo del Equipo permanente de la OIT en Chile y de Marta Rangel, consultora de la OIT.

Sobre el estudio de Espinosa y Morris es pertinente destacar el significado de esta área de análisis, puesto que “la importancia que adquiere la dimensión de género en foros a nivel mundial, en la propia institucionalidad de los gobiernos, donde se crean Ministerios o similares y no menos importante en el ámbito de la propia sociedad que genera organizaciones, movimientos y otras expresiones de la demanda social de la mujer”, es una muestra tangible de lo relevante del tema en sí mismo.

Este documento, que sin lugar a dudas, un importante insumo de debate y difusión, está estructurado en 6 ejes centrales; la participación laboral femenina y masculina; el modelo de desarrollo y la globalización y las presiones sobre el mercado de trabajo; la discriminación de género en el trabajo; las diferencias y especificidades del empleo que acceden hombres y mujeres; los cambios culturales de género respecto a roles y ciudadanía y; la participación sindical femenina.

Sobre todo, haciendo eco de este último aspecto, el de la participación sindical femenina, el documento rescata de que "el tema de la sindicalización femenina no ha sido asumido con todo el peso de importancia que debiera tener, siendo urgente, que el movimiento sindical piense políticas destinadas a incorporar a la mujer a una mejor defensa de sus derechos laborales", de este modo, se sigue señalando que "para superar estos obstáculos, las grandes centrales sindicales mundiales han subrayado que la igualdad e integración de la mujer en los organismos y agendas sindicales es de primordial importancia. En los últimos cinco años, en varios países de América Latina, las dirigentas sindicales han desplegado diversos esfuerzos para aumentar su peso en las estructuras sindicales".

En el caso de los países del Cono Sur, y con el fin de potenciar sus acciones a nivel nacional, fue creada la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), siendo uno de sus importantes logros, incluir el tema de género en la Declaración Socio laboral del MERCOSUR firmada en diciembre de 1998, por los Jefes de Estado de los 5 países.

Jaime Ensignia
Director del Proyecto
Socio Político FES - Chile
Diciembre 2001.

HACIA UNA AGENDA SINDICAL DE GÉNERO EN EL MERCOSUR

Malva Espinosa
Pablo Morris

INTRODUCCION

Los países del MERCOSUR, al igual que en la mayoría de los países del mundo, se han visto enfrentados en los últimos años a una serie de cambios que vienen ocurriendo en el contexto internacional como producto de la globalización del capitalismo. Estos cambios se han visto agravados por la crisis económica que desde fines de la década de los noventa ha tenido consecuencias en el crecimiento económico lo que ha llevado a algunos de nuestros países a prolongados periodos de recesión económica, a otros, a una desaceleración del crecimiento y en todos a un aumento sostenido del desempleo.

Los procesos de reestructuración productiva, así como el nuevo rol del Estado con respecto a la gestión económica, han tenido fuertes impactos sobre las formas de regulación, las normas y las instituciones básicas que ordenan las relaciones laborales. Más aún, porque muchos de estos cambios, especialmente los que dicen relación con las normas de protección a la parte laboral y a la acción colectiva han tenido una orientación neoliberal, que lejos de fortalecer la institucionalidad laboral en orden al respeto de los derechos básicos se ha guiado más bien por una práctica desregularizadora.¹ Los cambios económico-productivos que han experimentado los países del MERCOSUR afectan al mundo del trabajo en general y en particular a las mujeres. Ello conlleva mayores desafíos para el movimiento sindical, en cuanto a integrar en su agenda programática los temas de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, no como un tema específico de la mujer, sino como parte de la problemática laboral contemporánea.

Desde hace varias décadas, el conocimiento sobre las especificidades de género ha ido alimentando un diagnóstico sobre las diferencias entre hombres y mujeres y la denuncia por la discriminación o el desmedro que algunas de éstas implican para las mujeres, respecto de lo masculino.² Sin embargo, a la par de este diagnóstico las mujeres se han constituido en sujetos de derecho. Muestra de ello es la importancia que adquiere la dimensión de género en foros de nivel mundial, en la propia institucionalidad de los gobiernos, donde se crean Ministerios o

¹ Véase, *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile*. Jaime Ensignia y Sonia Yañez, editores. Fundación Friedrich Ebert, Santiago, 1999.

² Aún cuando existe una abundante literatura sobre el tema Mujer y Trabajo, es conveniente destacar el Mapa de las Cuestiones de Género, elaborado por CUT, FORCA SINDICAL y DIESE, porque es un importante aporte para identificar indicadores operacionalizables de género en la acción sindical.

similares y no menos importante en el ámbito de la propia sociedad que genera organizaciones, movimientos y otras expresiones de la demanda social de las mujeres. No obstante esta enorme productividad social femenina, este proceso se ha demorado en las estructuras sindicales. Esta situación al menos en el caso de Chile es de enorme relevancia. La propia CUT reconoce que el papel de la problemática de la mujer no ha tenido el lugar que sería deseable dentro de la organización y que presenta un importante reto para las acciones futuras.

Por ello es altamente valorable el esfuerzo desplegado por la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur que ha logrado insertarse plenamente en la acción sindical colocando en el centro del debate la lucha por la igualdad, la equidad en la participación de las estructuras sindicales y la elaboración de una agenda sindical para los pasos futuros del Mercosur.³

Este documento pretende sistematizar algunos elementos de análisis sobre las diferencias de género mirando los datos de manera comparativa entre los países del Mercosur y Chile con el objetivo de ordenar el debate de este seminario en torno a una agenda sindical que incorpore como propios los temas de la mujer. En este sentido es una contribución a la discusión y no tiene pretensiones de diagnóstico sobre el cual las participantes ya cuentan con un largo y profuso conocimiento y experiencia práctica.

El documento se ha ordenado en seis ejes que constituyen las dimensiones básicas de la problemática laboral, con relación a los cambios que están experimentando nuestros países: la participación laboral femenina y masculina; el modelo de desarrollo y la globalización y las presiones sobre el mercado de trabajo; la discriminación de género en el trabajo; las diferencias y especificidades del empleo al que acceden hombres y mujeres, los cambios culturales de género respecto a roles y ciudadanía y la participación sindical femenina.

1. Aumento de la participación laboral femenina

Un primer desafío para los sindicatos se refiere a asumir como un dato irreversible la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo. La inserción en el mercado de trabajo puede ser considerada un indicador de progreso laboral para las mujeres, en la medida en que ella contribuye a un mayor bienestar propio y de sus familias. Sin embargo, también contiene elementos de discriminación en la medida que las mujeres tienden a acceder a puestos de trabajo de peor calidad, menos protegidos y peor pagados que los hombres, aunque este patrón pareciera ir variando en el último tiempo.⁴ Las estrategias empresariales al respecto son claras, porque la fuerza de trabajo femenina se ha hecho elegible por diversas razones en las que presentan ventajas sobre la masculina: flexibilidad, menor

³ Véase Informe de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del cono sur a la cumbre sindical, Florianapolis, 12 de Diciembre del 2000.

⁴ Véase Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing, Luis Abramo, María Elena Valenzuela, Molly Pollak, Oficina Internacional del Trabajo Nr. 130, 2000.

costo, por las diferencias salariales y habilidades acordes con la terciarización de la economía. Cada vez en mayor medida las mujeres no son vistas como una fuerza de trabajo secundaria, sino que se abren oportunidades de empleo, generalmente entre los empleos atípicos, como son por ejemplo, el nuevo trabajo a domicilio que se ubica en actividades modernas, llámese teletrabajo, ventas telefónicas, y diversas otras funciones, que se pueden realizar desde los hogares.⁵ También son elegibles en el ámbito de los servicios, por ejemplo en el área financiera, las comunicaciones, los servicios sociales privatizados y en aquellas actividades manuales que requieren destrezas, precisión y acuciosidad: maquila, manipulación de productos alimenticios de exportación, laboratorios, cultivos marinos, floricultura, fruticultura y actividades manufactureras que no implican industria pesada.

En América Latina, la presencia de las mujeres en la mano de obra ha venido creciendo consistente y significativamente en las últimas décadas. Entre 1960 y 1990, el número de mujeres económicamente activas pasó de 18 a 57 millones, triplicándose, mientras que en los hombres ni siquiera alcanzó a duplicarse (pasaron de 80 a 147 millones). Como resultado de esta tendencia de largo plazo, se ha ido reduciendo la brecha entre los sexos en términos de su participación en la fuerza del trabajo.⁶

Por otro lado, aumenta la intensidad de su inserción laboral. Es decir, se incrementa el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, así como los años de vida económicamente activa. Se registra un incremento de la proporción de mujeres que no se retiran del trabajo cuando tienen hijos, siendo entre las mujeres en edad reproductiva donde la participación laboral aumenta más acentuadamente.⁷

La reciente crisis económica, si bien provocó una reducción de la tasa promedio de participación laboral del continente de un 58,5% a principios de 1998 a un 57,8% a fines del 2000, no revirtió la tendencia a la reducción de la brecha entre hombres y mujeres. Los que más contribuyeron a la caída fueron los hombres - cuya tasa de participación se reduce de un 75,1% a un 74%-, mientras las mujeres sólo disminuyeron su tasa de un 44,1% a un 43,3%.

Si se observa la evolución de los indicadores en los países del MERCOSUR, en el caso de Brasil hubo una caída de 2,0 puntos porcentuales en los hombres y de 1,4 puntos en las mujeres, mientras que en Argentina y Chile aumentó la participación femenina y se contrajo la masculina. En Uruguay, en tanto, aumentó la tasa de participación para ambos sexos.

Un dato común en estos países es que la tasa de participación laboral de las mujeres tiende a ser menor entre aquellas que tienen menos años de estudio y

⁵ Véase, Helia Henríquez y Verónica Riquelme, *Trabajadores a control remoto: El trabajo a domicilio en Chile*. Cuaderno de Investigación N° 8, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago, 1999

⁶ Idem OIT Nr. 130, 2000

⁷ Idem OIT Nr. 130, 2000

menores ingresos, y aumenta en la medida en que mejoran ambos factores. Son las mujeres pobres las que encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, en gran medida debido a que enfrentan mayores obstáculos para delegar las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos.

Cuadro 1: Tasa de participación laboral masculina y femenina, 1990 y 1998

	Hombres 1990	Hombres 1998	Mujeres 1990	Mujeres 1998
Argentina	76	74	38	43
Brasil	82	80	45	51
Chile	72	74	35	41
Paraguay	84	85	50	61
Uruguay	75	75	44	50

Fuente: Panorama Social en América Latina 1999 – 2000, CEPAL

A pesar de su mayor participación laboral, las tasas de desempleo de las mujeres siguen siendo más altas que las de los hombres en los países de América Latina. El desempleo ha aumentado rápidamente en los últimos 3 años, producto de la actual crisis económica, acercándose al 10% de la fuerza laboral de la región, porcentaje que sobrepasa las máximas tasas de desempleo alcanzadas durante la crisis de la deuda externa en los años ochenta.

Las mujeres y los jóvenes han sido especialmente afectados por esta tendencia. Por lo general, las tasas de desempleo juvenil son el doble de las del promedio nacional y las de los trabajadores de entre 15 y 19 años de edad, el triple. Las tasas de desempleo femenino, por su parte, son entre un 10% a 60% más elevadas que las de desempleo masculino. Según datos de 1998, en Argentina había 11,8% de hombres desempleados contra 15,7% de mujeres; en Brasil, 7,5% de hombres contra 11,6% de mujeres; en Chile, 9,4% de hombres contra 11,2% de mujeres; en Paraguay, 5,6% de hombres contra 7,2% de mujeres; y en Uruguay, 8,9% y 14,7% respectivamente.

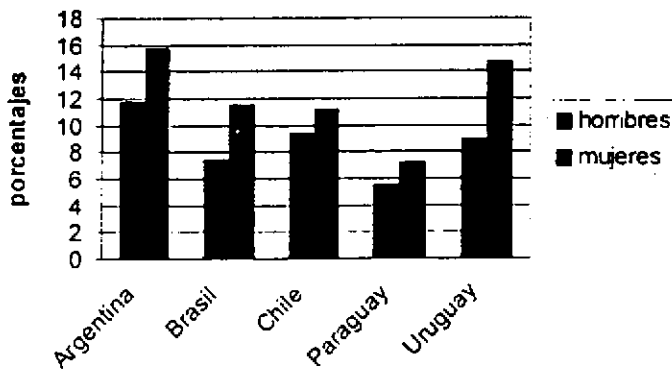
La tasa de desempleo femenino, por otra parte, indica una mayor presión de éstas sobre el mercado de trabajo. Recuérdese que la tasa de desempleo, incluye también a quienes buscan trabajo por primera vez.

Cuadro 2: Tasa de desempleo masculina y femenina, 1998

	Hombres	Mujeres
Argentina	11,8	15,7
Brasil	7,5	11,6
Chile	9,4	11,2
Paraguay	5,6	7,2
Uruguay	8,9	14,7

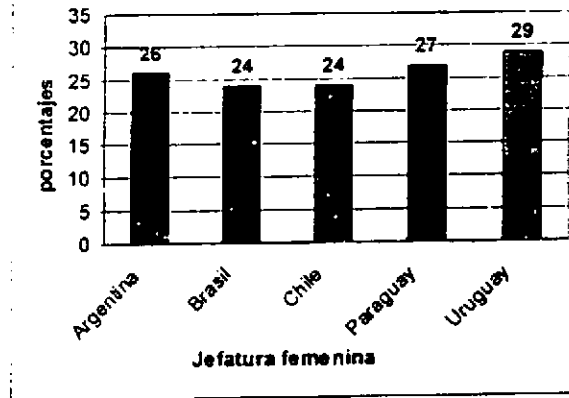
Fuente: "Trabajo en el Mundo", OIT

Tasa de desempleo masculina y femenina año 1998



Un factor importante en esta presión sobre el mercado de trabajo, lo constituye sin duda, la jefatura de hogar femenina. Esta alcanza a una proporción entre un cuarto y un tercio de los hogares pobres, en los distintos países del Mercosur y Chile.

Porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina



Fuente: Panorama Social en América Latina 1999 – 2000, CEPAL.

2. El modelo de desarrollo y la globalización: las presiones sobre el mercado de trabajo y efectos en el trabajo femenino

La mayor participación en la fuerza de trabajo de las mujeres no garantiza, sin embargo, automáticamente el acceso a empleos de mayor calidad. Las presiones de la globalización económica sobre los mercados de trabajo sub-regionales tienen diversos efectos sobre la calidad del trabajo femenino.⁸ Esta es una segunda dimensión que no debiera ser excluida de la agenda sindical del MERCOSUR.

En sus últimos informes anuales, la OIT ha mostrado que durante la década de los noventa el crecimiento del empleo en los sectores modernos y organizados se estancó a nivel mundial. En los países de América Latina, el 80% de todos los nuevos empleos se crearon en el sector informal o no estructurado, particularmente en las microempresas, el sector agropecuario y los servicios en pequeña escala, donde los salarios, la productividad y los niveles de protección social tienden a ser más bajos que en el sector formal de la economía. Aumentó también el empleo a plazo fijo y a tiempo parcial, y se extendieron los procesos de externalización y subcontratación, que subdividen y fragmentan los antiguos colectivos de trabajadores. Todas estas tendencias afectaron con mayor fuerza a las trabajadoras mujeres en comparación a los hombres.

Ello pone a los sindicatos frente al desafío de desarrollar la capacidad de representar y organizar colectivamente un conjunto de trabajadores y trabajadoras mucho más heterogéneo, que se aleja cada vez más del modelo tradicionalmente dominante, del trabajador asalariado, industrial o minero, de tiempo completo. A ellos hay que agregar el dato ya mencionado, de que los empleos más precarios tienden a ser ocupados por mujeres, con lo que se introduce la variable de género como un elemento de análisis que no puede ser excluido.

A pesar de la disminución de algunas de las brechas entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, las mujeres siguen teniendo mayor presencia en las formas de trabajo precario y desregulado (por ejemplo, en el servicio doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo sub-contratado), que son además las que se encuentran con mayor frecuencia fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva.⁹

Sin embargo, el trato discriminatorio que reflejan las diferentes condiciones de trabajo de hombres y mujeres, constituye también una oportunidad para desarrollar una agenda sindical más integral en el marco del MERCOSUR. El hecho de que las mujeres tiendan a incorporarse a puestos de trabajo más precarios, con menor acceso a la seguridad social y a la protección legal, y con

⁸ Sobre los efectos de la flexibilización en los países del Mercosur, Véase, Alma Espino, Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur.

⁹ Idem Doc. OIT Nr. 130, 2000

remuneraciones inferiores a las de los hombres, puede contribuir a visibilizar una serie de problemas que afectan a los trabajadores de ambos sexos.

En primer lugar, una mirada de género puede ayudar a revelar las insuficiencias de los nuevos modelos productivos en términos de generación de puestos de trabajo de calidad. La presencia femenina en los eslabones más precarios de las cadenas de subcontratación generadas a partir de exportadoras, muestra el carácter limitado de muchas de esas estrategias, lo que se refleja por ejemplo en la manera desigual como se distribuyen las calificaciones a lo largo de las cadenas productivas y en la insuficiencia de políticas de capacitación y productividad, entre otros aspectos.¹⁰

Otro tema que pasa a ser visibilizado a partir de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es el de los conflictos entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, lo que se relaciona con el empeoramiento de la calidad de vida de las personas producto de jornadas de trabajo demasiado extensas e intensivas. Tradicionalmente se pensó en éste como un problema "de las mujeres", pero una nueva agenda sindical requiere con urgencia pasar a considerar la armonización entre la vida laboral y la vida familiar como un derecho de los trabajadores de ambos los sexos, así como de sus familias.

3. La discriminación de género en el trabajo

Un tercer tema clave para una agenda sindical sobre la mujer es el de la discriminación en el trabajo. Los sindicatos de los países del MERCOSUR debieran ser capaces de incluir dentro de sus demandas la mayor igualdad de oportunidades entre sexos.

Desde un punto de vista legal, las Constituciones de todos los países de la región proclaman el principio de igualdad, ya sea de manera genérica, o aludiendo directamente a la no discriminación por razones de sexo. En algunos países, como por ejemplo Paraguay, la Constitución hace alusión directa a la relación laboral y prohíbe toda discriminación, señalando que los trabajadores de uno u otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales. En otros casos como Argentina y Chile, la ley es taxativa al prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivos asociados a su sexo. En Brasil, por su parte, se prohíbe la discriminación de género para acceder a un empleo y se establece que las normas que regulan el trabajo masculino son aplicables también al femenino.¹¹

Junto con este reconocimiento constitucional, en la mayoría de los países latinoamericanos existen disposiciones que determinan la libertad de la mujer para pactar todo tipo de contrato de trabajo, aunque persisten algunas disposiciones especiales que limitan este derecho. De los países del MERCOSUR, en Argentina

¹⁰ Sobre las cadenas de subcontratación, véase, X. Díaz y S. Yañez, La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile, como fuente de la precarización del trabajo femenino. Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago 1998.

¹¹ Idem Doc. OIT Nr. 130, 2000

se prohíbe a las mujeres la realización de trabajos "riesgosos, insalubres, peligrosos o penosos". En Brasil y Chile, en tanto, se han prohibido las pruebas de embarazo para condicionar la contratación de mujeres. También está regulado por las legislaciones nacionales el principio de no discriminación salarial por razón de sexo.

Sin embargo, a pesar de estos avances legislativos aún subsisten ciertas desigualdades en perjuicio de las trabajadoras. Según datos de la CEPAL, las mujeres en América Latina ganan entre un 44% y un 77% de lo que ganan los hombres. Las profesiones en las que predominan las mujeres son en general las menos valoradas socialmente, tendiendo a concentrarse en los trabajos temporales, a jornada parcial, peor remunerados y precarios. En cambio, es más probable que los hombres tengan acceso a los puestos de trabajo de jornada completa, mejor pagados y con posibilidades de desarrollo de una carrera profesional.

Debido a la persistencia de la división tradicional del trabajo basada en los sexos, la segregación laboral sigue constituyendo el factor más importante que determina la desigualdad entre los niveles de remuneración de hombres y mujeres. Las mujeres predominan en aquellos sectores de la fuerza de trabajo tales como el trabajo de oficina, las ventas y el servicio doméstico, mientras que los hombres trabajan más en la industria y el transporte. Las mujeres se ocupan de la enseñanza, de los servicios y de la agricultura, mientras los hombres ocupan puestos de gestión, administración y adopción de decisiones.

Así, mientras en 1997 las mujeres de los países del MERCOSUR ganaban un salario equivalente a entre 2,7 y 5,6 líneas de pobreza, los hombres recibían sueldos iguales a entre 4,3 y 8,2 líneas. Estas diferencias de género sólo experimentaron leves variaciones con respecto a la situación de 1990.

Cuadro 3: Ingreso medio de hombres y mujeres, 1990 y 1997 (en múltiplos de la línea de pobreza)

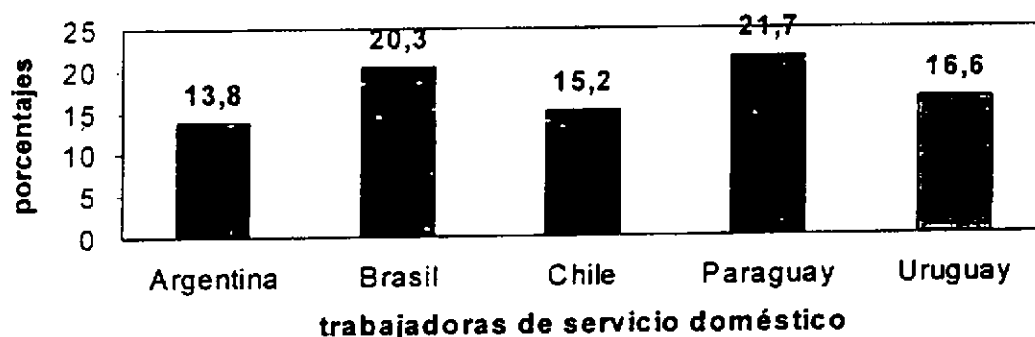
	1990		1997	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	7,3	4,7	8,2	5,6
Brasil	5,7	3,1	6	3,6
Chile	5,4	3,4	7,7	5,1
Paraguay	4,2	2,3	4,3	2,7
Uruguay	5,5	2,7	5,8	3,7

Fuente: Panorama Social en América Latina 1999 – 2000, CEPAL.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres están directamente asociadas a los sectores productivos y los tipos de empleos a los que logran acceder. En América Latina, el 71% de las mujeres económicamente activas se concentran en el sector de servicios, mientras que en los países desarrollados este porcentaje es de un 60%. Junto con ello, las mujeres ocupan sólo entre un 10% y un 20% de los puestos directivos y de administración. Incluso cuando las mujeres logran ocupar puestos de trabajo tradicionalmente dominados por los hombres, sus ingresos siguen siendo más bajos. En Chile, por ejemplo, las mujeres ganan sólo dos tercios de la remuneración promedio de los hombres en cargos similares.

Otro factor a tomar en cuenta es la alta presencia femenina en las labores de servicio doméstico. Se trata de un tipo de actividad que con mucha frecuencia se realiza sin cobertura de seguridad social y sin protección legal, lo que determina un importante grado de vulnerabilidad social para estas trabajadoras. Además, en la mayoría de los países, el servicio doméstico está regido por una legislación menos protectora que la del común de los trabajadores: mayores jornadas de trabajo, menores descansos, salario mínimo menor o inexistente, menor protección frente al despido y menores beneficios sociales.

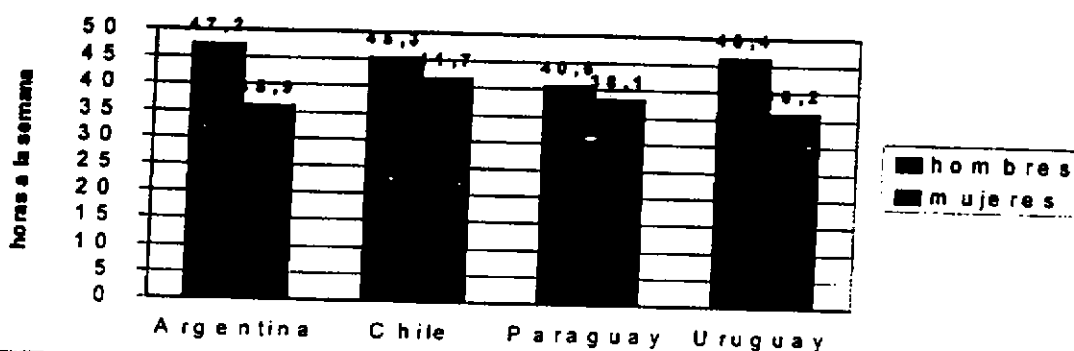
Incidencia del servicio doméstico en el total de mujeres ocupadas, años 1997-98



Fuente: Panorama Social en América Latina 1999 – 2000, CEPAL.

También existe discriminación de género en cuanto a la duración de las jornadas de trabajo. Las normativas nacionales de los países del MERCOSUR contemplan en la actualidad una jornada ordinaria de trabajo aplicable a hombres y mujeres por igual. En la mayoría de los países latinoamericanos, la duración máxima de la jornada de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales (excepto Brasil, cuya jornada máxima semanal es de 44 horas). A pesar de ello, se ha producido una creciente desregulación, incrementándose las jornadas laborales prolongadas de facto. Un dato que refleja esta tendencia es el que señala que mientras en 1975 las mujeres en América Latina trabajaban tres horas semanales menos que los hombres, a fines de los noventa trabajaban siete horas más.

Horas de trabajo semanal, promedio hombres y mujeres



Fuente: Anuario de Estadísticas del Trabajo 2000.
*sin información de Brasil.

Con respecto a los derechos de maternidad ha habido mayores avances. La Carta de los Derechos Fundamentales del MERCOSUR en su artículo 38 señala que "la maternidad será protegida a través de regímenes legales que garanticen como mínimo: la concesión a la madre de períodos de descanso remunerado, de seis meses antes y seis meses después del parto; un régimen de lactancia compatible con la actividad laboral; y la prohibición especial de despido durante el embarazo". Sin embargo, los hombres trabajadores no tienen derecho a este beneficio, reforzando la idea que las responsabilidades familiares son sólo de la mujer. En Chile y Paraguay, los empleadores están obligados a instalar salas cunas para el cuidado de niños menores de 2 años, en los establecimientos de más de 20 mujeres o 50 mujeres. Pese a estas normativas, las estadísticas oficiales chilenas muestran que dicha obligación es poco respetada en la práctica.

Finalmente, y a pesar de ser un tema de amplio debate, las legislaciones nacionales han sido lentas para incorporar el tema del acoso sexual en el trabajo. Entre los avances de los últimos años, se puede mencionar que, en Argentina, por decreto presidencial, se penaliza desde 1993 el acoso sexual en los servicios públicos. En Paraguay es una causa justificada que permite despedir al acosador y en Uruguay la reglamentación de 1997 de la ley de Igualdad de Trato en el Ámbito Laboral, define el acoso sexual como una forma de discriminación. En Chile en tanto la Dirección del Trabajo estableció, en 1997, el procedimiento y los criterios de fiscalización ante denuncias sobre acoso sexual.

4. Las diferencias y las especificidades de la mujer en el trabajo

Un cuarto aspecto que debiera ser integrado en una agenda sindical sobre la mujer es el de las especificidades propias del trabajo femenino. Como hemos mostrado, la feminización del mercado de trabajo es uno de los cambios más

importantes producidos en los países del mundo, y en particular del MERCOSUR, en los últimos años.

Una característica recurrente de la fuerza de trabajo femenina tiene que ver con la concentración de las trabajadoras en un pequeño número de ocupaciones, todas ellas relacionadas con los roles derivados de la imagen que la cultura asigna a las mujeres en tanto amas de casa, madres y esposas. Las mujeres ocupan un número restringido de ocupaciones "femeninas" de bajo prestigio e ingresos vinculadas a las tareas que se realizan en la esfera privada. Pero incluso cuando las mujeres trabajan en tareas que no suponen una directa extensión del rol doméstico, también sus cualidades como trabajadoras -paciencia, agudeza visual, rapidez manual, concentración, minuciosidad, docilidad- tienen que ver con el proceso de socialización diferencial a que son sometidas desde niñas.

Las responsabilidades en la esfera de reproducción también contribuyen a la segregación, particularmente porque las trabajadoras con obligaciones familiares prefieren ocupaciones que les permitan compatibilizar roles productivos y reproductivos.

Ello incide en que los distintos puestos de trabajo a que acceden hombres y mujeres sean jerarquizados de tal modo que las destrezas y capacidades masculinas se valoren más que las femeninas. Contribuir a eliminar esta jerarquía sexual de los trabajos a través de una clasificación de los puestos de trabajo en función de las competencias requeridas, y no del género de los trabajadores que los desempeñan, debiera ser parte de la agenda sindical en el MERCOSUR.

La mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las altas tasas de desempleo, los cambios tecnológicos y productivos y el mayor peso relativo de actividades económicas que amplían los puestos ocupados por mujeres, la ocupación de las mujeres en actividades que tradicionalmente habían sido masculinas, la relativización del papel de los hombres como proveedores, entre otros aspectos, provocan cambios más allá de la esfera laboral, que tienen que ver con nuevas relaciones familiares y de género.

Es por ello que el sindicalismo tiene un gran papel que jugar en la elaboración y formulación de propuestas que favorezcan la calidad del empleo tanto para hombres como para mujeres, lo que implica desarrollar también una capacidad de las organizaciones sindicales para asumir iniciativas que favorezcan cambios en los roles sociales de hombres y mujeres en función de una vida más integrada. Desde el punto de vista de género, la interrogante principal es cómo los distintos escenarios de flexibilización laboral pueden provocar o estimular cambios en roles sociales de hombres y mujeres, y por lo tanto, en las posiciones jerárquicas en la sociedad que los mismos implican.

Un dato crucial que refuerza esta tendencia es la significativa alza del nivel de educación de la mano de obra femenina: el nivel medio de instrucción de las mujeres en el mercado del trabajo es mayor que el de los hombres. En los

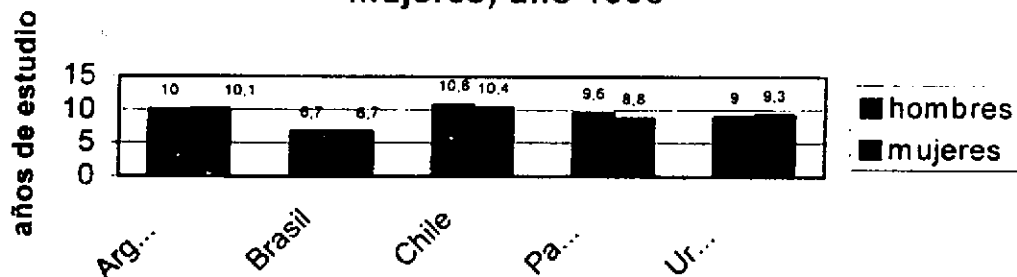
sectores urbanos de América Latina en 1995, las mujeres trabajadoras tenían una media de 9 años de educación, frente a 8 los hombres.

La mejora de los niveles de educación, combinada con la mayor integración de las mujeres en la mano de obra, ha comenzado a dar como fruto una lenta mayor presencia femenina en las profesiones y especialidades técnicas, consolidando así el cambios roles y jerarquías tradicionales en las relaciones de género.

Sin embargo, y a pesar de los niveles más altos de educación, los salarios de las mujeres siguen siendo significativamente más bajos. En ningún país latinoamericano reciben la misma remuneración que los hombres, aún con el mismo nivel de educación. De hecho, a mayor nivel de educación, mayor es la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres.

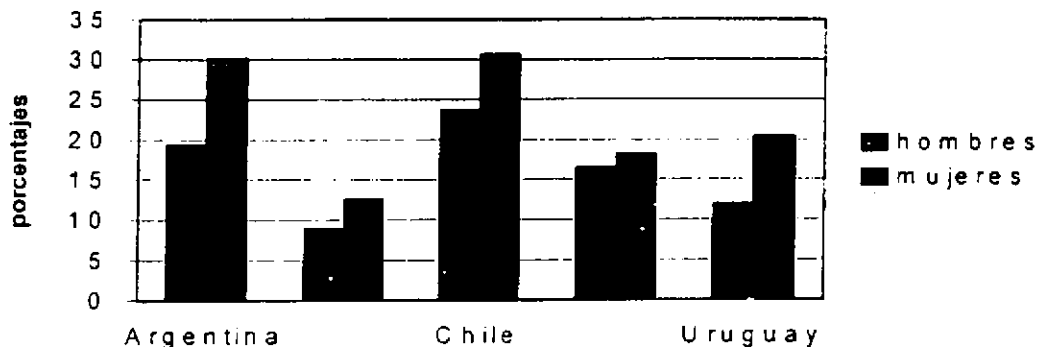
La mejor educación entre la mano de obra femenina refleja, por lo tanto, un aspecto positivo -una mayor capacidad para la adquisición de destrezas- y otro negativo -necesidad de acreditar niveles de educación más altos que los masculinos para conseguir los mismos ingresos- con respecto a su situación en el mercado del trabajo.

Promedio de años de estudio (hombres y mujeres) año 1998



Fuente: Panorama Social de América Latina 1999 – 2000.

Hombres y mujeres con Educación Superior, como porcentaje de la fuerza de trabajo masculina y femenina, año 1998



Fuente: Panorama Social de América Latina 1999 – 2000, CEPAL.

5. Sobre los cambios culturales de género: roles y ciudadanía

Junto con asumir las grandes tendencias que hemos mencionado, las organizaciones sindicales del MERCOSUR también debieran incluir en su agenda de trabajo una mirada más general de lo que implica hoy en día el ejercicio de sus derechos por parte de las mujeres trabajadoras. Esto significa que las nuevas relaciones entre género y ciudadanía en el trabajo son un tema crucial que debe ser incorporado por el movimiento sindical de la región. Para ello, un buen punto de referencia son los distintos enfoques que ha aplicado la OIT para enfrentar el tema de la creciente presencia de la mujer en la fuerza de trabajo.

La actividad normativa de la OIT con respecto a la mujer en el trabajo estuvo originalmente puesta en dos aspectos: i) la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, en especial aquella que pudieran poner en riesgo su función reproductora (embarazo, parto y lactancia); y ii) asegurar condiciones de trabajo que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares. Esto reflejaba, por un lado, la imagen de una debilidad intrínseca de las mujeres, y por el otro, la noción de que las responsabilidades familiares eran su tarea exclusiva.

Con ese mismo espíritu fueron incluidas posteriormente, en otros Convenios y recomendaciones, disposiciones relativas a la protección de la salud de la mujer embarazada y lactante y de su hijo/a, la protección de su empleo y la garantía de sus ingresos.

La segunda fase se inicia a partir de los años '50, con una nueva orientación: la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres, aunque todavía en un plano formal. Se trataba de eliminar las disposiciones discriminatorias existentes en las legislaciones nacionales.

En esta fase, la actividad de la OIT se desplaza a la promoción de la ocupación entre las mujeres, y al fomento de la igualdad de género en el empleo. El principio de no discriminación se aplica a los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

La tercera etapa de la actividad normativa de la OIT se inició a mediados de la década de los 70 y cobró fuerza a partir de la adopción por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El propósito de esta fase es remover los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad efectiva, no solo formal.

En esta fase, la OIT basa su actuación en la concepción de que la mejoría de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, depende también del cambio que se produzca en la situación de los hombres, así como en las relaciones entre ambos. En este sentido, empezaron a revisarse varias normas protectoras, entre ellas las que prohibían en trabajo nocturno de las mujeres, que las protegían contra los efectos de las emanaciones de plomo y benceno y que establecían límites de carga. La OIT asume que existen condiciones de trabajo que son malas tanto para mujeres como para hombres, y que ninguno de ellos deben estar sometidos/as a tales condiciones. Como ejemplos del cambio de mirada, se afirma por un lado que los hombres también deben ser protegidos en su función reproductora, y por el otro, que algunas de las antiguas normas protectoras contribuían en realidad a restringir las oportunidades de empleo para las mujeres.

La tendencia mundial, a la que se han venido sumando también los países del MERCOSUR, aunque con distintas velocidades y énfasis, es a la aplicación de una serie de medidas concretas tendientes a:

- reducir progresivamente las jornadas de trabajo y las horas extraordinarias para trabajadores de ambos sexos;
- introducir mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y las vacaciones para trabajadores de ambos sexos;
- establecer condiciones equivalentes de empleo para los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio;
- crear servicios adecuados de asistencia y cuidado infantil;

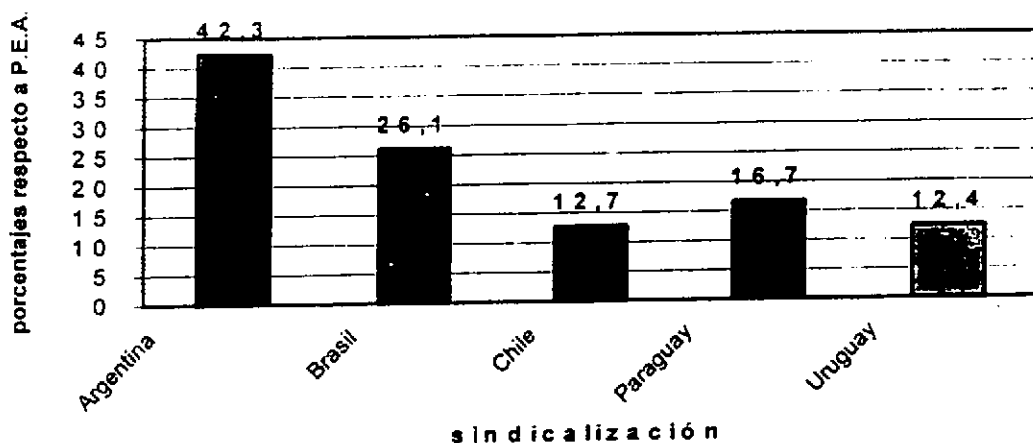
- ampliar también a los padres el ejercicio de derechos como el acceso a sala cuna y licencia para el cuidado de hijos enfermos;
- ampliar los permisos pre y post natales tanto para hombres como para mujeres.¹²

6. Sobre la participación sindical femenina

Finalmente, la incorporación de los temas que hemos sugerido en este documento dentro de la agenda sindical del MERCOSUR, debe ir acompañada también de una mayor presencia de las mujeres trabajadoras en las labores de dirigencia sindical. Actualmente, las trabajadoras tienden a estar fuertemente sub-representadas en la dirigencia sindical. En Chile y en Paraguay, sólo un 15% y un 10% respectivamente de los dirigentes sindicales son mujeres, pese a que ellas representan cerca de un 30% de la fuerza de trabajo.

Las tasas de afiliación de los países del MERCOSUR son relativamente bajas, con la excepción de Argentina donde alcanza un 42,3%. En Brasil es de un 26,1%, en Paraguay de 16,7%, en Chile es un 12,7%, y en Uruguay sólo un 12,4%. Sin duda que una mayor apertura hacia la problemática de la mujer en el trabajo abriría grandes oportunidades para un aumento de los niveles de sindicalización, lo que daría mayor fuerza y peso negociador a los respectivos movimientos sindicales.

Tasas de sindicalización



Fuente: www.oit.org Banco de datos estadísticos



¹² Idem Doc. OIT Nr. 130, 2000.

Hasta ahora, en América Latina las nuevas situaciones, problemas y desafíos creados por la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo no han sido recogidos en toda su magnitud por el movimiento sindical. Muchas demandas de género han quedado sin expresión en las agendas sindicales, así como tampoco han sido integradas en los procesos de negociación colectiva.

En muchos casos se observa la falta de receptividad de los sindicatos para modificar una cultura esencialmente masculina, que no reconoce rango sindical a muchos problemas propios del género y a veces resiste a la incorporación de mujeres en los niveles directivos. Por otro lado, las dificultades de tiempo de las propias trabajadoras, que tienen que combinar sus responsabilidades laborales y familiares, son barreras adicionales a la participación femenina en la vida sindical.

Aunque se han experimentado avances significativos en la movilización de las mujeres sindicalistas y se observa una creciente preocupación de las dirigencias sindicales por la situación de las trabajadoras, falta desarrollar estrategias y mecanismos organizativos efectivos tendientes a incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente (y no complementaria o secundaria) de la política sindical. El tema de la sindicalización femenina no ha sido todavía asumido con todo el peso de importancia que debiera tener, por ello es urgente que el movimiento sindical piense políticas destinadas a incorporar a la mujer a una mejor defensa de sus derechos laborales.

Para superar estos obstáculos, las grandes centrales sindicales mundiales han subrayado que la igualdad y integración de la mujer en los organismos y agendas sindicales es de primordial importancia. En los últimos cinco años, en varios países de América Latina, las dirigencias sindicales han desplegado diversos esfuerzos para aumentar su peso en las estructuras sindicales.

Por ejemplo, con el fin de establecer una estrategia común a nivel del MERCOSUR y potenciar sus acciones a nivel nacional, fue creada la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del MERCOSUR (CM-CCSCS), integrada por representantes de los cinco países de esa subregión (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). Uno de sus principales logros fue la inclusión del tema de género en la Declaración Sociolaboral firmada, en diciembre de 1998, por los jefes de Estado de los 5 países.

En Brasil, las Comisiones de la Mujer de las tres principales centrales sindicales (CUT, CGT y Força Sindical) lograron establecer cuotas mínimas para mujeres en todos sus niveles de dirección. En el resto de los países existe un esfuerzo de fortalecimiento de las Comisiones, Departamentos o Secretarías de la Mujer, a través de diversas estrategias destinadas a incorporar las demandas de género en las agendas sindicales y a promover el liderazgo sindical de la mujer.¹³

¹³ Idem Doc. OIT Nr. 130, 2000

Consideraciones finales

- La asociatividad internacional en el ámbito sindical, es una oportunidad única para responder a los desafíos de la globalización. Una estrategia sindical mancomunada parece ser la única posibilidad de poner en una agenda sindical las demandas sindicales que afectan al mundo laboral. Esta agenda sindical tiene que poner el tema de género con carácter prioritario, porque lo que afecta a las mujeres, afecta al mundo laboral en su conjunto. En la medida que existan los diferenciales salariales, las actividades y el empleo feminizado con condiciones más precarias, se darán presiones hacia abajo afectan a todo el mundo laboral, con respecto a los salarios, la calidad del empleo y los derechos laborales y no sólo a las mujeres.
- La mayor participación laboral femenina, exige un esfuerzo organizativo de gran magnitud en el plano sindical, porque la existencia de un colectivo atomizado de trabajadoras, sin presencia en la organización y sin capacidad de gestionar demandas de manera colectiva, es un factor que debilita la representación laboral y permite que las estrategias empresariales de ahorro de costos, vía la precarización del empleo y la pérdida de derechos, se convierta en una acción unilateral, sin posibilidades de respuesta por la parte laboral.
- La incorporación de la mujer al trabajo es un tema de hecho y de derecho. La discriminación a la mujer en el empleo atenta contra la ética de los derechos humanos del conjunto de los trabajadores y una rebaja en la dignidad de las mujeres, es una rebaja en la dignidad del colectivo laboral. La desprotección de la maternidad, el acoso sexual y otras prácticas degradantes de la intimidad y la privacidad del colectivo de trabajadores, se han visto incrementadas en la medida que se debilita la acción colectiva y en la medida que una mal entendida competitividad económica ha rebajado los estándares de protección mediante modificaciones con pérdidas de derechos en las leyes laborales. En este contexto un nuevo desafío se le presenta al sindicalismo, es reivindicar la ciudadanía laboral, restableciendo los derechos históricos conculcados y agregando los nuevos derechos que se ven amenazados por la emergencia de malas prácticas empresariales.
- Finalmente, convendría reiterar que la colaboración y el aprendizaje entre movimientos sindicales de los diferentes países, es una necesidad cada vez más acuciante para responder de mejor manera a los poderes económicos y políticos globalizados. En este sentido, las experiencias compartidas, el aporte al conocimiento común y la posibilidad de fortalecer acciones que vayan más allá de la reflexión y el intercambio de opiniones, es un paso importante para la recuperación del sentido final de todo movimiento sindical: Contribuir al cambio, defender a los trabajadores y representar sus demandas ante poderes que se hacen cada vez más centralizados e inasibles bajo el enorme paraguas del capital internacionalizado.

6. El Mercosur: ¿Generador de Empleo?. Los mercados laborales en los países del Mercosur y Chile a la luz del proceso de integración, Junio 1998
Dr. Wolfram Klein
7. Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile, Octubre 1998
Jaime Ruiz-Tagle
8. Género, flexibilización e inserción laboral femenina, una perspectiva sindical desde el Mercosur, FES/CEM, Julio 1999
Alma Espino
9. Reformas a las sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile, Agosto 1999
Jaime Ruiz-Tagle
10. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad, Mayo 2000
Christoph Scherrer/Thomas Greven
11. La Seguridad Social de Salud en Chile: Análisis y Perspectivas. Mayo 2000
María Cecilia Acuña D.
12. La Salud Laboral en Chile. Logros y Asuntos Pendientes. Julio 2000
Magdalena Echeverría
13. Propuestas de reformas al nuevo sistema de pensiones en Chile. Agosto 2000
Jaime Ruiz-Tagle
14. Sistema de protección a cesantes: Enero 2001
Mario Alburquerque Fuschini, Mario Velásquez Pinto

III. ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

1. El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996
Jaime Ensignia
2. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización, Junio 1998
Klaus von Dohnanyi
3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena. Julio 1998
José Miguel Insulza

IV. LIBROS

- Relaciones laborales y modelos de acción sindical. Experiencias europeas y latinoamericanas, ILET/FES, 1994
Jaime Ensignia/Malva Espinosa/Luise Rürup (Ed.)
- CHILE-MERCOSUR y estrategias sindicales en la región, 1996.
Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld (Editores)
- El nuevo sistema de pensiones. Los intereses de los trabajadores y su repercusión en América Latina, UAHC-PET-FES, 1997
Jaime Ruiz-Tagle (Editor)
- Desarrollo Económico Local: ¿alternativa necesaria de modernización productiva? Memoria del Seminario, 1997
Fundación Friedrich Ebert/ILPES/SERCAL
- Modernización de las relaciones laborales. Un desafío para la VIII región, 1997
Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld (Editores)
- La Empresa de Menor Tamaño: ¿Objeto o Sujeto de la Política de Fomento? Fundación Friedrich Ebert, 1997
Joachim Göske & Alfonso Traub

**PUBLICACIONES
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CHILE**

I. DEBATE SINDICAL

1. Política social e integración económica, Mayo 1995
Ernst Breit
2. La experiencia del sindicalismo alemán en los procesos de negociación colectiva y el rol del Estado en la política social, Julio 1995
Ernst Breit
3. NAFTA-MERCOSUR y políticas sindicales, Agosto 1995
Mario Alburquerque/Gabriel Sanhueza
4. Modelo económico e inserción internacional de Chile, Noviembre 1995
Eugenio Rivera
5. Chile y el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) y sindicatos en los países asiáticos, Abril 1996
Hernán Gutiérrez/Gerhard Reinecke
6. El debate sobre la seguridad social en América Latina. La posición del sindicalismo de la región, Noviembre 1996
Jaime Ensignia
7. El Estado en la economía social de mercado. El modelo y la realidad alemana, Julio 1997.
Alfred Pfaller
8. Full Employment in the EU within ten years, Marzo 1998
Fundación Friedrich Ebert, Instituto de Investigación, Departamento de Investigación de Política Exterior, Bonn, Alemania.
9. Globalización e integración. Las alianzas sociales del sindicalismo latinoamericano., Junio 1999
Victor Báez
10. La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical. FES/CEM, Julio 1999
Malva Espinosa & Hugo Yanes

II. ANÁLISIS LABORAL

1. Modernización de las relaciones laborales en el Chile actual, Mayo 1996
Malva Espinoza/Mario Velásquez/Emilio Morgado
2. Transición democrática y movimiento sindical en Chile, Mayo 1997
Adolfo Arrieta/Jaime Ensignia
3. ¿Un sistema a punto de desaparecer? La Seguridad Social en Alemania, Junio 1997
Alfred Pfaller
4. Dimensión Social de la Integración, Marzo 1998
Pablo Lazo Grandi
5. El Estado de Bienestar Alemán después de la Unificación, Abril 1998
Dr. Alfred Pfaller

- Desarrollo y Gestión Local: nudos críticos para su implementación, Memoria del Seminario-Taller. 1998
Fundación Friedrich Ebert
- Libre Comercio, Integración Regional y Dimensión Social: Desafíos para el Sindicalismo Latinoamericano, 1998
Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)
- La crisis asiática y su impacto en la VIII región, 1999
Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld
Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)
- Sindicalismo, Género y Flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción Laboral Femenina. 1999
Jaime Ensignia y Sonia Yañez (Editores) FES – CEM (Centro de Estudios de la Mujer)
- Procesos de Integración. Los Protocolos Laborales. Las experiencias de la UE, NAFTA, PACTO ANDINO y MERCOSUR. Fundación Friedrich Ebert-OIT 2000.

V. DOCUMENTOS

- Los Tratados de Libre Comercio y el rol del sindicalismo latinoamericano. Aportes desde el sindicalismo chileno.
Gerardo Castillo (OIT), Jaime Ensignia (FES), Carlos Vásquez (CUT), (Editores)
- Asociación Chilena de Municipalidades: Historia, Hechos, Desafíos y Reflexiones, Abril 1998,
Giorgio Martelli
- Regionalismo en Chile. La reforma pendiente para el desarrollo. Septiembre 2000
Esteban Valenzuela Van Treek, Giorgio Martelli Robba

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Darío Urzúa 1763 Provincia Fono: (56-2) 3414040
Cód. Post. Santiago Fax: (56-2) 2232474
6640682 Chile e-mail: feschile@fes.cl