



Empleo femenino post pandemia

Diálogo Social como herramienta para su recuperación

Por: Mauricio Araneda, director de Proyectos y Vinculación con el Medio, FEN-UAH



El impacto de la pandemia ha puesto una vez más el foco en las desigualdades de género en el mundo del trabajo. La crisis sanitaria ha destruido empleos en un número sin precedentes a nivel mundial y, la peor parte, se la han llevado las mujeres, toda vez que los avances que se habían logrado en su inclusión laboral, retrocedieron años.

Las cifras son elocuentes. Según datos de la OIT, a nivel planetario, se perdió 4,2% del empleo de las mujeres, frente al 3% de los hombres, siendo los sectores manufactureros y de servicios los más impactados, donde, justamente, es mayor la representación de las mujeres y donde a menudo trabajan en modalidades informales. En el caso de los países de la región, las cifras son aún más desalentadoras pues, entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres disminuyó un 9,4%,

frente al descenso del 7% en el caso de los hombres.

En Chile, el empleo femenino está 1,8 veces más expuesto que el empleo de hombres según cifras mundiales de referencia. Y perdimos, de acuerdo con cifras oficiales basadas en el INE, una década de avances en términos de empleabilidad femenina, rondando el 41%.

En este marco, y ya pensando en las estrategias de recuperación del empleo post pandemia, las mesas de diálogo social (MDS) impulsadas por la FEN con el financiamiento del Programa de Diálogo Social (DS) de la Subsecretaría del Trabajo y con el apoyo del Centro de Organizaciones y Relaciones Laborales (COR-UAH), cobran especial relevancia. Iniciativas que, por cierto, forman parte del proyecto "Fomento a la Igualdad

de Género en el Trabajo”, subvencionado por la Unión Europea (UE) y ejecutado también por la FEN con la colaboración de Fundación ChileMujeres.

Con larga experiencia en estos programas de diálogo social, las MDS: “Presente y Futuro del Trabajo: Desafíos para la Igualdad de Género” tuvieron objetivos estratégicos ambiciosos no solo desde el punto de vista de la descentralización territorial -se realizaron en las regiones del Biobío y de Magallanes- y del diálogo social tripartito, también desde

proyecto Fondef que está en plena marcha liderado por un consejo tripartito.

En este caso, las MDS reunieron a representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores bajo un objetivo común: ¿cómo avanzar en la incorporación de mujeres, en igualdad de condiciones, en sectores tan masculinizados como la Construcción y Minería? Abrir estos espacios laborales a las mujeres, en este momento de crisis de empleabilidad, constituye una tarea ineludible para el país si queremos salir de esta crisis



la mirada sectorial, buscando precisamente romper barreras de género en rubros productivos caracterizados, históricamente, como campos laborales de los hombres: la Construcción y la Minería.

Y la riqueza de estas mesas radica, además, en este compromiso de la FEN y del COR, de promover el diálogo social como herramienta fundamental para desarrollar las relaciones entre los actores incumbentes del mundo del trabajo, diseñando en conjunto estrategias que armonicen sus particulares intereses. Una muestra más de este compromiso es el desarrollo del Índice de Diálogo Social (IDIAS) puesto al servicio de las organizaciones públicas y privadas. Un

fortalecidos, no solo recuperando los puestos de trabajo destruidos, sino creando empleo de calidad en estos sectores “vetados” para las mujeres, con enfoque de género, con políticas públicas decididas que impulsen el pleno empleo de mujeres.

MDS Biobío: La Construcción como fuente laboral para las mujeres

El área de la Construcción, pese a avances, sigue siendo uno de los 5 sectores de la economía que tiene una proporción de trabajadoras que no supera el 20%. Este dato se torna más complejo en el contexto actual de la pandemia, pues ha sido uno de los más golpeado en materia de empleabilidad.

De ahí la importancia de esta MSD “Presente y Futuro del Trabajo: Desafíos para la Igualdad de Género en el Sector Construcción”, en la Región del Biobío, constituida por representantes de la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género del Biobío; del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG Biobío; del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE Biobío; de la Dirección del Trabajo Biobío; de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL Municipalidad de Concepción; de la CUT Concepción; de la empresa Ebco S.A. Zonal Concepción; de la Constructora Claro Vicuña Valenzuela, y de las inmobiliarias Futuro y Socovesa Sur S.A.

En el marco de los talleres pudimos conocer buenas prácticas como las del Grupo Inmobiliario Sencorp, de la Constructora-Inmobiliaria Sencorp y de la propia Cámara Chilena de la Construcción (CChC). Un elemento común que advertimos en estos casos, es la plena conciencia de los beneficios que reporta la incorporación de mujeres tanto a la empresa en sí misma como al desarrollo personal de las trabajadoras y sus familias. Experiencias que, por supuesto, son un gran aliciente que deben difundirse, porque cuando hablamos de la necesidad de promover la equidad de género, no es solo una cuestión valórica, de derecho humano que, sin duda lo es, pero también es hacerse cargo de los beneficios económicos y sociales que genera a las empresas y al país en su conjunto.

De estas exposiciones, constatamos que incorporar mujeres al campo laboral, mejora los ambientes de trabajo, se genera mayor colaboración e integración del trabajo en equipo, menos rotación de trabajadores y disminuye la tasa de ausentismo. Pero, asimismo, nos encontramos en terreno con una de las mayores dificultades que tienen las mujeres para participar en el mercado laboral: la falta de red de apoyo en el cuidado de sus hijos.

Esta realidad fue abordada in extenso en uno de los talleres por parte de Verónica



Campino, co-fundadora de la Fundación ChileMujeres, quien fue categórica al sostener que *“existe un castigo a la maternidad: ganan menos y se ve a las mujeres como las únicas responsables en el cuidado de los hijos”*.

La Norma Chilena 3262, que regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal también fue analizada en el desarrollo de la MDS por la directora de Giro Humano, Verónica Bravo, afirmando que Chile es pionero en esta norma, pues es única en el mundo, y es aplicable a cualquier tipo de organización, ya que se trata igual que una norma ISO. Es clave para toda política organizacional, pues está orientada a fomentar un cambio cultural corporativo que promueva un ambiente laboral sin sesgos, sin estereotipos de género. Su adopción aporta a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), a los cuales apunta la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

MDS Magallanes: la Minería y su potencial en la reactivación de la economía

El sector Minero ha puesto el foco en aumentar la incorporación de trabajadoras, tal

como está plasmado en su *“Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”*, que son, precisamente, los lineamientos centrales abordados en esta Mesa.

La participación de mujeres ha ido incrementándose, según datos entregados por la Comisión Chilena del Cobre, Cochilco (2019) aunque, de todas formas, es baja, pues se ubica en un 8,5 %. Por lo tanto, el desafío no es menor, sobre todo pensando en el tremendo potencial de este rubro para impulsar la reactivación económica del país.

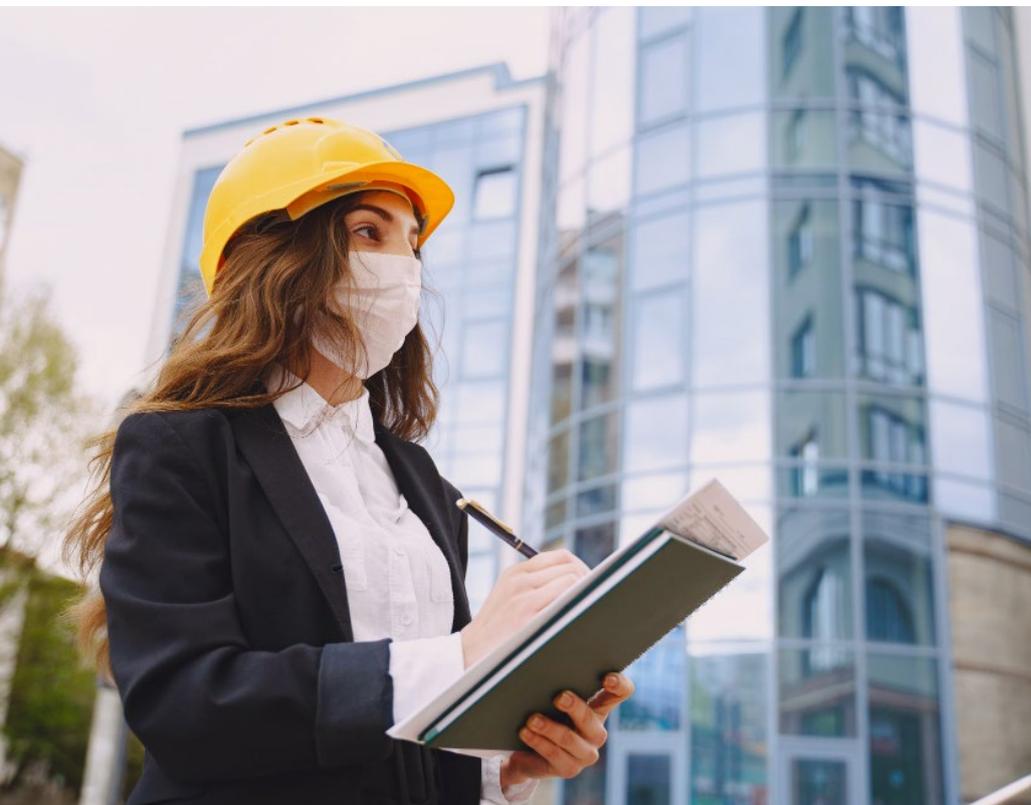
La Mesa estuvo compuesta por representantes del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Sernameg; del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence; de las empresas Geopark y ENAP, y del Sindicato de Trabajadores de ENAP y Sindicato de Trabajadores Profesional ENAP. La MDS de Magallanes (que sesionó entre el 2019-2020), a partir de la cual se suscribió un pacto estratégico entre la UAH y el Servicio Nacional de la Mujer de la Región de Magallanes. Este proyecto fue la continuidad del iniciado en el año 2019.

En materia de buenas prácticas, conocimos el caso de la empresa Geopark. Desarrollaron líneas de acción que definen su *“cultura diversa”*. Algunos de los énfasis están puestos en temas de debate público, como lo son por ejemplo propender a conciliar la vida laboral con la familiar y políticas radicales para sancionar cualquier tipo de manifestación de acoso sexual o laboral al interior de la organización.

Dentro de los talleres celebrados, podemos destacar por ejemplo la exposición del psiquiatra Alberto Larraín, director Ejecutivo de la Fundación ProCultura, sobre *“La Salud Mental en contexto de pandemia, sus implicancias sobre las mujeres y los desafíos para las organizaciones”*. Los datos aportados son lapidarios: Chile se sitúa como uno de los países en los que más ha empeorado la salud mental de sus habitantes; un problema que se venía arrastrando desde antes del estallido social y de la pandemia, pero que se ha

“

En Chile, el empleo femenino está 1,8 veces más expuesto que el empleo de hombres según cifras mundiales de referencia. Y perdimos, de acuerdo con cifras oficiales basadas en el INE, una década de avances en términos de empleabilidad femenina, rondando el 41%”



solo un dilema de ser una buena empresa, de tener buenas políticas, sino que también es un buen negocio. De hecho, tenemos un estudio que permitió levantar datos econométricos sobre el impacto de la inversión pública en redes de cuidado, vinculándolo al impulso del proyecto de ley sobre Sala Cuna Universal que pusimos a disposición del Parlamento. Se trató de una investigación realizada por nuestro académico Carlos García, estableciéndose que, si llevamos la inversión pública-privada en redes de cuidado, salas cunas públicas al 1%, el impacto en la productividad del país sería un 0,55% del PIB. El problema es que no hay consenso de cómo hacerlo, pero en que es necesario y que es algo que va a beneficiar al país, si estamos, absolutamente, claros y lo demuestran las cifras.

Y aunque las comparaciones pueden resultar odiosas, no podemos obviar la visión europea en esta materia. La diferencia está en la mirada de Estado sobre cómo se entiende la Seguridad Social. En Europa existen prácticas como la “caja finlandesa”, en la cual están los elementos iniciales para la crianza (de hecho, la cajita es una cuna). Hay, desde ese tipo de políticas públicas hasta a asegurar la provisión de redes de cuidado, en las cuales con la cooperación pública-privada se resuelve varios puntos: el financiamiento, velando un cierto precio de referencia; la ubicación de los servicios públicos, dándole cobertura a las familias para que puedan dejar a sus hijos y puedan trabajar tranquilos y estén lo más cerca posible entre su lugar de trabajo y su hogar.

El tema de Sala Cuna Universal es parte de la Seguridad Social que otorga un Estado a sus ciudadanos. Este concepto de la Seguridad Social, demuestra que, desde la cuna hasta el último día, hay alguien que te asegura y hay alguien que te ayuda en los momentos difíciles, porque, no es tan solo con unos fondos personales, sino que hay un Estado que protege, un Estado que ayuda y un Estado que se hace cargo de la Seguridad Social de sus ciudadanas y ciudadanos. **OE**

agudizado en este año y medio de crisis sanitaria que ha impuesto largos confinamientos y masificado el teletrabajo: los hombres presentan un 34% de estrés por pandemia, mientras que las mujeres un 66%. Las causas en el caso de las mujeres son atribuidas a que sufren violencia intrafamiliar y la multiplicidad de roles que deben cumplir: trabajadora, esposa, madre y cuidadora.

Nos volvemos a encontrar entonces con los mismos factores culturales, que frenan la empleabilidad de las mujeres. En el cierre de esta Mesa, la senadora Carolina Goic entregó un dato decidor sobre el uso de la Ley Post Natal Parental: de las 93 mil licencias que se han cursado desde que se creó la ley, solo 197 han sido solicitadas por hombres. No basta, por lo tanto, la obligatoriedad de una ley sino cambios en los patrones de comportamiento.

Alianza con la UE y Fundación ChileMujeres: El cambio cultural requerido

Tal como lo hemos señalado, estas mesas de diálogo social forman parte de los com-

promisos de sustentabilidad del proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”, financiado por la Unión Europea (UE) y ejecutado también por la FEN con la Fundación ChileMujeres. Los objetivos son varios, entre ellos impulsar la participación laboral de mujeres por medio del fortalecimiento de políticas de corresponsabilidad parental y adaptabilidad laboral y el desarrollo de estrategias y políticas públicas de apoyo a cuidados. Los invitamos a conocer la batería de manuales que están a disposición en la página web del proyecto: <https://fen.uahur-tado.cl/generoytrabajo/>

La corresponsabilidad familiar es un freno importante. El grueso del trabajo laboral en casa -cuidado de hijos, labores domésticas, alimentación- se lo llevan las mujeres, tres veces más respecto de los hombres. Esto requiere un cambio cultural que tiene que partir desde nuestros hogares, desde los módulos educativos. No es un tema que se resolverá de la noche a la mañana.

En el Congreso hay debate respecto a cómo esto se incorpora a los reglamentos internos de las empresas, porque no es tan