



Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas
Escuela de Trabajo Social

Embarazo y Maternidad

Una aproximación desde actores relevantes en materia de
Prevención, Protección y Defensa de la Maternidad en el
ámbito laboral en Chile

Tesis para optar al grado de Magíster en intervención social Mención Familias

Ximena González Ávila

Autora

Verónica Verdugo Bonvallet

Docente guía

Santiago de Chile

2017

DEDICATORIA

A mi hijo Diego.

Sé que aún no entiendes el por qué...yo te lo diré.

Por todas las tardes de juego en que me buscabas...y no estuve.

Por todas las noches es que debí velar por tus sueños...y no estuve.

Por todas las oportunidades en que el cansancio me venció...y no estuve.

Te amo.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a todas las maravillosas personas que a través de su conocimiento y experiencia, aportaron a la elaboración de esta investigación, logrando reforzar en mí las ganas de continuar adelante hasta lograr el objetivo.

Agradecer a mis padres, por inculcar en mí las ganas de superarme día a día y por enseñarme que el esfuerzo es parte de la vida.

Agradecer a mi esposo, por cubrir mis ausencias con nuestro hijo y comprender que el esfuerzo es de toda la familia.

Quisiera agradecer muy especialmente, a mi profesora guía, la Sra. Verónica Verdugo. Sé que sin su constante apoyo, esfuerzo y dedicación hacia mi investigación, esto no habría sido posible. Cuando la falta de fe y fuerza me hacían pensar en renunciar, sus palabras encausaban mi camino nuevamente...gracias por confiar en mí.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	8
1.1 Antecedentes del Problema	9
1.2 Planteamiento del Problema	19
1.3 Justificación	20
1.4 Supuestos	21
1.5 Preguntas de Investigación	21
1.6 Objetivo General	22
Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II	23
Marco Teórico Referencial	24
2.1 Derechos Humanos	24
2.2 Derechos Humanos y Género	25
2.3 Género	27
Teoría de Género	27
2.4 Igualdad de Género	28
2.5 Mujer y Trabajo en Chile	32
CAPÍTULO III	36
Diseño Metodológico	37
3.1 Paradigma	37
3.2 Enfoque	37

3.3 Tipo de Estudio	38
3.4 Técnica de Recolección de Información	38
3.5 Criterios de Selección de Informantes Claves	39
3.6 Criterios de Validez	40
3.7 Técnica de Análisis de la Información	40
CAPÍTULO IV	42
4.1 Cuadro Resumen de Categorías y Sub categorías	43
4.2 Caracterización de los Informantes	46
4.3 Matriz de Análisis Categorial	47
4.4 Análisis de los Resultados	65
Categorías asociadas al Objetivo Específico N°1	65
Categorías asociadas al Objetivo Específico N°2	78
Categorías asociadas al Objetivo Específico N°3	88
Categorías asociadas al Objetivo Específico N°4	91
CAPÍTULO V	98
Conclusiones	99
Bibliografía	101
ANEXOS	105

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como Objetivo General, el comprender la visión que actores relevantes de la sociedad chilena en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral tienen sobre los avances y desafíos en relación a la igualdad de género en el trabajo en Chile. Para ello, se trabajó en cuatro Objetivos Específicos, los cuales se mencionan a continuación.

1. Establecer a partir del discurso de las entrevistadas, las principales formas que adquiere la desigualdad laboral de la mujer en Chile a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad.
2. Determinar a partir del discurso de las entrevistadas, los avances y desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile en materia laboral.
3. Establecer las principales transformaciones que, en opinión de las entrevistadas, habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral.
4. Determinar los valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena que los actores entrevistados reconocen como favorecedores y obstaculizadores de una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral.

Para abordar y conocer el fenómeno de la desigualdad laboral que deben afrontar las mujeres trabajadoras ante el embarazo y ejercicio de la maternidad, a opinión de las entrevistadas, se consultó bibliografía en materia de Derechos Humanos y Teoría de Género. Así como también, fue posible conocer las diversas formas en que se expresan estas desigualdades a nivel internacional y por supuesto en Chile.

A través del paradigma Socio Crítico, con un Enfoque Cualitativo, fue posible abordar esta investigación para su posterior análisis de los resultados.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio pretende dar cuenta de la realidad que viven las mujeres a diario respecto de la Desigualdad que deben afrontar durante el embarazo y ejercicio de la maternidad en el ámbito laboral. Esta investigación se realizó a través de una aproximación de actores relevantes de la sociedad en materia de Prevención, Protección y Defensa de la maternidad en Chile.

A través de la mirada de personas connotadas en la materia, el estudio pretende dar cuenta de cómo la maternidad puede ser considerada como un factor negativo y de discriminación hacia la mujer en su lugar de trabajo.

El objetivo general de esta investigación nos permitirá comprender la visión que actores relevantes de la sociedad chilena en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral tienen sobre los avances y desafíos en relación a la igualdad de género en el trabajo en Chile

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes del Problema

Los Derechos Humanos son inherentes al ser humano, sólo por su condición de ser persona y existir. Ello significa que son universales y aplicables a todo ser humano sin discriminación alguna en todo el mundo, fundamentándose en el principio de la dignidad humana. La definición de Derechos Humanos de Naciones Unidas que se establece en 1948, señala en su artículo 2, lo siguiente *“toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa la persona, tanto si se trata de un país independiente como de territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”* (Naciones Unidas, 1948, pág. 104). De esta manera, se establece universalmente la promoción y protección de los Derechos Humanos, siendo un tema prioritario para la comunidad internacional y sus Estados miembros, quienes son responsables de garantizar el cumplimiento de cada uno de ellos a través de sus políticas internas y reafirmar a la persona como sujeto central de estos derechos.

El año 1979, se estableció la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), instituyéndose así el primer y más importante instrumento legal en materia de Derechos Humanos de la Mujer. Entre los principios que en ella se señalan, destaca la *“obligación de los Estados a reconocer, proteger y garantizar los derechos de las mujeres; a la adopción de medidas concretas para la eliminar la discriminación; reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres; y fortalece el concepto de indivisibilidad de los Derechos Humanos.”* (Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, 2013, pág. 10).

En el año 1993, cuarenta y cinco años después de la Declaración de las Naciones Unidas, se reafirmó por parte de los 171 Estados miembros la Declaración y Programa de Viena, caracterizada por incluir los Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas,

otorgándole una mirada desde un enfoque de género. Se reconoce así el rol de la mujer en distintos ámbitos de la vida y de la sociedad contemporánea, tal como señala en su artículo 18 *“los derechos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.”* (Naciones Unidas, 1993, pág. 23).

Al alero de estas convenciones y de la preocupación a nivel internacional por la igualdad de derechos para hombres y mujeres, se han realizado a la fecha cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer. La primera de ellas, se realizó en México el año 1975, periodo en el cual además, se instaura el año Internacional de la Mujer. La segunda Conferencia, se llevó a cabo en Copenhague el año 1980, donde se realizó un seguimiento a las medidas adoptadas en la primera conferencia, y se sumaron tres grandes dimensiones: ámbito laboral, salud y educación. El año 1985 en Nairobi, se llevó a cabo la tercera Conferencia Mundial, a partir de la cual, se considera un reconocimiento legítimo a la igualdad entre hombres y mujeres, lo que llevó a que algunos se refirieran a la conferencia como *“el nacimiento del feminismo a escala mundial”* (Formación Feminista, 2016, pág. 25). Finalmente, la cuarta Conferencia Mundial se realizó el año 1995 en Beijing, donde se dio un paso fundamental en términos de igualdad, modificando la categoría de Mujer al concepto de Género (ONU Mujeres, 2016).

No obstante estos avances, la desigualdad de género sigue siendo una tarea pendiente en diversos ámbitos de la vida, realidad que afecta también a América Latina. Si bien, las brechas entre sexos han disminuido de acuerdo a los estudios realizados por la CEPAL, las desigualdades en diversas dimensiones aún existen.

Entre los elementos donde es posible evidenciar estas diferencias en América Latina, se pueden mencionar aquellos de orden demográfico, las que adquieren vital importancia en la producción de estadísticas de género. Hoy en día, la mayoría de los países de la región se encuentra con envejecimiento demográfico, es decir, un alto porcentaje de la población supera los 60 años de edad, y por el contrario, existe un

descenso respecto de la fecundidad. Esto se traduce en que la esperanza de vida es más prolongada, por ende, aumenta el peso demográfico de las personas que van envejeciendo. En cuanto a la distinción por género, la proporción de mujeres es mayor respecto de los hombres. Esto se traduce en la feminización de la vejez, la cual señala que las expectativas de las mujeres son más altas por sobre los 80 años, pero a su vez, su calidad de vida se ve comprometida debido a la falta de protección social o montos bajos en su pensión de vejez, dadas las constantes lagunas previsionales o periodos de trabajo no remunerado por dedicarse a los cuidados de los hijos, padres u otros familiares (Milosavljevic, 2007).

Así como también, otro elemento a considerar dice relación con la composición de los hogares y su estructura familiar y cómo esto se encuentra estrechamente ligado a la desigualdad de género. Es decir, la composición y tamaño de una familia, tiene implicancias directas en la vida de hombres y mujeres, respecto de la posición en la que se encuentra cada miembro del grupo familiar, los cuales se replicarán también en otros ámbitos de la vida. Según los indicadores, durante la infancia no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, sin embargo, a partir de los 15 años de edad, la brecha comienza a aumentar, lo cual coincide con la fase reproductiva femenina. Así como también influyen los factores culturales y las tradiciones familiares (Milosavljevic, 2007).

Un factor relevante es la Educación, el cual se encuentra consignado entre los objetivos de desarrollo del Milenio, específicamente, el objetivo N°3, apunta a promover la equidad de género y la autonomía de la mujer. Si bien, existe un mayor acceso de las mujeres a la educación en la región, ello no se ha visto reflejado en lo que respecta a igualdad económica y participación en posiciones de poder. Se suma a lo anterior, el hecho que el porcentaje de analfabetismo femenino es superior en relación a los hombres, y si se agrega la condición de indígena, esta brecha puede ser aún mayor (Milosavljevic, 2007).

Por otra parte, existe una brecha importante en términos de desigualdad económica a raíz de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las investigaciones indican que tanto en Chile como en el extranjero, si bien se percibe una tendencia a la baja en la brecha remuneracional, aún es posible evidenciar este

fenómeno. El Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del año 2010, señalaba que en la década del sesenta, las mujeres chilenas obtenían en promedio la mitad del salario del hombre. A la fecha de emisión del informe, es decir, cincuenta años después, el salario de la población femenina habría aumentado, lo que acortaría la distancia entre ambos sexos, sin embargo, aún es posible observar que las mujeres perciben entre un 20% a un 30% menos que una remuneración en promedio que los hombres. Si se considera además, que ambos son profesionales, la brecha aumenta significativamente (Dirección del Trabajo, 2015).

De acuerdo a las Naciones Unidas, las investigaciones respecto de este tema en particular, son sesgadas considerando que se compara sólo el ítem en cuanto a desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, siendo fundamental ver además la subordinación de las mujeres, ya que de esta forma, la noción de pobreza será la que pone a la mujer en condiciones de desigualdad respecto de sus pares (Milosavljevic, 2007).

En cuanto a la Participación Política de las mujeres, se observa una escasa representación de las mujeres en los puestos con poder de decisión, lo que genera que gran parte de las resoluciones que involucran al sexo femenino, se encuentren en manos de varones. En América Latina, sólo el 16% de los puestos en el parlamento son ocupados por mujeres. Si se proyecta esta cifra hasta lograr un crecimiento significativo de la mujer en el poder, llegaría a un tercio de representación sólo en el año 2.035 (Milosavljevic, 2007).

Un elemento particularmente sensible, dice relación con la Violencia de Género, la que se manifiesta como violencia física, psicológica, sexual y económica por parte del cónyuge o pareja hacia la mujer. En la región, todavía es necesario profundizar más para conocer a cabalidad la forma en que se manifiesta la violencia de género. Ello, en tanto existe aún un bajo porcentaje de mujeres que denuncian este hecho. Sin embargo, con los antecedentes facilitados por organismos judiciales y de salud, es posible observar que a pesar de los esfuerzos realizados por los legisladores en los países de la región, aún en América Latina, las mujeres son víctimas de agresiones por parte de los hombres (Milosavljevic, 2007).

Otra dimensión importante en materia de desigualdad de género, tiene relación con el ámbito laboral, la cual se manifiesta en distintos aspectos, cómo; los ingresos, la participación de las mujeres al mercado laboral, acceso a las diferentes ocupaciones o cargos, nivel educacional, ejercicio de la maternidad, entre otros factores.

De acuerdo a la Cepal, la participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado durante las últimas cuatro décadas, siendo la población femenina con mayor nivel educativo, con menos cargas familiares y con más recursos económicos quienes conforman significativamente este aumento.

Respecto del desempleo en la región, han aumentado significativamente las tasas de ocupación, a excepción de algunos países como Bahamas, Ecuador, Guatemala, Jamaica y México, lo que produce una disminución en la brecha de participación por sexo, sin embargo, las cifras se mantienen desfavorables para las mujeres siendo la tasa femenina equivalente al 50% de la masculina (Cepal, 2014).

Otro elemento que da cuenta de esta inequidad, corresponde a la cantidad de horas remuneradas. Mientras que en algunos países de la región, las mujeres dedican en promedio 38,2 horas semanales al mercado laboral, los hombres lo hacen un promedio de 44,8 horas. Esta brecha responde a la cantidad de horas que las mujeres deben dedicar al cuidado de niños, ancianos y del mantenimiento del hogar. En tanto los hombres, son quienes dedican mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado (Cepal, 2014).

El monto de las cotizaciones entre hombres y mujeres constituye otra fuente de desigualdad. Si bien, en promedio en América Latina el porcentaje de cotizaciones es similar entre hombres y mujeres, la diferencia radica principalmente en la brecha del porcentaje cotizado, siendo más altas en el caso de los hombres en países como Argentina, Bolivia y Perú (Cepal, 2014).

Respecto de la segregación ocupacional por sexo, la cual hace referencia a la cantidad de personas del mismo sexo en un determinado número de ocupaciones, es posible evidenciar que en posiciones jerárquicas de alto cargo, predominan los hombres por sobre las mujeres. Esto genera a su vez, que el nivel de ingresos sea inferior para ellas, lo que conlleva a desigualdad en temas de salud, pensiones, entre otros (Cepal, 2014).

Finalmente, la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral, se expresa también en las condiciones en que debe enfrentar el embarazo y ejercicio de la maternidad, las cuales condicionan su participación y permanencia en el mercado laboral. En este aspecto, de acuerdo a la CEPAL, la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres, variará dependiendo de la composición del hogar. Si existen niños o niñas menores de 6 años en el hogar, la demanda de cuidado será mayor y ello se verá reflejado en un 60% de participación de la mujer en el ámbito laboral. Este porcentaje aumenta, si los niños en el hogar fluctúan entre los 6 y 14 años de edad, y por último, cuando no hay niños en el hogar, el porcentaje de participación de la mujer aumenta al 80%. Estas diferencias son más marcadas en los hogares más pobres, pertenecientes al primer quintil, lo cual reafirma que la participación de la mujer en el mercado laboral está condicionada a las responsabilidades de cuidado en el hogar y también al nivel educativo. (Cepal, 2014).

En Chile, la desigualdad de género también ha sido materia de preocupación para los legisladores, ya que al igual que en América Latina aún persisten brechas importantes entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida.

En nuestro país, uno de los elementos que dan cuenta de la brecha en lo laboral es la participación económica de las mujeres en este ámbito, donde las cifras nos ubican bajo el promedio latinoamericano. En efecto, la tasa de participación laboral femenina en la región aumentó más de tres puntos porcentuales en la década de 1990 al 2011, subiendo de un 49,2% a un 52,6%. Si bien, en nuestro país se incrementó de un 32,5% a 43,5% esta cifra continúa siendo más baja que en el resto de Latino América. Esta participación además, está distribuida en distintas ramas de actividad, concentrándose la mujer mayoritariamente en el sector de servicios, con remuneraciones más bajas y en cargos de menor calidad. (SERNAM, 2014).

La participación de las mujeres en el trabajo se refleja en el nivel de ingreso de los hogares, siendo un factor trascendental en la economía familiar. Mientras en los sectores de ingresos bajos, esta participación es inferior, en los hogares con mayores ingresos la participación de las mujeres es más alta. De acuerdo al documento Serie de Estudios elaborado por el SERNAM, en la década de 1990 al 2011, la tasa de participación de las mujeres entre 29 y 59 años, aumentó en todos los quintiles, sin

embargo, las diferencias correspondiente al quintil más pobre y al más rico era de 38,9% manteniéndose prácticamente sin modificación durante más de veinte años. (SERNAM, 2014). Un estudio más reciente, del año 2014, señala que *“un 48,4% de las mujeres participaba del mercado laboral, mientras que un 71,6% de los hombres lo hacía. Un total de 1.352.676 mujeres, se encontraba fuera de la fuerza de trabajo debido a razones familiares permanentes. Del total de personas que señalaban este motivo como causa de inactividad, el 97,8% eran mujeres”* (Departamento de Estudios Sociales, 2015, pág. 16). En el marco de estas razones familiares, uno de los principales motivos que señalan las mujeres para no trabajar, corresponde al tiempo que deben dedicar al cuidado de hijos o adultos mayores que viven en sus hogares, cifra de mujeres que alcanza un 20% (SERNAM, 2014).

La tasa de participación en la fuerza laboral femenina en Chile, aumentó desde un 45,3% el año 2010 a un 48,2% al año 2015, pese a este leve incremento, se mantuvo en los -20 puntos porcentuales. Del porcentaje de mujeres que no participa en la fuerza laboral, el 97% lo atribuye a razones familiares permanentes, es decir, por dedicarse al cuidado de hijos, padres u otros (Instituto Nacional de Estadísticas, 2016).

Por su parte, la tasa de ocupación femenina a nivel nacional aumentó desde un 41,0% en el año 2010 a un 44,9% al año 2015, lo cual disminuye la brecha entre hombres y mujeres de -25,9 puntos a -22,5 puntos durante el mismo periodo. En lo que respecta a la tasa de desocupación femenina, el porcentaje descendió desde el 9,6% en el año 2010 a un 6,8% al año 2015, disminuyendo así la brecha a 1,1 punto porcentual durante el mismo periodo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2016).

Asimismo, otro ámbito en el que se manifiesta la desigualdad es en la educación, factor preponderante en la participación de las mujeres al mercado laboral. De acuerdo a la encuesta CASEN 2011, en las mujeres que finalizaron su educación básica completa, la tasa de participación laboral es del 36.9%, mientras que en aquellas que culminaron su enseñanza media humanista aumenta al 52.7%. Por último, las mujeres que completaron estudios técnicos superior o profesionales se incrementa al 76.8% su participación. Estas cifras también están cruzadas por el rango etario. En el tramo de 20 a 24 años, la participación es más baja, mientras que a partir de los 25 años tiene un leve aumento. Lo cual, nuevamente tiene a disminuir a partir de los 50 años. (SERNAM, 2014).

Otro antecedente que es importante destacar refiere al hecho que durante el periodo del año 2010 al 2015, las mujeres representaron menos del 23% del total de personas tituladas de carreras profesionales con especialización en las áreas tecnológicas. Teniendo una baja más notoria durante el año 2014, donde disminuyó al 21,8% con una brecha de -56,1 puntos porcentuales. En resumen, durante todos los años detallados, las mujeres representaron menos del 22% del total de titulados en carreras técnicas.

En estrecha relación con lo anterior, existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres. En la época de los años setenta, las chilenas accedían a la mitad de una remuneración percibida por los hombres, situación que se fue modificando de manera favorable para las mujeres durante los años siguientes, reduciéndose la brecha salarial entre ambos sexos. A pesar de ello, el promedio de las mujeres es 20% a 30% menos respecto del salario de los hombres, siendo mayor en el caso de trabajadores con educación superior. (Dirección del Trabajo, 2015).

Durante el periodo del año 2010 al 2014, sobre el 75% del total de las personas mayores de 15 años, que no perciben ingreso, corresponde a población femenina. Al año 2013, el porcentaje fue de un 76,8% de mujeres en la misma condición, con una brecha entre sexos de unos 53,6 puntos porcentuales.

Estas desigualdades existentes entre hombres y mujeres, aumentan la brecha entre ambos respecto a la pobreza. Según los antecedentes presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas, que más del 52% del total de personas en situación de pobreza extrema corresponde a mujeres, de acuerdo a la investigación realizada entre los años 2009 al 2012. Al año 2013, la brecha entre ambos para esta misma condición, fue de 55,5% es decir, hubo una brecha de 11 puntos porcentuales (Instituto Nacional de Estadísticas, 2016).

En el contexto de las desigualdades reseñadas precedentemente, un área particularmente sensible y que será abordada en este estudio, es la que refiere a la desigualdad que existe en el ámbito laboral a propósito del embarazo y el ejercicio de la maternidad. Nuestra cultura occidental ha identificado a la mujer en su rol de madre históricamente, responsabilizándola por el cuidado de los hijos, mientras, el ámbito laboral ha sido desde siempre, asociado a lo masculino. Hoy en día, las mujeres se han

incorporado al mercado laboral debiendo lidiar con varios obstáculos, siendo uno de ellos, la desigualdad relacionada con la maternidad. Si bien ha habido avances en materia de igualdad, aún es posible evidenciar el rol tradicional asignado a hombres y mujeres, lo que conlleva implícitamente una discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral (Giagnoni, La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratos, 2011).

De acuerdo a la literatura consultada, una de las premisas fundamentales de estas desigualdades, es que están determinadas por la discriminación de género, es decir, están condicionadas al rol femenino o masculino, entendiendo por género al *“conjunto complejo de determinaciones y características económicas, sociales, legales, políticas, psicológicas y culturales que constituyen lo que en cada período histórico se observa como femenino o masculino. Configura un tipo de relaciones de poder que determina las oportunidades de desarrollo de las personas. Es construido sobre la diferencia sexual, sobre los cuerpos y está sujeto a cambio y transformación, por tanto, puede ser alterado”* (Área de Estudios de Género, 2006, pág. 71). Por tanto, el género hace referencia a una construcción social que está determinada por el ethos epocal que está viviendo la sociedad, y desde donde se constituye una relación de poder entre hombres y mujeres que está dada por la diferencia sexual. Por ello, podemos decir que la igualdad de género *“implica que todos los seres humanos, mujeres y hombres, sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones”* (FLACSO, 2006, pág. 74). Desde esta mirada, podemos entender que la desigualdad de género, considera las inequidades que surgen a partir de la distinción o restricción para desarrollar libremente las capacidades personales tanto para el hombre como para la mujer.

El presente estudio, se posicionará desde el enfoque de Género, el que se entiende como *“una herramienta de trabajo, una categoría de análisis que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en una sociedad, en una comunidad, en un proyecto, oficina, etc. Así como también, las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. Contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que antes no habían sido tomado en cuenta, y es aplicable a todo los ámbitos de la vida: laboral,*

educativo, personal, etc. También es una opción política porque nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades” (FLACSO, 2006, pág. 72).

Entonces, esta mirada nos permitirá conocer desde la desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en cuanto a lo referido a cómo éstas últimas, viven esta desigualdad ante el embarazo y el ejercicio de la maternidad. A propósito de estas significaciones, podemos dar cuenta que cualquier actitud, acción u omisión que atente contra la libertad de las personas, será considerada socialmente un acto discriminatorio, entendiéndose por discriminación *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012, pág. 3). Acercándonos más al objeto de estudio de esta investigación asumimos que la discriminación contra la mujer *“denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (ONU, 1979, pág. 2). En el contexto de la presente investigación adquiere particular relevancia la discriminación que se produce en el ámbito laboral, la cual *“consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”* (Castro, 2001, pág. 8).

En el marco de la discriminación laboral, lo que es más específico aún, es la discriminación por maternidad la que *“implica un menoscabo en la igualdad de trato y de oportunidades y, este caso, aparece como el detonante de variadas conductas cuyos*

efectos tienen consecuencias en las trayectorias laborales de las trabajadoras” (Giagnoni, La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratios, 2011, pág. 52).

Es precisamente este menoscabo, el que se manifiesta a través de prácticas sutiles y discriminatorias hacia la mujer cuando participa del mundo laboral, debiendo enfrentarse a obstáculos constantes para poder alcanzar su desarrollo profesional. Si además, se encuentra embarazada o ejerce el rol de madre, las condiciones pueden ser más desfavorables aún. Sin duda, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, ha sido desde hace décadas parte de las políticas públicas en Chile y también en el extranjero. El acceso de la mujer a un empleo formal está condicionado a estereotipos que están instalados desde hace años en el pensamiento social, tal como se señalaba precedentemente, no se visualiza desde un enfoque de género, sino más bien, desde una mirada machista y limitante hacia la mujer, donde los roles se encuentran diferenciados para ambos sexos desde antes de su nacimiento. Lo que genera ambigüedad en estas situaciones, es el doble discurso respecto a lo valorada que resulta la maternidad para la sociedad, a la vez que suele ser motivo de discriminación y malos tratos hacia éstas. Pese al hecho que actualmente nuestra legislación es específica respecto de la protección de la maternidad, aún es posible ver como son vulnerados los derechos de las mujeres en sus lugares de trabajo.

1.2 Planteamiento del Problema

La promoción de la participación de la mujer en el mercado laboral ha sido parte de las políticas públicas a nivel internacional y también en nuestro país, buscando así mejorar las condiciones de equidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, para permanecer en este espacio, las mujeres han debido enfrentar la discriminación por las limitaciones impuestas socialmente en función del rol que se asume corresponden a cada género. Consecuentemente, pese a que la maternidad es valorada desde el discurso, las mujeres trabajadoras deben convivir con la discriminación en una etapa de la vida particularmente sensible.

A pesar del consenso social que existe respecto de la protección de la maternidad en el trabajo, aún se utilizan prácticas al margen de la ley para evadirlas. La desigualdad

que persiste en el trabajo a propósito del embarazo y el ejercicio de la maternidad, se traduce en menos contratación, así como también se genera menoscabo ante situaciones como licencias pre y post natal, permisos para control del embarazo, licencias médicas por enfermedad de hijos menores de un año, pago de sala cuna, entre otros elementos de los que se pretende dar cuenta en el presente estudio. (Dirección del Trabajo, 2016).

Esta discriminación constituye un problema porque impide el desarrollo pleno de la mujer y el ejercicio de sus derechos. Representa a la vez un obstáculo para la profundización de la democracia en el país.

1.3 Justificación

Este estudio se sustenta en la base de que pese a que existe una legislación en Chile que protege a la mujer en materia laboral, todavía existe discriminación en este ámbito a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad. Si bien es cierto, se dispone de cifras en relación al fenómeno de la discriminación por embarazo en el mundo laboral, no existe abundante evidencia de carácter cualitativo que nos señale de qué maneras se está presentando en la experiencia de las mujeres que viven esta discriminación y de qué manera les afecta en el desempeño de sus funciones habituales. Del mismo modo, la visión de actores relevantes de la sociedad chilena en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral,¹ será un aporte para un conocimiento integral del fenómeno y la intervención social. Entonces, generar conocimiento en relación a la forma en que se presenta este fenómeno, puede significar una contribución a la elaboración de nuevas y mejores políticas públicas que favorezcan la protección de la maternidad en este ámbito.

¹ Para efectos de esta investigación se considerará **actores relevantes de la sociedad chilena** en materia laboral, a personas que tienen experiencia y conocimiento en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad. Como punto de partida se ha pensado en quienes hayan desempeñado o desempeñen un cargo en organizaciones o instituciones tales como; la CUT, Ministerio de la Mujer, Dirección del Trabajo, Comunidad Mujer, Tribunales Laborales, entre otros.

1.4 Supuestos

- Pese a los avances en la legislación para proteger a la mujer en el ámbito laboral, el embarazo y ejercicio de la maternidad sigue siendo visto como un factor negativo, al cual se asocia ausencias, permisos y costos para la empresa, lo que determina el menoscabo hacia las mujeres, desigualdad de condiciones laborales en términos de remuneraciones y cargos, así como también menos contratación.
- La discriminación y el menoscabo que afecta a las mujeres en el ámbito laboral a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad, no sólo se genera de formas agresivas y evidentes sino también como prácticas sutiles que permanecen invisibilizadas.

1.5 Preguntas de Investigación

¿De qué manera actores relevantes de la sociedad chilena en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral aprecian los avances y desafíos en cuanto a la protección de la maternidad en el trabajo en Chile?

¿Cuáles son las principales dificultades que deben afrontar las mujeres frente al embarazo y ejercicio de la maternidad en el ámbito laboral?

¿De qué manera las mujeres que se enfrentan a la discriminación laboral por maternidad resuelven el conflicto?

¿Cómo opera en la práctica la legislación que está orientada a la protección de la maternidad frente a la discriminación laboral por embarazo?

1.6 Objetivo General

Comprender la visión que actores relevantes de la sociedad chilena en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral tienen sobre los avances y desafíos en relación a la igualdad de género en el trabajo en Chile.

Objetivos Específicos

Establecer a partir del discurso de los actores relevantes, las principales formas que adquiere la desigualdad laboral de la mujer en Chile a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad.

Determinar a partir del discurso de los actores relevantes, los avances y desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile en materia laboral.

Establecer las principales transformaciones que, en opinión de los actores relevantes, habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral.

Determinar los valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena que los actores relevantes reconocen como favorecedores y obstaculizadores de una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II

Marco Teórico Referencial

2.1 Derechos Humanos

En el año 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estos derechos fundamentales, han servido de base para la elaboración de políticas públicas a nivel mundial respecto de la justicia social. Sus principios básicos se fundamentan en la dignidad humana y el establecimiento de límites al poder tradicional de los Estados (Naciones Unidas, 1948).

Los Derechos Humanos datan del siglo XVIII, ligada a las revoluciones liberales de Europa y América del Norte. Fue a partir de entonces que se comenzó a hablar de “ciudadanía” y a la construcción del bien común por sobre el individual. La primera declaración universal fue en el año 1789, llamada Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en este documento no estaban consideradas las mujeres, y por lo tanto, no estaban visibilizadas como parte de la ciudadanía, sino que permanecían como sujetos carentes de derechos. De acuerdo a Isabel Gonzalo Araona, durante el siglo XIX, hubo movimientos feministas que lucharon por el reconocimiento de las mujeres, los cuales fueron silenciados en su momento. Por ello, es que la Declaración de 1948, marcó un precedente en la igualdad de derechos de las mujeres, ya que si bien no es específica de la mujer, se aproxima en sus artículos desde una mirada con enfoque de género (2010). Ello se expresa en sus características las que establecen que los Derechos Humanos son:

- *“Universales; son aplicables a todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición.*
- *Inherentes; son innatos a todas las personas. Todo ser humano, por el simple hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales.*
- *Interdependientes e Indivisibles; existen generaciones de derechos conforme al momento en que han surgido en el tiempo. La primera generación hace referencia a los primeros derechos que se reconocieron, los derechos civiles y políticos; la segunda generación la constituyen los derechos económicos, sociales y culturales y nos encontramos ante el surgimiento de nuevos derechos*

humanos, denominados de tercera generación y un proceso de reconocimiento de los mismos, como son el derecho a la paz, derecho a un medio ambiente sostenible, derecho al desarrollo, etc. A pesar de la existencia de distintas generaciones o categorías de derechos, éstas no son categorías estanco, ni que indiquen un orden de prioridad sino que están interrelacionadas entre sí y se sitúan al mismo nivel, ya que la realización de unos derechos no es posible sin la puesta en marcha de los otros.

- *Inalienabilidad: los derechos humanos no deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y con las debidas garantías procesales.*
- *Inviolabilidad: los derechos humanos gozan de protección nacional e internacional.*
- *Exigibilidad: al estar reconocidos por los Estados permiten exigir su respeto y cumplimiento.*
- *Generabilidad de deberes: los derechos humanos generan también obligaciones de conducta.” (Isabel Gonzalo Araona, 2010, pág. 9)*

Si bien, los Derechos Humanos, constituyen un pilar fundamental para las personas en términos de la dignidad humana, no fue sino hasta el año 1993, donde se abordó de manera específica los derechos de las mujeres a través de la Declaración de Viena. En ella se consigna que *“los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.” (Naciones Unidas, 1993, pág. 23).*

2.2 Derechos Humanos y Género

Los Derechos Humanos de las mujeres fueron considerandos a partir de movimientos sociales que lucharon por dar a la mujer su lugar en la sociedad contemporánea. Es a través de una mirada con enfoque de género que ha sido posible cuestionar la forma patriarcal existente desde hace siglos. Esta visibilización de las

mujeres en el ejercicio de sus derechos, es un reflejo de las desigualdades que han debido superar para ser consideradas hoy como sujetos de derechos. Es necesario señalar que para alcanzar este reconocimiento, las mujeres han debido hacer frente a una serie de obstáculos para ejercer sus derechos plenamente, dejando de lado la posición de subordinación. Las diversas formas de discriminación tienen orígenes muy diversos, ya que interactúan múltiples factores que se interrelacionan entre sí y que determinan situaciones de exclusión. (Isabel Gonzalo Araona, 2010).

A través de los movimientos sociales se ha visibilizado el rol de la mujer en la sociedad, logrando así reunir a los representantes del mundo en diversas conferencias en torno a la promoción y protección de los Derechos Humanos de las Mujeres. La primera de estas convenciones se realizó en México el año 1975, al alero del año Internacional de la Mujer. En ella, se plantea realizar una guía de acción para erradicar la discriminación hacia de la mujer y potenciar su desarrollo. Se trabajó en base a tres objetivos: igualdad, desarrollo y paz. Se postula así el Primer Plan de Acción Mundial, que encaminaría los siguientes diez años para el trabajo de los Estados respecto de este tema, llamado también Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Durante este periodo, se fundó el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. (ONU Mujeres, 2016).

La segunda Conferencia, se llevó a cabo en Copenhague el año 1980, donde se realizó un seguimiento a las medidas adoptadas en la primera conferencia, y se sumaron tres grandes dimensiones: ámbito laboral, salud y educación. Un hito importante en esta convocatoria, fue la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por la asamblea de la ONU en el año 1979 y ratificada por los Estados en esta asamblea. (ONU Mujeres, 2016).

El año 1985, en Nairobi, se llevó a cabo la tercera Conferencia Mundial. A partir de esta asamblea, se considera un reconocimiento legítimo a la igualdad entre hombres y mujeres, lo que llevó a que algunos se refirieran a la conferencia como “*el nacimiento del feminismo a escala mundial*” (Formación Feminista, 2016, pág. 25). Se redirigió hacia un nuevo enfoque, debido a las tareas pendientes que aún quedaban desde la primera conferencia, el cual estaba orientado a priorizar la igualdad en términos de participación social, política y en la toma de decisiones en distintos ámbitos. Esta

convocatoria cobra especial relevancia, ya que destaca el rol de la mujer no sólo en términos de participación legítima, sino que señala que es indispensable en todas las áreas del desarrollo humano. Se elaboraron las Estrategias de Nairobi, programa que establece las pautas a desarrollar hasta finales del siglo en materia de igualdad. (ONU Mujeres, 2016).

Finalmente, la cuarta Conferencia Mundial se realizó el año 1995 en Beijing, donde se dio un paso fundamental en términos de igualdad, modificando la categoría de Mujer al concepto de Género. Se aprobó la Plataforma de Acción de Beijing (PAdB), donde se estipulan los doce ámbitos que dificultan el desarrollo pleno de la mujer. Por mencionar algunos: mujer y pobreza; violencia contra la mujer; desigualdad en el poder y la toma de decisiones, entre otras. (ONU Mujeres, 2016).

Resulta importante valorar los esfuerzos que las mujeres han debido realizar durante el transcurso de los años para lograr hoy en día el reconocimiento en nuestra sociedad. Estas conferencias dan muestra de la preocupación mundial que existe frente a este tema, y de las acciones concretas que se deben generar para lograr igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, construir una sociedad con equidad en términos de género, aún sigue siendo una tarea pendiente y en lo que se debe continuar trabajando a diario.

2.3 Género

Teoría de Género

Cuando se habla de teoría de género, se está transformando a través del lenguaje la cultura patriarcal que existe históricamente. Ya no es posible utilizar la categoría *hombre* refiriéndose en términos generales a *hombre y mujer*. El año 1949, Simone de Beauvoir, una de las figuras más importantes de la literatura francesa y precursora del pensamiento feminista, señaló en su libro la siguiente afirmación “*no se nace mujer: llega uno a serlo*” (Beauvoir, 1949, pág. 13). La autora, define la diferencia entre sexo y género, indicando que el primer concepto hace referencia a lo biológico y el último a una categoría construida socialmente.

Es decir, esta teoría plantea el hecho que la categoría mujer está sujeta a lo puramente corporal, lo que condiciona su rol social basándose en las diferencias biológicas que tiene respecto del hombre, y no en la capacidad que tiene como sujeta a desarrollarse libremente. Al nacer hombre o mujer, ya existe una especificidad relacionada al género, como señala Beauvoir, que no sólo es biológica, sino también psicológica y sociológica, siendo esta última dimensión, referida a lo determinado por un consenso y organización social: obligaciones domésticas y familiares, laborales, roles, entre otros. Esta perspectiva de género está condicionada a su vez por su contexto cultural y étnico, teniendo cada persona su propia visión de lo que significa ser hombre o mujer de acuerdo a lo tradicionalmente construido. Esto además es dinámico a lo largo del ciclo vital, ya que puede ir transformándose en la medida que las personas cambian y las sociedades cambian. (Beauvoir, 1949).

Este enfoque señala, que la identidad está construida por la sociedad, es decir, es una atribución que se asigna tanto al hombre como la mujer, consignado al primero como superior y a ella como dependiente de éste. A él le pertenece el espacio público, donde puede desarrollarse y a ella la limita a lo privado y doméstico, es decir la reproducción y crianza. Por tanto, al tener una mirada desde la teoría de género, permite reconocer a las personas en un sentido de igualdad, no sin diferencias que limiten su desarrollo. En este contexto, la noción de igualdad de derechos se entiende como *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y hombres lleguen a ser la misma cosa, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si acaso nacieron con sexo masculino o femenino.”* (PNUD, 2010, pág. 29).

2.4 Igualdad de Género

La igualdad de condiciones en diversas materias tanto para hombres y mujeres ha sido una lucha constante para la sociedad. Hoy en día, es parte esencial de las naciones y en las legislaciones que los rigen. Porque a pesar de ser una materia de preocupación mundial y que ha permitido visibilizar a la mujer en diversas esferas del desarrollo humano, aún es posible constatar desigualdad, incluso desde el lenguaje. Es posible

visualizar esto en la misma Declaración de los Derechos Humanos, donde se reconoce ampliamente el respeto por mantener una mirada desde el enfoque de género, sin embargo, cuando se menciona a la población infantil, señala la categoría de “niños” para referirse a ambos sexos. Esto significa que aún existe una brecha importante en términos de igualdad entre hombres y mujeres, comenzando por un lenguaje inclusivo, donde se considere a la mujer en su particularidad.

La brecha histórica existente en el mundo en términos de igualdad entre hombres y mujeres, se observa también en Chile. Según lo publicado en el Informe del Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), instrumento que mide la brecha entre ambos sexos a nivel de desarrollo, la brecha entre hombres y mujeres aumentó desde un 0,561 a 0,849 puntos porcentuales durante el año 2006. Para hablar efectivamente de igualdad entre ambos sexos, estas cifras debieran disminuir a cero (PNUD, 2014).

Esta brecha, se manifiesta en distintas esferas de la vida, y para tener un mayor análisis, es que se debe considerar el tamaño y estructura de la población por sexo y edad, lo cual cobra especial relevancia para determinar las estadísticas de género. A nivel internacional, es posible constatar que existe una disminución en las tasas de natalidad, siendo el promedio latinoamericano de 2,6 hijos o hijas por mujer. En países de la región como Bolivia, Haití y Guatemala, se presentan como los países con más alta tasa de fecundidad, lo que coincide con el bajo porcentaje de mujeres que utilizan métodos anticonceptivos, lo que representa una expresión de autonomía física femenina. Por otra parte, se estima que la expectativa de vida de las mujeres a nivel regional, es de 75,2 años mientras que para los hombres es de 68,8 años. Esta cifra ha ido aumentando significativamente con el paso del tiempo, donde la esperanza de vida hace 30 años, no superaba en promedio los 50 años de edad.

Es necesario además revisar la conformación de las familias de la región. Durante la vida adulta es más frecuente que las mujeres conformen hogares monoparentales y unipersonales que los hombres, quienes viven en pareja en mayor cantidad, independiente si tienen hijos o no. En Latinoamérica, los hogares que cuentan con jefatura femenina son predominantes, llegando al 89%, lo cual aumenta a partir de los 50 años de vida de la mujer, ya sea por decisión, viudez u otras razones. En el mismo rango etario, los hombres alcanzan el 76% viviendo en unión.

Como ya se ha mencionado, las diferencias abarcan diversas esferas, principalmente una de éstas se caracteriza por la cultura patriarcal de las sociedades y por ello, más compleja de erradicar, se refiere al rol social asignado a la mujer. Mientras las mujeres deben ocuparse del mundo de lo privado, es decir, labores domésticas y cuidados de otros, el hombre puede desarrollarse en el mundo de lo público. Esta segmentación comienza incluso antes de nacer, donde se asocian colores, ropa, juguetes y otros, que servirán para reforzar la idea de lo que es ser hombre y ser mujer. Y es así como continúa a lo largo de la vida, a través de los juegos, interacciones personales y por supuesto el condicionamiento de la educación.

En esta misma línea, según los resultados publicados del SIMCE del año 2013 en Chile, develaron que además de existir desigualdad en la adquisición de aprendizaje entre colegios privados y públicos, también se evidencia una importante disparidad de género. Al observar los niveles evaluados, en comprensión de lectura la diferencia entre hombres y mujeres se mantiene a favor de las niñas, mientras que en matemática a partir de 4to. año básico la brecha a favor de los hombres va aumentando significativamente en la medida que avanza hacia la enseñanza media. Por tanto, en educación la persistencia de estereotipos que nacen a partir de la socialización temprana, con roles asignados a hombres y mujeres, delimitan un papel proveedor para ellos y de cuidadora para ellas. Por ello, en los establecimientos educacionales es natural potenciar las habilidades duras en los niños, y las habilidades blandas en ellas (La Tercera, 2014).

Este condicionamiento a través de la educación, es el modelo que continúa en la vida adulta, cuando las mujeres se incorporan al mundo laboral, también son quienes deben mantener la responsabilidad del cuidado de hijos, ancianos y del mantenimiento del hogar. En tanto los hombres, son quienes dedican mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y un mínimo de horas al no remunerado. Las cifras avalan esta doble jornada en algunos países de América Latina que cuentan con esta medición, la cual dice que *“en Brasil las mujeres trabajan en promedio 8 horas semanales más que los hombres, en Colombia 7 horas más, en Costa Rica 1 hora más, en el Ecuador 4 horas más, en México 5 horas más, en el Perú 7 horas más y en el Uruguay 23 horas más. Al desagregar el tiempo dedicado al trabajo remunerado o no, se observa que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado”* (Cepal, 2014, pág. 172). Estas cifras sólo

representan a la población ocupada, mientras que respecto de los pobladores no ocupados, el caso más extremo de la región corresponde a Perú, donde las mujeres que se encuentran entre estos habitantes, trabajan hasta 45 horas a la semana de manera no remunerada.

Sumado a lo anterior, existe también la segregación horizontal, la cual hace referencia a hombres y mujeres distribuidos en diferentes ocupaciones, mientras que la segregación vertical, distribuye hombres y mujeres por niveles jerárquicos dentro de una ocupación. Este elemento da cuenta de una desigualdad que abarca múltiples dimensiones, ya que abarca no sólo un puesto de trabajo, sino que afecta directamente otras variables como las remuneraciones, acceso a un sistema privado o público de salud, ingresos en el fondo de pensiones, participación en el sector público, reconocimiento, acceso a cargos de poder y también las ramas de actividad orientadas a lo femenino y masculino. En referencia a este último elemento, en América Latina la distribución de las mujeres por categorías ocupacionales da cuenta una vez más de esta segregación, siendo ellas quienes se ubican en un casi 70% en la administración pública y enseñanza, un 39% se sitúa en salud y servicios sociales y un 30% se dedica al comercio. (Cepal, 2014).

Una evidente expresión de desigualdad en temas de género, es la nula visibilización y reconocimiento del trabajo doméstico y cuidados que ejercen las mujeres. A pesar de ser un trabajo de tiempo completo, no recibe ninguna retribución económica por ello. Más bien, es a razón de esta labor, que las mujeres deben en muchas ocasiones optar por una alternativa o la otra. Estas tareas asignadas socialmente a la población femenina, no cuentan como trabajo, a excepción que lo realice una persona ajena al hogar. Es en ese momento, donde si se considera un trabajo remunerado. Según la Encuesta Experimental de Uso del Tiempo (EEUT) aplicada durante el año 2008, el trabajo doméstico tendría un valor que supera el cuarto del Producto Interno Bruto (PIB) de la región metropolitana, es decir un 26%. De este porcentaje, casi un 70% es aportado por las mujeres (Cepal, 2014).

Cabe destacar además, que debido a las responsabilidades domésticas de las mujeres, es decir razones familiares permanentes, del total de un millón cuatrocientos mil mujeres, novecientas mil no se encuentran insertas en el mercado laboral, lo que

equivale al 63% de éstas, cifra superior 13 veces a la de los hombres (Comunidad Mujer, 2016).

2.5 Mujer y Trabajo en Chile

Como ya se ha planteado precedentemente, la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido histórica en distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, una de estas esferas corresponde al mundo del trabajo, donde es común evidenciar prácticas sutiles de discriminación en contra de las trabajadoras, más aún si ésta se encuentra durante su embarazo o ejercicio de la maternidad.

Como se ha señalado precedentemente, en nuestra Constitución Política, se señala en su artículo 1º: *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”* (Ministerio del Interior, 1980, pág. 5). Tal como señala nuestra constitución política, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, y las políticas públicas son diseñadas y modificadas para resguardar dicha institución. A pesar de los esfuerzos por parte de los legisladores, la desigualdad continúa expresándose en distintos ámbitos de la vida de las mujeres, en especial, en cuanto a participación laboral se refiere.

El Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet para el periodo 2014-2018, incluye una agenda de género. En lo que respecta específicamente al plano laboral, se plantea aumentar la actual cifra de 5 de cada 10 chilenas cuenten con un empleo formal,

el cual propuso aumentar a 6 de cada 10 como ocurre en los países desarrollados (Gobierno de Chile, 2013).

En un mismo sentido, dicho programa contempla aumentar el subsidio al empleo femenino para lograr el 60% de los hogares más pobres. La cantidad hoy en día beneficiada con este subsidio, es alrededor de 350.000 mujeres pertenecientes al 40% más vulnerable, el cual se pretende aumentar a 550.000 alcanzado el 60% (Gobierno de Chile, 2013).

Se plantea derogar el artículo N°203 del Código del Trabajo, el cual hace alusión al pago de la sala cuna para los hijos de las trabajadoras hasta cumplidos los dos años de vida, el cual es efectivo solo cuando la empresa contrata un total de 20 o más mujeres. Esto a razón de la carga negativa que se asocia a la contratación de mujeres por parte de los empleadores. Y para finalizar, entre los compromisos para fomentar la participación de la mujer al mundo laboral, el programa incluye la incorporación de acciones para la contratación femenina entre las políticas del Sistema de Alta Dirección Pública (Gobierno de Chile, 2013).

En el contexto de tales propósitos, es importante señalar que existen antecedentes en el país que dan cuenta de las dificultades que las mujeres deben afrontar para compatibilizar el trabajo y la vida familiar. En efecto, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas *“para muchas personas el empleo es el punto de entrada al bienestar económico. En una economía inclusiva, el trabajo decente significa un salario digno, seguridad en el puesto de trabajo y protección contra la discriminación. En el contexto que es aplicada la Encuesta CASEN las mujeres se han incorporado al mundo del trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados, por tanto, siguen siendo las principales responsables de la mantención de la casa y el cuidado de los hijos, lo que deriva en que muchas de ellas tengan que desarrollar trabajos en jornadas parciales, empleos con una menor regulación y menores ingresos; en definitiva, generalmente corresponden a trabajos precarios, más inestables e inseguros”* (Instituto Nacional de Estadísticas, 2016, pág. 9).

Es importante recordar que la discriminación puede darse de manera directa e indirecta, siendo directa *“aquella que ocurre cuando una persona es tratada de manera*

menos favorable, de la que se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en una situación semejante. Si, por ejemplo, una mujer postula a un trabajo y no es aceptada por estar embarazada, se configura un caso de discriminación directa. La discriminación indirecta consiste en las normas, procedimientos y/o prácticas que son a primera vista neutral, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinados colectivos. Un ejemplo lo constituyen las capacitaciones realizadas después de la jornada de trabajo o los fines de semana, que pueden excluir a trabajadores y fundamentalmente a trabajadoras, debido a sus responsabilidades familiares, lo que tendrá efectos posteriores en sus carreras y trayectorias laborales.” (Giagnoni, La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratos, 2011, pág. 18)

Las Políticas Públicas en Chile respecto de la Protección a la Maternidad, están estatuidas en la normativa legal, como lo es el Código del Trabajo y amparado además en la Agenda de Género del actual gobierno. Revisaremos a continuación el detalle de éstas materias.

La única herramienta legal para el ejercicio de los derechos relativos a lo laboral, corresponde al Código del Trabajo. A pesar de ser un instrumento que ha experimentado constantes cambios, aún hay tareas pendientes frente a las desigualdades que ocurren en esta materia. También al ser una legislación diseñada en el pasado, no cumple a cabalidad con la misión de proteger y velar por la protección de la maternidad no sólo en el sentido del interés superior del niño, sino que además de la protección hacia la madre. El Código señala que *“la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado”* (Dirección del Trabajo, 2016, pág. 116).

En el Plan de Gobierno, se hace referencia a las Reformas que van en directo apoyo y promoción de la protección de la maternidad. Una de ellas, corresponde a la Reforma a la Educación Parvularia, la cual señala que se aumentará la cobertura de 90.000 niños y niñas en el rango etario de 0 a 2 años, a través de la construcción de

4.500 nuevas salas cunas. En el tramo de 2 a 4 años, se incorporarán 34.000 niños aproximadamente con la construcción de 1.200 salas en los jardines infantiles ya existentes (Gobierno de Chile, 2013).

Respecto del Desafuero Maternal, aludido en el artículo N°201, se refuerza el permiso post natal parental, establecido en el artículo 197 bis, el cual señala que la trabajadora gozará de fuero laboral hasta un año después de nacido el hijo. De esta manera, se evitan despidos arbitrarios cuando la mujer retorna al trabajo después de su permiso post natal. Es importante mencionar, que la mujer puede ser desahogada sólo mediante un juez competente en materia legislativa (Dirección del Trabajo, 2016).

CAPÍTULO III

Diseño Metodológico

3.1 Paradigma

Para abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral, este estudio se plantea desde el Paradigma Socio Crítico, ya que otorga una mirada no sólo interpretativa, sino también reflexiva y crítica del fenómeno presentado. Dicho paradigma se fundamenta desde la *“crítica social con un marcado carácter auto reflexivo; considerando que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretendiendo la autonomía racional y liberadora del ser humano; y consiguiendo mediante la capacitación de los sujetos la participación y transformación social. Se utiliza la auto reflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo; para ello se propone la crítica ideológica y la aplicación de procedimientos del psicoanálisis que posibilitan la comprensión de la situación de cada individuo, descubriendo sus intereses a través de la crítica. El conocimiento se desarrolla mediante un proceso de construcción y reconstrucción sucesiva de la teoría y la práctica.”* (Lusmidia Alvarado, 2008, pág. 190).

Se considera pertinente este paradigma para este estudio porque pretende dar cuenta de un fenómeno admitiendo la posibilidad de una ciencia social, la cual no sea solo empírica ni solo interpretativa, sino que aporte cambios sociales desde las propias personas. A través de este paradigma, los sujetos apuntan a ver la realidad de manera crítica, a través de la experiencia y la praxis. Además, el investigador es un sujeto más en el estudio, porque es una realidad compartida, y no puede quedar fuera del tema, sino más bien, es partícipe de ella. Lo que se busca finalmente, es transformar la estructura social dando respuesta a las problemáticas generadas por ésta.

3.2 Enfoque

A través de un estudio Cualitativo será posible entender la subjetividad como parte esencial de las experiencias que conoceremos a través del relato de los actores relevantes de la sociedad chilena, cuál es su posición, críticas y aportes en esta materia.

Para la investigación cualitativa *“la vida misma se toma como un todo social, que puede ser observado y objetivado. De esta forma el investigador debe usar su experiencia personal como el elemento más válido de acercamiento a un texto social, en este sentido la artesanía cotidiana se convertirá en su propio centro. Percibe la vida social como la creatividad compartida de los individuos. El hecho de que sea compartida determina una realidad percibida como objetiva, viva, cambiante, mudable, dinámica y cognoscible para todos los participantes en la interacción social”* (Robledo, Adriana Arcila, & Castrillón, 2004, pág. 30).

Por consiguiente, es pertinente utilizar esta metodología para este tipo de estudio, ya que permitirá conocer el fenómeno a través de lo que conciben y experimentan las entrevistadas respecto del tema estudiado y el análisis del discurso, sin olvidar el contexto de la sociedad chilena.

3.3 Tipo de Estudio

Si bien existen estudios que abordan la desigualdad de género, la discriminación en el ámbito laboral y otras esferas de la vida, la discriminación hacia la mujer por embarazo y ejercicio de la maternidad está menos estudiada, siendo todavía insuficientes las investigaciones que abordan directamente esta temática. Por ello, es que este estudio tiene un carácter exploratorio, ya que *“su objetivo es examinar un tema o resolver un problema poco desarrollado. Generalmente corresponde a las primeras fases de un proyecto futuro, por lo tanto sus resultados son provisionales. Ayudan a explorar un tema que no se conoce y familiarizan al investigador con las pautas a seguir y las formas de proceder. Determinan tendencias, hipótesis y problemas para futuros estudios”* (Robledo, Adriana Arcila, & Castrillón, 2004, pág. 98).

3.4 Técnica de Recolección de Información

Respecto de la técnica de recolección de información, se realizará a través de entrevistas semi estructuradas, las cuales se llevarán a cabo con actores relevantes de la sociedad chilena en materia de protección de la maternidad. De esta manera, será posible

hacer viable la investigación de manera personalizada, ya que dado el contexto en el que cada uno de ellos se desenvuelve, sería poco viable otro tipo de técnica, la cual consiste en una *“conversación que sostienen personas, celebrada por iniciativa del investigador con la finalidad específica de obtener alguna información importante para la indagación que se realiza. La entrevista debe ser planeada y administrada cuidadosamente”* (Robledo, Adriana Arcila, & Castrillón, 2004, pág. 112). Una vez realizadas las entrevistas, se procederá a la tabulación de los datos, registrados previamente de manera digital y textual para su posterior análisis.

3.5 Criterios de Selección de Informantes Claves

Para dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación, se han definido ciertos criterios que permitan delimitar un campo de informantes claves, que aporten información valiosa sobre la protección, prevención y defensa del embarazo y ejercicio de la maternidad en el ámbito laboral. De ahí que, el criterio fundamental de selección de informantes clave, es el conocimiento y experiencia que éstos posean sobre el tema de estudio. Ello significa que se consideró a actores relevantes de la sociedad chilena en el ámbito laboral con experiencia en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad, quienes destacan por su amplio conocimiento en el contexto del presente estudio. A través de las experiencias de estas personas, se buscó comprender el fenómeno de la desigualdad que existe en el ámbito laboral a propósito del embarazo y el ejercicio de la maternidad en Chile.

En síntesis, los informantes que participaron de este estudio, cumplen con los siguientes criterios:

1. Poseer conocimiento y experiencia en materia de protección, prevención y defensa de la maternidad.
2. Desempeñen o hayan desempeñado algún cargo en organizaciones o instituciones relacionadas con la prevención, protección y defensa de los derechos de la mujer, tales como el Ministerio de la Mujer, Tribunales Laborales, Sindicatos, Dirección del Trabajo, Centro Unitario de Trabajadores, Organismos del Estado, entre otros.

3. Poseer condiciones de tiempo y disponibilidad para otorgar al investigador una entrevista.
4. Aceptar participar voluntariamente del estudio.

3.6 Criterios de Validez

Los criterios de validez a utilizar en esta investigación, serán la triangulación y la saturación. Respecto de la triangulación, se considerará como una forma de proteger las tendencias del investigador, analizando los relatos obtenidos por los informantes claves y así evidenciar las diversas apreciaciones en torno al tema estudiado. En cuanto a la saturación de datos, permitirá garantizar la credibilidad de la investigación cuando ya la evidencia obtenida no genere nuevos hallazgos o antecedentes. (Hidalgo, 2005).

Esto aplicará para el presente estudio debido a que la triangulación de los datos permitirá evitar los sesgos del investigador en la interpretación de los datos obtenidos a través de las entrevistas. En este caso, el tipo de triangulación utilizada, fue la verificación intersubjetiva o triangulación de investigadores. Además, la saturación da cuenta que un dato es válido porque nuevos antecedentes no aportarán nueva información para el estudio.

3.7 Técnica de Análisis de la Información

La técnica de análisis de la información será a través de la categorización de los datos recogidos en las entrevistas semi estructuradas que se realizarán. A través de esta técnica, será posible ordenar los datos en categorías para su posterior análisis. Se segmentarán en unidades de significado y luego categorizándolos. Así se podrá identificar, clasificar los temas principales, relevantes y descartables de las entrevistas.

La categorización es una operación de clasificación de varios elementos que se diferencian analógicamente entre sí por criterios definidos previamente. Se ordenan a través de categorías bajo un título genérico en relación a temas comunes entre ellos, es decir, impone buscar lo que cada uno de ellos tiene de común. La categorización se divide en dos etapas: la primera es realizar un inventario, o sea, aislar los datos y la

segunda corresponde a la clasificación de éstos. *“La categorización puede emplear dos procesos inversos: Cuando no está dado el sistema de categorías, sino que es la resultante de la clasificación analógica y progresiva de los elementos. Es el procedimiento por montones. La entrada conceptual de cada categoría no se define hasta el final de la operación”* (Bardin, 1986).

De acuerdo a la autora, un conjunto de buenas categorías, debe tener las siguientes cualidades:

- *“La exclusión mutua; cada elemento no puede ser afectado a más de una casilla. Un elemento no puede tener dos o más aspectos susceptibles de hacerle clasificable en do o más categorías.*
- *La homogeneidad; un mismo principio de clasificación debe dirigir su organización. Sólo se puede funcionar sobre un registro, una dimensión de análisis en un conjunto categorial.*
- *La pertinencia; una categoría adaptada al material de análisis seleccionado y perteneciente al cuadro teórico elegido, es considerada pertinente.*
- *La objetividad y la fidelidad; si se someten a varios analistas trozos de un mismo material al que se aplique la misma plantilla de categorías, deberán ser codificados de la misma manera.*
- *La productividad; un conjunto de categorías es productivo si proporciona resultados ricos en índices de inferencias, ricos en hipótesis nuevas y ricos en datos fiables”* (Bardin, 1986, pág. 90).

CAPÍTULO IV

4.1 Cuadro Resumen de Categorías y Sub categorías

A continuación, se presenta de manera gráfica los resultados obtenidos a través de las entrevistas semi estructuradas. A raíz de los cuatro objetivos específicos de este estudio, se desprenden 6 categorías y 40 sub-categorías.

CATEGORÍAS Asociadas a Objetivo Específico N°1	SUB-CATEGORÍAS
Desigualdad laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad.	1) Doble jornada laboral.
	2) Carácter del contrato de trabajo.
	3) Elusión del pago de subsidio de sala cuna.
	4) Desprotección del cuidado infantil finalizado los dos años de vida.
	5) Legislación obsoleta y mal uso de la ley.
	6) Legislación centrada en el niño y no en la mujer.
	7) Negación del ejercicio de derechos sexuales y reproductivos.
	8) La maternidad en sí misma, una fuente de discriminación.
	9) Contratación preferente de hombres.
	10) Intensificación de la desigualdad de poder.
	11) Ausencia de poder de negociación.
	12) Estigmatización frente a la defensa de derechos.
	13) Desafuero maternal.
	14) Hostigamiento.
	15) Expulsión del mercado laboral.
	16) Presencia de una concepción rígida de roles.

	17) Presión social por el “éxito” en el mundo laboral y familiar.
--	---

CATEGORÍAS Asociadas a Objetivo Específico N°2	SUB-CATEGORÍAS
A) Avances de la ley de protección a la maternidad en Chile	A.1) Extensión del descanso post natal.
	A.2) Modificación a la ley de igualdad de remuneraciones.
	A.3) Extensión del post natal parental a hombres.
	A.4) Derecho de la compensación económica.
B) Desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile.	B.1) Resignificación del concepto de familia.
	B.2) Protección frente a enfermedades catastróficas de los hijos.
	B.3) Fiscalización del cumplimiento de la ley.
	B.4) Derecho igualitario de sala cuna para hombres y mujeres.
	B.5) Mayor información sobre derechos laborales.
	B.6) Post natal igualitario.
	B.7) Incorporar la agenda de género en los sindicatos.
	B.8) Poseer un contrato de trabajo.

CATEGORÍAS Asociadas a Objetivo Específico N°3	SUB-CATEGORÍAS
A) Principales transformaciones para asegurar una efectiva protección a la maternidad.	1) Normativa acorde a las transformaciones sociales.
	2) Eliminación del límite impuesto al pago de subsidio post natal.
	3) Incorporar en el Código del Trabajo

	normativas internacionales.
	4) Informar y sensibilizar a las mujeres en materia de derechos laborales.

CATEGORÍAS Asociadas a Objetivo Específico N°4	SUB-CATEGORÍAS
A) Valores y factores socioculturales favorecedores.	Desde el discurso de las entrevistadas, no surgen sub-categorías que releven factores socioculturales favorecedores.
B) Valores y factores socioculturales obstaculizadores.	B.1) Presencia de una concepción rígida de roles.
	B.2) Conservadurismo de la Iglesia en relación al rol de la mujer en la sociedad.
	B.3) Asociación de la mujer con un rol pasivo, ausencia de poder.
	B.4) Subvaloración de la maternidad.
	B.5) Presencia de mitos sobre la maternidad y el mundo laboral.
	B.6) Ausencia de una agenda de género en el mundo sindical.
	B.7) Límite en el pago de licencias médicas por post natal.

4.2 Caracterización de los Informantes

A continuación, una breve descripción de los datos profesionales de los entrevistados.

	Sexo	Edad	Profesión	Cargo	Institución
Entrevistado 1	F	47	Socióloga	Equipo Profesional de la División de Políticas, Estudios y Capacitación	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
Entrevistado 2	F	49	Licenciada en Filosofía	Equipo Profesional de Políticas de Igualdad	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
Entrevistado 3	F	36	Abogada	Juez Titular	Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.
Entrevistado 4	F	65	Trabajadora Social	Encargada de Mujeres, Indígenas y Campesinos	Central Unitaria de Trabajadores.

4.3 Matriz de Análisis Categorical

Las categorías y Sub-Categorías de análisis que emergieron por cada objetivo desde las narrativas de las personas entrevistadas, son las que se enuncian a continuación:

Objetivo 1		
Establecer a partir del discurso de las entrevistadas, las principales formas que adquiere la desigualdad laboral de la mujer en Chile a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad.		
Categoría	Subcategoría	Discurso
Desigualdad laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad. De acuerdo al concepto que utiliza Giagnoni en el marco de esta investigación, se entenderá la desigualdad laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad, como “un menoscabo en la igualdad de trato y de oportunidades y, este caso,	1. Doble jornada laboral.	<p>“<i>hoy día se habla por parte de los empresarios, parte de lo que ellos están proponiendo jornadas más cortas de trabajo para las mujeres y en otros países más desarrollados eso lo hacen hombres y mujeres</i>” (E1 SERNAM)</p> <p>“<i>como las mujeres debemos cumplir bien con ambos roles (trabajadora y madre), nace la idea de que las mujeres queremos trabajar media jornada para poder cuidar mejor a los niños y niñas o los adultos mayores, entonces ahí hay un tema que insistimos que la debilidad principal es estructural</i>” (E2 SERNAM)</p>
	2. Carácter del contrato de trabajo.	<p>“<i>Tenemos las mujeres del trabajo a temporada, que están contratadas a plazo fijo, que las desafieran</i>” (E2 SERNAM)</p> <p>“<i>Primeramente es un hecho que las mujeres suelen ser contratadas inicialmente a plazo fijo con lo que se aseguran de evitar un estado de embarazo y visualizar si la mujer está “interesada en procrear” a corto plazo</i>” (E3 Judicial)</p> <p>“<i>Aquellas mujeres que siendo trabajadoras, no tienen</i></p>

<p><i>aparece como el detonante de variadas conductas cuyos efectos tienen consecuencias en las trayectorias laborales de las trabajadoras”</i></p>		<p><i>contratos formales, aquellas que la ley, que el modelo de libre mercado hace que no sea en las mismas condiciones. En el sector público que es a contrata, realizando el mismo trabajo, no tienen los mismos derechos que tienen las otras. Lo mismo pasa en los Call Center y en aquellas actividades en las cuales son nuevas en el mundo del trabajo”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
<p>(La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratios, 2011).</p>	<p>3. Elusión del pago de subsidio de sala cuna.</p>	<p><i>“el tema de la sala cuna por ejemplo, donde tienes una ley que solamente para empresas que tengan más de 20 mujeres, las empresas que no quieren cumplir con esta normativa solamente contratan 19 mujeres y hoy día la gran parte de la base de trabajadoras en general no está en las empresas que tienen que cumplir con la normativa”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“de igual manera las empresas mediante la posibilidad de evitar la unidad económica, tratan de evitar tal escenario generando el multirrut, con lo que evitan el pago de subsidio de sala cuna, no siempre se cumple a cabalidad con el otorgamiento del derecho de lactancia, entre otros”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p> <p><i>“una mala práctica yo creo que una tiene que ver con la sala cuna por la mujer número 20, para evitar el pago de la sala cuna”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	<p>4. Desprotección del cuidado infantil finalizado los dos</p>	<p><i>“el tema de que el cuidado sea garantizado hasta los dos años, hace que haya una cantidad de mujeres que no tiene nada que hacer con sus hijos entre los 2 y los</i></p>

	años de vida.	<p><i>4 y medio(...) si bien es cierto, resuelve un tema hace que quede una laguna que no es menor y que hace que las mujeres tengan condiciones que son súper precarias, y porque no les queda de otra”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	5. Legislación obsoleta y mal uso de la ley.	<p><i>“la ley de protección a la maternidad se usa como argumento para excluir a las mujeres del mundo del trabajo (...) hoy día finalmente se transformó en el arma que utilizan los empresarios para limitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. No, las mujeres son un cacho, las mujeres se embarazan, piden licencia, eso es lo que sucede finalmente (...) me parece que la legislación en general que protege a la mujer, solamente está pensada en el siglo XX, no con sindicatos fuertes, con un mundo del trabajo en que tú entrabas y hacías desarrollo de carrera y salías jubilado. No en el trabajo precarizado o en part time”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p> <p><i>“porque justamente, uno podría pensar que la legislación de protección a la maternidad viene a cubrir una necesidad básica más que una necesidad estratégica, que es una discusión eterna de la teoría de género, y eso es porque fue hecha en el siglo pasado y ha sufrido muy pocas actualizaciones.</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“aquí hay una ley muy discriminatoria en el país que tiene que ver por ejemplo con los jardines infantiles y sala cuna que debieran estar en los lugares de trabajo (...) pero te das cuenta, que hay muchas cosas que nos protegen y hay que cuidar la ley, es una de</i></p>

		<p><i>las mejores de Latinoamérica aunque no lo creamos. No la tocó nunca la dictadura militar, nunca. Se podría mejorar, sí, porque la sociedad ha cambiado”</i> (E4 CUT)</p>
	<p>6. Legislación centrada en el niño y no en la mujer.</p>	<p><i>“lo que hace la ley es poner en tensión dos derechos aparentes: el derecho de las mujeres y el derecho de los hijos y de las hijas y porque uno dice, bueno, ¿el derecho de quien es el que se está protegiendo? (...) lo que hay acá es el derecho al cuidado de ese niño finalmente, el cual se cruza con los derechos de la mujer”</i> (E1 SERNAM)</p> <p><i>“hay empresas que por favorecer a las mujeres les pagan un bono, y muchas mujeres prefieren, y ahí según lo que yo he conversado con la Dirección del Trabajo, eso no sería tan legal, porque ahí está este derecho que está cruzado, entonces que se protege el niño o la madre”</i> (E2 SERNAM)</p> <p><i>“por lo que en este escenario la jurisprudencia ha sido bastante categórica en orden a entender que ante la colusión de derechos ha de privilegiarse aquel derecho del menor que está por nacer quien tiene el derecho de ser cuidado por su madre quien no pueda ver mermada su situación laboral por su estado de gravidez”</i> (E3 Judicial)</p> <p><i>“entonces lo que uno debe propender en la ley, son dos causas: desde la protección a la maternidad que es una cosa y los derechos del niño, los dos juntos, amarrados”</i></p>

		E4 (CUT)
	7. Negación del ejercicio de derechos sexuales y reproductivos.	<p><i>“porque aún no tenemos derechos incluso sobre nuestro cuerpo, entonces finalmente el cuerpo es un cuerpo social, es un cuerpo que está pensando para reproducir la especie, por lo tanto, no es un cuerpo sobre el que yo pueda decidir si quiero o no quiero tener hijos, cuándo, cuántos, por eso creo que hay una serie de factores que son súper reconocibles (...) el parir es natural pero la maternidad es súper aprendida, es súper social</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p>
	8. La maternidad en sí misma, una fuente de discriminación.	<p><i>“la maternidad es la principal forma de discriminación hacia las mujeres, y no solo en el mundo del trabajo remunerado sino que también en cualquier otra dimensión de participación de las mujeres”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	9. Contratación preferente de hombres.	<p><i>“las mujeres cuentan con una menor prioridad ante la postulación a un trabajo ante iguales condiciones con un hombre pues ante dicho escenario, cualquier empresa por un tema de costos optará por el hombre, eso evidentemente es una debilidad del sistema y que dice relación con un tema de costos asociados a las normas sobre protección a la maternidad”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
	10. Intensificación de la desigualdad de poder.	<p><i>“si ya entre trabajadores y empleador hay una desigualdad y una relación de poder en desmedro de los trabajadores en general, incluso organizados, con las mujeres es peor. Es muy difícil que una mujer</i></p>

		<i>vaya a denunciar con su empleador las condiciones y no salga peor de lo que entró”</i> (E1 SERNAM)
	11. Ausencia de poder de negociación.	<i>“las mujeres se dedican a trabajar más de 45 horas para poder ganar más, porque no tiene poder de negociación para negociar su salario”</i> (E4 CUT)
	12. Estigmatización frente a la defensa de derechos.	<i>“también el tema de que las mujeres que por temor tampoco denuncian, que es otro elemento importante (...) Yo creo que eso a las mujeres o personas que se atreven a reclamar un derecho son estigmatizadas como personas complejas”</i> (E2 SERNAM)
	13. Desafuero maternal.	<i>“tenemos el caso de los desafueros, que es otra mirada también; los juzgados en general, los jueces tienden a darle el favor a los empleadores en casos de desafueros. Tenemos las mujeres del trabajo a temporada, que están contratadas a plazo fijo, que las desafueran”</i> (E2 SERNAM)
	14. Hostigamiento.	<i>“aquellas consideradas pequeñas y medianas empresas, y en ese escenario es común ver que las mujeres embarazadas comienzan a ser hostigadas y con eso los empleadores pretenden “cansar” a las trabajadoras a fin de que estas presenten sus renuncias voluntarias sin derecho al pago de indemnizaciones e incluso renunciando a su derecho a fuero maternal”</i> (E3 Judicial)

	15. Expulsión del mercado laboral.	<p><i>“una de las principales razones por las cuales las mujeres son expulsadas del mercado del trabajo, se debe a la relación de cuidados y se producen las interrupciones laborales, con todo lo que implica las lagunas previsionales”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	16. Presencia de una concepción rígida de roles.	<p><i>“la Ley de Familia señala dicha co-parentalidad debemos propender a que dichos temas en materia laboral sea cada día más acogido, sin embargo las estadísticas dan fe que en la actualidad el índice de padres que asumen dicho rol es evidentemente la minoría”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p> <p><i>“al momento de jubilar, la mujer siempre va a tener menos, ya dijimos que es porque no ganamos lo mismo, de estas tremendas lagunas, porque además no solamente están los hijos, sino que tú jamás vas a ver a un hombre que se quede en la casa cuidando a su mamá o a su papá u otro adulto mayor”</i></p> <p>(E4 CUT)</p> <p><i>“porque tú siempre eres la cuidadora de, entonces ahí yo creo que el Estado tiene grandes falencias en salas cunas, jardines infantiles, cuidado de adultos mayores (...) siempre las mujeres vamos a estar en desventaja. Porque igual, insisto, si tiene que dejar de trabajar un hombre o una mujer para quedarse en la casa, lo hará la mujer porque gana menos”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>

	<p>17. Presión social por el “éxito” en el mundo laboral y familiar.</p>	<p><i>“también la competencia, es un modelo que se nos ha impuesto porque tienes que ser súper madre, súper trabajadora, súper esto, súper todo y cumplir en todo. Y si tienes la desgracia de que uno de tus hijos o hijas tenga alguna desviación entre comillas, es un fracaso tuyo. (...) además debes responder a una carga social que tienes que ser exitosa como madre también que es tu principal tarea. No importa que no tengas trabajo, pero tienes que estar preocupada de tus hijos, aunque no tengas con qué alimentarlos”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“porque en realidad hay dos tipos de juicio: una que es de la cabeza y la otra es la social o legal. Entonces hay hartos temas que disCUTir en torno a las mujeres trabajadoras”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
--	--	--

Objetivo 2		
Determinar a partir del discurso de las entrevistadas, los avances y desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile en materia laboral.		
Categoría	Subcategoría	Discurso
<p>A) Avances de la ley de protección a la maternidad en Chile.</p> <p>Se entenderá por Avance en la Ley de Protección a la Maternidad, a todos aquellos</p>	<p>A.1) Extensión del descanso post natal.</p>	<p><i>“sin lugar a dudas ha habido avances de suma relevancia entre ellos pensar que hasta hace unos pocos años el derecho a descaso post natal sólo tenía una duración de menos de 3 meses (...) los estudios médicos evacuados por la OMS dan cuenta que la lactancia materna es ideal ser aportada al menos hasta los 6 meses de vida del lactante”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p> <p><i>“la ley ha ido avanzando, pero fue una lucha nuestra, una lucha de las mujeres trabajadoras que</i></p>

<p>avances en materia legislativa que garantizan el desarrollo y bienestar del embarazo y ejercicio de la maternidad en Chile.</p>		<p><i>hoy día tengan seis meses de post natal (...) Aún así, creemos que es un gran avance, ya el tener seis meses. Porque el hecho que tú puedas tener el binomio madre hijo es muy importante para la crianza de nuestros niños”</i> (E4 CUT)</p>
	<p>A.2) Modificación a la ley de igualdad de remuneraciones.</p>	<p>“otro de los beneficios a la maternidad están dados por la modificación a la ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ante un mismo desempeño laboral, aquello en atención a que esto fortalece y de alguna manera empodera a las mujeres en su rol de trabajadoras y aquello unido al fuero maternal le da tranquilidad a la madre en el desempeño de sus labores” (E3 Judicial)</p>
	<p>A.3) Extensión del post natal parental a hombres.</p>	<p>“uno de los avances que debiera reconocer, es que los hombres también puedan tomarse un tiempo de este post natal. El problema ahí es que no ha habido una sensibilización cívica para que los hombres ocupen ese derecho” (E4 CUT)</p>
	<p>A.4) Derecho de la compensación económica.</p>	<p><i>“recientemente la Excelentísima Corte Suprema ha dictado un fallo que modifica el hecho que aunque la mujer trabaje no le resta derecho a optar al aludido derecho de la compensación económica (...) las mujeres más allá de desempeñar labores remuneradas a través del desempeño de algún vínculo laboral, aquello no es óbice a que al momento de arribar a sus domicilios muchas de</i></p>

		<p><i>ellas además forzosamente deben cumplir con las labores propias del hogar, como pueden ser el cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos para todo el núcleo familiar, entre otras”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
<p>B) Desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile.</p> <p>Se entenderá como desafíos a la ley, respecto de todas aquellas medidas que favorezcan la protección a la maternidad, sin embargo, aún no se encuentran en ejecución.</p>	<p>B.1) Resignificación del concepto de familia.</p>	<p><i>“el concepto de familia que está muy arraigado todavía en la lógica de la familia biparental, hétero normativa, entonces también ahí como no se reconoce lo que hoy día es la diversidad de formas de organización de los espacios privados respecto de lo que es el mundo de lo público”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	<p>B.2) Protección frente a enfermedades catastróficas de los hijos.</p>	<p><i>“yo creo que hay hartos temas y también avanzar en mayor legislación que permita el tema de los cuidados. Yo sé que hay algunas iniciativas, la Senadora Busch está con el tema de los cuidados de los hijos con enfermedades graves, si hoy día hay un trabajador o trabajadora que si su hijo se está muriendo de cáncer, no tiene ninguna posibilidad de poder estar con permiso pagado resolviendo el tema, entonces dependemos mucho de las voluntades, y no siempre la voluntad te permite que los derechos sean usables. Ahí yo creo que hay todo un desafío”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	<p>B.3) Fiscalización del cumplimiento de la ley.</p>	<p><i>“mejorar la institucionalidad que tiene que hacer seguimiento y control en el tema de la aplicación de las leyes. Mirar en el siglo XXI y en la nueva estructura del trabajo como hacemos ajustes”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p>

		<p><i>“es un gran tema la fiscalización de la protección a la maternidad, pero es uno más de mil otras preocupaciones de fiscalización. No es una prioridad, tenemos datos, pero también hay debilidades que pasan por cómo las personas que fiscalizan están conscientes, están sensibilizadas de cómo fiscalizar este tipo de temática”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	<p>B.4) Derecho igualitario de sala cuna para hombres y mujeres.</p>	<p><i>“estoy pensando en el artículo 203 del código del trabajo, el que refiere a sala cuna, que es parte del compromiso de la presidenta de mirarlo y de determinar que sea sólo de las mujeres. Ahí se está revisando la legislación y finalmente las instituciones que son encargadas de hacer control y de mirar lo que ocurre con este tipo de legislaciones”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p> <p><i>“revisar y avanzar en el artículo 203 de sala cuna es sacar que es una responsabilidad de la mujer exclusiva y que esté asociado como una mochila y que se pudiera legislar en que independiente si hay hombres o mujeres, cualquier trabajador hombre o mujer, tuviera acceso a una sala cuna”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“la ley debiera estar extendida a hombres y mujeres. Porque si nosotros propendemos a un cambio de la sociedad, los hombres debieran llevar a sus hijos a la sala cuna igual que las mujeres. Y los puedan mudar, los puedan ir a ver, a darle su leche”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>

	<p>B.5) Mayor información sobre derechos laborales.</p>	<p><i>“también hay niveles importantes de desinformación en las mujeres. Hoy en día cualquiera entra a internet, pero creo que sigue existiendo una dificultad de las mujeres para poder ejercer sus derechos en plenitud”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p> <p><i>“aún existe una importante ignorancia respecto de las mujeres y en general de los trabajadores y empleadores respecto de los derechos a los que tienen lugar las mujeres en su rol de madres”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p> <p><i>“yo siento que las mujeres ahí hemos avanzado un poco porque nos hemos preocupado estos años de hacer una educación más formal con las mujeres trabajadoras que les permita hacer este tipo de discusión. Más preparación, más temas sindicales”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	<p>B.6) Post natal igualitario.</p>	<p><i>“la ley de post natal parental extendido da la opción de quien asuma tal derecho sea el padre del menor (...) aquello se encuentra intrínsecamente relacionado a la condición cultural de nuestro país quien siempre ha estatuido que el rol de maternidad ha de ser cubierto por la madre (...) sin embargo en la actualidad aquello es diferente en atención a que el Código Civil expone que, si ambos padres están vivos, el cuidado personal de los hijos corresponde a los dos”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
	<p>B.7) Incorporar la agenda de género</p>	<p><i>“entonces me parece que ahí hay un espacio de que los sindicatos también por un tema cultural, en</i></p>

	<p>en los sindicatos.</p>	<p><i>general constituidos por hombres, que quizás no han hecho estas reflexiones que estamos haciendo (...) no han logrado asumir lo que tiene que ver con el espacio reproductivo como parte también de sus peleas”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p> <p><i>“yo creo que es súper importante, los sindicatos porque con la relación de poder que existe de los empleadores, la posibilidad de que la mujer negocie por sí misma el mero cumplimiento de un derecho, es súper difícil y además, una falta de conocimiento de derechos que me parece súper preocupante”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“El empoderamiento de los derechos de las mujeres es lo que debiera propender a realizar en muchas escuelas sindicales a lo largo del país. Ese empoderamiento nos llevara a la negociación colectiva a poner temas de mujeres, temas de género, que nos permita desde esa mirada, ya que no podemos negociar por rama de producción, se tomen todos los problemas”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	<p>B.8) Poseer un contrato de trabajo.</p>	<p><i>“como valores que favorecen a la mujer, bueno, tenemos a las mujeres que trabajan en el área privada y están embarazadas, no las pueden despedir, así que digamos ese es un factor protector porque les tienen que conservar todo lo que dice el artículo 203 del código del trabajo, porque no tienen que forzarla, no pueden trabajar de noche, no deberían trabajar horas extraordinarias, no tienen que trabajar de pie, si algo les hace mal tienen que</i></p>

		<i>cambiarla, conservar su trabajo”</i> (E4 CUT)
--	--	---

Objetivo 3		
Establecer las principales transformaciones que, en opinión de las entrevistadas, habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral.		
Categoría	Subcategoría	Discurso
<p>A) Principales transformaciones para asegurar una efectiva protección a la maternidad.</p> <p>A través de esta categoría se revisará las principales transformaciones que a opinión de las entrevistadas, se debería realizar para asegurar una efectiva protección de la maternidad.</p>	1) Normativa acorde a las transformaciones sociales.	<p><i>“entonces son legislaciones que aún no logran dar cuenta creo yo de esa transformación en el mundo del trabajo (...) creo que las legislaciones tienen que ser acompañadas de los contextos económicos y las transformaciones del mundo del trabajo”</i></p> <p>(E1 SERNAM)</p> <p><i>“deben entender la necesidad de ser padres, de ser padres no proveedor. El padre querendón, el padre que protege, que ayuda, que está, que cría, que cuida, que muda, que da leche, no es que amamante, es el que le da la leche a su hijo, que le dé de comer, eso es lo que nosotras necesitamos para que el mundo pueda cambiar, para que la sociedad pueda cambiar, necesitamos ese tipo de hombre de nuevo estilo”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	2) Eliminación del límite impuesto al pago de subsidio post natal.	<p><i>“una de las transformaciones a la legislación laboral que debe realizarse es que no exista más tope al límite de pago del subsidio a las mujeres en el post natal extendido”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
	3) Incorporar en	<p><i>“de igual manera, que se limite aún más el derecho</i></p>

	el Código del Trabajo normativas internacionales.	<i>del empleador a poner término a la relación laboral de la mujer embarazada otorgándole aún más facultades al juez de manera expresa en el Código del Trabajo que vengan en refrendar los convenios internacionales ratificados por Chile”</i> (E3 Judicial)
	4) Informar y sensibilizar a las mujeres en materia de derechos laborales.	<i>“creo que la mejor manera de fortalecer el empoderamiento de la mujer embarazada, se encuentra principalmente relacionado a otorgarle educación efectiva a la mujer embarazada de los derechos que le asiste la legislación laboral”</i> (E3 Judicial)

Objetivo 4		
Determinar los valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena que los actores entrevistados reconocen como factores favorecedores y obstaculizadores de una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral.		
Categoría	Subcategoría	Discurso
A) Valores y factores socioculturales favorecedores. Corresponde a los valores y factores que favorecen el rol de la mujer ante el ejercicio de la maternidad	Desde el discurso de las entrevistadas, no surgen sub-categorías que releven factores socioculturales favorecedores.	

frente a la sociedad.		
<p>B) Valores y factores socioculturales obstaculizadores.</p> <p>Corresponde a los valores y factores que obstaculizan el rol de la mujer ante el ejercicio de la maternidad frente a la sociedad.</p>	<p>B.1) Presencia de una concepción rígida de roles.</p>	<p><i>“entonces, hay una tensión social también en este tema que los hombres muchas veces, a pesar de que tienen voluntad, no pueden ejercer los derechos parentales”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“vivimos en una sociedad esencialmente machista, que da privilegio a un ámbito familiar patriarcal (...) en el que se estila la situación de que el jefe de hogar sea el padre y en ese entendido las madres optan por su trabajo en el cuidado de sus hijos obviando su propio desarrollo personal”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
	<p>B.2) Conservadurismo de la Iglesia en relación al rol de la mujer en la sociedad.</p>	<p><i>“un conservadurismo, cuando este país es un país laico, aquí la iglesia manda más que lo que dicen las personas (...) eso es por la iglesia católica, pero además nos encontramos con otra iglesia que son los evangélicos, que ni siquiera quieren que las mujeres se corten el pelo y que puedan vestirse (...) siento que a través de las iglesias se sigue enraizando esto de que la mujer tiene que estar en la casa y no quieren ver un país moderno”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	<p>B.3) Asociación de la mujer con un rol pasivo, ausencia de poder.</p>	<p><i>“la mujer puede educar, la mujer puede limpiar, la mujer puede cocinar, etc. o sea, tú sigues haciendo lo mismo que en tu casa, guardando las diferencias por supuesto. Porque en Chile hay</i></p>

		<p><i>más de 350.000 asesoras del hogar, mujeres (...)</i></p> <p><i>Por ser las mujeres buenas para hablar, entonces tenemos que ser telefonistas, como somos buenas, tenemos que ir a los hospitales, somos enfermeras. Pero al momento de mandar, manda el enfermero, manda el médico, hombre”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	B.4) Subvaloración de la maternidad.	<p><i>“creo que es importante (...) el aporte social que tiene la maternidad y el tema del cuidado principalmente para el desarrollo de cualquier país, para la reproducción y para la producción. Si no hubiese mujeres que tengan hijos, no tendremos recambio generacional, así de simple”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p>
	B.5) Presencia de mitos sobre la maternidad y el mundo laboral.	<p><i>“la percepción de que las mujeres nos embarazamos porque queremos jodernos a los empleadores (...) que también está la idea de que las mujeres somos perversas y que la maternidad es casi como si alguien quisiera tener toda la vida a cargo una responsabilidad de un hijo o una hija porque quiere mantener un empleo”</i></p> <p>(E2 SERNAM)</p> <p><i>“desvinculación de la mujer embarazada: existe un mito primero que dice relación con el hecho de que si una mujer se embaraza el fuero maternal hace imposible su desvinculación lo que no es real, en atención a que la figura del artículo 171 del Código del Trabajo establece la posibilidad de autorizar al empleador a la desvinculación más allá del escenario de la</i></p>

		<p><i>maternidad. Duración post natal 6 meses: es un mito en la actualidad que el derecho post natal parental per se tiene una duración de 6 meses lo que no es así pues el post natal extendido tiene una duración de 84 días esto es menos de 3 meses. Desconocimiento del embarazo: es un mito principalmente por parte de los empleadores que el hecho de no haber tenido conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora lo libera del respeto al fuero maternal lo que evidentemente no es así”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p> <p><i>“se van creando mitos en esto porque al ser así, tú dices bueno, por último yo le doy unas lucas a quien me los cuida, pero le das la miseria que tú ganas. O sea, traspasas tú miseria a otra mujer que podría ganar mucho más”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>
	<p>B.6) Ausencia de una agenda de género en el mundo sindical.</p>	<p><i>“con una cultura demasiado machista, muy conservadora, tenemos un mundo sindical muy conservador, en el cual, hay temas que no se disCUTen. Como el aborto, como la unión civil, la diversidad, como el tema de los migrantes (...) O sea, por qué vamos a extender beneficios a los hombres si son las mujeres que paren”</i></p> <p>(E4 CUT)</p>

	B.7) Límite en el pago de licencias médicas por post natal.	<p><i>“existe una discriminación negativa respecto de las madres profesionales quienes no pueden aspirar a tal derecho en atención al límite legal de pago de subsidio de 60 UF, lo que hace que muchas madres no hagan uso real del aludido derecho”</i></p> <p>(E3 Judicial)</p>
--	---	--

4.4 Análisis de los Resultados

En esta etapa de la investigación, se presenta el análisis de los datos obtenidos a través de las entrevistas semi estructuradas realizadas entre los meses de Septiembre y Noviembre de 2016, a un total de 4 mujeres relevantes de la sociedad chilena con amplia experiencia y conocimiento en materia de prevención, protección y defensa de la maternidad en el ámbito laboral.

A través de la información recopilada en las cuatro entrevistas, se determinaron categorías, las cuales se desprendieron de los cuatro objetivos específicos de este estudio, los que en conjunto dan cuenta del objetivo general. Cada una de ellas, fueron surgiendo a partir del análisis de los relatos de las entrevistadas, los cuales evidencian la desigualdad laboral que viven las mujeres ante el embarazo y ejercicio de la maternidad. Dichas entrevistas, fueron realizadas en las oficinas de cada una de las entrevistadas.

Así mismo, a partir de las categorías, se desglosaron 43 sub-categorías, donde se unificaron los discursos con significaciones similares que en conjunto dan cuenta de los significados atribuidos por las entrevistadas al fenómeno investigado.

Categorías asociadas al Objetivo Específico N°1

Establecer a partir del discurso de las entrevistadas, las principales formas que adquiere la desigualdad laboral de la mujer en Chile a propósito del embarazo y ejercicio de la maternidad.

A partir de este objetivo, surge una sola categoría denominada Desigualdad Laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad. Corresponde a su vez, al eje temático que arrojó la mayor cantidad de Subcategorías en el estudio, en total 18 de ellas.

Desigualdad laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad.

A través de este eje temático, fue posible conocer las diversas formas en que se expresa la desigualdad laboral en el embarazo y ejercicio de la maternidad. A continuación se desarrolla cada una de ellas:

1) Doble jornada laboral:

Este aspecto cobra especial relevancia dado que las entrevistadas coinciden unánimemente en que las mujeres deben cumplir con los roles de trabajadora y madre. Ello implica que una vez concluida su jornada laboral, deben cumplir con la segunda jornada, en la que se realiza trabajo doméstico, actividades de cuidado infantil y de adultos mayores. Esta realidad la lleva muchas veces a buscar un trabajo de menor tiempo que le permita cumplir con ambas jornadas.

“Como las mujeres debemos cumplir bien con ambos roles (trabajadora y madre), nace la idea de que las mujeres queremos trabajar media jornada para poder cuidar mejor a los niños y niñas o los adultos mayores, entonces ahí hay un tema que insistimos que la debilidad principal es estructural” (E2 SERNAM).

Tal como se desprende del relato de las entrevistadas y del marco teórico, las mujeres deben equilibrar su vida laboral con su rol de madre, siendo habitual que una vez finalizada la jornada de trabajo, debe retornar al hogar para continuar con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. La CEPAL, señala al respecto que, mientras las mujeres asumen su responsabilidad laboral, también son quienes se hacen cargo del cuidado de niños, ancianos y del mantenimiento del hogar. En tanto los hombres, son quienes dedican mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y un mínimo de horas al no remunerado (Cepal, 2014).

Esto plantea un desafío cultural entre los géneros y da cuenta que aún quedan desafíos pendientes en la materia a nivel de la sociedad chilena en su conjunto. La

igualdad de género en el ámbito laboral supone la profundización de leyes y políticas de género, así como el desarrollo de mecanismos que permitan su exigibilidad.

2) Carácter del contrato de trabajo:

Si bien, en las empresas es una práctica común el ingreso de nuevo personal a través de un contrato a plazo fijo como una forma de evaluar al trabajador o trabajadora antes de iniciar una relación contractual de manera indefinida, también es utilizada como una estrategia a la hora de contratar mujeres, ya que les permite tener una visión de las expectativas de la trabajadora en términos de planificación familiar.

“Primeramente es un hecho que las mujeres suelen ser contratadas inicialmente a plazo fijo con lo que se aseguran de evitar un estado de embarazo y visualizar si la mujer está interesada en procrear a corto plazo” (E3 Judicial).

A pesar de estar consignado en el Código del Trabajo, en su artículo 194, la prohibición de condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia y renovación de contrato, o exigir un examen para verificar un posible estado de gravidez, aún así, es posible ver este tipo de prácticas por parte de algunos empleadores. Si bien, el plazo del contrato no es una medida que esté pensada en detectar el interés de una mujer en la procreación, si es utilizada con estos fines de manera sutil y discriminatoria. Tal como señalan las entrevistadas, es habitual la contratación de mujeres por un plazo determinado y así conocer el interés de ésta respecto de la procreación, evitando un contrato de manera indefinida (Dirección del Trabajo, 2016).

Esto nos habla de la necesidad de generar mecanismos para hacer exigibles las normas contempladas en el Código del Trabajo y hacer cambios en la legislación para que la maternidad sea realmente compartida entre hombres y mujeres. Un punto de partida interesante sería generar normas que dejaran de asociar la maternidad de manera casi exclusiva a la mujer.

3) Elusión del pago de subsidio de sala cuna:

Aunque la legislación es clara respecto del pago de la sala cuna para los hijos(as) menores de dos años, algunas empresas se han encargado de evadir esta normativa a través de dos prácticas comunes, la primera de ellas es a través de la contratación de 19

mujeres, considerando que la ley obliga al empleador al pago de sala cuna por sobre 20 mujeres contratadas, y la segunda de ellas, refiere a las empresas que dividen su razón social, con el conocido Multi Rut, de esta manera pueden contratar a 19 mujeres en cada uno de éstos.

“El tema de la sala cuna por ejemplo, donde tienes una ley que solamente para empresas que tengan más de 20 mujeres, las empresas que no quieren cumplir con esta normativa solamente contratan 19 mujeres y hoy día la gran parte de la base de trabajadoras en general no está en las empresas que tienen que cumplir con la normativa” (E2 SERNAM).

En la Declaración de los Derechos Humanos, en su artículo 25, se señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales, lo cual no es coherente con las prácticas habituales de las empresas que contratan como máximo 19 mujeres para eludir el pago del subsidio de sala cuna, como manifiestan las entrevistadas. Esta forma de burlar la legislación vigente, impide que las personas gocen de sus derechos y puedan disfrutar de su vida laboral.

Este tipo de prácticas se contraponen a otras medidas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, y generan condiciones para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Es importante mencionar que el Programa de Gobierno de Michelle Bachelet (2014 – 2018), contempla dentro de la Reforma a la Educación Parvularia, un aumento de las coberturas para las salas cunas y jardines infantiles, logrando así incorporar a 90.000 niños y niñas en el tramo de 0 a 2 años, con la construcción de 4.500 nuevas salas cunas (Gobierno de Chile, 2013).

4) Desprotección del cuidado infantil finalizado los dos años de vida:

Además de lo que se plantea en la categoría anterior acerca de la elusión de sala cuna, la protección de los niños es limitada, ya que es ampliamente conocido el derecho al pago de este subsidio por los hijos de las trabajadoras hasta cumplidos los dos años de vida. Sin embargo, no existe legislación respecto de los cuidados de éstos entre los 2 y los 4 años y medio, edad en la que deben ingresar a la educación parvularia. Ello implica que existe una desprotección evidente durante un lapso de tiempo no menor, y donde la madre trabajadora debe cubrir los costos del cuidado de los hijos para continuar con su

vida laboral, si su salario mensual lo permite. De lo contrario, deberá evaluar entre continuar trabajando o quedarse al cuidado de los hijos.

“El tema de que el cuidado sea garantizado hasta los dos años, hace que haya una cantidad de mujeres que no tiene nada que hacer con sus hijos entre los 2 y los 4 y medio (...) si bien es cierto, resuelve un tema hace que quede una laguna que no es menor y que hace que las mujeres tengan condiciones que son súper precarias, y porque no les queda de otra” (E2 SERNAM).

La normativa respecto de los cuidados de los hijos(as) de las madres trabajadoras, es clara en cuanto a la obligatoriedad de los empleadores de contar con una sala cuna propia o cancelar el costo de una externa, norma que sólo aplica para cuyas empresas que cuenten con un mínimo de 20 mujeres contratadas, dejando un vacío importante en aquellas que no cuentan con esa cifra. Lo mismo ocurre a partir de los dos años de vida de los hijos(as), ya que la educación parvularia obligatoria recién comienza alrededor de los cuatro años. Esto deja un espacio de tiempo importante, donde las madres deben costear los cuidados de sus hijos en jardines particulares o de terceros para así mantenerse en el mercado laboral. De lo contrario, deben permanecer en sus hogares al cuidado de sus hijos (Dirección del Trabajo, 2016). Este es un tema que la sociedad chilena debe abordar si quiere propender a un pleno empleo de todos los integrantes de la sociedad.

5) Legislación obsoleta y mal uso de la ley:

La legislación en Chile en el aspecto laboral, y específicamente en la protección a la maternidad, si bien ha tenido modificaciones desde su creación en la década de los ochenta, no ha sido suficiente para abarcar los cambios de la sociedad contemporánea. No se apega a la realidad, donde se busca la igualdad de derechos y la co-parentalidad, donde hombres y mujeres tienen las mismas obligaciones frente a la crianza de los hijos. Sino más bien, atribuye los costos asociados a la maternidad, a la mujer. A raíz de esto, los empleadores en algunos casos, han utilizado ciertos vacíos legales para evadir esta normativa o definitivamente privilegian la contratación de hombres por sobre las mujeres.

“La ley de protección a la maternidad se usa como argumento para excluir a las mujeres del mundo del trabajo (...) hoy día finalmente se transformó en el arma que utilizan los empresarios para limitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. No, las mujeres son un cacho, las mujeres se embarazan, piden licencia, eso es lo que sucede finalmente (...) me parece que la legislación en general que protege a la mujer, solamente está pensada en el siglo XX, no con sindicatos fuertes, con un mundo del trabajo en que tú entrabas y hacías desarrollo de carrera y salías jubilado. No en el trabajo precarizado o en part time” (E1 SERNAM).

Si bien, el Código del Trabajo ha incorporado una serie de modificaciones a la ley de Protección a la Maternidad, aún sigue siendo una normativa del primer tercio del siglo pasado, donde contiene artículos en un contexto de economía industrial, y que no responde a la realidad actual, basada en una nueva estructura económica, social y cultural. Las medidas que se han adoptado con el paso de los años para actualizar la legislación, continúan siendo insuficientes. De esta manera, aún subsisten enclaves tradicionales que discriminan a las mujeres (Comunidad Mujer, 2016).

6) Legislación centrada en el niño y no en la mujer:

Existe una tendencia mayoritaria en el discurso de las entrevistadas en relación a la existencia de colusión de derechos entre la madre y el hijo. Esto a razón de que la ley de protección a la maternidad, si bien resguarda a la madre en términos laborales, sin duda, lo que busca finalmente, es el bienestar del hijo(a) que está por nacer. Entonces, se da este fenómeno de colusión, ya que se sobreponen los derechos de la madre y los del niño.

“Lo que hace la ley es poner en tensión dos derechos aparentes: el derecho de las mujeres y el derecho de los hijos y de las hijas y porque uno dice, bueno, ¿el derecho de quien es el que se está protegiendo? (...) lo que hay acá es el derecho al cuidado de ese niño finalmente, el cual se cruza con los derechos de la mujer” (E1 SERNAM).

Finalmente, la ley de Protección a la Maternidad, no aporta al desarrollo laboral igualitario entre hombres y mujeres, sino más bien, lo que busca es la protección y bienestar del niño, incluso sobre los derechos de la mujer, generando con esto una colusión de dos derechos, ya que de acuerdo a lo señalado en el artículo 7 de los

Derechos Humanos *“todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley”* (Naciones Unidas, 1948, pág. 105). Esto resulta incoherente con las políticas de integración de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que el hombre, ya que lo que se busca siempre es el interés superior del niño, no así el de la mujer trabajadora.

7) Negación del ejercicio de derechos sexuales y reproductivos:

Pese a las transformaciones sociales ocurridas en las últimas décadas, la sociedad continúa siendo rígida en relación a los derechos sexuales de la mujer, la que es visualizada en la normativa laboral preferentemente desde la reproducción. Se otorga así una carga social respecto de la reproducción a la mujer a quien se responsabiliza de mantener la especie.

“Porque aún no tenemos derechos incluso sobre nuestro cuerpo, entonces finalmente el cuerpo es un cuerpo social, es un cuerpo que está pensando para reproducir la especie, por lo tanto, no es un cuerpo sobre el que yo pueda decidir si quiero o no quiero tener hijos, cuándo, cuántos, por eso creo que hay una serie de factores que son súper reconocibles (...) el parir es natural pero la maternidad es súper aprendida, es súper social” (E1 SERNAM).

Según la teoría de género, la categoría de mujer está sujeta a lo puramente corporal, lo que condiciona su rol social basándose en las diferencias biológicas que tiene respecto del hombre, y no en su capacidad como sujeto a desarrollarse libremente. Al nacer hombre o mujer, la diferencia no sólo es biológica, sino también está el género, referida a lo determinado por un consenso y construcción social: obligaciones domésticas y familiares, laborales, roles, entre otros. Esta perspectiva de género está condicionada a su vez por su contexto cultural y étnico, teniendo cada persona su propia visión de lo que significa ser hombre o mujer de acuerdo a lo tradicionalmente construido. Esto además es dinámico a lo largo del ciclo vital, ya que puede ir transformándose en la medida que las personas cambian y la sociedad también. (Beauvoir, 1949).

En esta materia, el gobierno de Chile a través de sus políticas públicas, los últimos años ha asumido la tarea de promover y reforzar la autonomía de las mujeres,

incluyendo para ello, una Ley de Derechos Sexuales y Reproductivos acorde a la realidad actual que vive la sociedad. Aún así, hay muchos aspectos que resolver para llegar a tal autonomía. Uno de los ejemplos que grafica esta realidad, es la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en caso de peligro de la vida de la madre, violación o inviabilidad del feto, aspecto que continúa siendo tema de gran controversia a nivel del congreso y la sociedad en su conjunto.

8) La maternidad en sí misma, una fuente de discriminación:

Las entrevistadas concuerdan en que la maternidad es en sí misma, una forma de discriminación hacia la mujer. Si bien, biológicamente es quien tiene la facultad de reproducir la especie, es precisamente esta diferencia la que la restringe ante una serie de ámbitos en la vida, siendo uno de éstos, su participación al mundo laboral. Precisamente, éste último, es donde mayor fuerza adquiere la discriminación hacia la mujer, debido a los costos asociados al embarazo y ejercicio de la maternidad que como se ha venido sosteniendo, siguen asociados casi exclusivamente a la mujer.

“La maternidad es la principal forma de discriminación hacia las mujeres, y no solo en el mundo del trabajo remunerado sino que también en cualquier otra dimensión de participación de las mujeres” (E2 SERNAM).

En el artículo 11, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se encuentra consignada específicamente la discriminación por razones de maternidad, asegurando el derecho de la mujer a trabajar mientras se encuentra en periodo de gestación y posteriormente en el ejercicio de la maternidad (ONU, 1979). Sin embargo, estas mismas medidas, son una forma de discriminación que utilizan los empleadores a la hora de incorporar mujeres entre su dotación de personal, debido al costo asociado que significa cumplir con la normativa legal.

9) Contratación preferente de hombres:

Como se ha señalado previamente, la contratación de mujeres y su incorporación al mundo laboral, está asociada a costos más altos que los que demanda la contratación de hombres. Lo anterior se explica debido a que la mujer es a quien se atribuye el

cuidado de los hijos, es decir, quien debería ausentarse del trabajo por enfermedades de los hijos, quien no podría viajar por razones laborales a otras ciudades que demanden varios días fuera del hogar, a quien no es posible muchas veces enviarla a una capacitación fuera de la jornada laboral, y entre muchas otras razones que dan cuenta de la desigualdad a la hora de contratar nuevo personal, más aún en cargos gerenciales o de mayor rango jerárquico .

“Las mujeres cuentan con una menor prioridad ante la postulación a un trabajo ante iguales condiciones con un hombre pues ante dicho escenario, cualquier empresa por un tema de costos optará por el hombre, eso evidentemente es una debilidad del sistema y que dice relación con un tema de costos asociados a las normas sobre protección a la maternidad” (E3 Judicial).

En efecto, la participación de las mujeres en el mercado laboral chileno, es menor que la de los hombres. Al año 2014, sólo 5 de cada 10 mujeres chilenas contaba con un empleo formal. Si esta misma cifra se concentra en el 60% de los hogares más pobres del país, baja a 3 mujeres de cada 10. La meta propuesta en el Programa de Gobierno de Michelle Bachelet, es lograr que 6 de cada 10 mujeres cuenten con un empleo formal, con los beneficios y salarios justos, igualando a los países desarrollados (Gobierno de Chile, 2013).

10) Intensificación de la desigualdad de poder:

Al conocer varias de las razones por las cuales existe desigualdad entre hombres y mujeres, es fácil entender el por qué las mujeres no se atreven a denunciar las condiciones precarias en las cuales suelen desarrollar su trabajo. En tal sentido, corre el riesgo de perder la fuente laboral, lo que es más fuerte que la lucha por defender sus propios derechos. Por ello, se intensifica la desigualdad de poder cuando quien está siendo vulnerada es una mujer.

“Si ya entre trabajadores y empleador hay una desigualdad y una relación de poder en desmedro de los trabajadores en general, incluso organizados, con las mujeres es peor. Es muy difícil que una mujer vaya a denunciar con su empleador las condiciones y no salga peor de lo que entró” (E1 SERNAM).

De acuerdo a Beauvoir, el género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado tanto en el hombre como en la mujer. Es a través de estos atributos sociales, que la sociedad se moviliza. Si bien, los sindicatos buscan proteger los derechos de los trabajadores, no se ha instalado aún la mirada desde el enfoque de género. La desigualdad de poder es mayor cuando una mujer quiere hacer valer sus derechos en un contexto donde no contará con el respaldo de un sindicato (Comunidad Mujer, 2016). Es necesario señalar que esto está puesto como prioridad en la Agenda de Género del Gobierno de Chile.

11) Ausencia de poder de negociación:

Pese a la relevancia que ha adquirido este tema desde el siglo pasado en Chile, donde se han desarrollado movilizaciones² de instituciones y organizaciones en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, aún no es una práctica común en las directivas de los Sindicatos, asumiendo la defensa de sus propios derechos y desnaturalizando prácticas discriminatorias y excluyentes. Sin el respaldo de una organización detrás, es complejo negociar no sólo el salario, sino las condiciones en general de su situación contractual. Por ello, en ocasiones, las mujeres prefieren trabajar más horas y así lograr una renta mensual acorde a sus necesidades.

“Las mujeres se dedican a trabajar más de 45 horas para poder ganar más, porque no tienen poder de negociación para negociar su salario” (E4 CUT).

El hecho de que los Sindicatos, están formados en su mayoría por hombres en la directiva, obstaculiza tener una mirada desde la perspectiva de género. Las mujeres viven la discriminación en solitario, sin la posibilidad de hacer frente a una demanda para negociar su salario u otro tipo de desigualdades (Giagnoni, 2011).

12) Estigmatización frente a la defensa de derechos:

A la ausencia de denuncias por temor a perder su fuente laboral, se suma la estigmatización. En efecto, una vez que las mujeres inician la defensa de sus derechos,

² *“La lucha por la igualdad jurídica y política y por el acceso paritario al mercado laboral entre hombres y mujeres, tuvo entre sus más importantes exponentes al Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile, durante la primera mitad del siglo XX. En una época en que la palabra emancipación era considerada sinónimo de libertinaje, este movimiento inauguró una etapa para la historia social y política de las mujeres de fuerte influencia feminista” (Biblioteca Nacional de Chile, 2017).*

suelen ser ubicadas en la categoría de conflictivas por el solo hecho de atreverse a denunciar o reclamar un legítimo derecho. Además, ello puede ocasionar represalias que atentan contra sus condiciones laborales. Es necesario subrayar que este aspecto es relevado de manera transversal por el conjunto de personas entrevistadas.

“También el tema de que las mujeres que por temor tampoco denuncian, que es otro elemento importante (...) Yo creo que eso a las mujeres o personas que se atreven a reclamar un derecho son estigmatizadas como personas complejas” (E2 SERNAM).

De acuerdo con Gianoni, el temor de las mujeres a denunciar se evidencia en la baja o casi nula cantidad de demandas en la Dirección del Trabajo, las cuales en su totalidad finalizan con un Mutuo Acuerdo de las Partes. Por lo general, la mujer acepta un acuerdo económico con el fin de renunciar a su fuero maternal quedando sin trabajo; o con el reintegro a su puesto de trabajo, el cual no garantiza que no siga siendo víctima de hostigamiento o acoso laboral por parte del empleador (Giagnoni, 2011).

13) Desafuero maternal:

A pesar de ser el fuero un derecho irrenunciable de la madre mientras se encuentra en periodo de gestación y posteriormente hasta un año después de expirado el post natal, aún así, es posible ver casos de desafuero en tribunales. Tal como señalan las entrevistadas, cuando las mujeres son contratadas a plazo fijo, la posibilidad de que sea desahorada por un juez, es aún mayor.

“Tenemos el caso de los desafueros, que es otra mirada también; los juzgados en general, los jueces tienden a darle el favor a los empleadores en casos de desafueros. Tenemos las mujeres del trabajo a temporada, que están contratadas a plazo fijo, que las desafueran” (E2 SERNAM).

Pese al hecho de que la mujer está protegida desde el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal, la legislación laboral admite la desvinculación de la empresa en caso de una falta grave o por término de contrato o faena. Ahora bien, este despido debe ser autorizado por un juez competente en la materia, ya que antes debe ser desahorada para realizar cualquier tipo de acción en su contra. Esta posibilidad en ocasiones es utilizada por los empleadores de manera

injustificada cuando la mujer no ha cometido falta grave y por el contrario, ha sufrido menoscabo, lo que finalmente conlleva al término de la relación laboral de mutuo acuerdo, sin tener la trabajadora los recursos económicos para seguir adelante con su caso en contra de una empresa (Dirección del Trabajo, 2016).

14) Hostigamiento:

Las entrevistadas concuerdan en que el hostigamiento es una práctica común entre los empleadores hacia las mujeres embarazadas o que han vuelto a su puesto de trabajo luego de su descanso maternal. Esta forma de discriminación, al igual que el menoscabo y acoso laboral, se manifiestan a través de prácticas sutiles en desmedro de la mujer para que ésta renuncie voluntariamente a su trabajo e incluso al fuero maternal. Al manifestarse de manera sutil, es más difícil de comprobar y denunciar.

“Aquellas consideradas pequeñas y medianas empresas, y en ese escenario es común ver que las mujeres embarazadas comienzan a ser hostigadas y con eso los empleadores pretenden “cansar” a las trabajadoras a fin de que estas presenten sus renuncias voluntarias sin derecho al pago de indemnizaciones e incluso renunciando a su derecho a fuero maternal” (E3 Judicial).

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del trabajo, es más común ver este tipo de práctica en pequeñas y medianas empresas, ya que son las que menos se apegan a la normativa legal, en donde se señala en el artículo 2, que toda conducta que constituya hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador en contra del trabajador y que como resultado perjudique su situación laboral, será considerada hostigamiento o acoso laboral (Dirección del Trabajo, 2016).

15) Expulsión del mercado laboral:

Construir una sociedad más equitativa es complejo, más aún con las dificultades que deben sortear las mujeres para incorporarse al mundo laboral, no por falta de competencias, sino por la relación de cuidados que deben ejercer a diario con los hijos, las labores domésticas y en ocasiones el cuidado de adultos mayores.

“Una de las principales razones por las cuales las mujeres son expulsadas del mercado del trabajo, se debe a la relación de cuidados y se producen las interrupciones laborales, con todo lo que implica las lagunas previsionales” (E2 SERNAM).

De acuerdo a la publicación del Informe GET, la principal razón de la baja participación laboral de las mujeres se debe a responsabilidades familiares permanentes. Del total de un millón cuatrocientas mil mujeres que no se encuentran en el mercado laboral, novecientas mil señala que esta es la principal causa, es decir un 63%, siendo 13 veces más alta esta cifra que la de los hombres. Es una condicionante a la hora de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo (Comunidad Mujer, 2016).

16) Presencia de una concepción rígida de roles:

Si bien, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido materia de preocupación por parte de los legisladores e instituciones pro defensa de los derechos de las mujeres, aún es posible evidenciar una concepción rígida de roles, visibilizando al hombre como proveedor y a la mujer como cuidadora de otros. La desigualdad es estructural, es decir, mientras el Estado no otorgue la importancia que tienen las salas cunas, jardines infantiles y cuidado de adultos mayores, continuará la brecha en desventaja hacia las mujeres, quienes serán las encargadas de estas tareas debido al rol que cumplen dentro de la sociedad.

“Porque tú siempre eres la cuidadora de, entonces ahí yo creo que el Estado tiene grandes falencias en salas cunas, jardines infantiles, cuidado de adultos mayores (...) siempre las mujeres vamos a estar en desventaja. Porque igual, insisto, si tiene que dejar de trabajar un hombre o una mujer para quedarse en la casa, lo hará la mujer porque gana menos” (E4 CUT).

En Chile, no es lo mismo nacer hombre que nacer mujer. Esto se visualiza desde la gestación, cuando se prepara el entorno para recibir al niño o niña. Incluso antes de nacer, el contexto familiar establece diferencias en cuanto a lo que será a futuro. Es así como se instala desde muy pequeños, a las mujeres con actividades domésticas y maternas, mientras que a los hombres con actividades profesionales y de mayor riesgo. El ciclo de la desigualdad de género, inicia desde muy temprana edad y se intensifica con el paso de los años (Comunidad Mujer, 2016).

17) Presión social por el “éxito” en el mundo laboral y familiar:

El costo que han debido pagar las mujeres para incorporarse al mundo el trabajo y equilibrarlo con su vida familiar ha sido alto. Se debe demostrar constantemente, que se cumple con todos los roles y de manera “eficiente”, de lo contrario, se le juzgará por no ser competente como madre y de descuidar la crianza de los hijos a causa del trabajo. Las entrevistadas dan cuenta de esta presión social, como se manifiesta a través del siguiente relato.

“También la competencia, es un modelo que se nos ha impuesto porque tienes que ser súper madre, súper trabajadora, súper esto, súper todo y cumplir en todo. Y si tienes la desgracia de que uno de tus hijos o hijas tenga alguna desviación entre comillas, es un fracaso tuyo. (...) además debes responder a una carga social que tienes que ser exitosa como madre también que es tu principal tarea. No importa que no tengas trabajo, pero tienes que estar preocupada de tus hijos, aunque no tengas con qué alimentarlos” (E2 SERNAM).

El modelo acorde a lo planteado por las entrevistadas, está dado por el Micromachismo. Término que evidencia las prácticas y comportamiento invisibles de violencia y dominación que están presentes constantemente en nuestra cultura. Específicamente en esta categoría, se posible evidenciar una en particular, la cual corresponde al abuso de la capacidad femenina de cuidado. Es una capacidad atribuida a la mujer dada su sensibilidad de ser para otros, según lo culturalmente reconocido. Se maternaliza a la mujer, la cual debe ser tradicional, cuidadosa, comprensiva y estar siempre dispuesta para su familia, ya que es lo que se espera como su responsabilidad primaria. Si participa además del mercado laboral, será cuestionada en su rol como madre por descuidar las tareas para las que está socialmente destinada (Méndez, 1996).

Categorías asociadas al Objetivo Específico N°2

Determinar a partir del discurso de las entrevistadas, los avances y desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile en materia laboral.

A partir de este objetivo, se desprendieron dos categorías; la primera de ellas denominada Avances de la Ley de Protección a la maternidad en Chile, de la cual surgen

5 sub-categorías. La segunda de éstas, refiere a los Desafíos que plantea la Ley de Protección a la maternidad, donde se obtuvo un total de 7 sub-categorías.

A) Avances de la Ley de protección a la maternidad en Chile.

En esta primera categoría, fue posible conocer a través del relato de las entrevistadas los avances que ha presentado la ley de protección a la maternidad durante los últimos años.

A.1) Extensión del descanso post natal:

Las entrevistadas concuerdan en que sin duda han existido avances en materia de protección a la maternidad. En particular, mencionan la extensión del descanso post natal como un gran paso en el fortalecimiento del vínculo entre la madre y el hijo durante los primeros meses de vida del niño o niña.

“Sin lugar a dudas ha habido avances de suma relevancia entre ellos pensar que hasta hace unos pocos años el derecho a descanso post natal sólo tenía una duración de menos de 3 meses (...) los estudios médicos evacuados por la OMS dan cuenta que la lactancia materna es ideal ser aportada al menos hasta los 6 meses de vida del lactante” (E3 Judicial).

El 17 de octubre del año 2011, se publicó en el diario oficial la extensión del post natal, ampliando el periodo a 12 semanas para trabajadoras a jornada completa o 18 semanas para las trabajadoras a media jornada laboral. Este nuevo periodo tiene como finalidad, el favorecer el vínculo de apego seguro a través de la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses del hijo o hija. Es en este periodo, cuando la madre además puede traspasar las últimas semanas del permiso postnatal al padre (Chile Crece Contigo, 2011).

A.2) Modificación a la ley de igualdad de remuneraciones:

La presencia de esta normativa contribuye a legitimar la igualdad entre hombres y salarial entre hombres y mujeres que muchas veces sigue operando en la práctica.

“Otro de los beneficios a la maternidad están dados por la modificación a la ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ante un mismo desempeño

laboral, aquello en atención a que esto fortalece y de alguna manera empodera a las mujeres en su rol de trabajadoras y aquello unido al fuero maternal le da tranquilidad a la madre en el desempeño de sus labores” (E3 Judicial).

El año 2009, se aprobó la Ley 20.348 Igualdad de Remuneraciones para hombres y mujeres. Esta normativa establece que el empleador debe dar cumplimiento a la igualdad salarial a hombres y mujeres que presten el mismo trabajo, no siendo consideradas diferencias arbitrarias basadas en el género. A pesar de estar aprobada esta legislación, aún es un tema preocupante en nuestro país, ya que Chile se ubica en el lugar 131 de un total de 134 países que conforman el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, de acuerdo al Informe Global de Competitividad (Comunidad Mujer, 2016).

A.3) Extensión del Post Natal Parental a hombres:

Las entrevistadas coinciden en que es un avance la extensión del post natal parental a los hombres, quienes pueden hacer uso de este beneficio, de común acuerdo con la madre del niño o niña. Sin embargo, señalan que a pesar de estar consignado en el Código del Trabajo, son minoría los que se atreven a utilizar este beneficio. Cabe preguntarse si la normativa debiera cambiar, porque la modificación de estas prácticas es un proceso lento y está condicionado a la cultura patriarcal aún imperante en la sociedad chilena.

“Uno de los avances que debiera reconocer, es que los hombres también puedan tomarse un tiempo de este post natal. El problema ahí es que no ha habido una sensibilización cívica para que los hombres ocupen ese derecho” (E4 CUT).

A partir de octubre del año 2011, se modificó el permiso postnatal, sumando 12 semanas adicionales al descanso. El gran avance, más allá de la extensión en sí misma, es la posibilidad que le otorga al padre de poder hacer uso de este derecho. Es decir, traspassa el cuidado del hijo durante las últimas semanas del permiso post natal al padre, transformándose en un actor principal y no solo en el proveedor. Desde que se dio inicio a esta modificación en la ley, el registro que da cuenta de la cantidad de días de permiso traspassados al padre, corresponde a un total de 33,8 días en promedio. Cifra que representa un 80,5% del período total que les es posible utilizar, por lo cual se podría

considerar que pese a la baja proporción de padres trabajadores que ha ejercido este derecho, los usuarios lo hacen de forma intensiva (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

A.4) Derecho de la compensación económica:

Debido a la responsabilidad de las mujeres ante el cuidado de los hijos, las entrevistadas señalan que sin duda hubo un avance respecto de la compensación económica que podía solicitar el cónyuge que por ejercer el rol de los cuidados, se vio menoscabado económicamente y por tanto sin la posibilidad de desarrollo que pudo haber obtenido el otro cónyuge durante el matrimonio. El avance significativo, es que previo al fallo, sólo podía optar el cónyuge que a causa de esta razón no haya podido participar del mercado laboral, lo cual hoy en día, ya no es una condición.

“Recientemente la Excelentísima Corte Suprema ha dictado un fallo que modifica el hecho que aunque la mujer trabaje no le resta derecho a optar al aludido derecho de la compensación económica (...) las mujeres más allá de desempeñar labores remuneradas a través del desempeño de algún vínculo laboral, aquello no es óbice a que al momento de arribar a sus domicilios muchas de ellas además forzosamente deben cumplir con las labores propias del hogar, como pueden ser el cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos para todo el núcleo familiar, entre otras” (E3 Judicial).

Con relación a estos aspectos, es necesario subrayar que el 17 de mayo del 2004, se publica la Nueva Ley de Matrimonio Civil, la cual en su artículo N°61, señala que el cónyuge que por haberse dedicado al cuidado de los hijos o a las labores del hogar, no pudo desarrollar una actividad económica remunerada durante el matrimonio, será compensada o compensado económicamente a raíz del menoscabo que se genera por esta causa. Para el cálculo de la compensación, se considera la duración del matrimonio, la situación patrimonial, la buena o mala fe, edad y estado de salud del cónyuge beneficiario, cualificación profesional, posibilidad de desarrollo profesional, entre otros temas a evaluar por los tribunales de familia competentes (Ministerio de Justicia, 2004).

A.5) Promoción de la Agenda de Género en las instituciones:

Si bien la instauración de políticas con enfoque de género no ha logrado ser materia obligatoria en las empresas de nuestro país, si se han impulsado prácticas que van en ese camino, las cuales buscan incentivar cambios y transformaciones profundos en nuestra cultura. Así como lo señalan las entrevistadas, estas prácticas han sido reconocidas por diversas instituciones PRO mujer, potenciando así cambios que permiten integrar el género entre sus políticas internas, siendo fundamental para lograr cambios más sostenibles en el tiempo.

“Nosotros como Servicio hemos generado algunos discursos, el PNUD, las Naciones Unidas, está también el tema de premiar a las buenas empresas, porque ellos necesitan distinguirse en el mercado, y van avanzando aunque no entiendan nada de género pero van ahí, son fórmulas (...) es ahí donde nosotras como institucionalidad de género vamos generando estrategias y complicidad con distintos actores” (E2 SERNAM).

En esta misma línea, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, firmó el 29 de agosto de 2016, la ley N°20.940, la cual incorpora modificaciones al sistema de relaciones laborales. En su artículo 306, en materia de negociación colectiva, señala que podrán incluir entre los acuerdos, temas tales como: acuerdos de conciliación del trabajo y responsabilidades familiares, la corresponsabilidad parental, plan de igualdad de oportunidades y equidad de género, entre otros mecanismos de solución de conflictos. Así como también, se incorpora la regla de cuota 1/3 para garantizar la representación de las mujeres entre los directorios sindicales. A través de esta medida, es una obligación integrar al menos a una mujer en la comisión negociadora y poder introducir de esta manera los temas de género desde sus propias protagonistas (Dirección del Trabajo, 2017).

B) Desafíos que plantea la ley de protección a la maternidad en Chile.

B.1) Resignificación del concepto de familia:

Las entrevistadas plantean como uno de los desafíos importantes en esta materia, el hacer coherente el nuevo concepto de ser familia en la actualidad respecto de las

políticas públicas en todo orden. Señalan además, que se debe construir a partir de la diversidad existente nuevas formas de hacer familia y no sólo desde lo normativo.

“El concepto de familia que está muy arraigado todavía en la lógica de la familia biparental, hétero normativa, entonces también ahí como no se reconoce lo que hoy día es la diversidad de formas de organización de los espacios privados respecto de lo que es el mundo de lo público” (E2 SERNAM).

En la actualidad, existe un claro desafío respecto de la resignificación del concepto de familia. Si bien, la constitución política de Chile, en su primer artículo posiciona a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, no señala a quienes considera como tales en esa conformación. Hoy en día podemos decir que la familia es un grupo social que se encuentra en constante evolución, que está conformado en algunos casos por un origen matrimonial, en otros no, por consanguineidad, por afecto, por filiación natural o adoptiva, por heterosexuales, bisexuales, homosexuales, y así tantas variables como personas existen. En este sentido, la legislación debe avanzar y transformarse de acuerdo a los cambios permanentes a la que se ve enfrentada la sociedad (Acuña, 2009).

B.2) Protección frente a enfermedades catastróficas de los hijos:

Si bien el derecho al cuidado frente a enfermedades catastróficas está consignado en el Código del Trabajo, es percibido por las entrevistadas como inefectivo, esto a razón de que se otorga un total de 8 jornadas laborales, las cuales deben ser distribuidas en el periodo de un año. Esto provoca que las madres trabajadoras, deban solicitar permisos adicionales a lo establecido en el código, sin la garantía de sean considerados remunerados.

“Yo creo que hay hartos temas y también avanzar en mayor legislación que permita el tema de los cuidados. Yo sé que hay algunas iniciativas, la Senadora Busch está con el tema de los cuidados de los hijos con enfermedades graves, si hoy día hay un trabajador o trabajadora que si su hijo se está muriendo de cáncer, no tiene ninguna posibilidad de poder estar con permiso pagado resolviendo el tema, entonces dependemos mucho de las voluntades, y no siempre la voluntad te permite que los derechos sean usables. Ahí yo creo que hay todo un desafío” (E2 SERNAM).

Actualmente, la ley contempla en el artículo 199 bis, del Código del Trabajo, que cuando la salud de un hijo menor de 18 años, requiera la atención de sus padres a raíz de una enfermedad grave o accidente con riesgo de muerte, podrá estar uno de éstos acompañando a su hijo. Si ambos padres son trabajadores dependientes, sólo uno de los dos podrá optar a este derecho a elección de la madre. Estos días se considerarán como trabajados y corresponde al equivalente de ocho jornadas completas, parciales o combinación de ambas en un plazo de un año (Dirección del Trabajo, 2016). Si bien, el derecho existe, la cantidad de jornadas asignadas para este efecto, es insuficiente.

B.3) Fiscalización del cumplimiento de la ley:

Un tema recurrente entre las entrevistadas, dice relación con la falta o nula fiscalización que deben ejercer los organismos competentes frente al cumplimiento de la ley de protección a la maternidad. Hoy en día, a pesar de contar con una ley específica, la falta de fiscalización permite ciertos vacíos que algunos empresarios utilizan para ejercer malas prácticas, como por ejemplo lo mencionado en categorías anteriores por las entrevistadas respecto de los Multi Rut o la contratación de 19 mujeres para evadir el pago del subsidio de sala cuna. También es necesario revisar el rol que cumplen los fiscalizadores, quienes actúan desde la normativa, sin embargo, estos temas deben ser vistos desde la sensibilidad propia de la maternidad.

“Es un gran tema la fiscalización de la protección a la maternidad, pero es uno más de mil otras preocupaciones de fiscalización. No es una prioridad, tenemos datos, pero también hay debilidades que pasan por cómo las personas que fiscalizan están conscientes, están sensibilizadas de cómo fiscalizar este tipo de temática” (E2 SERNAM).

Efectivamente, la fiscalización el cumplimiento de esta normativa, está sometida a la regulación por parte de la Dirección del Trabajo, y a su vez dicha facultad puede ser conferida a los servicios administrativos que se rigen respecto de esta ley (Dirección del Trabajo, 2016). Tal como señalan las entrevistadas, hoy en día la fiscalización de esta materia en particular, no es una prioridad para los legisladores, debido a la falta de sensibilización frente al tema de la maternidad.

B.4) Derecho igualitario de sala cuna para hombres y mujeres:

El derecho igualitario de sala cuna tanto para hombres y mujeres hoy en día no existe en la legislación chilena. Para efectuar cambios profundos se debe comenzar por igualar esta normativa a los padres, ambos responsables de la crianza de los hijos y no sólo atribuir este derecho a la madre, es así como lo manifiestan las entrevistadas.

“La ley debiera estar extendida a hombres y mujeres. Porque si nosotros propendemos a un cambio de la sociedad, los hombres debieran llevar a sus hijos a la sala cuna igual que las mujeres. Y los puedan mudar, los puedan ir a ver, a darle su leche” (E4 CUT).

Actualmente, el Código del Trabajo, específicamente en el artículo 203, hace mención expresa respecto del derecho de sala cuna para aquellas trabajadoras con hijos menores de 2 años, cuando el número de contratación de éstas sea igual o mayor a 20. En lo que refiere a los trabajadores que son padres, sólo hace mención en aquellos casos que por sentencia judicial se les haya otorgado el cuidado personal de los hijos (Dirección del Trabajo, 2016).

B.5) Mayor información sobre derechos laborales:

Un tema recurrente entre las entrevistadas, tiene relación con la desinformación por parte de las mujeres y de los empleadores respecto de los derechos de éstas frente al ejercicio de la maternidad en el mundo laboral. El desafío se plantea desde la mayor información en cuanto a derechos laborales específicamente en esta materia, ya que si bien, la ley ha tenido avances, el desconocimiento por parte de los y las trabajadoras en cuanto a sus derechos, no le permite ejercerlos.

“Aún existe una importante ignorancia respecto de las mujeres y en general de los trabajadores y empleadores respecto de los derechos a los que tienen lugar las mujeres en su rol de madres” (E3 Judicial).

En el Programa de Gobierno para el periodo 2014 a 2018, se planteó en el discurso presidencial, la incorporación a partir de los textos escolares, los lineamientos educativos y de esta manera cambiar las prácticas y estereotipos de género desde la educación primaria. Así como también, la implementación de programas de derechos

humanos con enfoque de género durante todo el ciclo de vida escolar. Como resultado de ello, generar conciencia en las personas respecto de la igualdad entre hombres y mujeres, para el pleno ejercicio de los derechos (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2013).

B.6) Post Natal igualitario:

Si bien la ley de post natal parental, hace extensiva las últimas semanas de este derecho al padre, las entrevistadas concuerdan en que aún es un desafío latente la utilización de este beneficio por parte de los hombres, debido a la cultura patriarcal imperante en nuestra sociedad. En esta misma línea, manifiestan que a pesar de contar con una ley referida al derecho de ambos padres en la crianza de sus hijos, continúa siendo la madre a quien se le otorga el cuidado personal de éstos, lo cual sólo puede revocar un juez de la república competente en la materia.

“La ley de post natal parental extendido da la opción de quien asuma tal derecho sea el padre del menor (...) aquello se encuentra intrínsecamente relacionado a la condición cultural de nuestro país quien siempre ha estatuido que el rol de maternidad ha de ser cubierto por la madre (...) sin embargo en la actualidad aquello es diferente en atención a que el Código Civil expone que, si ambos padres están vivos, el cuidado personal de los hijos corresponde a los dos” (E3 Judicial).

El artículo 197 bis del Código del Trabajo, contempla el permiso post natal parental, es decir, cuando es el padre quien puede hacer uso de las 6 últimas semanas del post natal quedándose al cuidado de su hijo(a). Este derecho, solo puede ser traspasado de común acuerdo con la madre, lo cual se manifiesta a través de una carta certificada enviada por el padre a su empleador. Esto garantiza un permiso parental durante un periodo de 6 semanas, las cuales se consideran para todos los efectos con derecho al pago de subsidio al igual que una licencia médica de tipo común (Dirección del Trabajo, 2016).

Si bien, el permiso post natal parental es un avance en materia de igualdad, aún es necesario trabajar en pos de un cambio cultural que desnaturalice la primacía de la madre en la obligación del cuidado de los hijos.

B.7) Incorporar la Agenda de Género en los sindicatos:

Sin duda, los Sindicatos cumplen un rol fundamental en el debate por la defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, las entrevistadas concuerdan unánimemente, en la ausencia de mujeres en las mesas negociadoras y por ende la falta de una mirada desde el enfoque de género en los contratos con los empresarios. Tal como señalan, desde la creación de los sindicatos, éstos han sido constituidos solo por hombres. Esta figura machista, no ha permitido avanzar en temas específicamente de género en materia laboral en lo que a negociación colectiva se refiere, dejando el espacio reproductivo relevado a la mujer y no como parte fundamental de sus contratos.

“Entonces me parece que ahí hay un espacio de que los sindicatos también por un tema cultural, en general constituidos por hombres, que quizás no han hecho estas reflexiones que estamos haciendo (...) no han logrado asumir lo que tiene que ver con el espacio reproductivo como parte también de sus peleas” (E1 SERNAM).

Recientemente, el 29 de agosto del año 2016, fue firmada la ley N°20.940, la cual introduce modificaciones importantes a la Reforma de las Relaciones Laborales. Específicamente en el artículo 306, respecto de las materias de la negociación colectiva, podrán incluir conciliaciones para equilibrar vida familiar y trabajo, corresponsabilidad parental, igualdad de oportunidades y equidad de género. Así como también, se debe garantizar la representatividad de mujeres en los directorios sindicales, con la regla de cuota 1/3 según la proporción de dirigentes, lo que equivale al menos a una mujer en la comisión negociadora si el sindicato cuenta efectivamente con afiliación femenina (Dirección del Trabajo, 2017).

B.8) Poseer un contrato de trabajo:

Uno de los desafíos planteados por las entrevistadas, corresponde al contrato de trabajo, mediante el cual se acuerdan las condiciones contractuales entre los trabajadores y el empleador. Ante la existencia de este documento solemne, deben respetarse las condiciones estipuladas en el Código del Trabajo para las mujeres en estado de gravidez, así como el primer año de vida de los hijos. De esta manera, están protegidas y amparadas por el fuero maternal.

“Tenemos a las mujeres que trabajan en el área privada y están embarazadas, no las pueden despedir, así que digamos ese es un factor protector porque les tienen que conservar todo lo que dice el artículo 203 del código del trabajo, porque no tienen que forzarla, no pueden trabajar de noche, no deberían trabajar horas extraordinarias, no tienen que trabajar de pie, si algo les hace mal tienen que cambiarla, conservarle su trabajo” (E4 CUT).

Esta disposición legal, beneficia a las mujeres trabajadoras que se desempeñan de manera dependiente, es decir tienen un empleador y están acogidas al sistema previsional. Quedan sujetos a esta normativa todos los organismos públicos, privados, municipalidades, establecimientos, cooperativas, empresas industriales, comerciales, agrícolas, pertenecientes al sector público y privado. Se incluye además a los trabajadores que prestan servicios en su domicilio (Dirección del Trabajo, 2016).

Categorías asociadas al Objetivo Específico N°3

Establecer las principales transformaciones que, en opinión de las entrevistadas, habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral.

A partir de este objetivo, surge una sola categoría denominada Principales Transformaciones para asegurar una efectiva protección a la maternidad. A su vez, este eje temático arrojó 4 sub-categorías.

Principales transformaciones para asegurar una efectiva protección a la maternidad.

A través de esta categoría, fue posible conocer las principales transformaciones que las entrevistadas visualizan para una efectiva protección de la maternidad, las cuales se desarrollan a continuación.

1) Normativa acorde a las transformaciones sociales:

Así como las entrevistadas concuerdan en que la legislación no ha avanzado coherentemente con la resignificación del concepto de familia como ya se expuso en otra categoría, también están de acuerdo en que no han ido de la mano con el contexto económico del país y más aún con el constante cambio del mundo laboral. Si bien, el

Código del Trabajo ha incorporado una serie de modificaciones a la ley de Protección a la Maternidad, aún sigue siendo una normativa del primer tercio del siglo pasado, donde contiene artículos en un contexto de economía industrial, y no en la sociedad actual, basada en una nueva estructura económica, social y cultural.

“Entonces son legislaciones que aún no logran dar cuenta creo yo de esa transformación en el mundo del trabajo (...) creo que las legislaciones tienen que ser acompañadas de los contextos económicos y las transformaciones del mundo del trabajo” (E1 SERNAM).

Específicamente en materia de protección a la maternidad la legislación chilena tiene exactamente cien años desde su creación en el año 1917, con la ley N°3.186, la cual estaba destinada a proteger la integridad de los hijos de las madres trabajadoras, las cuales se desempeñaban en fábricas, talleres textiles e industriales. Esa normativa, establecía la obligación del empleador en la implementación de un lugar específico donde recibir y atender a los hijos de las trabajadoras hasta cumplido el primer año de vida. De esta manera, las madres no debían ausentarse por largos periodos de su lugar de trabajo, podían ir a amamantar a sus hijos y no tener descuentos en sus remuneraciones (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

2) Eliminación del límite impuesto al pago de subsidio Post Natal:

Una de los desafíos planteados a la ley de protección a la maternidad, que hacen referencia las entrevistadas, corresponde a la eliminación del límite impuesto para el pago del subsidio mientras se hace uso de la licencia post natal. Si bien, el porcentaje de mujeres que supera el monto máximo para el pago de este subsidio es minoritario en contraste con el resto de las mujeres trabajadoras, es un hecho que limita la posibilidad de gozar finalmente de un derecho ampliamente reconocido.

“Una de las transformaciones a la legislación laboral que debe realizarse es que no exista más tope al límite de pago del subsidio a las mujeres en el post natal extendido” (E3 Judicial).

La ley establece que para aquellas trabajadoras que opten por el descanso parental estatuido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuyo promedio de los

tres últimos meses de sus remuneraciones superen el límite de las 60 UF, tendrán dicho monto como tope en el pago del subsidio por maternidad. Finalmente, se encuentra directamente relacionado con las madres profesionales que no sólo cumplen con ese rol, sino que además en muchas ocasiones son las proveedoras del hogar (Dirección del Trabajo, 2016).

3) Incorporar en el Código del Trabajo normativas internacionales:

La normativa legal no permite el desafuero de las mujeres embarazadas para llevar a cabo el término de la relación laboral con su empleador. Sin embargo, tal como señalan las entrevistadas, solo un juez competente en la materia puede tener dicha facultad, lo cual no es coherente con los convenios internacionales ratificados por Chile en las diferentes convenciones a nivel mundial.

“De igual manera, que se limite aún más el derecho del empleador a poner término a la relación laboral de la mujer embarazada otorgándole aún más facultades al juez de manera expresa en el Código del Trabajo que vengan en refrendar los convenios internacionales ratificados por Chile” (E3 Judicial).

La protección a la maternidad en el mundo, ha sido una tarea principalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial por tres convenios. El primero corresponde al N°3 del año 1919, el que establece estándares mínimos para la protección de la mujer trabajadora y sus hijos. Chile ratificó este convenio en el año 1925, el cual a la fecha aún se mantiene vigente en más de 26 países. Es precisamente este convenio, el que establece el derecho a fuero según el plazo definido por cada país, condición obligatoria para los estados partes, quienes se comprometen a respetar y garantizar cada uno de estos estamentos. El segundo de ellos, corresponde al Convenio N°103, ratificado por Chile el año 1994, el que extiende el plazo post natal y por último, el Convenio N°183, el cual hace referencia al descanso maternal, pago del subsidio, fuero maternal, entre otras materias (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

4) Informar y sensibilizar a las mujeres en materia de derechos laborales:

Coinciden las entrevistadas, en que a mayor información, mayor será el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres embarazadas y en ejercicio de la maternidad. La

sensibilización en esta materia, no puede ser otorgada desde un único escenario como lo es la normativa, sino que debe fortalecerse a través de educación de las propias involucradas. En la medida en que las mujeres asuman un rol protagonista en el conocimiento de sus derechos, podrán ser capaces de empoderarse y hacer uso de ellos.

“Creo que la mejor manera de fortalecer el empoderamiento de la mujer embarazada, se encuentra principalmente relacionado a otorgarle educación efectiva a la mujer embarazada de los derechos que le asiste la legislación laboral” (E3 Judicial).

Una de las medidas adoptadas por el actual gobierno, dice relación con la incorporación de temas con enfoque de género a partir de la educación primaria y reforzar durante cada etapa del ciclo vital. Así como también, la implementación de programas de derechos humanos con enfoque de género durante todo el ciclo de vida escolar. Como resultado de ello, generar conciencia en las personas respecto de la igualdad entre hombres y mujeres, para el pleno ejercicio de los derechos (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2013).

Categorías asociadas al Objetivo Específico N°4

Determinar los valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena que los actores entrevistados reconocen como factores favorecedores y obstaculizadores de una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral.

A partir de este objetivo, surgen dos categorías, la primera de ellas, denominada, Valores y factores socioculturales favorecedores, de la cual se desprendió solo una sub-categoría. La segunda de ellas, corresponde a Valores y Factores socioculturales obstaculizadores, en la que emergieron siete sub-categorías.

Valores y Factores socioculturales favorecedores y obstaculizadores para una efectiva protección a la maternidad.

A través de este eje temático, fue posible a través del relato de las entrevistadas, los valores y factores socioculturales presentes en materia de protección. Estos se detallan a continuación.

A) Valores y factores socioculturales favorecedores.

Desde el discurso de las entrevistadas, no surgen sub-categorías que releven factores socioculturales favorecedores.

B) Valores y factores socioculturales obstaculizadores.

B.1) Presencia de una concepción rígida de roles:

Como ya se ha mencionado, las entrevistadas coinciden unánimemente en que la sociedad es esencialmente machista, lo que da cuenta de que a pesar de tener avances respecto de la protección de la maternidad, continúa siendo un tema latente la cultura patriarcal imperante en la sociedad chilena. Ello significa que las mujeres siguen siendo visibilizadas desde lo doméstico, las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, padres y otros, y no como personas que puede desarrollarse en otros ámbitos de la vida tanto personal como profesional.

“Vivimos en una sociedad esencialmente machista, que da privilegio a un ámbito familiar patriarcal (...) en el que se estila la situación de que el jefe de hogar sea el padre y en ese entendido las madres optan por su trabajo en el cuidado de sus hijos obviando su propio desarrollo personal” (E3 Judicial).

De acuerdo a lo establecido en la normativa en lo que refiere al cuidado personal de los hijos cuando los padres están separados, deja en primer término a la madre como titular de este derecho, asegurando así el bienestar superior del niño. Sin embargo, queda de manifiesto una vez más, que incluso las leyes están condicionadas a la cultura patriarcal, donde el padre es visto como el proveedor y jefe de hogar, mientras que a la mujer se le asigna un rol en lo privado, a la responsabilidad del cuidado de otros. Según lo establece la ley N°20.680 respecto del Cuidado Personal, esta disposición hace latente una realidad país, donde las madres son quienes más tiempo dedican al cuidado de los hijos y del hogar (Biblioteca del Congreso Nacional, 2013).

B.2) Conservadurismo de la Iglesia en relación al rol de la mujer en la sociedad:

La iglesia sin duda cumple un rol fundamental dentro de la sociedad. Independiente del credo que profese, son instituciones que pueden movilizar o

invisibilizar a quienes profesan fervientemente su doctrina religiosa. Las entrevistadas señalan que Chile es un país laico, sin embargo, el discurso de la iglesia católica no es coherente en su totalidad con los cambios sociales e inherentes a la época actual. Llevado a la doctrina de la religión evangélica, el conservadurismo puede ir mucho más allá aún.

“Un conservadurismo, cuando este país es un país laico, aquí la iglesia manda más que lo que dicen las personas (...) eso es por la iglesia católica, pero además nos encontramos con otra iglesia que son los evangélicos, que ni siquiera quieren que las mujeres se corten el pelo y que puedan vestirse (...) siento que a través de las iglesias se sigue enraizando esto de que la mujer tiene que estar en la casa y no quieren ver un país moderno” (E4 CUT).

En el Informe de la Santa Sede para la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada de Pekín en el año 1995, se declaró que *“la cuestión femenina, afortunadamente ya no es considerada como un aspecto sectorial de la investigación sobre el futuro de la sociedad, sino que constituye un elemento esencial de un proceso de cuyo éxito depende el futuro de la humanidad. Por eso, la presencia de la mujer se considera justamente, indispensable en todos los momentos de la vida y en los ámbitos en los que se toman las decisiones”* (La Santa Sede del Vaticano, 1995). Sin duda, un discurso acorde a los tiempos actuales, donde posiciona el rol de mujer como actor principal y no relegado a una cultura machista. Sin embargo, manifiesta sus reservas respecto de la conferencia y los temas ahí planteados. Reafirma que el matrimonio es el centro de la sociedad y no comparte el término de unión social por no contemplar el aspecto doctrinario de la iglesia, así como no se pronuncia respecto de la planificación familiar por no aprobar ninguna forma legislativa que reconozca el aborto.

B.3) Asociación de la mujer con un rol pasivo, ausencia de poder:

La discriminación hacia la mujer, parte con la construcción social de los estereotipos de género, donde culturalmente se promueve la asociación de las mujeres más bien a lo privado y lo doméstico. Es así como lo expresan las entrevistadas, señalando que las actividades en las cuales se encasilla a las mujeres tienen directa relación con esta construcción social de lo que está destinado para ella. Como es el caso

de las labores del hogar, el cuidado de enfermos, las tareas administrativas en una empresa, entre otras funciones que buscan el mismo fin. Por otra parte, los hombres pueden desarrollarse ampliamente a través de desarrollar las competencias y habilidades para las que está condicionado socialmente, como lo es el mundo de lo público y el mercado laboral.

“La mujer puede educar, la mujer puede limpiar, la mujer puede cocinar, etc. o sea, tú sigues haciendo lo mismo que en tu casa, guardando las diferencias por supuesto. Porque en Chile hay más de 350.000 asesoras del hogar, mujeres (...) Por ser las mujeres buenas para hablar, entonces tenemos que ser telefonistas, como somos buenas, tenemos que ir a los hospitales, somos enfermeras. Pero al momento de mandar, manda el enfermero, manda el médico, hombre” (E4 CUT).

Los estereotipos de género, son construcciones sociales culturales que buscan promover una visión determinada para el rol que cumple el hombre y la mujer en la sociedad. Es a través de estas ideas en que se define cómo deben actuar las personas según su sexo, atribuyendo habilidades generalizadas para él y ella. Este encasillamiento es posible de visibilizar desde antes incluso del nacimiento de los hijos, donde ya está determinado de acuerdo al sexo del niño, los colores con los que deberá vestir y los juguetes con los que deberá jugar. También se condiciona el estado emocional o personalidad que debe tener un niño o niña. Se asume que los hombres no lloran solo por el hecho de ser hombres, y las mujeres pueden mostrarse sensibles solo por el hecho de ser mujeres (Gobierno de Chile, 2016).

B.4) Subvaloración de la maternidad:

Un punto importante que fue abordado por las entrevistadas, dice relación con la subvaloración de la maternidad y la baja natalidad para generar un recambio generacional. Sin duda, ambos factores debiesen caminar de la mano, sin embargo las políticas públicas se direccionan hacia distintos sentidos. Por una parte, la maternidad es vista como una responsabilidad de la mujer en cuanto a la protección, sin contar con el apoyo necesario para que existan mecanismos de bienestar integral que protejan a ese niño durante más allá de los dos años que estipula la ley. Por otra parte, la mujer debe y quiere desarrollarse en otras áreas y ante la baja posibilidad de equilibrar su vida familiar

con la vida laboral, deberá elegir por una u otra alternativa, siendo cada vez mayor la opción de desarrollarse profesionalmente, con todas las consecuencias que puede significar para un país la disminución de la tasa de natalidad.

“Creo que es importante (...) el aporte social que tiene la maternidad y el tema del cuidado principalmente para el desarrollo de cualquier país, para la reproducción y para la producción. Si no hubiese mujeres que tengan hijos, no tendremos recambio generacional, así de simple” (E2 SERNAM).

El reconocer el valor de la maternidad, debe ser una tarea constante del Estado, más aún cuando hoy en día se evidencia una disminución crítica en la tasa de natalidad. Las mujeres en Chile tienen un promedio de 1,9 hijos lo cual está por debajo de los 2,1 que es el piso mínimo para renovar la población actual. Está documentado que al año 2025 aproximadamente, nuestro país tendrá una tasa elevada de personas adultas mayores, disminuyendo considerablemente la población trabajadora (Gobierno de Chile, 2011).

B.5) Presencia de mitos sobre la maternidad y el mundo laboral:

Existen muchos mitos respecto de las motivaciones por parte de las mujeres ante la decisión de tener un hijo. Por ello, es que las entrevistadas, plantean este tema como un obstaculizador sociocultural del cual los empleadores o las propias personas, se posicionan para tener un fundamento respecto de la maternidad en el ámbito laboral. Tal como se relata a continuación, se ubica a la mujer desde una condición perversa, en la que decide embarazarse solo por el hecho de mantener su fuente laboral.

“La percepción de que las mujeres nos embarazamos porque queremos jodernos a los empleadores (...) que también está la idea de que las mujeres somos perversas y que la maternidad es casi como si alguien quisiera tener toda la vida a cargo una responsabilidad de un hijo o una hija porque quiere mantener un empleo” (E2 SERNAM).

La incorporación de la mujer al mundo laboral en condiciones de igualdad, no ha estado exento de polémicas desde hace décadas, no solo en Chile sino también a nivel internacional. A pesar de ser valorada desde el discurso, y por ello, la ley de protección a

la maternidad, aún es vista como una estrategia que utilizan las mujeres para permanecer en una empresa, siendo objeto de prácticas discriminatorias sutiles y directas, sólo por el hecho de estar embarazada. Desde el momento en que la trabajadora informa su condición, comienzan a ser vistas como una carga negativa en el desempeño laboral (Giagnoni, La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratios, 2011).

B.6) Ausencia de una Agenda de Género en el mundo sindical:

Tal como se ha señalado en otras categorías anteriores, la falta de mujeres en la conformación de las directivas sindicales y mesas negociadoras, han mantenido el enfoque de género, fuera de estas conversaciones. Por ello, es que es un tema que plantean las entrevistadas como un obstaculizador que no permite avanzar en términos concretos hacia la igualdad de condiciones laborales tanto para hombres como para mujeres.

“Con una cultura demasiado machista, muy conservadora, tenemos un mundo sindical muy conservador, en el cual, hay temas que no se disCUTen. Como el aborto, como la unión civil, la diversidad, como el tema de los migrantes (...) O sea, por qué vamos a extender beneficios a los hombres si son las mujeres las que paren” (E4 CUT).

Recientemente, el 29 de agosto del año 2016, fue firmada la ley N°20.940, la cual introduce modificaciones importantes a la Reforma de las Relaciones Laborales. Específicamente en el artículo 306, respecto de las materias de la negociación colectiva, podrán incluir conciliaciones para equilibrar vida familiar y trabajo, corresponsabilidad parental, igualdad de oportunidades y equidad de género. Así como también, se debe garantizar la representatividad de mujeres en los directorios sindicales, con la regla de cuota 1/3 según la proporción de dirigentes, lo que equivale al menos a una mujer en la comisión negociadora si el sindicato cuenta efectivamente con afiliación femenina (Dirección del Trabajo, 2017).

B.7) Límite en el pago de Licencias Médicas por Post Natal:

Si bien, el pago del subsidio por maternidad está garantizado en el Código del Trabajo, presenta una limitación respecto del monto máximo al cual pueden acceder las mujeres que hacen uso de su derecho. Es así como lo expresan las entrevistadas, quienes

señalan que las madres en algunas ocasiones prefieren no hacer uso de este subsidio, ya que sus ingresos mensuales se ven disminuidos en comparación a lo percibido mientras ejercen sus funciones laborales. Ello se traduce en una mala práctica de retornar al trabajo incluso antes del plazo legal, y así evitar una disminución en su salario.

“Existe una discriminación negativa respecto de las madres profesionales quienes no pueden aspirar a tal derecho en atención al límite legal de pago de subsidio de 60 UF, lo que hace que muchas madres no hagan uso real del aludido derecho” (E3 Judicial).

La ley establece que para aquellas trabajadoras que opten por el descanso parental estatuido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuyo promedio de los tres últimos meses de sus remuneraciones superen el límite de las 60 UF, tendrán dicho monto como tope en el pago del subsidio por maternidad. Finalmente, se encuentra directamente relacionado con las madres profesionales que no sólo cumplen con ese rol, sino que además en muchas ocasiones son las proveedoras del hogar (Dirección del Trabajo, 2016).

CAPÍTULO V

Conclusiones

Sin duda, el esfuerzo por lograr la igualdad entre hombres y mujeres ha sido una tarea constante. Se ha tratado de abordar desde los diversos derechos consagrados específicamente en materia de legislación laboral como medio de protección a la maternidad y consecuentemente derechos que le son propios a la mujer en el desempeño de sus labores como sujeto de relación laboral.

Durante el año 2015, se llevó a cabo el Foro Económico Mundial, donde Chile retrocedió del lugar 46 al 87 en el Índice de Igualdad de Género que allí se presenta. A pesar de que la participación laboral femenina llega a cerca del 50%, estos datos se concentran en la población de mayores recursos económicos. Esta cifra no incluye una redistribución equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas, por lo que las mujeres continúan ejerciendo su rol maternal sumando a la carga de trabajo remunerado, lo que las sigue manteniendo por encima de las horas trabajadas por los hombres.

El costo que deben asumir las mujeres por ser madres es elevado, ya que debe sortear una serie de barreras para cumplir con lo establecido socialmente para ella. Si bien, la sociedad reconoce el valor que tiene la maternidad para el desarrollo de un país, no va de la mano con transformaciones profundas en materia de igualdad de género.

El análisis de los datos arrojó información relevante para el presente estudio, exponiendo a continuación los más relevantes en materia de desigualdad y reconocidos por todas las entrevistadas, los cuales se considera fundamental recoger para dar cuenta de las consecuencias ante la falta de fiscalización en esta materia.

El carácter del contrato de trabajo, en su mayoría comienza con un plazo fijo. Práctica habitual entre los empleadores para la contratación de mujeres. De esta manera, evalúan el real interés de la mujer en la procreación.

Elusión del pago de subsidio de sala cuna, según el artículo N°203 ampliamente cuestionado del Código del Trabajo. El cual ocasiona que las empresas para eludir el pago de la Sala Cuna, contraten hasta un máximo de 19 mujeres y en otras ocasiones, la división de sus actividades a través de Multi Rut.

Desprotección del Cuidado Infantil finalizado los dos años de vida, el que genera una laguna de tiempo entre los dos hasta los cuatro años de vida de los niños y niñas. Esta falta de protección por parte del Estado hacia los niños, ocasiona una de los mayores periodos de ausencia de una mujer al mundo laboral.

La colusión de derechos que se genera a raíz de la falta de unificación en la discusión de leyes que deben ir de la mano. Por un lado se encuentran los derechos del niño a la protección y cuidado, y por otra parte, los derechos fundamentales de la madre por desarrollarse en otros ámbitos de la vida.

La maternidad en sí misma, es considerada una fuente de discriminación por parte de las entrevistadas, al ser vista por la sociedad como parte del rol femenino, sin embargo, la invisibiliza en otros aspectos de la vida, sin respetar su autonomía.

Finalmente, la presión social por el “éxito” en el mundo laboral y familiar, que la mujer debe sobrellevar para equilibrar vida familiar y laboral, sumado al cuestionamiento social que eso implica, es una carga demasiado alta que debe afrontar solo por su condición de mujer.

Bibliografía

Acuña, N. G. (2009). *El Concepto de Familia en la Constitución*. Santiago: Universidad de Chile.

Área de Estudios de Género, F. -C. (mayo de 2006). *Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.pnud.cl.org: http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Bardin, L. (1986). *El Análisis del Contenido*.

Beauvoir, S. d. (1949). *El Segundo Sexo*. París: Siglo Veinte.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (24 de mayo de 2012). *Ley de No Discriminación*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.bcn.cl: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-de-no-discriminacion>

Biblioteca del Congreso Nacional. (2013). *Ley 20.680 Cuidado Personal Compartido del Hijo*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional.

Biblioteca Nacional de Chile. (20 de Febrero de 2017). www.memoriachilena.cl. Obtenido de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3611.html>

Castro, J. F. (marzo de 2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.dt.gob.cl: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

Cepal. (2014). *Pactos para la Igualdad*. Santiago: ISBN.

Cepal. (2014). *Panorama Social de América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.

Chile Crece Contigo. (17 de Octubre de 2011). www.crececontigo.gob.cl. Recuperado el 25 de Febrero de 2017, de <http://www.crececontigo.gob.cl/2011/novedades/comienza-a-regir-postnatal-de-seis-meses/>

Comunidad Mujer. (2016). *Resumen Ejecutivo Informe GET, Género, Educación y Trabajo. La brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile*. Santiago: Comunidad Mujer.

Comunidad Mujer. (abril de 2016). www.comunidadmujer.cl. Recuperado el 16 de enero de 2017, de www.comunidadmujer.cl

Departamento de Estudios Sociales, S. E. (mayo de 2015). *Estadísticas de Género: Introducción Conceptual*. Recuperado el 05 de junio de 2016, de www.ine.cl:

http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/calendario_de_publicaciones/pdf/estadisticas_de_genero.pdf

Dirección del Trabajo. (2016). *Código del Trabajo*. Santiago: Boletín Oficial.

Dirección del Trabajo. (2015). *La Desigualdad Salarial entre hombres y mujeres*. Santiago: Andros Impresores.

Dirección del Trabajo. (16 de Febrero de 2017). www.dt.gob.cl.

FLACSO. (mayo de 2006). *Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.pnud.cl: http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

Formación Feminista. (2016). *Empoderamiento y Liderazgo*. Córdoba: Corp.

Giagnoni, V. R. (diciembre de 2011). *La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratos*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.dt.gob.cl: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-103042_recurso_1.pdf

Giagnoni, V. R. (diciembre de 2011). *La Maternidad Castigada, Discriminación y Malos Ratos*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.dt.gob.cl: http://dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-103042_recurso_1.pdf

Gobierno de Chile. (2016). *Guía Ilustrada para una comunicación sin Estereotipos de Género*. Santiago: Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Gobierno de Chile. (2011). *Historia de la Ley N°20.545, Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso del Postnatal Parental*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional.

Gobierno de Chile. (Octubre de 2013). www.gob.cl. Recuperado el 12 de enero de 2017, de <http://www.gob.cl/programa-de-gobierno/>

Hidalgo, L. (2005). *Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas*. Venezuela: Revista Venezolana de Investigación.

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. (2013). *Las Mujeres en las Conferencias Mundiales*. País Vasco: Hegoa.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Indicadores de Género*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.ine.cl.

Isabel Gonzalo Araona, M. V. (2010). *Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres*. País Vasco.

La Santa Sede del Vaticano. (1995). *Reservas y Declaraciones de Interpretación de la Santa Sede*. Roma: Vaticano.

La Tercera. (01 de julio de 2014). *www.latercera.cl*. Recuperado el 17 de octubre de 2016, de <http://voces.latercera.com/2014/07/01/alejandra-sepulveda/diferencias-de-genero-la-otra-gran-desigualdad-en-educacion/>

Lusmidia Alvarado, M. G. (2008). *Características más relevantes del Paradigma Sociocrítico*. Caracas: Revista Universitaria de Investigación.

Méndez, L. B. (1996). *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. Madrid: Federación de Sociedades Españolas.

Milosavljevic, V. (2007). *Estadísticas para la Unidad de Género, Magnitudes y Tendencias en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Ministerio de Justicia. (2004). *Nueva Ley de Matrimonio Civil*. Santiago: Congreso Nacional.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (Octubre de 2013). *www.minmujeryeg.gob.cl*. Recuperado el 25 de Febrero de 2017, de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/agenda-de-genero/>

Ministerio del Interior. (1980). Constitución Política de la República de Chile. En M. d. Interior, *Constitución Política de la República de Chile* (pág. 5). Santiago: Publicado en el Diario Oficial.

Naciones Unidas. (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena*. Viena: Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1948). *www.ohchr.org*. Viena: Naciones Unidas.

ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*. Asamblea General de la ONU.

ONU Mujeres. (05 de julio de 2012). *Comunicado de Prensa*. Recuperado el 05 de junio de 2016, de [www.unwomen.org.es: http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/7/discrimination-against-women-persists-around-the-globe-hampering-development](http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/7/discrimination-against-women-persists-around-the-globe-hampering-development)

ONU Mujeres. (2016). *www.unwomen.org*. Recuperado el 24 de julio de 2016, de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile, Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago: PNUD.

PNUD. (2014). *Índice sobre Desarrollo Humano*. Washington: Communications Development Incorporated.

Robledo, L. E., Adriana Arcila, L. E., & Castrillón, J. (2004). *Paradigmas y Modelos de Investigación; Guía didáctica y módulo*. : Facultad de Educación Fundación Universitaria Luis Amigó.

SERNAM. (2014). *Serie de Estudios, Servicio Nacional de la Mujer*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Servicio Nacional de la Mujer. (2005). *Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de www.sernam.cl:file:///E:/MAGISTER%202016/TALLER%20DE%20TESIS/MATERIAL%20PROPIO/1437573458PlanIgualdaddeOportunidades20112020.pdf

Superintendencia de Seguridad Social. (2016). *Protección a la Maternidad en Chile: Evolución del Permiso Post Natal Parental a cinco años de su implementación*. Santiago: Intendencia de Beneficios Sociales, Depto. de Regímenes Previsionales y Asistenciales.

Universidad Veracruzana. (mayo de 2014). *Las Cuatro Conferencias Mundiales: Desarrollo y Objetivos*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de <http://www.uv.mx:http://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Pauta de Entrevista utilizada.

En relación a la Ley de Protección a la Maternidad establecida en el Código del Trabajo, Título II.

¿Cuáles serían de acuerdo a su experiencia las principales debilidades y/o falencias que presenta esta ley?

Respecto de las fortalezas que pudiese tener esta ley, ¿cuáles considera más relevantes en materia de protección?

¿De qué manera estas debilidades y fortalezas antes señaladas, han afectado a la mujer en su rol de madre y trabajadora?

¿Cuáles son los desafíos que presenta esta ley en relación a la igualdad de género?

¿Cree usted que ha habido avances en materia de protección de la maternidad específicamente en el ámbito laboral? ¿Cuáles?

¿Qué factores o elementos considera que continúan obstaculizando una real mejoría de esta ley?

¿Cómo opera en la práctica la legislación respecto de la protección de la maternidad frente a la discriminación laboral por embarazo?

De acuerdo a su experiencia, ¿considera que esta ley, protege efectivamente a la mujer frente a la discriminación laboral por maternidad? Si, No ¿por qué?

En términos estadísticos ¿es esta ley un instrumento favorable para la mujer al momento de denunciar episodios de discriminación por maternidad?

¿Tiene conocimiento acerca de las cifras que existen en términos de denuncias en Chile o solo en la RM por discriminación laboral por maternidad?

De acuerdo a lo señalado respecto de esta ley, ¿le gustaría agregar algo más que no se haya mencionado? Alguna reflexión

Respecto de la práctica laboral:

Considera que la maternidad ¿es un factor determinante en la participación laboral de la mujer?, ¿Por qué?

¿Considera que existe desigualdad laboral hacia la mujer en Chile respecto del embarazo y ejercicio de la maternidad?, ¿por qué?

¿Cuáles son las principales infracciones o acciones cometidas por los empleadores que afectan a la mujer en este ámbito?

¿Cuáles son las principales dificultades que en su opinión deben afrontar las mujeres frente al embarazo y ejercicio de la maternidad en el trabajo? y ¿de qué manera piensa que las afrontan?

¿Son las prácticas sutiles también una forma de discriminación al permanecer invisibilizadas? ¿De qué manera cree que las mujeres resuelven el conflicto?

De los casos que se denuncian ¿cuáles son las cifras favorables a la mujer en esta materia?

De acuerdo a lo conversado, ¿le gustaría agregar algo más que no se haya mencionado respecto de las prácticas laborales? Alguna reflexión.

Respecto de los valores y factores socioculturales:

¿Qué valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena según su opinión favorecen y obstaculizan una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral?

¿De qué manera se manifiestan en la práctica dichos valores?

¿Cuáles cree usted que son los principales mitos que existen en relación al embarazo y ejercicio de la maternidad en el ámbito laboral?

De acuerdo a su experiencia ¿cuáles serían las principales transformaciones que habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral?

Si pudiera que hacer una propuesta específica para mejorar la situación de la mujer en este ámbito, ¿qué haría?

De acuerdo a lo señalado respecto de los valores y factores socioculturales ¿le gustaría agregar algo más que no se haya mencionado?

¿Podría señalar una reflexión final respecto de este tema?

Anexo 2. Entrevistas SERNAM.

Entrevistada 1

Edad: 47 años

Profesión y cargo que desempeña actualmente: Socióloga. Pertenece al equipo profesional desde la División de Políticas y Estudios y Capacitación en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Entrevistada 2

Edad: 49 años

Profesión y cargo que desempeña actualmente: Licenciada en Filosofía. Pertenece al equipo profesional desde la División de Políticas de Igualdad en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

En relación a la Ley de Protección a la Maternidad establecida en el Código del Trabajo, Título II: ¿Cuáles serían de acuerdo a su experiencia las principales debilidades y/o falencias que presenta esta ley?

E2: Primero debemos contextualizar desde donde surge este sistema y esta idea de subsidiar la maternidad después de la II Guerra Mundial las tasas de fertilidad en los países principalmente en Europa, llegan a una tasa que fue de no recambio generacional, estamos hablando de 1,7 hijos por mujer, por lo cual los países con el objeto de revertir esta situación, comienzan a instalar políticas que permitan generar condiciones para que existan más ciudadanos y ciudadanas en esos países. Te lo planteo porque hoy día en Chile estamos con una tasa que subió de un año a otro de 1,8 a 1,9 hijo por mujer, lo cual es absolutamente crítico. Hoy en día en los países europeos, ya no hablan de subsidio a la maternidad, sino que están hablando de una inversión. Porque la idea de subsidiar tiene una connotación social que alude a la vulneración, entonces, la forma en la cual se ha dado en el país la protección a la maternidad va por dos vía a mi juicio; uno que tiene que ver con lo simbólico y otro que tiene que ver con lo práctico concreto que es el tema de la ley. La legislación genera ciertas protecciones que en la práctica, y por eso me voy también a lo simbólico, en la práctica hay un doble discurso, porque en el discurso aparece como muy positivo el tema que se tiene que proteger a las mujeres y madres, se hace una celebración muy publicitada respecto del día de la madre pero en la práctica la vulneración de derechos y la protección de la maternidad está dada en cada práctica que viven las mujeres como discriminación. A pesar de que existe una legislación de protección, esta legislación no se cumple como debería cumplirse, y la vulnera sistemáticamente.

Respecto de la misma pregunta, de acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían las principales debilidades y/o falencias que presenta esta ley?

E1: Igual quiero agregar otro punto a lo que planteaba ya la E2, que creo que es más bien lo que nosotras podemos aportar, más que en términos de la aplicabilidad de la ley, porque por lo menos mi expertis no va por ahí digamos y más bien creo que lo que hace la ley es poner en tensión dos derechos aparentes: el derecho de las mujeres y el derecho de los hijos y de las hijas y porque uno dice, bueno , ¿el derecho de quien es el que se está protegiendo? Y acá desde el Sernam y desde la teoría de género y todo lo que se ha ido construyendo más bien, es avanzar en sostener que lo que hay acá es el derecho al cuidado, y por otro lado el tema de la sostenibilidad de la vida, me parece que finalmente lo que zanja si hay una disputa o no entre estos dos derechos. Porque todos los intentos de avanzar en temas que saquen a la mujer de la exclusiva responsabilidad de la maternidad, lo que hacen es volver a decir es: bueno pero lo que hacen es proteger a los niños y las niñas, lo que pasaba también con la discusión del 203, esa era la tensión que se instalaba, una tensión que era engañosa porque finalmente lo que está de entrada es que todos los seres humanos durante toda su vida tienen derecho a ser cuidados y que por lo tanto, eso significa que hombres y mujeres tienen una responsabilidad ahí, que es a lo que quería llegar. Decir que no tiene por qué ser pensada de manera exclusiva sólo desde las mujeres, sino que lo que aquí se está haciendo es ¿Cómo sostenemos la vida, cómo reproducimos la vida finalmente? una vida que permita que el sistema económico se pueda sustentar, que la sociedad en su conjunto se pueda sustentar. Entonces, me parece que quizás esa es, no sé si la debilidad pero es lo que no dice o invisibiliza la ley de protección a la maternidad, porque además se usa como argumento para excluir a las mujeres del mundo del trabajo. Eso me parece que eso es.

E2: mira que interesante el punto que pone la E1, porque justamente, uno podría pensar que la legislación de protección a la maternidad viene a cubrir una necesidad básica más que una necesidad estratégica, que es una discusión eterna de la teoría de género, porque se requiere que exista una ley de protección. El tema de la maternidad es un aporte a la sociedad que no se valora, que no se reconoce, que se invisibiliza y por tanto ahí, también este juego de cómo finalmente generas una situación de protección, pero no se puede quedar solamente en eso, sino que se requiere ir avanzando en lo que señala E1 que no se le siga recargando a la mujer exclusivamente la responsabilidad del cuidado porque es lo que te abre la puerta a todo tipo de discriminaciones. La maternidad es la principal forma de discriminación hacia las mujeres, y no solo en el mundo del trabajo remunerado sino que también en cualquier otra dimensión de participación de las mujeres. Ahí hay una tensión que yo comparto plenamente con lo que dice la E1, porque claro, necesitamos legislación pero si tú piensas en cómo hoy día, y volviendo a tu pregunta de las debilidades, la protección a la maternidad en general cómo se expresa, cómo se aplica la legislación en la práctica, está restringida también a un número de empleadores no solamente que cumplen, sino que también con qué calidad cumplen, pero también te abre la posibilidad de qué muchos empleadores no cumplan y ahí el tema de la sala cuna por ejemplo, donde tienes una ley que solamente para empresas que tengan más de 20 mujeres, las empresas que no quieren cumplir con esta normativa

solamente contratan 19 mujeres y hoy día la gran parte de la base de trabajadoras en general no está en las empresas que tienen que cumplir con la normativa. Las mujeres en general, se insertan en espacios precarios, en espacios que no tienen condiciones laborales, por tanto, tienes este marco de legislación pero que en la práctica llegará a un porcentaje no deseable de cantidad de mujeres y las que cumplen, además cumplen de mala calidad. Nosotros tenemos muchos casos, en que la empresa cumple con la normativa, la trabajadora vive en Puente Alto, la empresa funciona en Quilicura, y la sala cuna está en Santiago Centro, entonces cero posibilidad de armonizar. Y esa es una de las principales razones por las cuales, por la relación de cuidados, las mujeres son expulsadas del mercado del trabajo, y se producen las interrupciones de desgastes de historias laborales, con todo lo que implica las lagunas previsionales, además como las mujeres debemos cumplir bien con ambos roles (trabajadora y madre), nace la idea de que las mujeres queremos trabajar media jornada para poder cuidar mejor a los niños y niñas o los adultos mayores, entonces ahí hay un tema que insistimos que la debilidad principal es estructural, más que cómo está hecha la ley o como se aplica que no es menor tampoco; yo creo que ahí también hay un tema. Y por otro lado, la fiscalización, porque si tu miras los datos y a pesar de que digamos que los esfuerzos conjuntos y la exigencia que ha colocado el Servicio Nacional de la Mujer, en lo que tiene que ver con el cumplimiento de los compromisos de gestión en materia de género a los ministerios, a los servicios, a la dirección del trabajo, ha avanzado en alguna medida, si tu revisas los datos de fiscalización, es un gran tema la fiscalización de la protección a la maternidad, pero es uno más de mil otras preocupaciones de fiscalización. No es una prioridad, tenemos datos, pero también en la fiscalización hay debilidades que pasan por como las personas que fiscalizan están conscientes, están sensibilizadas de cómo fiscalizar este tipo de temáticas, también el tema de que las mujeres que por temor tampoco denuncian, que es otro elemento importante, y en fiscalizaciones que son débiles en términos de las condiciones en las cuáles funcionan, también se hace imposible hacer una revisión más estratégica del cumplimiento de la normativa laboral. Tenemos el caso de los desafueros, que es otra mirada también; los juzgados en general, los jueces tienden a darle el favor a los empleadores en casos de desafueros. Tenemos las mujeres del trabajo a temporada, que están contratadas a plazo fijo, que las desafuerean, y la percepción además de que las mujeres nos embarazamos porque queremos jodernos (perdona la expresión) a los empleadores, entonces hay como toda una cosa que es injusta hacia las mujeres, que también está la idea de que las mujeres somos perversas y que la maternidad es casi como si alguien quisiera tener toda la vida a cargo una responsabilidad de un hijo o una hija porque quiere mantener un empleo. Entonces hay cosas que no tienen lógica, pero operan en la práctica. Una cultura de discriminación hacia la maternidad y a la mujer en particular que conspira con la posibilidad de que efectivamente nosotras podamos gozar del derecho.

¿Cuáles son los desafíos que presenta esta ley en relación a la igualdad de género?

E1: mi respuesta parte desde la cultura principalmente. Más bien en la lógica que hemos estado discutiendo, creo que ahí habría que o cómo de alguna manera habría que hacer que esta ley sea un instrumento, que se cumpla, etc. ver sin querer ser monotemática ni reiterativa, que aquí los sindicatos cumplen un rol fundamental. En el sentido de ver a las mujeres como trabajadoras y también verlas en una dimensión que como mujeres y trabajadoras viven una doble discriminación, una doble explotación, etc. Entonces me parece que ahí hay un espacio de que los sindicatos también por un tema cultural, en general constituidos por hombres, que quizás no han hecho estas reflexiones que estamos haciendo, por lo tanto, tampoco logran mirar esto en la dimensión y en la tensión que impone la relación espacio privado y trabajo. Porque en el fondo eso es lo que está ahí, o sea, hay un derecho a poder trabajar y un derecho a poder realizarte como persona, etc. y por lo tanto, yo creo que los sindicatos no han logrado, no todos digamos, pero no han logrado asumir lo que tiene que ver con el espacio reproductivo como parte también de sus peleas, porque sin duda lo que ocurre en el espacio privado, tiene consecuencias para la vida laboral. Entonces, me parece que ahí hay un desafío también, el tema legislativo que hay que ir haciendo ajustes. Estoy pensando en el 203, que es parte del compromiso de la presidenta de mirarlo y de determinar que sea sólo de las mujeres. Ahí se está revisando la legislación y finalmente las instituciones que son encargadas de hacer control y de mirar lo que ocurre con este tipo de legislaciones. Por trabajo, tiene limitaciones estructurales por su dotación, pero también tiene limitaciones que tiene que ver con temas con un sesgo ideológico, con una ausencia de mirarlo en el tema de género. Siento que tiene distintas aristas, o sea, por un lado los sindicatos, el tema como mejoramos la legislación, que en algún momento de la historia, sin duda cumple un rol. Claro, las mujeres se estaban incorporando al mundo del trabajo remunerado y había que generar condiciones de protección. Y ante la escasez de reproducción de bebés, y había que protegerlo y asegurarlo, pero hoy día finalmente eso se transformó en el arma que utilizan los empresarios para limitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo...”No, las mujeres son un cacho, las mujeres se embarazan, piden licencia, eso es lo que sucede finalmente”. Claro, no son los únicos”. Mejorar la institucionalidad que tiene que hacer seguimiento y control en el tema de la aplicación de las leyes. Mirar en el siglo XXI y en la nueva estructura del trabajo como hacemos ajustes y también hay una responsabilidad de los sindicatos en esta línea.

E2: yo creo que es súper importante, el tema de la agenda de género y los sindicatos porque con la relación de poder que existe de los empleadores, la posibilidad de que la mujer negocie por sí misma el mero cumplimiento de un derecho, es súper difícil y además, una falta de conocimiento de derechos que me parece súper preocupante. Yo siempre cuento el caso de un colega nuestro que hace un par de años, él teniendo su bebé, le pide la licencia de enfermedad grave de hijo menor de un año, le dice al médico que se la otorgue a él, porque su señora tenía una reunión importante, y el médico no se la quería dar porque ni siquiera el médico sabía la ley. Que la ley permite que el padre se la tome. Entonces, hay una tensión social también en este tema que los hombres muchas

veces, a pesar de que tienen voluntad, no pueden ejercer los derechos parentales. Por eso, lo que dice El de revisar y avanzar en el 203 de sala cuna es sacar que es una responsabilidad de la mujer exclusiva y que esté asociado como una mochila y que se pudiera legislar en que independiente si hay hombres o mujeres, cualquier trabajador hombre o mujer, tuviera acceso a una sala cuna, yo creo que es importante. Y por otro lado, aprovechar y sensibilizar en torno a unas iniciativas que se están dando que son bien miradas en el marco de los nuevos tiempos y de la modernidad, que es lo que tiene que ver con la conciliación. Que hay muchas empresas dispuestas a dar tiempo y que se yo, pero si eso no va aparejado de la normativa de protección a la maternidad y derechos parentales, se va a seguir teniendo una burbuja y una discriminación en materia de maternidad. Porque eso también implica que hay empresas que se inclinan a generar muchas condiciones para las mujeres madres y eso va en desmedro de las personas que no son madres y que también ahí genera una mala idea de lo que es también el ejercicio de la maternidad, como ciertos privilegios. Igual está la idea de que las mujeres abusamos de las licencias, entonces ahí cómo se llega al equilibrio porque en el fondo, cualquier persona, independiente si es hombre o mujer, si es madre o padre, y el concepto de familia que está muy arraigado todavía en la lógica de la familia biparental, hétero normativa, entonces también ahí como no se reconoce lo que hoy día es la diversidad de formas de organización de los espacios privados respecto de lo que es el mundo de lo público. Ahí digamos, yo creo que hay hartos temas y también avanzar en mayor legislación que permita el tema de los cuidados. Yo sé que hay algunas iniciativas, la Senadora Busch está con el tema de los cuidados de los hijos con enfermedades graves, si hoy día hay un trabajador o trabajadora que si su hijo se está muriendo de cáncer, no tiene ninguna posibilidad de poder estar con permiso pagado resolviendo el tema, entonces dependemos mucho de las voluntades, y no siempre la voluntad te permite que los derechos sean usables. Entonces, ahí yo creo que hay todo un desafío. Es regular el tema de las decisiones de los juzgados, de los temas de los desafueros. Porque ahí también insisto con la simetría de poder, porque al final nosotros muchas veces podemos decir: mira la empresa está presionando, a la mujer no le queda otra que aceptar lo que le ofrecen porque no tiene el poder para poder pelear sus derechos. Entonces también hay un tema de que muchas mujeres, ya primero que denuncien es un gran tema, hay una sanción directa a quien se atreve a ejercer el derecho. Si tú miras las estadísticas, eso está estudiado, o sea, gran parte de las personas que son despedidas tiene que ver con el ejercicio de derecho. Son personas que han querido pelear sus derechos. Entonces ahí hay un tema de cómo avanzamos en resguardar el ejercicio de derecho, que ya no son tantos lo que están consignados, y poder ejercerlos ya es una preocupación.

Bueno, se han mencionado, ya varios temas de los que incluye la entrevista. Desde acá, desde el Ministerio o Sernam, ustedes manejan información estadística, que dé cuenta de las mujeres que se acogen a esta ley para poder hacer valer sus derechos, mediante alguna denuncia.

E2: lo que pasa es que a nosotros no nos corresponde tener las estadísticas, fundamentalmente la pesquisa de protección a maternidad hay un súper buen trabajo en la Dirección del Trabajo. Yo no sé si leíste el libro “La Maternidad Castigada”, es un clásico que te permite recoger y están las estadísticas anuales de fiscalización en materia de protección a la maternidad, y son los datos que nosotros manejamos, porque no nos corresponde hacer algo que está en otra división. Y en el Servicio de la Mujer, hay una unidad, un área que es de Mujer y Trabajo y un Programa de Buenas Prácticas Laborales desde yo vengo, que promueve la incorporación de prácticas de igualdad de género en las organizaciones y gestión de personas. Se viene trabajando desde hace 10 años en instalar estas prácticas en la forma en la cual se gestionan todo lo que tiene que ver con desarrollo de personas, pero no es que tengan en específico estadísticas porque eso lo arroja desde la DT.

E1: como tú decías está registrado.

E2: o están las denuncias también. Acá al servicio llegan denuncias y un poco la sensación de que cuando las mujeres ya no encuentran ninguna otra posibilidad de tener respuesta, llegan al Servicio. Nos llegaban denuncias de discriminación de entrada en avisos que preferían hombres o ven los requisitos que tenían para poder acceder a un empleo y claro ahí tampoco es mucho lo que puede hacer la institucionalidad de género, salvo recomendar, salvo orientar, de puras patudas nomás, llamamos al empleador que estaba poniendo esos avisos, a veces no nos contestaban siquiera, otras veces se preocupaban, pero eso requiere de ir avanzando en mayor sensibilización respecto del tema. Porque la gente te dice acá, mérito de competencias y eso no dice nada, salvo el sesgo que planteaba la E1 que opera desde la práctica. Tú puedes tener un discurso súper pro maternidad, pero en la práctica esas mujeres, si tú miraras las estadísticas de desarrollo de carrera, las mujeres madres no ascienden en los espacios laborales, no tienen oportunidad de ascenso.

E1: mayor es el caso más emblemático y más interesante, que yo siempre lo cuento, esto es, que no voy a decir que Minera, pero la minería existe un bono de productividad que está asociado a metas y todo, y lo que ocurría tradicionalmente era que las mujeres salían con su prenatal, y tenían la guagua y estaban no sé, 6 meses fuera de la empresa, por lo tanto, el bono se prorrateaba. El bono excluía esos meses que no habían estado ahí, como un índice de ausentismo. Y esto es interesante porque claro, la empresa lo asume como parte de su política pero también es parte de lo que comienzan a instalar los sindicatos, a entender digamos que aquí las mujeres no es que estaban de vacaciones y por eso no habían producido, sino lo que estaban haciendo era cumpliendo una función social importante para el colectivo y por lo tanto empezaron las conversaciones necesarias para que no ocurriera y para que finalmente también obtuvieran el bono al 100%. Eso se logra con acuerdo con la empresa y todo, pero hay dos actores que logran llegar a un acuerdo interesante y estoy hablando de un sindicato compuesto por hombres, y no había mujeres en la mesa negociadora. Pero empiezan a entender, que estas denuncias permanentes en

sus compañeras y a mirar la realidad. En la minería se da mucho, las mujeres el desarrollo de carrera que tienen es para las que están sin hijos pueden despegar más rápidamente, o sea porque hacer desarrollo de carrera implica no sé, ir a una capacitación, hacer un curso, y las mujeres en general, por la asignación social del cuidado, terminan sin poder acceder a otros puestos. Esto me parece interesante, porque logra desde el sindicato instalarlo como un tema laboral y no como un tema de que vamos a preocuparnos de las mujeres porque somos buena onda, lo instala como un tema de derecho laboral. Y la empresa en una política también de reconocimiento internacional también, o sea, son miradas por otros, sobre todo las empresas mineras, entonces por lo tanto, les interesa también avanzar en este espacio.

E2: eso me lleva también a otro tema, que tiene que ver con la necesidad de avanzar en una legislación que sea mucho más potente, en términos de que la negociación colectiva también sea más vinculante no.

Respecto de este tema, la Dirección del Trabajo habla de las modificaciones que se está realizando a la reforma laboral, la cual incluye a una mujer en las mesas negociadoras por parte de los sindicatos.

E2: claro, eso es parte de la reforma y para nosotros es súper importante que exista ahí una mujer.

E1: claro, pero el tema es que no se incorpora en condiciones de las mismas garantías que pueden tener algún dirigente sindical.

¿Por qué?

E1: porque es parte de la ley. O sea, se incorpora pero el patrón podría echarla porque no tiene el fuero. O sea, sólo es parte del grupo negociador, no es una dirigente sindical.

E2: es solo una cuota de género, pero ahí la estrategia que tenemos que tener, y que tienen que tener los sindicatos, es que haya mujeres en el sindicato y la dirigente pueda tener el fuero y no ser despedida después. Ahí hay todo un tema, es un desafío.

Claro, porque podría darse también que la mujer que participe de la mesa negociadora, tenga el temor de hacerlo, pero que se incorpore teniendo fuero es otra cosa.

Bueno, claramente existe desigualdad. Respecto de las infracciones o acciones cometidas por los empleadores o prácticas más comunes, por ejemplo el pago de sala cuna, en la cual se contratan 19 mujeres en vez de 20, o empresas multi Rut para dividir la cantidad de personal por Rut, donde las empresas evaden directamente la ley, a pesar de encontrarse dentro del marco legal.

E2: lo que te decía la calidad complementa la normativa. Que tiene que ver con que cumple pero en condiciones no óptimas para las mujeres. Pero también hay una tensión,

que yo, no sé si la E1, yo no tengo una opinión definida respecto de que hay empresas que por favorecer a las mujeres les pagan un bono, y muchas mujeres prefieren, y ahí según lo que yo he conversado con la Dirección del Trabajo, eso no sería tan legal, porque ahí está este derecho que está cruzado que te decía la E1, entonces que se protege el niño o la madre. Porque muchas mujeres prefieren tener una persona cuidando en la casa que es más fácil y si tú piensas además que las salas cunas no te reciben a un niño o una niña que tenga tos, y el médico no te da licencia por una tos de una guagua, entonces también hay una tensión que yo creo que es súper compleja, porque muchas empresas que yo conozco, han resuelto el tema y han preferido pagar este bono para que la mujer resuelva el tema del cuidado. Pero están al filo de la normativa y además en la lógica de también equiparar las condiciones del niño y niña de entrada, porque se supone que también la sala cuna tiene todo un tema de estimulación y qué sé yo, y es distinto que haya una persona, que esté cuidando la abuela en la casa a la guagua que la tiene viendo tv, ahí también hay un tema que tiene que ver como resolvemos desigualdades estructurales, entonces también hay una discusión y un debate que yo creo que no se ha dado suficientemente en nuestro país, y obviamente a mí me preocupa que las mujeres puedan tener la menor cantidad de tensiones para trabajar. Y creo que, también hay una tensión enorme si tú ves las estadísticas, el tema de que el cuidado sea garantizado hasta los dos años, hace que haya una cantidad de mujeres que no tiene nada que hacer con sus hijos entre los 2 y los 4 y medio, que donde entran a una jornada obligatoria de educación parvularia, y que muchas no caben en la lógica Junji o Integra, que son las que ganan desde 400.000 y que no pueden pagar los cuidados. Los jardines infantiles cuestan hoy, no sé 200.000, entonces eso también es un tema que yo creo que hay que avanzar en términos de legislar, porque es una de las razones de que la mujer tenga que salir del mercado laboral remunerado. Y además, que sea un derecho de hombres y mujeres. Pero el tema del cuidado hasta los 2 años, si bien es cierto, resuelve un tema hace que quede una laguna que no es menor y que hace que las mujeres tengan condiciones que son súper precarias, y porque no les queda de otra. Si tu consideras, que además un tercio de los hogares o más en Chile, están encabezados por una jefa de hogar, hay un problema que el Estado y la sociedad en su conjunto va a tener que ver. Y además, que el sistema escolar, el funcionamiento de oficinas públicas, consultorios, todo está en un horario en el cual la mujer trabaja remuneradamente, que es un horario, salvo la que trabaja en sistema de turnos y que impide que las mujeres puedan también compatibilizar la maternidad con una sanción social súper grave. Nosotras hemos escuchado a mujeres jefas de hogar que han perdido la pega porque le han puesto mala cara en el consultorio porque si no va la madre, no lo atienden o si el tema del jardín o la sala cuna, entonces hay una tensión permanente que tiene que ver con como la mujeres poder compatibilizar además del tiempo, también la culpa que significa tener una calificación de no ser una buena madre cuando no estás presente. El espacio laboral no te permite muchas veces armonizar todas las tareas para poder cumplirlas en forma correcta.

Es decir, se puede equilibrar la vida laboral y familiar, pero?

E2: Sí, pero a un costo individual de la vida de la mujer, que impide que tenga una vida digna y una calidad de vida decente.

Bueno, hemos hablado acerca de las prácticas sutiles que las empresas manejan, y respecto de esto, por qué creen que las mujeres no denuncian cuando son víctimas de discriminación o desigualdad o menoscabo en el ámbito laboral. Porque es cierto que existen cifras al respecto, como señala la Dirección del Trabajo, pero son muy bajas en comparación con la totalidad de denuncias que existen en materia laboral. Qué piensan al respecto.

E1: hay varias respuestas que ya están documentadas. Si ya entre trabajadores y empleador hay una desigualdad y una relación de poder en desmedro de los trabajadores en general, incluso organizados, con las mujeres es peor. Es muy difícil que una mujer vaya a denunciar con su empleador las condiciones y no salga peor de lo que entró. Eso, por un lado pero además creo que también tiene que ver con las formas del trabajo hoy día. O sea, la externalización la precarización, ponen al trabajo en un espacio de difícil acceso, de difícil mantención, que legítima cierta forma no. Hoy día se habla por parte de los empresarios, parte de lo que ellos están proponiendo jornadas más cortas de trabajo para las mujeres y en otros países más desarrollados eso lo hacen hombres y mujeres. El punto es que eso no se correlaciona con que sea un salario justo también, sino que, trabajan la mitad de la jornada, le pagamos la mitad, lo que es un absurdo, pero tiene que ver con las condiciones de trabajo y que la gente lo que hace al final es cuidar la pega, o sea nadie va a estar arriesgándose sobre todo si da una pelea en solitario. Ahora, si se asumiera como parte de los derechos de trabajadores y trabajadoras sería distinto pero propiamente se asume como una decisión individual, como un tema elegido por las mujeres en solitario. Más bien, aquí hay una contribución importante del hombre para la presencia de hijos e hijas. Yo creo que hay cosas que están ultra documentadas del por qué las mujeres no denuncian. También hay niveles importantes de desinformación en las mujeres. Hoy en día cualquiera entra a internet, pero creo que sigue existiendo una dificultad de las mujeres para poder ejercer sus derechos en plenitud. Porque aún no tenemos derechos incluso sobre nuestro cuerpo, entonces finalmente el cuerpo es un cuerpo social, es un cuerpo que está pensando para reproducir la especie, por lo tanto, no es un cuerpo sobre el que yo pueda decidir si quiero o no quiero tener hijos, cuándo, cuántos, por eso creo que hay una serie de factores que son súper reconocibles, tampoco es que uno diga, es todo, no tampoco es que sea todo, pero hay una serie de condicionantes económicas desde mi punto de vista, o más bien con el mundo del trabajo, otras que tienen que ver con la cultura en el sentido de los procesos de socialización que viven las mujeres y que terminan convenciéndonos de que la maternidad es algo natural. O sea, el parir es natural pero la maternidad es súper aprendida, es súper social, no hay ninguna posibilidad. Creo que parte de eso tiene que ver con esas situaciones.

E2: estoy de acuerdo. Principalmente el temor y que en el fondo representa el modelo que tenemos hoy día, el modelo neoliberal y que es ionista, y que la idea es que cada uno se rasque con sus propias uñas y una falta de solidaridad también con los temas de las preocupaciones de un otro o una otra. Y con eso también los malos empleadores juegan para poder mantener la simetría de poder. Yo creo que eso a las mujeres o personas que se atreven a reclamar un derecho son estigmatizadas como personas complejas, y eso se ve sobre todo en el tema de acoso, que generalmente la víctima termina siendo victimaria de un pobre hombre que fue tentado por la mujer que se reía en la fila y llevaba escote. Ahí hay una cosa que es cultural pero que también representa la hegemonía de un sistema que reproduce la discriminación de la mujer. Y además, porque las mujeres como estamos en un espacio que es masculino, como nos atrevemos a reclamar: entonces no le gustó estar acá, aguante, no le gustó ser mamá...y eso está incluso en los propios relatos de las personas que atienden a madres.

El discurso es reiterativo en cuanto a la responsabilizar a las mujeres de asumir la maternidad como algo individual...

Claro, pero también ese tema esta competencia, es un modelo que se nos ha impuesto porque tienes que ser súper madre, súper trabajadora, súper esto, súper todo y cumplir en todo. Y si tienes la desgracia de que uno de tus hijos o hijas tenga alguna desviación entre comillas, es un fracaso tuyo. Yo he escuchado discursos y relatos de gente de la minería que han dicho, que gracias a que mi mujer está con los niños, mis hijos son sanos y estudiantes, no son drogadictos. Y es una carga a las mujeres, entonces está también toda esta carga cultural que significa que además de vivir lo que se vive normalmente en un trabajo en este país, está la tensión de que además debes responder a una carga social que tienes que ser exitosa como madre también que es tu principal tarea. No importa que no tengas trabajo, pero tienes que estar preocupada de tus hijos, aunque no tengas con qué alimentarlos. También ahí hay un tema súper fuerte, que ya no va en cómo se legisla sino que tiene que ver con el modelo que tenemos. Y ahí el llamado de cómo logramos condiciones de cooperación, colaboración, de que se instalen en la agenda estos temas, cómo también las mujeres nos organizamos de mejor manera, cómo conocemos nuestros derechos y cómo el Estado también va generando condiciones para que esto suceda. Nosotros como Servicio hemos generado algunos discursos, el PNUD, las Naciones Unidas, está también el tema de premiar a las buenas empresas, porque ellos necesitan distinguirse en el mercado, y van avanzando aunque no entiendan nada de género pero van ahí, son fórmulas. Nosotros en algún minuto reconocimos empresas en temas de igualdad de género y que tú decías, ya están poniendo una sala de lactancia que no es tanto, pero pucha que es importante como hito, pero no quedarse solamente en ese hito, porque por un lado estabas poniendo la lactancia, se sacaban la foto, pero estaban despidiendo mujeres con fuero. Entonces, después la empresa te decía, pero si el juez nos dio la razón y se llegó a acuerdo. Pero claro, a la mujer la tuvieron ahí y no le quedó otra que aceptar el acuerdo. Entonces es ahí donde nosotras como institucionalidad de género vamos generando estrategias y complicidad con distintos actores. Yo creo que es

importante la estrategia que se ha llevado a cabo que tiene que ver con la formación de lo que se llamó Jefes de Igualdad, que son personas que al interior de las mismas empresas se han ido formando, han ido comprendiendo, desarrollando complicidad y estrategias para poder transversalmente aplicar estos temas. Yo creo que son estrategias que son importantes porque no puede ser que la idea de la gestión de personas es neutra. Que yo por mérito de competencias, pueda decir, pero si ninguna mujer ha pedido capacitación, cualquiera puede capacitarse en esta organización, cualquier persona puede ser jefe, pero si la organización no ve estos temas, no va a haber acciones concretas.

Debe ir acompañado entonces de una transformación cultural...

E2: la ley es importante, porque regula pero no es suficiente. Entonces ahí está el llamado de toda la sociedad. La academia debe seguir aportando el debate teórico en estos temas. Conocemos varias personas que están aquí avanzando y para nosotros como institucionalidad de género es muy importante tener estudios, tener datos y por eso nos va interesar mucho tener los resultados de tu investigación porque nosotros lo vamos usando y colocando en la mesa de quienes toman decisiones.

La finalidad de este estudio, es precisamente aportar un granito de arena en los temas de igualdad de género. Para finalizar, hay algún tema que no se haya abordado en la entrevista que quisieran exponer o reflexionar que consideren relevante para este estudio.

E2: yo creo que es importante que consideres en tu trabajo lo que decía la E1 al principio y que tiene que ver con el aporte social que tiene la maternidad y el tema del cuidado principalmente para el desarrollo de cualquier país, para la reproducción y para la producción. Si no hubiese mujeres que tengan hijos, no tendremos recambio generacional, así de simple. Y ahora que estamos con el debate de las pensiones, piensa quien va a pagar nuestra pensión a futuro, probablemente ahí vamos a tener tema con los migrantes, pero ahí hay un tema país no es menor porque se requiere y porque solamente existan más ciudadanos y ciudadanas, más niños y niñas, sino que pasa también porque hayan personas que puedan tener resuelto el cuidado, y porque el sistema de trabajo está pensado en masculino, porque a ti cuando te contratan, piensan que tú no tienes ninguna tarea y que solo tu tiempo es para el trabajo. Entonces ahí yo creo que hay un tema que es importante porque hay que reconocer y visibilizar el aporte de las personas que están en el tema de los cuidados. Que haya ropa planchada, que haya ropa lavada, que haya comida, que haya alguien que vaya a comprar al supermercado y que hoy día la nueva generación es un tema que están colocando pero que son generaciones ABC1, que son los que están instalando estos temas, porque la gente que está en los quintiles más bajos, esa ni siquiera se plantea la posibilidad de los cuidados. También ahí hay un tema de clases que no es menor respecto de cómo se abordan todos estos temas. Tú tienes hoy día empresas del siglo XXII que yo conozco que están en la idea de que yo necesito tu tiempo, tu intelecto, entonces yo te pongo todo. Te quieres cambiar de casa, yo contrato a una empresa que te haga todo y tú no te preocupes, porque yo necesito que tu pienses

acá. Pero eso son empresas que están en el siglo XXII y tenemos empresas que están en el siglo XIX con mujeres encerradas trabajando. Entonces, ahí como avanzamos también en temas que la desigualdad se expresa hasta en las condiciones en las cuales se insertan las personas. Un chiquillo de un CFT, jamás va a llegar a esas empresas que yo te digo, y el que no estudió en el GREAN o que se yo, ahí hay un tema de los cambios que tenemos que ir haciendo.

E1: yo solo agregar un tema que me parece que no podemos pensar la legislación que tiene ver con la protección de la maternidad o que no esté pensando en las mujeres y el mundo del trabajo sin pensarla en el contexto o las características que tiene el trabajo hoy. O sea, tú lo decías en algún rato es súper simple, se resuelve con multi Rut o contratando menos mujeres para evitar digamos tener que cumplir con ciertas legislaciones. Entonces me parece que la legislación en general que protege a la mujer, solamente está pensada en el siglo XX, no con sindicatos fuertes, con un mundo del trabajo en que tú entrabas y hacías desarrollo de carrera y salías jubilado. No en el trabajo precarizado o en part time, no eran las formas de trabajo, entonces son legislaciones que aún no logran dar cuenta creo yo de esa transformación en el mundo del trabajo. Entonces por eso hoy día, o hace un tiempo que el tema del 203 terminó más bien siendo un cacho para las mujeres más que una ley que les favoreciera. Tenemos que avanzar en esta lógica, en que este es el contexto, estas son las características del mundo del trabajo hoy día con teletrabajo, con externalización de muchas funciones y que haces tú ahí. Mujeres que hoy día trabajan en una situación como personal externo de una organización pero cumplen funciones directas pero que están invisibilizadas y qué hacer con esas mujeres, quién resguarda su derecho a la maternidad. Entonces creo que las legislaciones tienen que ser acompañadas de los contextos económicos y las transformaciones del mundo del trabajo, porque si no tenemos legislaciones que no dan cuenta de las formas de discriminación y explotación que viven las mujeres en el mundo del trabajo. Me parece que hay que pensarlo en ese contexto.

Entrevista Judicial

Entrevistada 3

Edad: 36 años.

Profesión y cargo que desempeña actualmente: ABOGADO, JUEZ TITULAR DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

En relación a la Ley de Protección a la Maternidad establecida en el Código del Trabajo, Título II: ¿Cuáles serían de acuerdo a su experiencia las principales debilidades y/o falencias que presenta esta ley?

A mi juicio creo que sin lugar a dudas la modificación a la ley de protección a la maternidad ha sufrido cambios que fueron incorporados, sin embargo alguno de esos aspectos evidentemente más que falencias demuestran una desigualdad negativa respecto al subsidio para aquella madre que quisiera optar por aquel descanso parental estatuido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo relacionado al tope de pago del aludido subsidio cual es el de 60 UF, así las cosas la aludida discriminación se encuentra directamente relacionada a las madres profesionales las que cada día son más, las mujeres profesionales, que no sólo cumplen con el rol de madres trabajadoras sino que además son proveedoras en sus núcleos familiares.

Respecto de las fortalezas que pudiese tener esta ley, ¿cuáles considera más relevantes en materia de protección?

Es de suma relevancia no olvidar que las normas de protección a la maternidad, no están establecidas a favor de las madres trabajadoras sino que a favor del menor que será cuidado y amparado por su madre, lo que queda demostrado desde el momento desde el cual la mujer goza de esta protección es desde el mismo momento de la concepción momento desde el cual goza de fuero maternal, el que solo termina un año después de expirado el post natal supra citado. Creo relevante de igual manera hacer mención a la circunstancia de la protección al principio rector del derecho del trabajo cual es el de estabilidad en el empleo el que en materia de protección a la maternidad encuentra su máxima expresión desde el momento en el que si bien un empleador puede despedir a una trabajadora amparada en fuero maternal, ya sea por incurrir en las causales de término de los numerandos 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo (esto es contrato a plazo fijo o contrato por obra o faena) y de igual manera en aquellos casos en los que la trabajadora amparada por fuero incurriese en alguna de las hipótesis de caducidad, no es menos relevante que dicho despido no puede decretarse sin la previa autorización del Juez del Trabajo competente, quien por lo demás en razón de lo que reza el artículo 171 de la aludida norma legal, indica que dicha autorización siempre será facultativa para el juez, por lo que en ese escenario la jurisprudencia ha sido bastante categórica en orden a entender que ante tal colusión de derechos ha de privilegiarse aquel derecho del menor que está por nacer quien tiene el derecho de ser cuidado por su madre quien no pueda ver mermada su situación laboral por su estado de gravidez.

¿De qué manera estas debilidades y fortalezas antes señaladas, han afectado a la mujer en su rol de madre y trabajadora?

Es un hecho de la causa, que las empresas dado este escenario, las mujeres cuentan con una menor prioridad ante la postulación a un trabajo ante iguales condiciones con un hombre pues ante dicho escenario, cualquier empresa por un tema de costos optará por el hombre, eso evidentemente es una debilidad del sistema y que dice relación con un tema de costos asociados a las normas sobre protección a la maternidad, incluso nos vemos enfrentados a que en la actualidad las mujeres muchas veces privilegian su estabilidad en sus empleos antes de optar por un rol de madre.

En cuanto a fortalezas, de una u otra manera a medida que ha ido pasando el tiempo las empresas han ido tomando conocimiento de los criterios jurisprudenciales han asumido los costos asociados a contratar mujeres en ciertos cargos, de hecho es el caso que las mujeres saben que en algunos cargos las mujeres desempeñar una mejor labor, sin embargo es inevitable que eso ha sido un proceso de largo aliento y que día a día se debe ir incrementando.

¿Cuáles son los desafíos que presenta esta ley en relación a la igualdad de género?

A mi entender esta ley nos presenta un desafío intrínsecamente relacionado a la situación cultural que vive nuestro país, de hecho como bien es sabido la ley de post natal parental extendido da la opción de quien asuma tal derecho sea el padre del menor, sin embargo en aquellas circunstancias en que es la madre quien genera un ingreso mayor, es muy poco probable que quien reciba dicho derecho o más bien que quien haga uso de aquel sea el padre, aquello se encuentra intrínsecamente relacionado a la condición cultural de nuestro país quien siempre ha estatuido que el rol de maternidad ha de ser cubierto por la madre sin asumir en su totalidad incluso lo que reza el derecho común, que incluso en la actualidad en cuanto a las normas de parentalidad habla de CO-PARENTALIDAD, ya que antes el legislador establecía que ante la separación de los padres el cuidado personal del hijo siempre corresponde a la madre, sin embargo en la actualidad aquello es diferente en atención a que el Código Civil expone que, si ambos padres están vivos, el cuidado personal de los hijos corresponde a los dos. Éste se basa en el principio de corresponsabilidad, según el cual, ambos padres, aunque vivan separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos. Así forzoso es cuestionarse ¿Que es el cuidado personal compartido?, El cuidado personal compartido es un régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos comunes, mediante un sistema de residencia que asegure su adecuada estabilidad y continuidad, si esto lo llevamos a la situación laboral de los padres de aquel menor. Aquello sin duda resulta relevante en materia laboral, pues si vemos que la Ley de Familia señala dicha coparentalidad debemos propender a que dichos temas en materia laboral sea cada día más acogido, sin embargo las estadísticas dan fe que en la actualidad el índice de padres que asumen dicho rol es evidentemente la minoría.

¿Cree usted que ha habido avances en materia de protección de la maternidad específicamente en el ámbito laboral? ¿Cuáles?

Sin lugar a dudas ha habido avances de suma relevancia entre ellos pensar que hasta hace unos pocos años el derecho a descaso post natal sólo tenía una duración de menos de 3 meses, así las cosas si nos cuestionamos que todos los estudios médicos evacuados por la OMS dan cuenta que la lactancia materna es ideal ser aportada a o menos hasta los 6 meses de vida del lactante; asimismo los estudios dan cuenta que el apego entre madre e hijo es fundamental en los primeros meses de vida, así las cosas la modificación a las normas de derecho a post natal extendido son un inmenso avance pues permite a las

madres trabajadoras mantener el derecho a permanecer un tiempo más extendido al cuidado de sus hijos lactantes, además creo sin temor a equivocarme que otro de los beneficios a la maternidad están dados por la modificación a la ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ante un mismo desempeño laboral, aquello en atención a que esto fortalece y de alguna manera empodera a las mujeres en su rol de trabajadoras y aquello unido al fuero maternal le da tranquilidad a la madre en el desempeño de sus labores.

¿Qué factores o elementos considera que continúan obstaculizando una real mejoría de esta ley?

Más allá de los avances es un hecho que como se señala precedentemente existe una discriminación negativa respecto de las madres profesionales quienes no pueden aspirar a tal derecho en atención al límite legal de pago de subsidio de 60 UF, lo que hace que muchas madres no hagan uso real del aludido derecho. Que además de aquello es un hecho que el derecho es uno sólo luego la modificación del artículo 3 del Código del Trabajo que establece los requisitos para decretar la unidad económica de dos o más empresas, la que genera más requisitos legales para poder decretar la unidad económica en el escenario que popularmente es conocido como multirrut, permite que las empresas dividan sus operaciones generando más de una empresa y en ese entendido si no cuentan con más de 20 trabajadoras no se encuentran obligados a otorgar el derecho de sala cuna, lo que evidentemente es un desmedro para las madres trabajadoras.

¿Cómo opera en la práctica la legislación respecto de la protección de la maternidad frente a la discriminación laboral por embarazo?

En un principio no existía por ejemplo imposibilidad a los empleadores a exigir a las mujeres postulantes a un cargo determinado test de embarazos, sin embargo en la actualidad el Código del Trabajo niega cualquier tipo de discriminación en el artículo 2 del Código del Trabajo, con lo que no sólo se protege el estado de las mujeres en estado puerperal, sino que a cualquier persona por alguna condición diferente o excepcional pueda verse discriminado, además de aquello existen las acciones de tutela de derechos fundamentales, estatuidos en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo que establecen las acciones de Tutela Laboral, la que puede darse tanto en la vigencia de la relación laboral como en el término de la misma, siendo a mi juicio el nacimiento de las acciones tutelares y el nacimiento de la ciudadanía de la empresa, da lugar a la protección de todos los derechos fundamentales inalienables a cualquier trabajador y en especial a la protección a la maternidad en cuyo caso no solo se protegen los derechos fundamentales de la madre trabajadora sino que especialmente los derechos fundamentales del menor que está por nacer.

En términos estadísticos ¿es esta ley un instrumento favorable para la mujer al momento de denunciar episodios de discriminación por maternidad?

No existen al menos judicialmente estadísticas que den cuenta en la actualidad si han aumentado las denuncias por actos discriminatorios en razón de la maternidad, sin embargo en lo que a mi caso particular puedo señalar que me desempeño como juez del Trabajo desde el mes de octubre del año 2009 hasta el día de hoy y en todos esos años, puedo indicar que sólo he conocido dos casos de acciones tutelares por actos discriminatorios en atención al estado puerperal de la mujer y en ambos casos, las trabajadoras optaron por arribar a conciliaciones con sus empleadores aun renunciando a su derecho nacido de su estado puerperal o su maternidad, derechos que por lo demás son de orden público y por ende irrenunciables.

Respecto de la práctica laboral: Considera que la maternidad ¿es un factor determinante en la participación laboral de la mujer? , ¿Por qué?

La experiencia me ha demostrado que las mujeres trabajadoras en nuestro país en innumerables casos son las proveedoras y jefas de hogar, en razón de lo cual las mujeres muchas veces no denuncian malas prácticas de sus empleadores por miedo a perder sus empleos, aún existe una importante ignorancia respecto de las mujeres y en general de los trabajadores y empleadores respecto de los derechos a los que tienen lugar las mujeres en su rol de madres. Creo que con anterioridad la discriminación a la maternidad era infinitamente mayor, sin embargo en la actualidad con la reforma laboral, y la inmediatez del sistema, la celeridad del mismo sistema, hace que las mujeres cuenten con un soporte o más bien con el apoyo del sistema por lo que las mujeres se sienten más protegida y con eso se ha incrementado la participación de la mujer en el campo laboral, sólo que es un hecho de la causa que las mujeres no necesariamente optan a los trabajos mejor remunerados o a los trabajos de mayor responsabilidad lo que en la medida que ha pasado el tiempo se ha ido igualando a la situación de los hombres.

¿Cuáles son las principales infracciones o acciones cometidas por los empleadores que afectan a la mujer en este ámbito?

Primeramente es un hecho que las mujeres suelen ser contratadas inicialmente a plazo fijo con lo que se aseguran de evitar un estado de embarazo y visualizar si la mujer está “interesada en procrear” a corto plazo, de igual manera las empresas mediante la posibilidad de evitar la unidad económica, tratan de evitar tal escenario generando el multirut, con lo que evitan el pago de subsidio de sala cuna, no siempre se cumple a cabalidad con el otorgamiento del derecho de lactancia, entre otros.

¿Cuáles son las principales dificultades que en su opinión deben afrontar las mujeres frente al embarazo y ejercicio de la maternidad en este? y ¿de qué manera piensa que las afrontan?

Es necesario señalar que no es la regla general pues más allá de lo que se piensa, en nuestro país las empresas suelen cumplir la normativa laboral, siendo principalmente las empresas incumplidoras aquellas consideradas pequeñas y medianas empresas, y en ese

escenario es común ver que las mujeres embarazadas comienzan a ser hostigadas y con eso los empleadores pretenden “cansar” a las trabajadoras a fin de que estas presenten sus renunciaciones voluntarias sin derecho al pago de indemnizaciones e incluso renunciando a su derecho a fuero maternal, de igual manera es común que una vez que la mujer vuelve a su lugar de trabajo ya habiendo vivido su pre y post natal cuando retoman sus labores se encuentran con que ya hay una tercera persona desempeñando sus labores y así no les otorgan las labores convenidas e incluso buscan causales de caducidad para despedirlas, sin embargo tal y como se señaló la ley previendo tal escenario creo la instancia de la autorización judicial para el despido de dicha trabajadora y la jurisprudencia ha velado por poner en la balanza la colusión de derechos que se visualiza dándole prioridad no sólo el derecho del empleador de ejercer su poder de dirección, sino que el derecho de la madre y especialmente la del menor que está por nacer.

Respecto de los valores y factores socioculturales: ¿Qué valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena según su opinión favorecen y obstaculizan una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral?, ¿De qué manera se manifiestan en la práctica dichos valores?

Tal y como se señala precedentemente vivimos en una sociedad esencialmente machista, que da privilegio a un ámbito familiar patriarcal, lo que si bien en ciudades más grandes, como capitales de provincia, o la propia región metropolitana quizás es menos evidente, sin embargo en provincias o ciudades pequeñas es mucho más evidente tal escenario, en el que se estila la situación de que el jefe de hogar sea el padre y en ese entendido las madres optan por su trabajo en el cuidado de sus hijos obviando su propio desarrollo personal, lo que incluso trajo como consecuencia la creación en la ley de Divorcio de la figura de la Compensación Económica, que se entiende como un derecho al “cónyuge más débil” quien se ha dedicado especialmente al cuidado de sus hijos, sin embargo una importante muestra de que con el pasar del tiempo aquello ha cambiado socialmente, recientemente la Excelentísima Corte Suprema ha dictado un fallo que modifica tal criterio señalando que el hecho que la mujer trabaje no le resta derecho a optar al aludido derecho de la compensación económica, aquello en relación a que es un hecho indubitado que las mujeres más allá de desempeñar labores remuneradas a través del desempeño de algún vínculo laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, aquello no es óbice a que al momento de arribar a sus domicilios muchas de ellas además forzosamente deben cumplir con las labores propias del hogar, como pueden ser el cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos para todo el núcleo familiar, entre otras.

¿Cuáles cree usted que son los principales mitos que existen en relación al embarazo y ejercicio de la maternidad en el ámbito laboral?

Dentro de la sociedad existe un mito primero que dice relación con el hecho de que si una mujer se embaraza el fuero maternal hace imposible su desvinculación lo que no es real, en atención a que la figura del artículo 171 del Código del Trabajo establece la

posibilidad de autorizar al empleador a la desvinculación más allá del escenario de la maternidad, de igual manera es un mito en la actualidad que el derecho post natal parental se tiene una duración de 6 meses lo que no es así pues el post natal extendido tiene una duración de 84 días esto es menos de 3 meses. Así también es un mito principalmente por parte de los empleadores que el hecho de no haber tenido conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora lo libera del respeto al fuero maternal lo que evidentemente no es así, y de igual manera muchas veces las trabajadoras dado el desconocimiento que tienen de la legislación laboral creen que pueden renunciar al fuero maternal, o más bien pueden obligarlas a renunciar a aquel, lo que en la especie no es así pues como se señaló precedentemente los derechos laborales son de orden público y como correlato de aquellos irrenunciables.

De acuerdo a su experiencia ¿cuáles serían las principales transformaciones que habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral?

Una de las transformaciones a la legislación laboral que debe realizarse es que no exista más tope al límite de pago del subsidio a las mujeres en el post natal extendido, de igual manera, que se limite aún más el derecho del empleador a poner término a la relación laboral de la mujer embarazada otorgándole aún más facultades al juez de manera expresa en el Código del Trabajo que vengán en refrendar los convenios internacionales ratificados por Chile.

Si pudiera hacer una propuesta específica para mejorar la situación de la mujer en este ámbito, ¿qué haría?

Creo que la mejor manera de fortalecer el empoderamiento de la mujer embarazada, se encuentra principalmente relacionado a otorgarle educación efectiva a la mujer embarazada de los derechos que le asiste la legislación laboral.

¿Podría señalar una reflexión final respecto de este tema?

Sin perjuicio de las críticas que se puedan hacer a sistema actual en lo que respecta a la protección a la maternidad, es un hecho indubitado, que se ha progresado enormemente en este aspecto, lo que de a poco da fortalecimiento a las madres trabajadoras y si bien evidentemente falta mucho para lograr una situación ejemplar, aquello depende mucho de cómo los interventores del sistema podamos colaborar en dicho crecimiento, lo que depende de cada miembro de la sociedad, y en el ámbito laboral tanto de la fuerza trabajadora, de los empleadores, de la entidad administrativa Inspección del Trabajo y de la Judicatura Laboral.

Entrevista CUT

Entrevistada 4

Edad: 65 años

Institución u Organización donde se desempeña: CUT

Profesión y cargo que desempeña actualmente: llevo 40 años en el mundo sindical, vengo desde la Coordinadora Nacional Sindical en dictadura y la verdad es que a partir de esa realidad, toda la vida he trabajado en el tema mujeres. Hoy día, acá yo trabajo el tema derechos humanos y con trabajo migrantes, con trabajos en domicilio, con trabajos precarios y con trabajo y todo lo relacionado con derechos humanos. Esa es mi función, por lo tanto, es transversal porque derechos humanos toca todas las áreas que nosotros podamos conversar. He pasado desde ser Encargada de Mujeres, encargada de negociación colectiva y conflictos, encargada de indígenas y campesinos, como tú te podrás dar cuenta, yo soy mapuche, he estado en diferentes áreas, y hoy día me toca esto, por tanto, he pasado por todas las áreas que tiene nuestra central. Soy Trabajadora Textil, eso hice en mis inicios, soy Trabajadora Social, estudié para irme...y la verdad que tú me ves acá, porque pienso que todo lo que pueda entregar, lo puedo entregar desde otra visión que nos permite también el poder ver, con otra altura de miras los temas relacionados que tienen que ver con el trabajo social al igual que los derechos humanos.

Soy madre, tengo tres hijas, tengo ocho nietos y tres bisnietos. Esa es mi composición, soy viuda, pertenezco a una familia matriarcal, me crié sola con mi madre, después yo crié sola a mis hijas, por lo tanto, por lo tanto se repite, tenemos cinco generaciones de mujeres bien empoderadas, por lo tanto el tema de las mujeres para mí es muy importante. Relacionado con lo que tú me preguntabas. Porque como madre quedé viuda a los 25 años, por lo tanto, era muy difícil trabajar con tres hijas y tener que ser el sostén de una casa. Entonces, la verdad es que quedé viuda en la dictadura militar, a mi esposo lo mataron en la dictadura militar, y además porque adquirí una posición política, por lo tanto fue difícil eso, sé lo que es trabajar, sé lo que es luchar por sus hijos y no tener las condiciones. Afortunadamente, estuve en el periodo de, mi primer trabajo fue obrera textil, llegué a la Industria Arrow, y allá podía llevar a mis tres hijas a la sala cuna y todavía había jardín infantil en aquel tiempo, antes que Piñera con su nueva ley, que saca de todas las industrias los jardines infantiles, por lo tanto, conozco esa situación, conozco lo actual, en la cual nuestras compañeras no tienen la posibilidad de llevar a sus hijos a su trabajo al jardín infantil, es una preocupación diaria porque la ley que existe desde el código del trabajo es discriminatoria, porque además si no tienes la mujer veinte, no tienes derecho, y yo siento que ahí hay una violación enorme a los derechos del niño aparte de la mujer trabajadora, porque todos los niños tienen derechos, por lo tanto, aquí hay una ley muy discriminatoria en el país que tiene que ver por ejemplo con los jardines infantiles y sala cuna que debieran estar en los lugares de trabajo y hay otros temas que si bien es cierto, la ley ha ido avanzando, pero fue una lucha nuestra, una

lucha de las mujeres trabajadoras que hoy día tengas seis meses de post natal. Cuando lo planteamos en la dictadura, en los encuentros femeninos que teníamos en aquel tiempo en la Coordinadora Nacional Sindical, nos decían que éramos locas. Desgraciadamente, los gobiernos de la Concertación nunca lo tomaron y fue Piñera en su afán populista que saca los seis meses y se apropia de un proyecto de las mujeres trabajadoras. Aún así, creemos que es un gran avance, ya el tener seis meses. Porque el hecho que tú puedas tener el binomio madre hijo es muy importante para la crianza de nuestros niños. Pero la crianza de aquellos niños que tienen las madres contrato de trabajo. Entonces tenemos un desfase enorme, porque hay gente que no tiene derechos, mujeres que no tienen derechos, como las compañeras que trabajan con contrato a plazo fijo, como las que boletean, o sea, con aquellas mujeres que siendo trabajadoras no tienen los derechos que alguien con contrato. Pensamos que aquí hay una tremenda discriminación en ese caso porque no todas las mujeres son iguales. O sea, Chile no tiene una condición única de ser mujer trabajadora. Aquí hay mujeres con derechos y mujeres sin derecho. Mujeres que pueden negociar colectivamente para arreglar su salario y otras que no pueden negociar colectivamente, como el sector público: los tenemos en la calle, no tienen derecho a negociar colectivamente y están en la calle discutiendo sus salarios. Si tuvieran derecho a negociación colectiva, no tendrían que estar hoy día en las condiciones que está el país. Y las pocas mujeres del mundo privado que negocian colectivamente, son las menos, las que pueden por esa vía arreglar su condición de mujer, madre, trabajadora. Esa es una de las condiciones, por otro lado, nos encontramos con un mundo sindical con una cultura demasiado machista, muy conservadora, tenemos un mundo sindical muy conservador, en el cual, hay temas que no se discuten. Como el aborto, como la unión civil, la diversidad, como el tema de los migrantes, hoy día con los mismos derechos hombres y mujeres, como sujetos de derechos al interior de los sindicatos, por lo tanto, esas son las cosas que uno va viendo que hoy día no se ponen en el tapete. Esta secretaría en la que yo trabajo, hace este trabajo. Pone a disposición y hace políticas para que los sindicatos puedan tomar estos temas y podamos discutirlos sin pelos en la lengua. Cuando tu vas y le planteas a los compañeros “demos el primer paso”, por lo menos por estos tres temas del aborto. Y todavía no se deciden a discutirlo. Yo siento que las mujeres ahí hemos avanzado un poco porque nos hemos preocupado estos años de hacer una educación más formal con las mujeres trabajadoras que les permita hacer este tipo de discusión. Más preparación, más temas sindicales. Entonces cuando vamos a los sindicatos y le preguntamos al presidente ¿Tú qué harías si tu hija es violada? ¿Tú quieres que ella tenga a ese hijo? ¿Tú qué harías si tu hija se va a morir porque tiene un hijo? ¿Tú qué harías o qué prefieres? ¿Harías que tu hija tuviera nueve meses en su vientre a un niño que no va a tener posibilidades de vivir? Entonces, pasamos todos nuestros problemas al otro lado, porque no es un tema nuestro, es un tema de la sociedad. Porque además, no queremos que nuestras compañeras sigan siendo judicializadas. Porque en realidad hay dos tipos de juicio: una que es de la cabeza y la otra es la social o legal. Entonces hay hartos temas que discutir en torno a las mujeres trabajadoras.

Hoy día, existen leyes en las cuales se dice que no es posible que te pidan preñon para entrar a un trabajo pero, sin embargo, tú tienes que firmar un contrato en el que dice que no te vas a embarazar durante un año por ejemplo. Cuando Chile tiene los índices más bajo en Latinoamérica de la introducción de la mujer al mercado del trabajo. Eso ya debería estar obsoleto. Cuando uno le pregunta a las mujeres trabajadoras ¿tú quieres volver a tu casa y quedarte allá? Ellas inmediatamente te responden: no, porque yo me siento bien, yo no tengo que depender de nadie porque tengo los mismos derechos. Esta es mi plata. Entonces queda en pleno conocimiento que las mujeres nos desarrollamos y defendemos nuestras libertades y nuestros derechos humanos cuando tienes los medios económicos para poder decir: yo me voy, no me importa. Aunque la verdad, suene feminista, yo me considero una mujer muy feminista y yo siento que aquella mujer que hace este cruce en la sociedad, es aquella mujer que se emancipa, yo tengo los mismos derechos, soy igual y puedo hacer cualquier trabajo, a mí nadie me corta las manos, haga lo que haga. Entonces por lo tanto, para uno como dirigente sindical sigue insistiendo en que tiene que haber mucho más educación, que la educación debe venir desde la cuna, desde la sala cuna para seguir un proceso normal hacia arriba. Creo que hay que hay que cambiar la cultura de los colores, hay que cambiar la cultura de “yo soy sensible, cuando yo soy tan fuerte como otro u otra, la cultura de la discriminación hoy día en este país, ser negro, ser chino, ser amarillo, blanco, gringo, cuando en el mundo del trabajo nos enfrentamos a los mismos problemas. O sea, la pobreza no tiene sexo, no tiene religión, no tiene raza, la discriminación que hoy día que tenemos tantos migrantes, la discriminación no puede existir en un país como Chile, que vivió y sufrió tanto. Por lo tanto, hay que entregar una nueva cultura que permita que los hombres y las mujeres sean iguales.

En relación a la Ley de Protección a la Maternidad establecida en el Código del Trabajo ¿Cuáles serían de acuerdo a su experiencia las principales debilidades y/o falencias que presenta esta ley?

Mira, yo creo que la ley debería cambiarse, pero no sacarse como pretenden algunos en el parlamento. Lo que yo creo que la ley debiera estar extendida a hombres y mujeres. Porque si nosotros propendemos a un cambio de la sociedad, los hombres debieran llevar a sus hijos a la sala cuna igual que las mujeres. Y los puedan mudar, los puedan ir a ver, a darle su leche, entonces nosotros creemos que ahí está la discriminación. Cuando a aquellos hombres que no les permiten llevar a sus hijos a la sala cuna. La discriminación más grande que hay es aquella en la que no tienen derechos. Aquellas mujeres que siendo trabajadoras, no tienen contratos formales, aquellas que la ley, que el modelo de libre mercado hace que no sea en las mismas condiciones. En el sector público que es a contrata, realizando el mismo trabajo, no tienen los mismos derechos que tienen las otras. Lo mismo pasa en los Call Center y en aquellas actividades en las cuales son nuevas en el mundo del trabajo. Entonces lo que uno debe propender en la ley, son dos causas: desde la protección a la maternidad que es una cosa y los derechos del niño, los dos juntos, amarrados. Porque los niños deberían tener derecho a una educación en sala

cuna, jardín infantil y después el colegio, en una cuestión real, donde haya realmente una educación que permita tener a los niños discernimiento en estos temas. Enseñarles desde muy pequeños, que somos todos iguales. Que todos somos sujetos de derecho desde la cuna, hasta cuando uno llega a su edad adulta y es trabajador. Esa es mi visión que yo tengo en términos de esa tipo de discriminación tanto para hombres como para mujeres. La misma visión tengo, con respecto de que se extiendan todos los beneficios por ejemplo, a los hombres y a las mujeres cuando ellos definen su propia sexualidad y hacen su unión civil. Deben extenderse todos los beneficios que tienen los trabajadores con aquellos trabajadores y que por tener una opción sexual diferente no pueden gozar de sus derechos.

¿Cree usted que ha habido avances en materia de protección de la maternidad específicamente en el ámbito laboral? ¿Cuáles?

Mira yo creo que uno de los avances que debiera reconocer, es que los hombres también puedan tomarse un tiempo de este post natal. El problema ahí es que no ha habido una sensibilización cívica para que los hombres ocupen ese derecho. Pero tiene que ver, no solo con la sensibilización, tiene que ver también con los dineros, porque los hombres ganan más que las mujeres. Por lo tanto, ahí tú tienes una doble discriminación, porque ella gana menos y él gana más y por el mismo trabajo muchas veces. Por lo tanto, yo creo que ahí esta ley se puede mejorar poniendo campañas de estas características, en el cual se pueda implementar esto. Esa es mi visión.

¿Qué factores o elementos considera que continúan obstaculizando una real mejoría de esta ley?

Yo creo que hay diferentes factores, son políticos, son sindicales, son culturales, son retrógrados. Porque el mundo del trabajo siempre estuvo dedicado a los hombres, es poco usual ver al menos antes a las mujeres lidiando, siendo líderes sindicales y que estuvieran a cargo de organizaciones, y estuvieran mandando como la Bárbara hoy en día, que es una cuestión inédita en América Latina. Hay muchos compañeros que no la soportan, y tiene que ver con la cultura, tiene que ver el trasfondo de eso. Lo mismo pasa en el mundo del trabajo, pero yo siento que en el mundo político es donde hay más retroceso en términos de querer tener un país con una cultura que ya no da para más. Y un conservadurismo, cuando este país es un país laico, aquí la iglesia manda más que lo que dicen las personas. Yo no tengo por qué, ninguna mujer tiene que colgarle a los ovarios a... (23:10) no tiene por qué, no se puede hacer eso, uno tiene que tener respeto a esas diversidades de pensamiento. Eso es por la iglesia católica, pero además nos encontramos con otra iglesia que son los evangélicos, que ni siquiera quieren que las mujeres se corten el pelo y que puedan vestirse, o sea, de eso estamos hablando. Y los partidos políticos conservadores se hacen cargo de eso, y la derecha con una situación donde no quiere legislar sobre el aborto. O sea, por qué vamos a extender beneficios a los hombres si son las mujeres que paren. Cuando uno ve eso, entonces uno dice, aquí los políticos tienen mucha culpa, los partidos políticos de todas las tendencias, de la poca

discusión que tienen del mundo del trabajo y la mujer trabajadora, además del género. Porque si los partidos políticos entendieran que significa hablar de género, de la construcción social y del progreso que podría tener este país si se hablara en materia de género, seríamos un país liderando Latinoamérica. Pero todo el mundo cree que hablar de mujeres es hablar de género, y no la ven como una construcción. Claro, esto se debe a la ignorancia conservadora, porque ven un enorme peligro en que uno hable en esas condiciones. Entonces, se requiere tener dirigentes y dirigentas que no sepan, se requiere que no haya educación sindical con la postura que uno tiene. Entonces, cuando uno va al parlamento, te miran y yo voy a discutir, el parlamento te mira y dirá “esta vieja está loca”, y me preguntan ¿qué edad tiene usted? Porque a ellos les preocupa que yo teniendo la edad que tengo vaya a plantear estos temas de la actualidad. Y es propio cuando se ven perdidos en la discusión decirme “es que tú eres feminista”, antes me ofendía y ahora les digo “sí compañero, y a mucha honra”, porque la discusión no me la van a ganar. Porque he aprendido a pararme, tengo una parada desde donde miro, porque sé lo que sufren las mujeres en el mundo del trabajo. Y cómo a mi me eligen para que ellas puedan hablar, entonces eso es lo que yo hago, hablar e interpretar lo que mis compañeras necesitan. La verdad, es ahí como yo veo quienes son los culpables aquí, yo no voy a decir que el mundo del trabajo no es culpable, voy a decir también que el mundo político tiene una gran responsabilidad, los partidos políticos de derecha, de izquierda, de donde sean, no hablan los temas que a las mujeres les interesan. Además, siento que a través de las iglesias se sigue enraizando esto de que la mujer tiene que estar en la casa y no quieren ver un país moderno que está en OCDE, tú no puedes entender de qué te están hablando. Entonces ahí hay un doble discurso.

Considera que la maternidad ¿es un factor determinante en la participación laboral de la mujer? , ¿Por qué?

Yo creo que afecta, y voy a seguir insistiendo en lo cultural que existe en el mundo del trabajo. Porque donde la mujer participa en aquellos sectores sociales y que es la continuación del trabajo en la casa. Por ejemplo, la tipificación del mundo del trabajo, la mujer puede educar, la mujer puede limpiar, la mujer puede cocinar, etc. o sea, tú sigues haciendo lo mismo que en tu casa, guardando las diferencias por supuesto, vienes a hacer un trabajo que es tipificado para mujeres. Porque en Chile hay más de 350.000 asesoras del hogar, mujeres. Con el 0, 000% de jardineros, que también son trabajadores del hogar. El hombre no está ahí, entonces, cuando la mujer define trabajar tiene que hacer lo que la sociedad ha tipificado. Por ser las mujeres buenas para hablar, entonces tenemos que ser telefonistas, como somos buenas, tenemos que ir a los hospitales, somos enfermeras. Pero al momento de mandar, manda el enfermero, manda el médico, hombre. Entonces, tú te vas dando cuenta que los cargos están tipificados. Basta con mirar la nómina del parlamento, para darte cuenta de la baja participación de la mujer en cargos de poder. Más encima, si tú escalas y llegas a ese mundo y un hombre llega junto contigo, el gana más de lo que tú ganas haciendo la misma pega. Entonces, primero la tipificación, como tú vas a ganar, pero además yo siento que por ejemplo hay una

cuestión, que uno tiene que ir tomando en cuenta los nuevos procesos que tiene el mundo del trabajo. Antes las mujeres entraban al mundo del trabajo para ayudar a su pareja, y hoy día en gran cantidad son las dueñas de casa las jefas del hogar. Porque la sociedad ha ido cambiado, las mujeres son solas con sus hijos, entonces las familias cambiaron. También tiene que ver con cómo han cambiado las familias. La mujer acepta esto de ir a tipificar a este tipo de trabajos por necesidad. Las que no, las que tienen su compañero y tienen hijos, y prefieren volver a su casa, pero no a decir yo no voy a trabajar nunca más. Sino que vuelven al mundo del trabajo cuando sus hijos ya van al colegio, y tienen solucionado lo que era la sala cuna, el jardín infantil y ya las escuelas tienen jornadas más extendidas. Por lo tanto, quedan menos solos en la casa. Pero además, ahí surgen otros problemas. Que al momento de jubilar, la mujer siempre va a tener menos, ya dijimos que es porque no ganamos lo mismo, de estas tremendas lagunas, porque además no solamente están los hijos, sino que tú jamás vas a ver a un hombre que se quede en la casa cuidando a su mamá o a su papá u otro adulto mayor. Siempre va a ser la hija, la que está ahí con su familia. Por lo tanto, tú te das cuenta, el Estado como está, no ha asumido que realmente para que las mujeres tengan derechos, todas iguales hay que fomentar el uso de la sala cuna y el jardín infantil. Porque además, se crean mitos como: no los llevo a la sala cuna porque se resfría, no lo llevo al jardín infantil porque tienen piojos, se crean mitos en términos de la educación cuando en realidad todos los niños se resfrían y todos los niños ricos o pobres tienen piojos. Entonces la verdad, es que se van creando mitos en esto porque al ser así, tú dices bueno, por último yo le doy unas lucas a quien me los cuida, pero le das la miseria que tú ganas. O sea, traspasas tú miseria a otra mujer que podría ganar mucho más. Porque tampoco hay otros trabajos que te permitan o no hay una cadena más grande de opciones de trabajo. Porque tú siempre eres la cuidadora de, entonces ahí yo creo que el Estado tiene grandes falencias en salas cunas, jardines infantiles, cuidado de adultos mayores y uno que tiene la oportunidad, por ejemplo como dirigentes de estar en otros países y vemos como cuidan a los ancianos, al igual que en una sala cuna, tú los vas a dejar y los vas a buscar. Se preocupan por ellos, hay médicos, tienen tratamientos médicos. Estamos hablando de países mucho más avanzados y que para allá nosotros deberíamos ir. Copiamos a los gringos otras cosas, pero las cosas buenas no las copiamos. Y mientras no haya eso, siempre las mujeres vamos a estar en desventaja. Porque igual, insisto, si tiene que dejar de trabajar un hombre o una mujer para quedarse en la casa, lo hará la mujer porque gana menos.

Respecto de la práctica laboral. ¿Cuáles son las principales infracciones o acciones cometidas por los empleadores que afectan a la mujer en este ámbito?

Bueno, yo creo que una tiene que ver con la sala cuna por la mujer número 20. Tiene que ver con acoso sexual, acoso laboral, muy grande. Porque además yo siento que hoy día el empresario ha avanzado en términos de que hombres y mujeres se pongan la camiseta por la empresa, y eso significa saber toda tu vida. Y desde ahí te tienen amarrada, cómo saben de tu necesidad, abusan de esa necesidad. Por lo tanto, como se sabe que hay momentos como hoy día por ejemplo en que nos encontramos en un momento crítico de

la economía, donde no hay una economía tan floreciente, que estamos en un semi receso, a nivel mundial, porque nos guste o no nos guste, esto nos toca a todos. Por lo tanto, ellos saben de eso, y eso lo aplican en Chile. Entonces, que la verdad cuando tú vas a discutir estos temas, tú ves inmediatamente, que las mujeres se dedican a trabajar más de 45 horas para poder ganar más, porque no tiene poder de negociación para poder negociar su salario. Porque claro, si tú estás hablando de estas personas que no están en un sindicato, que el sindicato sigue siendo un cuco del empresariado chico, y es donde más emplean mujeres, tú ves que no es posible armar un sindicato, donde nadie las puede defender. Entonces abusan de eso, más siendo que hay una muy baja sindicalización en este país, por el desencanto que hay. Hay un desencanto enorme hacia el mundo sindicalizado, porque han hecho toda una propaganda de decir que todo el mundo que alega por sus derechos, te tipifican inmediatamente de conflictivo, comunista y la gente se asusta. Y dicen que la política es mala, que no es posible, que hay que ser apolítico entonces, todo eso está inserto en este mundo en el cual no tienen derechos y la precarización, el trabajo por horas, turnos cortados. Tú ves un montón de gente que trabaja tres horas en la mañana y tres horas en la tarde, y tienen que pasarse en las plazas comiendo para poder ahorrar plata en la micro, o sea, de eso estamos hablando de esa precariedad hemos llegado.

Respecto de los valores y factores socioculturales ¿Qué valores y factores socioculturales presentes en la sociedad chilena según su opinión favorecen y obstaculizan una efectiva protección a la maternidad en el ámbito laboral?

Como valores que favorecen a la mujer, bueno, tenemos a las mujeres que trabajan en el área privada y están embarazadas, no las pueden despedir, así que digamos esa es un factor protector porque les tienen que conservar todo lo que dice el artículo 203 del código del trabajo, porque no tienen que forzarla, no pueden trabajar de noche, no deberían trabajar horas extraordinarias, no tienen que trabajar de pie, si algo les hace mal tienen que cambiarla, conservarles su trabajo. Todo lo que tiene el código del trabajo en materia de protección, yo siento que es un factor protector, por eso hay una gran discusión que quieren sacarlo, porque aquí las mujeres son una mercancía de trabajo nada más. Y quisieran que ellas produjeran no importando cómo. O sea, si ella quiere trabajar puede trabajar, y te das cuenta que vemos a las propias senadoras o parlamentarias que llegan antes de los seis meses al parlamento para que nadie diga nada y llevan hasta sus guaguas. Pésimo ejemplo, pésimo. Que debería ser un factor protector, bueno si ellas pueden por qué nosotras no, como si nosotras tuviéramos nanas. Te das cuenta, hay muchas cosas que nos protegen y hay que cuidar la ley, es una de las mejores de Latinoamérica aunque no lo creamos. No la tocó nunca la dictadura militar, nunca. Se podría mejorar y haciéndola extensiva a los hombres porque no sólo es un tema de discusión de mujeres, sino un tema de discusión con nuestros compañeros, que deben entender la necesidad de ser padres, de ser padres no proveedor. El padre querendón, el padre que protege, que ayuda, que está, que cría, que cuida, que muda, que da leche, no es que amamante, es el que le da la leche a su hijo, que le dé de comer, eso es lo que

nosotras necesitamos para que el mundo pueda cambiar, para que la sociedad pueda cambiar, necesitamos ese tipo de hombre, un hombre, un trabajador de nuevo estilo.

De acuerdo a su experiencia ¿cuáles serían las principales transformaciones que habría que hacer para asegurar una efectiva protección a la maternidad en materia laboral?

Mira, yo creo que lo primero que habría que ver, es que hombres y mujeres somos iguales y somos sujetos de derecho. Sin importar nada, absolutamente nada. Eso yo siento que hay que cambiarlo, por eso creo que es tan importante la educación. Yo creo que la educación es un factor fundamental, por eso yo hablaba de la educación desde la cuna. Que una cosa que dijeron las compañeras de la JUNJI, de Integra, que ellos vean que nuestros niños es necesario que tengan todo esto, la estimulación a muy temprana edad. Por lo tanto, yo siento que esos son los factores de cambio que hay que realizar a todo nivel en el país. Que las mujeres no seamos solamente una mención en la negociación colectiva, y para eso nosotros debemos prepararnos. Yo creo que hay que hacer más liderazgos de mujeres, que se empoderen. El empoderamiento de los derechos de las mujeres es lo que debiera propender a realizar en muchas escuelas sindicales a lo largo del país. En el cual, ese empoderamiento nos llevara a la negociación colectiva a poner temas de mujeres, temas de género, que nos permita desde esa mirada, ya que no podemos negociar por rama de producción, se tomen todos los problemas. Otro de los temas que hay que ver, es el trabajo en domicilio, son miles y miles de mujeres que trabajan en su domicilio, y justamente porque no pueden dejar sus niños en la sala cuna ni el jardín infantil porque tienen a sus padres que los tienen que cuidar y trabajar en las noches para en el día poder cuidar a su gente. Cocinar, lavar, planchar y trabajan de noche, en todas las ramas de la producción textiles, ensamblan enchufes, armas cajitas, esas mujeres no tienen ninguna protección social porque cuando se hizo el nuevo código del trabajo, Piñera las sacó del código del trabajo y hoy día son un ejército de mujeres que trabajan en su hogar, que no tienen ninguna protección y son mujeres dependientes de las grandes empresas transnacionales que tiene este país. Por lo tanto, esas son las cuestiones que hay que cambiar de fondo, para que se pueda construir una sociedad con derechos. No puede haber en ningún país del mundo, mujeres y hombres que trabajan y no tienen derechos, y que no sean reconocidos. Pero además necesitamos complicidad con el gobierno, complicidad para que no nos digan que cuando tenemos una máquina de coser, somos emprendedoras o empresarias. Eso no es verdad, son mujeres trabajadoras que están en el domicilio y que trabajan, pero que por un lenguaje que sea acorde a la globalización porque dijeron que para el emprendimiento la gente crecía, nos están engañando en este país y se encubre las cifras. Aquí no hay cifras verdaderas de la precariedad en el empleo y estas mujeres que trabajan ahí en su domicilio, son las que ponen en las encuestas como dueñas de casa, y no como trabajadoras, porque ya ser dueña de casa no tienes salario, y ser trabajadora de grandes transnacionales en el país, que ni siquiera se conocen porque están invisibilizadas, esas son las cosas que hay que cambiar.

Para finalizar, quisiera agregar alguna reflexión respecto del tema tratado.

Mira, yo creo que hay un tema que todavía no hemos tomado en cuenta. Ya hablamos de la mujer en domicilio que debe volver al código del trabajo. Que Chile tiene obligatoriamente, y en eso estamos abocados con esta gente, porque no están en el código del trabajo. Sin embargo, tenemos sindicatos de trabajo en domicilio. O sea, así de porfiados somos. Nos dijeron que no podíamos y pudimos. Estamos a nivel nacional organizando, hay una mesa ya para que trabajemos el Convenio 177 de la OIT, que tiene que ver con el trabajo en domicilio. Lo mismo estamos haciendo con los trabajadores migrantes, de convenios que Chile tiene que suscribir para estas mujeres migrantes que vienen a trabajar a Chile, que tienen hijos y que hoy día están sujetas a una ley de extranjería heredada de la dictadura de Pinochet con la seguridad nacional. Entonces, quiere decir que estamos muy atrasados con respecto a la defensa de las mujeres, tanto nacional como las mujeres migrantes que entran al país y que muchas veces que por esta ley que hay heredada de la dictadura, vienen a hacer trata de mujeres aquí en Chile y eso no podemos permitirlo. En esto estamos trabajando, a eso estamos abocados, y por eso quisiera hacer esa reflexión para que se den cuenta que cuando vean mujeres de color o mujeres que no son de nuestro país, no las calificamos, no todas las colombianas son drogadictas ni vienen a vender drogas, no todas son prostitutas, son mujeres trabajadoras. No todos los haitianos y las haitianas vienen a este país a quitarnos el trabajo, porque eso no es verdad. Yo siento que ahí hay que también, nosotros que recibimos tanta solidaridad del mundo en la dictadura militar, nosotros hoy día tenemos que devolver la mano a estas mujeres que vienen de otros países por catástrofes, por guerra, por hambre, por lo tanto hay que preocuparse que ellas también tengan los mismos derechos que tenemos los chilenos, aunque sean malos, pero son nuestros derechos y que debieran hacerlo extensivo a todos ellos.