

**VII Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. El trabajo en el siglo XXI.
Cambios, impactos y perspectivas**

GT 05: “Trabajo de cuidado”

Trabajo de Cuidado y Equidad de Género: Políticas para conciliar Trabajo y Familia

Andrea Comelin (ancomelin@gmail.com)

Sandra Leiva (sandleiva@gmail.com)

Resumen Simple

Trabajo de Cuidado y Equidad de Género: Políticas para conciliar Trabajo y Familia

Este proyecto investigó la conciliación entre la vida familiar y laboral en una empresa minera en el norte de Chile, recibiendo aportes teóricos del *genderfare* y de la *cuidadanía*. Se escogió a una empresa minera que implementó un programa del Servicio Nacional de la Mujer sobre buenas prácticas laborales con equidad de género. Se utilizó una metodología cualitativa, aplicando entrevistas en profundidad a los actores involucrados en la implementación de las medidas de conciliación entre vida familiar y laboral: funcionarios del SERNAM, empleados de la compañía minera que implementaron el programa y por último, beneficiarias y beneficiarios de las medidas. Los resultados arrojados dan cuenta de una insuficiencia en logros obtenidos en materia de conciliación trabajo-familia, en tanto las medidas adoptadas resultan ser insuficientes para las necesidades relativas al cuidado.

RESUMEN EXPANDIDO

Trabajo de Cuidado y Equidad de Género: Políticas para conciliar Trabajo y Familia

La presente investigación analiza la implementación de un Programa gubernamental de conciliación entre vida familiar y laboral en una empresa minera en la región de Tarapacá, Chile, basándose teóricamente en los enfoques de *genderfare* y de *cuidadanía*, que problematizan la perspectiva del diseño e implementación de políticas sociales con equidad de género y el rol del estado en esta materia. El primer enfoque ha sido utilizado desde la teoría de política social principalmente en Europa Occidental y más recientemente en América Latina. El *genderfare* hace referencia al pleno ejercicio de la ciudadanía desde un enfoque de género, enfatizando que para lograr un estado de bienestar (welfare) equitativo se requiere incorporar al análisis la variable de género (gender). Por otra parte, el segundo enfoque, sustenta el imperativo moral del Estado en lo que respecta a los derechos de cuidado. A partir del reconocimiento de las diferencias entre los géneros es imperativo articular nuevas formas de relacionarse entre hombres y mujeres en pos de una equidad de género. La sociedad actual requiere transitar de la ciudadanía a la *cuidadanía*, desarrollando relaciones de ciudadanía que reconocen las necesidades de relación y cuidado de los seres humanos. El estudio presentado analiza la implementación del Programa sobre buenas prácticas laborales con equidad de género que contempla entre sus variables la conciliación entre la vida familiar y laboral, cuya ejecución es dirigida técnicamente por el Servicio Nacional de la Mujer. Se utilizó una metodología cualitativa, aplicando entrevistas en profundidad a los actores involucrados en la implementación de las medidas de conciliación entre vida familiar y laboral, así como a beneficiarias y beneficiarios que se desempeñan en la empresa minera que implementó este programa. En base a los resultados se entregan propuestas, relevando el desafío presente tanto en el diseño, como en la implementación de políticas públicas, de articular acciones que trasciendan el objetivo de la inserción laboral de las mujeres, para permitir posicionar una conciliación laboral y familiar garante de la equidad de género mediante un cambio cultural de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivos

Objetivo general

Conocer, describir y analizar las medidas sobre conciliación entre vida familiar y vida laboral que el SERNAM ha implementado en una empresa minera en la región de Tarapacá, así como las percepciones y valoraciones que los actores involucrados en la implementación del programa y sus beneficiarios tienen de su eficacia.

Objetivos específicos

1. Describir y analizar la implementación del programa IGUALA por el SERNAM en una empresa minera en relación con el tema de conciliación entre la vida familiar y laboral.
2. Conocer las valoraciones y percepciones de los funcionarios encargados de la implementación de este programa en el SERNAM en relación a la medida de conciliación entre vida familiar y vida laboral.
3. Conocer las valoraciones y percepciones de los actores encargados de la implementación de este programa en una empresa minera en relación a la medida de conciliación entre vida familiar y vida laboral.
4. Conocer las valoraciones y percepciones de los beneficiarios y beneficiarias de la implementación de este programa en una empresa minera en relación a la medida de conciliación entre vida familiar y vida laboral.

Metodología

La metodología utilizada es de carácter cualitativo, tendiente a conocer las percepciones y valoraciones que los actores involucrados en la implementación de las medidas para la conciliación entre la vida familiar y laboral tienen de su eficacia. La técnica utilizada es la entrevista en profundidad. Las entrevistas se realizaron a los distintos actores involucrados en el programa: en primer lugar a los funcionarios encargados de su implementación en el SERNAM en la Región de Tarapacá, en segundo lugar a los encargados de su implementación en una empresa minera y en tercer lugar a beneficiarias y beneficiarios del

programa, entendiendo por estos a hombres y mujeres de la compañía minera en la que se implementó el programa. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, y posteriormente fueron incorporadas al MAXqda, software de análisis cualitativo para las Ciencias Sociales, con cuya ayuda fueron posteriormente analizadas.

Resultados

Los resultados obtenidos de este trabajo de investigación evidencian que el Programa IGUALA pretendió instalar buenas prácticas laborales a través de un diseño basado en verificar la presencia de beneficios y acciones relacionados al Trabajo Decente. Sus objetivos respondían a poder por un lado reducir las brechas entre el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, para aumentar el crecimiento económico y por otra parte impactar en un cambio cultural de equidad en el trabajo. Sin embargo no contempló en su diseño acciones dirigidas a este último objetivo.

En ese sentido el resultado de este diseño motivó a las empresas a adherirse al Programa con el interés de obtener un sello de calidad en buenas prácticas laborales por sobre el logro de los objetivos prioritarios y los principios declarados en el Programa, observándose que si bien los beneficios tendientes a potenciar la conciliación lograron ser difundidos, respondían a poder hacer cumplir las regulaciones legales en un entorno laboral complejo (con sistema de turnos) y muchas veces no estaban regulados formalmente dependiendo del arbitrio de quien debiese decidir al respecto, sobre todo aquellos relacionados con el tiempo de cuidado a niños y enfermos en el hogar, resolviéndose a veces esto privadamente en el caso de las trabajadoras desplazando al cuidado a otra mujer en el hogar, lo que nos habla de un modelo que dista mucho de la Desfamiliarización que debe propugnar el Estado en este ámbito para garantizar derechos ciudadanos y validarse como estado de bienestar moderno con equidad de género.

Lo anterior deja en evidencia, que si bien es cierto en los últimos años se ha avanzado en políticas públicas en materia de conciliación entre vida familiar y laboral, estos avances han

resultado insuficientes. Al parecer, considerando los resultados de este trabajo, esta política pública no ha dado los resultados esperados, puesto que se encuentra priorizada la participación laboral femenina para lograr mayor crecimiento económico, por sobre el objetivo de cambio cultural y la garantización de derechos.

La discusión pública sobre conciliación entre vida familiar y laboral estuvo focalizada principalmente en las propuestas que realizara la Comisión Mujer Trabajo y Maternidad, queriendo dar a entender que se trata de un gobierno progresista en cuanto a disminuir desigualdades de género. Sin embargo, los objetivos de la comisión, así como sus medidas, no necesariamente se condicen con el logro de una equidad de género, porque se sigue entendiendo y centrando el diseño de políticas de conciliación focalizándolo como la forma de resolver una problemática de “mujeres”. De hecho, el nombre de la comisión lleva implícita una discriminación, al dar por sentado que son las mujeres las responsables de las tareas domésticas y de las labores de cuidado.

Queda entonces pendiente la generación de políticas públicas real y efectivamente inclusivas, tanto en su diseño, como en su ejecución. En el ámbito de planificación de políticas de conciliación, el desafío se centra en incorporar la perspectiva de género desde una óptica que no solo priorice los intereses de la inclusión laboral de la mujer y del crecimiento económico, si no que vele por introducir medidas que vayan en pro de generar un cambio cultural en relación a la igualdad de género tanto en el mundo público y privado, apuntando a disminuir la discriminación y las desigualdades, lo que indudablemente ira en beneficio de las familias y del Estado, al favorecer el crecimiento con equidad. En el segundo, el plano ejecutor, se nos presenta el reto de aportar en la evaluación de las medidas aplicadas, en cuanto a resultados y propuestas. La gran deuda es hacer efectiva una política educacional que permitan fomentar de verdad la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la educación formal e informal, instalando desde temprana edad el discurso de la corresponsabilidad de género, que a pesar de ser considerado en el diseño un contenido transversal en la educación de hoy, dista mucho de estar plenamente implementado.

Bibliografía principal

Aguirre, Rosario 2007 Trabajar y tener niños. Insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales, en: Gutiérrez, María Alicia, Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades, CLACSO, Buenos Aires.

Arriagada, Irma 2007 Diez propuestas para mejorar la institucionalidad pública y las políticas hacia las familias en América Latina, en: Arriagada, Irma (editora) Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias División de Desarrollo Social, Serie Seminarios y conferencias Núm. 49, División de Desarrollo Social, CEPAL, Santiago de Chile.

Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.) 2011 El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, Catarata, Madrid.

Martínez Franzoni, Juliana y Rosalía Camacho 2007, Equilibristas o malabaristas..., pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina en: Carbonero, María Antonia y Levín, Silvia Entre Familia y Trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina, Homo Sapiens Ediciones, Rosario.

Montaño, Sonia y Coral Calderón (coordinadoras) 2010, El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo, Cuadernos de la CEPAL núm. 94, CEPAL / Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) / Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo 2009, Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT / PNUD, Santiago.

Pérez Orozco, Amaia 2006, Atención zona en obras: construyendo ciudadanía. En *La Lletra*, Málaga.

Rico, María Nieves 2011, Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora, en Rico, María Nieves y Carlos Maldonado: Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas, Serie Seminarios y conferencias núm. 61, División de Desarrollo Social, CEPAL / UNFPA.

Todaro, Rosalba e Irma Arriagada 2012, Cadenas globales de cuidado, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.