

INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER: INTRODUCIENDO CAMBIOS SOCIOCULTURALES Y ECONÓMICOS¹

Verónica Mella²

El libro en sí, da cuenta de los distintos actores, vida cotidiana, contexto socioeconómico y cultural de la Feria Pinto de la ciudad de Temuco. Todos estos elementos fueron obtenidos a través del trabajo de campo realizado, en dicha localidad, en conjunto con estudiantes de educación superior, los cuales fueron cuidadosamente articulados y analizados para posteriormente plasmarlos en los diez capítulos que componen este libro, dando cuenta de tres aspectos importantes; el primero relacionado al panorama de la región de la Araucanía; el segundo el acceso de la mujer al mundo del trabajo; y el tercero a las actividades en riesgo de extinción.

De estos aspectos destacados se tratará el tema del acceso de la mujer al mundo del trabajo y la diferenciación salarial por género, y posteriormente se realizará una reflexión de un capítulo en particular, el cual corresponde a “Tres mujeres de la feria practicando la sororidad”

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. Esto desde la prehistoria, hasta los días de hoy.

Aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo.

De acuerdo a la información recopilada, en Chile, la creciente incorporación de las mujeres al sector es muestra de las nuevas oportunidades que éste ofrece ya que la participación femenina se duplicó en diez años y obedece en gran

¹ Este ensayo fue desarrollado en el marco de la asignatura investigación acción de la Carrera de Servicio Social de la Universidad San Sebastián Valdivia, y los insumos son parte del análisis del libro, *Culturas de Mercado, rutinas de vida* de Guillermo Davinson y Lucy Ketterer, (2006) Temuco: Ediciones Universidad de La Frontera”

² Alumna de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián sede Valdivia.

parte a su demanda por recursos humanos calificados, en un contexto de modernización, modificaciones en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías informáticas.

El reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral, ha significado poner de manifiesto las discriminaciones y exclusiones que éstas han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral, sino también y sobretodo a prácticas culturales, mitos y modelos sociales que afectan desfavorablemente a las mujeres. Prácticas que las han dejado atadas a roles tradicionales y domésticos, que invisibilizan su aporte e influyen fuertemente al momento de valorar su trabajo.

Según la CEPAL, considerando que el trabajo es precisamente uno de los vehículos privilegiados para que las mujeres alcancen autonomía económica y mayor presencia e influencia social y política, es tarea del Estado y especialmente del SERNAM, enfrentar toda discriminación laboral contra éstas. Esto implica, entre otras medidas, erradicar las desigualdades en las contrataciones, enfrentar las diferencias salariales, la segmentación y segregación laboral, así como también, equilibrar las responsabilidades asociadas a la maternidad y cuidado de hijos.

En Chile, el proceso de industrialización y la migración desde zonas rurales a las grandes ciudades del país, desencadena que la mujer comience a incorporarse a la vida pública en los años veinte, observándose en ese entonces una tasa de participación femenina de un 20%, la que se mantuvo, con pequeñas variaciones, hasta la década del cuarenta. Fue en ese período donde la mujer comienza a acceder en forma importante a la educación media y en la década del setenta a la educación universitaria; lo que comenzó a aminorar las diferencias educacionales entre los sexos y a incrementar la probabilidad de acceder a nuevas fuentes laborales de mayor status.

Las mujeres trabajadoras en Chile, enfrentan, en relación a los hombres, algunos obstáculos, ya sea para acceder a un trabajo, como en el desempeño del mismo, entre estas podremos nombrar, la dificultad al acceso del mercado de trabajo, las responsabilidades domésticas y su compatibilización con el mercado laboral, y las desigualdades presentes entre trabajo de igual valor.

De acuerdo con la CEPAL, para una plena participación de la mujer se hace indispensable acciones intersectoriales que permitan la igualdad de oportunidades y de reconocimiento del trabajo de la mujer, para poder construir una sociedad con mayores niveles de equidad social.

La equidad por su parte, hace referencia a que cada persona se desarrolle en su total potencialidad y a que tenga la oportunidad de validar sus derechos y deberes, sin importar su género. Estos derechos tienen que ver con los principales derechos humanos. ¿Pero, quienes regulan la validación de los derechos de las mujeres en el área laboral?

Es posible nombrar entre otros, a las Naciones Unidas y la Organización Internacional del trabajo, las cuales han realizado esfuerzos dirigidos a que las

mujeres puedan ejercer sus derechos, y a prestar su máxima contribución al desarrollo económico, así como también el SERNAM.

Uno de los planes realizados por el SERNAM, es el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, el cual buscaba consagrar la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas, siendo éste principio acogido por el Gobierno en 1995, como parte de su programa de gobierno.

Ahora, si bien es cierto, la brecha de la desigualdad respecto de la percepción de salarios entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo con el paso del tiempo, de acuerdo con las publicaciones de Mujeres Chile (<http://www.mujereschile.cl/conocedoras/articulos.php?articulo=160&area=kiosco>), según los estudios realizados, se indica justamente que las mujeres que participan del mercado laboral son las que poseen mayor educación y mejores actitudes laborales, y que entre 1990 y 1998 las remuneraciones de las mujeres con estudios universitarios aumentaron en 65%, mientras que las de los hombres lo hicieron en 50%.

Se han formulado una diversidad de teorías que analizan de una perspectiva u otra las diferenciaciones que se producen en los salarios percibidos entre hombres y mujeres.

La teoría del Capital Humano explica estas diferencias basándose en el hecho de que las mujeres acumulan menos capital humano, ya que éstas tienen distintas expectativas en relación con su participación en la población activa a lo largo de la vida.

La Teoría del Gusto por la Discriminación, establece que esta diferenciación se produce por la simple razón de que ni los empresarios ni sus trabajadores quieren trabajar con ellas, por el costo subjetivo o psíquico que implica esta contratación.

El Modelo del Poder de Mercado o del Monopsonio, señala por su parte, que al empresario le es más rentable pagar salarios diferentes a hombres y mujeres igualmente productivos, pagando así un salario más bajo a quienes presentan una oferta de trabajo menos elástica, siendo en este caso, las mujeres, ya que su inserción en el ámbito laboral, es de carácter complementario. Es ella quien siempre está dispuesta a sacrificar su carrera profesional para hacerla más compatible con su vida familiar.

La Teoría de la Discriminación Estadística, plantea el hecho de que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus propias características personales.

Las Teorías Marxistas por su parte señalan que la barrera que confina a las mujeres a escalas salariales más bajas, es reforzada por la gran cantidad de ellas de que puede disponer el capital, es decir, en vista de que es una gran parte de la población femenina la que busca insertarse en el campo laboral, se ven "obligadas a aceptar" los bajos salarios ya que es mucha la oferta y poca la

demanda, y que la mujer es vista únicamente como una reserva de trabajo suplementario, no complementario. Las desventajas con las cuales ingresan las mujeres al mercado, debido a sus responsabilidades domésticas, es otro factor.

Sin embargo, esta teoría, plantea que existe una amenaza que percibían los trabajadores masculinos por el hecho de que las mujeres recibían -y aún reciben- salarios más bajos. Esto da a pensar que los bajos salarios pueden asumirse como una forma de desmotivar a las mujeres a insertarse en el mercado, para que así el hombre no perdiera su dominio de estos campos. Ya no tendrían que competir con otros hombres, sino, además, con las mujeres.

Como podemos apreciar, las explicaciones que se dan respecto a la desigualdad salarial por género tienen diferentes fundamentos.

Sin embargo, no se puede negar de igual forma que la brecha remuneracional entre hombres y mujeres, se ha ido acortando con el paso del tiempo, y que entre la contratación del hombre y de la mujer, no es mucha la diferencia en el costo de la contratación.

El estado Chileno, establece componentes del bien común, establece la igualdad de oportunidades, la equidad social y la calidad de vida. Plantea, además, un modelo antidiscriminatorio, el cual, dentro de sus principios, plantea la igualdad de derechos, la prohibición de la discriminación, y criterios inadmisibles para efectuar distinciones de trato.

Existen, además, una serie de principios que establecen la igualdad de género como un derecho, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución política de Chile, el Código del Trabajo Chileno, y el pacto de los Derechos Civiles y Políticos.

El SERNAM, por su parte, a través de sus departamentos busca propiciar también la igualdad. Prueba de ello es el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, el cual buscaba consagrar la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas, siendo éste principio acogido por el Gobierno en 1995, como parte de su programa de gobierno.

Pese a todo esto, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Chile contratar a una mujer representa un costo superior al de un hombre bastante marginal, de 1,8%.

En definitiva, la diferenciación de salarios por género ha disminuido con el transcurso del tiempo, y la mujer ha sabido ganarse su lugar en el mundo del trabajo remunerado, pero esto referido sólo a las fuentes formales de trabajo, ya que gran parte de la población chilena que reside en sectores rurales se dedican a trabajos informales tales como la agricultura y la ganadería. Estas personas, tal como lo señalan los autores G. Davinson y L. Ketterer, pese a su trabajo no pueden acceder al sistema previsional y mucho menos pueden ejercer su derecho a estar protegidos por una legislación laboral, ya que no gozan de contrato ni sueldos.

Tal es el caso de los protagonistas de las historias relatadas en el libro “Culturas de Mercado, Rutinas de Vida”, protagonistas que únicamente cuentan con el apoyo de unos con otros a través de los lazos de confianza que se generan tras años dedicados a la misma labor, labor que en muchos casos ha sido traspasada de generación en generación como una parte importante de su cultura.

Un ejemplo de estos lazos de confianza a la cual se alude, está reflejado en el capítulo denominado “Tres mujeres de la feria practicando la sororidad”, donde se relata la historia de Graciela Carinao, su hija Juana de dieciséis años, y de doña Jova.

Graciela Carinao es una mujer mapuche que trabaja en la feria Pinto de la Ciudad de Temuco, quien tiene un puesto establecido como allegada de doña Jova (Jovila Pérez), siendo la dueña legal de éste.

Graciela ha estado trabajando con doña Jova por 27 años, y ahí es donde conoció a su marido Eduardo Marileo, de cuya unión nació la hija de ambos, Juana de 16 años quien sueña con entrar a estudiar medicina. Sin embargo, pese a las diferencias en edades, a los contextos socioculturales en los cuales se formaron, a las vivencias de cada una, estas se encuentran unidas por un “tejido de relaciones de reciprocidad urdida entre ellas” (G. Davinson y L. Ketterer, pp. 61) y que es la sororidad.

Estas mujeres se han asociado para enfrentar la vida con mucho esfuerzo y apoyo recíproco, abriéndose paso en una labor que requiere de mucho esfuerzo y una serie de sacrificios, los cuales con el transcurrir de los años han dado sus frutos. Sin embargo, el machismo ha tratado de opacar este tipo de relaciones minimizándola a un mero cahuín de mujeres, y tal como señalan los autores le restan la importancia al lenguaje, a la comunicación que fluye entre ellas, mediante la cual han construido sus fortalezas y desahogos.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Microsoft ® Encarta ® Biblioteca de Consulta 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation.

<http://www.mujerschile.cl/conocedoras/articulos.php?articulo=160&area=kiosco>

www.cepal.cl: "Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres" Amalia Mauro. Unidad Mujer y Desarrollo. Serie mujer y desarrollo 59.

www.cepal.cl: "Análisis teóricos de la desigualdad" Área temática 3. Economía feminista. Mercedes Larrañaga.

www.monografias.com: "El trabajo en Marx".

www.monografias.com: "La igualdad y el igualitarismo en la cuestión femenina" José Manuel Frometa Lores.

www.monografias.com: "Mercado de trabajo e inserción social femenina".

www.monografias.com: "Salario". Alejandro Castro Velásquez.

Davinson, Guillermo y Lucy Ketterer
(2006) Culturas de mercado, rutinas de vida. Temuco: Ediciones Universidad de la Frontera.

Mella, Verónica y Paola Andrade.
(2006) Material de trabajo de "El trabajo en Chile: desigualdad salarial por género". Asignatura Políticas Sociales.