

DISCURSO MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SEMINARIO “TENDENCIAS EN CONCILIACIÓN: EXPERIENCIAS NACIONALES E INTERNACIONALES”
(SANTIAGO, 05 DE MAYO DE 2014).

Buenos días a todos y todas.

Me es muy grato, en mi calidad de Ministra del Trabajo y Previsión Social del gobierno de la Presidenta Bachelet, acompañarlos en este seminario. Para nosotros, el tema de la conciliación de vida laboral y vida familiar es de la más alta relevancia, y queremos fomentar su desarrollo en todos los sectores de la economía.

Las razones para esto son varias:

En primer lugar, constituye un requisito clave para lograr mayores niveles de satisfacción en las personas que participan del mercado laboral y en sus familias, lo que impacta a toda la sociedad.

En segundo lugar, muchas veces -sobre todo en las mujeres- constituye un factor crítico para tomar la decisión de aceptar un empleo en una determinada empresa o decidir permanecer fuera del mercado del trabajo. En ese sentido, entonces, la conciliación de vida laboral y familiar ayuda a mejorar la participación laboral de las mujeres, lo que es muy importante para un país como Chile, cuya tasa de participación femenina es de las más bajas de América Latina. Ello ha inspirado en el programa de gobierno de la Presidenta Bachelet algunas medidas orientadas a superar ese déficit, a las que me referiré más adelante.

En tercer lugar -como lo han probado distintos estudios a nivel internacional-, facilitar dicha conciliación es una buena inversión para las empresas, en tanto tiende a generar mayor productividad, más compromiso de los trabajadores y un mejor clima laboral. Esto no es extraño, pues cuando las personas logran establecer un cierto equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida familiar, esas personas son más felices y, en consecuencia, esto impacta todas las variables que acabo de mencionar.

En cuarto lugar, las empresas se vienen dando cuenta desde hace tiempo que entregar herramientas para poder conciliar trabajo y familia, constituye un factor crítico para la retención de talentos, tanto hombres como mujeres, en el marco de sociedades más sofisticadas donde las personas buscan mayor equilibrio en sus vidas. Esto se observa especialmente en profesionales con competencias muy demandadas por el mercado y cuyos niveles de ingreso les permiten aumentar sus grados de libertad de decisión. Pero es una tendencia que se expande desde ese segmento a

capas cada vez más amplias de profesionales, sobre todo considerando un mercado del trabajo con niveles muy bajos de desempleo, como el chileno, y donde se detectan sectores con mayor escasez relativa de mano de obra especializada.

En quinto lugar, facilitar la conciliación de vida laboral y familiar es también un aporte al objetivo macrosocial de ir creciendo y desarrollándonos, como país, de un modo más humano, atendiendo a un conjunto de variables más complejas, y poniendo al centro a las personas.

Sé que hoy se hará un reconocimiento especial a las organizaciones ganadoras de la décima primera versión del Estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan”. Sé también –y esto me parece de la más alta importancia– que en el Panel de Empresas Líderes se expondrán y compartirán las mejores prácticas en esta materia.

Yo quisiera pedirles que, con posterioridad, todas las instituciones que han participado de este proceso, hagan un esfuerzo por difundir estos resultados y estas experiencias, pues dicha difusión puede tener un efecto multiplicador importante, ayudando a su conocimiento y replicación en todo el tejido económico y social de nuestro país.

Quisiera señalar que, como Ministerio, tenemos una gran valoración de este tipo de iniciativas que emanan de la sociedad civil, pues ayudan enormemente al avance de objetivos país que –muchas veces– requieren directa participación de los actores, complementariamente a lo que hagan las políticas públicas.

A este respecto, por ejemplo, nosotros en tanto gobierno tenemos como objetivo central en materia laboral la promoción del trabajo decente y la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Y en esa perspectiva, junto con hacer nuestro trabajo, valoramos que las empresas compitan por ganar premios entregados por los propios pares, donde se reconoce a aquellas unidades productivas donde priman las mejores prácticas de relacionamiento con los sindicatos, y se reconoce el valor de las buenas relaciones laborales para la economía y la sociedad.

Por eso hemos aceptado con gusto la invitación a hacernos presentes en esta actividad, porque valoramos el rol del diálogo, la coordinación y la colaboración entre lo público y lo privado con objetivos de bien común. Quiero entonces alentarlos a seguir desarrollando esta iniciativa a futuro.

Permítanme, ahora, desarrollar algunas reflexiones sobre el tema de la mujer trabajadora, desde las preocupaciones y desafíos institucionales que nos hemos planteado para esta etapa. Espero que ellas contribuyan a nutrir los debates de esta mañana.

Parto de una premisa: tengo conciencia de que la conciliación de vida laboral y familiar no es un tema que concierne solo a las mujeres. Muy lejos de ello. Los cambios acelerados que ha sufrido nuestra sociedad en las últimas décadas, que han abierto múltiples oportunidades a las mujeres en materia educativa, prácticamente equiparando e incluso superando a los hombres en esta esfera, junto a un cambio cultural significativo, facilitado que las mujeres se sumen o aspiren a sumarse al mercado del trabajo, aportando con sus capacidades al ámbito productivo y de los servicios.

Sin embargo, persisten varias dificultades a las que tenemos que hacer frente como sociedad en su conjunto, jugando, por cierto, un rol ineludible las políticas públicas.

En nuestro programa de gobierno hemos contemplado políticas de acción afirmativa para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública. Con ello buscamos que exista mayor equidad de género entre los altos cuadros de dirección del aparato estatal y, además, queremos que esa política sirva de modelo o inspiración para el sector privado.

Y esto se relaciona con uno de los grandes desafíos que tenemos como país, cual es la enorme desigualdad de género que existe en la representación femenina en los cargos de dirección de las empresas y en los directorios de las mismas, lo que también tiene un correlato en la baja participación de mujeres en el Congreso Nacional.

Para decirlo en una palabra, así como tenemos que avanzar en la participación de la mujer en el mercado del trabajo, tenemos que hacerlo también en la distribución de poder entre aquellas que están empleadas y que, con iguales competencias, aparecen relegadas a cargos de menor rango, por prejuicios respecto a su capacidad de conciliar altas responsabilidades ejecutivas con vida familiar.

En esto los distintos gobiernos podemos jugar un rol de promoción, información y persuasión, pero hay ahí una fuerte responsabilidad del mundo de la empresa; por lo que yo los aliento a poner de relieve este tema, a problematizarlo entre sus pares y a promover cambios.

Persiste también el tema de la inequidad salarial entre hombres y mujeres. Si bien es cierto en esta materia ha habido avances en el plano legislativo, la implementación práctica y la fiscalización de los principios allí consagrados están lejos de concretarse 100% en la práctica. Es algo en lo que también tenemos que colaborar todos.

Hay otra dimensión del problema, que es muy compleja, porque también reproduce desigualdad, y tiene que ver con la inserción diferenciada de los hombres y las mujeres en el mercado del trabajo. Existe una fuerte tendencia a que las mujeres accedan a empleos de baja calificación, con una fuerte presencia en el área de servicios, lo que solo les permite acceder a salarios bajos y a niveles de protección social menores a los de los hombres. Esto también se vincula con temas culturales y de calificación.

Respecto de esto último, quisiera explicar que nuestra agenda programática laboral contempla varias medidas que apuntan a mejorar la inserción laboral de las mujeres y a contribuir a mejorar sus niveles de calificación.

Respecto de las personas con más carencias, vamos a extender la cobertura del subsidio al empleo femenino, que cubrirá ahora al 60% de los hogares de menores ingresos.

Por otro lado, una de las medidas de mayor escala que vamos a implementar es el Programa de Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres, las que recibirán una beca de capacitación. Las beneficiarias serán mujeres de los tres primeros quintiles que tengan una densidad de cotización en el sistema de pensiones menor al 50%. Buscamos focalizar en personas que no estén de manera permanente en la fuerza de trabajo.

Ahora bien, una de las medidas programáticas que me parece especialmente importante relevar, en el marco de esta actividad, es que vamos a derogar el artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a proveer sala cuna cuando la cantidad de mujeres en su empresa es igual o superior a 20, lo que constituye un claro desincentivo a la contratación femenina.

Para cubrir los costos de las salas cunas, crearemos un fondo solidario -constituido con aporte de trabajadores, empleadores y del Estado- que financiará un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras. Esta medida es muy significativa, tanto desde el punto de vista práctico, al eliminar el desincentivo a la contratación de mujeres, como desde el punto de vista simbólico.

Al desarrollar esta nueva fórmula de cuidado infantil estamos diciéndole a toda la sociedad: el peso del cuidado de los hijos cuyos padres trabajan no es solo responsabilidad de las mujeres, es una responsabilidad de toda la sociedad; y por lo tanto, todos debemos aportar para materializar dicho objetivo. Es un mensaje muy potente, que apunta a contribuir al cambio cultural que el país requiere, para asegurar plena igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el plano laboral.

A este respecto, en pocas décadas se ha avanzado, es cierto; hasta superamos el umbral simbólico de tener, por primera vez, a una mujer como Presidenta de la República. Pero quedan otros

desafíos a los que ya me he referido (inserción segmentada de hombres y mujeres en el mercado del trabajo, inequidad salarial).

Y, sobre todo, uno mayor, en que claramente Chile está al debe. Se trata del desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en la esfera privada. Yo espero que el trabajo que se está reconociendo aquí, el de las mejores prácticas para conciliar vida laboral y familiar, tenga un impacto sustantivo en esta materia, y ayude tanto a las mujeres como a los hombres que trabajan a construir un mejor equilibrio entre las responsabilidades privadas y las responsabilidades públicas, del que, sin duda, habrá de beneficiarse toda la sociedad

Muchas gracias.