

Medio	Diario Financiero
Fecha	05-10-2018
Mención	Experta de OIT: La sala cuna universal debe ser para la familia, y no sólo para las mujeres". Mención a U. Alberto Hurtado.

ESPECIALISTA EN GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN ABORDÓ TEMA

Experta de OIT: “La sala cuna universal debe ser para la familia, y no sólo para las mujeres”

■ Sobre cambio que se analiza en Chile, María Arteta señaló que es más fácil impulsar una política pública que generar un cambio cultural.

POR CAROLINA LEÓN
DESDE PANAMÁ

“En América Latina y el Caribe las mujeres realizan el 73,5% del total de horas de cuidado no remunerado. En promedio dedican 2,8 veces más tiempo que los hombres a las labores del hogar”. Esa fue una de las apreciaciones que planteó María Arteta, especialista de género de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la charla que entregó sobre las labores del cuidado, conocido en Chile como aquellas vinculadas con el hogar y la atención de familiares adultos mayores.

En el marco de la reunión que reúne a autoridades y representantes del mundo privado en Panamá, la experta abordó las brechas de género y recalcó que aún hay

mucho que hacer, a pesar de que en el último tiempo se han generado cambios en el mundo.

La académica, pese a tener una agenda compleja, dedicó a Diario Financiero unos minutos para abordar el caso chileno y las últimas políticas públicas que se están impulsando para combatir la brecha de género, entre las cuales reconoce avances, pero sostiene que en el caso de la sala cuna universal el beneficio debe dejar de ser sólo para madres trabajadoras si se quiere generar un cambio cultural.

- En Chile se está impulsando un proyecto que propone que la sala cuna universal se financie con una cotización con cargo al empleador, lo que creará un fondo solidario. ¿Qué le parece esta fórmula?

- Es importante que el beneficio sea universal, y no solo para las empresas más grandes, porque cuando menos recursos tenga una mujer, cuanto menos educación tenga, más probabilidad va a tener de trabajar en una empresa más pequeña.

Entonces, si será solidario

el beneficio debe ser totalmente universal, eliminando la barrera de las 20 mujeres por empresa.

Que sea con una cotización adicional me parece bien, es una buena alternativa, pero hay que ver quiénes son los beneficiarios, y debe ser la familia.

- ¿Este tipo de normas qué impactos trae en el mercado laboral? Hay sectores en Chile que cuestionan la iniciativa porque sólo beneficiará a las madres trabajadoras y a los padres a cargo del cuidado de sus hijos, lo que podría encarecer la contratación de mujeres...

- Creo que el beneficio debe ser visto para la familia, y no sólo para las mujeres. Decir que es solo para las mujeres que trabajan, es decir que la mujer tiene la responsabilidad única del cuidado de los niños y es la familia la que tiene la responsabilidad.

Los beneficiarios deben ser las familias monoparentales, con solo padre, solo madre, pero también las familias nucleares. Esto debe ser un beneficio no sólo para las mujeres, sino para las familias.

¿Teletrabajo? “Para hombres y mujeres”

- Respecto al teletrabajo, que es otro tema que está en la agenda actual, ¿qué importancia le da a la opción de avanzar?

- Creo que las personas, mujeres y hombres, valoran mucho el teletrabajo. Pero hay una discusión entre teóricos que dicen que este tipo de ideas vuelve a poner todas las responsabilidades en las mujeres.

Hay que escuchar a las personas, la OIT aún no tiene una norma sobre teletrabajo, no ha hecho un convenio o recomendación, pero hay una demanda de las personas, porque es visto como una alternativa. Pero hay que asegurarse de que no volvamos a poner la responsabilidad del cuidado sobre las mujeres, porque si es así la mujer se quedará en la casa, hará el trabajo, cuidará a los niños y hará la comida.

El teletrabajo debe ser para hombres y mujeres, y los gobiernos si deciden promoverlo debe ser así, para hombres y mujeres. Debe ser una opción de cada uno.

- ¿Qué tipo de normas se

deben impulsar para dejar de cargar el costo de la maternidad a las mujeres?

- Tiene que haber políticas flexibles, políticas de una paternidad y maternidad responsable dentro del trabajo, esto incluye tener políticas de licencias de maternidad y paternidad. Eso tiene que implicar también que no sea solo la mujer la responsable del cuidado de los niños. Los hombres deben comenzar a tomar ventaja de la licencia de paternidad cuando se ofrece, hay países donde existe la posibilidad y los hombres no la toman porque es “mal visto”. La responsabilidad de la maternidad sigue siendo vista como algo de las mujeres.

- **En su presentación usted señalaba que “es más fácil hacer una política pública que hacer cambios culturales”. ¿Cómo se puede combatir eso?**

- Efectivamente, es así. Son cambios sociales y culturales, esos cambios a veces toman mucho más tiempo que los de una política pública. Pero los necesitamos si queremos llegar a la equidad, y, en esa línea, las políticas públicas son el primer paso.



Decir que es solo para las mujeres que trabajan, es decir que la mujer tiene la responsabilidad única del cuidado de los niños”.

“Las personas valoran mucho el teletrabajo. Pero hay una discusión entre teóricos que dicen que este tipo de ideas vuelve a poner todas las responsabilidades en las mujeres”.



Expertas debaten sobre el impacto en la oferta laboral femenina

“Trabajo y empoderamiento económico de mujeres, ¿Cómo avanzamos?” fue el tema de conversación ayer en una nueva actividad sobre género que organizó Espacio Público. Al introducir la discusión, la embajadora de Canadá en Chile, Patricia Peña, afirmó que es relevante pensar en políticas públicas con enfoque de género porque son “las mujeres quienes hacen más labores no remuneradas o más trabajan a tiempo parcial, mientras que hay pocas que acceden a cargos directivos o de liderazgo”.

Posteriormente, la académica de la U. Alberto Hurtado y miembro de la Red de expertos de Espacio Público, Marcela Peticara, presentó los resultados del estudio “El impacto de la atención extraescolar en la incorporación al mercado laboral de las mujeres”, análisis de co-autoría con Claudia Martínez, académica del Instituto de Economía UC y del Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, J-PAL.

“Una de las principales razones de por qué las mujeres no salen a trabajar es por el cuidado de los niños. Según las cifras que contamos en el estudio, el 30% de las madres en Chile no participan del mundo laboral, ni siquiera buscando empleo. Luego, si analizamos el grupo de mujeres que tiene hijos de entre 0 y 3 años, esta cifra sube a un 40%”, explicó.

“Si bien el cuidado infantil es un factor relevante para la inserción laboral femenina, no lo es todo (...) en Chile, la

política pública en los últimos 10 años ha mejorado de manera sustancial el acceso a cuidado infantil gratuito. Sin embargo, la política de salas cuna no ha tenido ningún impacto sobre oferta laboral femenina, a diferencia de la extensión de la jornada escolar completa, ya que permite que mujeres se integren a tiempo completo y no de manera parcial”, agregó.

Durante el panel, la diputada Gael Yeomans valoró el proyecto de sala cuna universal. Pero planteó críticas como que el acceso sólo está previsto para mujeres con contratos y sugirió que debe ser para ambos padres que estén al cuidado de sus hijos.

