**REFUERZA LA MATERNIDAD EN EL ÁMBITO CIVIL Y, EN PARTICULAR, EN EL LABORAL.**

**BOLETÍN N°3546-07**

CONSIDERANDO:

1.- La ratificación que el Estado de Chile hizo del convenio 103 de la OIT, cuyas disposiciones buscan impedir que la maternidad sea una causa de discriminación de la mujer en el trabajo. En este contexto, las políticas de igualdad de oportunidades declaradas e impulsadas por el gobierno del Presidente Lagos no hacen sino recoger aquella sentida aspiración, cada vez más explicitada, de que debe ser la sociedad entera la que debe generar y cuidar a los seres humanos.

2.- El Convenio n° 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Chile en 1994, establece en su artículo 3 n° 1: "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares".

3.- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer de la ONU, ratificada por Chile en 1989, establece en su Artículo 11 n° 2: "A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales".

4.- Chile, como estado ratificante de estos convenios, se ha obligado a incluir entre los objetivos de su política nacional, la obtención de una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre trabajadores y trabajadoras, para lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre unos y otras y, por cierto, 1a implementación de medidas necesarias para que el nacimiento y cuidado de los hijos sean tareas asumidas socialmente.

5.- La no discriminación y la protección social de la maternidad y el cuidado infantil- ya están reconocidos en Chile por la vía de la ratificación de tratados internacionales, que al estar vigentes y reconocer derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, deberían entenderse incorporados al texto constitucional, tal y como lo ordena el artículo cinco, inciso segundo, de nuestra Constitución. Por añadidura, la Constitución expresamente reconoce el principio de no discriminación (artículo 19 n° 2), por lo que la maternidad y el cuidado infantil no debieran ser impedimento para que las mujeres logren una participación laboral, social y política equitativa con los varones. Asimismo, el artículo primero, inciso segundo, de la Constitución reconoce a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad; en consecuencia, del nacimiento y buen cuidado de los hijos depende la permanencia y desarrollo de nuestra sociedad.

6.- La inserción cada día más creciente de las mujeres en el mercado del trabajo se ha constituido en uno de los logros más importantes en el proceso de reivindicación de los derechos de las mujeres. La antigua separación sexual del trabajo entre lo público y lo doméstico ha perdido

vigencia desde la integración de la mujer al mundo del trabajo. Esto ha permitido ir ganando espacios antes impensados. Sin embargo, más allá de estos avances, nuestros países aún están lejos de lograr una participación plena e igualitaria de la mujer en los ámbitos públicos. En el caso de Chile, las trabas que aún existen para una adecuada y justa inserción de la mujer a1 mundo laboral nos han llevado a aparecer en diversos estudios como el país con el nivel más bajo de participación en ese ámbito. Así, según ICARE - ADIMARK 2.003, de las chilenas en condiciones de trabajar sólo un 35% lo hace, mientras el promedio latinoamericano es de 45%. Japón tiene una fuerza laboral femenina de 51,1%, Canadá de 59,8% y Suecia alcanza el 63,4%, lo que explica sus destacados lugares en productividad.

7.- En un país como Chile que pretende alcanzar mayores niveles de desarrollo, constituye un verdadero derroche su reducida fuerza laboral femenina. Debe tenerse presente que se trata de un sector bien preparado con un promedio de escolaridad de 13 años y más- que permitiría mejorar notoriamente la competitividad del país. Sobre todo ahora que éste se encuentra en un terreno de igualdad comercial con las naciones desarrolladas. Por eso no resulta sorprendente la afirmación de la CEPAL en el sentido de que la incorporación de mujeres pobres al trabajo, permitiría disminuir en un 8% la pobreza de sus hogares.

8.- Según lo señalado por la Ministra Directora del SERNAM, en Chile las mujeres perciben un salario 30% inferior al de los hombres, en circunstancias que los costos no salariales de los hombres son mayores en un 29%. En consecuencia, la brecha salarial asociada a los costos no pasa de ser parte de los mitos que se han ido creando y que van generando mayor discriminación: por ej.: los costos asociados a la maternidad.

9.- De acuerdo a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizado en 2000 por ese organismo, relativo a los costos de maternidad exclusivamente de trabajadoras asalariadas en Argentina, Brasil, Chile y México, se llegó a la siguiente conclusión: En Argentina, el costo adicional que representa para el empleador la protección de la maternidad es de 0,9%; en Brasil l,l%; en México de 0,2% y en Chile de 1,8%. El Director de esa organización señaló que el principal motivo de que este costo sea bajo es que en los países analizados, las licencias de maternidad son financiadas directamente por el Estado en el caso de Chile, y por la seguridad social en los otros tres países. El mayor costo de Chile se debe principalmente a la sala cuna que es de 1,3%, mientras que en México no tiene costo porque está cubierto por la seguridad social. En Argentina es de 0,8% y en Brasil de 0,3%.

10.- Desde la perspectiva del empleador emerge otro obstáculo para la mujer: la creencia que ella resulta más costosa en términos de productividad, cuando en realidad el verdadero costo es indirecto: ante la ausencia de la madre por motivos de pre y post natal, se deberá buscar un reemplazante y capacitarlo a fin de que cumpla la labor de igual manera. Es importante tener presente que en la mayoría de los ordenamientos jurídicos el pre y post natal están a cargo de entidades ajenas al empleador por lo que el único gasto extra y directo es la sala cuna.

11.- La distribución de roles (el reproductivo frente al productivo), la asignación de responsabilidades que van más allá de la simplicidad de llevar a efecto una actividad (madre protectora, responsable y encargada de la crianza) no compatibiliza con la realidad del mundo laboral. La maternidad así concebida, se torna en un impedimento para que la mujer se realice profesionalmente, ya que se suele pones en una balanza y como opciones contrapuestas, maternidad y trabajo.

12.- El Convenio número 3 aprobado en 1919 por la OIT, revisado y aprobado luego en 1952 con el número 103, respalda las conquistas laborales relativas a la licencia maternal, el descanso pre y posnatal, las prestaciones médicas y en dinero, el permiso para. amamantar durante la jornada laboral y la prohibición de despido durante el período de fuero maternal. De hecho, el Gobierno de

Chile junto a otros países del Cono Sur rechazaron la modificación del convenio 103, en los aspectos que podían debilitarlo. Los argumentos esgrimidos por Chile en esa reunión se basaban en la defensa de la maternidad como una responsabilidad social.

## PROYECTO DE REFORMA CONSTITUCIONAL

“ARTICULO 1 °.- Agréguese al inciso segundo del artículo 1 ° de la Constitución Política de la República, a continuación del punto final que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: "La maternidad cumple una función social.".

ARTICULO 2°.- Agréguese al inciso segundo del número 9 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, la siguiente oración: "Es deber preferente del Estado salvaguardar en el trabajo la función de reproducción.".”.