Modifica la Carta Fundamental para incluir, dentro de las garantías constitucionales, el reconocimiento al trabajo doméstico y a la labor consistente en el cuidado de personas

Boletín N°12490-07

“Lo llaman amor, nosotras lo llamamos trabajo no pagado”
Silvia Federici

ANTECEDENTES

I. DEL PROPÓSITO DE ESTA LEY

El presente proyecto de ley tiene como propósito dar pasos iniciales en el reconocimiento del trabajo no remunerado que miles de mujeres en Chile realizan día a día, contribuyendo a la creación de un mandato dirigido al Estado para la creación de políticas públicas enfocadas en el reconocimiento de su valor, y no en “ayudas” hacia las mujeres para llevar el rol de trabajo doméstico y de cuidados, que ha sido injustamente canalizado como una obligación natural y exclusiva de las mujeres a través de la historia.

En ese sentido, las movilizaciones feministas que con gran ímpetu han irrumpido en la escena nacional estos últimos años para denunciar femicidios, acoso, abuso sexual, la violencia en el seno de nuestros hogares, la violencia contra las disidencias sexuales, entre otros, demuestran que no sólo al hablar de una vida sin violencia nos referimos a cuestiones específicas y sectoriales, sino también hablamos de una violencia estructural que cala en diversos aspectos de nuestras vidas y que de no ser enfrentada desde esa perspectiva, dificulta enormemente una respuesta exitosa para su erradicación.

Un punto neurálgico en esa línea, es el reconocimiento del trabajo que por décadas ha sido invisibilizado y que, con el ingreso de las mujeres al mercado laboral, ha relevado con más fuerza la necesidad de ser valorizado.

II. DEL OBJETO DE ESTA LEY _

El objetivo de este proyecto es establecer una legislación que fije el marco y puntapié inicial, como ya viene ocurriendo en otros países latinoamericanos durante la últimas décadas, de incorporar el trabajo doméstico y de cuidados como un trabajo que genera riqueza nacional, y que debe por tanto ser cuantificado y considerado en la creación de programas y políticas públicas, bajo la especial consideración de que una de las grandes barreras de discriminación hacia la mujer en materias de trabajo y seguridad social tienen directa relación con su invisibilización, con las consecuentes dificultades que genera para las mujeres al ingresar y mantenerse en el mercado laboral. En ese mismo sentido, este proyecto hace eco de los tratados internacionales suscritos por Chile, como Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y va en consonancia con diversas recomendaciones que recientemente el Comité Cedaw ha realizado a nuestro país para la supresión de barreras que generan discriminación hacia las mujeres.

III. DE LOS FUNDAMENTOS DE ESTA LEY _

1. El desconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados es una forma de discriminación y violencia hacia las mujeres.

El trabajo, como ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio (…) independientemente de la legalidad, formalidad o la mediación de pago por la actividad realizada."[1] También la OIT ha definido recientemente el trabajo doméstico como "todo trabajo realizado en o para uno o varios hogares para proveer servicios principalmente para el consumo de sus miembro"[2], señalando que dicho trabajo puede ser realizado de forma remunerada o no remunerada por miembros del hogar.

En esa línea, los resultados de la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT 2015)[3] realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) vienen a visibilizar por una parte, el tiempo invertido en el trabajo doméstico, y por otra, la perpetuación de los roles de género clásicos que ratifican que las mujeres son a quienes casi exclusivamente se ha relegado dicha labor.

Dicha encuesta parte de la utilización de la clasificación internacional CAUTAL dada por la CEPAL, que comprende en el trabajo doméstico no remunerado "actividades como la preparación y servicio de comida dentro del hogar, la limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de ropa y calzado, mantenimiento y reparaciones menores en el propio hogar, la administración del hogar, compras del hogar, incluyendo los traslados relacionados y el cuidado de mascotas y plantas."[4] Por su parte, los cuidados son entendidos como "las actividades que se realizan para el desarrollo y bienestar de la vida cotidiana de las y los integrantes del hogar"[5] y comprende "todas las actividades que son de servicios no remunerados de cuidado, es decir, el cuidado de personas que requieren algún cuidado de salud permanente y están en condición de dependencia, el cuidados a niñas y niños de 0 a 4 años, a niños y niñas de 5 a 14 años, y también a personas de 15 a 65 años (sanas, que no requieren cuidados especiales), y personas de 66 años y más"[6].

Conforme a los principales resultados de la ENUT 2015, en el día de semana las mujeres participan 95,5% en el trabajo no remunerado destinando 6,07 horas en promedio, mientras que los hombres participan en 87,2% y destinan 2,74 horas en promedio. Los fines de semana, las mujeres participan en un 94,6% y destinan 6,12 horas, mientras que los hombres participan en 88,0% y destinan 3,50 horas promedio.[7] En definitiva, las estadísticas confirman que el **trabajo doméstico y de cuidados en nuestro país es realizado mayoritariamente por mujeres**, lo que trae aparejadas diversas consecuencias negativas y discriminatorias hacia las mujeres. Con especial énfasis desarrollaremos las tres principales discriminaciones relacionadas al mundo del trabajo: la dificultad en la inserción laboral, las constantes y más altas brechas salariales de la región, y la abismante discriminación en el sistema de pensiones en nuestro país.

1.1 Inserción laboral femenina.

Organismos internacionales como CEPAL reconocen "que la carga de trabajo no remunerado de cuidado, asignada exclusivamente a las mujeres y no compartida con los hombres de sus familias, impone barreras considerables para la inserción laboral femenina"[8], señalando que dicha forma de sostener el cuidado es un reproductor de la pobreza y desigualdad que es necesario enfrentar en América Latina.

---

1 Así fue definido por la OIT, en 2013, como parte de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. [En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf]

2 Vigésima Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, año 2018. [En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_651213.pdf] p.69

3 ENUT, 2015 [En línea: https://historico-amu.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf]

4 Idem, p. 15

5 Idem, p.16

6 Idem, p.16

7 Idem, p.22

8 RICO, María Nieves; ROBLES, Claudia. Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad. 2016. [En línea: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40628/1/S1600887_es.pdf] p. 8.

De acuerdo al Estudio “Mujeres trabajando: una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile” realizado por Fundación SOL en 2015, de las 7.230.560 mujeres que están en edad activa para trabajar, existen 3.736.371 que se encuentran inactivas, de las cuales, un 37% identifica que la razón es que deben dedicarse a los quehaceres del hogar, reafirmando que en efecto, **el trabajo doméstico es un impedimento importante al momento de ingresar al mercado laboral para las mujeres.**

Corrobora dicha afirmación el Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE) de la Fundación SOL del año 2018, que registra que las mujeres tienen una tasa de ocupación para febrero-abril 2018 de 46,7 %, mientras que se registra una tasa de ocupación de un 66,5 % de los hombres en edad de trabajar ocupados. Esto indica que se mantiene una **brecha importante en la inserción laboral femenina en relación a la masculina, con casi 20 puntos porcentuales de diferencia**.[9]

Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para el trimestre móvil octubre-diciembre del año 2018[10] también confirman la brecha , arrojando que las tasas de participación laboral y de ocupación femenina alcanzan el 48,5% y 45,0%. Comparadas con las de los hombres, las brechas son del orden de -22.7 p.p. y -21.7 p.p., respectivamente.

Es por esto que las medidas de los gobiernos en torno a mejorar la inserción laboral femenina sin reconocer su directa relación con la invisibilización del trabajo doméstico, traen como consecuencia una mirada parcial y descontextualizada de los orígenes de las discriminación hacia las mujeres.

1.2 Brechas salariales

La carga del trabajo doméstico no remunerado influye a su vez en las diferencias salariales que experimentan las mujeres versus los hombres. Así, aquellas mujeres que ya tienen un empleo reciben salarios menores que los hombres de características similares, produciéndose una brecha salarial que bordea el 30%.

El mismo estudio de Fundación Sol “Mujeres trabajando: una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile”, revela que las 3.494.189 mujeres que constituían fuerza de trabajo en Chile en 2015, al ser comparadas con los hombres sobre los trabajos que realizan, dejaba al descubierto que son las mujeres quienes se llevan mayoritariamente los servicios domésticos remunerados.. También, el estudio señala que más del 50% de la fuerza de trabajo femenina gana menos de $221.000 mensuales, siendo solo un 15% el que supera los $500.000.[11]

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) señala que el ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas aumentó un 46,2% entre 2010 y 2016. Sin embargo, la **brecha de género del ingreso medio se mantuvo alrededor del 30%**, alcanzado su punto más alto el año 2011 con-34,5%. En el año 2016, las mujeres percibieron un ingreso medio 31,7% menor que el ingreso medio mensual de los hombres ocupados.[12] Brechas similares arroja la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017 (INE), expresando que, mientras los hombres ganan en promedio $636.981, el balance de las mujeres sólo llega a los $450.287, estableciendo una brecha del 29%, aproximadamente 187 mil pesos[13], y ocupando el cuarto lugar junto con Letonia en el ranking OCDE de la brecha salarial más alta entre hombres y mujeres, liberado en Marzo de 2018[14].

---

9 SOL, Fundación. Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). *Análisis de los microdatos liberados el 30 de junio de 2015 correspondiente al trimestre móvil marzo-mayo 2015. Informe Nacional*, 2015. [En línea: http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/06/FMA-2018.pdf]

10 INE, Boletín estadístico trimestre octubre-diciembre 2018, Encuesta Nacional de Empleo. [En línea: https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2018/espa%C3%B1ol/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-ond-2018.pdf?sfvrsn=4]

11 BREGA, Carla; DURÁN, Gonzalo; SÁEZ, Benjamín. Mujeres trabajando. *Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. Estudios de la Fundación Sol. Recuperado de:*.http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf

12 INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), 2010 - 2016.

13 INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), 2017. [En línea: https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2017/sintesis_esi_2017_nacional.pdf]

14 EMOL, 22 de marzo de 2018. [En línea: https://capitalhumano.emol.com/11194/ranking-brecha-salarial-genero-paises-ocde/]

Por otro lado, recientemente el estudio Education at Glance lanzado por la OCDE el año 2018 nos revela que "a pesar de contar con tasas de logro educativo similar (hombres y mujeres), **en Chile las mujeres tienen menos probabilidades de encontrar empleo**. En promedio, un 79% de las mujeres entre 25 y 64 años que han egresado de educación superior poseen trabajo remunerado, en comparación con el 91% que alcanzan los hombres titulados de dicho nivel. Esta brecha de 12 puntos porcentuales es más alta que la brecha promedio en los países de la OCDE (9 puntos porcentuales)"[15]

En otras palabras, **en Chile, las mujeres de todas las condiciones sociales viven, de formas más o menos intensas, una discriminación en torno a las ocupaciones que realizan y los sueldos que reciben por ellos,** lo cual lleva aparejadas, entre otras razones, la dificultad de ejercer un empleo sin discriminaciones y sin conflicto con sus responsabilidades familiares, lo que de acuerdo a lo indicado por diversos estudios de género se explica por la división sexual del trabajo que, al asignar a las mujeres dicha labor, limita su tiempo disponible para realizar trabajo remunerado[16].

1.3 Pensiones

Al respecto, no solo las movilizaciones álgidas producidas los últimos años por la Eliminación de las AFP han develado las diferencias estructurales que se producen entre hombres y mujeres en nuestro sistema de pensiones, sino también las cifras entregadas por la Superintendencia de Pensiones en su "Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía" de septiembre del año 2018, el cual revela que, a junio de 2018 respecto de la remuneración imponible del total de cotizantes, a junio de 2018 los promedios para hombres y mujeres fueron de $816.338 y $732.400, respectivamente, registrándose una brecha de -10,3%[17].

También señala, al observar las densidades promedio de cotizaciones de estos nuevos pensionados, que existe una brecha promedio de -14 ,6p.p., ya que mientras la densidad promedio de cotización de los hombres es de 60,0%, en las mujeres es de 45,4%. Se explica la situación en tanto **existen mayores períodos sin cotizaciones en las mujeres y constituye un indicador más de las diferencias en los patrones de inserción laboral por sexo, que dan cuenta de una trayectoria laboral de las mujeres más interrumpida y discontinua a lo largo del tiempo, respecto de los hombres**[18].

Finalmente, expresa que los **montos promedio de la primera pensión de los nuevos pensionados del período julio 2017- junio 2018 fueron de $ 78.235 y $237.550, para mujeres y hombres, respectivamente, registrándose una brecha de 67,1%**[19].

Imperativo se hace entonces el reconocimiento del trabajo reproductivo a nivel constitucional, en tanto permite enfrentar las dramáticas diferencias que hoy perjudican a las mujeres a nivel de seguridad social y pensiones.

2. El cuidado es un tema país, no de las mujeres.

Conforme lo expresa Montaño, según estimaciones de la CEPAL, en el año 2035 la población de 60 años y más superará a población menor de 14 años en la región, y en varios países esta inflexión tendrá lugar mucho antes, lo cual se produciría entre la constante baja en la fecundidad y el incremento de la esperanza de vida.[20]

---

15 OCDE, Resultados Education at Glance 2018. [En línea: https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2018/09/CountryNoteChile_2018.pdf]

16 INE, "Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales" 2015. [En línea: https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf] p. 12

17 Superintendencia de Pensiones, "Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, 2018. [En línea: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-13403_recurso_1.pdf] p.13.

18 Idem, p.15

19 Idem, p.16

Chile lo evidencia de forma dramática; mientras que el número promedio de hijos por mujer descendió de 1,8 a 1,7 entre 2015 y 2016[21], la Organización Panamericana de Salud (OPS), en su Estudio de Salud para las Américas 2017, señala que la esperanza de vida al nacer en Chile es de 80 años para los hombres y 85 años para las mujeres[22], siendo la más alta en Latinoamérica.

En definitiva, el progresivo envejecimiento demográfico expresa que el problema sobre los cuidados solo irá aumentado en nuestro país, siendo imperativo un abordaje integral e interdisciplinario que permita el reconocimiento del **cuidado como un derecho para quienes lo requieren y como un trabajo para quienes lo ejercen.** También es ineludible expresar que, dadas las diversas discriminaciones que en el mundo del trabajo y seguridad social experimentan las mujeres, quienes tienen menos posibilidades de recibir cuidados remunerados son las mujeres que los requieren, pues además en muchos casos carecen de ingresos propios[23], proyectando nuevas formas de discriminación y vulneración de sus derechos.

3. Existen experiencias latinoamericanas que avalan el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados.

En Latinoamérica existen diversas legislaciones que han contemplado, a nivel constitucional, legal y de programas y políticas públicas, el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados.

Así por ejemplo, la primera Carta Fundamental en expresarlo fue la República Bolivariana de Venezuela en 1999 -y que se mantuvo bajo su reforma el 2009-, que contiene en su actual artículo 88, que "El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley"[24]

Por su parte, Ecuador bajo la nueva Constitución del año 2008, señala en su artículo 333 que "se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley"[25].

Bolivia en su Carta Fundamental del año 2009 expresa también en su artículo 338 "El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas."[26]

Finalmente República Dominicana, en su Constitución del año 2010 incorpora definitivamente el reconocimiento del trabajo reproductivo en su artículo 55. 11 que señala "El Estado reconoce el trabajo

---

20 MONTAÑO, Sonia, et al. El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo. Cepal, 2010. [En línea: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27845/S2010994_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y] p. 31

21 INE, Estadísticas Vitales, 2017. [En línea: http://geoine-ine-chile.opendata.arcgis.com/datasets/32c0b7ab2fa849349e8f434697e22e28_0?selectedAttribute=TASA_GLOBAL_FECUNDIDAD]

22 OPS, Informe de Salud para las Americas 2017 [En línea: https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?page_t_es=informes%20de%20pais/chile&lang=es]

23 MONTAÑO, Sonia, et al, 2010.

24 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela [En línea: http://www.inea.gob.ve/marco/pdf/1legislacion_nacional/1Constitucion_dela_Republica_BolivarianadeVenezuela/Constitucion_de_la_Republica_Bolivariana_de_Venezuela.pdf]

25 Constitución de la República del Ecuador [En línea: http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Ecuador/ecuador08.html]

26 Constitución Política del Estado de Bolivia, [En línea: http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Bolivia/bolivia09.html]

del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales"[27].

Por otro lado, Colombia ha avanzado a *nivel legal*, con la aprobación de la Ley 1413 del 2010 "Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.", la cual entiende por trabajo de hogar no remunerado "Servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa".[28]

Finalmente, algunos países como Costa Rica y México han avanzado en el establecimiento de p*olíticas públicas gubernamentales* que buscan aportar en el reconocimiento del trabajo reproductivo, como son la Política Nacional para la Igualdad y equidad de género[29] (2007-2017) y el Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres (2013-1018)[30]

Frente a los programas y políticas chilenas que mantienen el cuidado desde una mirada asistencialista y que sigue relegando la carga de éste a las mujeres, es imperativo su reconocimiento como un trabajo, que beneficia a toda la sociedad y genera riqueza nacional. **Si no reconocemos que las mujeres trabajamos -y cada vez más, existen mujeres con doble jornada laboral, pues tienen una asalariada y luego una en los hogares-, estamos destinados a perpetuar las discriminaciones hacia las mujeres**.

4. **En materia internacional, las últimas Recomendaciones CEDAW a Chile (2018) llaman a tomar medidas para enfrentar las diversas discriminaciones en el ámbito del trabajo hacia las mujeres.**

Así lo señala el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas en las Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile[31], aprobadas en su 69º período de sesiones, en las cuales muestra preocupación por i) la discriminación en materia de igualdad de remuneraciones, ii) las cifras de desigualdad salarial por razón de género (el 22% en 2016) en los sectores público y privado, iii) los efectos que producen en las pensiones de las mujeres, iv) la persistencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical y v) la concentración de las mujeres en el sector no estructurado, en los sectores de servicios peor remunerados y en el trabajo temporal y a tiempo parcial, entre otras, recomendando especialmente que Chile:

- intensifique sus esfuerzos por eliminar la diferencia salarial por razón de género y garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral y a que
- elimine la segregación ocupacional vertical y horizontal en los sectores público y privado.

Un paso inicial y definitivo en miras al cumplimiento de esas recomendaciones, pasa por reconocer el trabajo doméstico y de cuidados.

5. **Insuficiencia de las actuales políticas de gobierno.**

---

27 Constitución de la República Dominicana, [En línea: http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/DomRep/vigente.html]

28 Ley 1413 de 2010 del Congreso de Colombia, [En línea: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley1413_col.pdf]

29 ROMÁN, Isabel; MORALES, Natalia. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (pieg) 2007-2017. *San José: Instituto Nacional de las Mujeres*, 2007. [En línea: http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf]

30 DE LA FEDERACIÓN, Diario Oficial. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018. DOF, 2013, vol. 30, no 08, p. 2013. [En línea: https://www.sacmex.cdmx.gob.mx/storage/app/media/igualdad-sustantiva/PROGRAMAS%20NACIONALES/programa-nacional-para-la-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-contra-las-mujeres-2013-2018.pdf]

31 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, 2018 . [En línea: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fCHL%2fCO%2f7&Lang=en]

En Chile, las políticas de cuidado han ocupado siempre un lugar secundario y de asistencia, generando programas que solo van en relación a la protección de la maternidad y no a la igualdad. Las políticas de cuidado no pueden ser entendidas como beneficios para las mujeres, pues ellas debieran tener como destinatarios a las personas que requieren (y debieran tener un *derecho*) ser cuidadas. Así, como señala Montaño, "sí bien los niños y niñas tienen derecho a ser cuidados y protegidos, y los padres y madres el deber de protegerlos, las políticas públicas han convertido la responsabilidad de las mujeres en obligación exclusiva y excluyente"[32].

En esa línea, el proyecto que busca otorgar Sala cuna universal para las madres trabajadoras de hijos menores de 2 años (Boletín 12026-13) sigue enfocando el cuidado como un beneficio para la madre trabajadora, lo cual repercute directamente en la empleabilidad de las mujeres, pues los empleadores asocian dichos costos a la "naturaleza de las mujeres".

Así también, ampliar la cobertura del Programa de 4 a 7 del Ministerio de la Mujer que permite la permanencia de los hijos en el colegio después de la jornada escolar a cargo de monitores, duplicando el número de mujeres que se beneficia, vuelve a poner el foco en que cuidar a los hijos "de 4 a 7" es un beneficio para la mujer, debilitando la corresponsabilidad y naturalizando de forma equívoca que se trata de una carga de la mujer.

Ambas políticas mantienen en manos de las mujeres el cuidado, permitiendo que no se cuestione la división sexual del trabajo en los hogares, manteniendo las "labores productivas" en los hombres, y las "reproductivas y de cuidado" en las mujeres, sin contar el hecho de que las mujeres además tienen en muchos casos una jornada productiva adicional. Es decir, los hombres siguen haciéndose cargo de labores "productivas", y las mujeres de labores reproductivas y productivas. Evidente es la necesidad de equilibrar la balanza y generar de forma sustantiva y concreta la corresponsabilidad en materia de cuidados.

Finalmente, otra política gubernamental consiste en el Programa Mujer y Maternidad para entregar contención e información a mujeres en situaciones de vulnerabilidad relacionadas con su maternidad y abordar problemáticas como el embarazo adolescente, se trata de un programa de protección social que considera a las mujeres como minoría vulnerable, y que busca de forma consciente un refuerzo de roles de género más que un potenciamiento de la mujer.

En definitiva y como señala Montaño, **de nada sirven estas ni otras políticas que busquen mejorar las condiciones de ingreso y mantenimiento de las mujeres en el mundo del trabajo, si no se plantean desde un principio de igualdad sustantiva, y si no se invierte lo suficiente en infraestructura social de cuidado, en la conciliación entre la vida familiar y laboral (para hombres y mujeres) y en políticas de corresponsabilidad[33].**

Aquí entonces estriba la necesidad de comprender que el trabajo doméstico y de cuidados es un trabajo, que debe ser reconocido en nuestra producción y garantizada una forma de retribución a quienes lo ejecutan día a día, buscando con ello el compartir de forma colectiva una labor que nos pertenece a la sociedad toda.

32 MONTAÑO, Sonia, et al, 2010. p.38
33 Idem, p.36

PROYECTO DE LEY

Artículo único. - Modifícase la Constitución Política de la República, contenida en el DS 100 de 2005 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia en el siguiente sentido

a) Incorpórese un nuevo inciso tercero al artículo 19 Nª16 del Capítulo III, pasando el actual a ser cuarto y los demás sucesivamente, del siguiente tenor:

"El Estado reconoce el trabajo doméstico y de cuidados como una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas, sociales y promoverá su incorporación en el presupuesto de la nación. El Estado promoverá un régimen laboral que permita compatibilizar en armonía las labores de cuidado humano."