



y hemos generado instrumentos que buscan apoyar la reinserción laboral de ellas. Aquí me gustaría comentar tres programas con los que hoy en día contamos, que son muy útiles y concretos en el apoyo a las mujeres.

El primero es la prórroga del IFE laboral, un IFE laboral mejorado para las mujeres de hasta 300 mil pesos mensuales el que seguiremos evaluando y prorrogando por trimestre, de acuerdo a cómo se vaya comportando el empleo para ver dónde se ponen los énfasis. El IFE anterior era general y de 200 mil pesos, pero ahora se circunscribe a quienes más lo necesitaban, buscando, además, acortar brechas históricas de participación laboral, como las de las mujeres. Otro es el subsidio Protege, que se crea y se postula a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence.

Y el tercero es el programa Cuatro a Siete, que abre los establecimientos educacionales municipales para que las madres trabajadoras o que sean tutoras económicamente activas puedan dejar ahí a sus hijos o niños entre las 4 y las 7 de la tarde.

Detrás de estos tres programas está el propósito de hacerse cargo de un tema histórico, que es la desigualdad estructural que se refleja en la sociedad y en el mercado laboral y después en el tema de las pensiones. Todo está ligado a la división sexual del trabajo, donde cultural e históricamente las mujeres nos hemos dedicado a las tareas domésticas y de cuidado.

Si uno mira las empresas en que trabajamos las mujeres aún son mayoritariamente de servicios, dedicadas al cuidado de otros: salud, educación, alimentación, turismo. La ministra se esmera en explicar en detalle cada uno de estos beneficios, de estos subsidios, pero nada menciona respecto de políticas de que apunten a la creación de empleos productivos, fruto de la inversión y que salten la barrera a la que alude: la de los servicios, de las funciones típicamente femeninas. Frente a este reparo, comenta: "Sí, ese es un desafío grande. Son muchas las mujeres que saben que les faltan habilidades y competencias técnicas para postular a ciertos trabajos. No es fácil pasar desde el espacio privado de la familia, del hogar, a un espacio social distinto, que es la empresa. Ahí hay un tránsito que tiene harta que ver con la autonomía de cada una y de las decisiones que va tomando. En lo laboral, lo que estamos haciendo es activar, tanto con el SENCE como con el Chile Valora, capacitaciones y certificaciones especialmente dirigidas a mujeres.

Ahora mismo "dice, entusiasmada" estamos lanzando un programa de formación de conductoras de movilización pública, de buses así como del Transantiago, sistema que ya no se llama así, claro, y no sólo en la Región Metropolitana. Se muestra muy entusiasmada con esta idea de un conducido por mujeres, el de las choferes de micro, por simplificar la imagen, manejando por todas las ciudades de Chile. Dice: "Hay un déficit en esa área y, por otro lado, las estadísticas indican que somos mejores conductoras. Tenemos menores tasas de accidentabilidad y también de multas y, por otro lado, es un espacio en el que podemos entrar porque faltan mujeres. Ahora ¿qué nos ha pasado? Que existe un tremendo taco en la solicitud de las licencias de conducir en las municipalidades a causa de la pandemia.

Ya estamos formando a las trabajadoras, abriendo los cupos por el SENCE en regiones resulta, las mujeres capacitadas se han preparado para rendir su examen de licencia de conducir de una clase específica, y quedan paradas porque no hay horas inmediatas para obtener la licencia. Ahí hay un atraso que debemos resolver. Existen además otros sectores, donde existe oferta de trabajo, y falta demanda, como en el agro, por ejemplo. Con más estudios, más se ensancha la brecha Otro tema que apasiona a la abogada a cargo del Trabajo y del Sistema de Pensiones es el del cuidado de las personas que cuidan a otros.

Chile Apoya tiene este sentido y la ministra más joven del gabinete, Antonia Orellana, a cargo del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, e integrante del comité político de La Moneda y muy influyente "dicen" en el presidente Gabriel Boric, se ha dedicado a mencionar estas políticas que buscan mejorar la calidad de vida de quienes ejercen labores de cuidado con foco en mujeres trabajadoras. Este mismo énfasis lo tiene Jeannette Jara.

Y lo acentúa cuando le mostramos el testimonio de María Antonieta Melivilu, una pobladora de La Pintana, vendedora de parches curitas como única experiencia laboral, de 40 años, con tres hijos a los que tienen en proceso de revinculación, porque el Sename se los había quitado y que sólo sueña con "que mis niñitas puedan educarse y lograr lo mejor en sus vidas". -¿Qué posibilidades tiene una mujer como María Antonieta de acceder a un trabajo decente, como lo define la OIT? -La realidad de las mujeres cuidadoras, de las mujeres más vulnerables económicamente en nuestro país, es muy compleja.

Sabemos la necesidad de apoyo que tienen las mujeres que están al cuidado de sus familias, sobre todo de la protección de sus hijos con todos los riesgos a los que están expuestos en los territorios más vulnerables. Yo no soy ajena a lo que ocurre en las poblaciones, soy de Conchalí, originaria de la población El Cortijo. Toda mi familia es de allá y vivo y convivo habitualmente con muchas mujeres que están en situaciones similares así de complejas. Nosotros como país podemos avanzar en producir espacios que permitan la inserción laboral de las mujeres poniendo en primer el énfasis en el apoyo a los cuidados. Sabemos que ninguna mujer va a salir a trabajar si no tiene con quién dejar a sus hijos y las que lo tienen saben que asumen un riesgo y, por eso mismo, no están tranquilas.

No por nada tenemos las estadísticas de salud mental que tenemos, y que son especialmente preocupantes en el caso de las mujeres, que somos las más afectadas por las presiones que vivimos a diario. -¿Cómo se hace entonces? -Bueno, nos encontramos precisamente abordando lo que se denomina el Sistema Nacional de Apoyo y Cuidado, que son sistemas ligados a la protección social que existen en muchos países y que buscan generar desde la política pública el acompañamiento a las personas cuidadoras. Voy a decir, a las mujeres, porque en realidad somos nosotras las que mayoritariamente asumimos el cuidado. En esto no queremos perder la perspectiva de género, porque muchas veces fuimos invisibilizadas y eso no puede seguir pasando. Lo que se está haciendo ahora es articular la oferta pública ya disponible y haciendo un diseño nuevo en esta materia.

De hecho, durante el segundo gobierno de la presidenta Bachelet, se implementaron algunos programas relacionados con un futuro Sistema Nacional de Cuidado, como, por ejemplo, "Respiro". Se trata de una iniciativa que una vez a la semana, permite a la cuidadora o cuidador de una persona mayor, recibir el apoyo de una cuidadora o cuidador profesional para "darse un respiro" y contar con tiempo para sí mismos. También está en diseño el cómo reconocemos el trabajo doméstico no remunerado, lo que tiene directa relación con el tema previsional.

Nuestro sistema previsional fue muy innovador al crear el bono por hijo como una política universal, que busca reconocer ciertos hitos dentro de las trayectorias previsionales de las personas, como las lagunas que se producen por motivo de la crianza, por ejemplo.

Pero ahora estamos en otro momento que tiene que ver con reconocer otras brechas que se producen a causa de las tareas domésticas y de cuidado, más allá de la crianza. -Esta es una pregunta impopular, pero muchos se cuestionan por qué si las mujeres vivimos más y ganamos menos, jubilamos antes que los hombres, a los 60 y no a los 65 años. ¿Le parece lógico? -Para hacer política pública hay que mirar la realidad concreta. Si bien en Chile las mujeres se pueden jubilar desde los 60 años, los datos indican que en promedio lo hacen a los 65. Eso lo determinó la OCDE, a propósito del informe de la Comisión Bravo. Y los hombres en vez de hacerlo a los 65, lo hacen a los 67 años en promedio. Esto es lo que se denomina edad activa de jubilación.

Lo más dramático es que las mujeres se jubilan con un monto promedio autofinanciado de 30 mil pesos mensuales, los otros 155 mil que obtienen al mes de pensión, porque el promedio real es de 185 mil pesos, son aporte del Estado.

Esta realidad refleja que el acumulado en una trayectoria laboral femenina promedio son 30 mil pesos mensuales, debido a varios otros fenómenos: la mujer

entra más tarde a cotizar que el hombre, lo que en un esquema de capacitación individual las perjudica, porque las cotizaciones más relevantes son las de esos primeros años. Otra causa es que salen antes del mercado laboral que los hombres y una tercera es que vivimos más años. Un cuarto motivo es que las mujeres tienen una diferencia salarial amplísima respecto al hombre, quinto experimentan más cesantía, sexto tienen más informalidad que los hombres y séptimo están las lagunas previsionales. O sea, aquí hay una multiplicidad de elementos a considerar. Jeannette Jara, la feminista tardía, en este punto se torna feminista activa y muy radical. Sostiene: "No hay una solución mágica para mejorar la participación laboral femenina, sino que hay que explorar diferentes perspectivas con una mirada integral. Perdón, pero a mí que sigamos hablando de la brecha laboral salarial femenina, me resulta violento. Ya no basta con diagnósticos, creo que debemos hacernos cargo de las soluciones, porque es una brecha que se ha mantenido, que ha sido persistente en los años. Han pasado distintos gobiernos, de distintos signos, y la brecha no disminuye. Es una brecha dura. Hoy la diferencia es de un 28 por ciento, pero hace años era de un 30. O sea, no ha cambiado sustantivamente y lo más llamativo es que mientras más estudiamos esa brecha se ensancha.

Las mujeres con doctorado tienen una brecha del 50 por ciento comparadas con los hombres en situación equivalente". A propósito de postgrado, le comentamos a la ministra de una campaña de Fundación Emplea que circula en redes sociales y que habla de "el otro MBA", un juego de siglas que equipara el cotizado Master of Business Administration (MBA) con las Mujeres que Buscan Avanzar, las que sin estudios ni recursos ni redes, demuestran a diario cómo sacar adelante a sus hijos siendo ellas jefas de hogar. A ellas, la fundación les ofrece servicios gratuitos de intermediación laboral. De lo que se trata es de juntar el hambre con las ganas de comer.

De vincular a una mujer que necesita trabajo, pero no sabe cómo conseguirlo, ni cómo hacer un currículum, ni cómo responder en una entrevista de trabajo, ni qué puertas tocar, con quién podría necesitar de sus servicios.

Respecto de esta herramienta, la ministra afirma: -Hay muchas instituciones que colaboran en esto, la misma Fundación Emplea, o la Fundación Ronda, en el ámbito de la inserción laboral de personas con discapacidad, por ejemplo, pero en la política pública tenemos el desafío de actualizar un modelo que ya fue. Que es de los años 90 y ya no sirve.

Hoy todo es digital, lo que resulta mucho más liviano y no requiere tanto trámite previo, los match que se producen entre las habilidades o los intereses de los postulantes con las ofertas laborales tienen que ser más efectivos y rápidos. El modelo de intermediación laboral requiere un ajuste importante. Hoy las trabajadoras vienen a SENCE o a Chile Valora, que es un organismo muy pertinente, muy necesario, pero poco conocido que lo que hace es certificar competencias adquiridas en la práctica. Ellas vienen, obtienen su cartón de certificación pero luego se quedan en un espacio donde no logran hacer el match necesario para trabajar. Eso debemos resolverlo.

A sus 48, llena de bríos y con los anteojos lila puestos, Jeannette dice que el salto cuántico que le tocó a ella como hija de su generación es haber dejado de luchar por cuotas para luchar por la paridad, la igualdad y el reconocimiento de todas nuestras capacidades. "Y esa es una lucha colectiva, porque juntas somos más fuertes", dice, lila completa, aunque esté vestida de naranja.