ODEPA
Ministerio de Agricultura
Gobierno de Chile

Discriminaciones vinculadas al género

Diciembre de 2013
OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS
www.odepa.gob.cl

Autor: Departamento de Asesoría Jurídica
Discriminación-Mujer-Acoso- Género.

Discriminación hacia la mujer

La discriminación hacia la mujer es una noción que abarca diversas formas comunes en que se manifiesta un menoscabo hacia la mujer, transgrediendo algunos de los derechos fundamentales que resguardan tanto nuestra Constitución como los Tratados Internacionales, siendo deber del Estado, de las empresas y de la comunidad en su conjunto, promover y velar por su respeto.

Como bien se sabe, la inserción de la mujer al mundo laboral es una realidad que comenzó hace pocas décadas, surgiendo en el siglo XIX la inquietud social por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En Chile, a fines del siglo XIX las mujeres comenzaron a acceder a la educación universitaria lográndose, finalmente, su valoración como un agente trascendental en el desarrollo de la economía de los países. Sin embargo, este reconocimiento ha significado poner de manifiesto ciertas discriminaciones y exclusiones que las mujeres han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral, sino también a prácticas culturales, mitos y modelos sociales que las afecta desfavorablemente.

Dentro de este esquema social, que día tras día va evolucionando en pos de una equidad real e inconsciente entre ambos géneros, existen aún relaciones laborales en que la mujer es desvalorada y atropellada en sus derechos por el sólo hecho de ser mujer.

Un ejemplo de esto es en el sector agroindustrial, donde la preferencia por la mano de obra femenina ha provocado, como en la mayoría de los mercados laborales, una particular división del trabajo por razones de género. Ejemplo de esto, es que la mayoría de los trabajos permanentes que genera el sector, que son pocos, son mayormente ocupados por hombres y sólo unas pocas mujeres tienen algún puesto de mayor duración relacionado con la administración o la gestión de estas empresas.

Es posible observar lo anterior en el Catastro Frutícola realizado este año por Odepa en la región del Maule, que captó información sobre el empleo de hombres y mujeres, entregando datos sobre la mano de obra ocupada en predios e instalaciones extra-prediales de la agroindustria frutícola, tanto en forma permanente como temporal.

En el cuadro N°1 se observa que, sumados los empleos en predios frutícolas y extraprediales, 52.199 mujeres trabajan en empleos temporales, en comparación a los 49.310 de hombres que tienen un empleo temporal. Respecto a los empleos

"Se autoriza la reproducción total o parcial de la información citando la fuente (Odepa)".
YO CUIDO EL AGUA
Cuidemos nuestro planeta

permanentes, la brecha aumenta siendo 2.524 mujeres las que ocupan puestos permanentes, mientras que entre los hombres esta cifra llega a 11.783.

Cuadro N°1. Distribución de la mano de obra permanente y temporal
Región del Maule

Tipo	Mujeres				Hombres			
	Permanente	Temporal	Total	%	Permanente	Temporal	Total	%
Predios frutícolas	1.682	38.135	39.817	73%	10.296	44.409	54.705	90%
Extra-predial	842	14.064	14.906	27%	1.487	4.901	6.388	10%
Total	**2.524**	**52.199**	**54.723**	**100%**	**11.783**	**49.310**	**61.093**	**100%**

Fuente: Catastro Frutícola 2013 Odepa-Ciren

Además, según estudios realizados en el año 2012 por la FAO, en Chile, el 34% de las temporeras no tiene contrato y, según ONU Chile, este porcentaje asciende al 50% en el caso de las temporeras que viven en pobreza.

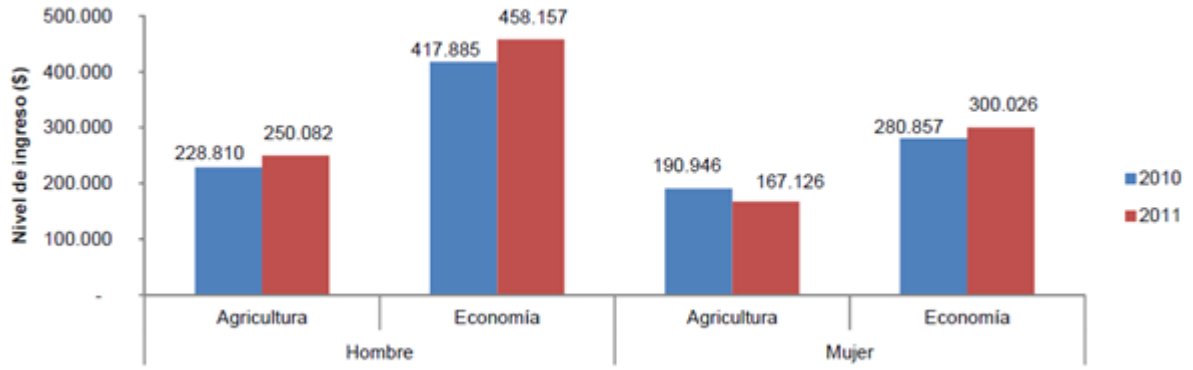
Ingreso según género

La discriminación hacia la mujer se manifiesta también por la diferencia de ingresos entre ambos géneros, acentuado además, por el tipo de empleo a los cuales pueden acceder como se mencion en los párrafos anteriores. Tal como se puede apreciar en gráfico N°1, el nivel de ingresos de las mujeres muestra un crecimiento del 6,8% en el total de la economía entre los años 2010 y 2011, no así en el sector agrícola, en donde se observa un decrecimiento (-12,5%).

Por el contrario, la situación para los hombres es diferente ya que se muestran aumentos en el nivel de sus ingresos, tanto en el total de la economía (9,6%) como en el sector agrícola (9,3%). Ambos análisis se refieren al total de ocupados, tanto de la economía como del sector agrícola.

Lo anterior refleja que, la brecha de ingresos medios según sexo, calculada como la diferencia porcentual del ingreso promedio mensual de las mujeres con respecto al ingreso promedio mensual de los hombres, muestra un aumento en el total de la economía y también (en mayor escala) en el sector agrícola: aumenta en 1,7 puntos porcentuales en el total de la economía, mientras que, en el sector agrícola, esta brecha entre ingresos de hombres y mujeres aumenta 16,6 puntos porcentuales. Esta gran diferencia se explica por la considerable disminución en los ingresos de las mujeres y se ve reforzada con el aumento del ingreso promedio de los hombres.

Gráfico N°1. Nivel de ingreso desagregado por género y actividad económica



Fuente: elaborado por Odepa con datos del INE.

Discriminación y acoso laboral

Otra forma de discriminar en el ámbito laboral se relaciona con el acoso en el lugar de trabajo. La Ley 20.607 de Acoso Laboral que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral (también llamado Mobbing), lo

define como: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo” (Artículo 1 N° 1).

En la página web del Ministerio de Justica encontramos que alguna de las prácticas habituales de moobing son los malos tratos verbales, la hostilidad, la provocación, degradar a la persona, realizar críticas injustificadas y/o constantes, excluir a el/la trabajador/a de la información necesaria para el desempeño de sus funciones y otras manifestaciones en que las víctimas son aisladas, objeto de rumores, de constantes vejaciones y maltratos como empujones, gritos, insultos y amenazas que muchas ven como algo “normal”, o son atormentadas con bromas sarcásticas reiteradas, desvalorización de la tarea realizada y sobrecarga laboral. Todas estas prácticas son percibidas por las víctimas de acoso laboral como degradantes e injustas, perturbando su dignidad como personas.

Por su parte, la discriminación por razón de género está presente en las formas de pago, las largas jornadas de trabajo, la imposibilidad de ascender dentro de la empresa, los problemas de salud mental derivados de la doble jornada laboral y el asedio sexual.

Cómo evitarlo

La discriminación respecto de la mujer se puede evitar con un conjunto de medidas que beneficiarían a la empresa o institución en su conjunto y a las mujeres y hombres que trabajan ahí. Una estructura clara en la organización, donde las actividades estén delegadas de acuerdo a las capacidades de cada trabajador(a), dando oportunidades de crecimiento dentro de ella y mecanismos establecidos para ascender en los cargos. También fomentando la unión, el respeto y la fraternidad entre empleados(as) de distintos rangos y de las jefaturas por medio de actividades extra-laborales fuera de la oficina, como la realización de talleres que sensibilicen respecto de la equidad de género, unido a la comprensión de los límites a los que mujeres y hombres están sometidos a causa de los prejuicios inherentes a la concepción que tradicionalmente se le da a su género.

Además, es fundamental que las mujeres estén informadas y conscientes de sus derechos para así evitar que vean con normalidad hechos en que éstos les están siendo vulnerados.

4. Avances

Es importante destacar cómo se ha ido avanzando hacia la igualdad de género. Esto se aprecia en distintas leyes y proyectos de leyes que buscan disminuir las inequidades y brechas entre hombres y mujeres en estas materias. Ejemplos de éstos son: la Ley 20.607, D.O. 8/07/2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que “modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral”, la Ley 20.609, D.O. 24/07/2012, del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que “establece medidas contra la discriminación”, la Ley 20.348, que “resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones” y la Ley 20.545, que “modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental” y que establece una extensión de la cobertura de protección a la maternidad para mujeres trabajadoras agrícolas que cumplean ciertos requisitos. Por otro lado, pronto se deberían convertir en Ley el proyecto de ley para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cargos de elección popular.

Departamento de Asesoría Jurídica.