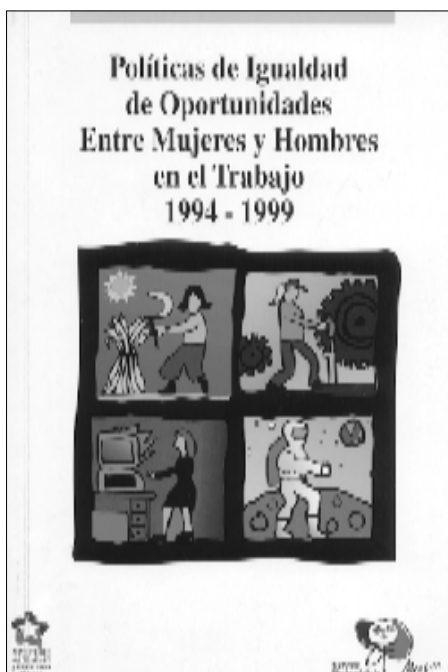


## Reseñas de libros

Oxman, V. y Galilea, S. (Compiladoras). *Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, 1994-1999*. Santiago de Chile, Servicio Nacional de la Mujer, 1999. 325p.



El conjunto de artículos que se presentan en esta publicación explora la forma en que las políticas públicas, al incorporar la perspectiva de género, van rompiendo el modelo tradicional que considera los temas laborales como tópicos neutros en términos de género.

Se exponen aquí algunos resultados de los procesos de investigación, reflexión y acción emprendidos en Chile entre 1994 y 1999 por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Mintrab) y sus servicios relacionados (Dirección del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Instituto de Normalización Provisional) en aras de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el campo laboral, una meta crecientemente compartida por todos los sectores del país. Estos artículos dan cuenta de los aciertos, limitaciones y desafíos que hoy se enfrentan en este campo.

181

El primer capítulo: *Relación vida laboral/vida familiar*, comienza con los artículos de Verónica Oxman y Paulina Araneda, donde ambas exponen el inicio de una línea programática de trabajo intersectorial en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en Chile. Aquí se centra la atención en las problemáticas implícitas a la disminución de la carga de trabajo de las mujeres promoviendo, por un lado, un mayor compromiso en la redistribución de las responsabilidades familiares y, por otro, creando en el mundo empresarial una mayor conciencia en lo concerniente a la importancia que tiene, tanto para la productividad como para el clima empresarial, que las personas, mujeres y hombres trabajadores, tengan una vida menos tensionada en lo que refiere a estas temáticas.

En el tercer artículo -de Mariana Aylwin y María Luisa Durán- se presentan los resultados de una serie de talleres y estudios realizados en el marco del convenio entre SERNAM y la Dirección del Trabajo con la Corporación Tiempo 2000, en los cuales se analiza y debate sobre las jornadas laborales en aquel país. Entre las principales conclusiones e hipótesis preliminares a las que llegaron las autoras, se pueden mencionar las siguientes:

- existe insuficiencia de *datos duros* en materia de información estadística y hallazgos respecto del tema Jornada Laboral;
- los temas relacionados con la jornada laboral constituyen una de las principales fuentes de infracción a la legislación laboral;
- las largas jornadas de trabajo tienen enormes efectos negativos sobre la salud y la vida familiar de los trabajadores;
- las jornadas de trabajo más extensas se concentran en las empresas más pequeñas y en las más grandes;
- se ha consolidado la tendencia a una baja remuneración estable, a un salario real vinculado a la producción y a la aparición de intermediarios entre contratante y trabajador;
- los actuales patrones de consumo generan la tendencia a aceptar la eventualidad de una mayor carga horaria laboral.

En función del volumen de conocimientos necesario para generar políticas adecuadas en materia de legislación laboral, las autoras concluyen su artículo presentado algunas áreas en las cuales se debería llevar a cabo investigaciones de mayor envergadura y profundidad.

El siguiente trabajo, de Lorena Núñez y Francisca Márquez, consiste en una recopilación de información sobre el tratamiento de la conciliación entre la vida familiar y laboral en un conjunto de países, mostrando que esta es una problemática común a todo el mundo occidental. Constatan, en base al análisis de la información recolectada, que las alternativas de solución son de una gran complejidad y que requieren de la intervención de una multiplicidad de actores sociales.

El Capítulo II: *Género y condiciones laborales*, constituye una profundización en el análisis de algunos aspectos altamente problemáticos en la inserción laboral femenina actual. Comienza con un artículo de Soledad Parada, quien maneja datos empíricos sobre la tendencia a la precarización del empleo de las mujeres, provenientes de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica (CASEN) del Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan). Los datos permiten a la autora afirmar que existen mayores niveles de precarización de la situación laboral entre las mujeres que entre los hombres, fundamentalmente entre quienes están empleadas en pequeñas empresas. Agrega que las edades con mayores niveles de desprotección laboral, tanto para trabajadoras y como para trabajadores, se encuentran entre 15 y 24 años y entre los mayores de 60 años.

En el artículo de Ximena Díaz y Diego López se aborda la temática de las estrategias empresariales de flexibilización del uso del tiempo de trabajo en los sectores público y privado, específicamente en el comercio y en el sector financiero. El análisis de la legislación vigente es com-

plementado con el testimonio de algunos actores involucrados, lo cual permite conocer las características particulares que asume este fenómeno en Chile. Este estudio se realizó en el marco del Convenio entre SERNAM y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y contó con el patrocinio de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo.

El tercer artículo, cuyo autor es Gonzalo de la Maza, aborda el importante tema de la capacitación laboral de las mujeres dentro de lo constituye el trabajo realizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en el marco del convenio con SERNAM. Entre las actividades previstas por el convenio se halla la de realizar un esfuerzo de desagregación por sexo de los datos disponibles sobre capacitación laboral en empresas. Específicamente, se trataba de conocer la participación de las mujeres en el llamado *Programa de Empresas* del SENCE, principal vía de capacitación laboral en Chile. Entre las conclusiones a las que arriba el autor se destaca el hecho de que la capacitación laboral de mujeres por la vía de la franquicia tributaria ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años, mejorando significativamente la situación global de las mujeres que trabajan. El ritmo de ese crecimiento supera al de los hombres, no obstante lo cual, aún no alcanza a la tasa de participación laboral de las mujeres en la economía y su cobertura es menor a la de los hombres.

Un artículo de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social (CIEDESS), en el cual se aborda el análisis de género en el sistema de administración privado de pensiones, muestra que los saldos medios acu-

mulados en las cuentas de capitalización registran diferencias significativas entre ambos sexos, pese a que las diferencias de ingresos medios imposables tienden a reducirse y la proporción de mujeres ocupadas que cotizan ha crecido en porcentaje mayor al de los hombres. La precariedad laboral, la falta de continuidad en los aportes al sistema, las mayores dificultades para ingresar y desarrollarse en el mercado de trabajo, explicarían las citadas diferencias, que finalmente inciden en el nivel de los beneficios a que accederá la mujer asalariada al jubilarse.

*Políticas y programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, es el título del tercer capítulo. En él se analizan distintas maneras de abordar la búsqueda de soluciones a los problemas de las mujeres más pobres, en ámbitos como la previsión social, capacitación y cuidado infantil, entre otros. Queda aquí demostrada la efectividad de las políticas sociales integrales para afrontar problemáticas como las enumeradas.

El primer artículo es de Diego López, quien hace un análisis algo más profundo del sistema previsional chileno, llegando a la conclusión de que éste presenta problemas de eficacia y equidad. Los problemas de eficacia suponen abordar reformas específicas para las particularidades del empleo temporal, eventual y transitorio y las dificultades que el mismo presenta: irregularidad e insuficiencia en de las cotizaciones previsionales y un alto grado de informalidad. Los problemas de igualdad de género requieren propuestas de modificaciones al sistema previsional, globalmente considerado, a efectos de asegurar el acceso en condiciones de igualdad, para hombres y mujeres, al financiamiento y otorgamiento de las prestaciones previsionales

y para una inserción laboral femenina más equitativa. Según el autor, se requiere una política específica de igualdad en el trato previsional para ambos sexos, que persiga la obtención de dos objetivos fundamentales: instituir igual protección social para trabajadoras y trabajadores respecto del acceso a prestaciones de vejez, y garantizar que las trabajadoras casadas generen los mismos beneficios previsionales a su familia que los trabajadores casados, lo que supone replantear el concepto clásico de *jefe de familia y cónyuge a cargo*.

El artículo de Carmen Andrade, Silvia Venegas y Laura Echeverría analiza los alcances y desafíos del Programa de Habilitación Laboral de Mujeres de Escasos Recursos, Preferentemente Jefas de Hogar. La *Etapa piloto* de este programa consideraba cinco líneas de acción ligadas a los ámbitos de vivienda, salud, cuidado infantil, justicia y capacitación laboral, siendo esta última el eje de la propuesta. Esta opción se sustentaba en los diagnósticos sobre las condiciones de vida de las jefas de hogar y de núcleos pobres, que mostraba que su precaria situación ocupacional era uno de los determinantes centrales de su situación de pobreza.

Actualmente el programa se encuentra en su segunda fase de implementación, y el objetivo central de ésta se define como la transformación del programa en política social. Los principales avances del programa, en esta segunda fase, se pueden resumir en torno a tres ejes: a) Institucionalización y gestión descentralizada; b) Énfasis y profundización del eje laboral; y c) Ampliación de la cobertura.

Las principales dificultades y desafíos vienen dadas con relación a su cobertura, sus arreglos institucionales, y su implan-

tación a nivel local, es decir su *municipalización* y respecto de la profundización del eje laboral.

El último artículo de este capítulo fue escrito por María Teresa Álvarez y María Isabel Cárcamo. Allí se describe la evolución del Programa de Mujeres Trabajadoras Temporeras, que se inició con la línea de cuidado infantil para derivar en un programa de carácter integral, con la concurrencia de una multiplicidad de servicios públicos vinculados con diferentes áreas del quehacer social. El modelo de intervención desarrollado se caracteriza por una gestión de carácter coparticipativo, cuyo éxito depende de la materialización de los compromisos asumidos por los agentes convocados, cada uno en su área específica, en términos de oportunidad, calidad, cantidad y localidad acordadas. Correspondió al SERNAM, desde el inicio del programa, coordinar los diferentes esfuerzos y aportes de las instituciones involucradas.

El cuarto y último capítulo de este libro: *Estrategias innovadoras en el contexto de la globalización*, presenta un marco general de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo de la globalización y la integración. Se aborda también el tema de la importancia de la capacitación como uno de los instrumentos que otorga mayores capacidades y competencias a las personas para desenvolverse en esta nueva realidad.

En primer lugar, el artículo de Pablo Lazo aborda la temática de la mujer en el proceso de globalización y el marco jurídico internacional para la igualdad de géneros. Sostiene que son las mujeres quienes se ven más debilitadas por las consecuencias de los procesos de globalización y de integración económica, puesto que son

ellas quienes concentran mayores carencias educacionales, de capacitación y de acceso al trabajo en general. Esto hace que el garantizar un *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*, de carácter integral, aparezca como un elemento modernizador y de justicia indispensable.

Con este telón de fondo el autor presenta el marco jurídico internacional que se ha ido generando a partir de los tratados, acuerdos y convenciones internacionales en torno al trabajo y cómo éstos han incorporado progresivamente la perspectiva de género en sus cláusulas fundamentales.

En segundo término, en el trabajo de Daniela Bertino se analiza el papel de la formación en la vida profesional de las mujeres. Luego de presentar las tendencias generales de la formación técnica y profesional, se efectúa un análisis de este tema desde la perspectiva de género. La autora sostiene que la participación de las mujeres en la FTP ha aumentado sensiblemente en la última década (47 % en América Latina) pero que, sin embargo, al considerar la distribución en los diferentes sectores se ve como las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente femeninos, y en áreas obsoletas y con baja calificación.

Se citan aquí los programas realizados por la OIT en varios continentes, los cuales han permitido identificar las principales barreras que frenan el acceso y la permanencia de las mujeres en la FTP. Algunas son barreras externas a ambos sistemas; entre éstas se encuentran el contexto general sociocultural y educativo y la estructura del mercado laboral. También existen barreras internas a los sistemas de FTP, entre las cuales se puede mencionar

la falta de modelos femeninos en las áreas técnicas y tecnológicas, y una oferta formativa que genera una discriminación indirecta, sutil pero eficaz, que actúa en contra de la igualdad entre hombres y mujeres. Se subraya la necesidad de establecer alianzas a nivel nacional e internacional para asegurar que se aplique un enfoque sistémico, que integre la formación profesional y la promoción de la igualdad de oportunidades, en el marco de las políticas activas de mercado de trabajo.

El último artículo del libro es de Silvia Galilea y Verónica Oxman. En él se describe el proceso de desarrollo de la *Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo* como uno de los mecanismos más significativos de diálogo social que operan actualmente en Chile.

Esta Comisión se encuentra en funcionamiento desde 1995. No constituye una instancia resolutoria, sino que es propositiva, y cuando hay acuerdo entre las partes representadas, puede ejecutar acciones específicas. La Comisión es coordinada por el Mintrab y tiene la posibilidad de convocar a las personas que estime necesarias para el desarrollo de su plan de acción. Componen esta Comisión: el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, representado por las coordinadoras de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Ministerio; el SERNAM, representado por la Sectorialista de Trabajo de la institución; la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), representada por su Departamento Mujer y Familia; la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), representada por integrantes de la Comisión de Mujeres Empresarias y de Capacitación de la organización. Sus principales son: información y orientación laboral,

capacitación ocupacional, cuidado infantil –como una de las condicionantes para el acceso y promoción de las mujeres en el mundo del trabajo–, acoso sexual en el trabajo, prohibición de las pruebas de embarazo para la contratación y promoción de las mujeres en el empleo, leyes de protección a la maternidad, flexibilidad horaria, pobreza y responsabilidades familia-

res compartidas de los trabajadores y trabajadoras.

En síntesis puede decirse que la Comisión Tripartita es una instancia de diálogo social entre mujeres provenientes de distintos sectores empeñadas en el logro de un objetivo común: mejorar su calidad de vida y la de sus familias.”



El Boletín N° 147  
se terminó de imprimir en el  
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT  
en Montevideo, diciembre de 1999