

## POLÍTICAS PÚBLICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN LOS PAÍSES DEL CONO SUR

SARA SILVEIRA

Aunque a riesgo de obviedad, no parece posible abordar las políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países de la subregión sin dos rápidas consideraciones previas: una, para recordar la propia condición de existencia de la política pública y la otra, para visualizar la necesaria y estrecha interdependencia que las políticas de empleo<sup>1</sup> tienen con el conjunto de políticas de género.

### **1. La condición paradigmática de la política pública de equidad de género**

En los actuales procesos de modernización de la gestión estatal, el análisis de las políticas públicas se revela como un terreno privilegiado para develar las relaciones que el Estado establece con los distintos actores, en el marco de sociedades cada vez más complejas y diversificadas y, por ello, se constituye en un buen indicador del grado de democratización y modernización alcanzados. Las políticas públicas son el resultado del “conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas”<sup>2</sup> por lo que no pueden ser consideradas como meros actos administrativos del poder central sino como productos sociales emanados de un contexto cultural y económico determinado, insertas en una estructura de poder y en un proyecto político específico. Si bien los grupos

1 Salvo aclaración expresa, en el texto se utilizará empleo entendido en su concepción amplia de trabajo productivo.

2 GUZMÁN, V. y ZALAZAR, R. “*Los problemas de género en el debate de las políticas públicas*”.

y clases sociales pueden identificar los problemas que los aquejan y las soluciones posibles, con ello no basta para que sean considerados objeto de acción estatal, se requiere de un largo proceso, atravesado por las concepciones y valores imperantes sobre la temática, signado por las tensiones entre múltiples actores con prioridades diferentes y en el que interactúan los escenarios local, regional e internacional incluyendo en dichos escenarios la actuación de los organismos internacionales y los instrumentos y mecanismos normativos y técnicos por ellos promovidos.

La incorporación de la equidad de género a la agenda pública es un ejemplo paradigmático de este tipo de complejo proceso: es producto fundamentalmente del esfuerzo, la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años, del tipo y calidad del conocimiento que se ha producido sobre las relaciones de género, pero ha necesitado del marco de un creciente consenso internacional en torno a la necesidad de una mayor equidad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo –lo que se traduce en un mayor compromiso de lucha contra la pobreza y mayor énfasis en la igualdad de género– así como del emerger de la preocupación por las amenazas a la calidad de vida y al medio ambiente –que valorizan la participación colectiva y la organización ciudadana– para lograr estar presente, con mayor énfasis, tanto en los programas de cooperación internacional como en las políticas nacionales y, especialmente, para debilitar –lo que no quiere decir de ninguna manera eliminar– las resistencias que suscitan sus demandas –en cuanto cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida cotidiana.

Paralelamente, y como ni el Estado ni las políticas son neutrales sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas –incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino– la inclusión y abordaje de la equidad de género han estado enmarcados y condicionados por la evolución de las tendencias globales y regionales respecto al paradigma de desarrollo económico y social, al papel y aporte femenino a dicho desarrollo, a los avances en materia de derechos de las mujeres, al propio concepto de género y, por supuesto, al proyecto político de cada país.

Así, en la región, el modelo de crecimiento de los años cincuenta se caracterizó por un enfoque asistencialista para abordar los problemas de las mujeres, basado en la priorización de su papel reproductivo. A fines de los sesenta y principios de los setenta, el fracaso de las políticas de modernización trajo aparejado un mayor reconocimiento del rezago social de las mujeres, se comenzaron a revisar las relaciones al interior del hogar y tímidamente el aporte de las mujeres al desarrollo, se asiste al enfoque desarrollista y es el comienzo de las accio-

nes correctivas para superar las brechas que separaban a hombres y mujeres que, mayoritariamente, también terminaron adoptando una perspectiva de corte social. A principio de los ochenta, adquieren relevancia los enfoques de “eficiencia”, por un lado, y de “empoderamiento y autonomía”, por otro. Los noventa agregan el fenómeno de la globalización que ha gestado nuevas oportunidades y nuevas vulnerabilidades. Las políticas públicas, en cuanto expresión de este camino, han ido evolucionando desde un enfoque que hacía hincapié en las necesidades, especialmente de las mujeres pobres, hacia el criterio de un desarrollo para todos desde la perspectiva de los derechos humanos y, por ende, las mujeres han dejado de ser beneficiarias pasivas de las políticas de desarrollo para ser reconocidas como participantes activas con derecho a acceder en condiciones de igualdad a sus beneficios.

También los intereses de los distintos grupos sociales y el tipo y definición de Estado, marcan diferencias con respecto al tipo de política que se persigue. El Estado reproduce el sistema de discriminación y de generación de desigualdades a través del sistema educativo, del ordenamiento jurídico, de los mensajes que emite a la sociedad como empleador, de las normas que elabora para regular el mercado, etc.. Así, no sólo el proyecto educativo vigente no ha incentivado la autonomía, la seguridad en sí mismas, el desarrollo de las capacidades de logro, de empoderamiento y de toma de decisiones de las niñas y mujeres sino que las políticas salariales o sobre trabajo no remunerado, las de seguridad social, salud, etc., han afectado la relación entre los géneros y, especialmente, la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo, cristalizando la discriminación y segmentación.

A título de ejemplo, en Gran Bretaña las políticas se centraron en el hombre como sustento del hogar y la provisión de servicios de atención a los niños fue menor, lo que explica la inclusión a tiempo parcial de las mujeres en el mercado de trabajo, mientras que los Estados escandinavos se han movido en la dirección de políticas que presuponen que hay dos personas que generan el sustento del hogar, lo que ha incentivado a las mujeres a incorporarse al mercado, apoyadas en licencias por “maternidad” para la madre o el padre o en la provisión de servicios públicos de cuidado de los niños.

Todo lo expuesto muestra la estrecha interdependencia entre las políticas públicas y las relaciones de género imperante, así como la necesidad de incidir activamente en la definición de ambas dado que no es posible concebir unas sin las otras: el Estado y sus políticas contribuyen a configurar las relaciones de género al interior de la sociedad al mismo tiempo que las relaciones de género lo hacen con el tipo de Estado. Todo lo cual conduce a sostener que para que las políticas

públicas incluyan efectivamente una perspectiva de género se requiere de una voluntad explícita de parte de las autoridades de promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos, derechos civiles, participación, posiciones de poder y autoridad y valoración del trabajo de hombres y mujeres.

## **2. Los avances y frenos de la agenda pública de equidad de género en América Latina**

La agenda de la equidad de género en la región, en la segunda mitad del siglo XX, ha registrado importantes avances, lo que no ha implicado la eliminación o superación de las desigualdades de género, con independencia del proyecto país o del modelo de Estado predominante y tampoco “se logró construir la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental”<sup>3</sup>.

Uno de los principales logros fue la visibilización de las principales demandas de las mujeres junto con la necesidad de una institucionalidad estatal responsable de atenderlas. Como respuesta a la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México, 1976) se crearon los primeros mecanismos gubernamentales y en la actualidad, casi todos los países tienen un organismo – con diferencias de rango, presupuesto y consideración– a cargo de las políticas y programas para las mujeres, encargado de coordinar con el resto de los sectores la inclusión en el diseño de las políticas públicas de las demandas, necesidades y potencialidades de las mujeres y, eventualmente, la implementación de programas específicos. En el Cono Sur se cuenta con:

- a) Argentina: el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), dependiente de la Presidencia y el Consejo Federal de la Mujer.
- b) Brasil: el Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).
- c) Chile: el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cuya Directora tiene rango de Ministra de Estado.
- d) Paraguay: la Secretaría de la Mujer, dependiente de la Presidencia y cuya directora tiene rango de Ministra.

<sup>3</sup> GUZMÁN, V. “La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas” en *Género en el Estado – Estado del Género*, ISIS, N° 27, 1998.

- e) Uruguay: el Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer, en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura y sin presupuesto propio.

Igualmente, todos los países han ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) –que recoge toda la normativa precedente respecto a los derechos de las mujeres, han producido importantes reformas legales para eliminar diversas manifestaciones de la discriminación y han suscrito los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, que establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y el N° 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, en el que se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral y engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo.

Por último, en la Cumbre de las Américas (Santiago, 1998), se reiteró el compromiso de reconocer y valorizar el papel de la mujer en la sociedad, se ratificaron los compromisos asumidos en la Cuarta Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995) y se acordó fortalecer mecanismos nacionales así como redes regionales y subregionales para la promoción de la igualdad jurídica y de oportunidades entre hombres y mujeres y proporcionarles los recursos financieros necesarios.

Las principales manifestaciones de estos avances han sido los planes de Igualdad de Oportunidades (IdeO), los planes de acción y los planes nacionales para las mujeres. En el Cono Sur se cuenta con:

- a) Argentina: el *Plan Federal de la Mujer* responsable de desarrollar un Sistema Nacional de Información Mujer, las capacidades políticas, técnicas y operativas para el diseño, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad y de proveer equipamiento, capacitación y asistencia técnica a las estructuras que promuevan la equidad de género.
- b) Brasil: el CNDM elaboró el documento “*Estratégias de Igualdade*” con propuestas de políticas públicas que en sintonía con el Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH) del gobierno federal, sirven como líneas de acción y actividades para implementar la Plataforma de Acción de Beijing y otras convenciones adoptadas.
- c) Chile: el SERNAM coordina las iniciativas tendientes a la implementación del *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* que ha iniciado su se-

gundo período quinquenal e incluye un programa de difusión de los derechos de las mujeres a través de los Centros de Información (CIDEM).

Pese a estos adelantos, la participación de las mujeres en la adopción de decisiones económicas y políticas sigue siendo muy baja, lo que no les impide seguir luchando por su aceptación en los ámbitos de formulación, ejecución y monitoreo de políticas y programas económicos y laborales y en las dos últimas, décadas se ha incrementado notoriamente la creación de espacios de acción colectiva destinados a promover sus demandas y propuestas.

El señalamiento de estos avances, en cuanto tendencias regionales, no puede esconder las significativas deficiencias en materia de institucionalización y efectividad que se han registrado entre los países, encontrándose en ambos polos de la subregión el SERNAM de Chile, con la más integral y sólida actuación y el Instituto de la Mujer y la Familia de Uruguay que incluso carece de presupuesto propio. Las principales debilidades a señalar refieren a la fragilidad institucional de los organismos para la promoción de la mujer al interior del aparato estatal, su escasa capacidad de coordinación y de incorporación de la dimensión de género en los programas de los distintos Ministerios, la discontinuidad de los equipos técnicos, el escaso presupuesto, los conflictos de la gestión pública y, ante todo, las resistencias de carácter ideológico que se traducen, sustancialmente, en manifestaciones indirectas de la discriminación y la exclusión y que han socavado la sostenibilidad de las acciones. Al finalizar este siglo, la persistente exclusión femenina de los espacios económicos y políticos no ofrece dudas que “tener derechos” implica la garantía y la oportunidad de ejercerlos sin que se visualicen como privilegios. “El desafío actual consiste en cerrar la brecha entre compromisos expresados e instituciones “modernizadas”, entre el marco legal y la práctica social, exigiendo el cumplimiento de lo dispuesto en los acuerdos internacionales y nacionales”<sup>4</sup>. Por ello, tanto los grandes objetivos de equidad, desarrollo sostenible y humano como el logro de una participación en igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, en la actualidad pasan por continuar y profundizar la atención y promoción particular de la participación activa de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión y acción política.

4 DAEREN, L. “*Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo (MERCOSUR y Chile) Hacia la institucionalización de la equidad de género*” (OIT/Mimeo, Versión preliminar, 2000) Este texto ha sido el insumo de base para el desarrollo de esta ponencia.

### **3. Políticas públicas para la equidad de género en el trabajo en el Cono Sur**

El ámbito laboral es el espacio donde de manera más contundente se expresa la significación de la dimensión de género en la comprensión de la desigualdad y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales. La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo: las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de “doble presencia” que explica la multiplicidad de roles que asumen y exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo.

También es el mercado de trabajo el que ha registrado, en las dos últimas décadas, los mayores cambios, tanto en el modelo de distribución rígida de esferas y tareas –a partir del crecimiento sostenido de la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa (PEA)– como en su propia configuración y naturaleza. Ambas expresiones del cambio ya han sido suficientemente presentadas en este Seminario y, además, son bien conocidas las principales manifestaciones de las condiciones de desigualdad y sobreexigencias en las que la participación femenina se realiza y que demuestran que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado sino que tienen exigencias diferentes tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.

Lo que sí interesa enfatizar, a los efectos de enmarcar las políticas de igualdad de género en el trabajo, son algunos de los rasgos sobresalientes del actual contexto:

- el modelo de desarrollo económico basado en la economía de mercado globalizada está afectando de manera sustancial el empleo: el crecimiento de la producción y el consumo se acompaña de crecimiento del desempleo estructural, inestabilidad y precarización e inequidad en el acceso a los beneficios del desarrollo para grandes sectores de la población;
- el ajuste estructural tuvo una fuerte incidencia en la feminización de la pobreza dado que las mujeres tuvieron que asumir gran parte del costo de las medidas y hacerse cargo de las responsabilidades sociales que se privatizaron al disminuir el papel del Estado en materia de bienestar social, lo que ha empeorado notoriamente la atención de la salud, especialmente la preventi-

va y reproductiva, el acceso a la vivienda y la calidad y pertinencia de la educación de las mujeres;

- los cambios en la relación entre los géneros tienen lugar en un contexto mundial donde impera la exclusión. Se observan avances significativos en el camino de la igualdad y, al mismo tiempo, persisten profundas desigualdades. Al interior del colectivo femenino impera la heterogeneidad y la segmentación educativa, laboral y de oportunidades: mientras las latinoamericanas jóvenes del Sur son mayoría en el nivel secundario e incluso terciario, las indígenas, las campesinas y las pobres continúa excluidas y/o afectadas por la escasa valoración de sus padres sobre su educación. En la región, casi una cuarta parte de las jóvenes ha sido madre antes de los 20 años, lo que limita su educación, compromete su empleabilidad, su desarrollo personal y ciudadano e impacta en la desnutrición, la repetición escolar de los hijos, etc.. En el mismo sentido, las mujeres están más sujetas a desregulación laboral, tienen más dificultades para participar en los programas formativos y están subrepresentadas en la política;
- la irrupción de la sociedad del conocimiento, en su concreción tecnológica y en su multidisciplinariedad, ha modificado radicalmente la morfología societaria, las coordenadas de espacio y tiempo, el trabajo de masas, la configuración y contenido de las ocupaciones (el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física sino los conocimientos y capacidades y se requiere de competencias –integración, trabajo en equipo, motivación, disciplina...– que las mujeres vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y cuyo valor es más objetivable). Ha jaqueado definitivamente la pauta tradicional del empleo estable, permanente y con plena dedicación que está siendo sustituida por la movilidad constante de los puestos y la condición del trabajo;
- se asiste a una nueva estructuración del tejido productivo, a la relevancia del sector terciario y de la economía de lo social, la privatización y socialización de las políticas públicas, etc. y se tornan imprescindibles nuevas estrategias de generación de empleos que –al mismo tiempo que sustituyan aunque sea parcialmente a los puestos perdidos– otorguen cobertura económica a nuevas demandas sociales (vida cotidiana, medio ambiente, gestión del tiempo, ocio, seguridad, etc.);
- aparecen nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial, en los que participan mayoritariamente las mujeres. Junto con beneficios tales como nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, el permitir atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc. estos empleos suelen ser precarios, mal remunerados y se hallan fuera del circuito de protección social mínima.

- las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desataron una explosión sin precedentes en las posibilidades de acceso de las personas a la información y al conocimiento. En comparación con la mayoría de los instrumentos tradicionales del desarrollo, las TIC pueden llegar a mucha más gente, en un espacio geográfico mucho más amplio, trabajar más rápidamente y a un costo inferior. Pero su acceso es claramente desigual y exige de modificaciones de las competencias adquiridas de los sistemas de trabajo e inciden, no solo en una nueva organización social y económica basada en las TIC –que facilita la descentralización de la gestión, la individualización del trabajo y la personalización de los mercados– sino que también posibilitan el aprendizaje en el puesto de trabajo. Para todos, esta evolución ha incrementado las incertidumbres y para muchos ha creado situaciones de exclusión intolerables. Ha surgido un nuevo tipo de pobreza que separa los países según el grado de desarrollo de la información, dividiendo al mismo tiempo a los educandos de los analfabetos, los ricos de los pobres, los jóvenes de los viejos, los habitantes urbanos de los rurales y siempre, transversalizándolos, a las mujeres de los varones, lo que está generando una nueva brecha de género: la digital. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD 1999), el usuario típico de la Internet a escala mundial es hombre, de menos de 35 años de edad, con educación universitaria y un ingreso elevado, vive en una zona urbana y habla inglés. En este contexto, las mujeres latinoamericanas –y especialmente aquéllas de ingresos bajos que viven en zonas rurales– tienen que enfrentar un doble –o triple– desafío para estar incluidas y conectadas en el desarrollo de la aldea global<sup>5</sup>;
- la modernización de las relaciones laborales implica menor intervención de la autoridad pública en las relaciones entre actores laborales lo que demanda dotar a trabajadores/as y empleadores/as de instrumentos adecuados, reglas de juego equiparadas y de las protecciones necesarias para ejercer sus derechos. Se tiende a sustituir los modelos de gestión verticalistas por otros más horizontales y participativos, que requieren de relaciones laborales basadas en la confianza y la cooperación. De ahí la significación del diálogo y la negociación colectiva;

5 Según el PNUD (encuestas nacionales hechas en 1998 y 1999), el 38% de los usuarios de Internet en Estados Unidos eran mujeres, el 25% en Brasil, el 17% en Japón y Sudáfrica, el 16% en Rusia, solo 7% en China y apenas 4% en los Estados árabes. La tendencia se inicia temprano: en los Estados Unidos cinco veces más chicos que chicas usan computadores en casa, y los padres gastan dos veces más en productos de tecnología para sus hijos que para sus hijas. Para mayor desarrollo del tema, ver la web: *Mujer, formación y trabajo* de CINTERFOR/OIT, [www.cinterfor.org.uy/gender/temas](http://www.cinterfor.org.uy/gender/temas).

- la modernización de instituciones públicas y privadas se ha convertido en un tema central en los programas de desarrollo y se registra una mayor preocupación por la equidad y el bienestar social, como forma de evitar los riesgos crecientes de desestructuración social e ingobernabilidad.
- la cooperación técnica y financiera internacional juega un papel determinante en el diseño, implementación y diseminación de modelos, políticas, estrategias y experiencias transformándose en un factor relevante del accionar político nacional y regional. Además, los instrumentos y mecanismos normativos generados por las organizaciones internacionales no solo constituyen obligaciones para los Estados sino que son guía y marco de referencia para las legislaciones nacionales y orientan y legitiman las políticas activas de género.

Es un escenario de redefinición de los conceptos mismos de desarrollo y bienestar y del acceso a éstos de los diferentes grupos y actores sociales y de diferentes niveles de apropiación y compromiso societal con el principio de equidad de género en el que se inscriben los planes y acciones en pos de la equidad de género en el trabajo que se han desarrollado en la región e, igualmente, es el que debe tenerse presente para el diseño de las futuras intervenciones.

En las últimas décadas, y con un apoyo contundente de la OIT –que tiene como uno de sus principios rectores la promoción de la igualdad y la lucha contra las discriminaciones en el trabajo y en la formación– se ha extendido la convicción de que uno de los niveles estratégicos prioritarios de intervención, para introducir una real y progresiva igualdad de oportunidades en el trabajo, es la elaboración e implementación de políticas multidimensionales y transversales, que puedan intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera, activar sinergias entre los diversos actores, y enmarcar líneas guías en las cuales cada organismo, según sus características y mandatos, pueda insertar su propia iniciativa o programa, multiplicando así su efecto. Es por ello que la existencia o no de una política general sobre equidad de género, aún cuando tenga una ínfima concreción y quede instalada en la mera declaración de principios, hace una marcada diferencia a favor porque actúa como “entidad paraguas” en el que se pueden cobijar, coordinar e interactuar diversos tipos de medidas e instrumentos en múltiples escenarios, facilitando la intervención multidimensional que requiere la lucha por la igualdad, de oportunidades y trato en el mundo del trabajo y la formación. Esta, para ser efectiva, requiere de un compromiso público amplio con la equidad y debe ser concebida, al mismo tiempo, como cuestión de justicia social, como factor de desarrollo económico y social y como componente imprescindible de la gestión de los recursos humanos –desde que

conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres).

En los países del Cono Sur, en las últimas décadas, se registran las siguientes estrategias de intervención:

***I) Políticas nacionales de igualdad de oportunidades en el empleo y/o en la formación***

a) *Argentina*: el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmaron (1997) un Convenio Marco para la cooperación interinstitucional para promover y hacer efectiva la equidad entre mujeres y hombres en el trabajo. A partir de este convenio se acordaron dos Protocolos Adicionales, uno relativo al programa de Orientación laboral para mujeres y otro relacionado al Programa Servicios comunitarios. En 1998, el Poder Ejecutivo aprobó el “*Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*” con el objetivo de acordar entre ambos organismos acciones en pro de la equidad de género en el empleo y se creó en la Secretaría de Trabajo, la Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales para realizar actividades y proyectos que garantizaran la no-discriminación por razones de sexo, discapacidad y edad.

b) *Brasil*: El Ministério do Trabalho, por intermedio de la Secretaria de Formação e desenvolvimento Profissional (SEFOR) y el Ministério da Justiça, por intermedio del CNDM, firmaron el Protocolo “*Mulher, Educação y Trabalho*”, con el fin de mejorar la situación de las mujeres en la educación, formación profesional y el trabajo que se propone avanzar conceptual y metodológicamente en la incorporación de la perspectiva de género en la educación profesional y mejorar las políticas de calificación para las mujeres con el fin de disminuir la segmentación ocupacional. En julio de 1997, el Ministerio lanzó la Campaña “*Brasil, Género y Raza*” para distribuir material de divulgación y información sobre el tema y formar multiplicadores que promuevan la IdeO en la formación profesional, con una prioridad inicial hacia los temas de raza/color y género. También cuenta con el *Grupo de Trabalho Multidisciplinar – GTM* y como espacio “oficial” de coordinación tripartita, con el *Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação* bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo.

c) *Chile*: El *Plan Nacional de Igualdad* contiene un capítulo específico *Medidas para facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral* que ha permitido, entre otras acciones, la generación de importantes diagnósticos sobre la

situación laboral de las mujeres, una línea de trabajo para detectar, fiscalizar y atender a las víctimas del acoso sexual en el trabajo y avances considerables en normativas.

## **II) Revisión del marco normativo**

Este es uno de los ámbitos donde adquiere mayor relevancia el papel de promoción, orientación y vigilancia de los organismos internacionales y, especialmente, el de la OIT. La legislación laboral de los cinco países, siguiendo sus orientaciones, muestra una clara privilegiación de la promoción de la igualdad sobre la noción de protección y ha acogido de distintas formas el principio de la no discriminación por razones de sexo, incluyendo en él las situaciones sociales de desventaja, como la segregación ocupacional. Se ha modificado la normativa para eliminar disposiciones que prohibían o limitaban el trabajo femenino aunque aún persisten dispositivos discriminatorios –como la asociación del derecho a guarderías al número de mujeres trabajando en la empresa–, se han ratificado los ya mencionados Convenios Internacionales de la OIT N° 100 y 111 y Argentina, Chile y Uruguay también ratificaron el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares que reconoce la necesidad de desarrollar servicios y medios que ayuden a armonizar las obligaciones familiares con las profesionales sin distinción de sexo. Los códigos de trabajo desde hace tiempo garantizan la licencia pre y post-natal (con disímil duración), el fuero maternal y la protección de las trabajadoras embarazadas, pero esta protección sigue sin llegar a sectores donde las mujeres son mayoría (servicio doméstico, rural, trabajadoras por cuenta propia, etc.). Especialmente relevante es el hecho que Brasil, Chile y Paraguay hayan incorporado la licencia parental por nacimiento o enfermedad grave de hijo, aunque su utilización efectiva es todavía mínima. Pero aún dista bastante para concretar leyes que apunten a las necesidades estratégicas de las mujeres trabajadoras y a un cambio profundo en las relaciones de género, incluso los proyectos de ley sobre el acoso sexual en el trabajo registran mucha resistencia para su aprobación. El problema central en cuanto a los derechos legales de las mujeres en los países del Cono Sur, no es la carencia de legislación y normas sino más bien las dificultades con respecto a su aplicación dado que no se traducen operativamente los principios enunciados ni se elaboran adecuadas políticas para su implementación: basta tener presente el principio de no discriminación salarial por razón de sexo que está incluido en todas las legislaciones aunque con contundencia bien diversa (simplemente implícito en la prohibición de cualquier tipo de discriminación; incorporado como principio de igualdad salarial pero acotado a trabajo igual o en la forma más avanzada de “igual

salario por trabajo de igual valor”<sup>6</sup>) y es incumplido sistemáticamente, en la práctica. Se han realizado importantísimos esfuerzos, promovidos por la OIT, de divulgación de la normativa y de formación y fortalecimiento de los/as integrantes de los órganos de control y promoción pero la superación de esta problemática requiere del compromiso activo y de pactos de todos los actores.

Una atención especial merece la tensión entre reestructuración económica, tendencias crecientes a la flexibilización laboral y desprotección de los grupos más vulnerables así como pérdida de calidad de vida y empleo del conjunto de trabajadores/as. El principio de igualdad de trato en materia de seguridad social implica que hombres y mujeres se beneficien de los mismos derechos pero el impacto de los programas es bien diferente dadas las características de la inserción laboral de las mujeres: ganan menos, cuentan con menos años de trabajo e interrupciones, tiene limitada capacidad para efectuar cotizaciones voluntarias y, además, grandes sectores de las trabajadoras están excluidas (legal o prácticamente) o solo pueden acceder parcialmente a su cobertura (trabajadoras domésticas, temporarias, a domicilio, del sector informal o por cuenta propia, etc.) lo que las transforma en un grupo especialmente vulnerable.<sup>7</sup> Tampoco está considerado debidamente el trabajo a tiempo parcial, que tiene el atractivo para las mujeres de facilitar la armonización con la vida familiar.

### **III) Promoción del empleo femenino**

Es el ámbito en el que más se ha realizado, con los más diversos enfoques, con la participación del mayor número de actores y con el Estado actuando directamente o a través del financiamiento –con recursos propios o de los bancos financiadores– del sector privado. Las intervenciones desarrolladas se inscriben en la metodología de “acción positiva”<sup>8</sup> y comprenden todos los programas y estrategias de acción de orientación vocacional y profesional, capacitación y formación profesional, técnica y empresarial, de promoción y fortalecimiento de microempresas, trabajo por cuenta propia o comunitario, cooperativas, viveros de empresas, desarrollo local, etc. ya sea específicos para mujeres o con clara perspectiva de género en su diseño y/o implementación. También se incluyen

6 ABRAMO, L. Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2000. Publicado en la web Mujer, Formación y Trabajo, ya citada.

7 ULSHOEFER, P.: *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del Trabajo, la Seguridad Social y las Relaciones Laborales*, OIT/ETM, 1994.

8 Conjunto de medidas y mecanismos, generales o específicos, que implican un tratamiento favorable para superar las desigualdades existentes –cuidando especialmente que no resulten en una discriminación inversa– y llegar a la igualdad de oportunidades real.

las campañas de sensibilización y promoción y remoción de obstáculos de la inserción laboral femenina y de su acceso a los recursos.

Ante la imposibilidad de encarar el registro de lo realizado, baste señalar que el diseño e implementación de las medidas respondió a distintos enfoques según el objetivo fuera el abordaje directo de la pobreza femenina, la promoción y mejoramiento de la participación en la formación profesional y técnica de las mujeres o la búsqueda de igualdad de oportunidades y el incremento de la equidad entre hombres y mujeres en el empleo y la formación los que, a su vez, han obedecido a los modelos de desarrollo en auge. Así, se comenzó con intervenciones de carácter remedial, asistencialistas, de apoyo o involucramiento directo con los esfuerzos de alfabetización, luego se asistió al auge de la promoción del trabajo por cuenta propia y microempresarial para mujeres, aunque sin tomar en cuenta su factibilidad y sustentabilidad económica y humana. En los ochenta, comienzan a emerger programas específicos de formación profesional y técnica para mujeres, y sobre el final de la década, ponen su énfasis en la participación de las áreas no tradicionales, articulándose con el objetivo de instrumentar a las mujeres para actividades empresariales y también para diversificar sus posibilidades de acceso a empleos mejor remunerados. A comienzos de los noventa, se avanzó en la identificación de los principales problemas de la participación femenina, las áreas de segregación y discriminación y se comenzó a trabajar en la formulación de programas y estrategias que abordan globalmente la temática y cuyo objetivo fuera mejorar la equidad de género. En los últimos años, la revolución tecnológica y científica y su impacto en el mundo del trabajo así como las transformaciones en la administración, gestión e institucionalidad de la formación impulsaron una reconceptualización de las políticas y estrategias de género en el empleo y la formación alertando sobre la necesidad de que tengan carácter integral y multidisciplinario, estén direccionadas por la identificación previa de nuevos nichos viables de inserción laboral, fortalezcan la empleabilidad femenina antes que el empleo específico, se inscriban en una concepción de formación a lo largo de la vida, apelen a la concertación de objetivos y estrategias con los diversos actores públicos y privados para asegurar viabilidad política y sustentabilidad de las acciones. Cabe igualmente destacar la significación que la cooperación internacional ha tenido en este tipo de intervención, tanto a nivel de financiamiento (especialmente por parte del BID) como de asesoramiento técnico lo que ha conducido al desarrollo tanto de programas nacionales como regionales, de corte operativo (de formación y/o promoción de actividades productivas) y/o de fortalecimiento institucional (diseño de políticas, formación de multiplicadores, etc.). Éstos muestran espe-

cialmente, los beneficios de la coordinación, el trabajo en red y la disseminación de buenas prácticas y metodologías<sup>9</sup>.

#### ***IV) Fortalecimiento del diálogo social para la igualdad de género***

En el contexto actual la existencia de plataformas tripartitas de diálogo e intercambio sobre equidad de género en el mundo laboral y económico –abordando temas como diversidad y equidad, productividad económica y justicia social– es uno de los principales desafíos para avanzar en la superación de discriminaciones e inequidades. Requiere de la apropiación de la temática y de la ampliación de la influencia y el poder de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales y de la promoción y de la habilitación de las instancias y mecanismos apropiados, los que pueden ser promovidos desde el Estado pero también habilitados directamente por los actores.

¿Cuál es la situación en los países del Cono Sur?

##### ➤ *Las organizaciones sindicales*

En las últimas décadas han debido enfrentar cambios profundos como consecuencia de la emergencia del nuevo paradigma económico y productivo y de la reestructuración de los patrones de relacionamiento entre el Estado y los actores sociales (disminución de la normativa protectora, reducción de la masa de asalariados, incremento de la participación femenina, debilitamiento de los sistemas de negociación tradicionales y del propio movimiento sindical). Han debido, por tanto, enfrentar el desafío de representar un conjunto mucho más heterogéneo, no sólo a nivel de situaciones y relaciones contractuales de trabajo (precario, a domicilio, de tiempo parcial) sino también desde el punto de vista del perfil de la clase trabajadora (sexo, edad, etnia, etc.) y de enfrentarse a nuevos problemas y necesidades diferenciadas por sexo, entre los cuales sobresale el conflicto entre vida laboral y responsabilidades familiares y el escaso espacio dejado para ésta por el modelo de organización productiva imperante. “Las mujeres trabajadoras se acercan con mucho interés a estas discusiones dado que

9 La OIT, en particular, cuenta hoy en América Latina con cinco de estos programas: de Fortalecimiento institucional sobre Género, pobreza y empleo; Más y mejores empleos para las mujeres, Mejora de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica, de Fortalecimiento de la formación profesional de mujeres de bajos ingresos (co-financiado por el BID) y “Trabajadoras a Domicilio en la Economía Global”. Información de todos ellos se encuentra en L. ABRAMO “*Equidad de género en el mundo del trabajo...*” op. cit y en la web *Mujer, Formación y Trabajo*.

ellas forman parte sustancial del escenario cambiado y son las más afectadas..., (además) –por su condición de género– han sido “entrenadas” en la flexibilidad laboral, polivalencia, facilidad de adaptación y en todos los temas relacionados con la calidad de vida .... Tienen por lo tanto mucho que aportar en estos debates de interés general y vital.”<sup>10</sup> Sin embargo, hasta ahora en la región, las nuevas situaciones, problemas y desafíos creados por la incorporación femenina al mundo del trabajo no han sido recogidos en su verdadera magnitud por el movimiento sindical. En las dos últimas décadas, se detecta creciente movilización de las mujeres sindicalistas y mayor presencia en las directivas<sup>11</sup> pero confinada a posiciones de poca relevancia o en tareas, servicios o puestos vistos como “trabajos de mujeres”; se han creado Departamentos Femeninos, Secretarías de la Mujer y la Familia o Comisiones de la Mujer como respuesta a sus demandas pero incluso en los sindicatos o federaciones con una mayor afiliación de mujeres, la dirección sigue estando en manos de los hombres y se observa escasa receptividad para superar la tradicional cultura “machista” y otorgarle rango sindical a los temas referidos a la equidad estructural de género y para defender a las mujeres en su condición de trabajadoras y proveedoras económicas. Intentando superar estos obstáculos, por ejemplo, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha considerado de suma prioridad la integración del principio de equidad de género a su accionar y con el fin de establecer una estrategia común, incentivar la participación femenina activa en el proceso de integración regional y promover acciones positivas fue creada, en 1997, la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. El protocolo de la Mujer Trabajadora fue aprobado para ser incluido en la Carta Social del Mercosur y se constituyó en un objetivo de las trabajadoras. De este Protocolo se aprobó recientemente una cláusula de Igualdad de Oportunidades y de Trato para las trabajadoras que fuera propuesta por la CCSCS en un principio y luego por todas las partes que integran el CGT 10<sup>12</sup>.

➤ *Las organizaciones empresariales*

Comienzan a registrarse aperturas pero la preocupación por llevar a cabo una verdadera política de diversidad y equidad de género es incipiente y está normalmente vinculada a los objetivos específicos de desarrollo de las actividades productivas (por ej., surgen con fuerza asociaciones de mujeres empresarias, pero su vinculación e incidencia en las cúpulas es aún muy escasa y la

10 DAREN, L., op.cit.

11 “Aún cuando existe poca información al respecto se estima que alrededor del 15% en Chile y del 10% en Paraguay de la dirigencia sindical está ocupada por mujeres” L. ABRAMO, op. cit.

12 Subgrupo de Trabajo 10 en el que participan gobiernos, trabajadores y empresarios.

apropiación de la conciencia de género es también limitada). El “techo de cristal” parece ser más resistente en las organizaciones empresariales que en otros espacios sociales. Las mujeres ocupan menos del 5% de los puestos de alta dirección en las grandes empresas a nivel mundial y su presencia en cargos de decisión en las asociaciones es mínima. La OIT, está otorgándole mucha importancia a este tema y ha promovido múltiples actividades entre las que se destaca el proyecto “Promoción de la Mujer Empresaria” con veinte organizaciones cúpula de empleadores en América latina para diagnosticar la situación y realizar acciones de fortalecimiento de la participación. También el BID está actuando intensamente en la promoción del liderazgo y las actividades empresariales femeninas<sup>13</sup>.

Aunque muy sintético, lo expuesto evidencia que la participación de la mujer en la toma de decisión y en los liderazgos en el ámbito nacional no se equipara a los avances logrados en educación, aporte a la fuerza laboral y a la economía nacional ni a su participación activa en los niveles de organización local y comunal por lo que sus oportunidades de incidir directamente en la elaboración de políticas sigue viéndose obstaculizado por las relaciones de poder que definen las relaciones de género.

➤ *Las instancias y los mecanismos del diálogo bi o tripartito*

❖ **Foro de Mujeres del MERCOSUR**

Fue creado en 1995 y está integrado por mujeres de diferentes sectores de los cuatro países miembros. Forma parte del Foro Consultivo Económico y Social (FCES)<sup>14</sup> y tiene capítulos nacionales. Como resultado del conjunto de acciones emprendidas desde los Organismos nacionales de la mujer y las organizaciones de la sociedad civil en cada uno de los países, el Grupo Mercado Común estableció, en 1998, la Reunión Especializada de la Mujer (REM) como “*un ámbito de análisis de la situación de la mujer respecto a la legislación vigente en los Estados Partes del Mercosur, en lo que se refiere al concepto de igualdad de oportunidades*”. Las representaciones son gubernamentales y cuentan con el asesoramiento del Foro así como de otras asociaciones regionales sin fines de lucro.

❖ **Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo**

<sup>13</sup> Ver el Programa PROLID.

<sup>14</sup> El FCES aglutina no solamente a representantes gubernamentales sino también a líderes de diversas organizaciones sociales.

Su creación ha sido impulsada por la OIT, como forma de contribuir a la incorporación de la equidad de género en la agenda pública y a los procesos de diálogo social mediante la generación de mecanismos de encuentro del gobierno, el empresariado y el sector sindical. La constitución de la Red de las Comisiones del Mercosur y Chile ha sido la culminación de un largo trabajo en el marco del Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Mercosur (iniciado en 1995 con una actividad de formación del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín). Han sido constituidas formalmente por un decreto gubernamental (Argentina, Paraguay y Brasil) o en el marco de la actividad de los Ministerios de Trabajo (Uruguay y Chile) y presentan disímiles niveles de avance, logros e institucionalidad. Ante todo, son reconocidas como referentes en materia de empleo y género, han contribuido a la incorporación de temas ausentes en la agenda, se han constituido en la práctica en interlocutoras válidas para el diseño de políticas, han desarrollado importante actividades de “*lobby*” político sobre temas laborales y de colaboración intersectorial para la implementación de políticas, programas y proyectos nacionales y sectoriales tendientes a promover la equidad en el empleo y han demostrado que pueden cumplir un papel activo de monitoreo velando por el cumplimiento de los convenios y otros acuerdos internacionales relacionados con la equidad entre hombres y mujeres en el empleo. Su trabajo ha fortalecido a los actores sociales que las integran porque ha impulsado la institucionalización de la equidad, se ha avanzado en la creación de Comisiones de la Mujer en las organizaciones de empleadores y en el estatus e incidencia de las instancias de la mujer a nivel sindical. Su propia existencia proporciona insumos, lecciones aprendidas y buenas prácticas para nuevas formas de participación y coordinación política de otros grupos desfavorecidos. Especialmente relevante es la constitución de la red subregional que al mismo tiempo que las fortalece individualmente les ha permitido incidir con más fuerza en los procesos de integración. Entre sus debilidades y limitaciones se deben señalar la extrema dependencia a la voluntad política vigente que determina tanto los recursos disponibles como su propia incidencia, una demasiado amplia definición de competencias y objetivos y la profunda brecha entre el compromiso personal de sus integrantes y el de las instituciones a las que representan, que simboliza tanto las resistencias como la débil prioridad otorgada al tema.

❖ Negociación colectiva

Entre otras formas de intervención de las que se dispone en el ámbito de las relaciones laborales, la negociación colectiva resulta especialmente potente para la prédica de la equidad en cuanto permite incluir en los convenios muchos aspectos de un programa de acción positiva (igualdad de acceso a los puestos

de trabajo, a la capacitación, a la promoción, aplicación del principio de igualdad salarial, alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada y a los/as empleadores/as para que las recepcionen favorablemente; adaptar las condiciones de trabajo y ajustar su organización y los horarios a las necesidades de las mujeres; velar por que los hombres y mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales, etc.). Pero en la región, esta incorporación es aún muy incipiente (si bien se registran algunos casos y otros más en convenios bilaterales sindicato-empresa) y se ha visto especialmente perjudicada por el debilitamiento del propio mecanismo en los países (reducción del número de convenios y resistencias fuertes del sector empresarial) y por la ya señalada escasa incidencia femenina en las representaciones sindicales y empresariales en la mesa de negociación, lo que ha impedido innovar en los contenidos y las estrategias.

Sin duda muchos de los aquí señalados como avances lo son sólo nominativamente, presentan fracturas y precarias continuidades, la brecha entre la declaratoria legal o la existencia misma de instancias dedicadas a la promoción de la equidad y el cumplimiento efectivo y la internalización en el comportamiento societario es amplísima pero, aún así, constituyen espacios conquistados que no deben desestimarse porque actúan como plataformas de base: en cuanto compromisos asumidos por los Estados amparan las demandas de efectivo cumplimiento y/o profundización y, en aquellos países o situaciones donde ni siquiera se cuenta con ellos, la comparación regional ayuda y resulta muy efectiva para fortalecer las demandas, demostrar la falta y reclamar la implementación de medidas que, aprendiendo y superando las debilidades y fortalezas de las otras experiencias, avancen hacia la igualdad real.

#### **4. Algunas lecciones aprendidas y sugerencias para una política pública de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo en el nuevo siglo**

1. El trabajo en el actual contexto ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Hay que descubrir e incluso inducir nuevas demandas basadas en las fortalezas competitivas del territorio y luego crear empresas para satisfacerlas. La movilidad ocupacional creciente requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje permanente para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas, de ahí la priorización de la formación para la empleabilidad la que, además, nunca coincidió tanto con la formación para la ciudadanía.

2. Varones y mujeres, pero especialmente ellas, han de posicionarse ante el nuevo trabajo productivo, consolidando, ampliando y potenciando su equipaje de competencias, especialmente las transversales y actitudinales dada su validez para múltiples ocupaciones y ramas de actividad, su funcionalidad para el desarrollo del propio itinerario ocupacional y formativo y para adaptarse a la desigual y fuertemente heterogénea organización productiva y tecnológica de nuestros países.
3. Nadie está a salvo de las consecuencias de la innovación, y la incertidumbre reinante sólo parece transitable mediante una formación para la empleabilidad que procure contenidos ocupacionales de amplio espectro, con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de incorporar permanentemente nuevos saberes que instrumenten para una movilidad ocupacional constante lo que, desde el punto de vista técnico-pedagógico, hoy se expresa en la concepción de *educación a lo largo de la vida*. Esta promueve un continuo entre *la educación formal, la no formal y la informal* concibiendo un eje vertical por el cual la educación dura lo que dura toda la vida de una persona y un eje horizontal por el cual se vuelven educativos todos los espacios en los cuales transcurre la vida.
4. Para la lucha contra la desigualdad y la pobreza son condición necesaria tanto el crecimiento económico y la generación de empleo, como el aumento y mejoramiento de la empleabilidad de hombres y mujeres. Pero, claramente, no son suficientes para la población femenina. Además se hace necesario reinterpretar, otorgar un nuevo valor social y económico a las competencias femeninas y a las tareas que ellas realizan, debilitar la rígida división sexual de trabajo y generar conciencia en la sociedad de la necesidad de desarrollar servicios de apoyo que faciliten la disponibilidad de tiempo de las mujeres al mismo tiempo que fortalecerlas para que sean más independientes en sus decisiones y puedan llevar a cabo sus proyectos personales.
5. Ello requiere actuar combinada y simultáneamente en las lógicas de la transversalización y la focalización, forjar alianzas estratégicas (a nivel temático, de gestión y territorial), trabajar en red y articular recursos y potencialidades de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobierno, trabajadores/as, empleadores/as, instituciones públicas y privadas, agentes comunitarios, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc.
6. Hacer políticas públicas con perspectiva de género implica fortalecer la organización y participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos y asegurar que sus puntos de vista, demandas y propuestas constituyan una dimensión integral en la planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las estrategias a todos los niveles.

7. El diseño e implementación de una política nacional de igualdad de oportunidades en el trabajo es un quehacer multisectorial y multidisciplinario y un proceso cuyos resultados se manifiestan en el mediano y largo plazo por lo que exige desarrollar estrategias que hagan que los diferentes actores, hombres y mujeres, internalicen que ellos están directamente involucrados y deben contribuir activamente. Cada uno tiene una intervención variable y diferente en cuanto a responsabilidades, etapas y capacidades pero supone la coincidencia de todos en la necesidad de la acción para el cambio, para eliminar obstáculos e incrementar la participación de las mujeres en la vida pública y en el mundo laboral.

8. En la gestión de una política nacional de IdeO resulta fundamental la articulación y concertación de objetivos y estrategias y para ella la creación y fortalecimiento de redes constituyen un elemento clave, permiten la coordinación de acciones, la preparación de plataformas, la elaboración de estrategias, el "lobby" sobre los decisores, etc.. "Las mujeres han siempre creado redes. Es así como ellas han sobrevivido... (basándose) en un sentimiento compartido de una lucha común"<sup>15</sup>. La internacionalización del debate, así como la necesidad de intercambiar experiencias condujo a un amplio desarrollo de redes<sup>16</sup>, algunas formales (constituidas oficialmente como mecanismo de coordinación entre instituciones o programas y sobre temas específicos), otras informales, basadas en centros de interés, como fortalecimiento de las acciones emprendidas. Resulta imprescindible recoger, valorizar y potencializar esta estrategia y adoptarla como metodología de trabajo.

Todo lo anterior indica la necesidad de actuar simultánea y articuladamente desde diversos ámbitos de intervención y con diferentes estrategias con el objetivo central de desarrollar sinergias que permitan reescribir las reglas del poder, construir un nuevo modelo más incluyente y más vivible que torne más compatible la vida privada y la pública, valorizando el trabajo de atención y cuidado como una responsabilidad social compartida. A título de ejemplo, se seleccionan aquéllos considerados, a nuestro entender, de mayor relevancia así como algunas de las estrategias que aún reclaman de mayor profundización o que deberían encararse en el futuro.

15 BERTINO, D. "Les reseaux- Un outil de promotion des femmes", ponencia en el "Seminaire promotion de l'entreprenariat féminin en Roumanie", Buzau, 1999.

16 INSTRAW, el Instituto de Naciones Unidas para la Investigación y Formación de las Mujeres, ha sido particularmente activo en la promoción del "networking", estimulando el establecimiento de cadenas o redes entre programas y organismos (gubernamentales o no, nacionales e internacionales) como una estrategia central del fortalecimiento de las acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades.

***1) En el ámbito de la cultura societaria:***

Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para:

- apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales en forma tal de otorgar un nuevo valor social y económico a las cualidades y singularidades femeninas aprovechando su correspondencia con los perfiles ocupacionales emergentes del nuevo paradigma productivo y organizacional, la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente;
- generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en el trabajo, una adecuada gestión del capital humano y del fortalecimiento de la competitividad empresarial;
- promover la responsabilidad compartida entre la sociedad en su conjunto, organizaciones públicas y privadas, hombres y mujeres, respecto a la atención y cuidado de la niñez y la vejez.

Profundizar el compromiso político y la consideración sistemática de la equidad de género en:

- las autoridades educativas para que desarrollen programas no discriminatorios desde la educación básica y en la formación docente que incluyan la orientación vocacional con dimensión de género y modelos femeninos exitosos en áreas científicas, tecnológicas e innovadoras;
- las personas responsables del diseño e implementación de políticas en el sector público y en las organizaciones sindicales, empresariales y comunales;
- el funcionariado público en su conjunto;
- los medios de comunicación masiva.

En el ámbito legal

- persistir en la revisión sistemática de la legislación vigente para eliminar disposiciones discriminatorias;
- elaborar normas y procedimientos que promuevan la igualdad real en el acceso al trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional adoptando el

criterio de personas con responsabilidades familiares para las licencias por cuidado y enfermedad de dependientes;

- profundizar la promoción y el fortalecimiento de mecanismos y procedimientos efectivos de control y evaluación de la aplicación de las normativas y de los resultados de las políticas y programas;
- divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino, asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias e implementar la participación activa de promotores/as de equidad en el monitoreo y la evaluación de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales de trabajo de mayor interés para la promoción de la equidad de género, ratificadas por el país;
- implementar y fortalecer instancias de diálogo social y de negociación colectiva asegurando en todas ellas la participación activa de personas sensibilizadas en la temática de género;
- promover la adopción por parte de las organizaciones empresariales y sindicales de normas y procedimientos que permitan ampliar la influencia y el poder de decisión de las mujeres;
- intensificar el desarrollo de servicios de apoyo para el cuidado y atención de los niños/as a cargo del Estado y/o con participación en la gestión y en el financiamiento del empresariado, previa eliminación de las disposiciones que unen la provisión de este servicio al número de mujeres trabajadoras;
- promover y reglamentar las prácticas, pasantías laborales o cualquier otra forma de vinculación con la empresa para asegurar el aprendizaje práctico y la visibilidad femenina, especialmente en áreas no tradicionales;
- asegurar la perspectiva de equidad de género en el sistema de seguridad social, apuntando hacia la protección de las personas con responsabilidades familiares, buscar formas de cobertura innovadoras o complementarias para las nuevas modalidades de trabajo y para los grupos con mayor vulnerabilidad;
- asegurar la incorporación del enfoque de género a los planes de reforma y modernización del sector público;

**II) En el ámbito de las políticas activas de mercado de trabajo y generación de empleo**

- promover la inclusión en las políticas de relaciones laborales de la transversalidad de la perspectiva de género y de la consideración sistemática del objetivo de equidad; instrumentar a las organizaciones empresariales y sindicales para diseñar políticas y realizar acciones positivas en sus propias organizaciones y sitios de trabajo y asistirles en su aplicación y seguimiento;
- desarrollar e intensificar abordajes inter y multidisciplinarios para la identificación, creación y promoción de nuevos nichos de empleo estrechamente articulados con las nuevas necesidades poblacionales, los nuevos parámetros de calidad de vida y con los proyectos de desarrollo local, subregional y regional que incluyan de manera sistemáticamente la consideración de las posibilidades y competencias femeninas;
- instalar un sistema de información de oferta y demanda del mercado de trabajo y observatorios de trabajo dotados de metodologías prospectivas de captación de las tendencias a mediano y largo plazo de los procesos económicos y tecnológicos y de los recursos humanos y materiales para impulsar actividades productivas acordes con las mismas (viveros de empresas) y asegurar la inclusión sistemática desde el diseño a la gestión de la perspectiva de género;
- promover y cooperar en la creación y fortalecimiento de alianzas y redes entre microempresas y/o emprendimientos productivos a nivel local, subregional y regional para potenciar las fortalezas y compensar las debilidades;
- apoyar y financiar la construcción de metodologías de investigación, análisis y evaluación y de un sistema de indicadores de género que garanticen la desagregación por sexo, mejoren y actualicen los descriptores de desempeño y resultados de la inserción laboral femenina y de las intervenciones formativas o de promoción, evalúen la evolución de las relaciones de género y permitan avanzar en una reconceptualización de la calidad del empleo desde la perspectiva de género, definiendo nuevos indicadores del mismo que den cuenta de qué es un “buen empleo” para una mujer;
- promover la generación de empleos solidarios y compensatorios para los grupos poblacionales con mayor vulnerabilidad y distancia respecto a los

actuales requerimientos de la mano de obra asegurando la inclusión de la perspectiva de género;

- instrumentar servicios nacionales de información, orientación vocacional y profesional, acompañamiento en la búsqueda de empleo desde una perspectiva de género y asegurar que cuenten con el número suficiente de personal calificado que conozca los problemas de las trabajadoras y desempleadas;
- implementar proyectos específicos orientados a las mujeres que respondan a la singularidad de su situación y a la necesidad de implementar medidas de discriminación positiva para contrarrestar las desventajas iniciales que comparten algunos grupos de mujeres;
- incluir y promover la consideración prioritaria de los desafíos de la sociedad de la información y la atención central a las cuestiones de género en su desarrollo asegurando el igual y universal acceso a las TIC y los conocimientos; potenciar una mayor presencia de las mujeres en la red a nivel de usuarias, productoras, creadoras, desarrolladoras, emprendedoras y directivas;

***III) En el ámbito de la formación y el desarrollo del capital humano:***

- impulsar la redefinición de roles, responsabilidades y participación activa de empresarios/as y trabajadores/as en la identificación de necesidades actuales y potenciales de calificación del capital humano en el horizonte de generación de nuevas fuentes de trabajo y de la evolución tecnológica;
- promover la articulación entre la educación formal, informal y no formal en una conceptualización de educación a lo largo de la vida y apoyar la implementación de mecanismos de reconocimiento y certificación de capacidades que permitan el tránsito fluido los que son imprescindibles para todos pero especialmente para las mujeres para lograr reconocimiento de sus competencias adquiridas en diversos medios;
- promover la inclusión sistemática de la perspectiva de género en las políticas educativas y formativas, impulsando la diversificación vocacional y profesional de las mujeres y estructurando el proceso formativo en torno a la construcción de un proyecto viable de formación y empleo, que es tanto el eje metodológico articulador del desarrollo de las competencias claves para la empleabilidad como el resultado del propio proceso;

- implementar programas y acciones focalizados en grupos de mujeres en condiciones desfavorables (pobres, con bajos niveles educativos, jefas de hogar, madres adolescentes, etc.) o con problemáticas y objetivos específicos (acceso a puestos directivos; a áreas tecnológicamente innovadoras, al campo de la ciencia y tecnología; formación para dirigentes empresariales y sindicales, micro y pequeñas empresarias, etc.);
- articular con otras organizaciones públicas y privadas y con entidades crediticias la prestación de los servicios y apoyos complementarios para la atención de los niños y para el desarrollo de actividades de autogeneración de empleo.

