

UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Escuela de Derecho



Hacia la igualdad de oportunidades y de trato entre el hombre y la mujer  
en el mundo del trabajo. Buscando la equidad de género

Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y  
Sociales.

Profesor Patrocinante: Víctor Ricardo Juri Sabag.

Alumna: Eva Maria Hilda Márquez Oyarzún.

Valdivia Chile 2003

Valdivia, 07 de enero de 2003

Señor Director Instituto de Derecho Privado  
Y Ciencias del Derecho  
Sr. Juan Ornar Cofre.

De mi consideración:

Tengo el agrado de informar respecto de la memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, efectuada por la Srta. EVA MARÍA HILDA MÁRQUEZ OYARZUN, titulada: "HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER EN EL MUNDO DE L TRABAJO. BUSCANDO LA EQUIDAD DE GENERO".

La memorista primeramente se refirió a conceptos previos tales como: la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, discriminación en el empleo, etc.

Luego, se analizó el principio de la no discriminación, su evolución histórica e internacional. En efecto, se detallaron varios Convenios de la OIT relativos al tema.

La investigadora, también hizo una reseña histórica de la evolución de la calidad en el empleo para la mujer en América Latina. Se tocaron factores claves, como la incidencia del nivel educativo en las oportunidades en el empleo y las diferencias de remuneraciones que se producen.

En cuanto a los supuestos mayores costos de la contratación de mujeres en edad fértil para la empresa. Se concluyó que en lo que respecta a los subsidios maternales durante el descanso pre y post natal, eran financiados por el Estado y que en general el mayor costo de la empresa era insignificante.

Obviamente, la memorista, se refirió a la situación de la discriminación contra la mujer en Chile, en relación a los tipos de trabajo, remuneraciones, oportunidades de empleo, fuero maternal, etc.

En sus conclusiones, la memorista señaló que, aun falta mucho para que la mujer pueda ser tratada como una igual para con el hombre, ya que, existen pocos puestos de trabajo directivos, entre otros inconvenientes.

Una solución al problema de las desigualdades entre hombres y mujeres, sería lograr un cambio de mentalidad y de actitud hacia la mujer.

En definitiva, la bibliografía y redacción de la memoria son adecuadas, se analizó el derecho comparado e internacional, aparte del nacional. En consecuencia el trabajo se califica con nota 6,0 ( seis coma cero).

Atentamente



VICTOR RICARDO JURI SABAG

Profesor Derecho del Trabajo

## 1. Introducción

Este estudio tiene por objeto establecer si existe efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre el hombre y la mujer en el mercado del trabajo.

En efecto, podremos determinar si existe una base de igualdad entre hombres y mujeres en el derecho laboral interno. En el caso de que exista, estableceremos su consagración positiva y los temas que aún están pendientes, y eventuales alternativas de solución propuestas al efecto.

Lejos de desconocer la diferencia en el trato y beneficios que se le otorgan a las mujeres derivada de la naturaleza de su biología, en cuanto a su aptitud natural de concebir un hijo, trataremos de determinar si esa condición, resulta, en la realidad, ser un obstáculo para la igualdad en las oportunidades laborales y en el trato entre las mujeres y los hombres.

Para tales efectos, procederemos a analizar las últimas tendencias en lo internacional donde se diagnostica a través de estudios la realidad laboral de la mujer y que prontamente inspirará a la normativa internacional del trabajo para obtener realmente la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales. Pudiendo adelantar eso sí, que el objetivo actual perseguido por la Organización Internacional del Trabajo es lograr la igualdad *real de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres*, instando por ejemplo, para que todos los derechos y beneficios establecidos en protección de la familia del trabajador, sea también establecido en favor del trabajador varón, en el caso de contar con estas responsabilidades familiares.

Unido a lo anterior, será necesario revisar el estado de la incorporación laboral de la mujer, en cuanto a si en la práctica se encuentra en un plano de igualdad en cuanto a la cantidad de empleos disponibles en el mercado del trabajo y, por sobre todo en cuanto a la calidad de dichos empleos. Haciendo, para ese efecto, mención especial, al llamado “techo de cristal”, que es el obstáculo que se le presenta a la mujer para acceder a mejores puestos de trabajo, sea de autoridad o directivos; que se manifiesta pese a la capacitación e idoneidad de la mujer. Sufriendo paradójicamente los efectos de dicha segregación, no sólo la mujer, si no también aquel que impone el “techo de cristal”, vale decir, su empleador que no aumentará su productividad al no saber aprovechar al máximo el contar con un trabajador eficiente y del más alto nivel.

En el otro lado de la moneda, podemos señalar que se encuentra la mujer infraempleada, esto es, aquella mujer que no cuenta ni siquiera con las condiciones mínimas de seguridad social, muchas veces ni siquiera tiene un contrato de trabajo estable, ya sea como empleada de casa particular o con un trabajo como obrera en su propio domicilio. La sociedad desconoce que es empleada, lo que nos lleva a la llamada *feminización de la pobreza*, que resulta ser aquel círculo vicioso en que la mujer atrapada en dicha condición subsiste paupérrimamente, lo que a la larga conlleva a que sus descendientes permanezcan en el mismo estado, impidiendo que muchos países puedan salir de la condición de países subdesarrollados en que se encuentran actualmente.

En relación con lo anterior, ni hablar del trabajo doméstico que desempeña la mujer en el seno de su familia que no se encuentra incluido en las cuentas nacionales de los países, el que sin embargo

tiene una importancia fundamental sobre las generaciones futuras, sobre los ciudadanos de un país, y en términos económicos sobre los futuros consumidores.

Finalmente resulta indispensable prevenir de que el presente estudio versa básicamente sobre la normativa jurídica laboral interna, internacional e incluso extranjera, tiene mucho de componentes sociales, sociológicos y económicos, pues no hay que olvidar que el derecho laboral, al ser un derecho eminentemente humanitario, social y protector del trabajador, es un derecho dinámico, que se nutre de forma más rápida que otros derechos de los cambios sociales, culturales y económicos, esto es, siempre se encuentra en constante cambio en función de sus fuentes materiales.

## 2. Conceptos previos

### 2.1. ¿Que significa la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras?

En cuanto a la igualdad de trato y de oportunidades, existe al efecto el instrumento internacional llamado el Convenio número 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, que se refieren a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades familiares.

Vale decir, consiste en que se establezca la igualdad entre hombres y mujeres, no sólo formal si no que también real y efectiva, atendiendo no a cuestiones culturales ni discriminatorias, si no más bien, a principios y

valores fundados en los derechos humanos, principalmente el que todas las personas somos iguales, por el sólo hecho de ser persona.

2.2. ¿Qué significa la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres?

Al efecto el artículo 1° del Convenio 111 y la Recomendación N° 111 sobre la “Discriminación en el empleo y la ocupación” adoptadas en 1958<sup>1</sup>, definen la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.” Consiste en síntesis en cualquier exclusión o inclusión especial sin razón, sin fundamento real.

2.3. ¿Cómo se manifiesta dicha discriminación en el empleo?

En cuanto a como se manifiesta, podemos señalar que existen tres características que afectan al trabajo de la mujer y constituyen la prueba más evidente de la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, siendo éstas los principales polos de atención de la OIT.

La primera de ellas es la discriminación en el plano profesional, que se pone de manifiesto cuando se califica a ciertas profesiones de más “apropiadas” para un sexo que para otro. La discriminación profesional puede producirse sobre una base horizontal, en forma de una lista reducida de sectores de actividad y ocupaciones donde se observa un elevado porcentaje de mujeres, frente a una gama más amplia de actividades, desempeñadas principalmente por el hombre; o puede producirse en sentido vertical, como pone de manifiesto la existencia

---

<sup>1</sup> OIT, Comisión de Comunidades Europeas, Ministerio de asuntos sociales, “Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la O.I.T.” Ginebra, año 2000, pág 8.

del llamado “techo de cristal”, que impide el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

La segunda característica se refiere a las diferencias de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras, que se deben en gran parte a la discriminación profesional, pero que abarca también la diferencia de remuneración por un trabajo de igual valor.

La tercera característica estriba en la “doble jornada laboral” a la que tienen que enfrentarse las mujeres que desempeñan una actividad económica y que, además, tienen que asumir casi en solitario todas las responsabilidades familiares y domésticas. Ello supone también una distribución injusta de la carga laboral entre hombres y mujeres, a la vez que impone limitaciones a la capacidad de la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo.

A pesar del continuo incremento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos 20 años, ésta sigue encontrando más obstáculos que el hombre a la hora de acceder al empleo, y constituye el grupo más vulnerable frente al desempleo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de trabajo que suponen un escaso nivel de calificación, salarios más bajos, menor seguridad y peores condiciones laborales. Al ser objeto de discriminación en el mercado de trabajo, la mujer se ve obligada, con más frecuencia que el hombre, a trabajar en el sector no estructurado urbano y a realizar actividades de subsistencia en las zonas rurales, especialmente en el caso de los países menos desarrollados.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Magenzo K., Abraham , “Discriminación negativa: una práctica social cotidiana y una tarea para la educación en derechos humanos”, Estudios básicos en derechos humanos, OIT, año 1998, pág. 21.



3. El principio de la no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo

3.1. Los derechos de las trabajadoras y la normalización internacional. La evolución de la legislación con respecto a la mujer trabajadora puede ser clasificada en tres fases. En todas estas la OIT y la normativa internacional ha cumplido un importante papel.

En la primera fase, el énfasis de la actividad normativa de la OIT estaba puesto en dos aspectos. En primer lugar, en la protección de las mujeres contra condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, en especial con relación a su función reproductora (embarazo, parto y lactancia), que podrían ser amenazada por esas condiciones. En segundo lugar, en asegurarles condiciones de trabajo que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares. Esto reflejaba, por un lado, la imagen de una debilidad relativa de las mujeres, y por otro, la noción de que las responsabilidades familiares eran su tarea exclusiva.

Ya en el momento fundacional de la OIT, o sea, en la Primera Conferencia Internacional del Trabajo, fueron aprobados, con ese espíritu, tres instrumentos de protección de las mujeres trabajadoras: el Convenio número 3, de Protección a la maternidad (1919), el Convenio número 4, de Prohibición del trabajo nocturno para las mujeres (1919) y la Recomendación N° 4, de Protección de las mujeres y niños contra el saturnismo (1919).

La segunda fase se inicia a partir de los años 50, con una nueva orientación: la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato para

las mujeres, aunque incorporando este principio de manera más bien formal. Se trataba principalmente de eliminar las disposiciones discriminatorias existentes en las legislaciones nacionales.

Se aboca a consagrar normas que tiendan al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, a partir del principio de la no discriminación. El principal conjunto de normas que refleja esa preocupación son: a) el Convenio número 100 (Igualdad de remuneración, 1951) y la Recomendación 90, que establecen la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor; ese convenio ha sido hasta el momento ratificado por 143 Estados Miembros de la OIT; b) el Convenio número 111 (Discriminación: empleo y ocupación, 1958) y la Recomendación 111, que definen que los Estados-miembro deben formular una política nacional que elimine de su legislación normas que discriminen a las mujeres con relación a los hombres.

La tercera fase de la actividad normativa de la OIT se inició a mediados de la década de los 70 y cobró fuerza a partir de la adopción por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El propósito de esta fase es remover los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad efectiva, no sólo formal.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Ulshoefer, Petra. "Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años noventa: desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales". Pág. 15, OIT, Santiago. 1994.

En esta fase, la actividad normativa de la OIT dirigida a la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo está basada en la concepción de que la mejoría de la situación de las mujeres en el mundo del trabajo (y en la sociedad en general), depende también del cambio que se venga a producir en la situación de los hombres, así como en las relaciones entre hombres y mujeres.

En ese sentido, empezaron a revisarse una serie de normas protectoras (entre ellas las que prohibían el trabajo nocturno de las mujeres, que las protegían contra los efectos de las emanaciones de plomo y benceno y que establecían límites de carga) a partir de las siguientes ideas: en primer lugar, que existen condiciones de trabajo que son malas tanto para mujeres como para hombres, y que ninguno de ellos debe estar sometidos/as a tales condiciones; en segundo lugar, que los hombres también deben ser protegidos en su función reproductora; en tercer lugar que algunas de esas normas (como por ejemplo la prohibición del trabajo nocturno) podrían restringir las oportunidades de empleo para las mujeres.

Es en ese contexto que empieza a expresarse, en las normas internacionales del trabajo, el tema de las responsabilidades familiares. Lo que se busca es evitar los conflictos entre esas responsabilidades y el trabajo. Se afirma el principio de que éstas, así como el *status* conyugal, no deben ser motivo de discriminación.

Con ese espíritu se aprueba, primeramente, el Convenio 123, que se refiere a la protección y no discriminación de las mujeres con responsabilidades familiares.

---

En 1981 el Convenio 123 es revisado, porque se llega a la conclusión de que, formulado de esa manera, se estaba fortaleciendo y consolidando la idea de que las responsabilidades familiares eran función principal o exclusiva de las mujeres. En ese sentido, esa norma no respondía a cambios importantes que estaban ocurriendo en la sociedad y en el mundo del trabajo, en particular a la entrada masiva de las mujeres en la fuerza de trabajo, y tampoco correspondía a una demanda que empezaba a surgir y a crecer entre los hombres (en especial en los países desarrollados) de participar más en la crianza y en el cuidado de los hijos. En su lugar se aprueba el Convenio número 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, que se refieren, no más a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades familiares.

A pesar de su importancia, el Convenio 156 ha sido ratificado hasta ahora por sólo 29 países, entre los cuales Chile es uno de los 8 países latinoamericanos entre Argentina, Belice, Bolivia, Guatemala, Perú, Uruguay y Venezuela. Entre cuyas características, se puede destacar:

- Reducción progresiva de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias para trabajadores de ambos sexos;
- Introducción de mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y las vacaciones para trabajadores de ambos sexos;

- Establecimiento de condiciones equivalentes de empleo a trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio;
- Creación de servicios adecuados de asistencia y cuidado infantil;
- Ampliación a los padres de derechos como sala cuna y licencia para el cuidado de hijos enfermos (que contemplaban anteriormente sólo a las mujeres);
- Permisos parentales de varios tipos, entre ellos los permisos post natales compartidos para hombres y mujeres.

Chile, se incluye entre la mayoría de los países latinoamericanos que ha hecho el recorrido de las dos primeras fases y ha iniciado el proceso de adecuación y modificación de su normativa y legislación laboral, a fin de garantizar la plena igualdad a la mujer trabajadora, como se expondrá a través del presente estudio.

3.2. Evolución de la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras, en el derecho internacional. <sup>4</sup>

La situación de las mujeres trabajadoras ha sido un elemento de constante preocupación para la organización internacional del trabajo, desde su creación en 1919, junto con los instrumentos creados por esta organización aplicables a la totalidad de los trabajadores sin distinción de sexo, se han adoptado normas destinadas a atender problemas específicos que las mujeres encuentran en su trabajo; esta acción

---

<sup>4</sup> OIT, documento de apoyo “Evolución histórica de la regulación del trabajo de la mujer”, año 1992.

normativa de la O.I.T. ha estado orientada fundamentalmente por dos objetivos:

- 1- Proteger a las mujeres de las condiciones de trabajo demasiado penosas.
- 2- Reconocerles derechos iguales a los de los hombres.

Similar proceso ha experimentado la legislación laboral en América Latina en los últimos años. Gran número de países han ido adoptando normas que formalmente consagran el principio de igualdad (Constitución Política de Chile de 1980 art. 1º) y no discriminación de la mujer, eliminando diferencias discriminatorias.

Ante la inexistencia de investigaciones globales y sistemáticas y de ámbito regional sobre el tema, la O.I.T. ha considerado la necesidad de profundizar el estudio de las legislaciones latinoamericanas, con una doble finalidad; por un lado determinar si dichas reformas legales están en concordancia con las normas de la O.I.T., y por otra parte establecer en qué grado estas reformas han ido acompañadas por una transformación real de los comportamientos del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.

### 3.2.1. Evolución histórica:

Como consecuencia de la Revolución Industrial que se caracterizó por el liberalismo e individualismo y la ausencia de toda protección a los trabajadores por ser contraria al principio de libertad contractual y de autonomía de las partes se plantea la necesidad de la interacción del estado en la creación de normas legales que intenten paliar dichos efectos.

Las primeras normas tuitivas de las denominadas "medias fuerzas-mujeres y menores", se dirigen a proteger la solución de los individuos

que las componen, olvidándose de consagrar el principio de igualdad de trato entre trabajadores de distinto sexo. En esta primera fase tanto las normas nacionales como internacionales regulan el trabajo de la mujer; protegiendo la maternidad, prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres y su actividad laboral en determinados sectores de la producción, incompatibles con ese papel que les ha asignado la sociedad.

A su vez, las normas civiles y mercantiles establecieron importantes limitaciones a la capacidad de las mujeres casadas para realizar actividades lucrativas. En esta primera fase, a la mujer se le considera como un sujeto con capacidades limitadas, específicamente en las normas mercantiles y civiles, con clara incidencia en el ámbito laboral pues una vez casada se le reconoce al marido los derechos de administración de la sociedad conyugal, la patria potestad de los hijos y precisará el consentimiento marital para efectuar actividades laborales o de carácter mercantil, potenciándose de forma indirecta en la legislación laboral el cese en el trabajo de la mujer que contrae matrimonio (Código Civil).

Posteriormente se asiste a partir de las primeras décadas del siglo pasado a la proclamación en los textos constitucionales de gran número de países, del principio de igualdad entre ambos sexos entendido en un plano general, bien de forma independiente, llevando incluso esa igualdad al plano laboral. Lo que implicaría un proceso progresivo de eliminación de los actos jurídicos de normas contrarias a ese principio de igualdad que contienen normas protectoras y limitativas del acceso de la mujer al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y las normas sobre protección de la maternidad.

Pese a dichos textos, los mecanismos de control de la aplicación de las normas igualitarias y de prohibición de las discriminaciones por razón de sexo en el trabajo resultan ineficaces, pues la mujer sigue siendo objeto de discriminaciones para acceder al empleo y en cuanto a su igualdad salarial. Se plantea así la necesidad de que el ordenamiento jurídico adopte un papel activo en la eliminación de los obstáculos para hacer efectivo el principio de igualdad y derrotar a la discriminación; dándose paso a una tercera fase en que aparecen los denominados "programas de acción positiva", que crea nuevos y específicos mecanismos de control de la efectividad del derecho a la igualdad de trato y oportunidades.

3.2.2. Evolución histórica en América Latina de la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras.

Las fases o etapas del derecho laboral son coincidentes, si bien existen ciertas particularidades necesarias de mencionar; la primera es que la aprobación de disposiciones igualitarias ha sido un proceso bastante lento y desigual en la mayoría de los ordenamientos, existiendo aún en el derecho del trabajo (marcadamente intervencionista) normas correspondientes a la primera fase de protección del trabajo de la mujer, a pesar de que en gran parte de los textos constitucionales contienen declaraciones programáticas del principio de igualdad.

De otro lado, la coincidencia de las tendencias internacionales de promoción de la igualdad de trato con la crisis económica de los años ochenta, ha potenciado más el aspecto desregulador del trabajo de las mujeres, eliminando las trabas que aparentemente impedían su acceso al mercado de trabajo, mediante la derogación de las normas



protectoras no relacionadas con la maternidad y a través del crecimiento del sector informal en el cual la participación de las mujeres es mayoritario, quedando al margen de la regulación laboral común del resto de los trabajadores.

Finalmente, el interés por la consecución de una auténtica igualdad de la mujer trabajadora, es un fenómeno de escasa implantación, pues pocos son los países que han adoptado instrumentos específicos de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades. Chile sería uno de estos países como se referirá en este trabajo.

### 3.2.3. Historia de la normativa internacional y principio de igualdad.

El principio de igualdad entre ambos sexos, que inicia su reflejo constitucional tras la Primera Guerra Mundial, en la esfera laboral es proclamado por la Constitución Internacional del Trabajo de 1919, al reconocer el derecho a un "salario igual a trabajo igual" art. 41, y en la declaración de Filadelfia del año 1944 que consagra el principio de "igualdad salarial a los trabajos de igual valor".

De los numerosos convenios de la O.I.T. que han tratado sobre el trabajo de la mujer, pueden distinguirse dos etapas cronológicas claramente diferenciados. La primera de ellas, se extiende hasta el año 1950, época en que las normas de dicho organismo tiene un marcado carácter protector de la mujer, a diferencia de la segunda etapa, que se inicia en la década de los cincuenta en la cual la finalidad es fomentar la igualdad de oportunidades y de trato.

El primer convenio específico sobre la mujer es el convenio N°3 sobre protección a la maternidad de 1919 que contiene un gran número de normas relativas a la mujer trabajadora, en las cuales no sólo la protegen por el hecho fisiológico de la maternidad sino que también a

nivel normativo en función al rol tradicional de la mujer, concibiéndosela como sujeto limitado, equiparado en ocasiones a los menores; tal es el caso de los diferentes convenios sobre trabajo nocturno o los relativos a la prohibición de determinados trabajos, como por ejemplo, los subterráneos.

Es a partir del convenio N°100 sobre igualdad de remuneración de 1951, que el tratamiento que se hace a la mujer en las normas internacionales varía substancialmente.

3.2.3.1. Convenios Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes:

Dentro de este campo, en cuanto dice relación con la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres, Chile tiene ratificados diversos Pactos y Tratados Internacionales específicos. Entre estos, los más importantes son, "La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", y los Convenios N° 100, 111 y 156 sobre "Igualdad de remuneración", sobre "Discriminación en el empleo y la ocupación" y sobre "Trabajadores con responsabilidades familiares" emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los Convenios o Tratados Internacionales que tienen que ver con las discriminaciones de género, pertenecen a la categoría de Pactos Internacionales sobre derechos humanos fundamentales. Teniendo en su gran mayoría la característica de ser de tipo programático y no normativo, por lo tanto, los compromisos de los estados que lo suscriben, generalmente se reducen a promover y promocionar los contenidos que ellos sancionan.

A continuación señalaremos el espíritu de cada una de las convenciones que dicen relación con nuestro tema:

3.2.3.1.1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

El 18 de diciembre de 1979, se dio un gran paso hacia la meta de la igualdad de los derechos para la mujer, cuando la asamblea general de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta convención en sus treinta artículos, promulgan en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas para conseguir que la mujer goce de derechos iguales. Esta convención en general, hace eco a la profunda exclusión y restricción que ha sufrido la mujer en razón de su sexo, y pide igualdad de derechos para ésta, cualquiera sea su estado civil, laboral, etc.

En dicha normativa se pide la promulgación de leyes en cada ordenamiento jurídico interno con el fin de que se prohíba la discriminación; recomendando a su vez, medidas especiales temporales tendientes a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.

Chile ratificó esta convención, el 9 de diciembre de 1989; con esto, el país se comprometió a adoptar las medidas necesarias con el fin de eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

En mayo de 1990, el presidente de la Nación hasta ese momento don Patricio Aylwin envió al congreso el proyecto de ley para crear el Servicio Nacional de la Mujer.

Esta iniciativa respondía a la necesidad de crear un mecanismo nacional que asumiera la responsabilidad de trabajar por el adelanto de la mujer tal como fuera sugerido en el párrafo 57 de las "Estrategias de Nairobi".

Hoy existe el Servicio Nacional de la Mujer por ley N°19.023, publicada en el diario oficial el 3 de enero de 1991, siendo una de sus funciones garantizar el cumplimiento de la convención.

Para efecto de una mejor comprensión de este texto, procederemos a realizar un análisis de los artículos más relevantes, que dicen relación con el tema de la discriminación laboral de la mujer.

El art. 1º " de la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer", se establece expresamente lo que se debe entender "por discriminación contra la mujer", señalando como bases "La Igualdad del hombre y la mujer, los derechos humanos y las libertades fundamentales en las diversas esferas del quehacer humano"; debiendo entenderse que dentro de alguna de ellas se encuadraría el ámbito laboral.

El art.2º a su vez, establece dos obligaciones para los estados parte; siendo la primera de ella que dichos estados parte condenen la discriminación contra la mujer en todas sus formas y la segunda la de crear una política apropiada y rápida para eliminar tal discriminación.

Desde el art. 3º al 10º reiteran la obligación de los estados parte de adoptar medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, señalando algunas de dichas medidas en forma taxativa.

Finalmente es el art. 11º de esta convención el que consagra en forma exclusiva y concreta la discriminación de la mujer en la "esfera del empleo", señalando que tanto hombres y mujeres tienen los mismos

derechos y en forma particular el derecho al trabajo, ya sea en cuanto a la elección de éste, oportunidades, remuneraciones etc.; puesto que el derecho al trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano como lo dice su N° 1° letra A.

El art. 11 N°2 señala las medidas que los estados partes deberán tomar a fin de evitar que el matrimonio o la maternidad sean razón de discriminación laboral contra la mujer.

#### 3.2.3.1.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Por el art.1° los estados partes se comprometen a "respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio, a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de..., sexo... ."

Al referirnos al respecto, tanto el estado como sus agentes están obligados a no violar directa e indirectamente, por acciones u omisiones, los derechos y libertades reconocidos en la convención.

El concepto de obligación supone el deber de impedir que se viole los derechos humanos de las personas sometidas a la jurisdicción del estado parte ya sea que se trate de una persona pública o privada, individual o colectiva, natural o jurídica. Esta obligación incluye además, el deber de prevenir, investigar y sancionar toda violación denunciada o conocida de los derechos y libertades reconocidas por la convención.

Tenemos así, una interpretación doctrinaria amplia de las obligaciones de respetar y garantizar.

Igualmente el artículo en análisis, afirma el principio de no discriminación, ya que el respeto y garantía de los derechos y libertades deben asegurarse sin discriminación de ninguna especie. Por último, este artículo debemos concordarlo con el art. 24° de la misma

convención que referido a la igualdad ante la ley, constituyen el fundamento de la plena y total recepción del principio de no discriminación en la Convención Americana, el cual se aplica al reconocimiento y protección de todos los derechos enunciados en el Pacto de San José de Costa Rica.

El art. 2° de la convención, que se refiere al "deber de adoptar disposiciones de derecho interno"; tiene su fuente en el art. 12.2 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas.

Debemos destacar que esta norma se originó en una iniciativa del gobierno de Chile, en sus observaciones al proyecto final de la Convención Americana.

De acuerdo con la interpretación literal de este art. 2° en relación con el art. 1° resulta claramente que el primero complementa pero no sustituye o suple la obligación general y condicionada, que resulta del art. 1°. Así, el art. 2° adiciona un deber para los estados parte en el caso de que los derechos y libertades no estuvieran garantizados por el derecho interno, que consistiría en adoptar las medidas para tales derechos y libertades "con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta convención".

3.2.3.1.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>5</sup>

3.2.3.1.3.1. Convenio N°100 "Igualdad de Oportunidad y de Trato".

Este convenio se refiere específicamente a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

La conferencia general de la O.I.T., convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y

---

<sup>5</sup> OIT, recopilación actualizada de convenios y recomendaciones, "Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT", año 2001.

congregada en dicha ciudad el 6 de Junio de 1951; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, concluyen que estas revistan la forma de un convenio internacional. Así, el 29 de Junio de 1951 se adopta dicho convenio entrando en vigor el 23 de mayo de 1953.

Este convenio consta de ocho artículos:

El artículo 1° , contempla dos letras y en la primera de ellas se señala qué debemos entender por remuneración, incorporando a este concepto el salario o sueldo ordinario básico o mínimo y cualquier otro emolumento pagado por el empleador directa o indirectamente al trabajador por el empleo realizado por este.

La segunda letra, entrega como base para poder lograr una igualdad en la remuneración, el que las tasas de ellas sean fijadas sin hacer una discriminación por el sexo.

El art. 2°, establece la obligación de los miembros de este convenio de crear los medios aptos para que el principio en cuestión, tenga real aplicación y ello queda establecido al señalar la expresión "todo miembro deberá...". En su numeral segundo el art.2° , se refiere a los medios por los cuales se deberá aplicar este principio, pudiendo ser uno de dichos medios la legislación nacional.

Los artículos 3°,4°,5°,6° ,9°,10°, 11 °, 12°, 13° y 14°, reafirman lo mencionado en los artículos precedentes.

Finalmente, los artículos 7° y 8° se refieren a declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos.

3.2.3.1.3.2. Convenio N° 111, relativo a la "Discriminación en materia de empleo y ocupación".

El convenio N°111, fue adoptado por la O.I.T., el 25 de Junio de 1958 entrando en vigor el 15 de Junio de 1970, preocupándose específicamente, como su título lo dice de la discriminación en materia de empleo y remuneración y con el fin de poder tratar dicho tema ha comenzado señalando en su artículo 1° N° 1 lo que se debe entender por la discriminación y lo que para efectos de este convenio comprende el término "discriminación".

Es así como este art. 1° N°1 letras a) y b), vienen a definir en forma amplia el término de discriminación señalando además que cualquier distinción, exclusión o preferencia que alteren el trato en el empleo u ocupación, "podrá ser especificado por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados".

El numeral segundo del mismo artículo, señala, lo que no será considerado como discriminación, vale decir, se permite distinciones, exclusiones o preferencias cuando estas sean basadas en calificaciones referentes a un empleo.

El numeral tercero, finalmente hace una extensión de los términos ocupación y empleo, entregándonos así, una visión más amplia de dichos conceptos y dando un mayor campo en el cual se pudiese presentar cualquier tipo de discriminación.

En el artículo 2°, se prescribe la obligación para los miembros de este convenio de crear una política nacional a través de métodos adecuados que dirán relación con las condiciones y las prácticas de estos estados en particular, a fin de asegurar y promover la igualdad de trato en las



oportunidades para acceder a un empleo y ocupación, evitando cualquier discriminación referente a este punto.

Igualmente el artículo 3°, señala otra obligación para los miembros de este convenio consistente en adoptar de acuerdo a las circunstancias y prácticas nacionales alguno de los métodos señalados por este artículo, como sería " el promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa normativa"(art. 3° letra b)

En el artículo 4°, se establece la existencia de determinadas medidas que pueden afectar a una persona sobre "la que recae sospecha legítima de dedicarse a una actividad perjudicial a la seguridad del estado..." , vale decir, al igual que el artículo 1° N° 2, se hace referencia a lo que no debemos entender por discriminación, pero a diferencia de este punto 2 el artículo en cuestión nos entrega mayores elementos para delimitar el concepto de discriminación.

Por último y en cuanto al artículo 5° N°1, la convención permite la aplicación de medidas especiales de protección o asistencia, puesto que estas no serían causal de discriminación, siempre y cuando deriven de los convenios o recomendaciones adoptadas por la O.I.T. Dentro de este mismo artículo específicamente en su N° 2, se faculta a los estados partes para definir como no discriminatoria cualesquiera otras medidas especiales, requiriéndose sí previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores ( requisito que sólo es exigible si es que estas existen) que se encuentren destinadas a satisfacer necesidades particulares de las persona, por las razones que la propia convención en el artículo 5° N° 2 reconoce como objeto de una determinada protección o asistencia.

3.2.3.1.3.3. Convenio N° 156, sobre “Trabajadores con responsabilidades familiares”.

Este convenio fue adoptado con fecha 23 de junio de 1981, entrando en vigor con fecha 11 de agosto de 1983.

En este convenio, la conferencia general de la OIT, parte de la base de la igualdad de todos los seres humanos en cuanto a su derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar su papel tradicional en la sociedad y en la familia y que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales.

Así en su artículo 1º, nos expresa que se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, incluyendo también las responsabilidades respecto de su familia directa.

En su art. 3º, 4º y 5º, se refieren los objetivos del convenio, en torno a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, entre los cuales señala, que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan elegir su empleo sin ser objeto de discriminación. Para tales efectos nos define discriminación, señalando que significa discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se refiere en el convenio sobre discriminación.

Para concretizar los principios expuestos, en su art. 4º nos señala las medidas que deben adoptar entre otras, los estados parte, permitiéndoles elegir libremente su empleo, considerando sus

necesidades, permitiéndoles el acceso a servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Finalmente en su art. 6º, expresa que los estados parte deberán tomar las medidas pertinentes y promover estos derechos por medio de la educación a través de todas las autoridades y organismos competentes de su país.

#### 3.2.3.1.4. Convenios internacionales no ratificados por Chile.

Al respecto, solamente se hará una breve referencia de los mismos, ya que por razones específicas nuestro país no adoptó dichos convenios.

##### 3.2.3.1.4.1. Protección de la maternidad: convenio n° 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

La Conferencia General de la O.I.T., convocada en Washington por el gobierno de los Estados Unidos el 29 de Octubre de 1919; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de la indemnización de maternidad, deciden que estas proposiciones revisten el carácter de Convenio Internacional.

##### 3.2.3.1.4.2. Trabajo Nocturno: Convenio n° 4 relativo al trabajo nocturno de las mujeres.

Fue adoptado por la O.I.T. el 28 de Noviembre de 1919, entró en vigor el 13 de Junio de 1921.

El texto del convenio señala: " La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de Octubre de 1919; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo nocturno de la mujer, cuestión que esta comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión de la conferencia

celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente convenio que podrá ser citado como el Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las mujeres, 1919, y que será sometido a la ratificación de los miembros de la O.I.T , de acuerdo con las posiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2.3.1.4.3. Convenio n° 45, relativo al “Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase”.

Este Convenio fue adoptado en Ginebra en su decimonovena reunión el 21 de Julio de 1935, entrando en vigor el 30 de Mayo de 1937; con un total de 87 ratificaciones y 3 denuncias.

3.2.3.1.4.4. Convenio N° 183 sobre “La protección de la maternidad”.

Este convenio está constituido por la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad del año 1952, siendo adoptado con fecha 15 de junio de 2000 y entrando en vigor con fecha 07 de febrero de 2002.

En su art. 1º nos señala que este convenio se aplica a toda “mujer”, debiendo entenderse por tal, a toda persona de sexo femenino, y el término hijo, a todo hijo sin discriminación.

En cuanto a su ámbito de aplicación, se aplica a las “trabajadoras dependientes”, esto es, bajo un contrato de trabajo.

A través de este convenio, se tiende a proteger la salud, tanto de la mujer como del hijo, ya sea impidiendo que las mujeres desempeñen trabajos perjudiciales para su salud, como asimismo, permitiéndole un tiempo mínimo de descanso donde puedan abocarse al cuidado de sus hijos, esto es, la licencia maternal, cuya duración al menos debe ser de 14 semanas. Así art. 4º del Convenio.

Además, se contempla la licencia complementaria, en caso de enfermedad de la madre o retraso en la fecha del parto.

Se le asegura su derecho a remuneración durante el período que se encuentre gozando de la licencia, según la costumbre o práctica del país, a cargo del estado o de la seguridad social, y sólo en caso de que así se acuerde o se acostumbre, a cargo del empleador.

Con relación a la posibilidad de discriminación en el empleo, específicamente se refiere a este tema el Convenio en su artículo 8, donde expresamente se prohíbe al empleador despedir a una mujer embarazada o gozando de licencia de maternidad, debiendo el estado tomar las medidas de prevención del caso.

A la fecha este convenio no ha sido ratificado por nuestro país.

3.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la Constitución Política de la República, en la legislación laboral nacional y breve reseña a legislación comparada.<sup>6</sup>

La Constitución Política de la República de nuestro país y en general las constituciones de todos los países de la región, proclaman el principio de igualdad, ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo. De esas fórmulas amplias de igualdad formal se deriva el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, pues la legislación laboral en los países latinoamericanos ha acogido de distintas formas el principio de igualdad y no discriminación.

En el caso de Chile, La Constitución Política de la República, consagra en su artículo 1º inciso 1º:

---

<sup>6</sup> López M, Cecilia, Pollack, Molly, Villarroel, Marcela, *Género y mercado del trabajo en América latina; procesos y dilemas*, editorial PREA, Colombia, primera edición año 1996.

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”

Conteste con lo anterior, en su artículo 19 N° 2° garantiza:

“la igualdad ante la ley.

En Chile no hay personas ni grupos privilegiados.

En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”

En cuanto a los derechos constitucionales relacionados directamente con la legislación laboral, establece en su artículo 19 N° 16 inciso tercero que:

“Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. “

Además la garantía establecida en el artículo 19 N°2 se encuentra amparada por el recurso de protección en caso de que un acto u omisión arbitrario o ilegal, prive, perturbe o amenace el legítimo ejercicio de dicho derecho. Y con relación a esa misma garantía y los demás derechos ya referidos, constituye el marco respecto del cual no puede apartarse la ley ni la autoridad que la interpreta y aplica.

En cuanto a la normativa legal, en el Código del Trabajo se consagra todos los mandatos emanados de nuestra carta fundamental, que se concretan en el principio de no discriminación de manera expresa, señalando a modo ejemplar las conductas constitutivas de dicha

desigualdad. Así en su artículo 2º inciso 2 y siguientes, incorporados por ley 19.759 de 05 de octubre de 2001, se establece que:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales, los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior, y sin perjuicio de otras disposiciones de este código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”

La ley es tajante al prohibir cualquier tipo de discriminación para con los trabajadores.

A pesar de estos avances, todavía existen algunas desigualdades en perjuicio de las trabajadoras a nivel de la normativa sobre condiciones de trabajo y persisten desigualdades importantes en el terreno de la realidad laboral, tal como se verá más adelante.

En el art. 2 inciso segundo y siguientes del Código del Trabajo, sólo se estableció de manera general la prohibición de discriminación basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar expresamente el principio de igualdad de remuneraciones. En comparación, en Venezuela se establece en menor medida cuando dispone que "la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración"<sup>7</sup>

Además en Chile no se incorpora de manera expresa el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, no obstante estar consagrada la igualdad, de manera genérica, entre las personas en la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 1º, como ya se hizo referencia.

En relación a esto último, existe un grupo de países que incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo a la tesis de "igual salario por trabajo igual". Es el caso de México y Perú.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, artículo 359.

<sup>8</sup> Documento Cinterfor- OIT, "Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina, avances y desafíos, cinco años después de Beijing, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe", pág. 25, Lima Perú, 08 de octubre de 2000.



Otro grupo de países prohíbe la discriminación por razón de sexo en los "criterios de remuneración", lo que constituye una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa e indirecta, lo que ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT.<sup>9</sup> A este grupo pertenece Ecuador, el país que acoge las tesis más avanzadas de "igual salario por trabajo de igual valor", a través de la modificación que realizó a su normativa en 1998 y Uruguay, cuya Ley 16.504 de 1989, prohíbe la discriminación al establecer criterios de remuneración.<sup>10</sup>

3.3.1. Normas que establecen la protección de la maternidad en la legislación laboral chilena y de América Latina.

El fundamento de las normas protectoras de la maternidad está en la especial y diferente situación que vive la mujer en razón de su capacidad reproductora y especialmente en cuanto a la maternidad. De tal modo, la necesidad de establecer y mantener reglas protectoras de la maternidad es aceptada unánimemente, no representando atentado alguno contra el principio de igualdad.

3.3.1.1. Licencia por maternidad y derecho de lactancia.

El descanso por maternidad tiene por objetivo preservar la salud de la madre y el hijo, a través de un período de descanso anterior y posterior al parto y durante situaciones de enfermedad derivadas del embarazo y el parto. En América Latina existe una legislación protectora de la maternidad, que enfrenta el desafío de dar protección a la capacidad

---

<sup>9</sup> Márquez Garmendia, Martha. "Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo" pág. 30, OIT, Santiago de Chile. 1998.

<sup>10</sup> Ibid, nota número 8, pág. 34.

reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada.

En Chile se establece un descanso de maternidad previo al parto y un descanso de maternidad posterior a éste.

Descanso pre natal que se concede a las trabajadoras otorgándoles el derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto. Y Descanso post natal que consiste en que las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de 12 semanas después del parto.

Unido a lo anterior, existe de manera eventual un descanso pre natal suplementario por enfermedad: si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas (art. 196 inc. 1º); un descanso complementario prorrogado (pre natal): si el parto se produjere después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal (post natal), lo que deberá ser comprobado antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de matrona. Y también un descanso post natal prolongado: si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que le impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso post natal, el descanso puerperal será prolongado por el

tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el período de permiso posterior, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre.

También se establece en el artículo 199 bis, que en caso de enfermedad grave del hijo menor de 18 años, la madre trabajadora tendrá derecho a ausentarse por dicha razón el número de horas de la jornada equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año. Si ambos padres trabajan podrá hacer uso de este derecho cualquiera de los dos, a elección de la madre.

Se manifiesta aquí, la igualdad en el trato entre la trabajadora mujer y el trabajador hombre, donde se atiende a la responsabilidad familiar, más que a su condición sexual.

En los demás países de la región la legislación contempla licencia de maternidad, con un descanso de al menos seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (Argentina, Perú, México, Paraguay, Colombia y Uruguay) Brasil, Costa Rica y Venezuela disponen un descanso mayor.

Incluso, en algunos países, como Paraguay, Brasil y Uruguay la distribución de los días de licencia entre el descanso pre y post natal se deja a criterio de la trabajadora.

En Argentina, Paraguay y Uruguay existe también una licencia suplementaria para la madre por enfermedad a causa del embarazo o el

parto. Asimismo, en Brasil y Costa Rica se prevé una licencia en caso de aborto no voluntario (2 semanas y hasta tres meses respectivamente). Los beneficios de licencia de maternidad se extienden en Colombia, Costa Rica y Venezuela a la madre adoptiva y en Brasil y Uruguay se han presentado proyectos de ley en este sentido.<sup>11</sup>

Los costos de la licencia de maternidad son asumidos normalmente por la seguridad social, es decir, no son financiados con cargo al empleador.

Acá en Chile, se establece en el artículo 198 del Código del Trabajo, que la mujer recibe durante el período de descanso de maternidad o de descansos suplementarios un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba.

Sin embargo, en algunos de los demás países de Latinoamérica, como es el caso de Costa Rica, el salario del período de descanso es asumido en partes iguales por la Caja Costarricense de Seguridad Social y el empleador.

El monto del subsidio es equivalente generalmente a su última remuneración o a un promedio de los últimos meses. El menor nivel de cobertura se da en Paraguay, donde éste es calculado en base al 50% de los salarios sobre los cuales cotizó a la Seguridad Social en los últimos cuatro meses, lo que disminuye significativamente sus ingresos.

En cuanto al derecho de lactancia, en el artículo 206 del Código del Trabajo se establece que la mujer tiene derecho a dos porciones de

---

<sup>11</sup> Ibid, nota número 8, pág. 23.

tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se consideran efectivamente trabajadas. Teniendo el derecho adicional a ampliar dicho tiempo por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta para dar alimento a su hijo menor de dos años.

El derecho de lactancia está protegido en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, tales como en Argentina, Brasil, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela. Su duración normal es de dos períodos diarios de media hora (que se consideran como tiempo trabajado), por un tiempo máximo establecido en función de la edad del/a niño/a.

La modificación a la normativa en Chile amplió la licencia de paternidad en caso de muerte de la trabajadora durante el parto o durante la licencia posterior a éste. En este caso, el resto del tiempo de licencia destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre. (art. 195 inciso 2º del Código del Trabajo).

En Chile, la madre trabajadora dispone además de licencia (y un subsidio que cubre el 100% de su remuneración) por enfermedad de su hijo menor de 1 año. También goza de este beneficio el padre, si tiene la tuición del niño o si la madre ha fallecido. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos puede hacer uso de la licencia, quedando la decisión en manos de la madre.

Además el cónyuge varón, junto con su cónyuge tiene derecho a cuidar de un menor de edad inferior a un año de edad, cuando se le haya otorgado la tuición o el cuidado personal de éste por sentencia judicial.

La elección corresponde a la madre. Así, el artículo 199 inciso segundo del Código del Trabajo.

No sólo en Chile se contempla la licencia de paternidad, tal como está establecido en el artículo 195 al que ya hemos hecho mención; en los demás países también se contempla, además, licencia de paternidad, que otorga días libres al padre con ocasión del nacimiento de su hijo/a. Esta tiene el propósito de incorporar al padre en la crianza de los hijos y ha sido regulada en Brasil (5 días), Argentina y Paraguay (2 días). En Uruguay la normativa solo alcanza a los funcionarios públicos (3 días), pero es una práctica extendida en los convenios colectivos. En Colombia, se contempla la facultad de la madre de ceder al padre una de las 12 semanas de su descanso por maternidad. Siguiendo el mismo criterio, en Argentina se presentó un proyecto de ley, actualmente en discusión.

#### 3.3.1.2. Normas que establecen protección contra el despido en Chile y breve reseña a la legislación del resto de Latinoamérica.

En Chile, conforme al artículo 201 con relación al artículo 174 del Código del Trabajo, se contempla el llamado “fuero maternal”, que no es otra cosa que el beneficio que se le concede a la mujer en orden a que no se le puede poner término a su contrato de trabajo, sin autorización previa del juez del trabajo, lo que éste puede conceder por las causales N°s 4 y 5 del Art. 159 y las del art. 160, durante todo el período de su embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere puesto término al contrato en contravención al art. 174 del Código del Trabajo(sin

autorización del juez), la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona. Estipulándose un plazo para que la trabajadora reclame tales beneficios ante la autoridad respectiva.

La normativa de los diversos países de Latinoamérica contempla la estabilidad laboral de la mujer durante el embarazo y en algunos casos con posterioridad al parto. La figura más común es la del despido nulo, que trae como consecuencia la reincorporación del trabajador. Este se utiliza en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Paraguay, Perú y Uruguay. Sin embargo, la protección no es siempre efectiva. Por ejemplo en Colombia y Argentina se ofrece a la trabajadora embarazada una estabilidad relativa, ya que se le reconoce el derecho a cobrar una indemnización por despido y no exige al empleador la mantención del puesto de trabajo para ella.

La duración de la protección varía de un país a otro. En Paraguay y Uruguay se prohíbe el despido de la trabajadora desde que notifica el embarazo hasta transcurrida la licencia de maternidad, y aunque no se define el plazo de estabilidad posterior al reintegro en Uruguay, se ha establecido una cierta jurisprudencia que ha determinado un plazo de 6 meses. En Brasil, la legislación extiende la protección desde la notificación del embarazo hasta cinco meses después del parto. En Argentina se extiende hasta siete meses y medio después del parto y en Bolivia hasta un año después del nacimiento del niño.<sup>12</sup>

### 3.3.1.3. Regulación legal en torno a los centros de cuidado infantil.

---

<sup>12</sup> Ibid, nota número 8, pág. 58.

En nuestra legislación se contempla en el artículo 203 del Código del Trabajo, que el empleador deberá construir, habilitar o mantener una sala cuna para los hijos de las trabajadoras, en la medida que ocupe veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Asimismo la obligación se entiende cumplida si paga los gastos de sala cuna en un establecimiento al efecto para el cuidado de sus hijos menores de dos años de la mujer trabajadora.

En diversos países la ley contempla la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de hijos menores de la mujer trabajadora. Los hombres trabajadores no tienen derecho a este beneficio, reforzando la idea que las responsabilidades familiares son de la mujer y no de ambos padres.

En algunos países, como es el caso de Colombia y México, el servicio de guardería infantil está a cargo del Estado. En Paraguay y Venezuela, los empleadores están obligados a instalar salas cunas para el cuidado de niños menores de 2 años. Esta obligación rige en establecimientos de más de 20 mujeres en Venezuela y más de 50 en Paraguay. En Brasil y Costa Rica, el Estado y el empleador brindan paralelamente estos servicios. El Código del Trabajo de Costa Rica condiciona este servicio a las posibilidades económicas del empleador, y en Paraguay se considera que esta obligación es transitoria, mientras la seguridad social no satisfaga esta necesidad.

En los últimos años se han desplegado serios esfuerzos por ampliar la cobertura del cuidado infantil y modificar la normativa que restringe este beneficio solo a los hijos de trabajadoras y a empresas con determinado número de mujeres. En Brasil por ejemplo, el Congreso aprobó, en diciembre de 1997, una ley que garantizaba el establecimiento de



servicios de jardín infantil (en las empresas o por convenios), para los hijos de las trabajadoras, hasta 6 años de edad. El proyecto fue, sin embargo, vetado íntegramente por el ejecutivo. Actualmente se encuentran en trámite en el Parlamento otros siete proyectos sobre el tema.<sup>13</sup>

#### 3.4. Mecanismos y órganos de control de la normativa.

En general, se reconoce que la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no puede ser alcanzada solo a través de la legislación. Esta, sin embargo, tiene un papel fundamental. De ahí la importancia de los mecanismos que garanticen su efectiva aplicación.

A nivel internacional la OIT ejerce como organismo contralor. El artículo 22 de su Constitución obliga a los Estados Miembros a presentar una memoria cada 4 años sobre las medidas adoptadas para poner en ejecución los Convenios ratificados.

Las infracciones al principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo caen, además, dentro de la competencia de la jurisdicción laboral.

Finalmente, el cumplimiento de la normativa laboral constituye un objetivo propio de las organizaciones de trabajadores. Como consecuencia de la entrada masiva de mujeres a la fuerza de trabajo.

#### 4. Hacia la calidad en el empleo de la mujer y breve reseña de la evolución en la calidad en el empleo para la mujer en América Latina

---

<sup>13</sup> Ibid, nota 8, pág. 45.

A través de la opinión de los autores de distintos países, se puede observar que existe el consenso de que la mujer hoy en día se ha incorporado de manera más plena al mundo del trabajo. Sin embargo, expresan que esta mayor incorporación se refiere únicamente a la cantidad de mujeres que trabajan en el mundo, más no en cuanto a la calidad del empleo al que acceden, pues en su gran mayoría acceden a empleos deficientes o peor remunerados en comparación a los hombres.

En primer lugar, resulta necesario determinar que entendemos por calidad en el empleo, y una vez partiendo de esa base, podremos dilucidar, si la mujer, sobre la base de la información que existe en la materia, desempeña en la misma proporción que los hombres un empleo de calidad.

El concepto de calidad de empleo abarca múltiples dimensiones, lo que permite identificar las consecuencias de los cambios económicos y sociales ocurridos en la última década. La incorporación de una perspectiva de género a este análisis contribuye a dar cuenta del impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, en la división sexual del trabajo y el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. Se asume así el desafío conceptual y metodológico de avanzar en la identificación de indicadores de calidad de empleo que al mismo tiempo sean capaces de reflejar las desigualdades de género.

La igualdad de género ha sido puesta en el corazón de la agenda estratégica para una visión global sobre "Trabajo Decente" que promueve la OIT. En esta perspectiva, la generación de puestos de

trabajo de calidad implica mejorar la situación relativa de las mujeres y aumentar las posibilidades de que tanto hombres como mujeres tengan acceso a empleos que brinden seguridad y aseguren niveles de vida dignos para ellos y sus familias.

“Las nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en los países del Mercosur y Chile no se han traducido en un mejoramiento equivalente en la calidad de éstos.

Las reflexiones que se presentan nos ayudará a llegar a conclusiones y recomendaciones a fin de contribuir a una mayor equidad de género en el mundo del trabajo y al mejoramiento de la calidad de los empleos de mujeres y hombres.

Las mujeres cuentan hoy con mayores oportunidades ocupacionales que en el pasado. En las últimas décadas se ha producido un aumento sin precedentes de la inserción laboral de la mujer, lo que le ha permitido generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, el aumento en la cantidad de empleos para las mujeres en los países del Mercosur y Chile no se ha traducido en un mejoramiento equivalente en la calidad de éstos.”<sup>14</sup>

4.1. La incidencia del factor nivel educativo en las oportunidades de empleo para las mujeres.<sup>15</sup>

La introducción en el análisis de la variable nivel educativo revela dos aspectos bastante contradictorios de la situación laboral de las mujeres en los años 90. Por un lado, una mejoría importante de sus

---

<sup>14</sup> Reinecke G. y Valenzuela M.E. “Más y mejores empleos para las mujeres”, Santiago de Chile, pág. 12, documentos OIT/ETM, año 2000.

<sup>15</sup> Ibid, nota N°8, pág. 45.

credenciales educativas, y, por lo tanto, de sus posibilidades teóricas de obtener más y mejores empleos. Por otro lado, la persistencia de importantes brechas entre hombres y mujeres con los mismos niveles de escolaridad en términos de sus respectivas oportunidades de acceso al empleo.

El grado de escolaridad del conjunto de la fuerza de trabajo (hombres y mujeres) aumenta significativamente en los 90, y ese aumento es mayor en el caso de las mujeres. Sin embargo, aún cuando las mujeres con más años de escolaridad tienen más y mejores oportunidades de empleo si se comparan con las que tienen menos escolaridad (sus tasas de participación y de ocupación son significativamente mayores, así como su presencia en las ocupaciones formales), esa relación no se mantiene si se comparan hombres y mujeres con los mismos niveles educativos. Sistemáticamente, en cada una de las dimensiones observadas (tasa de participación, tasa de desempleo, grado de informalización, calidad del empleo y niveles de ingreso) persisten, y en algunos casos aumentan, las brechas observadas entre hombres y mujeres. Ellas necesitan un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres. En este sentido es que se puede decir que su grado relativamente mayor de escolaridad, así como los avances verificados en la década, no garantizan a las mujeres más y mejores empleos en comparación con los hombres.

#### 4.1.1. Tasa de participación y nivel educativo.

La tasa de participación de hombres y mujeres aumenta de acuerdo a su nivel de escolaridad. Sin embargo, para las mujeres, la incidencia de

este factor es mucho más marcada: tener más años de estudio amplía, en una escala muy superior a lo que ocurre con los hombres, su disposición a insertarse en la actividad laboral. Eso se puede observar por el hecho de que la tasa de participación de las mujeres en el primer tramo (0 a 5 años de estudio) alcanzaba a 33,9%, mientras la de los hombres era 67,3%; por otro lado, la variación de la tasa de participación de las mujeres entre el tramo inferior y superior de educación (37 puntos de por ciento) es muy superior a la observada entre los hombres (9 puntos de por ciento).

En 1990, la brecha de participación entre hombres y mujeres era significativa en todos los tramos de educación, pero disminuía en la medida en que aumentaban los años de estudio: entre los/as ocupados/as que tenían de 0 a 5 años de escolaridad, la tasa de participación de las mujeres alcanzaba a menos de la mitad (43%) de la de los hombres; en los tramos siguientes, se elevaba progresivamente a un 49%, un 62% y un 79%. En 1998, esa diferencia se reduce.

#### 4.1.2. Brecha de desempleo y nivel educativo.

Los niveles superiores de educación de la fuerza de trabajo femenina respecto a la masculina no les garantizan más oportunidades de empleo. En 1998, en todos los tramos de educación, la tasa de desempleo de las mujeres era superior a la de los hombres. A diferencia de la tasa de participación, no existe una relación clara entre aumento del nivel de escolaridad y reducción de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres. Ésta es superior en los tramos intermedios (6 a 9 y 10 a 12 años) de educación, en los cuales la tasa de desempleo de las mujeres es aproximadamente un 60% superior a

la de los hombres. En el tramo superior (estudios post secundarios) es de un 45% y se reduce a un 20% en el tramo inferior (0 a 5 años). La tasa de desempleo es mayor para hombres y mujeres en los niveles de escolaridad medios, lo que en parte se explica por la mayor disponibilidad de fuerza de trabajo con ese nivel educacional. La mayor parte de la población de la región cuenta con educación primaria o secundaria.

También al contrario de lo que ocurre con la brecha de participación, la brecha de desempleo por nivel de escolaridad entre hombres y mujeres se agudiza en los años 90 en todos los tramos, con excepción del superior.

#### 4.1.3. Brecha de formalidad y nivel educativo.

Existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una ocupación formal, tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, se verifica aquí la existencia de una brecha muy significativa entre los sexos: dado el mismo nivel de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en el sector formal es significativamente superior a la de las mujeres. En otras palabras, en promedio las mujeres necesitan un número bastante superior de años de estudio para lograr insertarse en el sector formal. Esa relación es muy clara hasta los 10 años de estudio (secundaria incompleta) y sólo empieza a cambiar a partir de ese nivel. Sin embargo, la mayor inserción de las mujeres en el sector informal también se puede explicar por algunas ventajas que este sector presenta en la compatibilización de roles que las mujeres deben enfrentar si asumen una actividad remunerada fuera del hogar. La

inserción laboral de las mujeres se ve facilitada, en particular a las de estrato de bajo ingreso, si pueden tener un trabajo con horario flexible, y esta situación es más común en el sector informal. Es por ello que una forma de facilitar la inserción de las mujeres en el sector formal es a través de una flexibilización horaria del mercado de trabajo.

En 1998, del total de hombres ocupados que tenían hasta 5 años de estudio, 39,7% estaban en el sector formal. En el caso de las mujeres con la misma cantidad de años de estudio, esa proporción baja a 20,4%, lo que configura una *brecha de formalidad* entre hombres y mujeres de 20 puntos de por ciento en ese tramo de educación. En el tramo siguiente (6-9 años) la proporción de hombres ocupados en el sector formal sube a 53%, mientras la de las mujeres a 37%, lo que configura una brecha de 16 puntos de por ciento. Esa diferencia se reduce a 2,2 puntos en el tramo de 10 a 12 años de estudio y solamente entre los/as que tienen estudios post secundarios la proporción de mujeres ocupadas en el sector formal es superior a la de los hombres. Eso significa que, para las mujeres, el nivel de escolaridad es un factor de gran importancia para ampliar sus posibilidades de acceder a un empleo formal, aunque el grado de exigencia para que eso ocurra es significativamente superior al que se presenta para los hombres.

A su vez, el promedio de años de estudio de las mujeres al interior del sector formal es significativamente superior al de los hombres, lo que una vez más evidencia que ellas necesitan tener mayores credenciales educativas para acceder a una ocupación formal. Según cálculos de la OIT, en promedio las mujeres ocupadas en el sector formal tienen 11

años de estudio y los hombres 9. Mientras 67% de las mujeres ocupadas en el sector formal tienen 10 y más años de estudio, para los hombres esa cifra alcanza a 49%. Por otro lado, mientras la mitad de los hombres ocupados en el sector formal tiene menos de 10 años de estudio, solo un tercio de las mujeres tiene ese nivel educativo. El mayor nivel educacional de las mujeres en el sector formal puede deberse en parte a que sólo las mujeres con más años de estudio, y por ende, con mayor ingreso, pueden contratar los servicios de apoyo en sus labores domésticas y de cuidado de los hijos mientras ellas permanecen fuera del hogar. Las que tienen niveles educacionales menores se insertan mayoritariamente en el sector informal.

El diferencial de años de estudios necesarios para que una mujer tenga acceso a una ocupación formal (la brecha de formalidad por nivel de escolaridad) prácticamente no se altera entre 1990-1998.

#### 4.1.4. La brecha de ingresos según nivel educativo.

Un nivel superior de escolaridad no garantiza a las mujeres que sus ingresos promedios se acerquen más a los de los hombres. Al contrario, la brecha salarial más pronunciada entre hombres y mujeres se verifica justamente entre aquellos que tienen estudios post secundarios (más de 16 años).

Considerando los distintos tramos de la fuerza de trabajo ocupada por años de estudio, se observa que, hasta los 12 años (secundaria completa), la brecha de ingresos entre hombres y mujeres disminuye moderadamente en la medida en que aumenta el nivel de escolaridad. Según datos de 1998, entre los ocupados que tienen hasta 5 años de



escolaridad los salarios de las mujeres corresponden a 55% del salario de los hombres y entre los que tienen de 10 a 12 años de estudio esa proporción se eleva a 56,5%. A partir de ahí la brecha aumenta, en especial en el último tramo, que incluye a aquellos con 16 años y más de estudio. En este estrato, el salario de las mujeres equivale al 52% del salario de los hombres.

El hecho de que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea más pronunciada en los estratos superiores de educación está relacionado a la segmentación ocupacional por género existente en el mercado de trabajo. Por un lado, aún es muy marcada la concentración de las mujeres con estudios post secundarios en ramas productivas y grupos ocupacionales en los cuales los salarios promedio son marcadamente más bajos (como, por ejemplo, enfermeras y maestras de la enseñanza pre escolar y básica). Por otro lado, sus dificultades de ascenso y promoción en las carreras profesionales aún son significativamente mayores que para los hombres. Si bien los salarios de "entrada" son relativamente equilibrados, se van distanciando en la medida en que unos tienen más oportunidades que otras de ascenso en la carrera.

Considerando los niveles de escolaridad de la fuerza de trabajo ocupada, se observa que la disminución de la brecha de ingresos se da fundamentalmente entre los ocupados que tienen 10 o más años de estudios y, en especial, en aquellos con estudios post secundarios (16 años y más). Esto es, estaría ocurriendo principalmente en los sectores más escolarizados de la fuerza de trabajo, como son los profesionales y técnicos.

#### 4.2. La seguridad social para la mujer trabajadora en América Latina.<sup>16</sup>

Las mujeres están menos protegidas que los hombres en términos de seguridad social, pero esa diferencia se ha acortado en los años 90. El indicador utilizado para analizar la evolución de la protección de los trabajadores es el porcentaje de trabajadores asalariados que cotiza en algún sistema de seguridad social, el que alcanza al 60,3% de las mujeres y al 63,2% de los hombres en 1998 (no se consideraron los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados). Como es previsible, el porcentaje de trabajadores desprotegidos (que no cuentan con ningún sistema de seguridad social) es muy superior en el sector informal. Ahí la desprotección alcanza a 74% de los ocupados; entre los formales se reduce a un 22,8%.

Al considerar las diferencias entre hombres y mujeres se verifica que, en el sector formal, el porcentaje de mujeres protegidas (79,4%) es superior al porcentaje de hombres protegidos (75,5%). En el empleo informal esa relación se invierte: el porcentaje de mujeres protegidas (25,1%) es inferior al de los hombres protegidos (28,1%). Eso confirma la idea de que existe una mayor precarización del empleo femenino, en comparación al masculino, al interior del sector informal. Esta precarización se relaciona, en particular, con la desprotección de las mujeres en el servicio doméstico, ya que en las micro empresas el porcentaje de mujeres protegidas (36,7%) es superior al total de hombres protegidos (28,1%).

---

<sup>16</sup> OIT, Seminario "Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo, hacia una agenda para Beijing", Sernam, Santiago de Chile, julio de 1999.

Se destaca la gran vulnerabilidad de las mujeres en el servicio doméstico: solo 16,2% de ellas cuenta con un sistema de seguridad social. El servicio doméstico corresponde al 16% del total de la ocupación femenina en América Latina. En el caso de los hombres la protección del servicio doméstico, aunque reducida, alcanza a una cifra superior (28,7%), y afecta a un número mucho menor de trabajadores, ya que corresponde a un porcentaje muy reducido (0,6%) del empleo masculino.

Entre 1990 y 1998, se observa una disminución del porcentaje agregado de trabajadores protegidos por algún sistema de seguridad social: de 65,9% en 1990 a 61,6% en 1998. En ese contexto, el porcentaje de mujeres que cotizan (64,4%) era inferior al de los hombres (67,7%) en 1990 y seguía siendo inferior en 1998 (60,3% y 63,2% respectivamente). Esto indica que las mujeres estaban y siguen estando menos protegidas que los hombres. Sin embargo, la reducción de la protección social observada durante la década fue un poco más acentuada en el caso de los hombres, en especial en el sector informal.

Considerando los 12 países analizados, la relación entre el porcentaje de mujeres y hombres que cuenta con algún sistema de seguridad social mejora en cinco países (Chile, Uruguay, Brasil, Argentina y Ecuador), no se altera en dos (Colombia y Venezuela) y empeora en tres (México, Perú y Costa Rica). Esa mejoría es muy moderada en Chile y Brasil y más significativa en Uruguay y Ecuador.

4.3. Síntesis de la evolución en la calidad en el empleo para la mujer latinoamericana.

En síntesis, se podría decir que las principales convergencias observadas entre los 12 países analizados en términos de la evolución de la situación laboral de las mujeres son:

- El aumento en la participación laboral de las mujeres, en especial la de bajos ingresos;
- La disminución de la brecha de participación entre hombres y mujeres y entre las mujeres más pobres y el conjunto de la fuerza de trabajo femenina;
- El aumento de las tasas de desempleo y de las brechas de desempleo entre hombres y mujeres;
- La disminución moderada de las brechas de ingreso.
- Niveles superiores de educación de la fuerza de trabajo femenina respecto a la masculina no le garantizan más oportunidades de empleo.
- Existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y la posibilidad de participación en el mercado laboral de la mujer con mayores estudios.
- Se produce una brecha salarial entre hombres y mujeres más pronunciada en los estratos superiores de educación, manifestándose la llamada “segmentación ocupacional por género” en el mercado del trabajo.
- Las mujeres se encuentran más desprotegidas en términos de seguridad social que los hombres, pero esa diferencia ha ido disminuyendo a través del tiempo.

##### 5. Costos de celebrar contratos de trabajo con mujeres

Con relación a este punto, existe el mito de que contratar a mujeres, a la larga es más costoso que contratar a un hombre.

Al respecto, existe un estudio dado a conocer por la OIT, donde refuta con argumentos de tipo estadísticos y económicos dichas afirmaciones, pues científicamente no puede sostenerse que las mujeres sean más costosas que los hombres.

Así es, incluso se emitió un reportaje en México difundido a través del “Boletín de comunicación e información de la mujer”, en el cual se hace referencia a un estudio de la OIT donde ésta niega que la maternidad sea costosa para el empleador. Al efecto se reveló que los costos laborales para el empleador que contrata mujeres, --relacionados con la maternidad y la crianza de los hijos-- son reducidos, lo que contradice la hipótesis de que es más caro emplear a mujeres que a varones.

El estudio realizado con trabajadoras asalariadas de México, Argentina, Brasil y Chile, arrojó que los costos monetarios directos para el empleador corresponden a 0.2 por ciento de la remuneración bruta mensual de las trabajadoras en el caso mexicano; 1 por ciento en Argentina; 1.2 en Brasil y 1.8 por ciento de la remuneración bruta mensual de las trabajadoras en Chile.

Ese bajo costo, explica la organización internacional, está relacionado con el hecho de que la incidencia anual de los embarazos entre las trabajadoras asalariadas y, por tanto, las licencias-maternidad y permisos de lactancia, no son elevados.

Según los resultados del estudio, el porcentaje de las mujeres que anualmente reciben licencia por maternidad es de 7.5 por ciento en

México, 2.8 por ciento en Argentina; tres por ciento en Brasil y 4.5 por ciento en Chile.

Aclara la OIT que estos costos reducidos para el empleador en los cuatro países estudiados, se justifican porque las licencias por maternidad son financiadas directamente por el Estado en Chile o por la seguridad social en México, Argentina y Brasil, financiamiento que busca la protección de la mujer frente a una posible discriminación en el trabajo por razones de maternidad.

En estos tres países latinoamericanos, los aportes que hacen los patrones a la seguridad social no están relacionados ni con el sexo, ni con la edad de los trabajadores que contrata, por lo tanto, estos factores no inciden diferencialmente en los costos laborales de hombres y mujeres.

Pero aunque las cifras anteriores derivarían en un mayor costo laboral para el empleador de las mujeres en edad fértil, su magnitud seguiría siendo baja, de tal forma que no representaría un obstáculo en el momento de la contratación.

A su vez, los costos directos y monetarios de reemplazo temporal de las trabajadoras que hacen uso de licencia-maternidad alcanzan menos de 0.1 por ciento de sus remuneraciones brutas: 0.09 por ciento en México y Brasil y 0.08 por ciento, en Argentina.

La OIT no descarta que exista un costo indirecto de reemplazo asociado a la licencia maternidad, que se expresa en determinados problemas de productividad y de organización del proceso del trabajo,

sin embargo no existen antecedentes confiables para estimar con mayor objetividad este aspecto.”<sup>17</sup>

## 6. La situación de las mujeres frente al mercado del trabajo<sup>18</sup>

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, es sin duda uno de los cambios más espectaculares y significativos que han experimentado los países latinoamericanos en las últimas décadas.

El mayor porcentaje de mujeres asalariadas son aquellas actividades relacionadas con el comercio y la prestación de servicios.

El mayor incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica en comparación con los hombres queda reflejado en las tasas de actividad, esto es en el porcentaje de mujeres activas (ocupadas y desocupadas) dentro del total de mujeres en edad de trabajar de 10 y más años de edad.

### 6.1. Situación de la mujer chilena.

La mujer chilena ha estado asociada a su creciente incorporación al mercado de trabajo remunerado y a la actividad económica empresarial y en lo que se refiere a la fuerza de trabajo la participación de la mujer se ha incrementado, puesto que en 1976<sup>19</sup> sólo constituían el 26,7% de la población económicamente activa,( PEA ) y en 1995 alcanzaba al 34,5%. Entre 1970 y 1990 la PEA femenina crece en un 83% comparado con un 57,9% de los hombres.

El aumento de la participación de la mujer en el mercado nacional encuentra como causas las siguientes: la crisis económica del país entre 1982 y 1983 que provocó la necesidad de un segundo ingreso

---

<sup>17</sup> OIT, Boletín sobre comunicación e información de la mujer, “Niega estudio de la OIT que la maternidad sea costosa para patrones”, divulgada con fecha 12 de febrero de 2001.

<sup>18</sup> OIT, PREALC, documento de apoyo, “Del trabajo no remunerado al trabajo productivo. La participación de la mujer en el mercado del trabajo”, Santiago de Chile, julio de 1998.

<sup>19</sup> OIT, Chile informe nacional, “IV Conferencia Mundial sobre la mujer, igualdad, desarrollo y paz.”, pág. 23.-

familiar, el cual obtuvo la mujer por medio del servicio doméstico; posteriormente la reestructuración económica consolida en una demanda creciente en el área servicios y en el empleo en general.

Cuando la mujer asume cargos ejecutivos, lo hace ubicándose en puestos ejecutivos de menor jerarquía, pese al aumento del contingente femenino en cargos empresariales, directivos y ejecutivos. Por otra parte la composición del empresariado femenino está claramente relacionado con el tamaño de la empresa o negocio. Se concentran en los de menor tamaño, preferentemente en la denominada microempresa compuesta por menos de 10 trabajadores, que en 1990 alcanzaban el 70,1%, en tanto que en la pequeña empresa cuyos trabajadores van de 10 a 49 trabajadores, representando el 18,9% del total, y por último en la gran empresa la cifra en porcentaje corresponde a un 5,7% del total de empresarios.<sup>20</sup>

## 6.2. Mujeres empresarias y ejecutivas en América Latina.

En América Latina en las últimas décadas se ha incrementado la cantidad de mujeres empresarias y altas ejecutivas; ahora bien, según datos del FLACSO (años 1993 y 1994) en varios países de la región, las mujeres ocupan entre el 15% y 20% en la categoría ocupacional de gerentes y administradores, concentrándose en el sector comercio y servicio; ahora, estos datos igualmente evidencian una mayor participación de mujeres en negocios de tamaño pequeño hasta llegar al sector de las microempresas en las que constituyen el 60% y 70% de los propietarios.

Similar situación se da en el caso de las ejecutivas de primera línea.

---

<sup>20</sup> *ibid*, nota anterior.



La participación de la mujer aumenta en la medida que se desciende en las jerarquías de la administración; en Argentina por ejemplo, se constató que la mayoría de ellas se desempeña como Gerentes de ventas y comerciales y sólo un 2,5% de los cargos correspondería al de Gerente General.

En cuanto al acceso a la empresa, en muchos casos en América Latina, las mujeres empresarias pertenecen a un determinado grupo social que les da status y facilita su inserción en el mundo empresarial; esto ha sido destacado como uno de los factores positivos de inserción de la mujer a esta categoría en el seminario regional de la OIT realizado en 1992.

Respecto a la permanencia en la empresa, en este mismo seminario se señaló que las mujeres que desarrollan una actividad empresarial disponen de una motivación personal muy fuerte que les hace superar los diversos obstáculos que se les presentan incluyendo el manejo simultáneo de las responsabilidades hogareñas con las profesionales; siendo uno de los estímulos más citados la búsqueda de la independencia económica.

La situación de las ejecutivas y de las empresarias es desigual, siendo las mayores dificultades para las ejecutivas lo cual estaría dado por la falta de capacitación, su ausentismo por causa de la maternidad y la diferencia en el trato de hombres y mujeres ejecutivas, dándose en este último caso en la inferioridad de los salarios recibidos entre ambos sexos por trabajos de igual valor y en el hecho de que las mujeres tardan más años en ascender de categoría laboral; en cambio, para las

mujeres empresarias las mayores limitaciones son el tiempo disponible y el acceso al crédito en el caso de las pequeñas empresas.<sup>21</sup>

Uno de los factores limitantes, fuente de esta desigualdad que existe entre el desempeño profesional de las mujeres empresarias y ejecutivas frente a los hombres en igual categoría es, el doble rol que desempeñan en la vida, lo que no les permite un reparto equitativo de las labores del hogar entre los cónyuges.

### 6.3. Las mujeres empresarias y las organizaciones de empleadores.

En el marco del proyecto, "Promoción de la mujer empresaria" se revelaron características de la participación de la mujer en la vida gremial (O.I.T,1992), señalándose que la mujer está prácticamente ausente a nivel de directorio, teniendo mayor participación en las comisiones donde comparte en forma equitativa con los hombres los cargos de funcionarios de la organización. Se constató igualmente que la mitad de las mujeres activas en la vida gremial es casada versus los hombres.

Por otra parte se espera la incrementación de la participación femenina en la vida gremial, en la medida que aumente el número de mujeres empresarias.

### 6.4. Las mujeres en la empresa moderna.

En los últimos años, inspirados por estudios efectuados en Estados Unidos llegó a América Latina literatura referente a la diferencia entre ambos géneros en la gestión empresarial moderna; en ella se sostiene que las mujeres poseen, no sólo la misma capacidad ejecutiva que los

---

<sup>21</sup> Ibid, nota 3.

hombres, sino, que desarrollan un tipo de liderazgo frente a las nuevas exigencias económicas y el cambio de cultura empresarial.<sup>22</sup>

Sin embargo las actitudes antes descritas, tal parece que no han sido asumidas por la mujer empresaria moderna en América Latina, ya que muchas de ellas indican abiertamente que prefieren a hombres trabajadores antes que a mujeres trabajadoras, ello con el fin de evitar los problemas causados por la maternidad, lo que a nuestro modo de ver, esto constituiría una abierta "discriminación" aceptada por la propia afectada "la mujer", que al verse en el rol de ser ella la empresaria o ejecutiva, es decir, ser la empleadora pasa a aplicar los mismos criterios y cánones con los cuales actuaría un hombre en la misma situación.

En síntesis, podemos constatar que en América Latina existen diferencias de género para ejercer una exitosa labor empresarial o ejecutiva que afecta directamente a la mujer, por su condición de tal. Generalmente estas discriminaciones o trabas que se le imponen a la mujer, tanto para el acceso como para la permanencia en estas dos áreas es producto de una percepción cultural tradicional, respecto al rol y capacidad del género femenino, no obedeciendo en forma directa a una realidad.

#### 6.5. Estado de incorporación de la mujer en el mundo del trabajo en América latina.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Todaro, Rosalva, Seminarios SERNAM, "Políticas de igualdad de oportunidades" año 1994, pág. 14.

<sup>23</sup> Ibid, nota N°8, pág. 30.

Al respecto conveniente resulta, hacer mención a un estudio desarrollado por la OIT en América Latina, donde se obtienen importantes conclusiones en cuanto al estado de incorporación de la mujer en el empleo en el cono sur.

Así, este estudio se llevó a cabo entre 1998 y 1999 la OIT sobre dimensiones de la calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Sus principales resultados son:

1- La proporción de mujeres económicamente activas en el Cono Sur pasó de un tercio a principios de los años 80 a superar el 40% en la actualidad.

2- Las nuevas oportunidades ocupacionales que se han abierto a las mujeres no han provocado cambios significativos en la estructura y composición del empleo femenino. La segmentación ocupacional y por ramas de actividad es un sello que permanece, presentando pequeñas variaciones en las últimas dos décadas. Las ramas de servicios y comercio concentran a más del 50% de la fuerza de trabajo femenina en los países estudiados; las trabajadoras en servicios personales, empleadas de oficina, vendedoras y profesionales y técnicas representan más del 60% del empleo femenino.

3- El empleo femenino está también avanzando en sectores nuevos como el financiero y más lentamente en áreas no tradicionales como transporte, construcción, electricidad, gas y agua. Los hombres, que están distribuidos de manera más homogénea en los distintos sectores, están aumentando fuertemente su participación en el sector servicios.

4- La evolución de las diversas dimensiones de la calidad del empleo no es homogénea. Los niveles de ingreso han aumentado para hombres y mujeres, y la brecha de ingresos entre ellos ha disminuido levemente, aunque se mantiene muy alta entre quienes tienen educación universitaria y en las categorías ocupacionales en que se perciben los ingresos más altos (empleadores y trabajadores por cuenta propia profesionales). Al mismo tiempo, el proceso de precarización del empleo ha aumentado. Existe una tendencia creciente al aumento de la proporción de trabajadores desprotegidos y sin previsión. Las mujeres están en peor situación que los hombres y la flexibilización de los empleos parece afectarlas en mayor proporción. La proporción de mujeres sin protección ni cotización previsional es mayor que la de los hombres. Hay nichos de ocupaciones altamente desprotegidas, como trabajo a domicilio y servicio doméstico, en los cuales las mujeres tienen una presencia mayoritaria.

5- La flexibilización de la organización del trabajo ha afectado también a otras dimensiones de la calidad del empleo. Las jornadas se han tornado más irregulares, los empleos más inestables y el lugar de trabajo más incierto. Las mujeres tienen jornadas laborales más cortas que los hombres, pero a éstas se agrega el tiempo dedicado al trabajo doméstico, determinando un menor tiempo de descanso. Se desempeñan, además, con mayor probabilidad que los hombres en trabajos aislados, como trabajadoras unipersonales en el domicilio (propio o ajeno), lo que limita sus posibilidades de relación con otros trabajadores y el desarrollo de habilidades sociales.

6- Por el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres, están expuestas a riesgos de salud que se expresan en malestares y enfermedades síquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que a accidentes del trabajo. El acoso sexual constituye un riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores. Cifras preliminares indican que entre un 20% y un 30% de las trabajadoras sufren este tipo de violencia.

7- La formación profesional constituye un requisito para mejorar los niveles de productividad de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades. Sin embargo ésta cubre a una baja proporción de la fuerza de trabajo en los países estudiados. La participación de las mujeres ha aumentado, pero sigue siendo minoritaria y concentrada en áreas de tradicional presencia femenina.

8- Hay un creciente debate sobre los mecanismos más adecuados para el apoyo a las responsabilidades familiares. Aunque la normativa contempla la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de hijos de las trabajadoras, una mínima proporción cuenta con este apoyo. La mayoría debe recurrir a estrategias individuales (ayuda de familiares o contratación de servicios) para el cuidado de sus hijos. El derecho a la maternidad de las trabajadoras, es decir el desafío de dar protección a la capacidad reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada, es otro tema de importancia, a pesar de la caída de la tasa de fecundidad en estos países.

#### 7. Desafíos pendientes

Sobre la base de lo ya expuesto nos es posible tener una visión más completa de la realidad chilena en el aspecto laboral de la mujer trabajadora actual.

Así, hemos dilucidado que según estudios, la mujer efectivamente es discriminada laboralmente, donde existen trabas para acceder a un trabajo en igualdad de oportunidades con los hombres lo que produce que le sea más difícil acceder a un empleo.

Además, se vio que la mujer una vez contratada percibe menos remuneración que el hombre por el mismo trabajo; en fin, apreciamos además, que incluso las propias mujeres cuando desempeñan un cargo de jerarquía y de decisión, no están exentas del prejuicio de optar por no contratar a una mujer, por el hecho de ser mujer.

Además, hemos podido apreciar que, la razón fundamental de segregar a una mujer en relación con un hombre, se encuentra íntimamente ligada a su capacidad reproductiva, considerando a la mujer un lastre de la empresa, sin valorar que el poder de concebir un hijo, más que una carga es un bien social para la comunidad completa, por lo que en cuanto al aspecto económico, lo asume el estado o el régimen de seguridad social respectivo como pudimos constatar.

Pues, bien concientes de este mismo diagnóstico que se ha expuesto en el presente trabajo, las instituciones internacionales, como la OIT han decidido tomar medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres trabajadores. Así, lo hacen partiendo de una concepción eminentemente humanista, donde primero está la persona, el ser humano concebido como tal, por lo que en esencia todos somos iguales. Y partiendo de una base de igualdad y en consideración a los tiempos que se viven, aparece que la familia, como antiguamente se le concebía, ya no se encuentra a cargo de la mujer o cónyuge mujer, si no que, a medida que ésta se va incorporando al mercado del trabajo las responsabilidades familiares se

comparten de igual manera con su pareja o incluso se ejercen de manera exclusiva por el hombre.

Así, por medio de este capítulo pretendemos exponer someramente las medidas tendientes a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, unido a lo cual, vemos que resultan importantes actores, no sólo el Estado, si no que en virtud del principio constitucional de la subsidiariedad, son los trabajadores organizados a través de sus directivas y sindicatos quienes pueden pesquisar con mayor precisión el problema de discriminación concreta que existe en contra de la mujer, y más aún contra el trabajador que ejerza responsabilidades familiares, pudiendo encontrar con mayor precisión la solución más adecuada a su realidad laboral.

Esto resulta de suma importancia, más aún considerando que, todavía es mayoritariamente la mujer la que tiene que “sufrir el calvario” de elegir, entre ser madre o hacerse una carrera profesional, lo que a primera vista puede parecer un problema individual, pero no lo es, pues como se desprende de las tasas de crecimiento del país, existe el problema nacional y social de que la natalidad ha disminuido considerablemente a medida de que la mujer se incorpora al mercado laboral, por lo que urge adoptar como país alguna de las medidas que a continuación se pasan a exponer:

7.1. La promoción de la equidad de género.

7.1.1. La equidad de género y los mandatos centrales de la OIT.<sup>24</sup>

En el contexto de las áreas críticas identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing, la OIT ha reconocido que le corresponde un importante papel en siete de las 12 esferas de especial preocupación

---

<sup>24</sup> Ibid, nota N°8, pág. 68.



ahí señaladas, que están estrechamente vinculadas a su mandato y a sus áreas de competencia. Estas áreas son la creciente carga de pobreza que afecta a la mujer, las desigualdades en el campo de la educación y la capacitación, la participación de la mujer en la economía, el ejercicio del poder y adopción de decisiones, los mecanismos nacionales e internacionales para el avance de la mujer, la promoción de los derechos de la mujer trabajadora y la promoción de los derechos de la niña.

En síntesis, la contribución de la OIT se concentra básicamente en 3 temas: a) las normas internacionales del trabajo y los derechos de las mujeres trabajadoras; b) la promoción del empleo de las mujeres y la erradicación de la pobreza; c) el diálogo social como mecanismo de promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo.

A fin de dar cumplimiento a estos compromisos, la OIT elaboró un Plan de Acción cuyo objetivo general estratégico es garantizar que se tomará en cuenta el género de las personas en todos sus programas y proyectos y en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo a través de sus medios de acción. Estos incluyen la actividad normativa y los mecanismos de supervisión de la aplicación de tal normativa, la cooperación y asistencia técnica, la investigación, la difusión de información y publicaciones. A los compromisos asumidos en Beijing se suman aquellos de la Cumbre Social de Copenhagen.

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de *derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social.*

En ese sentido, la promoción de la equidad de género está en el centro de los mandatos fundamentales de la OIT. Las nuevas orientaciones que pasan a ser implementadas

El primer de esos objetivos se expresa en la promoción de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo, definidos en la Declaración que lleva ese nombre.<sup>25</sup> Esos principios son: la erradicación del trabajo forzoso e infantil, la libertad sindical y de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la no discriminación. El objetivo de la Declaración es lograr la ratificación universal de los 7 convenios que se refieren a esos principios y que pasan a ser definidos como básicos. Entre ellos están los Convenios 100 y 111, que tratan directamente de la no discriminación en el empleo y la ocupación.

El segundo objetivo estratégico se refiere a la promoción de empleos de calidad para hombres y mujeres. El tercer, a la extensión de la protección social y el cuarto al diálogo social.

## 7.2. Temas y áreas prioritarias de trabajo en América Latina.

### 7.2.1. Promover los derechos y los principios fundamentales en el trabajo.

El objetivo general de esta área de actuación es aumentar el conocimiento, la visibilidad y la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo relacionadas a la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, así como a la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, en especial los

---

<sup>25</sup> OIT, *Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo*, aprobada en 1998.

convenios 100 (Igualdad de remuneración), 103 (Protección a la Maternidad), 111 (Discriminación en el empleo y la ocupación) y 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares), en el marco de la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los objetivos específicos son:

- Promover la ratificación del Convenio 156. Ese Convenio, que tiene un bajo grado de ratificación en América Latina (hasta ahora sólo 8 países lo han aceptado), tiene el gran mérito de señalar una perspectiva de redefinición del lugar tradicionalmente asignado a hombres y mujeres en la esfera familiar y de promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares entre ambos, y, en ese sentido, mejorar las condiciones para una inserción más equitativa de trabajadores de ambos sexos en el mundo laboral. Hay una serie de medidas que se vienen implementando en algunos países (en especial los más desarrollados), en el espíritu del Convenio 156 de la OIT. Entre ellas se destacan: los permisos parentales compartidos, el derecho a la sala cuna no sólo para las mujeres sino también para los padres de niños pequeños, el derecho a licencias para padres y madres en caso de enfermedad de hijos/as.

7.2.2. Combate a la pobreza y promoción del empleo de calidad para las mujeres.

Las principales líneas de acción actualmente desarrolladas en América Latina por la OIT en el sentido del combate a la pobreza y a la promoción del empleo de calidad para las mujeres se traducen, en

especial, en la existencia de 5 proyectos de carácter regional patrocinados por dicho organismo internacional.

### 7.3. La evolución de la formación de mujeres en América Latina.

En la última mitad del siglo, y en especial en las dos últimas décadas, en la región y en los países se transitaron – con dispar intensidad - distintos enfoques y se implementaron diferentes enfoques en torno a los derechos laborales de la mujer. Se ha ido, por tanto, *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 titulares plenas de derechos y obligaciones laborales en un plano de igualdad con los hombres.*

7.3.1. Experiencia y programa específico para la mujer en Chile: “El programa de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar.”

“El programa de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar” es coordinado por el SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), ejecutado por los Municipios y cuenta con la participación de diversas instituciones del Estado.

En términos de objetivos específicos, éstos se refieren a:

- Desarrollar capacidades, habilidades y destrezas de las mujeres participantes para facilitar su acceso y desempeño en el mercado laboral.

- Ampliar y diversificar sus opciones laborales a través de la capacitación en oficios no tradicionales y del apoyo a iniciativas de trabajo independiente.
- Incentivar la creación de mecanismos de acercamiento entre la demanda laboral y las mujeres del programa que requieren un cambio en su situación laboral.
- Ampliar y consolidar redes institucionales de apoyo en los ámbitos de salud y cuidado infantil.
- En cuanto a los principios que inspiran el programa, está:
  - *La integralidad*, expresada en el desarrollo de cinco líneas de acción paralelas y complementarias (capacitación laboral, cuidado infantil, vivienda, salud y atención legal); así como la articulación de recursos de distintos sectores del aparato público.
  - *La doble focalización*, entendida como orientación hacia los grupos sociales más vulnerables (las mujeres jefas de hogar pobres) y la determinación territorial de áreas de concentración de pobreza.
  - *La participación*, que supone a la mujer como sujeto de las políticas y no sólo como beneficiarias de estas.
  - Y el carácter *descentralizado* del programa en el diseño del proyecto, su ejecución municipal y la coordinación de recursos públicos y privados a nivel local, regional y nacional.

7.4. La negociación colectiva como medio de promover la equidad de género y las comisiones tripartitas de promoción de igualdad de oportunidades en el empleo.

Los sistemas y procesos de negociación colectiva, al lado de la Inspección del Trabajo y de los organismos gubernamentales de promoción de los derechos de las mujeres, son un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo.<sup>26</sup> (A través de ellos pueden ser aseguradas algunas condiciones básicas para la igualdad de oportunidades, tales como la igualdad de acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación y a la promoción). También pueden ser establecidos parámetros de equidad, tales como salario igual para trabajo de igual valor. Sin embargo, se puede observar una falta de capacitación de los dirigentes sindicales (hombres y mujeres) en la defensa y argumentación de las demandas relativas a los temas de género, donde los temas negociados se han centrado, básicamente, en la cuestión salarial y de la estabilidad en el empleo.

#### 7.4.1. Ejemplo práctico de promoción de la equidad de género en América Latina: mapa de las cuestiones de género en Brasil.<sup>27</sup>

El "Mapa de las cuestiones de género" es una iniciativa novedosa de cómo enfrentar los temas de género al interior del movimiento sindical. Consiste en un ejercicio de diagnóstico y planificación estratégica de los temas de género en el mundo del trabajo, que contiene una fuerte dimensión propositiva entre los trabajadores y empleadores.

A partir de la identificación de un eje central (el empleo), se organizaron otros 5 temas: a) salarios y remuneraciones; b) salud, seguridad y

---

<sup>26</sup> Vega, María Luz, "El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica", documento No.10, Programa del servicio de derecho del trabajo y relaciones laborales, OIT, Ginebra. Año 1998, pág. 28.

<sup>27</sup> Ibid nota 8, pág. 30.

condiciones de trabajo; c) formación profesional; d) organización sindical, organización de los trabajadores en los lugares de trabajo y nuevas formas de contratación del trabajo; e) tercerización, nuevas tecnologías, nuevas formas de gerenciamiento y organización del trabajo). En cada uno de esos temas se diagnostican los problemas que afectan el conjunto de los trabajadores de ambos sexos y, a partir de ahí, su impacto específico sobre las mujeres trabajadoras y las relaciones de género en el trabajo y formas de acción para enfrentar esos problemas. En ese sentido, se puede decir que el "Mapa" representa un avance en la transversalización de la dimensión de género en los problemas referentes al mundo del trabajo, de un punto de vista sindical.

El "Mapa" evidencia también la carencia de indicadores desagregados por sexo en las estadísticas oficiales de Brasil en todos los temas definidos como centrales para los trabajadores, a excepción de los de empleo y remuneraciones.

Entre las cláusulas negociadas, se pueden diferenciar 3 tipos: a) aquéllas que buscan garantizar la aplicación de los derechos establecidos en ley (y que son la gran mayoría); b) aquéllas que amplían esos derechos (en general en lo que se refiere al tiempo de duración de los beneficios, tales como la estabilidad de la madre); c) aquéllas que logran establecer nuevos derechos, no consagrados en la ley (y que son la minoría).

7.4.2. La experiencia de las comisiones tripartitas.

En los cinco países del Cono Sur se han conformado comisiones tripartitas de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las comisiones tripartitas son hoy reconocidas como un espacio institucional legitimado ante las diversas contrapartes que lo componen y, en algunos casos, constituyen la única instancia de diálogo tripartito permanente entre los constituyentes de la OIT. Han sido constituidas formalmente a través de un decreto gubernamental o en el marco de los planes de trabajo del Ministerio del Trabajo, a través de lo cual se institucionaliza su existencia.<sup>28</sup>

En Argentina y Brasil las comisiones fueron creadas a través de un decreto del Ministerio del Trabajo que establece su composición, objetivos y funciones. Un decreto similar, pero de la presidencia, dio nacimiento a la comisión de Paraguay. En Uruguay se constituyó por medio de un acta del Ministerio del Trabajo y en Chile tuvo un nacimiento menos formal, pero vinculado a la política de promoción de la igualdad de género del Ministerio del Trabajo, y a su plan de trabajo conjunto con el Sernam.

Las Comisiones de Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay tienen una composición similar. Por el sector gubernamental la integran el Ministerio del Trabajo y la Oficina de la Mujer, por el sector sindical y por el sector empleador participan representantes de las respectivas confederaciones de empleadores y trabajadores. En Chile se creó, en enero de 1995, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades

---

<sup>28</sup> Ibid, nota N°8, pág. 85.



para la Mujer en el Trabajo, en el marco del plan de trabajo del Ministerio del Trabajo con el Servicio Nacional de la Mujer.<sup>29</sup>

Entre sus principales resultados de la acción de las comisiones tripartitas, puede señalarse el que permite la visibilización de la temática de género en los temas laborales.

Sin embargo en un contexto que muestra grandes avances e importantes logros, no se puede dejar de mencionar los principales desafíos que enfrentan las comisiones tripartitas, a fin de posicionarse como una institucionalidad legítima en materias de lobby y negociación de una agenda de equidad de género en el mundo del trabajo.

Entre ellas se destacan:

- a) La necesidad de definir una agenda con el propósito de avanzar en la transversalización de los temas de género en las políticas públicas, superando los enfoques parciales que tienden a identificar limitadamente los problemas de la mujer trabajadora;
- b) La necesidad de aumentar el peso de las mujeres en las organizaciones empresariales, sindicales y gubernamentales (empowerment): una limitación importante está constituida por el bajo nivel de poder de las representantes al interior de las organizaciones empresariales, sindicales y gubernamentales. Esto implica enfrentar la baja prioridad otorgada al tema de género y conseguir voluntad política para apoyar las comisiones.
  - a) Barreras que impiden la equidad en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres.

Para ello es importante identificar las principales barreras que aún continúan limitando o frenando el acceso y el desarrollo profesional de

---

<sup>29</sup> Ibid, nota 25, pág. 30.

las mujeres en igualdad de condiciones. Los programas realizados por la OIT han permitido establecer que dichas barreras son tanto externas como internas al sistema de formación profesional y técnico.

Las *barreras externas* se refieren al contexto socio-cultural y educativo y a la estructura del mercado laboral, destacándose especialmente:

- la influencia de estereotipos que definen roles y tareas de acuerdo al sexo, imponiendo "modelos" de identificación social segregados que obstaculizan y condicionan las opciones vocacionales y de desempeño de hombres y mujeres. Esta visión estimula la preconfiguración de perfiles ocupacionales como "típicamente masculinos o femeninos", que están en la base de la segmentación por género del mercado laboral;
- las diferentes oportunidades ocupacionales y de bienestar para hombres y mujeres relacionadas con la desigual distribución del capital educativo en las familias: a mejor clima educacional familiar, (especialmente a mejor nivel educativo de la madre), se registra una visión más equitativa de los roles, mayor valoración de la educación y, por ende, menor desaprovechamiento de las capacidades femeninas y disminución de la maternidad temprana;
- la desigual distribución de responsabilidades familiares.
- la práctica sexista del lenguaje, que invisibiliza la experiencia y la participación de la mujer en la sociedad, confirma la división de tareas por género y afecta el campo de las profesiones;

- las percepciones empresariales sobre la distorsión que genera la maternidad y las responsabilidades familiares.
- la escasez de modelos femeninos exitosos en el sector empresarial, en los puestos de dirección y en las áreas técnicas y tecnológicas obstaculiza o desincentiva la elección de estas carreras;
- los mecanismos de análisis y previsión de la situación presente y de las tendencias del mercado laboral que carecen o tienen débil enfoque de género dificultan la identificación de la segregación ocupacional, la detección de grupos con condiciones o dificultades específicas y el diseño de políticas laborales que se propongan la promoción de la igualdad de oportunidades.

Estos obstáculos externos interactúan e influyen fuertemente en el sistema de formación profesional que, a su vez, presenta sus propias *barreras internas* para la participación femenina, entre las que destaca la escasa y/o lenta pertinencia y actualización de la oferta formativa derivada de sus dificultades de vinculación con las demandas y tendencias del sector productivo.

#### 7.5. Líneas de acción prioritarias.

Para el logro de esos objetivos, aparecen como prioritarias las siguientes líneas de acción:

a) *Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo*: para determinar las necesidades y actualizar los perfiles ocupacionales, alimentar el sistema de información sobre demanda y

oferta laboral, definir los posibles nichos de empleo femenino existentes y abrir nuevos mediante la tarea de sensibilización y promoción. Esta vinculación es básica para habilitar la práctica laboral que dé visibilidad a las mujeres y les aporte la formación práctica requerida.

*b) Sensibilizar a la sociedad y a sus actores para:* i) 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 que tienden a emerger en los nuevos modelos productivos; ii) generar conciencia de las relaciones entre una política de igualdad en la formación y el empleo y una adecuada gestión del capital humano.

*c) Desarrollar competencias claves para la empleabilidad* que le permitan a las mujeres proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno. La creación de oportunidades ocupacionales para sectores importantes de la población cada vez más exige con capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas. De ahí la importancia del tema de la empleabilidad, especialmente para las mujeres que están sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación por cuenta ajena, se han encontrado tradicionalmente alejadas de los canales de creación y usufructo de la riqueza y, al crear su propio empleo, contribuyen a su vez a habilitar puestos para otras mujeres.

Las competencias claves para la empleabilidad son fundamentales para las mujeres pobres y de baja escolaridad, porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Desde el punto de vista de género merecen especial atención las competencias básica, las transversales, las actitudinales y las tecnosectoriales. Las *competencias básicas* se refirieren fundamentalmente a la capacidad de aprender a aprender y a instrumentaciones básicas tales como la expresión oral y escrita y el manejo de matemáticas aplicadas. Las *competencias transversales* significan la capacidad de adaptarse a lo que vendrá; entre ellas que se encuentran el desarrollo de culturas tecnológicas (trabajar con tecnología, aplicarla a la tarea, seleccionar procedimientos, instrumentos y equipos y prever e identificar los problemas de su funcionamiento), y de las capacidades de iniciativa y emprendizaje; Las *competencias actitudinales* se dirigen a eliminar las autolimitaciones y aprender a construir proactivamente el futuro. En este terreno, las mujeres necesitan superar importantes barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y *empoderamiento*, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de sus conocimientos, formación y experiencia laboral.

7.6. Breve síntesis de los desafíos pendientes para obtener la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras.

Creemos importante señalar algunas conclusiones y recomendaciones planteadas en las diferentes secciones del documento denominado "Igualdad de oportunidad para las mujeres en los años 90: desafíos para la legislación laboral, la seguridad social y las relaciones laborales"

de Petra Ulshófer<sup>30</sup>. Documento que ha sido elaborado como parte de la contribución de la O.I.T. a la Conferencia regional preparatoria de América Latina y el Caribe para la IV Conferencia Mundial realizada en Beijing:

a) En el ámbito legal:

- Revisión de la legislación vigente, con miras a eliminar disposiciones discriminatorias y fomentar la igualdad real en el marco del principio del empleo reconocido en todas las constituciones nacionales.
- Fortalecimiento de los mecanismos de control de la aplicación de la normativa, incorporando la perspectiva de género, tanto en las actuaciones de la Inspección del Trabajo y las negociaciones colectivas.

b) En el ámbito de las actitudes y pautas culturales:

- Sensibilización y formación de hombres y mujeres en distintos niveles de la sociedad sobre la relevancia de lograr la equidad de género para el desarrollo de la misma.
- Construcción de nuevos modelos e instrumentos de participación más equitativa y de conducción conjunta de las organizaciones sociales, entre hombres y mujeres.

b) En el ámbito de las políticas activas de mercado de trabajo, generación de empleo y desarrollo de los recursos humanos:

- Capacitación y asesoría empresarial de las mujeres.
- Estrecha vinculación con el sector privado empresarial, aspectos de promoción entre todos; sensibilización e información del empresariado sobre las ventajas de la contratación de las

---

<sup>30</sup> Ibid, Nota N°3.

mujeres, acuerdos de reducción de impuestos por parte del estado para estimular el empleo de las mujeres y su capacitación.

d) En el ámbito de la protección de los mencionados grupos vulnerables, como parte de una política social:

-Extensión de la cobertura legislativa a dichos grupos.

- Mejor acceso al sistema de seguridad social, a la asistencia técnica y la capacitación.

e)En el ámbito de los sistemas de apoyo para trabajadores con responsabilidades familiares:

- Formas innovadoras de facilidades para el cuidado de los hijos dentro y fuera de la empresa.

Licencias parentales en el caso del nacimiento y cuidado de los hijos menores, o de sus enfermedades.

8. Análisis de jurisprudencia nacional y de dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre la discriminación laboral de la mujer

Jurisprudencia emanada sobre el tema, desde el año 1999 a 2001.

Dentro de los últimos tres años de estudio, de acuerdo a los antecedentes que han sido recopilados, podemos observar que la mayor parte de los fallos es relativa a situaciones relacionadas con el fuero maternal.

Así, por fallo de fecha 26 de julio de 2000, la Corte Suprema de Justicia, decidió que el concepto de remuneración no se agota en la definición del artículo 41 del Código del Trabajo, sino que también incluye los conceptos a que se refiere el artículo 201 del mismo cuerpo legal, de tal manera si la trabajadora ha sido despedida sin la autorización a que alude la norma citada, debe ella ser reincorporada a sus funciones,

debiéndosele pagar todas las remuneraciones a que tuvo derecho durante su ausencia, y en caso de no ser reincorporada tiene derecho al pago de las remuneraciones desde el lapso que va desde la separación de sus funciones hasta el término del fuero maternal. Ello tiene importancia, si, como en la especie, se discutía el privilegio de que gozaban las cantidades al tratarse de una situación de quiebra, determinando la Corte que en el caso de quiebra del empleador, si no se hubiere respetado el fuero de la mujer por parte del fallido por tratarse de remuneraciones adeudadas, el crédito respectivo goza del privilegio del artículo 2474 número 5 del Código Civil.

Concordante con lo anterior, y con fecha 24 de marzo de 1999, se falló en el mismo sentido en cuanto a que el despido de una trabajadora en estado de embarazo, sin contar con la autorización previa del juez competente, adolece de nulidad, aún tratándose de un caso fortuito como acontece en el caso de autos, por el incendio que sufrió el establecimiento del empleador.

Sin embargo, en un caso similar, no acogió la posición de entender estos beneficios laborales como parte de la remuneración. En fallo de fecha 17 de agosto de 1999 la Corte estableció que el artículo 201 del Código del Trabajo otorga a la trabajadora un derecho optativo: o a ser reincorporada a sus funciones con la sola acreditación de su embarazo, o a demandar nada más que las indemnizaciones que derivan de un despido injustificado. En esta sentencia se consideraron las sumas a que tiene derecho la mujer trabajadora despedida sin formalidades legales como una mera indemnización. También estableció el fallo que no habiendo sido materia de la litis el cese o nulidad del despido sin autorización judicial de una trabajadora amparada por el fuero maternal,



no procedía que esta acción, que puede no ser ejercida por la mujer trabajadora dentro de plazo, fuese ejercida de oficio por el tribunal, por supuestos vicios que en este caso afectarían a la validez del despido. Nos parecen más acertados los primeros fallos citados, pues al considerar remuneración los beneficios del artículo 201 quedan sujetos a especial protección.

Concluyendo del análisis de las sentencias que interpretan y aplican las normas laborales atinentes a la mujer trabajadora, observamos que se aplica un principio pro-operario en su favor, en las más altas instancias de justicia, no obstante no haberse acogido en primera instancia sus pretensiones laborales.

De lo anteriormente expuesto y en base a lo analizado dable es concluir a este respecto que existe de manera comprobada segregación laboral de la mujer. Sin embargo ante los Tribunales de Justicia, de acuerdo a la jurisprudencia analizada, vemos que se protege a la trabajadora de manera eficiente y favorablemente a sus pretensiones, pero como es de público conocimiento, acceder a la justicia no resulta algo sencillo, si no que muchas veces resulta costoso, unido a la demora propia de este tipo de discusiones. Se abre la interrogante de buscar la manera de hacer más expedito el acceso a la justicia.

Podemos señalar, que a groso modo, estamos de acuerdo con la doctrina emanada de la jurisprudencia analizada.

En cuanto a la jurisprudencia administrativa, vale decir, los dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo, estudiados los antecedentes no fue posible encontrar ninguna doctrina atinente al respecto, existiendo de manera sólo indirecta, relacionado con las responsabilidades familiares de los trabajadores, la situación del goce del subsidio de

maternidad y permiso pre y post natal que se hacen extensible tanto a la madre biológica trabajadora que decide entregar en adopción a su hijo recién nacido como a la madre trabajadora adoptante, de tal manera que ambas gozan paralelamente del mismo beneficio, dado que en el caso de la primera, dar en adopción a su hijo, no constituye legalmente causal de término del subsidio y permiso de post- natal, y en cuanto a la segunda, se encuadra dentro de la norma respectiva que se lo concede, art. 201 del Código del Trabajo. Así por dictamen 2653-208, de 29 de junio de 2000.

En otro caso, se interpreta la norma que concede el derecho de permiso y subsidio que contempla el artículo 200 del Código del Trabajo, a cualquiera de los padres trabajadores –varón o mujer- alternativamente a elección de la mujer, ello a pesar de que la norma no lo dice expresamente, dan esta solución por aplicación del aforismo interpretativo “ a pari racione” del artículo 199 del mismo cuerpo legal, respecto al cuidado del hijo menor de un año en caso que requiera atención en el hogar con motivo de enfermedad grave. Dictamen N°2753-128 de 08 de mayo de 1994.

Estimamos que las normas han sido interpretadas correctamente por el servicio, sobre todo a la luz del convenio N°156 de la OIT, sobre “La igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”.

Ahora bien, la razón que nos fuera expresada por el Jefe del Departamento Jurídico de dicha repartición pública consiste, en que los dictámenes de la Dirección del Trabajo tienen por objeto aclarar la oscuridad o los conflictos de interpretación de la norma laboral, por lo que partiendo de la base de que la norma es clara, esto es, se contiene

claramente en ella su sentido y alcance, el servicio no ha debido interpretar las normas relacionadas con la no discriminación de la mujer y con el principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

## 9. Conclusión

Como ya habíamos advertido al principio de nuestro estudio, el tema en cuestión nos abocaría a otras áreas del conocimiento por el carácter eminentemente dinámico, social, económico y protector del derecho del trabajo.

En efecto, hemos visto que en nuestro estudio se han analizado materia que si bien no resultan ser de tipo normativo o jurídico, sí enriquecen el estudio de cualquier norma que existe o que se pretenda implementar por cuanto dota de contenido a la norma jurídica.

En cuanto a los estudios expuestos, comprendimos que si bien la mujer, influenciada por los tiempos en que vivimos se ha incorporado cada día más al mundo del trabajo.

Sin embargo, según se desprende de los mismos estudios, aún falta mucho para que la mujer pueda ser tratada como una igual para con el hombre pues observamos que un muy bajo porcentaje de los puestos de dirección y de mando son desempeñados por mujeres. De este último grupo muchas cuentan con un elevado nivel de estudios, incluso superiores a sus pares hombres. Vemos entonces que el llamado “techo de cristal” es real, existe.

Analizamos además, la normativa aplicable al cuadro en comento donde verificamos que, a grandes rasgos, es buena porque tiene en vista la protección, ya sea de la mujer o del trabajador con responsabilidades familiares. Pero que sin embargo, a la luz del

diagnóstico realizado en los estudios científicos, es ineficiente e insuficiente en la práctica.

Ahí llegamos a la gran mella que separa a los hombres y mujeres trabajadores: el lograr efectivamente la igualdad que se espera, ya sea para proteger a la mujer en cuanto a su capacidad reproductiva y contar con una subsistencia, ya sea en cuanto a protegerla de un trato discriminatorio en comparación con el hombre, y en cuanto a proteger a la familia de cualquier trabajador, sea éste mujer u hombre, ya que aquello redundaría en el país, tanto en lo social, económico y cultural.

Pero, ¿Cuáles son las razones de la segregación de la mujer desde tantos puntos de vista en el empleo? U otra pregunta tan importante como la anterior ¿Cómo podemos obtener esa igualdad real de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres que impulsa la OIT, desde su tratado N° 3 sobre empleo de la mujer antes y después del parto?.

Vimos que una importante razón de la discriminación de la mujer en comparación con el hombre se debe en mucho a un concepto cultural, de que la mujer no conviene como trabajadora por sus responsabilidades familiares, además de ser más débil, más ineficiente, menos capaz, etc. Lo que desterramos de plano al comprobar mediante estudios científicos que eso era un mito.

Además, incluso si tiene un origen cultural, no se puede justificar una injusticia tan arbitraria y hay que tratar de cambiarla.

Menester resulta tratar de contestar la siguiente pregunta, ya formulada: ¿Cómo logramos la tan ansiada igualdad?

Obviamente la respuesta no es sencilla, por lo complejo del tema, pero sin embargo, nos permitimos esbozar algunas soluciones, que aun

cuando no sean definitivas pueden ayudar a paliar este flagelo que a la larga produce efectos en toda la humanidad. Pues, hemos visto que la mayor razón de la segregación femenina se encuentra en función de sus responsabilidades familiares. Al ver este punto, constituye uno esencial en mi exposición, pues en la realidad, por los tiempos que vivimos y también producto de la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, las responsabilidades familiares no son exclusividad de ésta, si no también de su pareja, o incluso de manera exclusiva a cargo del hombre. ¿Y qué podemos observar?, que éste cuando ejerce responsabilidades familiares también es discriminado no sólo por los empleadores, incluso a veces por la misma legislación, por lo que urge abordar el tema, no sólo en función del género, si no en función de la persona, considerada en su esencia.

Una cuestión básica, sería el propugnar por todos los medios posibles, en lograr un cambio de mentalidad y de actitud hacia la mujer trabajadora. Fomentando la igualdad desde que se es niño o niña, en todos los ámbitos de su vida, especialmente educacional.

Permitir el acceso de la mujer a más y mejores puestos de trabajo, esto es, a la misma capacitación, misma igualdad de oportunidades y misma remuneración, se estará fomentando la igualdad y la utilización de un recurso económico valioso. Previamente será necesario preparar a la mujer, ya sea capacitándola u otorgándole un mentor que la oriente en dichas lides, para lo cual el empleador deberá pesquisar al trabajador talentoso y capaz, sea éste hombre o mujer.

Además de lo anterior, una buena alternativa, que está conforme con los principios que informan nuestra Constitución Política y por sobre todo con los derechos humanos, resulta fortalecer el rol de los grupos

intermedios, esto es, de los sindicatos o del grupo de trabajadores, con el objeto de que aborden el tema de la equidad de género cuando negocien colectivamente con el empleador.

En efecto, la Constitución Política del Estado, consagra en su artículo 1° inciso tercero, la autonomía de los grupos intermedios, señalando además, en relación con este mismo tema, en el mismo artículo, y art. 19 N°2, N° 16, N°21 y N°22 el rol subsidiario del Estado, donde se reconoce implícitamente que el motor del crecimiento del país está en manos de las mismas personas, ya que son ellas quienes mejor conocen sus problemas y por ende están en mejores condiciones de conocer sus soluciones. Donde el Estado no debe discriminarlo en su trato y sólo debe intervenir cuando los particulares no pueden, no quieren o no deben hacerlo.

Finalmente ¿Cuál es la importancia de este tema para la humanidad y para los distintos países?. Es muchísima, pues, si persiste la tendencia actual de que a la mujer se le ponga en la escisión de escoger entre ser madre o trabajadora para poder realizarse como persona, es muy probable que empecemos a quedarnos sin pobladores, sin habitantes, (algo muy importante hoy en día desde el punto de vista económico) sin consumidores, en definitiva sin seres humanos, porque los mismos seres humanos de generaciones anteriores no otorgamos las condiciones indispensables para permitir el nacimiento de nuevas personas y la realización no sólo de la mujer si no que también del hombre en su vida laboral en un plano de igualdad de trato y de oportunidades como seres humanos que somos.

## 10. Bibliografía

- Código del Trabajo.
- Constitución Política de la República de Chile.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica.
- Dirección del Trabajo, dictamen N°2753-128 de 08 de mayo de 1994.
- Dirección del Trabajo dictamen N°2653-208 de 29 de junio de 2000.
- Dirección del Trabajo: “Guía para trabajadoras de casa particular”, edición Dirección del Trabajo, serie guía n°1, año 1994.
- Documento Cinterfor- OIT, “Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina, avances y desafíos, cinco años después de Beijing, presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe”, Lima Perú, 08 de octubre de 2000.
- Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, artículo 359.
- López M, Cecilia, Pollack, Molly, Villarroel, Marcela, *Género y mercado del trabajo en América latina; procesos y dilemas*, editorial PREA, Colombia, primera edición año 1996.
- Magenzo K., Abraham , “Discriminación negativa: una práctica social cotidiana y una tarea para la educación en derechos humanos”, Estudios básicos en derechos humanos, OIT, año 1998.

- Márquez Garmendia, Martha. "Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo", OIT, Santiago de Chile. 1998.
- OIT, Boletín sobre comunicación e información de la mujer, "Niega estudio de la OIT que la maternidad sea costosa para patronos", divulgada con fecha 12 de febrero de 2001.
- OIT, Chile informe nacional, "IV Conferencia Mundial sobre la mujer, igualdad, desarrollo y paz."
- OIT, Comisión de Comunidades Europeas, Ministerio de asuntos sociales, "Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la O.I.T." Ginebra, año 2000.
- OIT, convenio N°3 "Empleo de la mujer antes y después del parto" 29 de octubre de 1919.
- OIT, Convenio N°4 "Trabajo nocturno de las mujeres" 13 de junio de 1921.
- OIT, Convenio N°45 "Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase" 30 de mayo de 1937.
- OIT, Convenio N°100, "Igualdad de oportunidades y de trato" 23 de mayo de 1953.
- OIT, Convenio N°111, "Discriminación en el empleo y ocupación", 15 de junio de 1970.
- OIT, Convenio N°156 "Trabajadores con responsabilidades familiares" 11 de agosto de 1983.
- OIT, Convenio N°183 "Protección de la maternidad " 07 de febrero de 2002.
- OIT, *Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo*, aprobada en 1998.



- OIT, documento de apoyo “Evolución histórica de la regulación del trabajo de la mujer”, año 1992.
- OIT, documento de apoyo, “Transformaciones en el sector textil, ofician de actividades para los trabajadores”, Santiago de Chile, marzo de 1997.
- OIT, PREALC, documento de apoyo, “Del trabajo no remunerado al trabajo productivo. La participación de la mujer en el mercado del trabajo”, Santiago de Chile, julio de 1998.
- OIT, recopilación actualizada de convenios y recomendaciones, “Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT”, año 2001.
- OIT, Seminario “Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo, hacia una agenda para Beijing”, Sernam, Santiago de Chile, julio de 1999.
- OIT, “Trabajo a domicilio, quinto punto del orden del día”. Documento presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo, 82º reunión (1995); Ginebra, 1994.
- Reinecke G. y Valenzuela M.E. “Más y mejores empleos para las mujeres”, Santiago de Chile, pág. 12, documentos OIT/ETM, año 2000.
- Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XCVI, N°1, sección tercera, Santiago de Chile, año 1999.
- Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XCVI, N°2, sección tercera, Santiago de Chile, año 1999.
- Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XCVII, N°2, sección tercera, Santiago de Chile, año 2000.

- Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XCVIII, N°1, sección tercera, Santiago de Chile, año 2001.
- Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo XCVIII, N°3, sección quinta, Santiago de Chile, año 2001.
- Todaro, Rosalva, Seminarios SERNAM, "Políticas de igualdad de oportunidades" año 1994.
- Ulshoefer, Petra. "Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años noventa: desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales", OIT, Santiago. 1994.
- Vega, María Luz, "El trabajo a domicilio: un análisis comparativo de la legislación y la práctica", documento No.10, Programa del servicio de derecho del trabajo y relaciones laborales, OIT, Ginebra. Año 1998.

## Índice.

	Página
1. Introducción.	2
2. Conceptos previos.	4
2.1. ¿Qué significa la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras?	4
2.2. ¿Qué significa la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres y trabajadoras?	5
2.3. ¿Cómo se manifiesta dicha discriminación en el empleo?	5
3. Principio de la no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.	7
3.1. Los derechos de las trabajadoras y la normalización internacional.	7
3.2. Evolución de la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras en el derecho internacional.	11
3.2.1. Evolución histórica.	12
3.2.2. Evolución histórica en América Latina de la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadoras.	14
3.2.3. Historia de la normativa internacional y principio de igualdad.	15

3.2.3.1. Convenios internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.	16
3.2.3.1.1. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	17
3.2.3.1.2. Convención Americana sobre derechos humanos.	19
3.2.3.1.3. Convenios de la OIT.	20
3.2.3.1.3.1. Convenio N°100 “Igualdad de oportunidades y de trato”.	20
3.2.3.1.3.2. Convenio N°111, relativo a la “Discriminación en materia de empleo y ocupación.”	21
3.2.3.1.3.3. Convenio N°156 sobre “Trabajadores con responsabilidades familiares.”	24
3.2.3.1.4. Convenios internacionales no ratificados por Chile.	25
3.2.3.1.4.1. Protección de la maternidad, Convenio N°3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.	25
3.2.3.1.4.2. Trabajo nocturno, Convenio N°4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres.	25
3.2.3.1.4.3. Convenio N°45, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase.”	26
3.2.3.1.4.4. Convenio N°183 sobre protección de	26

la maternidad.	
3.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la Constitución Política de la República, en la legislación laboral nacional y breve reseña a legislación comparada.	27
3.3.1. Normas que establecen la protección de la maternidad en la legislación laboral chilena y de América Latina.	31
3.3.1.1. Licencia por maternidad y derecho de lactancia.	31
3.3.1.2. Normas que establecen protección contra el despido en Chile y breve reseña a la legislación del resto de Latinoamérica.	36
3.3.1.3. Regulación legal en torno a los centros de cuidado infantil.	37
3.4. Mecanismos y órganos de control de la normativa.	39
4. Hacia la calidad en el empleo de la mujer y breve reseña de la evolución de la calidad en el empleo para la mujer en América Latina.	39
4.1. La incidencia del factor nivel educativo en las oportunidades de empleo para las mujeres.	41
4.1.1. Tasa de participación y nivel educativo.	42
4.1.2. Brecha de desempleo y nivel educativo.	43
4.1.3. Brecha de formalidad y nivel educativo.	44
4.1.4. Brecha de ingresos según nivel educativo.	46

4.2.	La seguridad social para la mujer trabajadora en América Latina.	48
4.3.	Síntesis de la evolución en la calidad en el empleo para la mujer latinoamericana.	49
5.	Costos de celebrar contrato de trabajo con una mujer.	50
6.	La situación de la mujer frente al mercado de trabajo.	53
6.1.	Situación de la mujer chilena.	53
6.2.	Mujeres empresarias y ejecutivas en América Latina.	54
6.3.	Las mujeres empresarias y las organizaciones de empleadores.	56
6.4.	Las mujeres en la empresa moderna.	56
6.5.	Estado de incorporación de la mujer en el mundo del trabajo en América latina.	57
7.	Desafíos pendientes.	60
7.1.	La promoción de la equidad de género.	62
7.1.1.	la equidad de género y los mandatos centrales de la OIT.	62
7.2.	Temas y áreas prioritarias de trabajo en América Latina.	64
7.2.1.	Promover los derechos y los principios fundamentales en el mundo del trabajo.	64
7.2.2.	Combate a la pobreza y promoción del empleo de calidad para las mujeres.	65
7.3.	La evolución de la formación de la mujer en	66

América latina.	
7.3.1. Experiencia y programa específico para la mujer en Chile: el programa de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar.	66
7.4. La negociación colectiva como medio de promover la equidad de género y las comisiones tripartitas de promoción de igualdad de oportunidades en el empleo.	67
7.4.1. Ejemplo práctico de promoción de la equidad de género en América latina: mapa de las cuestiones de género en Brasil.	68
7.4.2. La experiencia de las comisiones tripartitas.	69
7.5. Líneas de acción prioritarias.	73
7.6. Breve síntesis de los desafíos pendientes para obtener la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadores.	75
8. Análisis de jurisprudencia nacional y de dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo sobre el tema en estudio.	77
9. Conclusión.	81
10. Bibliografía.	85