

## **I. Introducción**

Durante los últimos años el sector financiero ha atravesado en nuestro país, así como en muchos otros de la Región, uno de los momentos más dinámicos de su historia. En las últimas dos décadas, se ha pasado de un apacible y conservador sistema de servicios financieros, a una situación sin precedentes marcada por un increíble aumento de la competitividad y de oferta de productos y servicios, todo ello en un sector poco acostumbrado a estos niveles de rivalidad. Del mismo modo, se han producido grandes avances, en el período de estudio, en el sistema financiero en lo que se refiere a la estructura de los recursos humanos insertos en la empresa, potenciándose mucho su concepción de capital humano, como clave estratégica de su desarrollo empresarial.

Estamos frente a una transición y estas son señales claves de avance, sin embargo, aún faltan políticas para garantizar un pleno desarrollo laboral de la mujer, y, a su vez, un libre y equitativo acceso a cargos de responsabilidad.

A este respecto, las políticas deben surgir tanto al interior de la empresa como al interior del gobierno ya que ambos son fundamentales para lograr cambios efectivos. Este último, a su vez, debe garantizar las vías o instancias adecuadas, para que la sociedad civil se transforme en un actor fundamental para conseguir avances concretos en estas materias.

Esto implica que para establecer cualquier tipo de política, Empresa, Gobierno y Sociedad Civil deben estar inmersos en una cultura que contemple una perspectiva de género, en donde las mujeres deben participar de una manera activa a la hora de decidir.

¿Qué es la perspectiva de género?

Es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y el rol de la mujer en la sociedad y sus cambios.

Mirar desde la perspectiva de género, orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada y permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y encarar su revisión y modificación.

Los procesos de reforma del sector financiero no son neutrales al género y, por eso, los análisis de género son importantes en el diseño e implementación de la reestructura del sector financiero. Se ha demostrado que no tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño e implementación de las reformas conduce a resultados ineficientes e inequitativos en términos del acceso de la mujer a los diferentes mercados como consumidor y proveedor de servicios y productos.

En este sentido, para crear un vínculo entre esta investigación del empleo del sector financiero y las políticas públicas, veremos una radiografía actual desde ambos actores, empresa y gobierno.

### **1. Políticas al interior de la empresa, ¿qué se ha hecho?**

- Buenas prácticas:
- Flexibilidad.
- Protección social

### **2. Logros alcanzados por el gobierno:**

- PMG , programa de mejoramiento de la gestión ha incorporado dentro de sus áreas el enfoque de género. Este es un gran avance hacia el interior del gobierno que es importante de destacar.
- Otro gran avance es la generación de los tribunales especializados en asuntos de la familia.
- Buenas prácticas laborales.
- Ley sobre el Acoso Sexual en el trabajo.

Estos son sólo algunos de logros alcanzados, sin embargo existen muchas otras iniciativas que aún no han alcanzando un status de política pública.

El Estado, la empresa, la sociedad civil, la universidad, juegan un rol fundamental en esto.

La Universidad, tiene ciertas ventajas competitivas en términos de conocimientos y mano de obra, las que se deben potenciar en pos de mayores investigaciones conducentes a mejorar el empleo y las condiciones de trabajo.

La universidad pasa a ser el vínculo entre la empresa y el Estado, ya que puede proveer directamente al estado de la información real de lo que ocurre al interior de la empresa, más allá de estadísticas generales sino con estudios directos.

Como Universidad Central hemos querido introducir la problemática integral de la mujer, de la profesional que trabaja y de la futura profesional.

A nivel universitario **en la enseñanza de la administración de empresa (ingeniería comercial)** este es un tema que si bien parece muy nuevo, hoy día se constituye en un problema que nos desafía a emprender un cambio tremendo en nuestra sociedad.

Nuestra hipótesis principal, es la existencia y la fuerza de un proceso de transformación de la sociedad donde lo esencial es un cambio en el proyecto cultural de vida de la mujer chilena.

El historiador francés Fernand Braudel plantea que en la sociedad existen procesos repentinos de cambio en la cultura que al final se traducen en cambios permanentes. Un cambio que se va a manifestar plenamente en el largo plazo. Hay un mensaje claro de que la inserción de la mujer al mundo laboral, obedece a un cambio cultural y es un proceso que no se detiene y que los que no quieren dejar que fluya, van a ser los responsables de un tremendo costo social. Colaborar en que este cambio siga el camino correcto es la apuesta de la Universidad Central y de muchas otras universidades que han comenzado a reconocer en esto un problema social incorporando dentro de su práctica habitual el enfoque de género, ya sea a través de la investigación, la docencia y concretamente en la caso de la universidad Central, de la formación del Centro de la Mujer Profesional, el cual considera todo lo anterior y además la extensión y capacitación.

Queremos investigar el proceso, discutirlo, y hacerlo parte de la problemática chilena, ayudando desde nuestra propia competencia, es decir, la formación de profesionales, a mejorar la inserción de la mujer en la empresa y a la búsqueda de los cambios necesarios que favorezcan el proceso.

- Como Universidad tratamos de contribuir al diálogo entre quienes implementan las reformas económicas y quienes, a nivel político, social y académico, proponen un modelo de desarrollo con equidad de género, colocando en agenda temas relevantes mediante la realización de actividades abiertas a la comunidad. En términos de extensión, hemos organizado dos seminarios, en el 2003 “Trabajo flexible: demanda de mujer” y en octubre del 2004 “Son emprendedoras las mujeres”, que fue una de las 3 actividades que fue una de las 3 actividades que conformaron el Simposium de Emprendimiento APEC 2004, organizado por la Universidad

Central y el Ministerio de Economía y cuyas conclusiones fueron reportadas en la Ministerial de PYMES APEC. Esta es la manera más concreta de colocar en agenda temas relevantes que afectan a la mujer, dando espacio al análisis, discusión e incluso búsqueda de alternativas de solución.

Es por ello, que como parte de la difusión y extensión de estos temas editamos un libro de flexibilidad laboral el cual resume las ponencias del primer seminario y estamos trabajando en la edición del próximo libro, esto con el objeto de hacer un aporte adicional a los estudios realizados por las distintas instituciones y al Estado pero con una visión académica.

- Creemos que se necesita estudiar más sobre las barreras que impiden una real inserción de la mujer. Valoro considerablemente este tipo de estudios que involucra a un sector de la población que generalmente es menos analizado y del cual surgen iniciativas favorables que se deben analizar en la búsqueda de soluciones a los principales problemas que aquejan a la mujer. En términos generales, se hace fundamental que las investigaciones a nivel universitario incorporen la perspectiva de género, lo cual reduce considerablemente el sesgo.

- La educación es un factor clave en términos de la cultura y sus cambios y e ahí la importancia de la Universidad A través de nuestros alumnos, estamos tratando de contribuir a la formación de profesionales conscientes de estos problemas y que manejen modelos, técnicas y propuestas de gestión. Creemos que formando profesionales preparados en estas materias, podremos lograr en un futuro no tan lejano una real inserción de la mujer en el mercado laboral y con las condiciones de trabajo merecidas para cualquier ciudadano.

Las personas que estamos formando a nivel universitarios serán los futuros responsables de contratar más mujeres y de concretar políticas públicas que favorezcan su inserción laboral y sus condiciones de trabajo.

Curso: Desde el 2004 en términos de docencia se ha incorporado un curso de género a las cuatro carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y el que se presentará próximamente en forma transversal a las distintas facultades.

- Los seminarios de título

## **Líneas de Investigación para una Propuesta de Política Pública**

1. **Flexibilidad laboral.** Debemos profundizar en investigación conducentes a esclarecer cuál es el real efecto de las políticas de flexibilidad que están implementando las empresas en términos de la producción, de la vida familiar de los trabajadores y de las remuneraciones. Con esta información real y concreta, estaremos en condiciones de poder insistir en una política de flexibilidad laboral para que vuelva a ser parte importante de de la agenda nacional y que se concrete en leyes que aseguren su aplicación justa y no en desmedro de las remuneraciones.
2. **Educación superior.** Investigar con mayor profundidad de que sectores provienen los alumnos de las diferentes carreras y de esa manera proponer la búsqueda de mecanismos que permitan a todas las mujeres poder desarrollarse técnica o profesionalmente independiente de su situación económica y poder acceder así a éstas oportunidades laborales que les ofrece el mercado.
3. **Igualdad de Oportunidades:** Barreras en la búsqueda del primer trabajo de la mujer Profesional. **Poder detectar si existe discriminación a los cargos según la foto o realmente el**

peso de CV así como esclarecer si existe una real inserción laboral o se trata de trabajos temporales sujetos a un momento específico en el tiempo. Basándonos en el estudio del sector financiero de la CEPAL, se puede proyectar a otros sectores, especialmente a aquellas actividades han estado ligados a los hombres, como el trabajo en minas, ingenierías civiles, construcción, entre otras.

4. **Acceso a cargos de Altos:** Opción o discriminación
5. **Emprendimiento:** Barreras económicas, institucionales y culturales al emprendimiento y buscar eliminarlas. El emprendimiento se puede estudiar tanto al interior de la empresa como en la formación de una nueva empresa

**Quiero agradecer a la CEPAL por su invitación y en forma muy especial a Flavio Marco y Nieves Ricco**