



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Propuesta de implementación del Programa para el fortalecimiento de la actividad sindical en mujeres de la Región de Valparaíso, en el marco de la Agenda Mujer y Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Alumno:

FELIPE EDUARDO MEDINA MALDONADO

Profesor Guía:

EDUARDO MUÑOZ INCHAUSTI

Valparaíso, Diciembre 2014

Índice

Agradecimientos.....	7
Resumen.....	8
Introducción.....	9
Capítulo I.....	10
FORMULACIÓN DEL PROBLAMA.....	10
1.1 Antecedentes del Problema.....	10
1.2 Propuesta de implementación.....	11
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	12
1.4 Hipótesis.....	12
2. CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Definiciones claves.....	13
2.1.1 Concepto de Género.....	13
2.1.2 Identidades de Género.....	13
2.1.3 Igualdad de Género.....	15
2.1.4 Discriminación.....	16
2.2 Sindicalismo y sindicalización.....	17
2.2.1 Concepto de Sindicato.....	17
2.2.2 Sindicalización en Chile.....	18
2.2.3 Situación actual del Sindicalismo en Chile (Espinosa & Yanes, 2000).....	21
2.2.4 Sindicalización Femenina.....	23
2.2.5 Sindical femenina en Chile (1990-2013).....	25
2.3 Cifras en Chile.....	30
2.4 Realidad Laboral de la Región de Valparaíso.....	31
2.4.1 Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.....	32
2.5 Institucionalidad del Trabajo y Género.....	37
2.5.1 Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	37
2.5.1.1 Dirección del Trabajo.....	38
2.5.2 Servicio Nacional de la Mujer.....	38
2.6 Agenda Mujer y Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	39
2.6.1 Agenda Laboral Femenina.....	41

Medidas en materia femenina (Ministerio del Trabajo , 2014):.....	42
2.7 Programa de Diálogo Social	44
2.7.1 Línea Regional	44
2.7.2 Línea Nacional.....	45
2.8 Programa Escuela Sindical	45
2.8.1 Línea Escuelas de Formación Sindical Nuevos Líderes	45
2.8.2 Línea Escuelas de Formación Sindical Formación Continua	45
2.8.3 Línea Seminarios de Formación Sindical.....	46
2.8.4 Línea estudios que faciliten el desarrollo de nuevas iniciativas de formación.....	46
2.9 Agenda Mujer y Trabajo, implementación de la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso.....	47
2.10 Aportes a Nivel Regional.....	48
2.11 Compromisos de la SEREMI del Trabajo y Previsión Social de Valparaíso, en el marco de la Mesa del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades:	49
3. CAPITULO III	52
MARCO METODOLÓGICO.....	52
3.1 Tipo de Estudio y diseño.....	52
3.1.1 Estudio exploratorio y descriptivo cuantitativo	52
3.1.2 Recolección de datos desde un enfoque cualitativo	53
4. CAPITULO IV	54
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA “MESA MUJER Y TRABAJO” PARA LA PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICALE EN MUJERES DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.....	54
4.1 Diagnóstico	54
4.2 Propuesta de implementación.....	57
4.2.1 Incorporación de la problemática a la Agenda Pública.....	58
4.2.2 La identificación de situaciones problemáticas	61
4.2.3 Análisis de la Estrategia Regional de Desarrollo	61
4.2.4 Sistematización y levantamiento de información	63
4.2.5 Elaboración y Descarte de situaciones problemáticas.....	64
4.2.6 Selección y priorización de las situaciones problemáticas.....	65
4.2.7 Incorporación de las problemáticas en la Agenda Pública Regional.....	65
4.2.8 Selección de situaciones problemáticas que requieren una respuesta desde la Política Pública.....	66
4.2.9 Identificación de las intervenciones existentes	67

4.2.9.1	Identificación de los proyectos en ejecución	67
4.2.9.2	Visualización de los proyectos faltantes.....	69
4.2.10	Formulación de la(s) cartera(s) de proyectos.....	71
4.2.10.1	Proyección de Objetivos:	71
4.2.10.2	Proyección de Metas:	71
4.2.11	Elaboración de Indicadores.....	71
4.2.11.1	Resultado:	71
4.2.11.2	Impacto:.....	72
4.2.12	Resguardar la coherencia de la política pública	72
4.2.12.1	Coherencia interna	72
4.2.12.2	Coherencia externa.....	73
4.2.13	Evaluación ex – ante de la(s) carteras(s) de Proyectos	73
4.2.13.1	Evaluación ex – ante de la Cartera de proyectos	73
4.2.13.2	Evaluación ex – ante de costo – impacto	74
4.2.14	Ratificación de la implementación.....	74
4.2.15	Negociación multi – nivel y convenios.....	74
4.2.15.1	Negociación multi – nivel: GORE – Municipios - Sectores	74
4.2.16	Etapa de Ejecución.....	75
4.2.16.1	Implementación de la Política	75
4.2.16.2	Difusión de la Política	75
4.2.16.3	Coordinación: hacia un modelo de gestión multi – nivel.....	75
4.2.17	Puesta en marcha de la Política Pública.....	76
4.3	Seguimiento de la Política Pública	77
4.3.1	Diseño del monitoreo.....	77
4.3.1.1	Destinatarios.....	77
4.3.1.2	Instrumentos a utilizar.....	77
4.3.1.3	Responsables y Periodicidad de la información	78
4.3.2	Recolección, procesamiento y supervisión de la información	78
4.3.2.1	Recolección de datos.....	78
4.3.2.2	Procesamiento de la Información.....	78
4.3.2.3	Supervisión de la información	79
4.3.3	Análisis de la información	79
4.3.3.1	Determinar técnicas a utilizar	79
4.3.3.2	Determinar el tipo de análisis a realizar	79
4.3.3.3	Análisis Preliminar y elaboración de informes	80

4.3.4	Etapa de evaluación	80
5.	CAPITULO V	81
	CONCLUSIONES	81
	ANEXOS	84
-	Pauta Entrevistas	84
-	Entrevistas:.....	87
-	Entrevistada: Sra. Karen Medina Eguiluz	87
-	Entrevistada: Mercedes Córdova	90
-	Entrevistada: Waleska Castillo López	97
-	Extracto de la exposición de Paula Agurto Spencer, Asesora de la Ministra del Trabajo Previsión Social (Javiera Blanco) en el Seminario Mujer y Trabajo, de la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso.	102
	Bibliografía	104

“La Historia es la emergencia constante de formas nuevas, rehúye todo encuadramiento en rígido sistema. Para ser eficaces, las ideas políticas tienen que ceñirse al ritmo del devenir social; cuando así no sucede, dejan de ser factores dinámicos para convertirse en estériles dogmas, en fórmulas muertas, en mecánicas consignas”.

Eugenio González Rojas

Agradecimientos

A mi Familia y todos quienes fueron parte de este largo proceso

Resumen

El Estado Chileno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, está llevando adelante un proceso de Diálogos Sociales, con diferentes actores del Mundo del Trabajo. Es bajo esta metodología que se constituye la “Mesa Mujer y Trabajo”, donde el diálogo multisectorial, tiene como objetivo propiciar instancias de negociación en las cuales se desarrollen relaciones fundadas en la confianza y en la consciencia de los actores respecto de sus responsabilidades mutuas. En ella convergen: Trabajadoras, Empleadores, Autoridades de Gobierno y Organismos Internacionales, para abordar temáticas de género, analizando su actual situación, para luego elaborar Políticas Públicas que resguarden sus derechos, como también ir en busca de un cambio de paradigma cultural, sobre la percepción de las mujeres dentro de la Sociedad.

Uno de los puntos críticos que se han identificado es la incorporación de las Mujeres a las Organizaciones Sindicales. La presente investigación tiene por objeto establecer un diagnóstico de dicha situación, a través del análisis de los datos proporcionados por la Dirección del Trabajo y otros Organismos Gubernamentales, como también tomando los insumos emanados de las instancias de diálogo para culminar dando una propuesta de implementación metodológica de cómo, en la Región de Valparaíso, se debe incorporar las mujeres a las organizaciones Sindicales.

Palabras claves: Género, Sindicalismo, Política Pública, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de la Mujer, Dirección del Trabajo, Escuela Sindical, Programas de Formación en Derechos laborales.

Introducción

La Sindicalización es un proceso importante para el desarrollo de la sociedad. Los Sindicatos se ha sabido mantener como un Actor Social, estos al poseer una vocación de poder influir sobre su destino, de transformar la vida social en el cual están insertos, por ende, se torna clave en el Sistema Político Nacional, poniendo en la Agenda Pública temáticas relativas a la mejora sustantiva de las condiciones de trabajo de los hombres y mujeres. Enmarcados en la dignidad y trabajo decente, es por ello que se busca que éstos cada día tengan más injerencia, y sea un representante legítimo de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras de Chile.

Estas organizaciones, en pleno siglo XXI deben asumir el protagonismo que merece frente a la ciudadanía, provocando un cambio en las formas laborales de producción. Poniendo en el eje del debate al trabajador como sujeto de derechos.

Uno de los mas grandes desafíos que tienen los Sindicatos y los actores del mundo del trabajo, es la irrupción de la mujer en este espacio, al constituirse como un tercio de la fuerza de trabajo en Chile, trae consigo retos importantes, que el Sindicalismo debe saber y estar preparados para afrontar, abriendo sus espacios democráticos para que las mujeres puedan desempeñarse de manera digna, justa e igualitaria.

Ante ello, surgen voces que claman por mas espacios, no tan sólo de la Sociedad Civil, sino que desde el Estado, que a través de sus instituciones, es que está haciendo eco de esta demanda, incorporándola a la Agenda Pública Nacional, siendo objeto de debate en instancias creadas para dar solución, tanto a esta problemática, como a todas aquellas que se crean al interior del mundo del trabajo.

La incorporación de las mujeres a la actividad sindical se hace necesaria, en un sistema neoliberal, donde la deshumanización de las cadenas de producción pone a los trabajadores como meros sujetos y eslabones de producción.

Capítulo I

FORMULACIÓN DEL PROBLAMA

1.1 Antecedentes del Problema

El Sindicato es la instancia donde convergen todos los trabajadores y trabajadoras, anteponiendo los derechos comunes por sobre los individuales. Este es un espacio de deliberación política, fundado en la democracia. El ex Director General de la OIT, el chileno Juan Somavia, ha señalado que el objetivo primordial de dichas organizaciones “es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (Arrau, Obrador, Borquez, Canales, & Hoehn, 2008).

Este posee un sentido de anhelo ciudadano para que se adopten medidas para fortalecer los ingresos de las familias, fomentar una mayor capacitación y productividad de las personas, garantizar el trabajo digno y promover relaciones laborales equilibradas y constructivas. En este orden de materias, el fortalecimiento del ejercicio de la libertad sindical y su manifestación en la negociación colectiva ocupan un lugar relevante (Consejo Asesor Presidencial, Trabajo y Equidad, 2008).

En Chile existe una baja tasa de Sindicalización, que según datos de la Dirección del Trabajo llegan a un 16,4% en el 2013, de un universo de 5 millones de trabajadores, y se encuentra dentro de los más bajos del OCDE y cuarto en América Latina. De dichas cifras se desprenden varias problemáticas: baja tasa de participación sindical, poca participación en los procesos de negociación colectiva, entre otras.

Dicha problemática, en nuestro país, se expresa de forma más dramática en el género femenino, donde estas sólo alcanzan, aproximadamente, un tercio de la totalidad de trabajadores sindicalizados y cerca de un quinto de ellas ejerce algún tipo de dirigencia sindical.

Motivos existen muchos, desde la construcción y predominio ancestral, con una cultura excesivamente machista, donde a las mujeres se les ve como un sujeto dedicado a labores del hogar, procreación y maternidad, y en el mundo del trabajo se les asocia a labores menores.

Lo cierto es que hoy en día la mujer dejó atrás ese paradigma, incorporándose, cada día con más fuerza al mundo del trabajo, teniendo que sortear grandes dificultades y derribando muchas barreras. Es por ello que surge la necesidad de, no tan solo incorporar a la mujer al mundo del trabajo sino que también, otorgar las herramientas para que éstas se puedan desenvolver de manera igualitaria y sin discriminación.

En la actualidad no existen mayores incentivos para que la mujer participe en la vida sindical. Las diferentes medidas implementadas de parte del Estado, que viene a resguardar derecho de maternidad, igualdad de remuneraciones, entre otras, es un avance, pero no considera formación y capacitación en derechos sindicales.

Para ello es que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, generó la Agenda Mujer y Trabajo, ésta contempla iniciativas que son llevadas a cabo en coordinación con otros organismos y servicios, tales como SERNAM, Dirección Regional del Trabajo. Dicho plan hace referencia a las diferentes iniciativas del Gobierno en materia de mujer y empleo, proyectando un conjunto de acciones que incluyen mejorar su inclusión en el mundo laboral, ofrecer nuevos programas de capacitación, fortalecer la sindicalización y el liderazgo femenino, erradicar discriminaciones de género y generar oportunidades de trabajo estable y de calidad que respondan a las necesidades productivas locales. Bajo esta justificación es surge la necesidad de interiorizar y trabajar esta problemática, expresada a nivel nacional y local.

1.2 Propuesta de implementación

Expresado lo anterior, es que surge la necesidad de llevar a cabo dicha política, pero en la actualidad no se han generado, de manera metodológica, programas de intervención directa en la Región de Valparaíso.

Es por ello que la presente investigación procurará dar los antecedentes necesarios para situar la problemática del Sindicalismo, discriminación en el mundo del trabajo a través del género, y la actual situación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Para culminar dar los lineamientos de intervención de la Agenda Mujer y Trabajo, con su objetivo de generar mayor y mejor sindicalización femenina, realizando una propuesta metodológica de implementación de la Política Pública en la Región de Valparaíso, amparada en la Guía Metodológica para la Formulación de Políticas Públicas Regionales, que elaboró la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) en el año 2008.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Proponer un plan de implementación y seguimiento de la Agenda Mujer y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en materia de fortalecimiento de la actividad sindical en Mujeres de la Región de Valparaíso

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación Sindical de las Mujeres en la Región de Valparaíso
- Indicar el contenido de la Agenda Mujer y Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Analizar las condiciones para que la propuesta de implementación sea viable, en el contexto de la fijación de la Política dentro de la Agenda Pública Regional
- Evidenciar la necesidad de incorporar a las mujeres a la vida Sindical, dando a conocer el por qué la necesidad de ésta
- Realizar una propuesta metodológica de implementación del Programa de fortalecimiento de la actividad sindical
- Confeccionar un plan de seguimiento del programa de fortalecimiento de la actividad sindical.

1.4 Hipótesis

La exclusión de las Mujeres de las organizaciones sindicales responde a patrones históricos y culturales, siendo este un efecto a corregir mediante la intervención del Estado, en acciones sistémicas al interior de la sociedad.

La participación de las Mujeres en Sindicatos resulta de gran importancia, ya que estas dan otra características a dichas organizaciones, pues su preocupación por otras temáticas, que el común de los hombres no incluye como ejes de lucha, lo que se plasma cuando se analizan las propuestas de las negociaciones colectivas con los respectivos empleadores.

2. CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Definiciones claves

2.1.1 Concepto de Género

Uno de los conceptos claves en esta investigación es el de *género*, que, sin duda, marca la diferencia a la hora de situar el análisis, y comprender las diferentes brechas que se generan. Por Género entenderemos el concepto que nos proporciona el PNUD, que dice: *“El Género abarca todas aquellas relaciones sociales organizadas a partir de una atribución de desigualdad y jerarquía a las diferencias sexuales y a las identidades, los cuerpos y subjetividades que surgen de esa atribución. Las definiciones sociales de género comparten su capacidad para organizar las relaciones sociales con otras formas construidas de diferenciación social, como la clase, la raza, la etnia o las generaciones”*.(PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000).

Esta definición nos proporciona una perspectiva amplia de Género, y puede ser utilizado para analizar cualquier tipo de realidad donde este concepto tenga injerencia, por ejemplo: Discriminación de género en el mundo del trabajo.

2.1.2 Identidades de Género

Para dar caza la definición y marco donde se desarrolla la identidad género, a modo conceptual, y situarlo bajo el contexto de la realidad en nuestro país, es que la presente investigación se centrará en lo planteado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en su informe de Desarrollo Humano en Chile, Género: los desafíos de la Igualdad 2010, en donde nos da las primeras aproximaciones en torno a las definiciones de Género, al que, en principio, otorga gran relevancia a los movimientos y estudios feministas, haciendo la siguiente lectura: *“desde el siglo pasado se han hecho variados análisis en base al cuestionamiento a la arbitrariedad de una creencia milenaria, los mostraron que la definición de hombre y de mujer fundada en la diferenciación excluyente y jerárquica no es obra de la naturaleza, sino una*

construcción social particular e históricamente situada” (Amorós y De Miguel 2005, Lamas 2006, Morgan 2006, Scott 1986)¹.

El concepto de género, en cuanto al desarrollo y generación de identidades entenderemos lo siguiente: *“es el que hace relación a construcción de las identidades imperantes de hombre y de mujer, y que son creadas por las sociedades y no responden a una naturaleza fija e intemporal. Género es el sistema de atribución social de identidades, significados, poderes, funciones, expectativas y prestigios jerarquizados y excluyentes referidos al cuerpo, al deseo y a la reproducción. El PNUD ha hecho suya esta perspectiva y define género como “los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidos socialmente y son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado”*(PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000).

Es por ello que el desarrollo del género y, por tanto, sus identidades, no son temas excluyentes, que merecen una concepción diferente, al contrario, el horizonte del género, y toda su teorización, es la igualdad, de derecho y oportunidades, que no haya distinción alguna en cuanto a percepción cultural. Es, ante ello, que se define lo siguiente; *“la muestra además que lo que está en juego en las relaciones entre los sexos no son sólo las identidades personales y los proyectos de vida de cada uno, sino la forma misma de organizar el conjunto de la vida social. La definición de las relaciones entre hombres y mujeres no sólo refleja las estructuras económicas, políticas y culturales de cada sociedad, sino que es una fuerza y un principio básico de la formación de esas estructuras.*(Butler, 1990).

El horizonte, bajo el cual se concentra la presente investigación es la búsqueda de un principio básico: **la igualdad**. En una sociedad moderna, donde los derechos deben ser compartidos en las perspectivas de género, resguardando la identidad y las capacidades entre hombres y mujeres. Es por ello que esta arista hoy centra grandes debates al interior de las ciencias sociales, la igualdad no en su sentido meramente económico, sino una concepción muchas mas amplia, donde el rol del Estado, en

¹ Citado en su Informe de Desarrollo Humano en Chile, Género: los desafíos de la Igualdad 2010, PNUD, 2010

conjunto con la ciudadanía configuran el actuar, a través de las Políticas Públicas, tal como lo menciona la CEPAL: *“para garantizar igualdad de derechos, se requiere de la puesta en marcha de instrumentos redistributivos que expresen garantías concretas de protección, que permitan acceder a la ciudadanía a mecanismos de igual calidad y avancen en esos términos”*(Robles, 2012).

2.1.3 Igualdad de Género

Principio fundamental en las relaciones humanas, tal como lo menciona la Robles, investigador del PNUD, *“el rol del Estado es garantizar los derechos cívicos, mediante las capacidades que éste posee, pero también es necesario definir, de manera mas precisa lo que entenderemos por igualdad de Género. Para ello se utiliza la definición del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el que la define como: la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser la misma cosa, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si acaso ellos han nacido con sexo masculino o femenino. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres son tomados en cuenta –reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es vista al mismo tiempo como un asunto que concierne a los Derechos Humanos y como una precondition e indicador del desarrollo centrado en las personas”* (PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000).

La distinción entre ambas definiciones se centra en que la primera se considera el enfoque de igualdad bajo una perspectiva más legalista, donde reconoce a los ciudadanos y ciudadanas bajo principios de derechos compartidos, donde ambos poseen la misma capacidad de ejercicios y exigibilidad de estos. Pero ya en el enfoque de género que, sin desconocer lo anterior, agrega un componente más de carácter cultural y sociológico, donde la construcción de un paradigma en torno a la identidad de género va constituyendo el sentido común dentro de la sociedad.

2.1.4 Discriminación

Otra arista clave de la presente investigación comprensión del fenómeno de Discriminación, concepto que entenderemos de la siguiente manera:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. La discriminación no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares donde el sujeto se desenvuelve, arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes”(OIT, 1958)

En materia laboral, la discriminación y la desigualdad se expresan de tal manera que constituyen objetos de estudio dentro de las organizaciones, que si bien son basados meramente en la relación trabajador-empendedor, constituirán las condiciones bajo las cuales se darán otras relaciones al interior del mundo del trabajo:

“Los efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, lo cual dificulta su acceso a oportunidades de empleo y, a mayor abundamiento, a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. La discriminación se traduce asimismo en menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual redundará en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo, con las consiguientes repercusiones negativas que ello supone en el rendimiento general y el bienestar en el seno de la empresa. Las prácticas y las políticas de gestión de los recursos humanos que previenen la discriminación en el trabajo y promueven la igualdad de trato y de oportunidades y el abandono de toda distinción arbitraria son provechosas no sólo en el plano personal, sino también en el empresarial”(OIT, 2007).

2.2 Sindicalismo y sindicalización

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU, 1948)

2.2.1 Concepto de Sindicato

La Organización Internacional del Trabajo define el Sindicato como un actor social, y la función que le da origen y lo caracteriza es: *“de representar los intereses privados, como lo son los intereses colectivos de las categorías profesionales de trabajadores dependientes, en contraposición con los empleadores. Los sindicatos son personas jurídicas (entes de existencia ideal, capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones), privados y se encuentran garantizados y protegidos”* (OIT, 2014)

En Chile tal reguardo se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República, en su Capítulo III, Artículo 19º, que dice: El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria, Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.²

El sujeto de derecho sindical tiene suma importancia en el derecho colectivo del trabajo, y sus principales características dentro de los sistemas democráticos, son las siguientes(OIT, 2014):

- Son organizaciones privadas y no públicas.
- No poseen finalidad lucrativa. Más allá de esto, bregan por la mejora de las condiciones salariales y de trabajo de sus afiliados.
- Se organizan de manera estable y permanente.
- Su principal interés radica en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.
- No pueden estar subordinados o controlados por terceros. La defensa del interés colectivo de sus representados es indelegable.

² Constitución Política de la República de Chile, Título III, Artículo nº19. Última publicación Fecha Publicación: 22-SEP-2005

- Deben garantizar el principio de pureza, que consiste en la prohibición de la formación de sindicatos con participación o injerencia empresaria.
- Se erigen en sujetos sociopolíticos.

2.2.2 Sindicalización en Chile

La Sindicalización es, sin dudas, uno de los procesos más complejos y trascendentales en el mundo del Trabajo. Su organización, capacidades, atributos y potestades han tenido que convivir, a lo largo de la historia, no tan solo Chilena, si no que a nivel mundial, con un ambiente hostil, en constante conflicto. Las reivindicaciones de la masa trabajadora por mejores condiciones de vida y trabajo, fueron los motores de una constante y creciente movilización popular, y es por ello que, a partir de estas luchas se constituyó en un actor clave en la vida política. El nacimiento de dicho movimiento, como los registran Gabriel Salazar y Julio Pinto, se produce: *“Ante la explotación los trabajadores se rebelaron. Al principio, se trató de rebeliones espontáneas que carecieron de programa y organización, pero después de 1879 y gracias al aumento cuantitativo del proletariado, a la experiencia organizativa de las mutuales y el influjo “concientizador” de las ideologías y partidos que animaban la lucha proletaria en el viejo mundo, los obreros tomaron conciencia de sí, transformándose en clase organizada y revolucionaria”* (Salzar & Pinto, 1999).

En Chile, la irrupción del movimiento obrero, coincide una fase de crecimiento económico, liderado, principalmente, por los yacimientos mineros. Es en esta sector y lugar del país donde el capitalismo impone su orden, el que fue mucho más coactivo e intransigente, en comparación a las exigencias impuestas a los trabajadores en otras regiones del país. Es ante ello que, María Angélica Illanes, resume esta situación señalando que el azote, el salario y la ley, forjaron en la industria minera un modelo de relaciones económicas-sociales cuyo objetivo, la proletarización, atacó formas de vida y costumbres propias del sustrato rural del cual provenían el trabajador, por no ajustarse a los requerimientos de la laboriosidad, orden y disciplina exigidos por el patrón. (Illanes, 1990).

Es ante ello que la conclusión, acerca de la formación y determinación del quehacer del, incipiente, movimiento obrero se funda tres pilares: El impacto organizativo del capital, el discurso ideológico de la izquierda y la experiencia solidaria proveniente de

las comunidades de origen del trabajador. Aquí están las bases del moderno movimiento sindical. (Salzar & Pinto, 1999).

Es así como se sientan las bases del sindicalismo en Chile: la extracción de los recursos naturales, explotación laboral, la penetración del capitalismo como sistema económico mundial, a ello sumado una clase dominante fuertemente reacia a experimentar cambios que afectasen sus utilidades, provocan un clima social que propició las gestas reivindicativas del mundo de los trabajadores. Es por ello que, ante el surgimiento de este movimiento, las elites no tardaron en reaccionar, la avanzada popular, que ponía en el debate “la cuestión social”, y que tuvo uno de sus momentos más críticos en diciembre de 1997, con la llamada “Matanza de la Escuela Santa María”, en Iquique. Lo cual vino a frenar esta incipiente revolución de trabajadores, represión que llevó adelante el Estado, bajo el Gobierno del Presidente Pedro Montt.

Con el transcurso de la década del 1920, los Sindicatos se fueron integrando a la vida política y social de Chile, con diferentes experiencias, en las que la represión, no tan solo física, sino que también legal, donde se atentaba contra la organización de los trabajadores, impidiendo formar sindicatos.

Ya a mediados de siglo, este movimiento integra alianzas políticas de Gobierno, como lo fue el caso del Frente Popular, que, a través de la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh) integró la alianza de Centro Izquierda, y llevó al movimiento sindical a los tinglados de lo que se denomina “el Pacto Social” o “Estado de Compromiso”, en la que se deponía la hostilidad anti-sistema a cambio de ciertas cuotas de reconocimiento político y protección social. (Salzar & Pinto, 1999)

En la década del 1950, el movimiento de trabajadores fue asumido por las organizaciones de empleados, especialmente del sector público, los que a través del liderazgo de Clotario Blest, crea y transforma a la ANEF en una herramienta para juntar a las organizaciones sindicales y bajo el lema "solo la unidad nos hace invencibles", crea en 1953 la Central Unitaria de Trabajadores CUT, donde es su primer presidente. (ANEF, 2012)

La asunción de esta nueva Orgánica trajo consigo una fructífera labor en los años siguientes, sus formas de estrategia fueron los pliegos Nacionales y los Paros Generales (1954) por la detención de Clotario Blest. Paralizaciones que se realizaron una vez por año, hasta 1973.(CUT, 2000)

La Sindicalización fue creciente, desde la década del 30 hasta la del 70. Obteniendo la siguiente distribución:

Tasa de Sindicalización en Chile 1932 – 1973		
Años	Sindicatos	Nº de afiliados
1932	421	54.801
1935	669	83.262
1940	1.888	162.290
1955	2.177	305.192
1965	2.059	302.408
1970	4.581	627.666
1975	6.502	934.335

Fuente: Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
Elaboración Propia

El sindicalismo nacional ha jugado un importante rol en la escena nacional, con una larga tradición de lucha. Es portador de una importante cultura laboral, y ha logrado importantes avances y reivindicaciones a lo largo de su historia, y muy en particular, bajo el régimen militar, jugando un relevante rol de actor de reconstrucción democrático (Investigador CEPAL Frías Fernández, Patricio , 2010).

Durante el Golpe de Estado, el Movimiento Obrero fue, nuevamente, reprimido, durante las décadas en que se extendió dicho régimen. Pero éste nuevamente hizo frente a la Dictadura, organizando números jornadas de Protestas, y siendo actor fundamental en la recuperación de la Democracia en 1988.

2.2.3 Situación actual del Sindicalismo en Chile (Espinosa & Yanes, 2000)

El siguiente es un trabajo realizado por Malva Espinosa y Hugo Yanes, investigadores de la Dirección del Trabajo:

Hoy, bajo el escenario, la integración al nuevo orden económico mundial impone nuevas reglas que afectan de manera sustantiva al factor trabajo, (la cesantía estructural, inestabilidad y precarización del empleo, competitividad económica basada en el bajo costo de la mano de obra, entre otros) y por ello, tensionan los roles que habían venido jugando históricamente el movimiento sindical, que justamente apuntaba a las tendencias inversas: reivindicación de pleno empleo, estabilidad laboral y mejoras salariales.

El gran desafío del Movimiento Sindical es cómo compatibilizar sus aspiraciones históricas; los valores permanentes de los derechos humanos, incluidos los económicos y sociales, con la dinámica que impone la economía capitalista de fin de siglo. Cómo recuperar presencia y protagonismo, en un contexto de cambio tan radical como el que se vive y más importante aún, cómo restituir los controles sociales y políticos a las fuerzas ciegas de una economía, que a ratos, parece sacrificarlo todo en nombre del crecimiento a secas. Ese crecimiento que si no tiene una orientación más humanista podría, incluso, arrasarse con el planeta.

La situación del Sindicalismo en Chile se califica como difícil. Ello, porque el movimiento sindical existe a lo largo del país y si bien abarca a una proporción pequeña de los trabajadores, ha sobrevivido momentos muy difíciles y ha logrado mantenerse en el contexto adverso. Sin embargo, no puede obviarse que el sindicalismo está amenazado en su desarrollo y se le presentan obstáculos de diferente índole, que deben ser abordados por los propios trabajadores, por la parte empresarial y también por el Estado.

En esta transición, que podría ser considerada como un punto de inflexión entre un tipo de organización de la economía y la sociedad y uno nuevo que se está configurando, hay una profusión de ideas o planteamientos acerca del rol, que debería jugar el sindicalismo, incluyendo planteamientos radicales, que provienen básicamente de la parte empresarial sobre su obsolescencia. El planteamiento recurrente del sector empresarial es que las organizaciones sindicales han perdido su razón de ser. Afirman que el sindicalismo se encuentra en crisis terminal, porque ya no es necesario que los trabajadores se organicen para conseguir

mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, sino que éstas se obtienen en forma mucho más efectiva, pacífica y fluida, mediante la negociación individual y directa de cada trabajador con su empleador. Insisten en que no es necesaria la intermediación de una organización como el sindicato y que éste, más que una ayuda constituye un impedimento para lograr buenas relaciones laborales dentro de la empresa

Además, y refiriéndonos a la realidad chilena, si se observa al mundo sindical y se compara con otras épocas de su desarrollo histórico, se puede apreciar que éste se encuentra, efectivamente, pasando por una situación difícil en cuanto a su capacidad de representación de los trabajadores y a la calidad que debería tener como elemento de poder e influencia en la marcha de la sociedad. La existencia de sindicatos pequeños, con pocos afiliados, reducidos al ámbito empresarial; la existencia del paralelismo, la atomización y la falta de unidad; la existencia de gran número de sindicatos en situación de receso demuestran objetivamente, que el sindicalismo ha perdido fuerzas en el contexto social de nuestro país.

Sin embargo, sin desconocer esta realidad, hay quienes plantean una visión más optimista en el diagnóstico de la situación del mundo sindical. Consideran que, efectivamente, el sindicalismo se encuentra en una situación de crisis; pero que dicha crisis no es terminal sino que se trata de un lento proceso de adaptación producido por las dificultades que han encontrado las organizaciones de los trabajadores para retomar su accionar y su función propia en un contexto económico, social y político, que al mismo tiempo está inmerso en un proceso de cambio violento y profundo, diferenciándolo fundamentalmente de las condiciones imperantes en el mundo en que el sindicalismo fue creado y en el que desarrolló su existencia.

La aplicación de la tecnología computacional al proceso productivo; las nuevas formas de organización de las empresas; la globalización e internacionalización de la economía; el divorcio entre sindicalismo y política; los cambios legales e incluso los fuertes cambios en la mentalidad de los chilenos (que les han hecho perder, en gran medida, su sentido de la solidaridad reemplazándolo por un fuerte individualismo), han creado una realidad para la cual el sindicalismo no estaba preparado y cuyo proceso de adaptación ha sido lento y difícil. Agregan, quienes se plantean en esta última posición, que la tradición sindical de nuestro país continúa manteniendo potencialmente su fortaleza y que su despertar requiere únicamente el apoyo de los organismos e instituciones, que tienen como función

la promoción del sindicalismo, entregándole los medios para que los trabajadores y sus organizaciones, autónomamente, comiencen a recuperar su lugar y su necesaria participación, como elemento de primera y destacada importancia, en el proceso de desarrollo de nuestra vida nacional.

2.2.4 Sindicalización Femenina

La historia del Sindicalismo en Chile está compuesta, principalmente por hombres, al menos en cuanto a quienes ejercieron los roles más importantes de representación y liderazgo, con excepciones, como lo fue el caso de Micaela Cáceres, que surge en el siglo XIX, proveniente de las Mutuales y el fue el primer sindicato de la época (Córdova, 2014).

Es por ello que, con respecto de la sindicalización femenina y sus problemas, ocurre que la mayor parte de los funcionarios (y particularmente los hombres) opinan a través de encuestas, que consideran que la baja afiliación sindical de las mujeres es, en cierto sentido “culpa de ellas mismas” y no una falta de oportunidades. Y otro tanto considera que, en realidad “no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres, el trato en los sindicatos es igualitario”. (Espinoza & Yanes, 1998)

Según el equipo de investigadores la Dirección del Trabajo, es que serían las mismas trabajadoras las que causan la baja afiliación sindical, debido a su poco interés por participar, como también se señala que se trata de un problema de desconocimiento de la legislación laboral y de las actividades sindicales. Pero, al menos, el poco conocimiento tiene que ver con una cultura sindical que históricamente ha estado asociada a lo masculino. Evidentemente, la conclusión que se puede sacar de estas respuestas, así como de las de aquellos que, a pesar de las tajantes cifras, sostienen que hay igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para participar en los sindicatos, es que el tema de la sindicalización femenina no ha sido todavía asumido con todo el peso de importancia que debiera tener. El empleo femenino está creciendo (aunque mucho en sectores precarios de la economía) y sin embargo, su agrupación y organización en sindicatos no parece ser considerado un “tema”. Ya es hora de que el debate se abra con más profundidad y que se piensen políticas destinadas a incorporar a la mujer a una mejor defensa de sus derechos laborales. (Espinoza & Yanes, 1998)

Por cierto, hay también otras opiniones, pero muy poco mencionadas (en especial por las mujeres), que se refieren al machismo sindical, el cual queda totalmente claro si se

observa el discurso sindical “asexuado”, tan predominante entre los dirigentes sindicales hombres. También aparece señalada la tremenda carga que significa para la mujer trabajadora su doble obligación laboral y doméstica y el temor al despido, puesto que éste implica la pérdida de su fuente de ingreso (muy importante entre mujeres separadas o viudas, que deben mantener su hogar). Nos parece que estos elementos son en realidad, los más relevantes a la hora de explicar la baja afiliación sindical femenina. Y el hecho de que aparezcan poco mencionados es sólo una señal de que el cambio cultural, de incorporar la variable género al sindicalismo (y a la sociedad en general), aún está pendiente.

La Dirección del Trabajo identifica las siguientes obstáculos para la sindicalización femenina, por lo tanto lo que las priva de liderar dichas organizaciones, que si bien algunas de ellas se encuentran superadas, otras están en vía de ello, mientras que, la mayoría, aun se encuentran arraigadas en la cultura Sindical de nuestra sociedad (Espinoza & Yanes, 1998):

- Las mujeres afiliadas a sindicatos y las que no, no lo hacen al realizar a una doble actividad (obligaciones domésticas y trabajo) les impide asistencia a asambleas.
- Presiones sociales y familiares contra la sindicalización de las mujeres y el joven.
- Falta de interés de las mujeres por formar sindicatos
- Actividades en que laboran no permiten formar organizaciones
- Desconocimiento de normas legales laborales Funciones propias como dueñas de casa
- Condiciones generales del sindicalismo Machismo (no en los sindicatos dirigidos por mujeres).
- Distintas remuneraciones en un mismo cargo/ asociaciones de funcionarios hay más mujeres.
- Nivel educacional.
- Permanencia en el Servicio público.
- Falta de solidaridad entre mujeres dirigentes
- Las mujeres no votan por mujeres
- Temor a perder el trabajo
- Distinto lugar de procedencia (trabajadora de casa particular –temporera)
- Falta de recursos económicos para organizarse.
- Los sindicatos son entes politizados en criterios de las trabajadoras.

- Roles femeninos que no les permiten sindicalizarse. Culturalmente no se les asignan a las mujeres participación en temas públicos.
- Cultura antisindical propiciada por el empleador
- Temor por inestabilidad en su hogar
- Poca representación de la mujer en la zona
- Desconocimiento de la norma
- Intervención radicalizada de los organismos públicos (sernam, prodemu)
- Asignación de las dngentes mujeres ocupan cargos de menor importancia
- Pensamiento machista sobre sindicalismo
- Falta de igualdad de oportunidades en algunas actividades económicas
- Minorías de mujeres en los sindicatos mixtos
- Actividades con empleo precario con mayoría femenina
- Falta de líderes mujeres
- Autoexclusión frente al hombre en los sindicatos mixtos
- Falta de capacitación

2.2.5 Sindical femenina en Chile (1990-2013)

En las últimas décadas se han producido importantes cambios, que han afectado, de forma positiva o negativa, a los diferentes sectores: económicos, productivos y socio-demográficos, los que han impactado la forma de organización del trabajo y de las relaciones sociales y de familia.

El constante y sostenido aumento de la participación de las Mujeres en el mundo del trabajo constituye uno de los principales cambios, es por ello que, como se me menciona en el punto anterior, la Sindicalización femenina, hoy en día existen grandes trabas para que éstas participen de manera efectiva en estas organizaciones. Sólo para mencionar algunas: el pensamiento machista sobre sindicalismo, falta de igualdad de oportunidades en algunas actividades económicas, actividades con empleo precario con mayoría femenina, falta de líderes mujeres, entre otras. Sin duda, muchas de éstas poseen una fuerte influencia en la cultura organizacional de los Sindicatos, qué, históricamente, han sido liderados y compuestos por hombres, dejando a las mujeres relegadas a otro tipo de acciones dentro de los puestos de trabajo. Según la Dirección del Trabajo existe una inferioridad que se hace latente en el salario, y por ende, es otra arista más de las condiciones que, hoy en día, las mujeres deben combatir. En resumen, existen vulneraciones en cuanto a derecho comunes, que hombres y mujeres debieran percibir

de manera igualitaria, sin distinción de sexo, pues a igual trabajo igual trato, salario, etc (Espinoza & Yanes, 2008). Estos debiesen estar consagrados en la legislación respectiva, asegurando el acceso igualitario al mundo del Trabajo, generando las condiciones mínimas de participación en dicha actividad.

A continuación se presenta diferentes cifras estadísticas extraídas del Compendio Estadístico 1990 – 2013 de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2013) las cifras referentes a la cantidad de trabajadoras y trabajadores afiliados a sindicatos activos, fuerza de trabajo ocupada y tasa de sindicalización, según participación efectiva por sexo, distinguiendo entre sindicatos activos, fuerza de trabajo a nivel nacional y su potencial sindicalización, y la sindicalización efectivas, a desde el 2002 a 2013

Año	Población afiliada a sindicatos activos			Fuerza de trabajo ocupada con potencia sindicalización			Tasa de Sindicalización		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	618.930	497.272	121.658	4.773.020	3.241.454	1.481.566	13,1	15,3	8,2
2005	576.368	515.114	161.254	5.054.172	3.376.302	1.677.870	13,4	15,3	9,6
2008	801.251	562.172	239.079	5.782.781	3.738.207	2.044.574	13,9	15	11,7
2011	892.365	594.203	299.162	6.348.945	3.883.465	2.465.480	14,1	15,3	12,1
2013	940.222	610.485	329.737	6.600.648	4.005.377	2.595.271	14,2	15,2	12,7

Fuente: Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En el cuadro anterior se muestra la evolución de la masa trabajadora en Chile, sin que esto sea directamente proporcional a la tasa de Sindicalización, mostrando una variación de un 1,1% del total de los trabajadores desde el 2002 al 2013. Lo que sí se muestra como un avance significativo, es la participación de mujeres en sindicatos, aumentando un 4,5 en el periodo comprendido, cifras que siguen siendo muy por debajo, en contraste con países de la OCDE, los que en países como Dinamarca, Finlandia y Noruega es cerca del 80%. (La Tercera, 2009).

En cuanto a la participación femenina en organizaciones sindicales, en las diferentes regiones del país, se pueden observar grandes diferencias, en comparación con sus pares hombres. El que se distribuye de la siguiente manera (Dirección del Trabajo, 2013):

Regiones	Año: 2002			Año 2008			Año 2013		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Arica Parinacota	-	-	-	6.409	4.635	1.774	8.569	6.140	2.429
Tarapacá	19.717	16.220	3.497	14.008	10.668	3.340	19.584	15.043	4.541
Antofagasta	31.331	27.552	3.809	56.741	48.228	8.513	59.601	48.647	10.954
Atacama	12.816	11.774	1.042	14.957	12.329	2.628	22.300	18.335	3.965
Coquimbo	19.163	16.791	2.372	21.762	15.088	6.674	25.882	16.960	8.922
Valparaíso	59.537	50.292	9.245	66.654	48.080	18.574	83.732	55.442	28.290
Metropoli- tana	309.674	234.480	75.194	410.155	270.546	139.609	477.934	290.558	187.376
O'Higgins	25.241	22.984	2.257	32.384	25.834	6.550	39.545	29.548	9.997
Maule	17.854	15.160	2.694	19.955	14.877	5.078	21.829	13.776	8.053
BíoBío	58.096	49.879	8.217	76.291	55.804	20.487	90.856	59.031	31.825
Araucanía	12.487	9.058	3.429	18.810	12.071	6.739	23.552	14.176	9.376
Los Ríos	-	-	-	16.533	12.056	4.477	18.459	12.632	5.827
Los Lagos	40.776	32.576	8.200	33.841	22.541	11.300	34.123	20.653	13.470
Aysén	5.892	4.996	896	6.177	4.677	1.500	5.713	4.033	1.680
Magallanes	6.346	5.540	806	6.574	7.738	1.836	8.543	5.511	3.032
Total	618.930	497.272	121.658	801.251	562.172	239.079	940.222	610.485	329.737

Fuente: Dirección del Trabajo
Elaboración Propia

Esta elaboración es en base a los trabajadores efectivamente sindicalizados, y los que se encuentran (en el momento de hecho es estudio) ejerciendo tal derecho. En el cuadro se observan la diferencia que existe en la participación Sindical en todas las regiones del país, mostrando grandes diferencias entre la participación femenina, en contraste con la masculina. Motivos son los descritos anteriormente.

Varias regiones muestran aumento similares en sus tasas de participación en términos porcentuales. En la Región de Valparaíso posee una tasa actual de 13% de trabajadores sindicalizados (83.732 de un total de 643.748 trabajadores potencial sindical)

Cantidad de Dirigentes sindicales con cargos vigentes de Sindicatos de base activos, según sexo, por rama actividad económica, años 2012 – 2013

Región	Sexo	2012	2013
Arica y Parinacota	Mujeres	72	70
	Hombres	247	233
	Total	319	303
Tarapacá	Mujeres	124	127
	Hombres	452	487
	Total	576	614
Antofagasta	Mujeres	285	290
	Hombres	1.437	1.496
	Total	1.722	1.786
Atacama	Mujeres	163	161
	Hombres	705	709
	Total	868	870
Coquimbo	Mujeres	317	347
	Hombres	858	884
	Total	1.175	1.231
Valparaíso	Mujeres	867	864
	Hombres	2450	2395
	Total	3.317	3.259
Metropolitana	Mujeres	2.876	2.967
	Hombres	9.541	9.594
	Total	12.417	12.561
O'Higgins	Mujeres	280	295
	Hombres	1.108	1.133
	Total	1.388	1.428
Maule	Mujeres	312	304
	Hombres	839	859
	Total	1.151	1.163
BioBio	Mujeres	879	913
	Hombres	2.546	2.488
	Total	3.425	3.401
Araucanía	Mujeres	241	278
	Hombres	695	706
	Total	936	984
Los Ríos	Mujeres	142	141
	Hombres	496	471
	Total	638	612
Los Lagos	Mujeres	540	558
	Hombres	1.638	1.600
	Total	2.178	2.158
Aysén	Mujeres	110	101
	Hombres	299	308
	Total	409	409
Magallanes	Mujeres	85	92
	Hombres	252	266
	Total	337	358
TOTAL	Mujeres	7.293	7.508
	Hombres	23.563	23.629
	Total	30.856	31.137

Fuente: Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2013)

Elaboración Propia

En el Cuadro anterior se muestra la distribución por regiones, a contar desde el 2012 a 2013, respecto de la participación de Mujeres y Hombres en las dirigencias de los Sindicatos de Chile, observando, en el caso particular de Valparaíso, donde, los liderazgos femeninos concentran un 27%, evidenciando una desigualdad, en cuanto al menos, en número, de dirigencias, los motivos, diversos, que se plantearon en puntos anteriores.

A nivel Nacional, la cifra de Hombres es del 23.563, el 76,3% en 2012 y al año siguiente, 2013, la cifra alcanzó a 23.629, el 75,8%. Disminuyendo un 0,5% de un año a otro.

Mientras que la de Mujeres, en el 2012 llegó a ser de 7.293, el 23,6%, mientras que al periodo siguiente las dirigencias femeninas alcanzaron 7.508 plazas, representando el 24,1%. Aumentando 0,5%, espacio que, en la medida que la cantidad de Sindicatos y de Dirigencias aumentaba, fueron desplazando a los Hombres, de manera marginal.

2.3 Cifras en Chile

En Chile, la actividad laboral de las mujeres se caracteriza por diferentes motivos, relacionada con la pobreza, la que da cuenta que por cuanto en los menores deciles de ingreso las mujeres alcanzan una menor participación en el mercado laboral. El año 2011 para el primer decil de la población, la tasa de participación femenina llegó solo al 24,8%. Si bien es cierto que los niveles de indigencia y pobreza se han reducido en forma considerable en Chile, se reconoce que las mujeres son más pobres que los hombres. (CASEN , 2011)

Con respecto a la edad en la que iniciaron su vida laboral, existe una diferencia más notoria entre trabajadores y trabajadoras. Al respecto, hay casi cuatro años de diferencia entre la edad a la que empezaron a trabajar, siendo los hombres quienes iniciaron su vida laboral en forma más temprana. Es muy probable que esto tenga relación con las prácticas culturales que condicionan la entrada de la mujer al mercado del trabajo, especialmente con el efecto que tiene en ello la maternidad. Los hombres empiezan a trabajar a los 17,5 años y las mujeres a los 21,4 años.(SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)

- Los hogares con jefatura femenina en Chile subieron de un 33% en 2009 a un 39% en 2011. De éstos, el 55% se encuentra en situación de extrema pobreza (CASEN , 2011).
- Un 36% de las mujeres que hoy están inactivas declaran que lo están por razones familiares permanentes, lo que corresponde a más de 1.347.000 mujeres (SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)
- Existe un brecha salarial del 26,3% entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función en un mismo cargo. (CASEN , 2011). Si bien con la entrada en vigencia de la Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres³ la brecha salarial persiste. Si bien el proyecto de ley planteaba que, en materia de remuneraciones, “deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor”

Este conjunto de aristas en torno a la desigualdad, en el acceso y desarrollo en el trabajo, son las que más destacan en Chile, generando las brechas que hoy en día existen.

En la Región de Valparaíso también se ven expresadas, pero se agudizan según sectores productivos, lugares geográficos donde llevan a cabo sus respectivas funciones, en las respectivas provincias de la región.

2.4 Realidad Laboral de la Región de Valparaíso

La Región de Valparaíso, cuenta con una superficie aproximada de 16.396,1 km² incluidas las islas esporádicas. La superficie regional representa el 2,17% de Chile Americano e Insular y posee una población, según la proyección para el 2014, de 1.808.300 habitantes (INE, 2014). Su capital provincial es la Ciudad de Valparaíso. Es la Provincia más poblada de la Región y con mayor número de comunas. La Región de Valparaíso está integrada por las provincias de Valparaíso, Quillota, San Antonio, Los Andes, San Felipe, Petorca, Marga Marga e Isla de Pascua. Esta región se caracteriza por su diversidad económica, por una parte la minería que está representada en el yacimiento subterráneo y Mina a Rajo abierto perteneciente a

³ Fue promulgada el 2 de junio de 2009 y publicada en el Diario Oficial el 19 de junio de 2009; entró en vigencia el 19 de diciembre de 2009, salvo la exigencia del registro que consigna los cargos o funciones en las empresas de 200 o más trabajadores que empezó a regir el 19 de enero de 2010 (art. transitorio).

Codelco Chile, División Andina ubicado en la Comuna de Los Andes. En la Comuna de Puchuncaví también hay extracción de oro, plata, molibdeno, zinc y plomo en mineras privadas en el sector cordillerano. La minería no metálica está representada por la extracción de carbonato de calcio y calizas, que dan origen a la industria de cemento de La Calera y al total de la producción nacional de talcos y feldespatos. Dentro de esta actividad también se destaca la silvoagropecuaria, Ganadería, Pesca, Industria, Comercio, Ámbito Forestal, (GORE VALPARAÍSO, 2014)

2.4.1 Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo

En la Región de Valparaíso, de acuerdo a cifras INE del trimestre móvil Julio-Septiembre, 2014, la tasa de participación femenina alcanzó a 46,9%, es menor a la tasa de participación de los hombres la que registra en igual período un 70,1%

Región de Valparaíso	Mujeres	Hombres
Fuerza de Trabajo	352.140	502.010
Tasa de Participación	46,9%	70,1
Tasa de Desocupación	9,0%	6,7%
Desocupados	31.740	33.790
Cesantes	28.840	31.560
Buscan Trabajo por primera vez	2.900	2.230
Fuera de la fuerza laboral (inactivos)	399.100	213.980
Inactivos habituales	329.560	172.510

Fuente: Informe de Empleo Regional, Instituto Nacional de Estadísticas.(INE, 2014)
Elaboración Propia.

En el último trimestre, la fuerza de trabajo femenina se estimó en 352.140 personas, lo que representó un aumento de 1,6% (5.460 personas), respecto de igual período del año anterior y un aumento de 2,6% respecto del trimestre móvil inmediatamente anterior (8.980 personas).

La estimación del número de mujeres ocupadas alcanzó a 320.400 personas, representando un descenso de 0,1% (290 personas) en comparación con igual período del año anterior. Respecto del trimestre anterior, las mujeres ocupadas aumentaron 1,2% (3.830 personas).

Las mujeres desocupadas se estimaron en 31.740, lo que significó un ascenso de 22,1% (5.750 personas), las cesantes se estimaron en 28.840 personas, registrando un aumento de 29,8% (6.620 personas) y las que buscan trabajo por primera vez, alcanzaron a 2.900 personas, disminuyendo 23,2% (880 personas). Respecto del trimestre móvil inmediatamente anterior, las desocupadas aumentaron 19,3% (5.140 personas), las cesantes ascendieron 18,6% (4.510 personas) y las que buscan trabajo por primera vez aumentaron 27,6% (630 personas).

La tasa de desocupación femenina alcanzó 9,0%, registrando un ascenso de 1,5 punto porcentual respecto de igual trimestre del año anterior, y aumentando 1,2 punto porcentual respecto al trimestre inmediatamente anterior.(INE, 2014).

Pertenencia de las Mujeres de la Región de Valparaíso a organizaciones Sindicales

Cantidad de sindicatos y población afiliada por región, año 2013

REGION	ORGANIZACIONES ACTIVAS	POBLACION AFILIADA
VALPARAISO	1.074	83.732

Fuente: Dirección del Trabajo, Valparaíso (SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)
Elaboración Propia

Población Afiliada a Sindicatos activos, por sexo, según región. Año 2013

REGION	HOMBRE AFILIADO	MUJER AFILIADA	POBLACION AFILIADA
VALPARAISO	55.442	28.290	83.732

Fuente: Dirección del Trabajo, Valparaíso (SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)
Elaboración Propia

Organizaciones sindicales y asociaciones región de Valparaíso

	Estado	Nº	Número de Socios	Número de Socias
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS	ACTIVO	233	8.821	12.238
CONFEDERACION DE ASOCIACIONES	ACTIVO	1	7.628	4.342
CONFEDERACION DE SINDICATOS	ACTIVO	6	398	68
FEDERACION DE ASOCIACIONES	ACTIVO	13	4.800	6.057
FEDERACION DE SINDICATOS	ACTIVO	49	7.891	918
SINDICATO EMPRESA	ACTIVO	567	32.231	21.483
SINDICATO ESTABLECIMIENTO	ACTIVO	64	3.599	1.584
SINDICATO INDEPENDIENTE	ACTIVO	280	7.563	4.968
SINDICATO INTER EMPRESA	ACTIVO	144	7.532	2.314
SINDICATO TRANSITORIO	ACTIVO	53	2.961	728

Fuente: Dirección del Trabajo Valparaíso (SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)

Elaboración Propia

Las presentes cifras son en relación a la distribución por agrupaciones y distribución de los sindicatos de la Región de Valparaíso, concentrándose en los Sindicatos de Empresas la mayor tasa de participación de mujeres en dichas organizaciones, en la Región de Valparaíso.

Población afiliada a sindicatos activos, por sexo, según rama de actividad económica, Región Valparaíso

RAMA DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2325	952	3.277
Pesca	2.539	153	2.692
Explotación de Minas y canteras	4.088	184	4.272
Industrias manufactureras	6.499	1.586	8.085
Suministro de electricidad, gas y agua	982	199	1.181
Construcción	3.271	214	3.485
Comercio	9.693	13347	23.040
Hoteles y Restaurantes	996	668	1.664
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11.222	1.596	12.818
Intermediación Financiera	1.046	1.017	2.063
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y Alquiler	2.458	1.142	3.600
Enseñanza	419	83	502
	<u>2317</u>	<u>3007</u>	<u>5.324</u>

Servicios Sociales y de salud

Hogares privados con servicio doméstico	857	1729	2.586
Otras actividades de servicios comunitarios	47	7	53
Organizaciones y órganos extraterritoriales	6.330	2.307	8.637
Actividades no especificadas y otras	354	199	553
Total	55.443	28.390	83.833

Fuente: Dirección del Trabajo Valparaíso
Elaboración Propia

La tasa de población afiliada a sindicatos activos en la Región de Valparaíso, distribuida por sectores productivos, señala que la mujer que trabaja en el rubro del comercio representa una mayor tasa de afiliación a organizaciones. En el caso de los hombres, quienes trabajan en el rubro del transporte, almacenamiento y comunicaciones registran la tasa más alta de afiliación.

2.5 Institucionalidad del Trabajo y Género

El marco referencial e institucional donde se desenvuelven las temáticas de trabajo y género, es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como el Servicio Nacional de la Mujer

2.5.1 Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social fue creado por el D.F.L. N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda.

Conforme al artículo 40 de la ley 20.255 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social y en ese sentido le corresponde proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector. El Ministerio cuenta con dos Subsecretarías: del Trabajo y de Previsión Social.

Tiene como Misión, contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos. De igual manera, el Ministerio promoverá los cambios necesarios al sistema de previsional.

Todo lo anterior en un marco de participación, colaboración y diálogo social con trabajadores y empleadores, así como con las organizaciones que les representan. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2014)

2.5.1.1 Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.

Su Misión Institucional es: velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando, interpretando, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores (Dirección del Trabajo, 2014)

2.5.2 Servicio Nacional de la Mujer

El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y fue creado por la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.

La creación del SERNAM es resultado de la recuperación de la democracia y de la participación política y social de las mujeres. Esta institución recoge la trayectoria de las chilenas en sus esfuerzos por conquistar el derecho a voto, el acceso a la educación, al trabajo remunerado y a una relación de equidad al interior de la familia y la pareja.

El cumplimiento por parte de los Gobiernos Democráticos, de los compromisos internacionales contraídos por Chile al ratificar la Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y suscribir otros acuerdos que recomiendan a los países que organismos de alto nivel se encarguen de impulsar el progreso de las mujeres. La demanda organizada de contar en democracia con un organismo del Estado que se preocupara de promover políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. Tiene como misión Institucional promover en la sociedad la igualdad, autonomía, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en toda su diversidad y la implementación de políticas, planes y programas que transversalicen la equidad de género en el Estado (SERNAM, 2014).

2.6 Agenda Mujer y Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social

La actividad Laboral es siempre objeto de debate, ningún Gobierno se escapa al no poder pronunciarse respecto de una política enfocada hacia el Trabajo. Esta área social cuenta con una gran cantidad de aristas, las que según el prisma del Gobierno de turno, dará una relevancia mayor. Los derechos de los trabajadores, como también la generación de más plazas de trabajo y la actividad económica son constante foco de debate, y muchas veces se centran como antagónicas: la eterna disyuntiva entre de calidad del trabajo con la cantidad del mismo.

Como se menciona, cada Gobierno fija sus prioridades, basándose en la realidad que vive el país, recogiendo los diferentes insumos que se generan de parte de los grupos de presión o actores de la sociedad civil, actividad propia de una Democracia.

Es por ello que la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, dentro de su programa de Gobierno ha planteado una Agenda Laboral, el que se centra en cinco ejes claves, de los cuales se desprende toda la política laboral de dicho Gobierno, estos son (Programa de Gobierno Michelle Bachelet Jeria 2014 - 2018):

1. Fortalecimiento a la Actividad Sindical
2. Negociación Colectiva,
3. Fomento a la Participación Laboral
4. Capacitación para el Desarrollo
5. Seguro de Cesantía

Es por lo anterior que la presente investigación tendrá como área de estudio y análisis el punto número uno de los ejes programáticos del Gobierno: es el Fortalecimiento de la Actividad Sindical, en su dimensión de fomento y desarrollo de la sindicalización Femenina. Dado que, en primer lugar, se asume uno de los tantos tipos de desigualdad que existe en el mundo del Trabajo. Según las últimas cifras oficiales registran que Chile presenta una de las menores tasas de participación laboral femenina en el mundo, la que llega a un 43,5% (Encuesta Casen 2011), en América Latina llega a un 52,8% (CEPAL, 2011), y en los Países de la OECD asciende a un 63,8% (OECD, 2011).(SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014)

Datos de los que se desprenden la baja injerencia que éstas poseen en la actividad Sindical, las que, según estudios realizados por la Dirección del Trabajo alcanzan, al

año 2013, el 12,7% de participación del total Nacional, el que es de un 14,2%(Dirección del Trabajo, 2013)

Bajo la actual problemática, es que el Programa de Gobierno 2014-2018, incluye lo siguiente: *“También entendemos que para fomentar la negociación colectiva debemos impulsar las organizaciones de trabajadoras y trabajadores potenciando el programa de formación sindical que existe en el Ministerio del Trabajo. Estableceremos mecanismos de promoción sindical con financiamiento público permanente y fondos concursables, que permitan a las organizaciones y líderes sindicales tener acceso a fondos de desarrollo y gestión sindical. Se debiera poner especial énfasis en la sindicalización femenina, los sindicalistas noveles o jóvenes, como asimismo en programas de acercamiento de sindicatos a organizaciones de la sociedad civil.”*(Programa de Gobierno Michelle Bachelet Jeria 2014 - 2018)

Para dar cumplimiento a lo anterior es que el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye la “Mesa Mujer y Trabajo”, convocada por esta repartición y cuyo objetivo es avanzar en temas específicos que serán: corresponsabilidad familiar en el cuidado de terceros y su impacto en el empleo, fomento de la participación y formación sindical de las mujeres, brecha salarial; y calidad del empleo, capacitación para la empleabilidad y participación laboral. Trabajo el que debe dar resultados en el mes de Octubre del 2014.

La mesa está integrada por Organización Internacional del Trabajo (OIT), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de la Mujer, Hacienda, y Confederación de la Producción y del Comercio.

La “Mesa Mujer y Trabajo” tienen dentro de sus objetivos establecer un compromiso de en la generación de empleos de calidad y con estabilidad, también tomar las medidas que permitan la incorporación de las mujeres a una fuerza de trabajo que hoy da cuenta de un porcentaje de participación bastante bajo.

Respecto del fomento de la participación y formación sindical de las mujeres se buscará acordar obtener un porcentaje fijo dentro del fondo de diálogo y formación sindical exclusivo para la formación de mujeres. Acuerdos específicos entre CPC y CUT para la promoción de la formación de mujeres y su participación sindical.

Es por ello que en materia de fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, se fija la generación de programas de fortalecimiento y promoción

sindical con financiamiento público, vinculando también a la sociedad civil en esta tarea. En ese marco, se promoverá especialmente la sindicalización femenina y la formación de dirigentes sindicales noveles o jóvenes, muchas de las cuales esperamos que sean mujeres.

Asimismo de la brecha salarial cabe señalar que con el objetivo de mejorar la situación de desigualdad en las remuneraciones se creó la ley 20.348 que está vigente desde el año 2009. Sin embargo, los resultados de implementación de esa ley son escasos. Se revisará la ley y se elaborará propuestas de mejoras. Parte del análisis abordará lo que significa esta brecha en los ingresos y como finalmente repercute en la Brecha en las pensiones.

En cuanto a la participación de la mujer y el empleo se buscará que los atributos de la calidad del empleo sean salarios justos, contratos formales, pagos de cotizaciones de seguridad social, y acceso capacitación. Se revisará la situación de las mujeres en cuanto al estado de avance sobre estas condiciones, con foco en las barreras impiden su ingreso.⁴

2.6.1 Agenda Laboral Femenina

Chile cuenta una baja tasa de participación laboral femenina. Sólo 5 de 10 chilenas tiene trabajo, y este número cae a 3 de cada 10 mujeres en el 60% de los hogares más pobres de nuestro país. Se pretende alcanzar niveles de los países desarrollados donde 6 de cada 10 mujeres tiene empleo. Estos empleos deben ser formales, con salarios justos donde no exista brecha entre hombres y mujeres.

Esta realidad impone la necesidad de una Agenda Laboral de Género basada en derechos, igualdad y autonomía de las mujeres.

Si bien desde 1986 al 2010, la tasa de participación laboral femenina subió 12,8% puntos porcentuales y la tasa de desocupación disminuyó aproximadamente un 8%, estos datos comparados con los países miembros de la OCDE, ponen a Chile como uno de los países con menores tasas de participación laboral femenina.

⁴ Constitución de la Mesa Mujer y Trabajo, 27 de Mayo, 2014.

Chile quiere avanzar hacia un país con una fuerza laboral femenina activa, participativa y protegida en sus derechos. Estamos convencidos de que el trabajo femenino no solo aporta a los ingresos económicos de un hogar entregando una mayor estabilidad, sino que también genera una mejor autoestima en las mujeres y, sobretodo, una mayor independencia.

Medidas en materia femenina (Ministerio del Trabajo , 2014):

1. Para aumentar la ocupación femenina en empleos formales se elevará la cobertura del subsidio al empleo femenino llegando al 60% de hogares de menores ingresos. Esto implicará aumentar sustantivamente las beneficiarias.

2. Con el fin de fortalecer la participación laboral femenina, se deroga el artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a proveer sala cuna cuando la cantidad de mujeres en su empresa es igual o superior a 20. Con esta medida, el legislador buscó objetivos de protección social pero, en los hechos, generó el efecto perverso, de que los empleadores limiten la contratación de mujeres cuando su presencia en la planilla se acerca a las 20.

3. En nuestro país el peso del cuidado de los hijos cuyos padres trabajan recae principalmente en las mujeres, para evitar esta discriminación negativa se creará un fondo solidario, constituido con aportes de trabajadores, empleadores y del Estado, que financiará un sistema universal de cuidado infantil y estimulación temprana para todos los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

4. Se incorporarán acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública. Una mayor equidad en el sector público, se espera que induzca al sector privado en la misma dirección.

5. Una de las medidas de mayor escala que se implementará durante estos cuatro años, será el Programa de Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres y para 150.000 jóvenes, quienes recibirán una beca de capacitación y un apoyo multidimensional para lograr una inserción sustentable en el mercado del trabajo o para el desarrollo de un emprendimiento.

6. En materia de fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, se desarrollarán programas de fortalecimiento y promoción sindical con financiamiento público, vinculando también a la sociedad civil en esta tarea. En ese marco, se

promoverá especialmente la sindicalización femenina y la formación de dirigentes sindicales noveles o jóvenes, muchas de las cuales esperamos que sean mujeres.

7. El programa contempla el fortalecimiento institucional de la Dirección del Trabajo y, en ese contexto, se van a identificar las funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género. De esta manera, esperamos desarrollar un enfoque transversal que oriente tanto la fiscalización del cumplimiento de la ley como la promoción de derechos.

8. El Estatuto del Temporero y la Actividad Agrícola de Temporada es una medida que consagra la protección de los trabajadores y trabajadoras del mundo rural. Muchas de ellas son mujeres y, hasta ahora, han desempeñado sus labores en condiciones de alta precariedad y desprotección. Eso queremos revertirlo, tanto para las mujeres como los hombres que se desempeñan en esta actividad.

9. Se presentarán indicaciones al Proyecto de Ley para modificar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los y las trabajadores de casa particular, y el inicio del proceso de ratificación del Convenio N° 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Como se ha enfatizado con estas acciones se busca otorgar valor y dignidad a la importante labor que cumplen estas personas en la sociedad, cuya inmensa mayoría son mujeres de mucho esfuerzo.

10. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, está convocando a una Mesa

Tripartita sobre Mujer y Trabajo, que contará con la participación de la Confederación de la Producción y el Comercio, la Central Unitaria de Trabajadores y, que integrarán, por parte del sector público, el Ministerio de Hacienda, el Servicio Nacional de la Mujer y nuestra cartera.

2.7 Programa de Diálogo Social

Es por lo anterior que, el Gobierno de Chile ha impulsado un plan de Diálogos Sociales, como mecanismo de creación de cohesión en la sociedad (Subsecretaría del Trabajo, 2014)

Este programa tiene como finalidad la promoción del Diálogo Social, como una herramienta esencial para un adecuado desarrollo de las relaciones socio-laborales. Para ello, esta unidad articula todas las actividades realizadas directamente o a través de entidades públicas y privadas por la Subsecretaría del Trabajo. Dichas actividades se enfocan en desarrollar instancias que permitan a trabajadores y empleadores crear las condiciones necesarias para construir un ambiente de trabajo basado en la confianza, en promover el desarrollo de negociaciones de carácter constante y que tengan como resultado acuerdos y soluciones fundadas en el consenso. Todo lo anterior, principalmente mediante mesas de trabajo.

2.7.1 Línea Regional

- Las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social deberán presentar a modo de propuesta y durante el primer mes del año al Subsecretario del Trabajo un diagnóstico de la realidad económica de su región y que refleje las áreas respecto de las cuales se considere necesario generar las instancias que el Programa de Diálogo Social provee. Dichas propuestas deben necesariamente ser relativas a algún sector económico que según el levantamiento hecho por el Seremi correspondiente, presente la necesidad de ser auspiciadas por esta Subsecretaría, dentro del marco del presente programa.

- A partir de las propuestas presentadas, la Subsecretaría del Trabajo elaborará bases administrativas para los fondos concursables, con los cuales se financiarán las mesas presentadas. El llamado y las bases mencionadas serán de carácter regional o interregional, de acuerdo a las propuestas presentadas.

2.7.2 Línea Nacional

La Subsecretaría del Trabajo deberá, dentro del primer semestre del año, elaborar bases de licitación y llamar a concurso público, para la adjudicación de fondos para el desarrollo de las mesas de trabajo que presentarán las entidades públicas o privadas, que acrediten experiencia en materias de relaciones laborales. Lo anterior es sin perjuicio de que se realice más de un llamado en el año.

2.8 Programa Escuela Sindical

El Programa de Escuela de Formación Sindical tiene como finalidad ofrecer una formación de excelencia para dirigentes/as y trabajadores/as, impulsando el fortalecimiento y la generación de nuevos liderazgos en el ámbito sectorial y nacional, promoviendo una nueva lógica en las relaciones laborales, así como también mejorando las capacidades de negociación y generación de consenso entre los diferentes actores del mundo laboral.

2.8.1 Línea Escuelas de Formación Sindical Nuevos Líderes

Esta línea está dirigida a la formación y capacitación de nuevos líderes sindicales y trabajadores y trabajadoras interesados en participar en el mundo sindical. Busca lograr nuevos espacios de desarrollo, renovación en las dirigencias y mayor representatividad.

2.8.2 Línea Escuelas de Formación Sindical Formación Continua

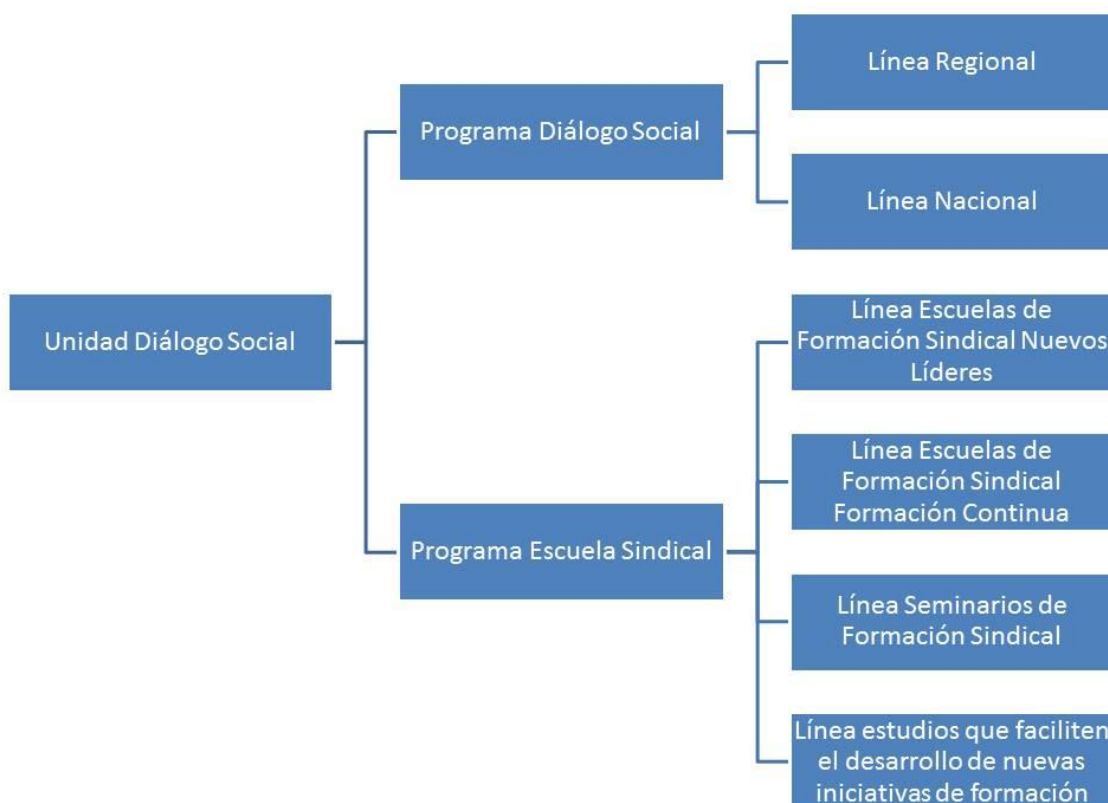
Está centrada en fortalecer la formación de calidad de las dirigentas y dirigentes sindicales, por medio de la capacitación en aspectos teóricos y prácticos que les permitan adquirir o perfeccionar habilidades que le permitan llevar a cabo de mejor manera el ejercicio de su labor sindical.

2.8.3 Línea Seminarios de Formación Sindical

Se busca difundir o discutir contenidos en el ámbito de las relaciones laborales, por medio de la ejecución de encuentros de carácter regional, interregional y nacional.

2.8.4 Línea estudios que faciliten el desarrollo de nuevas iniciativas de formación.

Organigrama de Programas Diálogo Social:



2.9 Agenda Mujer y Trabajo, implementación de la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso

En la Región de Valparaíso, mandatado por el Programa de Gobierno del actual Gobierno, es que se han expresado y previsto diferentes áreas de trabajo y desarrollo, que vayan en directa relación a mejorar las actuales condiciones, en plano económico, en cuanto al acceso, cobertura, derechos laborales, previsión, generación y promoción de Liderazgos femeninos, entre otros, es que la actual Secretaria Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, ha puesto en marcha esta política, llevando a la expresión regional las siguientes medidas⁵:

1. Desarrollo de programas de formación y capacitación laboral (Capacitación laboral a 300.000 mujeres en el período 2014-2018).
2. Mecanismos de promoción sindical con énfasis en la sindicalización femenina.
3. Rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, potenciando la especialización en temas de género.
4. Fortalecer a los sindicatos y ampliar la cobertura, considerando sectores con alta participación femenina.
5. Negociación colectiva que permita ampliar la cobertura de mujeres y jóvenes que promueva ámbitos de equidad de género.
6. Fondo de Educación Previsional, que incluya prioritariamente a las mujeres.
7. Mejorar el acceso y el aumento de la empleabilidad de las mujeres en los instrumentos de capacitación y empleo del SENCE
8. Fondo de diálogo social que asegure una participación del 40% al sexo menos representado con agendas que incluyan equidad de género.
9. Difusión de derechos previsionales a mujeres con altas tasas de informalidad, especialmente a mujeres rurales, indígenas y migrantes.

⁵ Datos propiciados por la Secretaria Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de Valparaíso.

2.10 Aportes a Nivel Regional

Mediante la utilización de las herramientas de los Programas de Diálogos Sociales, en su etapa exploratoria y de diagnóstico, realizó, en el tiempo estipulado en dicho programa, se identificó la realidad económica en la Región de Valparaíso, reflejando las áreas respecto de las cuales se considera necesario generar instancias de Diálogo.

Generando los siguientes aportes (SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso, 2014):

1. Para aumentar la ocupación femenina en empleos formales se elevará la cobertura del subsidio al empleo femenino llegando al 60% de hogares de menores ingresos. Esto implicará aumentar sustantivamente las beneficiarias.
2. Una de las medidas de mayor escala que se implementará durante estos cuatro años, será el Programa de Formación y Capacitación Laboral para 300.000 mujeres y para 150.000 jóvenes, quienes recibirán una beca de capacitación y un apoyo multidimensional para lograr una inserción sustentable en el mercado del trabajo o para el desarrollo de un emprendimiento.
3. En materia de fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, se desarrollarán programas de fortalecimiento y promoción sindical con financiamiento público, vinculando también a la sociedad civil en esta tarea. En ese marco, se promoverá especialmente la sindicalización femenina y la formación de dirigentes sindicales noveles o jóvenes, muchas de las cuales esperamos que sean mujeres.
4. El programa, contempla el fortalecimiento institucional de la Dirección del Trabajo y, en ese contexto, se van a identificar las funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género. De esta manera, esperamos desarrollar un enfoque transversal que oriente tanto la fiscalización del cumplimiento de la ley como la promoción de derechos.
5. El Estatuto del Temporero y la Actividad Agrícola de Temporada es una medida que consagra la protección de los trabajadores y trabajadoras del mundo rural. Muchas de ellas son mujeres y, hasta ahora, han desempeñado sus labores en condiciones de alta precariedad y desprotección. Eso queremos revertirlo, tanto para las mujeres como los hombres que se

desempeñan en esta actividad.

6. Unos de los temas sobre los que se ha pronunciado la Presidenta son las indicaciones al Proyecto de Ley para modificar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los y las trabajadoras de casa particular, y el inicio del proceso de ratificación del Convenio N° 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Como se ha enfatizado en nuestro programa, con estas acciones queremos otorgar valor y dignidad a la importante labor que cumplen estas personas en la sociedad, cuya inmensa mayoría son mujeres de mucho esfuerzo.

2.11 Compromisos de la SEREMI del Trabajo y Previsión Social de Valparaíso, en el marco de la Mesa del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades:

Esta Secretaría Regional Ministerial, en el marco del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades –PRIO- se encuentra desarrollando un calendario de charlas previsionales y capacitaciones en materia laboral y de seguridad laboral, a realizarse durante los meses de julio y agosto del presente año.

Dichas capacitaciones se realizan en todas las provincias de la Región, a excepción de Isla de Pascua, con especial énfasis en comunas más vulnerables y que no acceden a la información relativa a las materias abordadas.

Para el presente año, para los meses de julio, agosto y septiembre, se realizaron 27 actividades de capacitación en materias tales como: Derechos laborales (contrato de trabajo, jornada laboral, derechos fundamentales y otros). En materia de relaciones laborales y diálogo social, la Secretaría Ministerial del Trabajo ha organizado capacitaciones sobre: MultiRut y negociación colectiva. Del mismo modo en lo que se refiere a la Seguridad Laboral se abordaron temas tales como: ley No.16.744, Autocuidado en el ámbito laboral, Constitución y Funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Asimismo, para los fiscalizadores del trabajo se desarrollará un taller sobre el tema de violencia intrafamiliar, que les permitirá conocer el marco normativo para la prevención de la ocurrencia de esta problemática en el ámbito de su quehacer funcionario.

Para el logro de los objetivos de este programa de capacitación desarrollado por la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, ha sido necesario contar con la colaboración de los servicios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

coordinados con esta Secretaría Ministerial en la Región de Valparaíso, vale decir: Dirección Regional del Trabajo, Instituto de Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo e Instituto de Seguridad Laboral.

Por último resulta de interés señalar que el público objetivo para este programa de capacitaciones es: Alumnos (as) de 4to año Enseñanza Media de Colegios Técnicos Profesionales que se encuentran insertos en algún trabajo remunerado o que se encuentran por incorporarse al ámbito laboral, estudiantes universitarios, trabajadores y trabajadoras del sector agrícola de temporada, dirigentes sindicales, fiscalizadores del trabajo.

Desafíos Regionales:

- Abordar intersectorialmente la inserción de la mujer en el ámbito laboral, en empleos que aseguren el ejercicio de sus derechos laborales y la protección social.
- Perfeccionar el sistema estadístico regional permitiendo conocer la realidad laboral de todas las comunas de la región y de sectores que inciden en la realidad laboral de la región, como es el caso de la trabajadora de temporada.
- Aumentar la tasa de participación laboral femenina en la región de Valparaíso incentivando la creación de empleos teniendo presente la realidad de cada provincia.
- Elevar los niveles de escolaridad en la mujer, nivelación de estudios y acceso educación superior: técnica y/o profesional.
- Capacitar a la mujer tanto en desarrollo de competencias laborales específicas como en oficios no tradicionales para las mujeres.
- Fiscalizar el cumplimiento de la Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- Fomentar sindicalización de la mujer trabajadora en la Región, a través de capacitaciones que aborden la normativa laboral y previsional y las experiencias

comparadas a fin de incrementar la sindicalización de la mujer trabajadora en la Región.

- Promover diálogos sociales con participación de mujeres líderes en todos los ámbitos del quehacer regional: trabajadoras, académicas, empresarias, funcionarias del sector público de la región y autoridades regionales y nacionales.

3. CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una investigación, metodológicamente, puede ser enfocada cuantitativa o bien cualitativamente. Este estudio, está realizado bajo un enfoque mixto, ya que comprendiéndolo como aquel que “proceso el que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder un planteamiento de problema” (Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista Lucio, 2006)

3.1 Tipo de Estudio y diseño

3.1.1 Estudio exploratorio y descriptivo cuantitativo

Esta investigación es de carácter exploratorio, que se define como: “los estudios que se realizan cuando el objeto a examinar, tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha explorado antes. Es decir cuando la revisión de la literatura reveló que han sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el tema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas”(Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista Lucio, 2006).

Se analizarán las características fundamentales de los conjuntos homogéneos del fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De dicha forma se podrá obtener notas que caracterizan a la realidad laboral en Chile, para lo cual se utilizará la legislación vigente y el estudio acucioso de los planteamientos del Estado en los diferentes proyectos de Ley, como también en la situación actual, en cuanto a la composición de la realidad cultural en términos de género.

La información y los datos se obtendrán directamente, mediante los diferentes estudios y fuentes que ha ido emanando el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en nivel central, como la SEREMI respectiva a nivel local.

3.1.2 Recolección de datos desde un enfoque cualitativo

Para dar cercanía y estudio de campo a la investigación es que se utiliza, como medio de recolección de datos una serie de entrevistas a actores claves en el proceso de generación de la política pública. ”(Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista Lucio, 2006).

Esta se define como: “una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). La entrevista a través de preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de de significados respecto a un tema” (Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista Lucio, 2006)

Para lo cual se utilizó la metodología de entrevistas semiestructurada, esta es aquella que: se basa en la guía de asuntos o preguntas y entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas determinados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)”(Hernández Sampieri, Fernandez-Collado, & Batista Lucio, 2006).

4. CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA “MESA MUJER Y TRABAJO” PARA LA PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICALE EN MUJERES DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

4.1 Diagnóstico

Con el diagnóstico establecido, donde las Mujeres poseen baja tasa de participación Sindical en la Región de Valparaíso, el 27% del total de trabajadores sindicalizados al año 2013, que si bien, es mayor a la tasa nacional, 24,1% (Dirección del Trabajo, 2013), aún así los bajos números centran la atención de las diferentes autoridades a nivel Nacional, como también a nivel Local.

Es por ello que, en la Región de Valparaíso, la Secretaria Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, estableció, dentro de sus objetivos, llevar a cabo el programa de la Agenda Mujer y Trabajo, y con particular preocupación en la generación de dirigentas sindicales mujeres, como también la activa participación de éstas en dichas organizaciones.

La generación de un diagnóstico y de redes se hace prioritario. En conversación con la SEREMI del Trabajo, Karen Medina, ella nos da las acciones realizadas y a realizar: *“El seminario “Mujer y Trabajo” que hicimos hace un par de semanas (miércoles 12 de noviembre, 2013) desde la Secretaría en conjunto con SERNAM tenía como objetivo levantar un diagnostico y poder generar ese tejido social, generando cercanía y mayor contacto con las dirigentas sociales, del mundo de las trabajadoras. Porque nos interesa trabajar con ellas en estos temas y empoderarlas también, entonces ese proceso de diagnostico lo que busca, evidentemente, es recoger mas en detalle dónde tenemos mayores dificultades para los cumplimientos de los derechos de las mujeres en materias laborales, donde tenemos fortalezas también para seguir las potenciando, cuales son los problemas que existen, que, obviamente, desde el Ministerio y con la colaboración del SERNAM, poder tomar medidas y también identificar otro tipo de problemas. Por eso se busca priorizar los temas de género y trabajo en la región de Valparaíso”* (Medina Eguiluz, 2014).

Las acciones que se están llevando a cabo como parte de este programa de trabajo, se han constituido cuatro esfuerzos principales, que son:

- La constitución de la Mesa de Mujer y Trabajo, con la participación del Gobierno, la CUT y la CPC, en todas las provincias;
- 27 jornadas de capacitación en cada provincia, donde los servicios van a estar educando a las mujeres trabajadoras y sus líderes en materias de legislación laboral, seguridad y salud y derechos previsional.
- Inauguración del programa “+Capaz”, por parte de SENCE, en Quillota, que capacitará, con oficios, a 300 mil mujeres.
- La colaboración que la Seremi del Trabajo y Previsión Social y sus servicios (Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral) ofrecerán al trabajo que está impulsando Sernam con la mesa PRIO”(SEREMI del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso, 2014).

En la actualidad, bajo el programa de Diálogos Sociales y con el objetivo de generar los insumos necesarios para la generación de políticas públicas, de manera democrática, con la participación activa de los actores involucrados, es que han generado diversas actividades, una de éstas es la creación de la “Mesa Mujer y Trabajo” de la Región de Valparaíso, donde participan las instituciones Públicas, Organizaciones de Trabajadores y de Empresarios.

Actualmente las dirigentas Sindicales, identifican diferentes puntos donde las mujeres están carentes de participación y donde existe falta de igualdad, a la hora de contrastar las actuales condiciones con sus pares hombres. Dicha mesa ya ha tenido diferentes lineamientos y puntos donde se desea actuar de manera pronta, estos son (SEREMI Trabajo y Previsión Social, 2014):

- Fortalecer sindicalización, avanzando con las reformas laborales.
- Difundir los derechos de las trabajadoras.
- Proteger los derechos de las trabajadoras (impulsar fiscalizaciones)
- Subsidio a trabajadoras, no a empleadores, pues estos últimos no garantizarían nuevos empleos.
- Formación y capacitación a mujeres que asegure inserción laboral real.
- Orientar o fortalecer formación de fiscalizadores en área género y de no discriminación.

Donde queda de manifiesto la preocupación de las mujeres, respecto de la participación de éstas en el mundo laboral y sindical, pidiendo la intervención del Estado para revertir la actual situación.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, posee dentro de su quehacer, para abordar dicha temática, las siguientes definiciones (Agurto, 2014):

- Establecer un porcentaje obligatorio dentro del fondo de diálogo social y formación sindical que esté dirigido especialmente a las mujeres.
- Agregar módulo de género dentro de la capacitación de dirigentes sindicales.
- Destacar a aquellos sindicatos que establezcan condiciones de paridad dentro de sus políticas.
- Monitorear el porcentaje de mujeres sindicalizadas y/o que ocupen cargos directivos en sus sindicatos.
- Promover acuerdos concretos entre CPC y CUT para el fomento de la formación sindical de las mujeres.

Este Programa que se ha llevado a cabo en la Región, durante los últimos por diferentes organizaciones de la Sociedad Civil y Universidades. Teniendo dentro de sus objetivos ofrecer una formación de excelencia para dirigentes/as y trabajadores/as, impulsando el fortalecimiento y la generación de nuevos liderazgos en el ámbito sectorial y nacional (SubSecretaría del Trabajo, 2014). Cada año ampliando la cobertura los con los llamado a la Línea Nuevos Líderes Sindicales, como también Línea Formación Continua, que permite realizar una formación continua a dichas organizaciones.

Pero tal como lo menciona Paula Agurto, hoy en día esta es una formación genérica, que no distingue en cuanto a la formación por género, lo cual es una realidad nacional. En Valparaíso, se situación se identifica así:

“Es por ello que, a nivel local, el desafío es: Proteger a la mujer trabajadora, colaborar a fortalecer la sindicalización, en materia de capacitación, de ayudar a generar puentes, y por supuesto, tener un trato con los empleadores, de manera de hacer un llamado a recoger las buenas prácticas laborales y el cumplimiento de igual de oportunidades”(Medina Eguiluz, 2014).

4.2 Propuesta de implementación

Para dar respuesta a la investigación, ya habiendo dado los elementos objetivos en el cual se desarrolla la Agenda Mujer y Trabajo que, si bien, aún no se constituye como una política pública, se encuentra en una etapa exploratoria, para constituirse como tal, en torno a las temáticas planteadas en el desarrollo de la investigación, con especial atención a la participación y liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos de la Región de Valparaíso.

A continuación lo que se busca es generar una definición y metodología de implementación de la política a nivel regional, tomando los elementos provenientes desde el Ministerio y la Subsecretarías respectivas.

Para esto se utilizará la Guía Metodológica para la Formulación de Políticas Públicas Regionales, que desarrollara la SUBDERE.

La que da como nota introductoria hacia la búsqueda de la implementación a nivel regional de la política, se entenderá por: la capacidad de los gobiernos en manejar apropiadamente las relaciones entre el Estado y la sociedad consiste en su habilidad para convertir las demandas sociales en políticas públicas que satisfagan al mayor número de ciudadanos posibles, en función de las problemáticas que los afectan (SUBDERE, 2008). Es bajo esta definición que se comienza a delinear cómo se debe atender esta demanda, que si bien, no es algo que surge de forma espontanea de la sociedad, emana al contrastar los niveles de desigualdad de género que hoy en día posee nuestra sociedad. La desigualdad de acceso y oportunidades a nivel Sindical es una más. Aumentando, así, las brechas de pobreza, exclusión social, de oportunidades y la insatisfacción de problemáticas más específicas que afectan a la ciudadanía.

4.2.1 Incorporación de la problemática a la Agenda Pública

La incorporación de los temas relativos al género siempre han sido motivo de debates, pero no siempre han tenido el correlato a nivel Gubernamental y Legislativo. Entonces, la sindicalización, y la incorporación de las mujeres a organizaciones de trabajadores no ha significado esfuerzos algunos en materias de políticas públicas. Pero en el último tiempo, con la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo trae consigo que más mujeres participan de la vida sindical, donde éstas han tenido que lidiar con las problemáticas que allí se generan.

La Central Unitaria de Trabajadores, mediante la generación de la Agenda de Género y Trabajo ha puesto temáticas a la sindicalización, ante lo cual, la Presidenta de la multigremial menciona el gran desafío que existe en esta materia:

“Un informe de la ONU Mujeres, OIT, PNUD, afirma que cuando hay mujeres en las negociaciones colectivas, los procesos aumentan o se fortalecen cualitativamente.

Entonces, hay una demanda que ya no es de legislación, ni hacia la autoridad, sino que hacia el propio mundo sindical de dejar claro que las mujeres podemos y necesitamos estar en las dirigencias.

Cuando nosotras somos parte de un proceso, también damos un valor agregado, no solo por las cualidades dirigenciales que podamos tener, sino que porque además introducimos temáticas en el debate que no son tradicionales de abordar. Como por ejemplo el cuidado infantil, el derecho a sala cuna para nosotros no es solo un derecho de los padres sino que además acceso a oportunidades desde la primera infancia.

(...) El mayor desafío que tenemos para erradicar no solo la violencia de género en el mundo del trabajo, sino que la inequidad, pasa por que nosotras seamos más enfáticas y hacernos parte de la vida dirigenal y cambiar el sindicalismo.” (Figuerola, 2014)

Queda de manifiesto el llamado, de parte de la CUT, a incorporar más mujeres a la vida sindical, evidenciando tanto su necesidad como el gran aporte que realizan éstas en las negociaciones colectivas, por ejemplo, según Mercedes Córdova, poniendo temas referentes a la maternidad, cuidado de hijos, protección de horarios para estar con la familia, entre otras (Córdova, 2014).

Tal como lo menciona el Manual de la Guía Metodológica para la Formulación de Políticas Públicas Regionales, la incorporación de una cierta temática como parte de una política pública requiere de un proceso previo, haber sido socialmente problematizada y políticamente visibilizada para así llegar a ser parte de la agenda pública. Esto pudo haber sido desde arriba, desde el Gobierno Nacional o Regional,

mediante alguna iniciativa del Presidente, algún Ministro, Intendente, alguna agencia de gobierno u otro, o desde abajo, a través de la presión o demandas de distintos actores sociales, políticos, económicos, la opinión pública, etc. (SUBDERE, 2008).

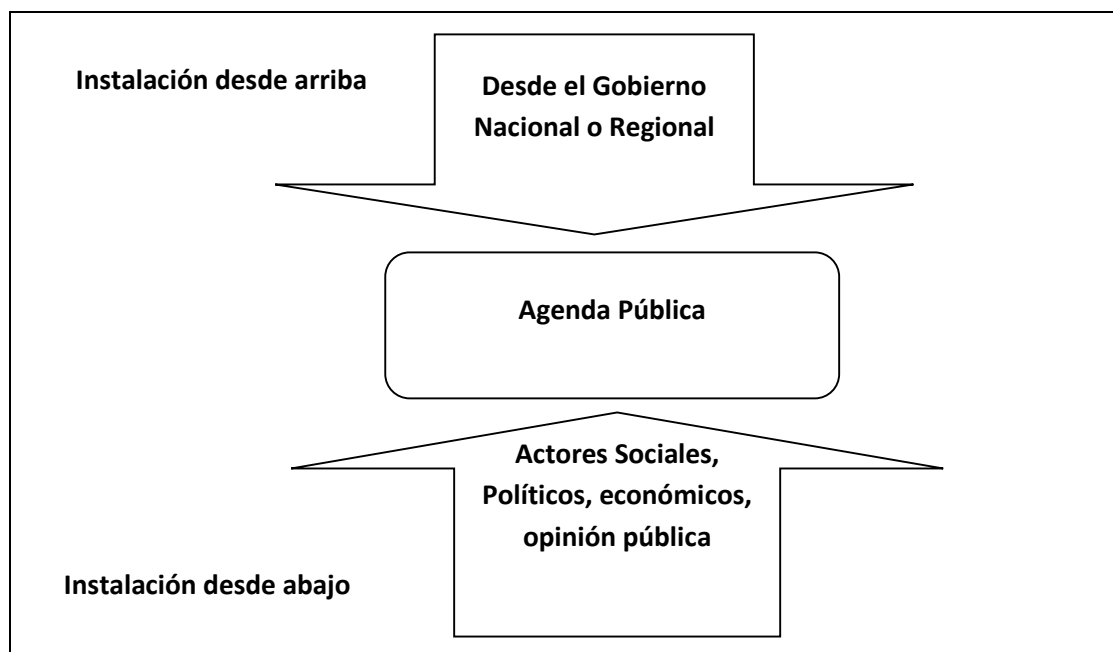
Esta problemática surge, en primera instancia, emerge desde el mundo civil, mediante actores sociales, de gran relevancia como lo es la CUT, pero este no es tan sólo una exigencia de dicho sector, sino que a la hora de elaborar su Programa de Gobierno, al actual Presidenta de la República, Michelle Bachelet, incorpora este punto a su Programa, al mencionar que se debiera poner especial énfasis en la sindicalización femenina (Programa de Gobierno Michelle Bachelet Jeria 2014 - 2018, 2013). Pero a esto se agrega la preocupación por la Mandataria en este temática, ya que el marco de su participación del evento “Mujerazo sindical para nivelar la cancha en la sociedad y en el trabajo”, organizado por el sindicato de multiempresas de Líder, menciona:

“Queremos que aumente la sindicalización femenina, porque todavía quedan muchas brechas por acortar, y en el mundo del trabajo nos encontramos con desigualdades que ya es tiempo de terminar. (...) En Chile todavía queda mucho camino por recorrer, tanto en integración de las mujeres en el trabajo como su organización a la hora de defender sus derechos frente a sus empleadores.

Como líderes sindicales, son las primeras defensoras de los derechos de sus colegas, hombres y mujeres. Son las primeras en poner el hombro para exigir lo que la ley garantiza en materia laboral, pero que en muchos casos no se cumpliría si no existiera, justamente, una representante, un representante de los trabajadores exigiendo que se cumpla la ley” (El Mostrador, 2014)

A modo de sintetizar este punto, en la generación de la Agenda Pública, la demanda por mejor y mayor Sindicalización Femenina no es patrimonio, en la actualidad, de algún miembro del Sistema Político, sino más bien, éste entendió que, como muchas otras inequidades relativas al género, la incorporación de las mujeres a organizaciones de trabajadores es de vital importancia para el fortalecimiento de la actividad, mejorando las condiciones de vida sistémica de los trabajadores, sin distinciones de sexo y de forma igualitaria.

Este fenómeno se grafica de la siguiente manera:



Elaboración Propia

Fuente: Guía Metodológica para la Formulación de Políticas Públicas Regionales

Esta es una problemática que afecta al mundo del trabajo, pero tiene sus efectos y variables a sociales, las inequidades, desigualdad en el empleo. Según Karen Medina, SEREMI de la Cartera, en la Región de Valparaíso: *La masa de potenciales trabajadoras es grande, pero son desempleadas en su gran mayoría, es una dificultad compleja que tenemos. Es complejo porque de cada 10 mujeres con familias 4 son jefas de hogar. Las mujeres jefas de hogar, es un tremendo drama social, pero además también, una de las dificultades que hay es que las mujeres cuando pueden acceder al mundo del trabajo, lo hacen de manera más precaria y en desigualdad de condiciones y de oportunidades, todavía en nuestro país. Replicando nichos de pobreza.* (Medina Eguiluz, 2014).

Es por ello que la Sindicalización surge como una herramienta válida para combatir las brechas, hoy en día, existentes. Esto permite la generación e incorporación de temas que hoy en día aquejan a las mujeres. Un ejemplo claro, es la inequidad de salarios, que con la Ley 20.348 Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se intenta equiparar, y tal como lo menciona Mercedes Córdova, la incorporación de leyes de equidad de género, han sido, única y exclusivamente, por la movilización y luchas de las Trabajadoras, mediante su participación en frentes sindicales, al igual que leyes que resguardan el derecho a la maternidad, de postnatal, donde se incorpora a los

hombres al proceso de crianza y cuidado del recién nacido. Estos temas fueron puestos por las Mujeres, y responden a la búsqueda de un cambio cultural, de sacar del consiente colectivo que las mujeres están sólo para labores del hogar o de procreación y crianza, sino que ellas son sujetos de derechos: individuales y sociales (Córdova, 2014).

4.2.2 La identificación de situaciones problemáticas

Esto lleva a la revisión de los instrumentos regionales para la formación de la Agenda Regional, de los instrumentos, que contiene información para la identificación de los temas definidos como situaciones problemáticas a nivel regional, es la Estrategia Regional de Desarrollo (ERD).

4.2.3 Análisis de la Estrategia Regional de Desarrollo

Mediante la identificación de las variables competentes es que se encuentra que uno de los indicadores más utilizados para medir el grado de bienestar de la población es el índice de pobreza emanado de la encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN). Si se considera la línea de pobreza en función de los ingresos de los hogares, es posible constatar que la región de Valparaíso fue prácticamente la única que disminuyó en la encuesta CASEN 2009, aunque marginalmente, su índice de pobreza desde un 15,3% a un 15,1%; ocupando el octavo lugar de acuerdo a la situación de pobreza por región. Por otra parte, la región experimentó un aumento, desde un 2,9 a un 3,4 por ciento, de su población que se encuentra en una situación de indigencia (a nivel nacional este porcentaje es de un 3,7 por ciento). A la hora de desagregar las cifras nos encontramos que la pobreza no afecta de la misma manera a las distintas categorías de la población ni a las distintas comunas de la región. En efecto, la información preliminar de la CASEN 2009 para la región muestra que ésta afecta mayoritariamente a las mujeres que a los hombres: 16,2 y 13,8 por ciento, respectivamente. Del mismo modo -y atendiendo a las formas diferenciadas en que la pobreza afecta a la población regional, es pertinente visualizar medidas especiales destinadas a la población femenina, promoviendo una mayor cobertura de la educación preescolar y una mayor participación éstas en el mercado de trabajo.

Es por ello que se crea un sistema de seguridades que contribuya a superar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad social. Para ello se plantean objetivos

estratégicos que, dentro de otros, incluye “Promover el acceso de mujeres y jóvenes al mundo laboral”(Estrategia de Desarrollo Regional, Valparaíso, 2012)

Objetivo	Indicador	Iniciativas	Involucrados
Promover acceso de mujeres jóvenes mundo laboral	<p>el - Tasa de ocupación laboral femenina.</p> <p>y - Tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo.</p> <p>al - Tasa de desocupación juvenil.</p>	<p>de - Ampliación del programa de mujer trabajadora y jefas de hogar a todas las comunas de la región.</p> <p>- Programa de incentivo a la contratación de mano de obra femenina y/o juvenil.</p> <p>- Programas de capacitación laboral juvenil.</p>	<p>del - Gobierno Regional.</p> <p>- Seremi del Trabajo.</p> <p>- Sernam.</p> <p>- Prodemu.</p> <p>- Sence.</p> <p>- Injuv.</p> <p>- Municipalidades.</p> <p>- Asociaciones empresariales.</p>

Elaboración Propia, según datos propiciados por el ERD Valparaíso, 2012

Lo anterior deja claro la concordancia y coherencia con la ERD, en materias laborales e ir avanzando en la erradicación de formas de discriminación y superación de la pobreza, es por ello que es prioritario insertar, de forma digna y oportuna, a mujeres al mundo del trabajo.

4.2.4 Sistematización y levantamiento de información

En la actualidad, varias organizaciones de mujeres trabajadoras, y así quedó reflejado en el Seminario Mujer y Trabajo, realizado por la Seremi del ramo, en la región de Valparaíso, donde estas exigen mayor capacidad de gestión sindical, en materias de exigibilidad de derechos y participación en las negociaciones colectivas.

Otro dato relevante, tal como lo menciona la Seremi Medina, existe una mayor conciencia de la necesidad de participación laboral, expresada en la creación de diferentes sindicatos y federaciones, como lo son: los de Manipuladoras de Alimentos (sindicatos y federación), trabajadoras de Casa Particular y trabajadoras de Jardines Infantiles Municipales VTF (Vía Transferencia de Fondos) que, en el último tiempo, han ido consolidando su organización, constituyéndose como referente en la región.

El proceso anteriormente descrito, se deberá llevar a cabo mediante la gestión y planificación de diferentes Servicios Regionales, estos, en principio, serán los relativos a asunto de trabajo. La SEREMI del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con los Servicios dependientes de dicho Ministerio: Dirección Regional del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. También aquel servicio que lleva adelante los asuntos de Género, de forma más crítica, es por ello que la labor del Servicio Nacional de la Mujer, se torna vital.

La participación en conjunto con las diversas organizaciones de trabajadoras y trabajadores de la Región, mediante el programa de Diálogos Sociales, es necesaria. Éstos deberán estar en constante contacto, para realizar el diagnóstico y levantamiento de información requerida para poner esta temática en la Agenda Pública Regional.

4.2.5 Elaboración y Descarte de situaciones problemáticas

A partir de la información reunida en es posible elaborar un listado con cada una de las problemáticas detectadas:

- Baja participación, en general, de los trabajadores en el mundo Sindical, tasa nacional de un 16%
- En la Región de Valparaíso alcanza el 13% del universo de los trabajadores
- Tan sólo el 27% de las mujeres de la Región están sindicalizadas
- Predominio de la cultura machista en organizaciones Sindicales
- Inequidad de acceso en el trabajo
- Desigualdad en los salarios, entre hombres y mujeres
- Falta capacitación en lo relativo a la exigibilidad de derechos laborales

Una vez que se han identificado las distintas problemáticas regionales es necesario poder distinguir aquellas que requieren efectivamente de una respuesta del GORE y pueden llegar a constituirse en objeto de una política pública regional. (SUBDERE, 2008):

- En la Región de Valparaíso alcanza el 13% del universo de los trabajadores. Aumentando la tasa de participación Sindical Regional, mediante la incorporación de temáticas locales a la agenda, propiciando el diálogo entre las partes, y mejorando la gestión de las Instituciones relativas a ello. Simplificando los procesos internos de la Dirección Regional del Trabajo, y las respectivas Inspecciones del Trabajo de la Región de Valparaíso, para así poder capacitar a las mujeres en materias de derechos individuales laborales, haciéndolos exigibles ante su empleador y las instituciones mencionadas.
- Combatir el predominio de la cultura machista en organizaciones Sindicales. El cambio cultural es una tarea difícil y ardua, es por ello que, mediante Servicios pertinentes, se buscará, primero, fiscalizar las normas relativas a la igualdad de género. Como también, la inserción de planes y programas de organismos como SERNAM para dar conciencia en mundo Sindical.
- Desigualdad en los salarios, entre hombres y mujeres. Sin bien la ley 20.348, de igualdad de remuneraciones ataca de forma directa, esta, en muchas ocasiones, no se respeta, es por ello que se exige una debida fiscalización a los empleadores que no cumplan con dicha normativa legal. Con la participación de los organismos respectivos.

- Falta capacitación en lo relativo a la exigibilidad de derechos laborales femeninos. Mediante el programa de formación de dirigentes Sindicales, de la Subsecretaría del Trabajo, es que se busca capacitar a dirigentas a garantizar que un porcentaje al 30% sea exclusivamente para mujeres que se van a preparar en temas de ser dirigentas o en temas sindicales. Y lo otro es poner como condición que las escuelas tengan un modulo de género dentro de las formación sindical, para combatir, esa cultura machista que se expresa con anterioridad.

4.2.6 Selección y priorización de las situaciones problemáticas

Ya teniendo la selección de las situaciones problemáticas y viendo cuáles se pueden atacar y revertir en un plazo determinado, corresponderá revisar la problematización y priorización de acciones, en conjunto con el Intendente, de modo de realizar los ajustes. Tomando como ejes de acción los principios fundadores de la política a nivel central, que da el Ministerio correspondiente

En el paso siguiente, corresponderá al Intendente hacer una breve presentación de las situaciones problemáticas identificadas. Con ello se dará paso a un proceso de debate en el CORE respecto de cuáles ocuparán un lugar (jerarquización) en la agenda pública regional. (SUBDERE, 2008)

4.2.7 Incorporación de las problemáticas en la Agenda Pública Regional

Cuando el equipo Regional, liderado por el Intendente, internalice y naturalice las problemáticas que se generan a la luz del mundo del trabajo, y en consecuencia las desigualdades de género que allí se producen, vean como una herramienta válida la sindicalización femenina, como método para combatir la pobreza.

Esta al ser una política emanada desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se requiere del trabajo a nivel local de la respectiva SEREMI, la que será quien lidere y presione de forma tal, que esta temática sea incorporada a la Agenda Regional, para tener a disposición la tutela y amparo del Gobierno Regional, en las medidas que necesite implementar, realizando un trabajo multisectorial, donde cada servicio y/o SEREMI estén a disposición y también en conocimiento de la política.

4.2.8 Selección de situaciones problemáticas que requieren una respuesta desde la Política Pública

Dentro de la selección de problemáticas que necesitan ser tratadas deberán ser incluidas a corto plazo, se encuentra la capacitación en exigibilidad de derechos laborales femeninos. Que mediante el programa de formación de dirigentes Sindicales, de la Subsecretaría del Trabajo, el que debe dar formación de excelencia a dirigentes/as y trabajadores/as, impulsando su fortalecimiento y la generación de nuevos liderazgos en el ámbito sectorial, promoviendo una nueva lógica en las relaciones laborales, así como también mejorando las capacidades de negociación y generación de consenso entre los diferentes actores del mundo laboral.

Ya con una mirada más a largo plazo, que lo que busca es generar un cambio cultural dentro de las organizaciones sindicales, como también, al interior de la sociedad, y como ésta percibe el rol de la mujer. Es que se debe plantear, tanto dentro de la política, como del EDR, combatir el predominio de la cultura machista. Esto es una tarea difícil y ardua, es por ello que, mediante Servicios pertinentes, se buscará, inserción de planes y programas de organismos como SERNAM para dar conciencia y abrir espacios en mundo Sindical y social.

La política debe trascender el Gobierno, teniendo en consideración que la sindicalización es una herramienta para combatir la pobreza⁶.

Para cerrar este punto, es que una vez reconocida la situación problemática es como se incorpora formalmente en la Agenda Pública.

⁶ OTI, Los sindicatos y las estrategias de reducción de la pobreza. 2004. Link: <http://goo.gl/lo5UDU>

4.2.9 Identificación de las intervenciones existentes

4.2.9.1 Identificación de los proyectos en ejecución

En la actualidad, en la Región de Valparaíso, existen un programa, de parte de la Subsecretaría del Trabajo, el que desarrolla una capacitación y formación de dirigentes Sindicales, que es el Programa Escuela de Formación Sindical, la que se sub divide en dos líneas de acción:

- Escuela de Formación Sindical "Proceso de Formación Continua 2014": el que busca ofrecer una formación comprensiva de los desafíos que un mundo globalizado demanda a los dirigentes sindicales que acrediten frente a la entidad ejecutora, y en la forma que estos dispongan en sus propuestas, el hecho de que cuenten con más de dos años de experiencia como dirigente sindical o haber cursado el curso de Nuevos Líderes (Resolución nº 788 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto " Proceso de formación Continua 2014").

Este tiene como objetivos específicos que los dirigentes y dirigentes puedan:

1. Comprender que el derecho del trabajo y tiene como fin que ningún empleador pueda imponer, y ningún trabajador aceptar condiciones de trabajo que se encuentre por debajo de lo que se entiende por "umbral decente"
2. Asumir que el derecho del trabajo es un medio para regular el intercambio entre trabajo y capital, protegiendo al trabajador y estableciendo reglas democráticas en las relaciones laborales
3. Comprometerse con el Trabajo Decente como derecho a tener una ocupación productiva, justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.
4. Desarrollar los cuatro elementos del concepto de Trabajo Decente, a saber: los derechos del trabajador, la protección social, el empleo y el diálogo social.

- El segundo y en la otra línea de acción está Escuela de Formación Sindical, Nuevos Líderes, la que tiene como objetivo: ofrecer una formación comprensiva de los desafíos que un mundo globalizado demanda a los dirigentes sindicales, requiriéndose que se capaciten en aspectos teóricos y prácticos que les

permitan adquirir las habilidades necesarias para el ejercicio de su labor sindical (Resolución nº 789 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto " Nuevos Líderes Sindicales 2014")

Tiene como objetivos específicos que los dirigentes y dirigentas puedan:

1. Comprender que el derecho del trabajo y tiene como fin que ningún empleador pueda imponer, y ningún trabajador aceptar condiciones de trabajo que se encuentre por debajo de lo que se entiende por "umbral decente"
2. Asumir que el derecho del trabajo es un medio para regular el intercambio entre trabajo y capital, protegiendo al trabajador y estableciendo reglas democráticas en las relaciones laborales
3. Comprometerse con el Trabajo Decente como derecho a tener una ocupación productiva, justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.
4. Desarrollar los cuatro elementos del concepto de Trabajo Decente, a saber: los derechos del trabajador, la protección social, el empleo y el diálogo social.

Al actual proceso de capacitación, es que se le suma los diferentes procesos de diagnósticos para recabar de primera fuente, las condiciones de trabajo y las situaciones de discriminación que viven las mujeres, en los lugares donde desarrollan sus labores. Este proceso han realizado las instituciones que han tomado parte de esta problemática, la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional del SERNAM, mediante la generación de Seminarios y mesas de trabajo, dentro de éstos se encuentran:

- Seminario Mujer y Trabajo, Valparaíso
- Mesa, de carácter permanente, de Mujer y Trabajo
- Seminario Mujer Agrícola (éste se ha desarrollado en todas las provincias de la Región)
- Mujer Minera

A modo tal de encontrarse con la realidad y poder elaborar propuestas que aquejen las mujeres trabajadoras de la región.

4.2.9.2 Visualización de los proyectos faltantes

Las mesas de trabajo y seminarios desarrollados por los Servicios Regionales constituyen un diagnóstico, pero no así una política pública.

En el marco del programa de la Subsecretaría del Trabajo, de Formación de dirigentes Sindicales (Nuevo y antiguo) se plantea la necesidad de incorporar dentro de las bases de adjudicación la necesidad de enfoques de género, más en particular, módulos que aborden la capacitación solamente de organizaciones de mujeres, y dentro de los mixtos, incorporar la perspectiva de género.

Dentro de este plan, es necesaria la intervención del SERNAM. Su participación consta de crear módulos acerca de cómo, las mujeres sindicalistas, deben enfrentar a sus compañeras, ya que según lo dicho por la Seremi Medina, las mujeres no votan por mujeres (Medina Eguiluz, 2014), también a los compañeros de trabajo, ya que son ellos lo que hoy en día presentan el dominio de la actividad sindical, por ende no abren los espacios de deliberación, que por definición son democráticos. Por último, cuando una mujer dirigente enfrenta a la sociedad, desenvolverse dentro de ella, resulta complejo, pues la mujer también tiene que atender otras responsabilidades dentro de la familia y el hogar, siendo constantemente, objeto de rechazo social la desatención de estas labores. Los módulos de intervención con enfoque de género, no tan sólo debe ser en aquel 30% destinado a mujeres, sino que también al 70% restante. La formación de la población sindical en asuntos de género es beneficioso para la organización en su conjunto, es por ello que el empoderamiento de las mujeres. Es por ello que es tarea de todos y todas.

La autoformación y transmisión de experiencias otorga un valor agregado a la formación, es ello que dentro de un módulo, se debe contemplar la participación de dirigentas que en el momento de realizar la formación se encuentre desempeñando un cargo de representación sindical. La persona será la que la entidad ejecutante estime conveniente.

Esta formación se debe realizar de manera guiada, con psicólogos, abogados y con profesionales del área en cuestión, para dar una formación multidisciplinar a las dirigentas, realizando evaluación periódica. Para ello se deberá conformar, por parte de los ejecutantes de los proyectos, planes de seguimiento, y ver su inserción en sus respectivas organizaciones.

Otra línea de acción directa es la formación de trabajadoras en materias de derechos y exigibilidad de éstos, de manera de entregar la información y difusión pertinente y oportuna. Yendo en concordancia en lo establecido por los desafíos del Gobierno en materias laborales, donde se busca un fortalecimiento institucional de la Dirección del Trabajo a nivel Nacional, se espera una intervención directa a la Dirección Regional para determinar e identificar las funciones claves en su organización interna, con la generación y especialización en materias de género. Es por ello que dicha institución deberá dar cumplimiento de manera efectiva y eficiente a las tareas que por orden legal les fueron asignadas, la fiscalización del cumplimiento de la ley como la promoción de derechos en los lugares de trabajo es indispensable para formar esta conciencia crítica al interior de las fuentes de trabajo.

Con esta medida se busca que las mujeres tomen conciencia de sus derechos, que como trabajadora poseen, por el sólo hecho encontrarse realizando una faena determinada, lo que incluye el resguardo de su seguridad y salud, remuneraciones igualitarias, derecho a sala cuna, de amamantar, entre otras medidas que se han generalizado en la última década, pero de estas no se maneja, a nivel común, más que el enunciado, no existe mayor conocimiento acerca de los alcances que pueda tener una determinada ley que resguarde tales derechos, es por ello, y tal como se plantea, es necesaria una capacitación permanente, simplificando los procesos para hacer efectiva tales normativas. La mujer al entrar en conocimiento de sus derechos tomará mayor conciencia colectiva de éstos, y ello que se busca, con esta medida, vaya tomando parte de las negociaciones colectivas con el empleador, por ende, se incorpore a los sindicatos, poniendo en tabla los temas que a ellas les aqueja (en esta investigación se deja de manifiesto que cuando las mujeres no buscan reivindicaciones de género, que las beneficien a ellas como mujer, sino, que buscar armonizar su vida íntegra en función de su trabajo), y consideren necesario corregir.

4.2.10 Formulación de la(s) cartera(s) de proyectos

4.2.10.1 Proyección de Objetivos:

- Capacitar a las trabajadoras en derechos laborales individuales y también en materia de derechos colectivos, fomentando la participación y formación dirigencial Sindical de las Mujeres de la Región de Valparaíso

4.2.10.2 Proyección de Metas:

- Aumentar, al año 2018, las capacitaciones a trabajadoras, mediante la acción del Estado, en particular la Dirección Región del Trabajo y las respectivas Inspecciones Provinciales, se deberá actuar para alcanzar un nivel que capacitación que alcance el 100%.
- Aumentar la tasa de participación femenina en 13% al 2018, para alcanzar el 40% de mujeres sindicalizadas en la región de Valparaíso.
- Alcanzar las 1.200 dirigentas Sindicales al 2018, tomando en consideración que el año 2013 llegaron a las 864.

4.2.11 Elaboración de Indicadores

4.2.11.1 Resultado:

Porcentaje total de trabajadoras capacitadas en el año T

Porcentaje de aumento de la participación en la vida sindical de mujeres del año T

Porcentaje de mujeres que se formaron en materia Sindical

4.2.11.2 Impacto:

Número efectivo de mujeres capacitadas en dirigencia sindical en el año T, en relación al número total de dirigencias femeninas alcanzadas al año T+1

Porcentaje de aumento en participación sindical en relación a las capacitación efectivas realizadas en el año T

4.2.12 Resguardar la coherencia de la política pública

4.2.12.1 Coherencia interna

Con los diferentes Objetivos que se plante la Agenda Mujer y Trabajo, de parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que busca un Fortalecimiento a la Actividad Sindical, como principio rector, estableciendo como medida, en materia de fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, desarrollar programas de fortalecimiento y promoción sindical. En ese marco, se promoverá especialmente la sindicalización femenina y la formación de dirigentes sindicales, donde la Secretaría Regional Ministerial del ramo ha hecho ha tomado los lineamientos a nivel local, desarrollando mecanismos de promoción sindical con énfasis en la participación femenina, fortaleciendo y ampliando su cobertura, considerando sectores con alta participación femenina.

Es por ello que los instrumentos considerados, que es la inclusión un 30% a programas netamente de mujeres e incorporando, a los restantes, el enfoque de género y puesta en marcha de sus planes, en el Programa de Escuelas de Formación Sindical, cumpliendo así con los previsto en los objetivo respectivo, fortaleciendo la actividad sindical, en su conjunto, para tener mayor participación sindical en general, pero haciendo énfasis en la participación femenina.

Junto con lo anterior, la labor de los Servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, particular la Dirección del Trabajo también se plantea desafíos en esta materia, ya se establece dentro de las medidas Ministeriales, y para dar cumplimiento a los objetivos anteriormente planteados, se busca dar un fortalecimiento institucional a la Dirección del Trabajo y, en ese contexto, se van a identificar las funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género. De esta manera, se espera desarrollar un enfoque transversal que oriente tanto la fiscalización

del cumplimiento de la ley como la promoción de derechos, y con esto, poder alcanzar las metas propuestas para la implementación de la Política.

4.2.12.2 Coherencia externa

Tal como se menciona en puntos anteriores, esta implementación va de la mano con lo planteado y planificado en el ERD, trabajo el que se realiza en conjunto con otras ramas de la Administración del Estado, Municipalidades, instituciones del sector privado, también es que con éstas, se han realizado reuniones programáticas de implementación constantes, no tan sólo de esta política, sino que a nivel multisectorial.

4.2.13 Evaluación ex – ante de la(s) carteras(s) de Proyectos

4.2.13.1 Evaluación ex – ante de la Cartera de proyectos

Para la realización de la evaluación ex – ante, de la Política, es que se deberá conformar un equipo multisectorial regional, que encabezará la SEREMI del Trabajo y Previsión Social, en representación del Ministerio Respectivo, en conjunto con el SERNAM, quienes darán los lineamientos programáticos y técnicos de intervención, a este se le sumará profesionales de Intendencia, y otros servicios pertinentes. Este equipo tendrá como labor que se garantizar el logro del 100% de los objetivos planteados de la política, realizando las evaluaciones, para así evitar distorsiones y errores en la estimación del impacto de la cartera de proyecto. Esta evaluación ex – ante del impacto debe prestar atención a los proyectos que conforman cada cartera, como a las carteras entre sí, también chequear si el impacto estimado realizado por el equipo encargado, ha sido el apropiado. Deberá medir la eficacia, que se traduce al grado que podrán alcanzar las metas de los objetivos del proyecto, en el tiempo establecido, en función de la ponderación de las metas específicas.

4.2.13.2 Evaluación ex – ante de costo – impacto

El mismo equipo multisectorial regional será el encargado de llevar a cabo este proceso, el que implica tener que valorar todos los costos involucrados en la cartera de proyectos para el logro de los objetivos de la política pública. Luego deberá determinar el impacto de cada proyecto y de la cartera en su conjunto. Teniendo esto, es posible determinar la relación costo – impacto.

4.2.14 Ratificación de la implementación

En esta etapa el Intendente entra en el proceso de toma de decisiones, mediante el trabajo con la SEREMI del Trabajo y Previsión Social, con la Dirección Regional del Trabajo y la Dirección Regional del SERNAM se decidirá, sobre los lugares dónde actuar de forma prioritaria, proyectar el uso de los recursos, dentro de otras medidas de carácter técnico.

4.2.15 Negociación multi – nivel y convenios

4.2.15.1 Negociación multi – nivel: GORE – Municipios - Sectores

Los miembros del equipo del Gobierno Regional pertinentes, la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional del SERNAM, iniciarán un proceso de negociación multi – nivel, con los Municipios y los Sectores donde se llevan la labor las Mujeres beneficiarias de la política, con el objeto de llegar a acuerdos de cooperación, financiamiento y coordinación, debiendo realizar acuerdos de implementación y puesta en marcha, por la vía de Convenios de Programación, los que serán acuerdos formales entre los Ministerios, que definen las acciones relacionadas con el proyecto de Capacitación de Dirigentas Sindicales y Plan de formación de Derechos Laborales de las Mujeres, ambos en la Región de Valparaíso.

4.2.16 Etapa de Ejecución

4.2.16.1 Implementación de la Política

En esta etapa, los Servicios involucrados deberán llevar a cabo la política, su puesta en marcha e implementación del Programa Escuela de Formación Sindical con distinción de género y las Capacitación a mujeres en sus lugares de trabajo.

4.2.16.2 Difusión de la Política

La Política deberá ser difundida en la Región mediante la intervención de medios regionales, provinciales y comunales de prensa, en diarios, radio y televisión. Destacando la necesidad del porqué las mujeres se deben incorporar a las organizaciones sindicales, por ende haciendo el llamado a “empoderarse” y copar espacios de representación, y que para ello es necesaria una debida formación, en materias propias de legislación laboral y sindical, como también, en materia de derechos individuales de las trabajadoras, dando la capacidad de hacer exigible la política.

Para lo anterior, se deberá conformar un equipo de comunicaciones, para que esta tenga un alto grado de penetración regional. Lo compondrán periodistas de la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional del SERNAM, teniendo la colaboración funcional del encargado de prensa de la Intendencia. Su principal labor será realizar una estrategia comunicacional, para que así, los diferentes objetivos de la Política sean comprendidos, y con ello el compromiso del Gobierno en estas materias.

4.2.16.3 Coordinación: hacia un modelo de gestión multi – nivel

Tal como se menciona en el paso nº 6, la coordinación y negociación, involucra a los actores sociales, los que son: Sindicatos, organizaciones de mujeres en general, también empresas y instituciones gubernamentales, las que serán claves en dicho proceso de coordinación, ya que será con estos actores con quienes se deberá llevar a cabo la gestión. Este proceso deberá ser llevado a cabo por el Intendente y los Servicios que son involucrados de forma directa, este proceso tiene un fuerte componente político. Es en esta articulación se deberá tener especial atención con la coherencia externa de la política.

La articulación deberá ser en diferentes nivel, por un lado los Servicios Regionales, la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional del SERNAM, llevarán a cabo una coordinación horizontal, ya que son éstas las que implementarán las políticas públicas de desarrollo en la misma unidad político – administrativa.

Deberá también existir una articulación intersectorial, donde, cada uno de los involucrados del proceso, la CUT Provinciales y Sindicatos en general, así también, las empresas de los diferentes sectores productivos, y los Servicios involucrados. Con esto se trata de armonizar los diferentes intereses sectoriales que se expresan en el territorio con el objeto de optimizar los esfuerzos y recursos destinados a la consecución de los objetivos de la Política.

4.2.17 Puesta en marcha de la Política Pública

Se debe llevar a cabo, en plazo previsto para su medición, las actividades programadas para dar cumplimiento a la política, que son el Programa Escuela de Formación Sindical enfocada en nuevas y antiguas dirigentes, e incorporando la distinción de género en tus sus planes, y las Capacitación a mujeres, en materias de Derechos Laborales individuales en sus lugares de trabajo, esto es para dar cumplimiento a los objetivos trazados.

4.3 Seguimiento de la Política Pública

4.3.1 Diseño del monitoreo

4.3.1.1 Destinatarios

Como primera etapa, se debe determinar los destinatarios de la información a recoger y monitorear.

En primer lugar cabe destacar la importancia, y por ende, el primer receptor de la información será el Intendente de la Región de Valparaíso, para que este distribuya dicho flujo en su equipo y el Gabinete Regional.

En paralelo al Intendente, se debe recoger la información para ser transmitida al Ministerio del Trabajo, y su respectiva Subsecretaría, para estableciendo control de la Política, que ésta vaya en concordancia con lo establecido en la política Nacional y cumpla con los estándares establecidos. Corresponderá velar por el cumplimiento en el uso de los recursos asignados para su puesta en marcha.

En segundo lugar a las Gobernaciones Provinciales y Municipalidades

Por último se deberá informar a la ciudadanía respecto del trabajo realizado y por realizar

4.3.1.2 Instrumentos a utilizar

La información será recolectada a través de varias fuentes.

La primera ser la fiscalización de la realización del plan de actividades establecido por la política.

El seguimiento a los beneficiarios de la política, mediante entrevistas, cuestionarios, entre otras medidas.

Establecer indicadores que permitan medir el impacto de la política en periodos determinados de tiempo. Realizando intervenciones si se detecta el no cumplimiento de alguno de los objetivos.

4.3.1.3 Responsables y Periodicidad de la información

Los responsables de hacer el levantamiento y sistematización de la información será el equipo multisectorial que encabeza la SEREMI del Trabajo y Previsión Social en conjunto con el SERNAM, con la colaboración de otras Seremis, y a nivel local, con las Gobernaciones respectivas y ayuda de Municipios.

Dependiendo del indicador que se quiera medir, dependerá la periodicidad de la información. Por ende será escalonado, en sus niveles operativos (cantidad de beneficiarios por capacitaciones) serán trimensuales. Los de resultado que medirá el alcance de beneficiarias en el año correspondiente, los que serán anuales. Los resultados de impacto se deberán realizar un seguimiento anual, midiendo la real inserción de las mujeres las organizaciones sindicales, en trabajo de base, como el ejercicio de dirigencias, para el año 2018 poner obtener resultados concretos de la Política.

4.3.2 Recolección, procesamiento y supervisión de la información

4.3.2.1 Recolección de datos

La información recolectada, mediante técnicas cuantitativas, encuestas, cuestionarios estandarizados o fichas de registros.

Para datos cualitativos, se utilizarán técnicas básicas como las entrevistas y grupos focales y de discusión. La información levantada será registrada por grabaciones y transcrita.

4.3.2.2 Procesamiento de la Información

Se tendrá un registro digital de la base de datos de las sistematizaciones de la información. Mediante la utilización de *software* que permitan manejar de mejor forma la información, permitiendo su uso y para realizar y establecer los análisis correspondientes. Este proceso es para datos cualitativos y cuantitativos.

4.3.2.3 Supervisión de la información

La supervisión estará a cargo del Equipo Multisectorial, para asegurar la calidad de los datos recogidos y corregir oportunamente posibles errores de registro.

Deberá procurar contar con todas las herramientas técnicas necesarias para ello: guías de registro de datos, licencias de *software*, grabadoras para entrevistas, espacios y lugares óptimos para recolectar la información, entre otros.

4.3.3 Análisis de la información

4.3.3.1 Determinar técnicas a utilizar

Para determinar las técnicas para el análisis de la información, se recomienda utilizar lo establecido por la Guía Metodológica para la Formulación de Política Públicas Regionales, donde establece que a nivel univariado se pueden utilizar medidas de tendencia central y de posición (media, mediana y moda), medidas de dispersión (desviación estándar o varianza), tablas de frecuencias y representaciones gráficas. A nivel bivariado se puede trabajar con tablas de contingencia (con y sin variables control) y pruebas de significación estadísticas como Chi-cuadrado de Pearson, V de Cramer, Coeficiente de Correlación de Spearman, Coeficiente de Correlación de Pearson. El análisis multivariado puede realizarse mediante técnicas como Regresión Lineal Múltiple, Regresión Logística, entre otros. Mientras que para la información cualitativa, puede ser llevada a cabo mediante técnicas de análisis de discurso o técnicas de análisis de contenido, entre otras (SUBDERE, 2008).

4.3.3.2 Determinar el tipo de análisis a realizar

Se deberán hacer los tres tipos de análisis para datos cuantitativos, establecidos por la Guía Metodológica:

Análisis univariado: donde se compara los realizado, respecto de lo programado

Análisis Bivariado: se deben comprar los resultados de distintos periodos, para medir el impacto que tenido en el plazo de un año.

Análisis Multivariado: donde se estiman los posibles resultados

Mientras que para los cualitativos puede ser de contenido o de discurso y, a su vez, dicho análisis puede ser llevado a cabo ser transversalmente (por individuo, grupo o caso) o longitudinalmente (entre individuos, grupos o casos), entre otros. (SUBDERE, 2008).

4.3.3.3 Análisis Preliminar y elaboración de informes

Se elaborarán tablas de frecuencias y diferentes fuentes estadísticas para graficar la información. Para determinar los aspectos relevantes y establecer los puntos prioritarios.

Los responsables de la recolección de la información deberán elevar informes en función de los plazos y periodicidad establecida.

4.3.4 Etapa de evaluación

La Comisión multisectorial, del Gabinete Regional tendrá, también, como misión realizar las evaluaciones correspondientes. La evaluación ex – post, que mide los resultados del impacto (que se realiza una vez concluida la intervención de la política pública), para después dar con los resultados, y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos.

Por último, la evaluación de impacto, donde determinarán cuál ha sido el verdadero efecto que tuvo la intervención del Estado para la fomento de la actividad sindical femenina. Estableciendo en qué medidas se han alcanzado los objetivos y qué factores explican dichos resultados.

5. CAPITULO V

CONCLUSIONES

- En la actualidad, se hacen críticos los diferentes conflictos que surgen en torno al trabajo. Los llamados a mejorar los salarios y con ello el sueldo mínimo que perciben los trabajadores y trabajadoras, la existencia de un ineficiente sistema de previsión social, extensas jornadas de trabajo, falta de una política de seguridad y salud en el empleo, entre muchas otros, diagnósticos y demandas, que surgen desde las organizaciones Sindicales, y que ponen en el debate público, constituyendo temas de agenda nacional.
- Uno de los fenómenos que se generan en torno al mundo del trabajo, es la participación de las Mujeres, la que se encuentran en un progresivo aumento, en sectores predominantes relacionados a la generación de Bienes y Servicios. La participación de éstas en sectores productivos, como el primario y, en menor medida, el secundario, es baja. De forma directa esta circunstancia afecta la participación de las mujeres en las organizaciones Sindicales.
- Dicha discriminación es el resultado de un proceso y construcción de un paradigma cultural, adoptado hace décadas, donde el rol de la mujer, dentro de la sociedad, es realizar labores domésticas, relacionadas a tareas reproductivas y la crianza de los hijos. Si bien esta tendencia se puede observar a la baja, aún existen grandes nichos conversadores en temas de género en las organizaciones de la sociedad civil.
- El Sindicalismo es clara expresión de lo anterior. Hoy, la baja tasa de participación de mujeres en estas organizaciones constituye una de las problemáticas más importantes en el mundo del trabajo. La primera es que la construcción de organizaciones sindicales en torno y el dominio del género masculino constituye un atentado sobre las mismas aspiraciones del sindicalismo, la exclusión de las mujeres provoca una visión unilateral de las demandas comunes en el trabajo, que incluyen a hombres y mujeres, las determinaciones que allí se toman, en las negociaciones colectivas con los respectivos empleadores, son en función de lo que los hombres consideran

prioritario negociar. En contraste con las demandas emanadas de parte de las mujeres, que en procesos que les ha tocado llevar adelante, ha quedado demostrado, que su preocupación va mucho más allá de reivindicaciones por mejores salarios, sino que las mujeres buscan mayor cobertura social, exigiendo la disminución de jornadas laborales, lo que va en directa relación con poder otorgar más tiempo a la familia (un ejemplo de ello, es la recientemente promulgada Ley que regula y mejora las condiciones de las Trabajadoras de Casa Particular), también dando luchas que han constituido un cambio cultura en Chile, como lo ha sido las diferentes iniciativas legales que resguardan los derechos de maternidad, pero esto no sólo visto como una temática que abarca a las mujeres, sino que se incorpora a los hombres, y estos también pueden ejercer su derecho de *post natal*. Tal como se evidencia, muchas de estas reivindicaciones ha tenido que sortear trabas culturales, política y hasta institucionales, para poder hacer exigibles asunto que, hasta hace poco, podrían parecer irrisorios. Pero han sido las mujeres quienes han dado esta batalla, con sentido de sociedad y de familia.

- Uno de los puntos de inflexión, que dieron un cierto nivel de empoderamiento, que a veces es simbólico, fue la elección de la Presidenta Michelle Bachelet en el año 2006, que tal como lo demuestran las cifras, la participación, sólo a nivel sindical, varió de forma importante hasta el año 2010, donde sufre un estancamiento. Este aumento no es tan sólo cuantitativo, sino que la generación de un capital político a través de la promoción de política de género fue significativa.
- Una de las conclusiones más importantes que nace de la investigación realizada, y a la luz de los argumentos esgrimidos con anterioridad, es la necesidad urgente de avanzar hacia políticas públicas de género, que fomenten y fortalezcan la actividad sindical (de forma genérica), pero con especial énfasis en la promoción de Liderazgos y activísimo sindical femenino, ya está mencionado, las mujeres otorgan a estas organizaciones una perspectiva mucho más amplia y sistémica, procurando por el bienestar social, de hombres y mujeres.
- El dominio de masculino en el Sistema Político es donde se pueden expresar de mejor manera la desigualdad entre hombres y mujeres, a la hora de acceder a cargos de representación, al interior de cualquier tipo de organización. Como

se menciona, la construcción de una sociedad hegemónica en los espacios públicos constituye una cultura y sentido común que rechaza a las mujeres, es por ello que la intervención del Estado, en materias relativas al género son trascendentales, para que sean ellas las que puedan construir sus propios destinos. El Sindicalismo es una herramienta más para ello.

- Otro resultado importante de esta investigación, ya mencionado el porqué, es que en la Región de Valparaíso se debe incorporar, a través de la metodología propuesta a las mujeres al Sindicalismo, resguardando los procesos propios de la burocracia de la Administración Regional del Estado, mediante sus autoridades (Regionales, Provinciales y Comunes), también incluyendo a los diferentes actores que intervienen en este proceso (Trabajadores y Trabajadoras, independiente si posee algún tipo de organización, Empleadores y organismos de la Sociedad Civil e Internacionales). Para que dicho proceso sea participativo y construido con una vocación democrática. El éxito de ésta dependerá, siempre, de la voluntad política y cultural, de quienes tengan que competir, ahora, en igualdad de condiciones para mantener los puestos de poder que otorgan los sindicatos. Sólo así esta política pública asegurará que se sostenga en el tiempo.
- Las Políticas Públicas que hoy en día genera el Estado, deben ser enfocadas en la generación de este cambio cultural, donde las distinciones de género no pueden ser impedimento para la exigibilidad de Derechos. Para el mundo contemporáneo, ser hombre o mujer, no puede ser objeto de discriminación, más allá de aquellas políticas que vayan a salvaguardar, elementos propios del sexo, la salud es claro ejemplo de ello.
- Mientras que las nuevas políticas que se van gestando, como lo es la Ley de Igualdad de remuneraciones, los organismos del Estado deben velar por el debido cumplimiento de los contenidos de la ley. Llevando adelante se seguimiento y fiscalización de quienes no cumplan con la actual normativa, como aquella que se vaya creando.

ANEXOS

- Pauta Entrevistas

Objetivos	Preguntas	Variables
Conocer la participación en el mercado del trabajo de las mujeres de la Región de Valparaíso	¿Cuál es la situación laboral de las mujeres en la Región de Valparaíso?	Situación laboral de las mujeres
		Puntos críticos en las relaciones laborales
Diagnosticar los puntos críticos en las relaciones laborales en el mercado laboral femenino, en la Región de Valparaíso	¿Dónde se concentra la mayor participación laboral de las mujeres de la Región de Valparaíso?	Puntos críticos en las relaciones laborales
		Participación en el mercado del trabajo
Conocer la participación en el mercado del trabajo de las mujeres de la Región de Valparaíso	¿En qué áreas las mujeres poseen menor participación laboral?	Puntos críticos en las relaciones laborales
		Participación en el mercado del trabajo
Identificar los contenidos y la metodología de implementación de la Agenda Mujer y Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social	La Agenda Mujer y Trabajo establece punto prioritarios de intervención ¿Cuáles, en la región de Valparaíso, son los más críticos?	Puntos críticos en las relaciones laborales
		Situación laboral de las mujeres

Analizar la situación sindical de las mujeres en la Región de Valparaíso	Respecto a los puntos críticos ¿Cuáles son las líneas de acción a nivel regional?	Puntos críticos en las relaciones laborales
		Contenidos y la metodología de implementación de Política
		Líneas de acción del Gobierno
Señalar las condición sindical en la que se encuentran las mujeres de la Región de Valparaíso	La tasa de sindicalización en Chile alcanza el 14,2%, y en la Región de Valparaíso el 13%, por debajo de la media, y de aquel porcentaje solo el 27% es de mujeres. ¿Cuál es su opinión respecto a esta situación?	Situación laboral
		Situación Sindical
		Condición sindical en la que se encuentran
Conocer la líneas de acción del Gobierno en las materias señaladas, con especial énfasis en la formación sindical, participación de base y dirigenciales	A su criterio ¿A qué se debe esta baja participación?	Situación laboral
		Situación Sindical
		Condición sindical en la que se encuentran
Determinar el rol de la SEREMI del Trabajo y Previsión Social en la implementación local de esta Agenda	¿Qué plantea el Gobierno para revertir esta situación?	Identificar los contenidos y la metodología de implementación de la política
		líneas de acción del Gobierno en Sindicalización

Identificar los Objetivos de dicha Política en las materias señaladas	¿Cuál será el rol de esta SEREMI para incentivar la participación femenina en organizaciones sindicales de ésta región?	Líneas de acción del Gobierno en Sindicalización
		Rol de la SEREMI
	¿Por qué es tan importante que las mujeres participen en organizaciones sindicales?	Objetivos de la Política
		Situación laboral
		Situación sindical

- **Entrevistas:**

- Entrevistada: Sra. Karen Medina Eguiluz
- Rol: Secretaria Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso
- Lugar: Dependencias de la SEREMI, Melgarego 669, piso 16
- Fecha: Martes 23 de Noviembre, 2014
- Hora: 15:30

La idea de esta entrevista es situar el contexto laboral de las mujeres en Valparaíso

En el mundo del trabajo la participación más importante de las mujeres es en el sector servicio y comercio, y poco a poco integrándose de manera muy lenta al sector más productivo, estamos hablando por ejemplo: el puerto, la minería, de la construcción. La mujer es parte en día de la región y en Chile de una fuerza laboral, tremendamente, importante. La masa de potenciales trabajadoras es grande, pero son desempleadas en su gran mayoría es una dificultad compleja que tenemos en materia de desempleo, es el desempleo de la mujer, y es complejo porque de cada 10 mujer con familias 4 son jefas de hogar. Las mujeres jefas de hogar, es un tremendo drama social, pero además también, una de las dificultades que hay es que las mujeres cuando puedes acceder al mundo del trabajo, lo hacen de manera más precaria y en desigualdad de condiciones y de oportunidades, todavía en nuestro país.

La agenda mujer y trabajo establece punto prioritarios de intervención, sindicalización, negociación colectiva, acceso al mundo del trabajo, etc. ¿Cuáles son, de los punto anteriores, en la región de Valparaíso más críticos, y dónde mas se está concentrando el desarrollo e implementación de la política?

Nosotros estamos en un proceso de diagnóstico y de generación de redes. El seminario "Mujer y Trabajo" que hicimos hace un par de semanas desde la Secretaría (del Trabajo y Previsión Social) en conjunto con SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) tenía como objetivo levantar un diagnóstico y poder generar ese tejido social, generando cercanía y mayor contacto con las dirigentas sociales, del mundo de las trabajadoras como representantes, porque nos interesa trabajar con ella en estos temas y empoderarlas también, entonces ese proceso de diagnóstico lo que busca, evidentemente, es recoger más en detalle dónde tenemos mayores dificultades para los cumplimientos de los derechos de las mujeres en materias laborales, dónde tenemos fortalezas también para seguirlas potenciando, cuales son los problemas que existen, que, obviamente, desde el Ministerio, y con la colaboración del SERNAM

poder tomar medidas y también identificar otro tipo de problemas, por ejemplo, una mujer que llega a la oficina después de haber sufrido violencia intrafamiliar, que es algo que numerosas veces ocurre, pero muchas veces no logramos enfrentarlo a tiempo, entonces son temáticas que tenemos que trabajar en conjunto y existe la disposición de priorizar los temas de género y trabajo en la región de Valparaíso.

Ahora la quiero llevar en materias de sindicalización femenina en la región de Valparaíso. En Valparaíso la tasa de Sindicalización alcanza tan solo el 13%, y de éste porcentaje, tan sólo el 27% pertenece a Sindicalización de mujeres, según datos que nos proporciona la Dirección del Trabajo el año 2013. A su criterio ¿cuáles son los motivos de esa baja participación y cuáles son los motivos de dicha cifra?

Yo creo que obedece a una baja participación, general, de la baja participación de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Y lo otro es que poco a poco han ido entendiendo y asumiendo estos roles de liderazgo. El trabajo sindical, en general, en algún momento fue parte del quehacer político muy masculino, y hoy día se abre, y se abre por el entendimiento de las propias mujeres con capacidad de emprender. Por ejemplo en aquellos sectores donde trabajan principalmente mujeres que la necesidad de proteger y hacer valer sus derechos depende solamente de la autoorganización y la autoprotección, y para eso hay que organizarse. Estamos hablando de sectores, como lo son las mujeres trabajadoras de Casa Particulares, las Manipuladoras de Alimentos, las trabajadoras de los Jardines Vía Transferencia de Fondos (VTF) y otras más que han ido entendiendo que sólo la organización les colabora, entonces al respecto, han venido entendiendo que hay que participar, que hay que constituir organizaciones sindicales, pero además también dirigirlos.

Respeto a la temática de Sindicalización ¿Qué plantea el Gobierno, más bien, el Ministerio del Trabajo para revertir esta situación?

Existe una mesa Nacional desde el Ministerio del Trabajo, en conjunto con SERNAM, donde están los Empresarios representados y también la Central Unitaria de Trabajadores y la disposición nuestra, acá en la Región, a propósito de esa mesa, partimos con esta el trabajo y este año, en conjunto con SERNAM, en colaboración

con el trabajo en Región en materia de igualdad de oportunidades tenemos que ir instalando y que debemos potenciar, desde los temas de trabajo.

Este año hicimos dos grandes cosas: instalar la mesa Mujer y Trabajo y realizar el Seminario. Ya el próximo año tendremos nuevas tareas, que tendrán que ver con seguir fortaleciendo la red sindical, seguir trabajando con las mujeres, empoderándolas mas, pero por sobre todo pasar a otra tarea que es la protección y difusión de sus derechos en esta materia

En base a lo anterior ¿Cuál será el rol de ésta Secretaría Ministerial Regional, en estas materias?

Proteger a la mujer trabajadora, colaborar a fortalecer la sindicalización, en materia de capacitación, de ayudar a generar puentes, y por supuesto, tener un trato con los empleadores, de manera de hacer un llamado a recoger las buenas prácticas laborales y el cumplimiento de igual de oportunidades

¿Por qué es tan importante que las mujeres participen en organizaciones sindicales? A modo de ejemplo, Paola Aguro, Asesora de la Ministra del Trabajo, Javiera Blanco, hacía mención, en el Seminario Mujer y Trabajo, que las mujeres ponen temáticas que los hombres no colocan

Por su puesto, sin lugar a dudas tiene que participar porque son las protagonistas del mundo del trabajo también, y se han ganado un espacio, han dado una lucha por muchos años , los logros de las mujeres en el mundo del trabajo, son sus logros, gracias, por supuesto, a Gobierno, a Parlamentarios que acogieron sus demandas y las hicieron suyas también y las respaldaron, pero sus demandas parten por ellas, porque viven el problema de la sala cuna, porque viven el problema del fuero maternal, por ejemplo el caso de la mujer que no tiene contrato, mujeres a honorarios y que pueden ser víctimas del no reconocimiento del fuero maternal, por poner dos ejemplo graves en el mundo del trabajo, y para que sean protegidos tenemos que conocer y para los conozcamos necesitamos que las mujeres se organicen y plantee sus temas en los lugares y espacios respectivos

- Entrevistada: Mercedes Córdova
- Rol: Dirigenta de la ANEF, Valparaíso y del Frente de Mujeres de Izquierda, Valparaíso
- Lugar: Sede Regional del Partido Socialista de Chile, Almirante Montt nº 57, Valparaíso
- Fecha: 25 de Noviembre
- Hora: 19:15

Primera reflexión:

En el sindicalismo, al igual que la política es muy difícil encontrar espacios, ya que es una cultura muy machista, se hace difícil la tarea de las mujeres sindicalistas, pero nosotros, acá en Valparaíso, tenemos una historia de mujeres sindicalistas, ésta viene desde el Siglo XIX. Nosotras tenemos la dicha de tener a la primera mujer sindicalista de Chile y Latinoamérica, , que es la Micaela Cáceres, que ella surge, en esa época, en el siglo XIX, de las Mutuales, ellas son “las mujeres de la aguja” las costureras, y fue el primer sindicato, en esa época.

En Latinoamérica...

De Chile y Latinoamérica, las primeras. Bueno, porque estábamos en la época de esplendor en Valparaíso, que fue el Puerto Principal de verdad del océano Pacífico. Todo lo que hacían en Europa y en Estados Unidos llegaba acá a Valparaíso. Fue Valparaíso la cuna del Sindicalismo y del sindicalismo femenino y no sabe mucho esto. La Micaela trabajaba en una casa acá *Bunger*. Junto con ella, en 1903, surgen también otras sindicalistas, que era una litógrafa, que trabajaba en imprenta, que la única litógrafa que trabajaba en Chile, ni siquiera en Santiago tenía litógrafa, sin embargo era acá en Valparaíso, que es la Carmela Jeria. Trabajó en Valparaíso y fue una gran mujer. Luis Emilio Recabarren admiraba mucho a la Carmela. Por lo tanto, es un valor de Valparaíso de tener a estas mujeres valientes en esa época, en la cual la mujer era muy arrinconada, en primer lugar por el hombre, en segundo lugar por la sociedad. Porque la mujer fue creada, esa era la imagen, de estar en el hogar, en la crianza de los hijos, ya, procrear y luego dedicarse a criar a los hijos. Sin embargo, estas mujeres lo pasaron muy mal y desde ahí surgen las primeras mujeres sindicalistas aquí en Valparaíso. Es por eso que una organización que nosotras tenemos, que es el Frente Amplio de Mujeres de Izquierda Valparaíso, se ha dedicado mucho a este tipo de investigación.

Ya después surgen muchos sindicatos, si tú te dedicas, y vas a la Inspección del Trabajo vas a ver que los sindicatos son escasos los que dirigen las mujeres. Pero hay. Hay.

Generalmente, están en la parte de las vendedoras de diarios y en otros lugares, también. En este minuto preciso no lo tengo claro quiénes son las mujeres que dirigen sindicatos, pero está. Y después, ya cuando estamos, para qué decir en época de la dictadura, el sindicalismo no había, ni hombres, ni de mujeres, en ese período, tu vas a ver que se paralizó el sindicalismo en Chile...

A nivel general, digamos...

A nivel general, no hubo inscripciones de sindicatos, al contrario, se fueron cerrando sindicatos. Y acá, en Valparaíso, el sindicalismo fue fuerte y fue muy importante. Antes de la dictadura, fueron muy potentes los portuarios, y antes de los portuarios, además, que eran muchas, tenían unas sedes que no tenían nada que envidiarle a otros países. Sin embargo, con el tiempo, por la realidad que vive Valparaíso, se fue reduciendo y hoy día, son escasas las casas sindicales, pero sin embargo, las del siglo XIX aún permanecen: las mutuales y la de los Litógrafos, que está en Calle Canciani (Valparaíso). Son antiguas, son de esa época. Ellas permanecen.

¿Siguen siendo propiedad de los sindicatos?

Siguen siendo propiedad de los sindicatos las mutuales y la de los Litógrafos. Y lo demás, con el tiempo, y sobre todo la mujer, ha sido muy difícil que tengamos en la CUT, no me recuerdo, Presidentas de la CUT de Valparaíso, pocas. Sin embargo, hay algunas que pertenecen a la CUT, dirigentas de la CUT, pero no Presidentas. Son directoras.

Y eso, a qué cree Ud. que, hoy en día, haciendo este diagnóstico que responde a una construcción cultural que se ha vivido en la futura participación la mujer en sindicatos, porque al final, Ud. lo decía, es “tierra de hombres”, así se ve socialmente. ¿A qué cree que se deben esas diferencias hoy en día en el siglo XX?, entendiéndolo de que ese paradigma uno puede percibir que va de salida, que las mujeres en cambio van ganando terreno.

Yo que creo que, en dictadura y post dictadura, hubo una gran presencia de la mujer, fueron las mujeres organizadas, pero no en la parte sindical, sino que en la parte de organizaciones sociales. Generalmente, la mujer fue la que se empezó a organizar y

fue más valiente que los hombres, empezamos a salir a la calle y empezaron las organizaciones femeninas, pero de tipo social. Sin embargo, en la parte sindical, continuaban reinando los hombres. El machismo que hay en este país, porque, querámoslo o no, yo creo que hace poco, con la llegada de Michelle a La Moneda, en el primer período, yo creo que la mujer empieza más a empoderarse más y a estar más en la lucha sindical, y sin temor, porque anteriormente tenía muchos temores la mujer. Primero, porque, generalmente, para meterse al sindicalismo, la mujer tiene triple tarea: tiene que responder en el trabajo, tiene que responder en el sindicato y tiene que responder en la casa. Entonces, eso le hace difícil además a la mujer poder participar, por un lado.

Por el otro, que los hombres, por la idiosincrasia que tenemos, el sindicalismo es, en este país, mirado como pertenencia del hombre, no de la mujer. Y en eso, la tarea y el camino que debe hacerse la mujer, es difícil, porque, para entrar al sindicalismo, tiene que dejar su casa, dejar un poco los hijos, dejar las tareas del hogar. Porque si quieres ser buen dirigente, tienes que estar ahí, donde las papas queman, como dicen, y eso quita mucho tiempo.

Además que los hombres no nos dan muchas oportunidades, entonces al hacerte el camino, una tiene que ser bien fuerte y tener planteamientos muy claros y convencer muy bien, legitimarse tanto en el sindicato que tienen ellas, las mujeres, como dirigentas, y después llegar a una organización madre, que sería la CUT o la ANEF.

Tienen una estructura más macro. Y respecto a lo mismo, hoy en día, las mujeres, como Ud. lo menciona, tomaron estas banderas y se empoderaron iniciado el milenio del 2000. ¿Cuál cree Ud. que son los desafíos que tienen las mujeres en las participaciones en organizaciones sindicales? Y, ¿por qué es tan importante que la mujer se sindicalice y que ejerzan liderazgos?

Yo creo que el liderazgo en la mujer es importante en esta sociedad, porque verdaderamente la mujer empieza a emanciparse, esto mucho antes de la dictadura, pero en ese período hay una, no sé cómo decírtelo con más claridad, solamente la mujer empieza a organizarse en la parte social, porque el objetivo era organizarse para derrocar la dictadura. Entonces, empiezan todos estos movimientos Mujeres por la Vida, Mujeres por la Paz, todas estas organizaciones que hubo antes de llegar al sindicalismo.

Y cuando esta mujer, después de la dictadura, empieza a empoderarse más y cuando, aún más, en este siglo XXI empieza a tener mayor preponderancia, mayor importancia,

¿por qué? Porque la mujer, como es dueña de casa, sabe organizar mejor una organización, ya sea sindical o social. Y, desde ese punto de vista, tú vas a tener una mujer que, antes de ser dirigente o siendo dirigente, tiene que estudiar mucho, porque tiene que ponerse a una altura de dominar bien las leyes laborales, por un lado, para poder ir en defensa de sus asociados del sindicato y enfrentarse a las autoridades que tengan, llámese autoridades de los servicios, como autoridades de Gobierno. Y esta mujer tiene que enfrentar, también, la llegada a la conversación con Parlamentarios y empieza a trabajar leyes que favorezcan, primero, a las mujeres, en segundo lugar que favorezcan al mundo sindical en su totalidad, no solamente a las mujeres.

En ese sentido, el otro día escuchaba a una asesora del Ministerio del Trabajo que decía “la mujer pone temas en la negociación colectiva que los hombres no defendían: Bonos para los Hijos u Horarios para estar en función de estar más con la familia”. Ese tipo de cosas que, quizás, no responden a temas más economicistas, de ganar más dinero...

No, más sociales y más de beneficencia para las familias.

En ese caso, sí, nosotras, las mujeres, cuando hacemos negociaciones en los sindicatos o en los servicios, tu primero luchas por el lugar de trabajo, porque queremos tener nuestro espacio en el lugar de trabajo, tener beneficios para nuestras familias, luchamos por las horas de trabajo, porque, si bien es cierto nosotros participamos en las organizaciones sindicales, necesitamos tener tiempo, para dividirlo y que nos dé para todo. Por lo tanto, luchamos por las horas de trabajo.

Luchamos por los Bonos para nuestros hijos, el Bono por Hijo nace de la mujer. El tema del pre y post natal, hoy día tiene responsabilidad el hombre, porque la mujer ha salido más afuera de la casa, entonces necesita que el hombre también se preocupe, y así surgen todas estas leyes que la mujer las ha propuesto y que se han convertido, posteriormente, en beneficios para la familia, porque el hombre, también hoy en día, es distinto. Sigue siendo “machista”, pero ya más colaborador en la casa, con esta ley del post natal, él también tiene oportunidad de cuidar a su hijo.

Y eso es una cosa que se está dando en la cultura que, no sólo está en la parte laboral, sindical, sino que también desde todo punto de vista, porque si tu lo ves, hoy los hombres, cuando nace su hijo, van mucho más a ver el nacimiento de su hijo que antiguamente.

Claro, es un cambio cultural...

Son cambios culturales que han sido dados por la lucha que hemos llevado las mujeres.

La baja sindicalización es un problema país, que trasciende hombres y mujeres, en Chile aproximadamente el 16%, cifras del 2013. En Valparaíso, particularmente, el 13% del trabajador está sindicalizado, otra cifra de la Dirección del Trabajo, y el 27% son mujeres, una cifra que, de por sí, ya es baja, más baja aún en las mujeres. ¿Labor de quién es el fomento a la participación sindical, tanto del trabajador, del Gobierno y del empleador?

Yo creo que, como yo te he mencionado anteriormente, las mujeres hemos luchado para, primero, en todo nivel, ya sea en el mundo público y en el mundo privado, las mujeres puedan tener libertad y seguridad para el trabajo. En el mundo privado, hasta hace poco, tu debes entender que a las mujeres que encontraron trabajo, hubo el tema de la prohibición de embarazarse, que hoy en este Gobierno se anuló esa ley para que ningún empleador pueda decidir si dar trabajo o no a una mujer en edad fértil, para que ellos tengan trabajo. Eso también es parte de lo que le ha ido sucediendo a la mujer, postergarse la maternidad por un trabajo es un logro que lo hacen las propias mujeres.

Y lo otro, también, es el acoso laboral. Las mujeres sufren mucho de acoso laboral, más que el hombre, porque de repente el acoso laboral, entre los hombres y las mujeres, es superior a las mujeres que el del hombre. No vamos a decir que en el hombre, no existe, porque sí lo hay, pero escasamente.

Traducido en presión...

En distintas formas, el hecho de que si hay una paralización o hay una huelga, te dicen "mire, Ud. no vaya, porque si Ud. va yo la voy a despedir". Entonces, hay un temor y eso la mujer tiene que ser más valiente para poder cumplir con sus derechos que le corresponden, defender el trabajo y eso corresponde, también, a que la autoridad vaya entendiendo que la mujer tiene derechos laborales.

Existe un programa que se llama la Agenda Mujer y Trabajo, que está impulsando el Ministerio del Trabajo en conjunto con SERNAM. Dentro hay varios temas que son negociación colectiva, y uno de estos es la generación de liderazgo femenino y sindicalización femenina. ¿Cómo evalúa este programa y cómo cree que se debiese implementar en la Región de Valparaíso? A modo de datos, ya

hay algunas metodologías, que es las Escuelas Sindicales Femeninas que se han organizado.

Mira, incluso nosotros, como organización femenina, tenemos una Escuela de Verano para mujeres por lo mismo, porque se están implementando las capacitaciones para la mujer: mientras más capacitada esté la mujer, más poder de libertad podrá tener, ya sea en el trabajo o como dirigente. Hay un programa de Gobierno que es para mujeres, ya sea para líderes en todo sentido, líderes en las juntas vecinales, en los sindicatos, en la parte privada y pública, como también líderes en la parte política, más Concejalas, más Parlamentarias, más Senadoras, porque si tu ves el porcentaje de senadoras y diputadas que hay en relación a los hombres, es mínimo. En el caso de las senadoras es la misma historia, el porcentaje de senadoras con respecto a los senadores es poquísimo.

El tema es, si lo miramos en Valparaíso, las diputadas del distrito, no tenemos. Para el interior tenemos, pero si tu te fijas en eso estás viendo que, el liderazgo femenino, es importantísimo que las mujeres nos vayamos capacitando en el liderazgo. Y, más aún, poder participar con las políticas, la mujer y las políticas públicas.

Ser partícipes en la generación. ¿Ud. cree que estas políticas pueden ser, quizás, de poco alcance? Las mujeres, hoy en día, como Ud. lo mencionaba, está preocupada de su familia y del trabajo, ¿cómo cree Ud. que se debiese “motivar” a la mujer a que ella, realmente, tomen esta bandera, que se capaciten de manera tal que puedan dar estas luchas que son tan importantes para la sociedad? Porque al final, no son luchas de género.

Yo creo realmente que hay varias razones por las cuales las mujeres de repente no participan. Primero, por el horario que tienen. La mayoría de las mujeres salen de su pega e, inmediatamente, se van a sus casas, porque tienen realidades, los hijos están a cargo de los abuelos o las abuelas, pero la mujer es más consciente y no quiere dejar toda esa “pega” a los abuelos o abuelas. Pero hay mujeres que, generalmente, el porcentaje de mujeres que se dedica a la política, a la labores sindicales, a labores sociales, a juntas vecinales, en su gran mayoría son más mujeres solas, ya sean mujeres separadas, mujeres viudas o mujeres solas, que tienen todo el tiempo para poder trabajar en este tipo de organizaciones. Entonces, eso también es un tema para poderlo analizar.

Nosotros, próximamente, vamos a tener una Escuela de Verano para Mujeres Líderes o que quieran ser líderes, y vamos a empezar a reclutarlas ahora en Diciembre. Pero

yo te estoy hablando de una participación de 50 mujeres, entonces de ahí una las va poniendo en distintas cosas. Nosotros vamos a ver desde las Juntas Vecinales hasta las que quieran ser Concejalas. Es un trabajo que uno tiene que empezar a hacer con las mujeres.

- Entrevistada: Waleska Castillo López
- Rol: Directora Regional del Servicio Nacional de la Mujer, Valparaíso
- Lugar: Bellavista 168, piso 15. Edificio Centenario
- Fecha: 26 de Noviembre, 2014
- Hora: 09:30

Primero es el diagnóstico, dividirlo en tres partes: primero, analizar la desigualdad de género que existe en la Región de Valparaíso a nivel general, expresado socialmente en sus diferentes aristas. Entonces, ¿cómo cree Ud. que se expresaría la desigualdad de género en la Región de Valparaíso?

¿En el ámbito laboral?

En el ámbito genérico, social.

Bueno, las diferencias en ese sentido, en el ámbito laboral, están dadas por la inserción de las mujeres en el mundo laboral, están dadas por el nivel de ingresos que reciben por el mismo trabajo. O sea, si una operaria y un operario, en igualdad de condiciones, la mujer gana \$260.000.- y el hombre \$450.000.-. Ese es como, más o menos, lo que ocurre.

Respecto, también las mujeres tienen cargos de responsabilidad política. También en eso estamos viendo que, con el Gobierno de la Presidenta Bachelet, estamos más en paridad, por lo menos en el gabinete del Intendente existe paridad en el tema del sexo femenino y masculino.

En los ámbitos de emprendimiento, también estamos por debajo, incluso, de la media nacional de las mujeres en el ámbito del emprender. Y, en ese sentido, nuestra emprendedora, a partir del inicio de su emprendimiento, a los tres o cuatro años decae su emprendimiento y eso, en virtud, **(acerca o acepta)** instrumentos de la banca que no favorecen a las mujeres en el tema de los préstamos, de todo el tema financiero.

No sé si también tiene que ser con violencia intrafamiliar, ¿todo?

Claro, es el diagnóstico general.

Ah ya, en cuanto a violencia de género también estamos con indicadores de... estamos igual que la media nacional, en donde encontramos hoy, lamentablemente, con tanto femicidio y contamos, también, con los femicidios frustrados este año. Y, en ese sentido, obviamente que tenemos una brecha, porque la mujer ha muerto en manos de su exparejas o pareja y, en este sentido, tenemos que trabajar.

En el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos, también estamos promoviendo, a través del Buen Vivir, que es un programa nuevo que va a trabajar, precisamente, con la sexualidad y la afectividad de los jóvenes y de las niñas de 14 a 18 años en las escuelas, porque tenemos una brecha ahí en las mujeres y los varones también, en el tema de los métodos anticonceptivos, pero también del tema de cómo relacionamos hombres y mujeres en las relaciones afectivas. Y, también, se va a trabajar este tema hasta las mujeres de 100 años, porque todo lo que tiene que ver en la política de salud con mujeres y el ámbito de su sexualidad, solamente se interviene hasta el climaterio. Después no sabemos qué pasa con las mujeres en el tema de su sexualidad. Por esa razón nosotros también, como SERNAM, trabajaríamos en esa línea.

En el tema de Participación, tenemos también indicadores bajos de participación en movimientos sindicales, en lo que es la sindicalización, en mujeres dirigentes de los movimientos sindicales, en el tema del mundo del trabajo, en el ámbito de las organizaciones de base. Las mujeres son, en esta región, las dirigentes de base, ya sean Juntas de Vecinos, Clubes de Adultos Mayores, Comités de Vivienda, pero llegado el momento de ser candidatas a algún cargo de representación, como Concejales, por ejemplo, ahí estamos en un déficit, estamos alrededor de un 11%. En cambio, en todo lo que es la participación ciudadana de base, las mujeres "la llevamos", osea, las mujeres son las que participan más activamente. Pero en los cargos de poder, ahí se nos genera el conflicto.

¿Y a qué cree que se debe? Llevando la conversación a lo que busca esta investigación, que es, primero, analizar la Agenda Mujer y Trabajo, ya yendo a lo duro, la Agenda Mujer y Trabajo que está realizando el Ministerio del Trabajo en conjunto con SERNAM. Y, ¿cuáles son los puntos prioritarios que está considerando y que debiese considerar esta agenda programática de trabajo? ¿Cuáles serían las líneas de acción más o menos a nivel de implementación regional?

Tenemos dos líneas: una, relacionada con nuestros propios programas que, en este caso, estaría el programa Jefas de Hogar, en donde, en la región, nosotros contamos con 3.500 cupos de mujeres que están, en estos momentos, en el programa y, en esa línea, en el programa, propiamente tal nuestro, se va a priorizar el tema de la colocación en el empleo. No va estar fuertemente orientada al emprendimiento, como lo había sido antes, sino que, en este caso, va a ser habilitar en el mundo laboral, pero también vamos a tener metas colectivas, en donde se nos exige un mínimo de colocación de las mujeres en puestos de trabajo de calidad y digno.

Y, en ese sentido, es un avance, porque nos estaríamos comprometiendo, como servicio, no solamente a habilitar, sino que también a insertar en el mundo laboral. Y es una tarea que a nosotros se nos viene bastante dura, pero, en una región donde hay mucha cesantía, los índices de cesantía sobrepasan... Somos una región con dificultades, ya sea por la situación del incendio en Valparaíso, por la fuerte sequía que tenemos para el interior y, en este caso, ahora con el derrame de petróleo, o sea, es una región bastante accidentada. Y, en ese sentido también, en el empleo femenino tenemos siempre más desempleadas que desempleados, así que, con el diagnóstico regional, que lo vemos muy adverso, también sentimos que SERNAM tiene que ponerse con la gestión de puestos de trabajo para mujeres.

Y, en ese sentido, tenemos el programa de Buenas Prácticas Laborales, en donde los profesionales que están trabajando allí, se insertan en el mundo de las empresas para sensibilizar respecto al tema de la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo, pero también ven las ventajas que tienen las mujeres al ingresar al mundo del trabajo. Y en ese contexto, estamos trabajando con las demás SEREMÍAS, con la SEREMI del Trabajo, con la SEREMI de Economía y sus distintos servicios, con el objeto de también intervenir, no solamente nuestro programa de Jefa de Hogar, sino que además en la política pública, para generar los espacios necesarios y los programas, y la política regional que permita que las mujeres puedan insertarse en este mundo laboral.

Y para el mundo del emprendimiento, que también nosotros vamos a estar en aquello, se está generando también un aporte, no sólo desde esta SEREMÍA, sino que de las otras SEREMÍAS, con el objeto de facilitar también los emprendimientos de las mujeres. Tenemos en ello también convenios con Universidades, con la Santa María, con Universidad Católica de Valparaíso, con la de Playa Ancha, con la de Valparaíso para poder también, junto con ello, asesorar a las mujeres transversalmente en este

tema del mundo productivo, del mundo del emprendimiento, y también con agrupaciones de mujeres emprendedoras.

Y, en ese sentido, se está trabajando con la SEREMI del Trabajo para estimular y fortalecer las agrupaciones o los sindicatos, en donde la participación femenina se aumente. Se han hecho Talleres de Liderazgo también para que las mujeres puedan ascender a estos cargos de responsabilidad y de poder, con el objeto de que las reivindicaciones laborales de las mujeres se vean también en estos (plenos) de petitorios que los sindicatos hacen a los empleadores.

También hemos solicitado a la Intendencia, a través de su Plan de Gobierno, que se inserte dentro de este plan de gobierno el trabajo y el enfoque de género y la equidad del género en el tema del mundo del trabajo, en el mundo del emprendimiento. Así que vamos a postular un proyecto también al CORE, en donde buscamos financiamiento para estos emprendimientos de mujeres.

Ya para ir más o menos cerrando, y Ud. ya hizo el diagnóstico de la sindicalización y porqué. Bueno, le quería preguntar algunas cifras que debe manejar, pero la tasa de sindicalización en la región es del 13%, según los datos de la Dirección del Trabajo, en general, entre hombres y mujeres. De ese 13%, tan sólo el 27% es de mujeres, de participación, más que nada, de base. ¿Ud. a qué cree que se debe esa baja participación de las mujeres? Y también, ¿por qué cree que es necesario el empoderamiento de las mujeres, no tal sólo como ya lo ha mencionado, de base, sino que de generar liderazgo y de la participación dirigencial, básicamente?

Mira, esto es un tema muy complejo, porque es cultural. Yo he estado con sindicatos, y hay sindicatos en que han solicitado recursos al Ministerio del Trabajo, por ejemplo el CIL, que es del Cobre para Los Andes, y me invitaron a esta evaluación luego de dos meses de una mesa de trabajo para ver cuáles serían como las brechas o cuáles serían las barreras que tiene la mujer para insertarse en el mundo del Cobre, de la mina. Y, cuando llego, me encuentro con puros hombres, todos los sindicatos representados allí del sector minero eran hombres, y cuando yo pregunto si habían invitado a mujeres para poder reflexionar respecto a temas de mujeres, me dijeron que las mujeres no están, no hay mujeres. Entonces, paradójicamente, dos meses antes, con la Gobernadora de Los Andes habíamos hecho, junto con la SEREMI del Trabajo también, y el de Minería, una Jornada con mujeres que tienen certificación para

trabajar en minas, ya sea en maquinaria pesada, todo lo que implica los trabajos dentro de una mina certificadas por SENCE. 200 mujeres en ese Seminario con la intención de formar, capacitar para insertarse en el mundo minero y fueron invisibilizadas por sus compañeros del sindicato. Entonces, en ese sentido, hay un tema cultural y una barrera muy fuerte.

- Extracto de la exposición de Paula Agurto Spencer, Asesora de la Ministra del Trabajo Previsión Social (Javiera Blanco) en el Seminario Mujer y Trabajo, de la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso.
- Valparaíso, miércoles 12 de noviembre, 09:00.
- Salón Auditorio Empresa Portuaria Valparaíso
- Avenida Errázuriz 25, subsuelo, Valparaíso.

“Como Gobierno no tan solo debemos participen en los Sindicatos, si que también participen, si no también que lideren, que puedan ser Dirigentas. Cuando en general la CUT dice, y experiencias de negociación de los Sindicatos, así lo establecen, las mujeres cuando pertenecen de las dirigencias, ponen temáticas en las negociaciones colectivas que no ponen los hombres, y tienen mucho mas con la conciliación de vida y familia: mejores horarios, mejores condiciones para las familias, bonos para los hijos, etc. Entonces que lo hagamos entre hombres y mujeres siempre es importante, porque se ve de diferentes puntos de vista. Nosotros necesitamos aumentar la tasa de mujeres sindicalizadas, necesitamos también aumentar la cantidad de mujeres que participan de las directivas. Este es un mundo bien machista, bien resistente a los cambios, a pesar de que, en este país, tengamos una mujer Presidenta, una mujer Presidenta del Senado, una mujer Presidenta de la CUT, aún nos queda mucho camino que recorrer en estas materias, no nos podemos quedar con ellas, que resultan íconos, y mucho que hacer en la base.

Las tasa de participación de las mujeres, han subido a un 12 % según las cifras de las publicadas en la Dirección del Trabajo, y se ha mantenido la tasa de sindicalización de los hombres, cerca de un 15%. Qué es lo que vamos a hacer aquí, en los aportes que nos hace el Subsecretario del Trabajo (Francisco Díaz), pero en los aportes que hay en el Dialogo Social y de las Escuelas Sindicales vamos a garantizar que un porcentaje al 30% sea exclusivamente para mujeres que se van a preparar en temas de ser dirigentas o en temas sindicales. Y lo otro que vamos a hacer es poner como condición que las escuelas tengan un módulo de género dentro de la formación sindical. ¿Qué es lo que es el género? Porque también no nos pasaba hace años, me pasa a mí todavía, con colegas economistas, yo soy Socióloga de profesión, y nos dicen ¿cómo que no hay políticas de mujeres si vamos a hacer un programa de 300.000 mujeres? Eso no es política de género, eso es política de mujeres de mujeres, o vamos a hacer más cantidad de mujeres, pero que capacitemos a más mujeres no implica que éstas tengan incorporado el enfoque de género. El enfoque de género

significa que nos estamos haciendo cargo de que las distinciones de ser hombre o mujer no van a ser distinciones relevantes a la hora de desempeñarse en ocupaciones, en puestos de trabajo, eso es lo que tiene que conllevar.

Aquí también está la población de mujeres y hombres afiliados a sindicatos, a las asociaciones en el caso del Sector Público, como ven, participan más mujeres que hombres. En los Sindicatos de las empresas privadas participan un 34% son mujeres, y ahí están los promedios”

Bibliografía

(Resolución nº 789 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto " Nuevos Líderes Sindicales 2014". (s.f.).

Agurto, P. (12 de Noviembre de 2014). Seminario Agenda Mujer y Trabajo. Valparaíso, Valparaíso, Chile.

ANEF. (23 de Febrero de 2012). *Asociación de Funcionarios Fiscales*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2014, de <http://www.anef.cl/portal/>

Arrau, F., Obrador, R., Borquez, B., Canales, P., & Hoehn, M. (2008). *Sindicalización y Negociación Colectiva*. Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Butler, J. (1990). *El género en disputa. Feminismo y la Surversión de la identidad*. México: Paidós.

CASEN . (2011). *Gobierno de Chile, Indicadores de Pobreza, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*. Santiago.

Córdova, M. (25 de Noviembre de 2014). Papel de las Mujeres en el Sindicalismo. (F. Medina, Entrevistador)

CUT. ((s.f) de (s.f) de 2000). *Central Unitaria de Trabajadores* . Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de CUT: http://www.archivochile.com/Mov_sociales/CUT/MScut0001.pdf

Dirección del Trabajo. (2013). *Compendio de Series Estadísticas 1990 a 2013*. Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo. (11 de Marzo de 2014). *dt.gob.cl*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2014, de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyname-2299.html>

El Mostrador. (15 de Agosto de 2014). *El Mostrador*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2014, de <http://www.elmostrador.cl/pais/2014/08/15/bachelet-en-mujerazo-queremos-que-aumente-la-sindicalizacion-femenina/>

Espinosa, M., & Yanes, H. ((s.f) de (s.f) de 2000). *Temas Laborales Nº 8. SINDICALISMO EN CHILE: Un Actor que Sobrevive Contra Viento y Marea*. Recuperado el 17 de Octubre de 2014, de Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60340_recurso_1.pdf

Espinoza, M., & Yanes, H. ((s.f) de (s.f) de 1998). *Departamento de Estudios. Aportes al Debate Laobral Nº 3. Diagnóstico del Sindicalismo en Regiones*. Recuperado el 17 de Octubre de 2014, de Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-59887_recurso_3_Aporte_al_debate_3.pdf

Espinoza, M., & Yanes, H. ((s.f) de (s,f) de 2008). *Departamento de Estudios. Aportes al Debate Laobral N° 3. Diagnóstico del Sindicalismo en Regiones*. Recuperado el 18 de Octubre de 2014, de Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile:
http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-59887_recurso_3_Aporte_al_debate_3.pdf

(2012). *Estrategia de Desarrollo Regional, Vaparaíso*. Valparaíso: GSR.

Figuroa, B. (13 de Octubre de 2014). *Central Unitaria de Trabajadores*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2014, de
http://www.cut.cl/Portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2506:2014-10-13-19-47-04&catid=293:nacionales&Itemid=542

GORE VALPARAÍSO. (31 de Marzo de 2014). *GORE valparaiso*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2014, de <http://www.gorevalparaiso.cl/economia.php>

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Batista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Illanes, M. A. (1990). *Azote, salario y la ley*. Santiago: Propositiones nº 19.

INE. (2014). *Informe de Empleo Regional, Trimestre Movil Julio-Septiembre, 2014*. Instituto Nacional de Estadísticas. Valparaíso.

INE. (2014). *Proyecciones de Población, Región de Valparaíso*. Valparaíso.

Investigador CEPAL Frías Fernández, Patricio . (Junio de 2010). *Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del Mercado del Trabajo*. Recuperado el 26 de Noviembre de 2014, de
<http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2010/460029.pdf>

La Tercera. (2 de Febrero de 2009). *La Tercera*. Recuperado el 18 de Octubre de 2014, de http://www.latercera.com/contenido/655_97997_9.shtml

Medina Eguiluz, K. (24 de Noviembre de 2014). *Agenda Mujer y Trabajo*. (F. Medina, Entrevistador)

Ministerio del Trabajo . (11 de Marzo de 2014). *mintrab.gob*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2014, de www.mintrab.gob.cl

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (11 de Marzo de 2014). *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2014, de
<http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>

OIT. (1958). *Convenio nº 111. Relativo en materias de empleo y ocupación*. Ginebra.

OIT. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: OIT.

OIT. (2014). *Organización Internancional del Trabajo*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2014, de Educación Obrera para el Trabajo Decente:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf

ONU. (1948). *Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París.

PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2000). *Desarrollo Humano en Chile, mas Sociedad para Gobernar el Futuro*. Santiago: Fyrma Gráfica.

(2013). *Programa de Gobierno Michelle Bachelet Jeria 2014 - 2018*. Santiago.

Resolución nº 788 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto "Proceso de formación Continua 2014". (s.f.).

Resolución nº 788 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto "Proceso de formación Continua 2014". (s.f.).

Resolución nº 789 de bases administrativas y técnicas para la implementación del proyecto "Nuevos Líderes Sindicales 2014". (s.f.).

Robles, C. (2012). *El sistema de protección social de Chile (CEPAL)*: . Santiago: CEPAL – Colección Documentos de proyectos .

Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Ediciones Aljibe.

Salzar, G., & Pinto, J. (1999). *Historia Contemporánea de Chile II, Actores, identidad y movimiento*. Santiago: LOM Ediciones.

SEREMI del Trabajo y Previsión Social, Valparaíso. (7 de Agosto de 2014). [Mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Valparaíso](http://www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Valparaíso). Recuperado el 21 de Noviembre de 2014, de <http://www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Valparaíso/autoridades-regionales-presentaron-agenda-de-mujer-y-trabajo/>

SEREMI Trabajo y Previsión Social. (3 de Octubre de 2014). Acta Reunión Mesa Agenda y Trabajo. Valparaíso, Valparaíso, Chile.

SEREMI Trabajo y Previsión Social Valparaíso. (2014). *Aproximación Diagnóstica del Sector del Trabajo en la Región de Valparaíso*. Valparaíso.

SERNAM. (11 de Marzo de 2014). *Servicio Nacional de la Mujer*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2014, de <http://portal.sernam.cl/?m=institucion>

SUBDERE. (2008). *Guía Metodológica para la Formulación de Políticas Públicas Regionales*. Santiago.

Subsecretaría del Trabajo . (11 de Marzo de 2014). Recuperado el 30 de Noviembre de 2014, de <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/programa-dialogo-social/>

SubSecretaría del Trabajo. (11 de Marzo de 2014). *subtrab.trabajo.gob.cl*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2014, de Sub Secretaría del Trabajo:
<http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/programa-de-formacion-sindical/>

Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

Valles, M. (2003). *Técnicas Cualitativas de la Investigación Social*. Madrid: Síntesis.

Vasilachis, I. (2006). *Estrategas de la Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa.