

Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 15 - Número 20 - enero de 2022 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Poder, participación sindical y género. Análisis de las escuelas de formación sindical en Chile

Power, union participation and gender. Analysis of trade union training schools in Chile

Alisson Aguilar Muñoz ♦

María Pía Martín Munchmeyer *

Universidad de Chile.

Correo electrónico: alisson.aguilar.m@gmail.com; mpmartin@dii.uchile.cl

♦ Universidad de Chile. Email: alisson.aguilar.m@gmail.com

* Universidad de Chile. Email: mpmartin@dii.uchile.cl



Poder, participación sindical y género. Análisis de las escuelas de formación sindical en Chile

Power, union participation and gender. Analysis of trade union training schools in Chile

Alisson Aguilar Muñoz ♦

María Pía Martín Munchmeyer *

Recibido: 9 de enero 2021

Aceptado: 8 de septiembre 2021

Resumen

Las trabajadoras, desde condiciones desiguales de poder, han reducido históricamente su relevancia como actor sindical. No obstante, a contar del nuevo milenio se incrementa su participación y relevancia al interior del sindicalismo chileno. Se analiza la creciente participación de las mujeres en el masculinizado campo de la organización sindical chilena analizando el efecto de la política pública de formación sindical en la participación y liderazgo sindical de las trabajadoras. A través del análisis documental y la realización de una encuesta a sindicalistas se presenta una revisión de los principales indicadores laborales, antecedentes sociohistóricos y los resultados de las participantes en estas escuelas. La participación femenina en el mercado laboral chileno se ha incrementado impactando en una mayor sindicalización, superando su tasa de afiliación sindical a la masculina, conformando condiciones positivas para la emergencia de una masa crítica con el objetivo de resquebrajar el techo de cristal como actores principales en el albor de la tercera década del siglo XXI y comenzar a ocupar puestos de representación que transforme los liderazgos tradicionales.

Palabras clave: Trabajadoras - organización sindical - formación sindical - masa crítica - techo de cristal

Abstract

The historical relevance of women workers as union actors has been reduced on the basis of power inequality. However, with the coming of the new millennium, they have notably increased their participation and relevance within Chilean trade unionism. This rise in participation and leadership in the masculinized field of unions is analyzed in the light of the effects of the public policy of union formation. Through documentation analysis and a survey to unionists a revision is presented about the main labor indicators, socio-historical antecedents and the results of the female participants in the schools. Women's participation in the Chilean labor market has increased and, consequently, has caused wider female union participation which has surpassed that of male unionists. In this way, positive conditions are created for the emergence of a critical mass of women that could crack the glass ceiling as main actors in the dawn of the third decade

♦ Magister en Gestión y Políticas Públicas, MGPP. Universidad de Chile. alisson.aguilar.m@gmail.com

* Docente en la Universidad de Chile mpmartin@dii.uchile.cl



of the 21st century and begin to occupy positions of representation that transform traditional leadership.

Keywords: Women workers - union organization - union training - critical mass - glass ceiling

Introducción

Las trabajadoras en Chile han venido disputando desde el retorno a la democracia en los '90, la apertura del espacio público¹ con una mayor participación en el ámbito laboral y mayor representación en sindicatos. Este camino ha estado plagado de barreras. La primera iniciativa de fortalecimiento y capacitación sindical, las Escuelas de formación sindical, creadas a fines del primer gobierno de Michelle Bachelet², no contemplaron una perspectiva de género. El propósito fue aumentar la tasa de sindicalización de 14,6% en 2009 [Dirección del Trabajo 2018], una de las más bajas en latinoamericana [Riquelme y Abarca 2015] además de una débil participación laboral femenina [Contreras et al. 2012].

Se buscó mejorar la capacidad negociadora de los sindicatos, fortaleciendo a sus dirigencias: “Quiero anunciar que crearemos una Escuela Nacional Sindical, que forme y enseñe a los líderes de los trabajadores, como ha sido la aspiración de las organizaciones hace mucho tiempo, para llegar en mejor pie a los procesos de negociación. Y junto a ello, apoyaremos la moción que pone fin a la inhabilidad de los dirigentes sindicales que les impide estar sentado en este Parlamento” [Bachelet 2008]. No obstante, no tener énfasis en la sindicalización femenina, desde sus inicios en 2009, la participación femenina bordeó el 45%, (superando al 33% previsto) [Ministerio del Trabajo 2009] alcanzando en 2018 cerca del 61%, superando la participación masculina [Ministerio del Trabajo 2018]. Sólo en 2015 se crea un programa específico de formación sindical femenina en el marco de la discusión de la reforma laboral aprobada en 2016 cuyo

¹ En uno de los textos fundacionales del feminismo (“Is Female to Male as Nature is to Culture?”) Sherry Ortner describe la oposición doméstico/público como ámbitos en los cuales la norma cultural circunscribe la acción femenina y masculina a los espacios del hogar y de la sociedad respectivamente. Siguiendo esa tesis, la participación creciente de las mujeres tanto en el mercado laboral como en la organización sindical, indican una paulatina inserción de las mujeres en círculos que históricamente les fueron vedados, es decir, espacios restringidos para lo femenino.

² Perteneciente al pacto Concertación de Partidos por la Democracia, gobernó en dos períodos discontinuos: 2006 a 2010 (primer gobierno) y con la coalición de partidos Nueva Mayoría entre 2014-2017 (segundo gobierno).



propósito fue el “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”, considerando dos grandes ejes: 1) ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva y, 2) fortalecer la participación sindical. Esta reforma “pretendía hacerse cargo de la modificación de la normativa de negociación colectiva vigente, en lo fundamental, desde la dictadura militar que gobernó entre 1973-1989, la que contenía un conjunto de restricciones a la acción sindical que se pretendían superar por la vía de esta reforma” [Ossandón 2017: 1]. No obstante, la reforma laboral mantuvo la lógica neoliberal de restricciones al ejercicio del sindicalismo y de los derechos de trabajadores/as en materia de negociación colectiva ramal, entre las principales.

Respecto de la sindicalización femenina, la reforma laboral buscó aumentar su representación, señalando que: “Los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283 [C. del T. 2017: 156]. Ello también repercutiría en una mayor participación femenina en las Escuelas de Formación Sindical, principal instrumento para capacitar mujeres en la dirigencia sindical. El desafío de acabar con la precarización del empleo femenino, potenciando su participación, representación y legitimidad sindical continúa y no se ha podido cambiar la subrepresentación de trabajadoras en cargos directivos de sindicatos [Riquelme y Abarca 2015]. Solo el 24,4% de las empresas -con al menos una organización sindical activa- tenían una presidenta a cargo de la dirección.

El desarrollo de las Escuelas de Formación Sindical dirigidas a liderazgos sindicales femeninos y disminuir las brechas de representación de género es tributaria de un movimiento más amplio de impulso a la igualdad de género, tanto en organizaciones internacionales como en la propia apertura del sindicalismo a la confluencia en actividades concretas, generalmente de apoyo a planteamientos y demandas, con el mundo social. Las demandas generadas en torno a la democratización de las dinámicas y estructuras organizativas, las prácticas y los discursos de los sindicatos son también producto de la masificación del movimiento feminista en la región [Goren y Prieto 2020].



El propósito de este estudio es examinar la política pública de formación sindical, desarrollada a través del Programa de Escuela de Formación Sindical vigente desde el año 2009, analizando en particular de la línea de género implementada desde 2015. Se establece la evolución histórica reciente de la participación de las mujeres en el mercado laboral como en organizaciones sindicales y los cargos que ocupan; asimismo se revisa el contexto social e histórico del sindicalismo chileno, como escenario central de la agencialidad femenina en tanto actor sindical.

Aplicando una encuesta no probabilística mediante muestreo intencional a las trabajadoras participantes, se registran las apreciaciones y valoraciones que tienen las participantes del programa entre los años 2015 y 2019 y se analizan los aspectos formativos (valoración de la malla y contenidos), como los impactos que perciben las trabajadoras para su desempeño en la organización sindical a la que pertenecen.

Adicionalmente, se analizan los informes de evaluación anual realizada a partir del sistema de gestión de programas sociales del Ministerio de Desarrollo Social, como un aporte a la exploración del mundo sindical y la participación femenina.

2. Configuración del poder político en un contexto de violencia cívico-militar.

Durante la dictadura el movimiento sindical chileno tuvo que reconfigurar su actuar dada la fuerte represión y persecución hacia sus principales figuras dirigenciales [Álvarez 2010], siendo considerado como un actor político enemigo de la junta militar, que desarrolló una política de exterminio de sus máximos representantes [Osorio y Gaudichaud 2018]. La estructura legal del Plan Laboral de 1979 impidió el establecimiento de sindicatos y restringió ampliamente la capacidad asociativa de trabajadores/as [PNUD 2017: 281]. Plan que es a su vez es deudor de la tesis del “enemigo interno” de la dictadura, que significó una profunda intervención por parte del régimen militar a las organizaciones sindicales [Álvarez 2010].

Durante el retorno a la democracia, la política del Estado chileno en materia de relaciones laborales, fue parte de la denominada política de los consensos, producto de la transición



pactada tuvo un fuerte énfasis en el crecimiento económico como principal tema de la agenda, donde la prioridad era estabilización político institucional en el país [Osorio y Gaudichaud 2018]. En este marco, los partidos políticos que integraron la coalición de centroizquierda del primer gobierno democrático (1990-1994) buscaron el apoyo de las organizaciones sindicales para los objetivos de gobernabilidad que implicaron mantener el orden económico, social y político.

Este contexto, implicó que el sindicalismo pudiera retomar un rol activo en el diálogo social y en especial, sobre el salario mínimo nacional, asignaciones familiares y la negociación salarial del sector público. Recuperar un rol en las instancias decisionales del país sobre temáticas laborales permitió al sindicalismo recuperar su rol de actor social. Con debilidades, pero también con un potencial que se vería pronto enfrentado a diversas y fuertes tensiones relacionadas con la política y etapa de transición, el rol e influencia del empresariado y la situación económica del país [González y Zapata 2014].

Este nuevo período del sindicalismo en Chile estará marcado por una postura reformista, de rezago de las demandas históricas del movimiento y de apoyo a los partidos de la Concertación en todas las elecciones hasta el año 2006 [Drake 2003]. Y desde la coalición gobernante, por sucesivos intentos de reformas al Código Laboral comprometidas con el movimiento sindical para recuperar los derechos colectivos de trabajadores/as, siendo sistemáticamente rechazados por la derecha aspectos decisivos para la democratización de las relaciones laborales como la titularidad sindical y el derecho a huelga [Feres 2009]

La misma dificultad enfrentó la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical, negociación colectiva y derecho a huelga, respectivamente. Aunque se aprobó su ratificación en el Congreso el año 1999, Chile ha sido permanentemente observado por no adoptar los estándares comprometidos en dichos convenios, como la titularidad sindical, ampliación de la cobertura de la negociación, extensión de beneficios y el derecho a huelga sin reemplazo [Espinoza y Chible 2015].

Este período de transición se caracterizará por la ausencia de la mujer en la toma de decisiones de la organización sindical, lo cual comenzará a cambiar levemente recién con



el inicio de la década siguiente. Aunque activas en el retono a la democracia “las mujeres en la CUT han estado siempre presentes, el camino sin embargo no ha sido fácil desde el año de su formación, al final de la dictadura en 1988, hasta ahora. En 1992 las mujeres eran parte del Departamento de la Mujer y tenían derecho a voz y no a voto en el ejecutivo de dicha organización. Actualmente, además de tener una presidenta mujer existe una Vicepresidencia de la Mujer, instancia encargada de la elaboración de esta Agenda de Género”. [Riquelme y Abarca 2015: 40].

Recién en el año 2017: “Por primera vez en las elecciones de la CUT, más del 30% de candidatos elegidos son mujeres, incluyendo cargos directivos” [Museo de la Memoria y los Derechos Humanos 2017].

Transcurridos los años de la transición el porcentaje de sindicalización de la población económicamente activa hacia el año 2000 –que tuvo un alza inicial por el contexto de recuperación democrática (14% en 1986, 21,2% en 1991 y 15,6% en 1997)- había bajado a un 14,8% y el porcentaje de trabajadores/as que negociaban colectivamente a un 3% de la fuerza laboral [Drake 2003]. Sin embargo, avanzados los años, se registró “un sostenido aumento de la sindicalización, que nos ha permitido volver a tasas del 20% como sucedía a inicios de 1990 (...) es posible identificar un aceleramiento en dicha tendencia a partir de 2006” [CSL 2018: 20] Asimismo, destaca un aumento en el número de sindicatos existentes en Chile, aunque la Dirección del Trabajo señala que: “En el caso de Chile con un modelo de relaciones laborales que limita los niveles de negociación, la cobertura de negociación colectiva es menor que la tasa de sindicalización. Esto significa que una parte de los sindicatos no negocia, a pesar de que la ley permite incluso que los trabajadores/as no sindicalizados puedan agruparse y negociar por intermedio de los grupos negociadores, sin embargo, adicionando a estos últimos, no alcanzan a igualar la diferencia” [Riquelme y Abarca 2015: 21].



Gráfico 1.



Fuente: elaboración propia en base a los datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Nota: no existen datos para el año 1996.

Entre 2000-2010, las negociaciones entre sindicatos y gobierno tuvieron resultados en la forma de políticas regulatorias para la recuperación y garantía de derechos civiles y políticos mínimos y otras como aumento y cobertura del salario mínimo, fortalecimiento del derecho a huelga y creación del Fondo de Formación Sindical, entre los principales de la reforma laboral de 2016., estando pendiente la evaluación de su implementación en especial en las negociaciones colectivas [Consejo Superior Laboral 2018].

Los aspectos que modifican la legislación y normativas laborales si bien fueron fundamentales para posicionar una mejora en las condiciones laborales mínimas³, no tuvieron un alcance reformador mayor que modificara sustancialmente las asimétricas relaciones entre capital y trabajo y las relaciones de género [Pérez 2020].

3. Trayectoria laboral femenina y participación en organizaciones sindicales en Chile.

³ La Reforma Laboral del segundo gobierno de Michelle Bachelet incorporó un régimen de cuotas de género en la organización sindical, lo cual fortaleció el crecimiento de la participación femenina en los sindicatos que se venía dando hace unos años.



En la trayectoria de las trabajadoras –tanto en América Latina como a nivel nacional— es posible observar que las diferencias de género están presentes en las estructuras sindicales [Rigat-Pflaum 2008; Godinho-Delgado 1990; Godinho Delgado 2007]. La imagen tradicional del movimiento obrero ha dado una preeminencia a la participación de los hombres, mientras el rol de las mujeres ha sido invisibilizado [Cerdeira y Cuevas 2013].

Al respecto, Bertolini [2018] analiza la participación de las mujeres en los sindicatos argentinos y destaca que estos se caracterizan por ser: organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre géneros, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. Ésta estructura de limitación a la participación, conocido en la literatura como *techo de cristal* [Osborne 2005] vuelve altamente complejo realizar modificaciones significativas a la organización sindical, sin una constante apelación democratizadora de los sistemas que lo sostienen [Confederación Sindical Internacional 2008].

Considerando el enorme volumen de mujeres que se ha sumado a la fuerza laboral a nivel regional y nacional, se puede observar la creciente participación de la mujer como actor relevante a nivel sindical [Godinho Delgado 2009] y como posible agente de cambio para la anquilosa estructura sindical, mayoritariamente masculina [Rigat-Pflaum 2008] en su composición y prácticas.

La división sexual del trabajo, y específicamente la participación de las mujeres en la fuerza laboral, son deudoras de una concepción del género que distribuye un núcleo de comportamientos y prácticas que inciden negativamente en las mujeres como restringidas al cuidado del hogar y al hombre como proveedor del mismo [Wainerman 2020]. La participación laboral femenina se ha venido incrementando de manera leve pero sostenida en las últimas dos décadas [Contreras, Hurtado y Sara 2012] manteniéndose la brecha con la participación masculina en torno al 71,2% (ver gráfico N°3), además de la amplia desigualdad salarial que afecta al mundo femenino de manera estructural en una amplia mayoría de profesiones y oficios [PNUD 2017] y el acceso a puestos de poder, altamente desfavorables para las mujeres en toda la estructura social [PNUD 2020] y cultural [Osborne 2005].



Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Como se observa en el gráfico 2, la tasa de sindicalización femenina es históricamente menor en comparación a la masculina, aun cuando en la última década ambas han registrado aumentos. El año 2016 marca un hito al ser el primer año desde el retorno a la democracia en el cual la tasa femenina iguala estadísticamente a la tasa de sindicalización masculina, iniciando con ello un fortalecimiento de su participación que se verá reflejado en las últimas dos mediciones donde las mujeres superan notoriamente la sindicalización masculina.

No obstante, desde principios de los 2000, la participación sindical femenina ha visto un tímido crecimiento, acompañadas de políticas de fortalecimiento a la acción y organización sindical, en especial desde la reforma laboral de 2016, cuando se logra superar a la tasa de sindicalización masculina (gráfico 2).



Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

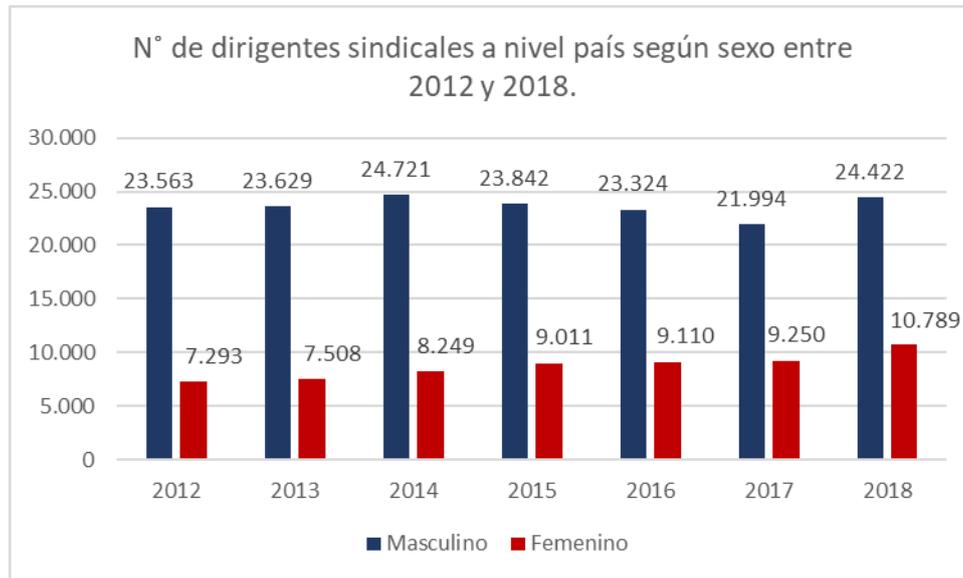
Nota: la proporción de afiliación de las mujeres respecto a los hombres el 2002 era del 0,24 al año 2018 es del 0.72

Se visualiza además un incremento de la participación del número de afiliadas (gráfico 3) y dirigentas sindicales (gráfico 4) a contar del año 2012, momento en el cual el 76% de los dirigentes eran hombres y tan solo un 24% mujeres. Hacia finales de la década las mujeres han visto incrementada su participación en los cargos sindicales, llegando a ocupar un 31% de los puestos, mientras los hombres copan el 69% de los mismos. Entre los factores que explican esta alza está el incremento de la tasa de sindicalización y la paulatina pero sostenible alza de la participación de la mujer en el mercado laboral⁴, el cual se ha visto duramente golpeado por el contexto actual de pandemia.

⁴ Según el Instituto Nacional de Estadísticas en el 2010 las mujeres presentaban un 45,3% de participación en el mercado laboral, el cual llegó al 52,7% el 2019 y registra una brusca caída al 47,3% el año 2020 debido a la pandemia del Covid-19.



Gráfico 4.



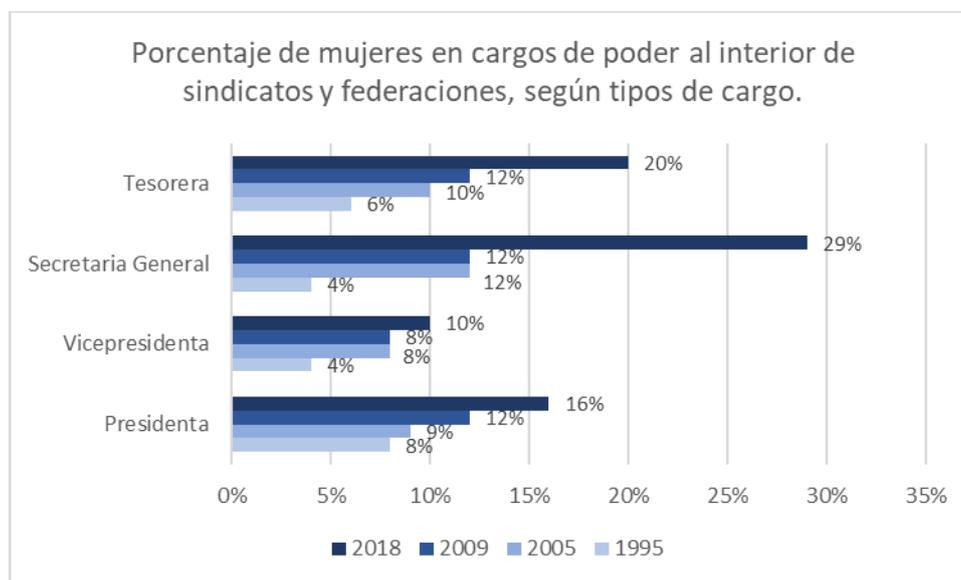
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Compendio Estadístico, Dirección del Trabajo 2018.

Se observa una feminización de los cargos de las mujeres electas dentro de las directivas sindicales, siendo el cargo de secretaria el que más puestos ocupan dentro de las organizaciones sindicales, como se aprecia en el gráfico 5 [Riquelme y Abarca 2015: 44-46]. Asimismo, en organizaciones sindicales de segundo grado, como federaciones y confederaciones los cargos de secretaria representan casi un tercio de las plazas ocupadas por mujeres⁵ [INE 2015; PNUD 2020]. Se identifican factores obstaculizadores como la segregación, la segmentación y la propia condición de género [Ortner y Whitehead 2013] como elementos que impiden un crecimiento mayor tanto de la participación como de la renovación de la dirigencia sindical, tradicionalmente masculina [INE 2015; Godinho 2017; Rigat-Pflaum 2008].

⁵ Precisar que el cargo de secretaria en la organización sindical se acerca más a un cargo de asistente administrativo, que contribuye a la gestión de aspectos básicos de la agrupación sindical.



Gráfico 5.



Fuente: PNUD, Nuevo mapa del poder y género en Chile (1995-2018), p.72.

La participación femenina en organizaciones sindicales es impulsada por la alta representación de mujeres en sectores laborales con alta concentración femenina como educación y salud [Riquelme y Abarca 2015: 51]., La feminización en sectores laborales muestra también la segmentación y segregación del mercado laboral [INE 2015].

Estos factores de orden laboral, asociados a una estructura de desigualdad arraigada tanto social como culturalmente en el país [PNUD 2017] y la región, dan cuenta de los principales obstáculos que debe enfrentar la mujer en el mundo sindical, así como también los agentes de transformación que luchan por lograr intervenciones político-sociales significativas para el progreso social.

4. La formación sindical desde el Estado: ¿hacia una masa crítica?

El programa Escuelas de Formación Sindical en 2009 al crearse, contaba con dos líneas de acción y el siguiente objetivo: “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”. [Decreto N°16 2017].

Por una parte, se diseñó un eje de formación de Nuevos Líderes, cuyo público objetivo son trabajadores/as y dirigentes/as con menos de 2 años de experiencia como dirigente/a sindical. Asimismo, estaba la línea de Formación Continua, focalizada en dirigentes/as sindicales con dos o más años de experiencia sindical y trabajadores/as que hubieran cursado y aprobado la línea Nuevos Líderes. Recién en 2015 el programa incorporó una tercera línea de acción de formación con enfoque de género cuyo objetivo es fomentar la inserción de mujeres en niveles de dirección dentro de las organizaciones sindicales.

Ese mismo año, en 2015 se creó un Comité de Expertos⁶ destinado a reflexionar sobre aquellos aspectos técnicos y metodológicos necesarios de rediseñar en la ejecución del programa, a fin de cumplir con los desafíos que imponía la Reforma Laboral que se aprobaría un año más tarde. A partir de ese Comité se redefinió el perfil deseado de dirigente y se implementó la modificación de la malla curricular de las tres escuelas de formación sindical existentes hasta entonces [Informe de Sistematización Comité de Expertos 2015].

En el año 2016 es promulgada la Ley. 20.940 la reforma laboral que, introduce importantes transformaciones en el ámbito de formación sindical. Al respecto, Ossandón señala que “Al igual que en otras experiencias de modificación normativa a la relación colectiva entre capital y trabajo, la tramitación de la reforma laboral chilena implicó una tensión relevante de los mecanismos institucionales” [2017: 17].

La puesta en marcha de la ley trajo consigo la creación del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En adelante, el programa de escuelas sindicales pasó a formar parte del recién creado Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. En

⁶ Compuesto actores claves del mundo académico, sindical (CUT), OIT y ejecutores: Eduardo Abarzúa; Alicia Díaz; Isabel del Campo; Marcela Lillo; Yerko Ljubetic; Loreto Méndez; Roberto Morales; María Eugenia Puelma; Sandra Saavedra y Guillermo Sandoval.



este marco se crea el Consejo Superior Laboral (CSL), órgano tripartito, participando trabajadores/as y dirigentes/as sindicales, que, aunque no vinculante, da recomendaciones sobre diseño de políticas y programas.

Esta situación, sumada a los ya mencionados índices de incorporación de la mujer al mercado laboral y el crecimiento en la tasa de sindicalización, propician condiciones para que las mujeres en tanto socias y dirigentas de una organización sindical puedan generar cambios sustantivos y conformar lo que la teoría social denomina *masa crítica*: “esta teoría sostiene que cuando una minoría comprometida alcanza un tamaño de grupo crítico el sistema social cruza un punto de inflexión. Una vez que se alcanza el punto de inflexión, las acciones de un grupo minoritario desencadenan una cascada de cambios de comportamiento que aumentan rápidamente la aceptación de una opinión minoritaria”⁷ [Centola et al. 2018: 1116].

Cabe señalar que, desde el año 2019 con el recambio al gobierno de la derecha del presidente Sebastián Piñera (2018-2022) las líneas Nuevos Líderes y Formación Continua son fusionadas creando la línea “Liderazgo Sindical” que incluye 110 horas pedagógicas de formación, donde no es requisito el número de años de formación sindical. Asimismo, la línea Nuevas Líderes es renombra como “Mujeres Líderes” con 66 horas pedagógicas de capacitación.

Los contenidos son variados y se desarrollan desde tres perspectivas a) social b) normativo y c) herramientas de gestión, incluyendo módulos tales como: contexto socio económico, normas laborales, estructura sindical, negociación colectiva, herramientas digitales, conceptos contables, liderazgo, equidad de género, entre otras. Los cuales son abordados por relatores/as que deben contar con más de cuatro años de experiencia en la materia del módulo a desarrollar.

⁷ Según Centola cuando una minoría comprometida alcanza un 25% de la población se produce un punto de inflexión que logra cambiar la convención social establecida, en la actualidad las mujeres representan el 42% de la población afiliada a sindicatos.



Destaca que, a diferencia de la línea Liderazgo Sindical, la línea Mujeres Líderes no incluye módulos de derecho colectivo tales como, negociación colectiva y estructura sindical.

5. Nuevas Líderes: el enfoque de género y la formación de las trabajadoras.

La implementación de la reforma laboral (Ley 20.940) trajo importantes cambios en las relaciones laborales en el país. De manera específica, se establecen ciertos elementos claves para la representación femenina en los espacios sindicales contenidos en la Ordenanza 1306 de 2017, con disposiciones referidas al enfoque de género: “Históricamente, la estructura de las organizaciones sindicales y en el mundo del trabajo ha estado caracterizada en atención a los rasgos de masculinidad, derivadas de una incorporación tardía de la mujer al mundo del trabajo remunerado, puesto que, la inicial división del trabajo colocó a aquellas en un lugar reproductivo”.

Ossandón [2017: 17] señala que el establecimiento normativo de la representación femenina en el ámbito sindical configuró a este cuerpo legal como: La primera ley de acción positiva de género en Chile que incide directamente en los resultados de un proceso electoral y no en la mera conformación de las candidaturas. El efecto real y concreto de su aplicación en la conformación futura de la dirigencia sindical constituye uno de los ámbitos interesantes de ser evaluados respecto de la reforma laboral.

La Escuela de Formación Sindical está basada en la capacitación teórica y práctica de las trabajadoras y dirigentes sindicales. En el caso de la formación de mujeres bajo la línea Mujeres Líderes, los módulos se desarrollan en 66 horas pedagógicas, abordando los siguientes módulos: Inequidades, brechas y barreras de género, Normas laborales en materia de contratación, Derechos Fundamentales en la empresa con perspectiva de género, Salud y seguridad en el trabajo, Nivelación alfabetización digital, Nivelación alfabetización digital, Herramientas Digitales, Liderazgo y comunicación efectiva, Prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, Sistema de protección social gubernamental para las mujeres, Sistema de protección social gubernamental para las mujeres y Taller: mesa de trabajo sobre prevención de maltrato y acoso. Cabe señalar que,



a nivel metodológico, los talleres deben considerar instancias de participación y discusión grupal, en conjunto de dinámicas y ejercicios que permitan a las beneficiarias ser protagonistas de su propio aprendizaje.

Tabla 1. Número de beneficiarios, meta y presupuesto asignado para el Programa Escuela de Formación Sindical 2010-2018.

Año	Cobertura	Hombres	Mujeres	% mujeres	Meta	% cumplimiento meta	Presupuesto*
2010	1.041	587	454	44%	950	110%	s/i**
2011	1.724	973	751	44%	900	192%	463
2012	1.544	850	694	45%	1.200	129%	740
2013	731	s/i**	s/i**	s/i**	990	74%	761
2014	1.231	681	550	45%	1.300	95%	778
2015	1.992	934	1.058	53%	1.700	117%	956
2016	1.747	730	1.017	58%	1.700	103%	992
2017	1.482	622***	860***	58%	1.620	91%	1.022
2018	1.489	581***	908***	61%	1.500	99%	1.049
2019	1.056	s/i**	s/i**	s/i**	1560	68%	864

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Banco Integrado de Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y Balance de Gestión Integral de la Subsecretaría del Trabajo.

*En millones de pesos.

**A la fecha no existen datos de presupuesto del año 2010, distribución por género para el año 2013 y 2019.

***En los años 2018-2019 el Balance de Gestión Integral, informa porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Fondo de Formación Sindical en general, no específicamente de Escuelas de Formación Sindical, por lo que se calculó un promedio del porcentaje de mujeres señalado, respecto del número de beneficiarios/as totales del programa Escuela de Formación Sindical para dar cuenta de la cifra.

En la tabla 1 vemos un cuadro resumen del número de beneficiarias, presupuesto asignado, metas definidas y porcentaje de metas desde el año 2010 hasta el último año con datos disponible en la plataforma del Banco Integrado de Programas Sociales y Balance de Gestión Integral de la Subsecretaría del Trabajo. En dicho cuadro se aprecia un cumplimiento del 100% o por sobre este en 6 de los 9 años medidos. El año 2019 se observa una disminución presupuestaria significativa, coincidente con el cambio de gobierno⁸, lo que presenta una baja presupuestaria del 18% respecto al año anterior, así como también en número de beneficiarios/as de la política pública.

⁸ El año 2018 asume su segundo gobierno Sebastián Piñera Echeñique.



Asimismo, se puede observar que, en relación al total de beneficiarios/as, el porcentaje de mujeres capacitadas en las Escuelas de Formación Sindical ha ido aumentando año a año, llegando a superar el 50% luego del 2015, año en que inician las Escuelas para mujeres, infiriéndose que el aumento se relaciona a la incorporación de la línea de específica para mujeres.

6. Metodología.

Composición de la muestra y estructura de la encuesta.

Para indagar en algunos temas de importancia para las mujeres participantes de las escuelas de formación sindical, así como producir algunos hallazgos se realizó una encuesta aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia [Otzen y Manterola 2017].

La encuesta se aplicó a 53 mujeres de entre 18 a 65 años pertenecientes a los sectores con mayor índice de empleabilidad del país por género femenino y la participación sindical femenina⁹, es decir, de las áreas de salud, educación y servicios. Los objetivos de la encuesta fueron: (1) Identificar los propósitos que motivaron a las trabajadoras en su postulación y participación en el programa de formación sindical. (2) Conocer la opinión de las beneficiarias sobre el contenido y alcance de las mallas curriculares de las escuelas de formación sindical. (3) Verificar si los objetivos del programa plasmados en la malla curricular son satisfactorios para las entrevistadas.

En base a esos objetivos, se definió un cuestionario de 19 preguntas cerradas, para observar el nivel de satisfacción, opiniones y expectativas satisfechas de las mujeres encuestadas frente al proceso de aprendizaje, impulsado desde el Estado.

⁹ Nos referimos a los sectores de: enseñanza, servicios sociales y de salud y comercio que en conjunto representan el 46% del número total de afiliadas a organizaciones sindicales del país.



La aplicación de la muestra se realizó vía online¹⁰, previa toma de contacto mediante correo electrónico y teléfono, en donde se informó a las encuestadas del proceso de investigación, sus alcances y beneficios (consentimiento informado), poniendo de relieve la importancia que esta tiene para la evaluación de la política pública desde la mirada de las participantes.

Finalmente, la elaboración del instrumento tuvo triangulación en la revisión de profesionales en el área de las políticas públicas y metodología de investigación, un pretest para revisar la recepción de las preguntas a trabajadoras y profesionales del área sindical con el objetivo de identificar los principales ajustes semánticos a las preguntas para generar su versión final.

7. Resultados.

Caracterización de la muestra.

Las encuestadas son mujeres con un 81% de estas en el rango etario de 40 a 59 años, ubicadas en las regiones del Biobío, Valparaíso y Tarapacá que concentran casi un 50% de las encuestadas.

Coincidente con la literatura respecto al tema [Osborne 2005], la mayoría de las mujeres que acceden a puestos de poder muestran un alto nivel de preparación, incluso por sobre la media masculina. En este caso, un importante número de trabajadoras muestran un elevado nivel educacional, del total de la muestra un 64% tienen estudios de nivel superior ya sea a nivel universitario o técnico y un 54,7% de las encuestadas tienen cargos directivos de representación sindical, de ellos el más alto porcentaje se agrupa en la presidencia de sindicato con un 32,1%.¹¹

Respecto a los años de participación en una escuela de formación sindical un 53% de las mujeres señala haber participado en los últimos dos años (2019 y 2018), mostrando una

¹⁰ La encuesta se aplicó entre fines de agosto y principios de septiembre del año 2020.

¹¹ Por el contrario, a nivel nacional el cargo que ostenta mayor representación es el de secretaria con un 29%, el de presidenta se ubica en el tercer lugar con un 16% (gráfico 6).



clara tendencia de aumento desde su primera implementación en el año 2015 (9,4%), llegando a un 30,2% el año 2019.

Finalmente, los principales sectores productivos en los cuales las encuestadas trabajan son el de enseñanza (26,4%), comercio y servicios (28,3%) y salud (13,2%).

En resumen, podemos hacer un perfil de grupo encuestado, destacando los altos niveles de escolaridad, el alto porcentaje de participación en la organización sindical (principalmente en la directiva); las trabajadoras tienen una media de edad de 48 años y pertenecen territorialmente a provincias, teniendo una excelente evaluación de las escuelas, en tanto oferta de formación sindical gratuita.

Asumiendo liderazgos y una mayor participación.

Los resultados de la Tabla 2 muestran alta motivación de mujeres para participar de las escuelas de formación sindical.

Tabla 1. ¿Cuál es fue su principal motivo al optar por el programa de formación sindical?

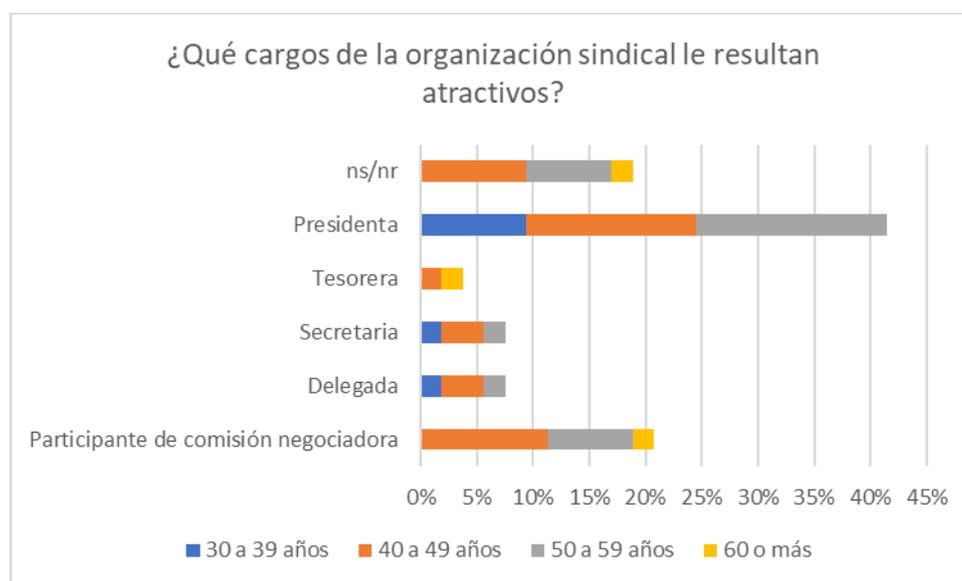
		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
¿Cuál es fue su principal motivo al optar por el programa de formación sindical?	Adquirir nuevos conocimientos y estudiar más	3,8%	5,7%	5,7%	0%	15,1%
	Era una buena oportunidad y no perdía nada	0%	0,0%	1,9%	0%	1,9%
	Mejorar mis capacidades de trabajo en la organización sindical	9,4%	24,5%	24,5%	3,8%	62,3%
	Especializarme en algunos aspectos de la organización sindical	0%	9,4%	1,9%	1,9%	13,2%
	Desarrollar una red de contactos y conocimientos para mejorar la estrategia de mi sindicato	0%	0,0%	1,9%	0%	1,9%
	Acceder a un puesto de representación (cargo) en el sindicato	0%	1,9%	0%	0%	1,9%
	Otra	0%	3,8%	0%	0%	3,8%

Fuente: Elaboración propia.



Entre los principales motivos para ingresar a una escuela destaca la opción de mejorar las capacidades de trabajo en la organización sindical y la adquisición de nuevos conocimientos, opciones que representan sobre el 77% del total y muestran una propensión del grupo a transmitir los conocimientos aprendidos para mejorar los rendimientos de su organización sindical. Uno de los puntos que llama más la atención, es que la respuesta relacionada con, acceder a un puesto de representación sindical, alcance solo un 1,9%, lo que puede tener relación con qué parte importante de la muestra (32,1%), ya ocupa cargos de representación al interior de la directiva, por lo que se puede deber a un sesgo de la muestra.

Gráfico 6.



Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior no se correlaciona con los cargos que efectivamente ocupan las mujeres en la dirigencia sindical, donde el cargo de secretaria y tesorera tienen la más alta tasa de participación femenina, mientras que, en la encuesta son los que muestran menor interés. Dando cuenta de una discrepancia entre su interés y su participación efectiva.

En el ámbito de la participación y experiencia de acción a nivel de negociación sindical, las distintas encuestadas indican que un 53% a participado, ya sea como directora o socia



integrante de la comisión negociadora.¹² Estos datos sirvieron para realizar una serie de preguntas orientadas a identificar el tipo de contribución que han realizado al interior de sus organizaciones.

En la tabla 3 se detalla el tipo de acción que las trabajadoras han realizado al interior de sus organizaciones¹³, destacando las opciones 3 y 4 que concentran un 93% de opciones positivas, ambas preguntas dan cuenta de percepciones y estimaciones de la acción personal.

Tabla 2. Contribución en la organización sindical.

Detalle si ha contribuido en su organización sindical con alguna de las siguientes medidas:		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
1. Logré incorporar regulaciones de importancia para las trabajadoras en el contrato colectivo.	No	0%	7%	11%	0%	18%
	Si	14%	43%	25%	0%	82%
2. Logré incorporar regulaciones de importancia para todos los trabajadores/as en el contrato colectivo.	No	0%	4%	11%	0%	14%
	Si	14%	46%	25%	0%	86%
3. Logré plantear puntos de vista distintos y nuevos respecto de los planteados por mis compañeros hombres.	No	0%	4%	4%	0%	7%
	Si	14%	46%	32%	0%	93%
4. Sentí que mi contraparte empresarial respetó mi papel en la Comisión.	No	0%	4%	4%	0%	7%
	Si	14%	46%	32%	0%	93%
5. Sentí que mis compañeros hombres en la Comisión Negociadora respetaron mi papel en la misma.	No	0%	11%	11%	0%	21%
	Si	14%	39%	25%	0%	79%

Fuente: Elaboración propia.

¹² Según el inciso tercero del artículo 330 del código del trabajo: “En caso de que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada a efecto, en votación universal.”

¹³ El conjunto de cinco preguntas de la tabla 3 se les aplicó a aquellas que respondieron SI a la pregunta anterior. Las que respondieron NO se les aplicó las seis preguntas detalladas en la tabla 4.



En las preguntas que dan cuenta de acciones concretas de implementación de regulaciones (1 y 2) ambas preguntas registran sobre un 80% de respuestas positivas. La última pregunta referente a la apreciación que tienen sobre el nivel de respeto que perciben frente al sexo opuesto, si bien la opción registra un 79%, obtiene el más alto porcentaje de negatividad, llegando a un 21%.

Estas opciones de respuesta dicotómicas nos permiten visualizar la acción sindical y la percepción del reconocimiento de esa misma acción. Los altos porcentajes de respuesta dan cuenta de que las trabajadoras que han participado de las comisiones negociadoras se encuentran plenamente integradas en sus respectivas organizaciones sindicales y buscan aplicar su conocimiento de manera activa.

Al preguntarles por las acciones y contribuciones que autoperciben las trabajadoras sin haber participado de una comisión de negociadora, las respuestas dan cuenta de la incorporación de mejoras y beneficios en la organización sindical y un 72% declara que sus pares mujeres valoran su rol en la organización sindical.

Respecto de las acciones que han realizado para incorporar normativas o procedimientos que permitan canalizar las denuncias o casos de acoso laboral y sexual, con un 80% de negatividad y un significativo 55% de mujeres que señalan sentir que su rol en la organización sindical no es respetado por sus compañeros del sexo opuesto.

Las escuelas como una política pública necesaria, pero insuficiente.

Las recientes escuelas de formación sindical para mujeres son valoradas. pero. existe un rezago de conocimientos a nivel operativos, estratégicos y tácticos que generen un mayor impacto en lo que las trabajadoras identifican como el mayor problema de la organización sindical: la baja capacidad de convocatoria y estrategia movilizadora.

Las últimas nueve preguntas indagaron sobre el nivel de satisfacción y las capacidades de aplicación de los conocimientos aprendidos en las respectivas organizaciones sindicales. Como se aprecia en la tabla 4 en las preguntas doce, trece y catorce existe un mayoritario



porcentaje de las trabajadoras que evalúa positivamente su paso por las escuelas en aspectos como el contenido, el cumplimiento de expectativas y la aplicación de conocimientos en la gestión propia de sus sindicatos, sin embargo, en la pregunta once se aprecia una diferencia de opinión importante entre quienes sienten que la presencia de mujeres permite hablar con mayor libertad ciertos temas y quienes perciben que eso no impacta en nada en sus conversaciones sobre los problemas de la organización sindical, el factor de la presencia masculina separa aguas en el grupo femenino según nivel etario. En ese sentido podemos percibir que los grupos más jóvenes, las cuales presentan una mayor permeabilidad a las discusiones críticas sobre la diferencia de género, tienden a tener una visión más crítica de sus compañeros que las mujeres de mayor edad.

Tabla 4. Apreciaciones sobre las EFS.

		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
11.- ¿Siente usted que al estar en una escuela solo con mujeres, tiene mayor libertad para hablar de los problemas de la organización sindical?	En nada	0%	11%	2%	2%	15%
	Un poco	0%	0%	2%	2%	4%
	Me siento igual	6%	13%	15%	2%	36%
	Bastante	2%	6%	9%	0%	17%
	Totalmente	6%	15%	8%	0%	28%
12.- ¿Considera que los contenidos pasados en la Escuela cambiaron su forma de ver la actividad dirigencial?	En nada	0%	0%	0%	0%	0%
	Un poco	2%	6%	4%	0%	11%
	Me siento igual	2%	0%	0%	0%	2%
	Bastante	6%	13%	15%	4%	38%
	Totalmente	4%	26%	17%	2%	49%
13.- ¿Considera usted que la escuela ha cumplido las expectativas en cuanto a conocimientos y formación que tenía al momento de postular?	En nada	0%	0%	0%	0%	0%
	Un poco	0%	4%	6%	0%	9%
	Me siento igual	0%	4%	0%	0%	4%
	Bastante	9%	13%	8%	6%	36%
	Totalmente	4%	25%	23%	0%	51%
14.- ¿Cree usted que la participación de usted en una escuela de formación sindical contribuyó a mejorar la gestión de su organización sindical?	En nada	0%	4%	2%	0%	6%
	Un poco	2%	2%	4%	0%	8%
	Me siento igual	0%	2%	4%	0%	6%
	Bastante	6%	9%	9%	4%	28%
	Totalmente	6%	28%	17%	2%	53%

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 5. Evaluación del contenido de las EFS.

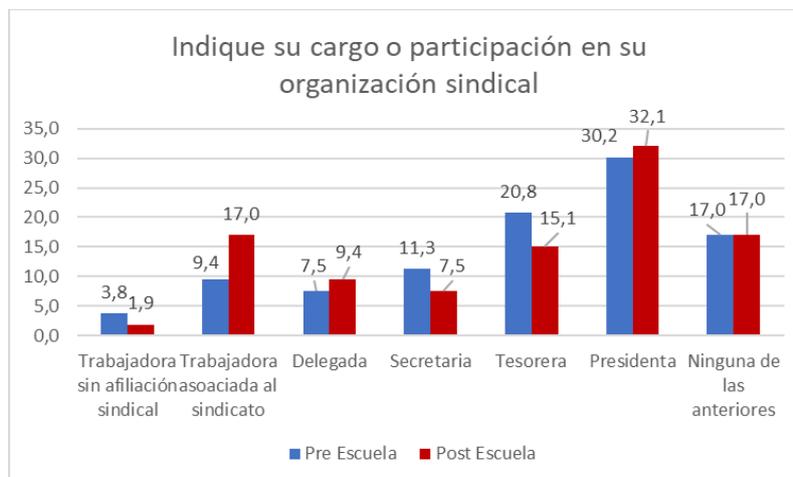
		Rangos de edad				Total
		30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 o más	
15.- ¿Cómo evalúa usted el proceso de enseñanza proporcionado en la escuela en su conjunto?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	0%	4%	0%	4%
	Bueno	9%	21%	15%	6%	51%
	Excelente	4%	25%	17%	0%	45%
16.- ¿Cómo evalúa usted la calidad de los materiales y servicios proporcionados en su escuela?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	2%	2%	2%	6%
	Bueno	4%	15%	21%	4%	43%
	Excelente	9%	28%	13%	0%	51%
17.- ¿Cómo evalúa usted el enfoque de género que se aplica en la Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	2%	0%	2%
	Insuficiente	0%	2%	2%	2%	6%
	Bueno	9%	19%	17%	4%	49%
	Excelente	4%	25%	15%	0%	43%
18.- ¿Cómo calificaría el impacto en su quehacer laboral y sindical luego de finalizada la escuela?	Pésimo	0%	0%	0%	0%	0%
	Malo	0%	0%	0%	0%	0%
	Insuficiente	0%	0%	2%	0%	2%
	Bueno	9%	23%	25%	4%	60%
	Excelente	4%	23%	9%	2%	38%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a valoración de contenidos, hay una muy buena valoración de los aspectos pedagógicos y el proceso de enseñanza. Respecto a la aplicación de los contenidos aprendidos, se aprecia que las trabajadoras han tenido espacios en su organización en donde el conjunto de conocimientos ha podido plasmarse, con el objetivo de modificar diferentes dinámicas de su organización, contribuyendo con ello a mejorar el quehacer sindical.



Gráfico 7.



Fuente: Elaboración propia.

En el último gráfico (Nº7) se aprecian variaciones importantes en torno al nivel de participación que las distintas trabajadoras en sus organizaciones en una comparativa pre y post escuelas de formación sindical. De las 3,8% de trabajadoras que decían no tener afiliación sindical alguna, bajó a 1,9%. En el plano de los cargos el de delegada aumenta casi 2 puntos porcentuales y si bien los cargos de secretaria y tesorera disminuyen, el de presidenta aumenta en dos puntos porcentuales. El impacto más significativo parece estar en el número de trabajadoras que se asocian a su organización, una vez terminado su paso por las escuelas de formación sindical, aumentando en casi 8 punto porcentuales.

Estos resultados que dan cuenta de la acción y decisiones de las trabajadoras nos permiten concluir que su paso por las distintas escuelas, junto con ser valorado por ellas, tiene un impacto en sus decisiones de involucramiento en el funcionamiento de las organizaciones en las cuales participan.

Factores extrasindicales.

El año 2018 es una fecha clave en términos de la organización y masificación de las demandas del movimiento feminista [Reyes y Roque 2018]. Por primera vez, las acciones de las diferentes agrupaciones confluyen en una masiva expresión de fuerza que colapsa



la principal avenida del país y copan a nivel comunicacional los grandes medios y, particularmente, las redes sociales.

A nivel comunicacional, se multiplican las expresiones de reivindicación feminista¹⁴, se consolida y rebasa una organización que había saturado los espacios de interacción política a nivel universitario [Ponce 2021]: el feminismo sale de las universidades y recorre las calles impulsado por diferentes redes sociales.

A lo anterior debemos agregar la consolidación de un activismo feminista caracterizado como joven, preparado, performativo y organizado que, como pocas veces, generó una identificación con ideas claves del feminismo como la educación no sexista o el derecho al aborto a nivel transgeneracional e incorporando a otros grupos étnicos [Urzúa 2019: 119]

A nivel institucional la llegada de Michelle Bachelet en su segundo gobierno (2014-2018), la reforma laboral y el conjunto de medidas transformadoras que contenía su programa de gobierno, destacaba la agenda de género transversal a muchas políticas y ministerios. Este impulso político se sumaría a la fuerza de los movimientos sociales y demandas progresistas que han mantenido el impulso a una agenda de género que rompa con desigualdades en la vida laboral, social, política y cultural, al son de la ola feminista que reivindica un actuar colectivo que reivindique estas demandas.

Estos factores han sido claves para dar densidad significativa a la acción en un contexto de transformaciones sociales y culturales que vive el país en los últimos años. Es de esperar que gran parte de estas observaciones y demandas se vean reflejadas en la nueva Constitución, generando impacto directo en las organizaciones sindicales y la igualdad de género entre sus miembros.

¹⁴ Sin ir más lejos en el año 2014 la Central Unitaria de Trabajadores, a través de su Vicepresidencia de la Mujer, instaura una agenda de género a nivel sindical, entre cuyos objetivos destacan una mayor igualdad entre hombres y mujeres tanto a nivel de ingresos, empleos como de deberes en el cuidado del hogar y la eliminación de la violencia de género.



8. Conclusiones

La trayectoria de la participación de las mujeres en distintos ámbitos y campos de la sociedad se ha incrementado de manera paulatina y sostenida a lo largo de las últimas dos décadas. El mundo sindical, mayoritariamente masculino en su composición y prácticas no ha sido la excepción, ello se ha visto plasmado en tres aspectos fundamentales para la conformación de una masa crítica¹⁵ en el campo de la organización sindical femenina, estas son:

- a) Un aumento significativo de la participación laboral femenina en el mercado laboral nacional.
- b) Un crecimiento sostenido de la tasa de sindicalización femenina (superior incluso comparativamente a la masculina a contar del 2016) desde inicios del año 2000.
- c) Un aumento considerable en la elección de dirigentes sindicales femeninos en los últimos 8 años.

A todo ello se debe sumar como condición social capital, la existencia de un movimiento feminista con pretensiones de transformación cultural profunda que se ha venido consolidando en los últimos años, lo cual ha permitido establecer redes de apoyo, conocimiento y solidaridad entre mujeres a magnitudes impensadas décadas atrás y que permiten visualizar los límites a la participación plena de las mujeres en distintos ámbitos y campos de la sociedad. Dicho movimiento ha logrado movilizar de manera creciente a las mujeres cada 08 de marzo, convocando a más de un millón de personas el año 2020.¹⁶

Si bien el volumen y la intensidad del movimiento feminista permite explicar la creciente demanda por igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la complejidad y lentitud de los cambios para desafiar la desigualdad de género a nivel social y en particular

¹⁵ Entendida como el conjunto determinado de personas que actúan para la movilización de demandas en torno a un cierto objetivo, capaz de generar cambios en la estructura de relaciones que condicionan un estado de las cosas en un determinado campo o área social.

¹⁶ El Mostrador, 8 de marzo de 2020. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>



sindical tendrá que ser acompañada por más leyes, normas y regulaciones que institucionalicen los cambios que se viven a nivel cultural.

Esto, nos permite afirmar que la consolidación de la participación femenina en el mundo sindical, ya sea mediante los liderazgos directivos o la activa participación de base, será un aporte cada vez más relevante en el alicaído y fragmentado campo de la organización sindical chilena.

El mundo del trabajo y de la organización sindical han sido entornos dominados por lo masculino a lo largo de más de un siglo, la participación femenina nunca ha estado ausente, pero si reducida a un mínimo de apoyo que habita en una frontera en donde el cuidado y atención del hogar fueron pilares para la conformación masculina de ese mundo. Hoy, con una sociedad modelada por valores de la modernidad tardía, donde la conformación de familias no tradicionales, la consolidación del individuo y la disolución de las tradiciones son la regla, se torna absolutamente necesaria la participación de las mujeres y todo lo que el mundo de lo femenino representa, en especial para contribuir con nuevas sensibilidades y estrategias en la lucha contra la anquilosada, pero duradera estructura de la desigualdad y segregación social, que viene poblando el debate público de los últimos años. La revisión de la encuesta nos muestra una alta valorización de las capacidades que las trabajadoras tienen de sí mismas, junto a ello se observa una importante ambición por ocupar puestos de poder en donde el liderazgo femenino sea capaz de plasmar nuevas estrategias de gestión al interior de las organizaciones sindicales.

Las escuelas de formación sindical con enfoque de género son un aporte relevante como política pública, independiente de que sus contenidos y alcances puedan ser revisados o profundizados. En la actualidad resulta necesario no sólo comprometer el enfoque de género, sino que también hacer partícipes de la mirada a los grupos masculinos, aunque de ello deriven malestares propios del cambio de paradigma, el cual muchas veces termina cuestionando comportamientos, actitudes y percepciones muy difíciles de transformar en lo inmediato, pero necesarios para un futuro social donde la profundización de la democracia y la modernización de las organizaciones son imperativos para un mayor desarrollo social del país.



Asimismo, se puede señalar que, si bien la incorporación de la línea Mujeres Líderes ha contribuido en el aumento progresivo del porcentaje de mujeres formadas en EFS, sigue existiendo una importante brecha respecto a los contenidos definidos para cada línea, dado que, la escuela para mujeres no incluye contenidos vinculados a derecho colectivo, pese a que, uno de los objetivos del programa sea precisamente disminuir la subrepresentación de mujeres en cargos de representación sindical.

La participación de las mujeres en la organización sindical todavía está lejos de igualar a la masculina, sin embargo, la intensidad creciente de su participación, su formación en el liderazgo sindical y el posicionamiento de sus visiones a nivel de bases, son un aporte significativo para el futuro de la organización sindical. De especial interés resulta observar si la asunción de mujeres en los liderazgos sindicales traerá una nueva forma de hacer política a nivel sindical. ¿Una nueva política conformada por mujeres traerá una mayor unidad sindical y estrategias de movilización?

Ciertamente los indicadores sindicales nos muestran una mayor participación de las mujeres, un crecimiento sostenido de la tasa de sindicalización desde el año 2000, sin embargo, aún se está lejos del impacto y poder de movilización que ostentaban los sindicatos a mediados del siglo XX. El ciclo político de organización social instaurado en dictadura conocido como neoliberalismo ha tocado fondo y comienzan a ser discutidas nuevas formas de organización y distribución del poder ancladas en una nueva constitución.

El fenómeno de la politización en la sociedad chilena (PNUD, 2015) en un contexto sociohistórico adverso para la unidad sindical, diseñada e implementada en dictadura, no sufrió grandes modificaciones a lo largo de toda la década de los '90 y toda la década siguiente. Recién a fines del 2014 se comenzó a discutir una reforma laboral que vendría a reponer un cierto equilibrio formal en la relación entre capital y trabajo, la cual sirvió para incorporar un sistema de cuotas con el objetivo de incentivar la participación femenina.



Esta política fue un aporte para democratizar e igualar en participación los espacios de organización sindical. Sin embargo, dista bastante de ser un espacio que potencie el pensamiento crítico y promueva una cultura profunda de acción colectiva desde la organización sindical. Por lo pronto Chile se abrió a una tímida, pero significativa reforma laboral para actualizar la regulación en las relaciones entre capital y trabajo; en tiempos donde se habla de una vuelta de la historia, en donde el contrato social y el rol de la economía es nuevamente discutido en profundidad, el actor sindical vuelve a aparecer como un factor de relevancia, más aún, si su composición es resultado de un proceso de democratización interna capaz de evocar los cambios que demanda la sociedad actual.

Bibliografía

ÁLVAREZ, ROLANDO

2010 ¿Represión o integración? la política sindical del régimen militar. 1973-1980. *Historia*, 43(2), 325–355.

BARRÍA, JORGE

1971 *EL movimiento obrero en Chile. Síntesis histórico-social*, Universidad Técnica del Estado, Santiago.

BERTOLINI, JULIETA

2018 *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)*, Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires.

BRAVO, ALEJANDRA

2015 *Mujeres sindicalistas*, Museo de la Memoria y los Derechos Humanos de Chile, https://ww3.museodelamemoria.cl/wpcontent/files_mf/1538585297mujeres_sindicalistas.pdf

CAMPUSANO, KARIM; FRANCK GAUDICHAUD, SEBASTIÁN OSORIO, PABLO SEGUEL Y MIGUEL URRUTIA

2017 Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “neoliberalismo maduro” 1989-2015, *Nuevo Mundo*, [en línea], <https://doi.org/10.4000/NUEVOMUNDO.70639>

CASANOVA, FERNANDO

2003 *Formación desde los sindicatos, experiencias innovadoras*, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT, Ginebra.

**CASANOVA, FERNANDO Y GONZALO GRAÑA**

2000 *La participación sindical en la formación profesional en América Latina*, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, OIT, Ginebra.

CENTOLA, DAMON; JOSHUA BECKER, DAVON BRACKBILL, Y ANDREA BARONCHELLI

2018 Experimental evidence for tipping points in social convention, *Science*, 360(6393), 1116–1119. <https://doi.org/10.1126/science.aas8827>

CERDA BECKER, CLAUDIA Y HERNÁN CUEVAS VALENZUELA

2013 Mujeres, trabajo y sindicalismo. más allá del feminismo, http://sindical.cl/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Cerda_Cuevas_Mujer-Trabajo-y-Sindicalismo.pdf

CERDA BECKER, CLAUDIA Y HERNÁN CUEVAS VALENZUELA

2013 El diálogo social, experiencias en Chile (Segunda Parte), http://sindical.cl/new/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Informe_Dialogo-Social-Parte-2.pdf

CONTRERAS, DANTE; AGUSTÍN HURTADO Y MARÍA FRANCISCA SARA

2012 La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina, *Documentos de Trabajo*, Universidad de Chile, Santiago, 1-22.

CRUZAT, XIMENA Y ANA TIRONI

1987 El pensamiento frente a la cuestión social en Chile. *Estudios Latinoamericanos*, 1, 2–25.

CONSEJO SUPERIOR LABORAL, CHILE

2018 *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales*.

https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171114/asocfile/20171110145451/Informe_de_Seguimiento_Ley_N20940.pdf

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE

2004 *Alternativas sindicales en América Latina*, Clacso, Buenos Aires.

DRAKE, PAUL

2003 El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 23(2), 148–158.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, CHILE

2016 *Enclavados 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo*, División de Estudios, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago.

2018 *Organizaciones sindicales*, División de Estudios, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago.



EL MOSTRADOR

2020, 17 de noviembre, *Movimiento feminista sigue haciendo historia: dos millones de mujeres marcharon en Santiago y regiones en el 8M*. <https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/03/08/movimiento-feminista-sigue-haciendo-historia-dos-millones-de-mujeres-marcharon-en-santiago-y-regiones-en-el-8m/>

ESPINOSA, MARÍA FERNANDA Y MARÍA JOSÉ CHIBLE

2015 La huelga pacífica en la negociación colectiva y el proyecto de reforma laboral: un análisis crítico. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 6, 56–80.

FERES, MARÍA ESTER

2009 Los Proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos?, *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, División de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago.

GARCÉS, MARIO Y PEDRO MILOS

1988 *FOCH, CTCH, CUT. Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*, Eco, Santiago.

GODINHO DELGADO, DIDICE

2017 La construcción de poder sindical con paridad de género El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, 0251–3552, 87–111.

2009 *Sindicalismo latinoamericano y política de género*, Friedrich Ebert Stiftung, Montevideo.

2007 Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil, *Nueva Sociedad*, 211.

1990 Sindicalismo, cosa de varones, *Nueva Sociedad*, 119–127.

GONZÁLEZ CANDIA, JULIO CÉSAR Y FRANCISCO ZAPATA SCHAFFELD

2014 Política laboral del gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle y su impacto en el sindicalismo chileno, *Políticas Públicas*, 8(2), 25–52.

GOREN NORA Y VANESA LORENA PRIETO (EDITORAS)

2020 *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO.

GREZ TOSO, SERGIO

1997 *De la regeneración del pueblo a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890)*, Ril Editores, Santiago.

GUTIÉRREZ CROCCO, FRANCISCA

2016 ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile, *Polis* [En línea], 43.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, CHILE

Alisson Aguilar Muñoz y María Pía Martín Munchmeyer “Poder, participación sindical y género. Análisis de las escuelas de formación sindical en Chile”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°20, enero 2022, pp. 35-69.





2015 *Mujeres en Chile y mercado de trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

2008 *Lograr la igualdad de género. Manual sindical*, CSI, Ginebra.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, CHILE

2020 *Banco Integrado de Programas Sociales*,
<https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CHILE

2009 y 2018 *Balance de gestión integral*. <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl>

ORSATTI, ÁLVARO

1999 *Formación sindical en Argentina*, Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

ORTNER, SHERRY

2006 Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura? *Revista de Antropología Iberoamericana.*, 1(1), 12–21.

ORTNER, SHERRY Y HARRIET WITHEHEAD

2013 Indagaciones acerca de los significados sexuales. In *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa, Ciudad de México, 127–180.

OSBORNE, RAQUEL

2005 Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, *Política y Sociedad*, 42, 163–180.

OSORIO, SEBASTIÁN Y FRANCK GAUDICHAUD

2018 ¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile. *Les Cahiers de Framespa*, 27, [en línea].

OSSANDÓN, FELIPE

2017 *Saber, poder, hacer. El rol de los expertos en la tramitación de la reforma laboral (LEY 20.940)* [Universidad de Chile].

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149007/Saber-poder-y-hacer-El-rol-de-los-expertos-en-la-tramitacion-de-la-reforma-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OTZEN, TAMARA Y CARLOS MANTEROLA

2017 Técnicas de muestreo sobre una población de estudio, *International Journal of Morphology*, 35, 227-232.

PÉREZ AHUMADA, PABLO



2020, 1 de mayo, Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad. *Ciper Chile* <https://ciperchile.cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/>

PONCE LARA, CAMILA

2020 El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales, *Izquierdas*, 49, 1554-1570.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, CHILE

2015 *Los tiempos de la politización. Informe de desarrollo humano en Chile*, PNUD, Santiago.

2017 *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*, PNUD, Santiago.

2020 *Nuevo mapa del poder y género en Chile (1995-2018)*, PNUD, Santiago.

REYES-HOUSHOLDER, CATHERINE Y ROQUE, BEATRIZ

2019 Chile 2018: desafíos al poder de género desde la calle hasta la moneda, *Revista de ciencia política*, 39, 191-215.

RIGHAT-PFLAUM, MARÍA

2008 *Los sindicatos tienen género.* <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>

RIQUELME, VERÓNICA Y MANUELA ABARCA

2015 *Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina.* División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

SERRANO, SOL

2007 Privatización del culto y la piedad católicas. En C. Sagredo, Rafael; Gazmuri (Ed.), *Historia de la vida privada en Chile*, Taurus, Santiago, 139-155.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CHILE

2017 *Decreto 16.* Ministerio Del Trabajo y Previsión Social. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=288455>

THIELEMANN-H., LUIS

2018 La rudeza pagana: sobre la radicalización del movimiento obrero en los largos sesenta. Chile, 1957 - 1970. *Izquierdas*, 44, 114-133.

URZÚA MARTÍNEZ, SERGIO

2019 Aportes a una etnografía de los movimientos feministas: recursos expresivos en las marchas #Ni una menos y #8M en Santiago de Chile, *Antípoda*, 35, 115-124.

VALCÁRCEL, AMELIA

1995 Feminismo y poder político, En C. (Universidad de G. Martínez (Ed.), *Feminismo, ciencia y transformación social*, Universidad de Granada, 223-233.



WAINERMAN, CATALINA

2003 *Familia, trabajo y relaciones de género.*
<http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Familia-trabajo-y-relaciones-de-genero.pdf>