



Ministerio de
la Mujer y la
Equidad de
Género

Gobierno de Chile

SERNAMEG

Ministerio de la
Mujer y la Equidad
de Género

Gobierno de Chile

RESUMEN EJECUTIVO

MANUAL

**PARA LA INCORPORACIÓN
DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA ACCIÓN SINDICAL**



Este documento es un resumen ejecutivo del
“Manual para la incorporación de la igualdad de
género en la acción sindical, 2023”.



ACTUALIZACIÓN 2023 / REVISIÓN 2025

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y Ars Global.

ÍNDICE

ANTECEDENTES	4
INTRODUCCIÓN	5
1. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	7
1.1 El mercado laboral y la reducción o reproducción de las desigualdades	8
1.2 Algunas nociones de género que permiten entender las diferencias entre hombres y mujeres en el sector laboral	11
2. ALGUNOS DATOS SOBRE EL SINDICALISMO EN LA REGIÓN Y EN CHILE	13
3. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	17
3.1 Qué significa transversalizar de género	18
3.2 Incorporar de la transversalización de la perspectiva de género es un proceso transformador	18
3.3 Condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones y estructuras sindicales	20
3.4 El proceso de transversalización	21
3.5 Cuáles son los principales obstaculizadores que se presentan al momento de transversalizar la perspectiva de género y cómo enfrentarlos	22
3.6 Acciones prioritarias a considerar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género	24
3.7 La agenda de género interna	25
3.8 Un punto a importante a considerar al transversalizar la perspectiva de género a la acción sindical: La incorporación del Convenio 190-OIT y la Recomendación 206-OIT	26
3.9 ¿Cómo avanzar en una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales?	26
3.10 La agenda de género en la Negociación Colectiva	29
4. HOJA DE RUTA PARA EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AGENDAS SINDICALES	36
4.1 Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical	37
5. EXPERIENCIAS Y REFERENCIAS LATINOAMERICANAS DESTACADAS PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA ACCIÓN SINDICAL	42
BIBLIOGRAFÍA	45



ANTECEDENTES

Uno de los objetivos principales que se sitúan dentro del programa de gobierno es mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras, comprendiendo el desafío de articular el desarrollo laboral con las necesidades y responsabilidades en el ámbito familiar y personal.

Con el fin de construir una sociedad más justa y equitativa, se hace necesario abordar las desigualdades que existen a través de una perspectiva de género que permita dar cuenta de la experiencia diferenciada que significa para hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, que afecta con especial énfasis a estos dos últimos grupos. La perspectiva de género posibilita detectar e intervenir en los diferentes espacios donde ocurren las desigualdades, haciendo de la transversalización del género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal estrategias claves en pro de la Igualdad y de los Derechos Humanos.

Es en este marco, en junio del año 2023, Chile ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece disposiciones para la eliminación de la violencia y el acoso en los contextos de trabajo. Esto no constituye solo un aporte a los desafíos de la actual Agenda de Género del gobierno, sino también confirma la voluntad de avanzar en materia de derechos, asumiendo nuevos compromisos y desafíos ante el trabajo ya realizado.

Es así como desde su creación a la fecha, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), a través de su **área Mujer y Trabajo**, llevan a cabo diferentes instancias y acciones en pro de mejorar la inserción y el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral remunerado. Dentro de éstas, el **programa de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género (BPLEG)**, busca impulsar prácticas laborales equitativas en organizaciones públicas, privadas y mixtas, de todo tipo y tamaño, a través de la reducción de desigualdades de género, para mejorar la participación, desarrollo y permanencia de mujeres en el ámbito laboral remunerado.

Desde el año 2006, se implementa el Modelo Iguala, que busca eliminar discriminaciones de género en pro de la igualdad entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, como también aumentar la productividad en organizaciones públicas, privadas y sindicales. Este Modelo posibilita la certificación en el cumplimiento voluntario en buenas prácticas laborales con equidad de género mediante la actualizada Norma Chilena Nch3262:2021 para la **Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal**. Con el cumplimiento y certificación en esta Norma, el SernamEG otorga un reconocimiento público a través del **“Sello Iguala-Conciliación”**.



INTRODUCCIÓN

Los sindicatos son figuras claves al momento de enfrentar las nuevas dinámicas de mercado, que afectan tanto a trabajadores y trabajadoras en términos de precariedad, desregulación y flexibilidad; en especial a estas últimas, en pro del bien común de sus afiliados y afiliadas. Por estas razones, constituyen una actoría estratégica al momento de avanzar a la igualdad sustantiva en materia de derechos de hombres y mujeres en el ámbito laboral, abordando las inequidades de género que se expresan en desigualdades, barreras y brechas de género que se dan tanto dentro sus propias organizaciones como también en las organizaciones laborales donde desarrollan su quehacer.

En este sentido, la participación activa de dirigentes y dirigentas en el desafío de mejorar las condiciones laborales de sus afiliados y afiliadas, posibilita generar mejores condiciones que permitan detectar y abordar las inequidades mencionadas a través de la transversalización del género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Reconociendo esto, desde el año 2014, **SernamEG** ha realizado diálogos zonales, seminarios y la “Red de Sindicatos por la Igualdad de Género”; y el año 2016, en el marco de los Sellos de Igualdad, elaboró el Manual para la Transversalización de Género en la Acción Sindical. Con el propósito de ofrecer una herramienta para integrar el enfoque de género en sus estructuras, agendas y negociaciones colectivas de las organizaciones sindicales, como también a fin de contribuir a la instalación, seguimiento y consolidación de los procesos y acciones requeridos para la detección de desigualdades.

Dando continuidad a esta tarea, durante el año 2023, se actualizó la primera versión tomando como base su versión inicial y considerando la experiencia compartida por dirigentas y dirigentes sindicales que participaron de las **Escuela Sindical del BPLEG (2023)**

Así, con el fin de transversalizar el género y avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la presente actualización entrega nociones teóricas y prácticas que permiten detectar y abordar las inequidades de género en sus organizaciones; incorporar esta mirada a través del enfoque de género al observar sus prácticas, cultura organizacional, estructura y funcionamiento; como también en sus agendas y las negociaciones colectivas que lleven a cabo, atendiendo las problemáticas actuales, los nuevos marcos normativos y legislativos. Del mismo modo, considerando el impacto de la crisis socio-sanitaria producto del COVID-19.

Dentro de esta perspectiva, destaca la participación de las mujeres como agentes claves en estos procesos, no solo por las posibilidades en el ejercicio de sus derechos y el desarrollo de sus autonomías, sino también abriendo espacios para que puedan aportar desde sus conocimientos, experiencias, necesidades y expectativas, las que en su conjunto permiten enriquecer el trabajo colectivo, tanto dentro de sus organizaciones, el mundo laboral donde se insertan como a la sociedad. De este mismo modo, se menciona el acceso y participación de las diversidades sexo genéricas, respetando las distintas expresiones de género que existen, y que estas son parte de avanzar en pro de una sociedad más justa e inclusiva.

Como documento, el presente **Resumen Ejecutivo** considera la misma división de los contenidos entregados en el Manual, los que se organizan en cinco secciones. En la primera se profundiza en las discriminaciones de género presentes en los mercados laborales de la región y se caracteriza el impacto de la pandemia por COVID-19 y sus repercusiones en el contexto laboral. En la segunda sección se caracteriza a los sindicatos de forma de obtener una panorámica de sus principales características en la región y el país.

En el tercer apartado se abordan las dimensiones estratégicas y las prioridades para incorporar la perspectiva de género y su transversalización, tanto en las agendas de las organizaciones sindicales, como en sus negociaciones. En cuarto lugar, se presenta una hoja de ruta que facilita la aplicación práctica de los contenidos abordados. Por último, se destacan experiencias sindicales regionales que han trabajado activamente en la promoción de la igualdad de género.



LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



1.1 El mercado laboral y la reducción o reproducción de las desigualdades

El mercado laboral es un espacio clave para la mejora de las desigualdades entre hombres y mujeres ya que permite intervenir y promover el trabajo decente, que posibilite que las personas trabajadoras puedan desarrollarse en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (CEPAL- OIT, 2023).

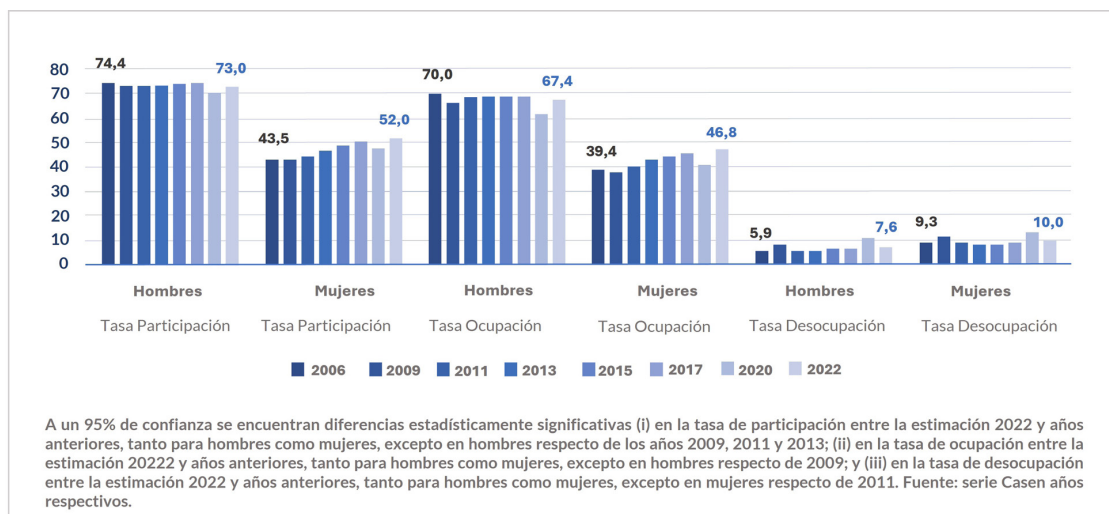
Para comprender el escenario de cambios en el ámbito laboral es ineludible considerar el impacto que tuvo la pandemia por el COVID-19, que afectó las economías a nivel mundial. Si bien el panorama laboral en 2022 muestra un incremento que varía entre el 3,7% al 3,9% (OIT, 2022), el crecimiento neto de los trabajos asalariados (4%) fue menor que el de los no asalariados (5,1%).

Desde la perspectiva de género, entre los años 2009 y 2019, se observan avances a nivel latinoamericano que se consolidan en políticas y legislaciones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral, que se refleja en la firma y ratificación de compromisos internacionales, que abordan temas como la remuneración en igualdad de condiciones para trabajadoras domésticas (Convenio 189 OIT) y los espacios laborales libres de violencia y acoso (Convenio 190-OIT).

En Chile también se registraron avances progresivos en estas materias, que se tradujeron en leyes de igualdad salarial, las políticas de corresponsabilidad y cuidados y encuestas del uso del tiempo que brindan información pertinente sobre género, pobreza y hogares, entre otras (SernamEG, 2016).

Pese a este impulso colectivo a nivel regional, las cifras muestran que la superación de las brechas existentes entre hombres y mujeres en el mundo laboral se mantienen tanto a nivel participación y ocupación.

Gráfica 1. Evolución de las tasas de participación laboral, ocupación y desocupación en porcentajes según sexo, Chile, años 2006 a 2022.

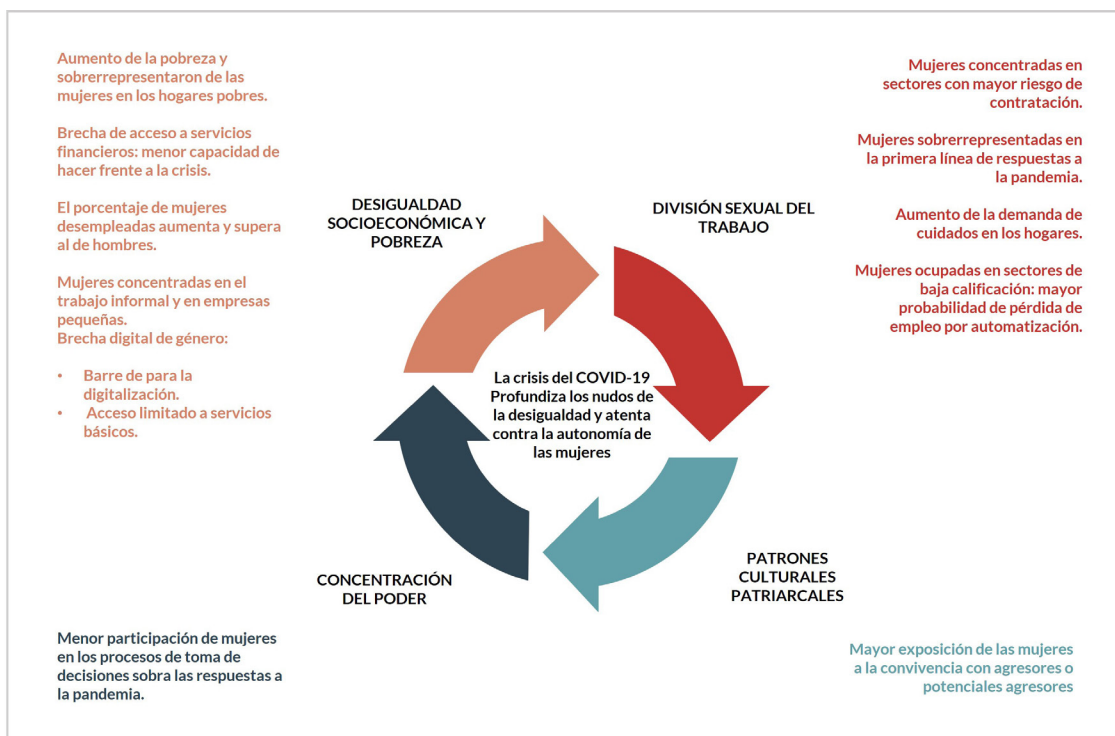


Nota: Fuente: Observatorio Social, MDSyF (2023, p.11).

Dentro de estos nudos se cuenta la desigualdad socioeconómica, la división sexual del trabajo, la concentración del poder y patrones culturales y patriarcales. Estos nudos actúan y se refuerzan entre sí y en su conjunto conforman los desafíos que hay que abordar para garantizar la autonomía económica y la igualdad de género (CEPAL, 2017; en CEPAL, 2019).

Cabe destacar que en el contexto de la crisis socio-sanitaria por el COVID-19, se acentuaron y profundizando las desigualdades de género, afectando el desarrollo de la autonomía de las mujeres.

Figura 1. La crisis del COVID-19 profundiza los nudos de la desigualdad de género y atenta contra la autonomía de las mujeres.

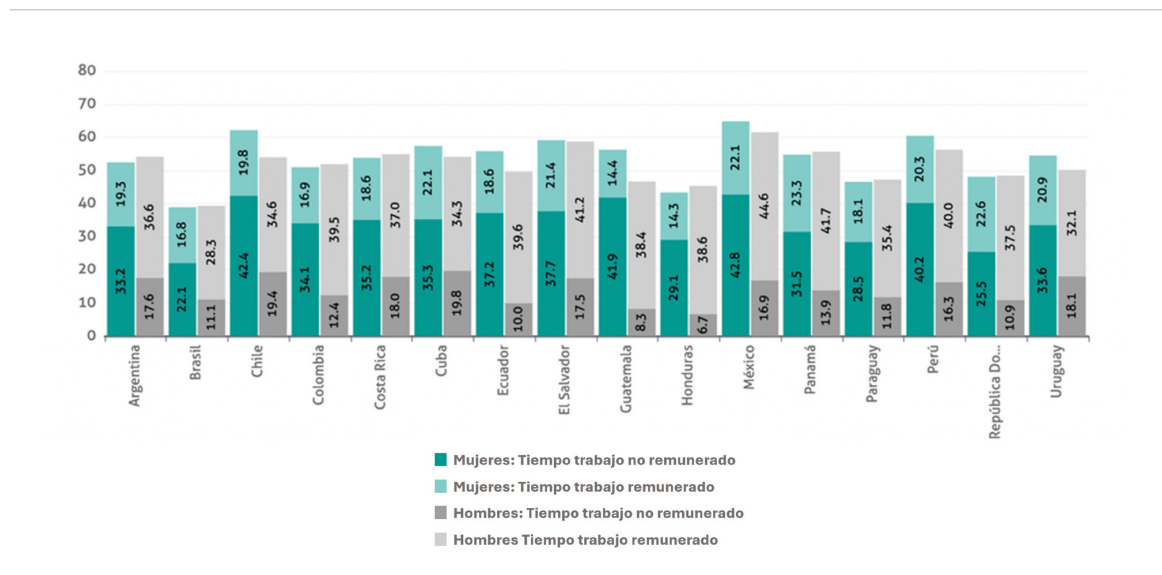


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Nota: Fuente: Cepal (2021, p.1).

Al observar el mercado laboral, el impacto de la crisis socio-sanitaria por el COVID-19, implicó agudizar estas desigualdades, con consecuencias diferenciadas desde el género. En Chile, esto se tradujo en que la fuerza de trabajo femenina tuvo una mayor disminución en la participación laboral y una menor recuperación en comparación respecto de sus pares masculinos.

Gráfica 2. América Latina (16 países): Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (promedio en horas semanales).



Fuente: CEPAL, sobre la base del Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe

Nota: Fuente: Cepalstat- CEPAL (2023).

Esta realidad la comparten los países de la región, donde la participación en trabajos remunerados y no remunerados muestra diferencias de género, que desfavorecen a las mujeres. Esto explica que se mantengan brechas de participación laboral que oscila entre el 14 y 24% en los países de Latinoamérica, entre los que se incluye Chile (CEPAL, 2023). A nivel salarial, también existen diferencias que muestran brechas significativas, lo que se denomina brecha salarial.

Las desigualdades de participación también se correlacionan con los rubros en los que participan mayoritariamente mujeres. Si bien se ha ampliado el acceso a nuevos tipos de ocupaciones y trabajos, estas se subsumen a áreas de trabajo relacionadas con la prestación de servicios y cuidados, predominando los puestos de trabajo informal y con menores ingresos que los percibidos por hombres (Godinho, 2022). La pandemia agudizó este escenario, ya que afectó predominantemente el sector de servicios como también impactó en el autoempleo y trabajo doméstico remunerado.

Otros factores asociados al género que agudizan las desigualdades, indica que las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes y transexuales son sujetos de mayores restricciones y discriminación en la inserción y desarrollo laboral.

1.2 Algunas nociones de género que permiten entender las diferencias entre hombres y mujeres en el sector laboral

A través de los nudos estructurales de la desigualdad de género ya mencionados, se puede identificar que existen condicionantes que afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres y que implica que accedan y participen de manera disímil en el ámbito laboral. Esto es lo que se denomina división sexual del trabajo.

Las condicionantes estructurantes no son propias del mundo laboral, sino que reproducen las existentes en la sociedad. Así, es en ésta donde se construyen diferencias sobre cómo deben ser y actuar las personas de acuerdo a su género, lo que se denominan estereotipos de género. En esta tipificación, tradicionalmente se asoció a mujeres al ámbito privado, desarrollando trabajo no remunerado, como el doméstico y el de cuidado, con menor valoración social. Para los hombres, en contrapartida, se les vincula la toma de decisiones en espacios de poder que se ubican en el mundo público, donde se desarrolla el trabajo remunerado.

Esto dista de ser una simple clasificación y tiene profundas repercusiones para las mujeres, tanto a nivel de su inserción, participación como también en sus trayectorias laborales y sus jubilaciones. El tiempo destinado al trabajo no remunerado implica que se encuentran sobrerrepresentadas en empleos informales, temporales y precarios, lo que impacta en su presencia en sectores de mayor prestigio, remuneraciones y calificaciones, en comparación a los hombres. Lo que, en su conjunto, repercute en brechas salariales entre ambos géneros.

De lo anterior se desprenden dos puntos a observar. Por una parte, las mujeres poseen mayor participación en las áreas relacionadas con el cuidado y la prestación de servicios, tales como comercio, educación, trabajo doméstico asalariado, entre otros. En 2022, el índice de participación femenina en el mercado de trabajo recuperó su nivel previo a la pandemia (51,8%), sin embargo, permaneció más de 20% por debajo del de los hombres (74,4%) (CEPAL-OIT, 2023).

Por otra parte, el uso del tiempo destinado al trabajo remunerado posee diferencias, generando prácticas discriminatorias. Encuestas que miden el uso del tiempo desarrolladas en varios países de la región dan cuenta que las mujeres asumen más actividades domésticas y de cuidado respecto del que destinan hombres a este tipo de trabajo. Estas actividades no remuneradas no son un trabajo valorado social y económicamente pese a que representa entre 15,7% y 24,2% del producto interno bruto (PIB) de los países de América Latina y el Caribe, y las mujeres aportan cerca del 75% de este valor (CEPAL, 2022).

La división sexual del trabajo se afecta también de otros factores que producen discriminación, como lo son pertenencia a pueblos indígenas, ciclos de edad, migración, territoriales, entre otros. De hecho, dentro del mismo género, estudios demuestran que estos factores inciden agudizando las desigualdades. Por ejemplo, mujeres racializadas experimentan condiciones laborales más precarias.

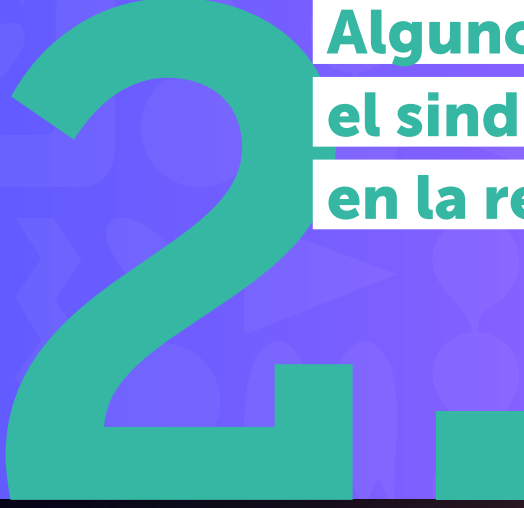
Por estas razones, y consecuentemente, la crisis del COVID-19 profundizó las brechas de género. En Chile, durante el peor momento de la pandemia (primer semestre del año 2020), 828.456 mujeres abandonaron el mercado laboral, según la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). A nivel regional, América Latina experimentó una disminución significativa en la tasa de participación femenina en el segundo semestre de 2020, alcanzando solo un 43.5%, 9 puntos porcentuales menos que el año anterior (OIT, 2021). La comparación de la caída de empleo entre géneros mostró que las mujeres fueron más afectadas, con una reducción del 18% en comparación con el 14% de los hombres. Esta tendencia se observó de manera más pronunciada en Brasil, Chile, América Central y los países andinos (Godinho, 2022).

A pesar de la reactivación económica en el año 2021, los sectores con alta concentración femenina experimentan una recuperación más lenta, y la tasa de desempleo de las mujeres se mantiene elevada y constante en un 12.4% (OIT, 2022).

Del mismo modo, la pandemia condujo a que las mujeres asumieran roles adicionales al trabajo doméstico y de cuidado, debido al cierre de establecimientos educativos y centros de atención de salud; sumado a que las jornadas de teletrabajo, acrecentando factores de vulnerabilidad incrementando el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado. Otro factor a considerar es que las restricciones de movilidad facilitaron el aumento de casos por violencia doméstica hacia mujeres y niñas.

Estas situaciones repercuten aún en el contexto actual, lo que pone de manifiesto la necesidad de que todas las actorías se articulen en pro de avanzar hacia la equidad de género. En este sentido, los sindicatos juegan un rol esencial como defensores de los derechos de las personas trabajadoras y es por esto que se destaca la necesidad de implementar un enfoque integral, a través de la transversalización de género, que permee todas las políticas y acciones públicas y privadas considerando que las desigualdades, brechas y barreras de género tienen un impacto profundo en la vida de las personas, especialmente en mujeres y diversidades.

Así, la transversalización del género implica reconocer y poner en primera línea los Derechos Humanos, garantizando los principios de igualdad y la no discriminación, participación social, la inclusión y equidad, y justicia social entre hombres, mujeres y diversidad, considerando su experiencia, su conocimiento, sus intereses y necesidades. Este es un desafío que debe incorporarse en el quehacer del mundo sindical.



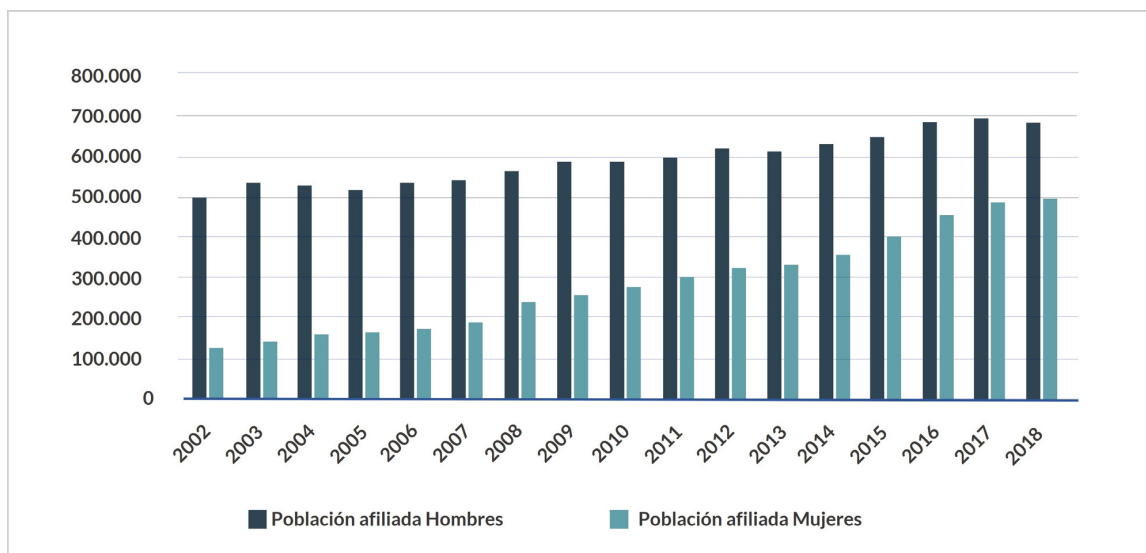
Algunos datos sobre el sindicalismo en la región y en Chile³



A nivel regional, la igualdad de género en sindicatos varía, desde definiciones aisladas hacia la paridad hasta compromisos más amplios con cuotas en los espacios de decisión (Godinho, 2022). Estas diferencias reflejan contextos específicos en los países con distintos niveles de organización, incidencia y estructuras. Aunque los discursos oficiales en materia han permeado a los sindicatos, queda mucho por avanzar para incorporar de manera sustantiva las demandas de las mujeres en la lucha sindical y social (Aspiazu, 2019).

En la región se observan avances en los marcos legales y reformas internas que han garantizado cuotas de mujeres en comités directivos, buscando alcanzar la paridad con representación del 30 al 40% (Godinho, 2022). Sin embargo, la Confederación Sindical Internacional (CSI) indica que el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos son mujeres, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos (FES, 2023).

Gráfica 3. Población afiliada a sindicatos activos, según sexo, Chile, años 2002 a 2018.

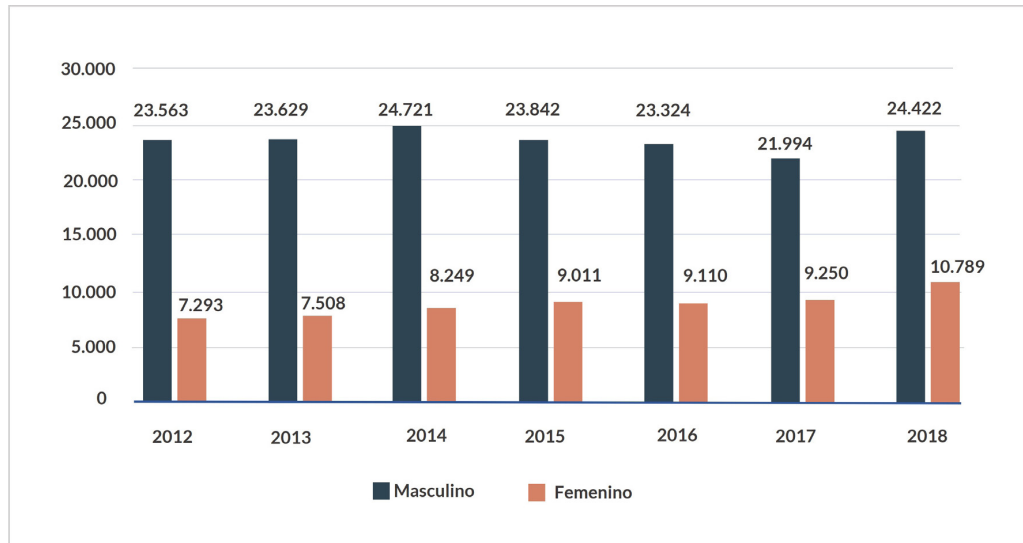


Nota: Fuente: Aguilar (2021, p.18).

Nota: La proporción de afiliación de mujeres respecto a hombres el año 2002 era del 0,24, mientras que al año 2018 fue del 0,72.

Desde esta perspectiva, se observa que las organizaciones sindicales reflejan las desigualdades laborales existentes en la sociedad. Aunque hay un aumento en la afiliación, persiste un “techo de cristal” para el acceso de las mujeres a roles directivos y de toma de decisiones (CEPAL, 2013: 175, en SG-OEA, 2020). Por esto, es de suma importancia desarrollar una agenda sindical de género que permita abordar este diagnóstico y avanzar hacia la igualdad.

Gráfica 4. Número de dirigentes y dirigentas sindicales a nivel país, según sexo, años 2002 a 2018.



Nota: Fuente: Aguilar (2021, p.19).

En este sentido, a pesar del interés declarado por la igualdad de género, las políticas sindicales aún no se traducen significativamente en negociaciones colectivas. Sin embargo, cuando las mujeres impulsan temas como igualdad de trato, condiciones laborales, promoción, salarios y conciliación laboral-familiar, estos se destacan en la agenda sindical y convenciones colectivas (Trufó-Goren, 2018).

En Chile, la Ley N°20.940 generó cambios en las relaciones, promoviendo debates y comisiones. Aunque se ha implementado un sistema de cuotas, estas no han logrado una paridad sustantiva en los espacios decisivos de los sindicatos.

Este punto no es menor al considerar que los sindicatos son cruciales para enfrentar dinámicas laborales cambiantes, especialmente en la crisis del COVID-19, defendiendo a trabajadores y trabajadoras y, en especial, las demandas que mujeres y diversidades pueden plantear. Por su parte, la brecha digital afectó la participación de mujeres sindicalistas, especialmente en sectores rurales con problemas de conectividad y menores recursos económicos (Godinho, 2022).

Dada la variedad de realidades, en contrapartida la conectividad virtual durante la pandemia permitió mantener la comunicación sindical, diversificar la participación y facilitar discusiones. Aunque algunas mujeres valoraron esta experiencia, persisten desigualdades estructurales en la participación sindical, vinculadas a condiciones laborales precarias y fragmentadas que actúan como barreras y las ya mencionadas sobre las responsabilidades familiares que implican una triple jornada (laboral, familiar y de participación sindical).

En este sentido, la crisis no ha alterado estas desigualdades en los sindicatos, en el seno de los cuales su estructura y cultural organizacional sigue impactando la participación de las mujeres y diversidades, revelando la necesidad de considerar las intersecciones de las desigualdades de género en la acción sindical.

3

Transversalización de género en la acción sindical



3.1 Qué significa la transversalización de género

La transversalización de género (gender mainstreaming, en inglés) es un enfoque transformador que apunta a implementar medidas que permitan corregir los impactos que afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada debido a su condición de género. Así, va más allá de generar componentes femeninos o participación en actividades aisladas, o igualar hombres, mujeres y diversidades. Por el contrario, apunta a destacar las desigualdades para volverlas oportunidades y desarrollo según el género, tomando en cuenta sus intereses, necesidades y experiencias para lograr un mundo laboral justo y equitativo.

Como se menciona al inicio de este documento, esta no es una acción aislada. Chile, comprometido con la promoción de los derechos humanos, ha asumido diversos desafíos en materia de género y, dentro de éstas, las obligaciones de transversalizar la perspectiva de género desde la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés, 1979) y la Plataforma de Acción de Beijing. Esto se articula bajo la Agenda 2030 y la Estrategia de Montevideo, en avanzar en pro de la equidad, lo que se ve reflejado en leyes y acciones.

La transversalización analiza relaciones de género y busca abordar situaciones perjudiciales, afectando tanto a mujeres, hombres y diversidades, en aspectos como corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal. En resumen, busca atender necesidades, reducir brechas y construir igualdad sustantiva como derecho humano común.

3.2 Incorporar de la transversalización de la perspectiva de género es un proceso transformador

Para transversalizar el género en una organización se requiere una transformación que considere de manera estratégica su cultura y estructura, como también el contexto en que esta se inmersa y que permite entender su realidad. Aquí es necesario tener en cuenta las directrices, compromisos, procedimientos y conductas que son respaldados y fomentados, así como los principios y creencias que poseen las personas que se desempeñan en ellas.

En este sentido, requiere operar de manera simultánea diferentes dimensiones que interactúan entre sí y se retroalimentan; y que, a su vez, definen los niveles de la dinámica de cada institución y posibilitan generar cambios dentro de éstas. Se distinguen cuatro dimensiones claves:

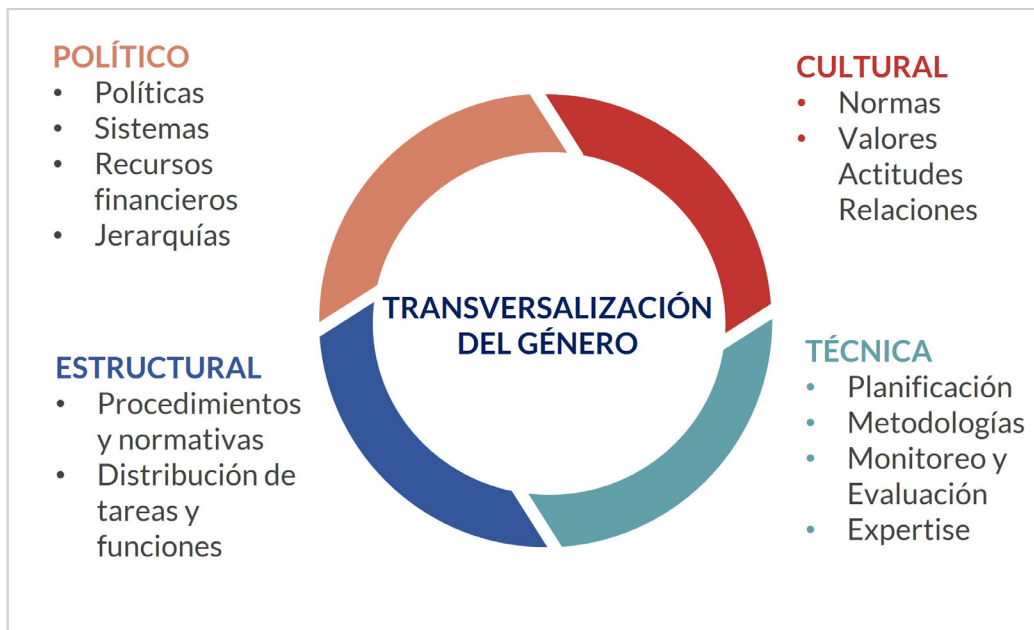
- **Dimensión Política:** Abarca políticas, decisiones jerárquicas, recursos y gestión institucional. Por su naturaleza, aquí se ubica la agenda de género, niveles de participación, alianzas y procesos de articulación que permitan obtener resultados y las instancias de resolución para negociaciones y la definición de metas.

- **Dimensión Estructural:** Relacionada con la distribución de funciones, normativas y mecanismos internos. Define la capacidad institucional para la transformación y la fortaleza interna. En términos de la perspectiva de género es clave la capacidad institucional para la transformación.

• **Dimensión Cultural:** Refiere a valores, prácticas y formas de relacionamiento social que naturalizan las desigualdades de género. Confluyen las relaciones organizacionales y personales, impactando la cultura interna. Por este motivo, permite identificar las desigualdades replicadas en la cultura organizacional, al tiempo que también internalizar los cambios a nivel de relaciones interpersonales como de percepciones personales.

• **Dimensión Técnica:** Implica una concepción, planificación y gestión coherente y sistemática. Herramientas técnicas permiten articular diferentes instancias para lograr resultados sostenibles y alcanzables en pro de la igualdad. En este sentido, el conocimiento técnico posibilita la eficiente utilización de recursos mediante la articulación de capacitaciones, instrumentos, mediciones e intervenciones focalizadas.

Figura 2. Dimensiones de la organización a considerar para la transversalización del género.



Nota: Fuente: Elaboración propia.

3.3 Condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones y estructuras sindicales

En la última década, la igualdad de género avanza en la agenda sindical latinoamericana con marcos legales y acciones como cuotas. Sin embargo, aún persisten obstáculos.

Por lo tanto, es esencial reconocer que la integración plena de mujeres y la transversalización de la perspectiva de género en los sindicatos son cuestiones de derechos humanos, justicia social y desarrollo sustentable (OIT, 2019 en SGE-OEA, 2020); y, con este fin generar un cambio de paradigma que permita la participación igualitaria de mujeres en decisiones clave, integrando su potencial reivindicativo en la lucha sindical y el diálogo social (Aspiazu, 2019).

Acciones y estrategias en algunos ámbitos importantes para la acción sindical

1. La negociación colectiva: Elemento central del sistema de relaciones laborales y del papel de re-equilibrio que ha de jugar el derecho del trabajo.
2. La acción sociopolítica: La intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos como parte de un modelo sindical que no se limita sólo al ámbito de la empresa.
3. La estructura sindical: La estructura entendida no sólo como los órganos y mecanismos que integran el sindicato, sino también las personas que la integran y le dan sentido al trabajo sindical.
4. La acción sindical internacional: La agenda sindical nacional tiene que estar integrada en la latinoamericana e internacional.

¿Por qué es importante la transversalización de género en la acción sindical?

- Porque permite reconocer que tanto mujeres, hombres y diversidades tienen actoría y son sujetos del desarrollo y, por lo tanto, deben tener acceso a las decisiones, a los recursos y a sus beneficios.
- Porque las políticas, medidas, proyectos que se impulsen deben atender a las necesidades específicas de hombres, mujeres y diversidades, como también deben proponer respuestas que aseguren la igualdad de género.
- Porque contribuye a democratizar las organizaciones sindicales incorporando la diversidad de capacidades de hombres, mujeres y diversidades.
- Porque visibiliza los temas de igualdad de género en la corriente principal de las políticas de empleo, generando valor a lo que tradicionalmente se considera femenino y prestigiando recursos que benefician el clima laboral y la producción, como la empatía, la colaboración, la comunidad y el cuidado de la vida, entre otros.

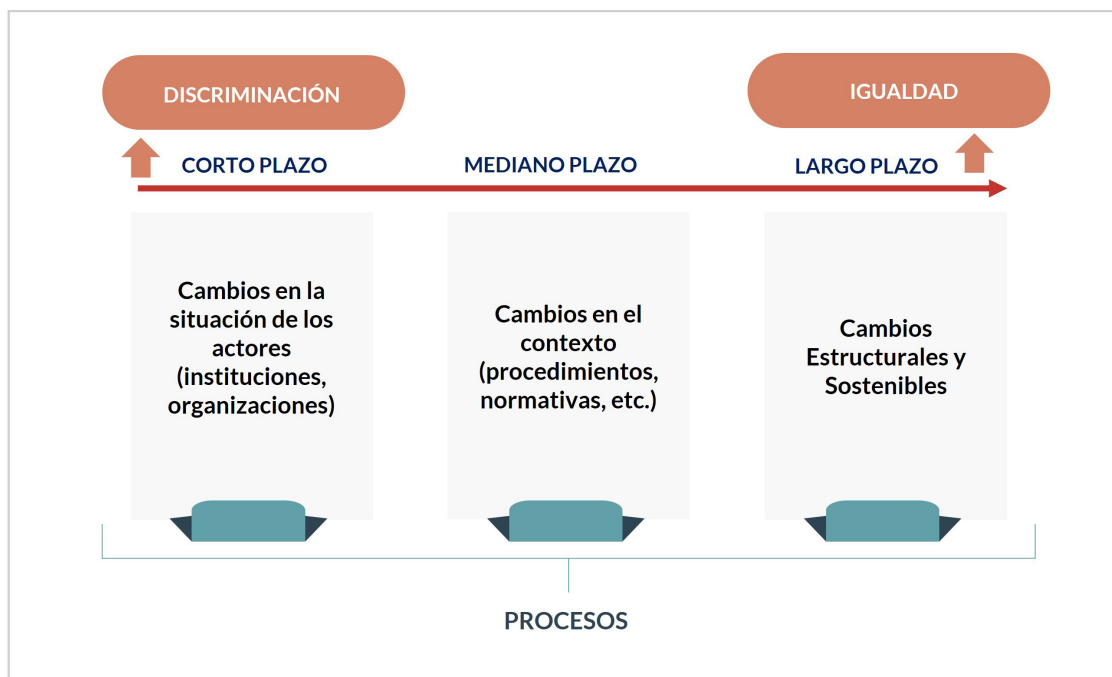
- Porque sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas y en el centro de las políticas de asignación de recursos, generando una mejor distribución en términos de equidad, justicia y reconocimiento de necesidades diferenciadas y esenciales en las relaciones laborales que conduzcan a generar las condiciones para la conciliación y la corresponsabilidad.

3.4 El proceso de transversalización

El iniciar la implementación de la estrategia de transversalización de género en la Acción Sindical es un proceso que implica considerar dimensiones políticas y técnicas. Esto, porque desde ellas se pueden impulsar los cambios de estructuras, procedimientos y dinámicas en las actorías sindicales a fin de eliminar la discriminación y apunten a alcanzar la igualdad sustantiva como objetivo.

En este sentido, cabe recordar que el proceso de implementación es sistemático, con progresiones que alcanzan distintos horizontes durante el proceso, tanto a corto, mediano como a largo plazo.

Figura 3. El proceso de transversalización del género.



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.23).

Cuadro 1. Estrategia dual en la transversalización del género.



Nota: Fuente: CSA (2018, p.23).

¿Cuáles son las condiciones que la facilitan?

- Voluntad política expresada en acuerdos y/o mandatos explícitos.
- Conocimiento de los movimientos sindicales y del mercado laboral.
- Conocimiento de las relaciones de género en el mercado laboral y en el funcionamiento interno de los sindicatos por medio de diagnósticos estratégicos.
- Recursos financieros y humanos necesarios: Unidades, equipos, presupuestos.
- Políticas de igualdad de género y/o planes de acción: Cambios internos de la cultura organizacional y acciones específicas para incorporar género en las agendas de negociación colectiva.

3.5 Cuáles son los principales obstaculizadores que se presentan al momento de transversalizar la perspectiva de género y cómo enfrentarlos

Los obstaculizadores se presentan como un reto para la acción sindical en la promoción de igualdad y la integración de la perspectiva de género en las organizaciones.

Es crucial evaluar cómo se incorpora la perspectiva de género para ampliar la comprensión de cómo se está llevando a cabo la implementación de igualdad. En este sentido, es importante

nunca olvidar su objetivo al enfrentar cualquier obstáculo con vistas a avanzar en igualdad de oportunidades, permitiendo a hombres, mujeres y diversidades participar en actividades específicas o acceder a bienes y servicios, no garantiza resultados equiparados.

Dentro de los obstáculos que pueden identificarse se encuentran:

Los derivados de la división sexual del trabajo y de las condiciones de vida y trabajo: Las mujeres enfrentan desigualdades de género en el trabajo y en la participación sindical, a menudo limitadas por prejuicios sociales y la carga del trabajo doméstico. La falta de tiempo y la discriminación profesional son barreras para su involucramiento en organizaciones sindicales.

Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder internos al sindicalismo: Los sindicatos, desde su origen, han mantenido estructuras y dinámicas masculinas, limitando el acceso y participación de las mujeres y diversidades. Estas dinámicas se extienden a relaciones políticas y sindicales más amplias, junto con la presencia de violencia naturalizada, obstaculizando la igualdad de participación entre géneros.

- Obstáculos específicos enfrentados por las sindicalistas que integran los comités directivos: Aunque normativas exigen la presencia de mujeres en comités directivos, su participación se ve limitada. No logran influir en decisiones políticas que a menudo se toman en ámbitos informales, y a veces son relegadas a roles estereotipados de género.

Dentro de las estrategias para enfrentarlos, se sugiere considerar:

- Aumentar la cantidad de mujeres y diversidades sexo genéricas en las organizaciones sindicales: Esto implica que se contemple incorporarles a diferentes niveles de la organización.
- Fomentar la formación: En distintos espacios, de formación y capacitación.
- Plantear transformaciones para adaptar las estructuras gremiales: Integrar las lógicas de mujeres y diversidades desde espacios cotidianos, hasta la creación de secretarías, comisiones o departamentos de género, en pro de la igualdad y el respeto.

3.6 Acciones prioritarias a considerar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género

Acciones prioritarias a considerar:

Cuadrado 2. Acciones prioritarias al transversalizar el género.



En: CSA, 2021

Nota: Fuente: CSA (2021, p.16).

3.7 La agenda de género interna

A lo largo de la historia sindical las mujeres ha jugado un rol clave en el avance de derechos laborales. Han impulsado transformaciones institucionales, evidenciadas en cambios legales y de negociación colectiva. Internacionalmente, la OIT ha ratificado convenios clave, como el Convenio-156 sobre responsabilidades familiares, el 189 sobre trabajadores domésticos y el reciente Convenio-190 sobre violencia y acoso (Arias y Oliveira, 2023).

Cabe destacar que si bien las mujeres acceden a puestos directivos, especialmente gracias al sistema de cuotas, esto no ha significado un cambio profundo en las formas tradicionales que poseen las organizaciones sindicales históricamente. Dentro de estas se encuentran las formas de relacionamiento, con énfasis en las tomas de decisiones.

La falta de inclusión de propuestas de género en las agendas sindicales destaca la necesidad de transversalizar la perspectiva de género, entendiendo las causas y efectos de las desigualdades laborales y promoviendo una agenda transformadora en los sindicatos.

Es así como desde la perspectiva de género, una Agenda de Género Sindical debe incluir y relevar situaciones tales como la condición de personas gestantes y/o la maternidad por sobre las necesidades que son producto de la desigualdad en el mundo del trabajo. Esto también incluye priorizar el atender la corresponsabilidad, como también abordar brechas salariales, techos de cristal, políticas de cuidado y medidas contra la discriminación y violencia de género (CSA, 2021).

En este sentido la igualdad no es cúmulo de acciones individuales y colectivas de mujeres dentro de las organizaciones sindicales, sino un trabajo mancomunado entre hombres, mujeres y diversidades que posibilite abordar las desigualdades y promover una agenda transformadora al interior de los sindicatos.

Algunas dificultades



Las dirigencias sindicales están lejos de alcanzar la paridad.



Existen resistencias a generar transformaciones internas y a negociar el poder.



Género es parte del discurso, pero no siempre se traduce en acciones.



La igualdad de género no está tan presente en las agendas sindicales.



Género se asocia mayoritariamente con mujeres o se aborda desde un enfoque de protección de la maternidad.



Falta comprensión de las desigualdades de género y sus causas.

Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.25).

3.8 Un punto importante a considerar al transversalizar la perspectiva de género a la acción sindical: La incorporación del Convenio 190-OIT y la Recomendación 206-OIT

El Convenio 190-OIT, primer tratado internacional que garantiza un entorno laboral libre de violencia y acoso, es vinculante para los países que lo ratifican, abordando la violencia y el acoso en el trabajo, así como su prevención, al tiempo que identifica situaciones normalizadas o invisibles, ya que no se limita al ámbito laboral, sino que refleja las dinámicas sociales que están involucradas a éstas. La Recomendación 206-OIT, complementariamente, orienta su aplicación con medidas facilitadoras.

Dentro de los aspectos que indica, alude a estereotipos de género, orientación sexual, pertenencia a grupos específicos, y otros, los que generan etiquetas o caracterizaciones sobre las personas, las que pueden dañar, especialmente cuando hay relaciones de poder. Estos estereotipos, junto con roles impuestos socialmente, constituyen la base para la violencia hacia mujeres, niñas y diversidades sexo genéricas. Como se indicó en capítulos anteriores, estos se suman a otros factores que generan desigualdades estructurales y discriminación. Estos aspectos se analizan bajo la perspectiva de la interseccionalidad, que destaca cómo estos factores se profundizan al interactuar entre sí y facilitan situaciones de violencia y acoso.

En el ámbito laboral, el Convenio aborda comportamientos en el marco de la violencia, como el acoso laboral y sexual. La violencia laboral puede manifestarse en diversos contextos, desde procesos de selección hasta egresos, afectando la integridad física, psicológica o económica de las personas. La Recomendación 206-OIT destaca la importancia de preservar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como vías normativas para su aplicación, lo que da a la acción sindical un lugar clave para hacerse parte de generar espacios de trabajo libre de violencia y acoso para las personas trabajadoras, en especial respecto de mujeres y diversidades.

Los sindicatos, además de abordar la violencia y el acoso en el trabajo, deben examinar y prevenir estas dinámicas dentro de su propia organización. La inclusión de la temática de género en las agendas sindicales y la detección y prevención de violencia y acoso son cruciales para lograr un entorno laboral seguro y equitativo.

3.9 ¿Cómo avanzar en una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales?

Es necesario establecer una agenda mínima que defina las propuestas de acción para abordar los desafíos identificados y mejorar la situación de las organizaciones sindicales en relación con la transversalización de la igualdad de género, considerando la valoración y legitimidad que se da a la participación, relaciones y necesidades, expectativas y opiniones de mujeres y diversidades.

Con este fin, a continuación, se entrega una propuesta de agenda que incorpora la perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales. Esta propuesta considera

seis ejes estratégicos con referencias a acciones en cada uno de ellos. Cabe considerar que estos tienen un alcance de corto y mediano plazo, los que deben adaptarse de acuerdo con la realidad y contextos de manera pertinente a la realidad de cada organización.

Figura 4. Ejes para una Agenda de Género en la Acción Sindical



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.26).

Eje 1: Paridad

- Asegurar la paridad en la dirigencia sindical y en los procesos de negociación colectiva.
- Aumentar la participación de las mujeres y diversidad en los puestos de toma de decisiones de las organizaciones sindicales.
- Negociaciones colectivas con perspectiva de género.

Eje 2: Ambientes Sindicales Favorables

- Fortalecer las capacidades de los sindicatos para transversalizar la perspectiva de género.
- Desarrollar procesos de formación y acompañamiento técnico.
- Fortalecer los mecanismos institucionales.

Eje 3: Información y Conocimientos

- Generar y compartir información y conocimientos.
- Compartir e intercambiar información y experiencias.

Eje 4: Desarrollo de Capacidades

- Promover ambientes sindicales favorables a la igualdad de género, la no discriminación y los espacios libre de violencia y acoso.
- Promover buenas prácticas laborales con equidad de género, entendidas estas como acciones de diverso tipo que promueven el buen trato y la igualdad de género en los ambientes laborales.

Eje 5: Alianzas Internas y Externas

- Fortalecer alianzas internas y externas, intersectoriales, locales y regionales.
- Generar diálogo para la construcción colectiva de agendas de género.

Eje 6: Generar diálogo para la construcción colectiva de agendas de género.

- El rol de los sindicatos en la construcción de la agenda social y su posicionamiento en el espacio sociopolítico es fundamental, tanto en los aspectos donde se perciben mayores desigualdades de género en el mercado laboral como en otras áreas que no se limitan meramente a lo productivo, sino que abarcan las condiciones de vida de hombres, mujeres y diversidades.
- La acción sindical debe reconocer la articulación e inclusión de la agenda de género, a fin de transversalizar la perspectiva de género en todos sus niveles y que el ejercicio del poder en condiciones de igualdad, esto es, libres de discriminación y violencia, considerando en esta agenda incluir los derechos de las mujeres y diversidades, involucrando activamente a todas las personas trabajadoras

3.10 La agenda de género en la Negociación Colectiva

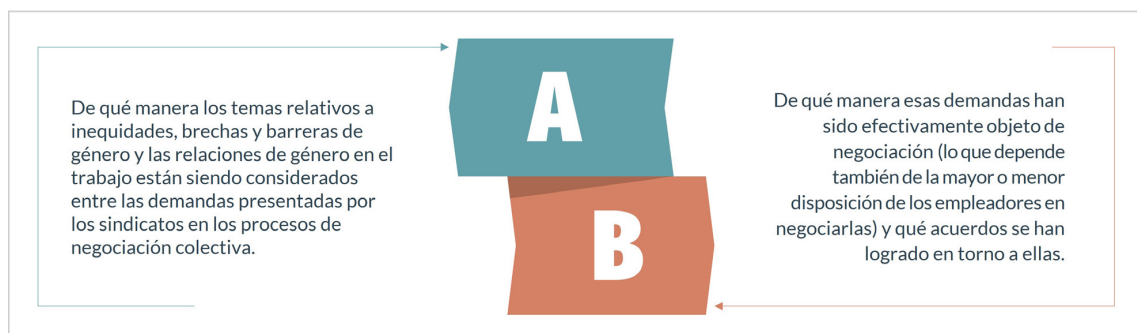
La negociación colectiva es eficaz para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, y avanzar hacia la igualdad de género, con mayor justicia social y facilitar la conciliación familiar y personal con las demandas del trabajo (PNUD, 2017-b).

Así, posee un papel clave al momento de avanzar en la igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y diversidades en el ámbito laboral y les da un papel protagónico a estos últimos en este proceso (CSA, 2015).

Por su parte, el convenio colectivo es un instrumento donde se encuentran la negociación colectiva y la igualdad de género, ya que permite la promoción de esta última, así como también incide sobre las prácticas de discriminación.

Para poder evaluar los logros de las últimas décadas, las especialistas sugieren analizar dos ámbitos distintos:

Figura 5. Ámbitos para evaluar los logros



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.32).

Cuadro 4. Reforma Laboral en Chile y oportunidades para la igualdad de género.

01

Se garantiza la representación femenina en directorios sindicales mediante cuota (1/3); o por el porcentaje de afiliación de trabajadoras, si es menor.

02

Se establece la obligación de integrar al menos una mujer en cada comisión negociadora (de sindicatos con afiliación femenina) de una negociación colectiva reglada.

03

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa.

04

Se podrán negociar pactos de extensión de beneficios para condiciones especiales de trabajo (pactos para trabajadores con responsabilidades familiares y pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal).

Dos aspectos son importantes de relevar relación a la incorporación de la perspectiva de género en las negociaciones colectivas. Por una parte, la participación de mujeres permite incluir temas de género, los que no son considerados urgentes en su ausencia. Esto también afecta las diversidades.

Por otra parte, abordar la violencia y el acoso en las negociaciones colectivas ha permitido considerar aspectos psicológicos y apoyo a las víctimas, como también capacitaciones y buenas prácticas. Adicionalmente ha permitido abordar otros temas de violencia, como la violencia doméstica.

Para abordar desigualdades, brechas, discriminaciones y violencia de género en el ámbito laboral, la CSA (2015) sugiere utilizar auditorías participativas como un mecanismo de identificación que contribuya a las negociaciones colectivas.

Tabla 1. Aspectos a considerar en las negociaciones colectivas para la incorporación del género.

<p>Evaluar qué temáticas referidas a la paridad y cuestiones de género pertinentes al tipo de organización han sido abordadas en las últimas negociaciones colectivas y cuáles han sido sus resultados.</p>
<p>Analizar si en los contenidos de la negociación colectiva se incluyen cláusulas relativas a la igualdad, identificando en qué forma ha quedado indicado y qué temáticas ha abordado (remuneraciones, maternidad, seguridad laboral, violencia y acoso, discriminación por identidad de género, conciliación vida laboral, familiar y personal).</p>
<p>Evaluar el porcentaje de mujeres y diversidades que participa en la elaboración de los petitorios y qué papeles ocupan en el proceso (roles asignados, espacios de participación, mesas de negociación).</p>
<p>Conocer experiencias exitosas que hayan tenido avances en la igualdad, identificando el papel de las mujeres y diversidades en el proceso y sus resultados.</p>
<p>Destacar las oportunidades de capacitación de mujeres y diversidades para formar parte de los equipos de negociación colectiva.</p>

Fuente: Elaboración propia.

- Cláusulas de género

Varias actorías apuntan a que las agendas de género dentro de la organización sindical, deben ser breves y apuntar a temas estratégicos y transformadores, situados en las características de la organización. Sin embargo, el foco debe estar en dar cuenta del impacto diferenciado que tienen las soluciones a los problemas, ya que ambos no impactan de igual manera a mujeres, hombres y diversidades.

Temas que pueden abordarse dentro de las cláusulas son, por ejemplo:

La promoción de la igualdad y la no discriminación:

- Cláusulas que intentan establecer como principio inspirador del convenio el compromiso de las personas firmantes con la efectividad del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, pertenencia a pueblo indígena, discapacidad, etc.

- Cláusulas que expresan la intención de velar por la puesta en práctica en su ámbito de aplicación del derecho a la igualdad de género.
- Creación de órganos o comisiones paritarias especializadas en igualdad de género, con una composición que garantice una presencia equilibrada entre hombres, mujeres y diversidades.
- Compromiso de negociar planes de igualdad de oportunidades en las empresas.

Acceso y calidad de los empleos al que acceden las mujeres:

- Cláusulas que permitan un acceso igualitario a la capacitación y acciones formativas bajo el principio de igualdad de oportunidades.
- Cláusulas que promueven la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y a las oportunidades de promoción interna, redactándose de modo que no tengan mención que pueda implicar que son dirigidas exclusivamente a personas de un sexo determinado. O, por ejemplo, que los procedimientos de selección respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- Acciones positivas que compensen la discriminación que viven las mujeres y las diversidades en los procesos de selección y contratación.
- Reducción de la brecha de ingresos; y, reducción de la brecha de ingresos.

Reducción de la brecha de ingresos:

- Cláusulas que promueven la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Cláusulas que promueven la transparencia de la información en relación a los ingresos.
- Cláusulas que tratan la materia retributiva desde un enfoque de género: Reconocimiento de complementos de asistencia a las personas trabajadoras afectadas por situaciones de riesgo durante el embarazo, durante la lactancia natural o por maternidad, evitando de este modo, la reducción de sus percepciones económicas.
- Cláusulas que reconocen un complemento salarial personal con el que tratan de compensar, en parte, la pérdida de salario sufrida por trabajadores y trabajadoras que ejerciten su derecho a la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.
- Cláusulas que otorgan protección contra el despido por ocasión del nacimiento de un hijo o una hija o que extienden el derecho a las guarderías infantiles para hijos e hijas de los padres trabajadores.

- Convenios que reproducen o se remiten a la ley en relación a los permisos de lactancia.
- Cláusulas que reafirman las licencias o permisos por maternidad y/o promueven extensión de la duración de esta licencia y de la protección contra el despido, así como garantía de remuneración integral durante su vigencia.
- Cláusulas que instituyen el beneficio de la guardería en los casos en que no existe reglamentación legal y extensión de la duración y/o mejoría de los servicios en los demás casos. Convenios que establecen provisiones en relación con condiciones de la mujer y diversidades en materia retributiva, disfrute de vacaciones, distribución de la jornada laboral y traslados.
- Convenios que en la organización del trabajo establecen que el empresario tendrá en cuenta los derechos de trabajadores y trabajadoras con hijos, hijas y personas a su cuidado, especialmente en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora

Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

- Convenios que hacen expresa referencia al acoso sexual, definiéndolo como una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.
- Convenios que establecen que las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras, siguiendo el procedimiento sancionador previsto convencionalmente.
- Convenios que califican el acoso sexual como falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo, o rescisión del contrato cuando es reiterado o lo es hacia personal subordinado.

¿Qué es importante tener en cuenta en cada una de las etapas del proceso?

Cuadro 5. Etapas para la transversalización de género en los procesos de negociación



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.35).

a. La etapa previa a la negociación

- Asegurar la participación activa de las mujeres y diversidades que trabajan en esa actividad, empresa o sector.
- Recopilar información sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras de esa actividad y analizar diferencias e inequidades de género.
- Dar a conocer los obstáculos que encuentran las mujeres y diversidades en todos los niveles y jerarquías a causa de las discriminaciones basadas en prejuicios y estereotipos de género, identificando reivindicaciones y necesidades diferenciadas.
- Investigar y recopilar cláusulas de género de convenios colectivos del sector de otros sindicatos a nivel nacional y en otros países.
- Preparar a los equipos que llevan adelante la negociación para abordar los problemas identificados.
- Desarrollar una agenda para la negociación que incluya los temas considerados.
- Considerar metodologías participativas para las personas trabajadoras que permitan incorporar temáticas relacionadas con la igualdad de género.

b. La etapa de la negociación

Este es el momento en que se negocia el acuerdo con la contraparte. Para ello es importante:

- Integrar y promover la participación activa de las mujeres y diversidades en las comisiones paritarias.
- Asegurar que todas y todos cuenten con información, aval y poder de decisión para participar activamente en la negociación.
- Preparar argumentos claros sobre los temas a negociar relacionados con la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadores y trabajadoras.
- Llevar a la mesa de negociación argumentos, leyes y normas nacionales o referencias a normas internacionales que apoyen los contenidos propuestos.
- Ofrecer contrargumentos para defender los temas planteados.
- Prever la creación de una “comisión de igualdad” que controle el cumplimiento de los acuerdos, o pueda asegurar la inclusión de esta tarea dentro del seguimiento de éstos.

c. La etapa del seguimiento de lo acordado

Una vez firmado el acuerdo, es esencial realizar un seguimiento continuo para controlar que se cumpla con lo negociado. Es conveniente, por ejemplo:

- Seguir de cerca el cumplimiento de cada uno de los puntos acordados teniendo especial cuidado respecto de los relativos a género. En este sentido, es de utilidad que las medidas relacionadas a la igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad tengan asociadas metas que permitan evaluar los logros, a través de criterios e indicadores definidos.
- Realizar todos los controles posibles, a través de las secretarías de género o de igualdad de oportunidades que existen en los sindicatos o de no tenerlas, tal como se indicó, crearlas en el mismo convenio. Las secretarías de género o de igualdad de oportunidades tienen un papel importante en el seguimiento y control de los temas de género suscritos en los convenios colectivos.

4

Hoja de ruta para el proceso de transversalización de género en las agendas sindicales



4.1 Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical

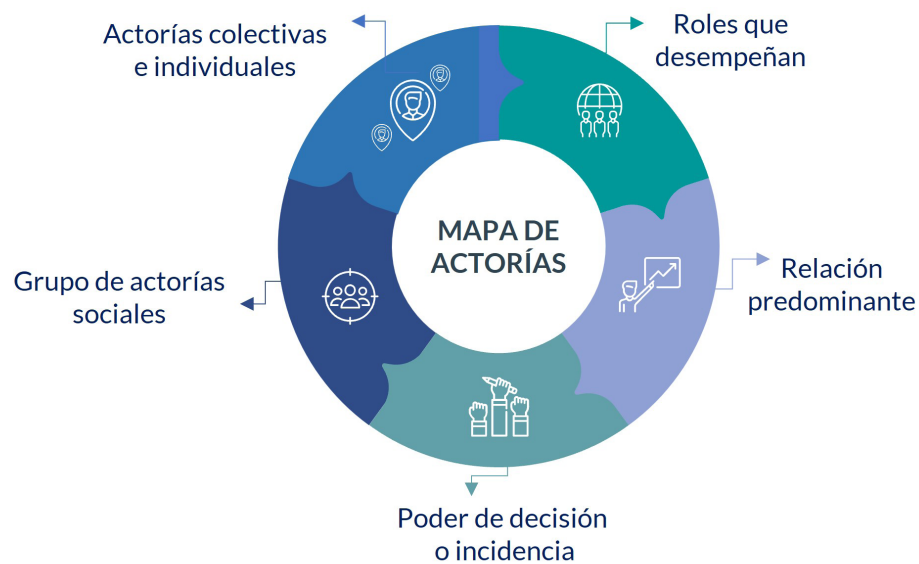
Etapa 1. Diseñar estratégicamente el proceso

Como punto de partida es crucial formar un equipo central diverso que represente diferentes sectores del sindicato y tenga claridad en sus objetivos y roles para impulsar eficazmente el proceso.

Este debe tener en cuenta lo siguiente:

- Identificar apoyos y alianzas internas y externas, promoviendo la participación del mayor número de personas.
- Identificar las fortalezas y debilidades de la organización sindical en relación a la igualdad de género, identificando que áreas es factible avanzar.
- Identificar las principales resistencias y definir acciones sistemáticas para reducirlas de forma progresiva.
- Lograr el respaldo institucional formal por medio de un documento o acuerdo con la dirigencia del sindicato que contenga directrices sobre la igualdad de género.
- Identificar apoyos y alianzas internas y externas, con actorías de diversos ámbitos y experiencias que aporten en el proceso.

Figura 6. Mapa de actorías



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.40).

A modo de herramienta, se puede considerar:

Herramienta 1.

Mapa de actorías

ACTOR	GRUPO DE ACTORES	ROL	RELACIÓN PREDOMINANTE (1. Favorable, 2. Indiferentes y 3. Resistentes)	PODER DE DECISIÓN O INCIDENCIA (1. Alto, 2. Medio, 3. Bajo)
-------	------------------	-----	---	---

Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.41).

Identificar las fortalezas y debilidades de la organización sindical en relación con la igualdad de género

Una herramienta de planificación estratégica que puede ser beneficiosa es el uso del análisis FODA, que evalúa las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Los resultados del análisis FODA pueden ser más enriquecedores si el ejercicio se realiza de manera participativa, pero también se puede realizar de manera individual por parte de la persona que está impulsando el proceso de transversalización.

Herramienta 2.

Matriz de Análisis FODA



Nota: Fuente: SernamEG (2016, p.41).

Etapa 2. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos

El diagnóstico es un proceso sistemático para identificar y comprender una situación específica en una organización o sector, identificando dónde se ubican los principales problemas y desafíos. En su elaboración es crucial considerar tanto elementos internos como externos, definiendo el alcance del diagnóstico y destacando el análisis de género como central.

Cabe destacar que el análisis de género es esencial en el diagnóstico, sirviendo como base para integrar la perspectiva de género. Esto implica realizar un proceso sistemático que puede emplear la información desglosada por sexo para identificar diferencias, roles y dinámicas de poder. De esta manera, posibilita observar vínculos entre las desigualdades en distintos ámbitos que afectan a mujeres, hombres y diversidades, por lo que se recomienda realizar cruces interseccionales, como género y afiliación religiosa, política, pertenencia a un pueblo indígena, nacionalidad, clase, edad, identidad y expresión de género, y orientación sexual. En diagnósticos internos, pueden incluirse preguntas específicas que sean útiles para el análisis de la organización en específico.

Qué se necesita para hacer un análisis de género

- Obtener información actualizada y desagregada por sexo, edad, discapacidad, pertenencia a pueblo indígena, etc. e indicar donde los datos desagregados no están disponibles.
- Analizar la información desagregada y relevante, especialmente la información socioeconómica, teniendo en cuenta especialmente el trabajo remunerado/no remunerado; conciliación de la vida personal, familiar y laboral, brecha salarial, segregación horizontal y vertical, calidad del empleo, libertades sindicales, etc.
- Analizar las causas sistémicas o estructurales del problema desde una perspectiva de género, por ejemplo, los roles de género, el acceso y control a los recursos; la división sexual del trabajo; la escasez de tiempo, etc.
- Involucrar activamente a mujeres, hombres y diversidades de las bases y de la dirigencia sindical en el análisis y la identificación de las necesidades.
- Recoger información de las acciones y medidas pertinentes adoptadas por el gobierno, otras actorías, grupos de mujeres y diversidades para hacer frente a las desigualdades de género en el tema o sector que desee abordar. Hay que tomar en consideración las recomendaciones de anteriores acciones en la materia.
- Resaltar los temas de género en las discusiones con las actorías durante esta etapa.

Aplicar el análisis de género implica **evaluar el cómo y por qué las diferencias y desigualdades de género son pertinentes al tema que se esté discutiendo** (acceso al empleo, salarios, políticas macroeconómicas, fiscalidad, etc.). En este sentido, se sugiere evaluar si existen

aspectos internos y/o externos dentro del diagnóstico a realizar que no estén siendo contemplados. Dentro de estos se puede considerar como criterios los siguientes, a los que se sugieren algunas preguntas que abordar¹:

Aspectos internos:

- Liderazgo y voluntad política: Abordar si hay paridad de género entre las personas en puestos de dirección; actitud hacia las temáticas de género; participación de las mujeres como candidatas; entre otras.
- Culturas organizacionales: Tipo de clima laboral; uso de lenguaje sexista, comportamientos u hostigamiento sexual; las personas expresan sus preocupaciones, se cuenta el tema de la corresponsabilidad, de las causas del ausentismo, entre otras.
- Capacidades y mecanismos institucionales: Presencia y participación de diversidades, existe una unidad de género o similar, reciben capacitación sobre género, hay recursos, entre otras.
- Disponibilidad de información: Datos y análisis de datos desagregados por sexo, bases de datos convenios con cláusulas de género, la información es accesible y usada, entre otras.

Aspectos externos:

- Incorporación de género en las agendas sindicales y en los espacios de articulación: El género es un tema central o periférico; es género se considera lo mismo que un tema de mujeres o de diversidad de género, entre otras.
- Enfoque de género en los procesos de negociación colectiva: Se priorizan los temas de género, quienes se involucran, entre otras.
- Estrategias de alianzas: Se involucran hombres como agentes de cambio en sectores masculinizados, participación en alianzas con otras organizaciones o instituciones, entre otras.

Etapa 3. Planificar los cambios

Una vez identificados los problemas prioritarios, se planifican acciones para abordar debilidades y problemas en un documento que puede ser una estrategia, política o plan de incidencia de género. La propuesta debe incluir plazos, recursos y responsables.

¹Más información se encuentra disponible en el Manual para la incorporación de la Igualdad de Género en la Acción Sindical, 4.1.2 Etapa 2. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos

Cabe recordar que transversalizar género en las organizaciones implica enfrentar resistencias con agentes de cambio, generalmente unidades de género, que identifiquen y reduzcan las resistencias al proceso.

Para esto, se sugiere una preparación identificando el tipo de resistencia y cómo enfrentarlo².

Etapa 4. Implementar y dar seguimiento

Esta etapa es crucial, ya que un diagnóstico profundo y un plan de incidencia son inútiles sin implementación efectiva. En este sentido, el seguimiento y evaluación deben utilizar listas de control para integrar la perspectiva de género, ajustándose según sea necesario. Asimismo, durante la implementación, pueden surgir resistencias que requieren ser identificadas para dar respuestas fundamentadas que puedan influir, negociar y, proponer acciones concretas que impulsen cambios sustanciales en las actividades sindicales³.

Para conseguir que el proceso sea eficaz, se hace necesaria la formación de las personas líderes sindicales en dos temas: género y comunicación. La formación en género provee que se comprendan las desigualdades como un tema gravitante para promover y garantizar espacios de trabajo decente, seguros, libres de violencia y acoso, como también en el aporte que significa la igualdad de género para construir una sociedad democrática, más justa, inclusiva y participativa.

En este sentido conocer normativas internacionales, nacionales y campañas, debe conjugarse con incorporar la eliminación de comportamientos sexistas, la promoción de la participación de las bases en un contexto social de responsabilidades familiares y de trabajo doméstico colaborativo, compartir las experiencias y conocimientos que ya poseen dirigentes, dirigentas y personas trabajadoras en estos temas a fin de prestigiar estas prácticas, entre otros (Díaz y Von Geldern, 2023), a los que se suman los propios sobre violencia y acoso, más allá del tipo sexual (OIT, 2022-b).

Además, otro punto que se debe considerar es la realización de campañas internas de comunicación y sensibilización para compartir con las bases del sindicato los avances y resultados de cada etapa y para introducir la perspectiva de género de forma paulatina y permanente. En este sentido, las campañas también deben ser participativas, para que trabajadoras y trabajadores sientan que se les representa y se hagan parte del proceso.

²Más información sobre ejemplos y sugerencias se desarrollan en el Manual para la incorporación de la Igualdad de Género en la Acción Sindical, como Herramienta 4. Tipología de resistencias y estrategias para incorporar la igualdad de género.

³Más información sobre ejemplos y sugerencias se desarrollan en el Manual para la incorporación de la Igualdad de Género en la Acción Sindical, como Herramienta 5. Batería de respuestas a los argumentos y resistencias

5

**Experiencias y referencias
latinoamericanas destacadas para
promocionar la igualdad de
género en las organizaciones
sindicales y en la acción sindical**



En América Latina, se han implementado representaciones, enfoques, instrumentos y vivencias que han sido destacados en un contexto específico para fomentar la igualdad de género en la actividad sindical. Estas instancias han probado su capacidad para instigar transformaciones con resultados positivos en la erradicación de los elementos que generan desigualdad de género en las organizaciones sindicales. Son experiencias notables que pueden proporcionar enseñanzas útiles para otras iniciativas con objetivos y características similares.

A modo de referencia, se indican las siguientes:

1. Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG)- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)

Para mayor información visitar: www.sernameg.gob.cl

2. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Para mayor información visitar: www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe

3. La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Para mayor información visitar: <https://csa-csi.org/red-sindical-de-cooperacion-al-desarrollo/#>

4. Programas de Certificación y Modelos de Gestión (América Latina y Caribe)

Para mayor información visitar: www.undp.org/es/chile/proyectos/sello-de-genero-pnud-instituciones-publicas

5. Promoción de la Equidad de Género en la negociación colectiva en Chile

Para mayor información visitar: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/14185.pdf>

6. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe- Organización Naciones Unidas. Para mayor información visitar: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

7. Conferencia de Mujeres CSA- CMTA

Para mayor información visitar: https://csa-csi.org/sdm_categories/conferencias-de-mujeres-csa/

8. Incorporación de cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile- Dirección del Trabajo

Para mayor información visitar: www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf

9. Plan Nacional de Igualdad de Género Entre mujeres y hombres 2018-2030

Para mayor información visitar: <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3645>

10. Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de Cuidados

Para mayor información visitar: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/07/cuidados-en-chile-avanzando-hacia-un-sistema-integral-de-cuidados>

11. Plan Nacional por el Derecho a Vidas libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022- 2030

Para mayor información visitar: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/11/PLAN-VCM.pdf>

12. Guías en Temáticas de Violencia y Acoso

Para mayor información visitar: www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf

www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NT-Prevencion-violencia-en-el-trabajo-hacia-personas-LGBTQ-2022.pdf



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Alisson. 2021. Poder, participación sindical y género: Análisis de las escuelas de formación sindical en Chile. Tesis para optar al Grado de Magíster en <gestión y Políticas Públicas. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Industrial. Santiago, Chile. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181053/Poder-participacion-sindical-y-genero-analisis-de-las-escuelas-de-formacion-sindical-en-Chile.pdf?sequence=1>
- Arias, Cora y Oliveira, Marilane. 2023. CENTRALES: Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Informe Cono Sur. Montevideo: Uruguay. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/20137.pdf>
- Aspiazu, Eliana. 2019. Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. En: Perfiles latinoamericanos ISSN: 0188-7653 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11562807008>
- Centro de Estudios Mujeres y Trabajo. 2011. La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. Documentos de trabajo 1 y 2, elaborado por Estela Díaz y Nora Goren, Argentina.
- CEPAL. 2017. Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo. Segunda Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe Montevideo, 25 a 27 de octubre de 2017. Santiago: Chile. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e76ff28d-cd1b-42bf-a4ca-41206ffdf04d/content>
- CEPAL. 2017-b. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago: Chile. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- CEPAL. 2019. Informe regional sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (LC/CRM.14/5), Santiago: Chile. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/720c6dcb-8ebf-4c58-a821-6b9eb88beeb5/content>
- CEPAL. 2021. Informe especial COVID-19 N°9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Naciones Unidas. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- CEPAL- OIT. 2023. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia, lc/ts.2023/70, Santiago: Chile. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48987-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-creacion-mejor-empleo-la-pospandemia>

- CSA. 2015. I Conferencia de Mujeres CSA/CMTA: Democracia, Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género. Cartilla. San José: Costa Rica. Disponible en: https://csa-csi.org/sdm_categories/conferencias-de-mujeres-csa/
- CSA. 2019. II Conferencia de Mujeres CSA/CMTA: Futuro del trabajo con igualdad y equidad: Mujer, Democracia y Sindicato. Cartilla- Documento base. San José: Costa Rica. Disponible en: https://csa-csi.org/sdm_categories/conferencias-de-mujeres-csa/
- CSA. 2018. Manual de Negociación Colectiva para la Igualdad de Género. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713181.pdf
- CSA. 2021. Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical de las Américas 2021 - 2025. Montevideo: Uruguay. Disponible en: <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2021/11/HOJA-DE-RUTA-Autorreforma-Sindical-1.pdf>
Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713181.pdf
- CSI. 2008. Lograr la Igualdad de Género sindical. Manual Sindical. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf
De la Cruz, Carmen. 1998. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo- EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- Díaz, C. y Von Geldern, P. 2023. ¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Aporte al Debate Laboral N°43. Dirección del Trabajo. Santiago: Chile. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf
- Etnográfica. 2017. Informe final: Estudio sobre la incorporación de enfoques de igualdad en el diseño de programas sociales. Santiago: Chile. Disponible en: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/2260/INFORME%20FINAL%20Inmigrantes%20en%20Chile%20oferta%20program%C3%A1tica%20participaci%C3%B3n%20inclusi%C3%B3n%20y%20vulnerabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FEM. 2023. Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial. Ginebra: Suiza. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- FES. 2023. Proyecto Sindical. La justicia de género es CENTRAL. Nota web publicada en: <https://sindical.fes.de/detalle/centrales>
- FLACSO. 2011. Guía de Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas y PRIGEPP (2012): Fundamentos y orientaciones para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos en Sinergias: Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO, Argentina.
- Godinho, Didice. 2022. CENTRALES: Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Informe regional. Montevideo: Uruguay. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19653.pdf>

- Huepe, Mariana (ed). 2023. Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. Naciones Unidas. Santiago: Chile. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>
- MMyEG. 2023. 4° Plan Nacional de Igualdad Entre mujeres y hombres 2018-2030. Santiago: Chile. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/07/4to-Plan-de-Igualdad.pdf>
- MMyEG. 2023, Plan Nacional por el Derecho a Vidas libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022- 2030. División de Políticas de Igualdad. Santiago: Chile. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/11/PLAN-VCM.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. 2014. Género y Negociación colectiva: Módulo. 1 Equidad de género, Organizaciones sindicales y negociación colectiva.p.51-52.
- Observatorio Social- MDSyF. 2023. Evolución de los Indicadores laborales antes, durante y después de la pandemia: Encuesta CASEN 2006- 2022. Serie de Resultados CASEN. Santiago: Chile. Disponible en: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/20231012_Resultados_Casen_Trabajo.pdf
- OIT. 2017. Instrumentos para la Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- OIT. 2022. Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe. Lima: Perú. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- OIT. 2021. Panorama Laboral 2021 de América Latina y el Caribe. Lima: Perú. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- OIT. 2022. América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022. Nota Técnica. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf
- OIT. 2022-b. Guía sindical. Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Iniciativa Spotlight. Oficina de país de la OIT. Buenos Aires: Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_861226.pdf
- ONU Mujeres. 2023. Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados. Santiago: Chile. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/07/cuidados-en-chile-avanzando-hacia-un-sistema-integral-de-cuidados>

- PNUD. 2007. Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad.
- PNUD. 2004. Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina país.
- PNUD. 2019. Guía para la Implementación: La experiencia de América Latina y el Caribe. Sello de Igualdad de Género en el Sector Público: Un acelerador de la Agenda 2030. Nueva York: Estados Unidos. Disponible en: https://www.academia.edu/41047702/SELLO_DE_IGUALDAD_GDI_ESP
- PNUD – OIT. 2022. Mujeres y Retorno Laboral en Chile. Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_849978.pdf
- SG-OEA. 2020. La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
- SernamEG. 2016. Manual para la incorporación de la Igualdad de Género en la acción Sindical. Área Mujer y Trabajo, Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género. Santiago: Chile.
- SernamEG. 2017. Estudio “Caracterización de Acciones de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG), desarrolladas en organizaciones públicas y privadas del país”. Santiago: Chile. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/ESTUDIO-CARACTERIZACION-DE-ACCIONES-DE-BPLEG-DESARROLLADAS-EN-ORG-PUBLICAS-Y-PRIVADAS-DEL-PAIS-RESUMEN-EJECUTIVO.pdf>
- Statista. 2021. Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021. Statista Research Department. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>
- Tapella, E. 2007. El mapeo de Actores Claves, documento de trabajo del proyecto Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario”, Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research (IAI)
- Tevez, Jesica Anahi. 2022. La perspectiva de género en los sindicatos argentinos. En: Revista IDEIDES n°77. Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Buenos Aires: Argentina. Disponible en: <http://revista-ideides.com/la-perspectiva-de-genero-en-los-sindicatos-argentinos/>
- Trufó, Lucila y Goren, Nora. 2019. Un compromiso con la igualdad: Guía de acción para delegadas y delegados sindicales. PNUD- OIT- Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores. Buenos Aires: Argentina. Disponible en: <https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/03/Guia-Para-Delegadas-y-Delegados-Sindicales.pdf>



sernameg.gob.cl

 SernamEGChile

RESUMEN EJECUTIVO

MANUAL

**PARA LA INCORPORACIÓN
DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA ACCIÓN SINDICAL**

SernamEG