



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

MANUAL

PARA LA INCORPORACIÓN

DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

EN LA ACCIÓN SINDICAL



Seminario



ACTUALIZACIÓN 2023 / REVISIÓN 2025

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



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| ACRÓNICOS | 6 |
| PALABRAS DIRECTORA NACIONAL | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE | 12 |
| 1.1. El mercado laboral y la reducción o reproducción de las desigualdades | 13 |
| 1.2. Algunas nociones de género que permiten entender las diferencias entre hombres y mujeres en el sector laboral | 18 |
| 2. ALGUNOS DATOS SOBRE EL SINDICALISMO EN LA REGIÓN Y EN CHILE | 21 |
| 3. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL | 29 |
| 3.1. Qué significa transversalización de género | 30 |
| 3.2. Incorporar la transversalización de la perspectiva de género es un proceso transformador | 32 |
| 3.3. Condiciones necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones y estructuras sindicales | 34 |
| 3.4. Proceso de transversalización | 36 |
| 3.5. Cuáles son los principales obstaculizadores que se presentan al momento de transversalizar la perspectiva de género y cómo enfrentarlos | 38 |
| 3.6. Acciones prioritarias a considerar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género | 40 |
| 3.7. La agenda de género interna | 41 |
| 3.8. Un punto a considerar al transversalizar la perspectiva de género a la acción sindical: la incorporación del Convenio 190-OIT y la Recomendación 206-OIT | 42 |
| 3.9. ¿Cómo avanzar en una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales? | 44 |
| 3.10. La agenda de género en la Negociación Colectiva | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 4. HOJA DE RUTA PARA EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS AGENDAS SINDICALES | 60 |
| 4.1. Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical | 61 |
| 4.1.1. Etapa 1. Diseñar estratégicamente el proceso | 66 |
| 4.1.2. Etapa 2. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos | 70 |
| 4.1.3. Etapa 3. Planificar los cambios | 75 |
| 4.1.4. Etapa 4. Implementar y dar seguimiento | 78 |
| 5. EXPERIENCIAS Y REFERENCIAS LATINOAMERICANAS DESTACADAS PARA PROMOCIONAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LA ACCIÓN SINDICAL | 82 |
| BIBLIOGRAFÍA | 88 |
| ANEXOS | 92 |

ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS, GRÁFICAS Y HERRAMIENTAS

| | |
|--|----|
| Cuadro 1. Mujeres visibles en el ámbito sindical | 28 |
| Cuadro 2. Estrategia dual en la transversalización del género | 37 |
| Cuadro 3. Acciones prioritarias al transversalizar el género | 40 |
| Cuadro 4. Etapas para la transversalización de género en los procesos de negociación | 58 |
| Cuadro 5. Ejemplo de factores para un análisis FODA | 69 |
| Gráfica 1. Evolución de las tasas de participación laboral, ocupación y desocupación en porcentajes según sexo, Chile, años 2006 a 2022 | 14 |
| Gráfica 2. Tasa de comparación de participación laboral según sexo, América Latina y el Caribe y Chile, años 2018 a 2020 | 14 |
| Gráfica 3. 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) | 16 |
| Gráfica 4. Tasa de participación laboral, por sexo, Chile, años 2010 a 2021 | 17 |
| Gráfica 5. Población afiliada a sindicatos activos, según sexo, Chile, años 2002 a 2018 | 23 |

| | |
|---|----|
| Gráfica 6. Número de dirigentes sindicales a nivel país, según sexo, años 2002 a 2018 | 24 |
| Gráfica 7. Porcentaje de mujeres en cargos de poder al interior de sindicatos y federaciones, según tipo de cargos, años 2002 a 2018 | 25 |
| Tabla 1. Obstáculos al transversalizar el género | 38 |
| Tabla 2. Aspectos a considerar en las negociaciones colectivas para la incorporación del género | 55 |
| Tabla 3. Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical | 61 |
| Tabla 4. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos | 71 |
| Tabla 5. Diferencia entre capacitación y sensibilización | 80 |
| Figura 1. La crisis del COVID-19 profundiza los nudos de la desigualdad y atenta contra la autonomía de las mujeres | 15 |
| Figura 2. Dimensiones de la organización a considerar para la transversalización del género | 33 |
| Figura 3. El proceso de transversalización del género | 36 |
| Figura 4. Ejes para una Agenda de Género en la Acción Sindical | 45 |
| Figura 5. Ámbitos para evaluar los logros | 53 |
| Figura 6. Mapa de actorías | 68 |
| Herramienta 1. Mapa de actorías | 68 |
| Herramienta 2. Matriz de análisis FODA | 68 |
| Herramienta 3. Lista de verificación para un análisis de género en las organizaciones sindicales | 73 |
| Herramienta 4. Tipología de resistencias y estrategias para incorporar la igualdad de género | 76 |
| Herramienta 5. Batería de respuestas a los argumentos y resistencias | 78 |



ACRÓNIMOS

| | |
|-----------------|---|
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe |
| CSA | Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas |
| CSI | Confederación Sindical Internacional |
| ECOSOC | Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas |
| FEM | Fondo Económico Mundial (World Economic Forum) |
| FES | Fundación Friedrich Ebert (en alemán Friedrich-Ebert-Stiftung) |
| FLACSO | Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales |
| FMI | Fondo Monetario Internacional |
| INN | Instituto Nacional de Normalización |
| MDSyF | Ministerio de Desarrollo Social y Familia |
| MMyEG | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| PNUD | Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo |
| SG-OEA | Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos |
| SernamEG | Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género |



PALABRAS DIRECTORA NACIONAL

El **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)**, tiene como misión “fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de programas de igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque territorial e interseccionalidad”. En este sentido, tenemos la convicción que cuando las mujeres y diversidades logran y potencian su autonomía económica sus vidas se transforman. Pues la autonomía económica no sólo es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres, sino que influye en su capacidad física y política, que les permite diseñar un proyecto de vida integral, orientado al disfrute y ejercicio pleno de sus derechos.

Al diseñar sus metas y avanzar para alcanzarlas, las mujeres contribuyen al bienestar de sus familias, comunidades y a la producción del país desde una lógica equitativa, dado que no necesariamente recae en ellas la responsabilidad de los cuidados, sino que debe ser compartida desde la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como de corresponsabilidad. Esta realidad choca además con un contexto-país que presenta nuevos desafíos, tales como: la denominada crisis de cuidados, producto del menor número de personas que están disponibles para desarrollar este trabajo; una economía post pandemia que ha afectado la participación de las mujeres en el mercado laboral; el contexto migratorio y la pertenencia a pueblos indígenas, entre otros.

El **Global Gender Gap Report (Informe sobre la Brecha Global de Género, 2023)** del Foro Económico Mundial, señala que, al ritmo actual, se necesitarán 131 años para alcanzar la paridad total. Por lo anterior, es urgente promover una comunidad de buenas prácticas laborales con equidad de género que incluya al Estado, al sector privado, sindicatos y asociaciones, la sociedad civil y las familias, asegurando condiciones de trabajo decente desde el enfoque de derechos.

Buscamos que la autonomía económica se extienda a un número cada vez mayor de mujeres en nuestro país. Para ello, destacamos que se requiere la acción coordinada y colaborativa de distintas actorías aliadas con la equidad e igualdad de género al interior de las organizaciones laborales pública, privada, mixta y de todo tipo y tamaño. Por lo tanto, es fundamental incorporar en este desafío a dirigentas y dirigentes sindicales, cuya vocación de servicio focalice su atención y empatía hacia sus compañeras y compañeros de trabajo, de tal forma que puedan detectar y abordar las desigualdades, barreras y brechas de género de manera informada y estratégica.

En ese sentido, la promoción del conocimiento y la acción de sindicatos y asociaciones requiere incorporar el enfoque de género dentro de sus organizaciones, de manera que puedan integrar a sus agendas y negociaciones colectivas la superación de las inequidades de género en las organizaciones laborales a las que adscriben.

Sostenemos firmemente la convicción de que el desarrollo equilibrado de las organizaciones sindicales, se logrará con una mayor participación de mujeres y dirigentas. Esta inclusión

visibiliza las inequidades que enfrentan diariamente las mujeres en sus entornos laborales y en su participación política-social. Para contribuir en esta tarea SernamEG cuenta con el programa de **Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género** que desde el año 2006 ha impulsado diferentes hitos, como la Norma Chilena NCh3262, el sello “**Iguala Conciliación**” y acompañamiento a organizaciones a lo largo del país.

Finalmente, en reconocimiento de la trayectoria de las mujeres funcionarias públicas que estuvieron luchando por las demandas de las mujeres desde mucho antes del retorno a la democracia y el trabajo incansable de las organizaciones sindicales y de asociaciones, es que el SernamEG con el inanciamiento del **Fondo de Transversalización de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** ha actualizado el presente Manual que fue parte del proyecto “La igualdad de Género, una herramienta para el fortalecimiento de la Acción Sindical”, en el año 2016, inanciado por la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, AGCI y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.

En esta nueva versión se incorporan las problemáticas actuales, tanto en los nuevos marcos normativos y legislativos, como también considerando el impacto de la crisis socio-sanitaria producto del COVID-19 que impactó no sólo a nuestra sociedad, sino al mundo entero. Consideramos que este nuevo manual será una herramienta útil en el camino de una sociedad más equitativa e igualitaria.

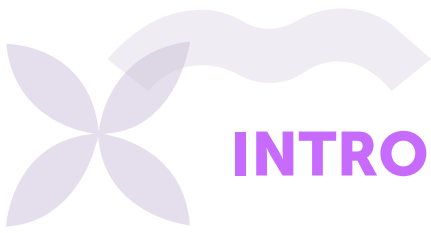
Asimismo, este manual con irma la irme decisión del **Gobierno del Presidente Gabriel Boric**, de trabajar en políticas públicas que apunten a superar la división sexual del trabajo, la equitativa distribución del poder y la erradicación de todo tipo de violencia hacia mujeres, niñas y diversidades sexogenéricas, que históricamente han estado determinadas por roles y estereotipos de género.



Priscilla Carrasco Pizarro

PRISCILLA CARRASCO PIZARRO

**Directora Nacional
Servicio Nacional de la Mujer y la
Equidad de Género**



INTRODUCCIÓN

El programa de Gobierno del presidente Gabriel Boric, ha definido como una de las tareas principales mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, así como la corresponsabilidad social. Estos énfasis proponen una profundización que de manera transversal incorpora la perspectiva de género hacia la búsqueda de justicia social y desconcentración del poder. Esto implica pensarse y actuar como un Gobierno feminista, haciéndose cargo de los impactos diferenciados en materias que históricamente no estaban relacionadas al género.

Para ello, con énfasis en la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso laboral en junio del año 2023, la Agenda de Género del presidente establece nuevos compromisos para superar las barreras que restringen la participación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado.

El Convenio 190, y la Recomendación 206-OIT, tomando por base el respeto y la dignidad, dan un marco práctico y preciso para adoptar medidas que garanticen el derecho de toda persona a acceder y desarrollarse en condiciones de trabajo sin enfrentar violencia ni acoso. A la fecha, ningún otro tratado internacional había abordado esta temática de manera tan clara dando la oportunidad de mejorar el escenario laboral futuro de todas las personas, especialmente de mujeres.

Considerando lo anterior, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), a través de su **Área Mujer y Trabajo**, desarrollan diferentes instancias y acciones en pro de mejorar la inserción y el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral remunerado. Dentro de esta política de transversalización del enfoque de género, se encuentra el programa de **Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género (BPLEG)**.

El programa BPLEG tiene por objetivo impulsar prácticas laborales equitativas en organizaciones públicas, privadas y mixtas, de todo tipo y tamaño, a través de la reducción de desigualdades de género, superando barreras y brechas, para mejorar la participación, desarrollo y permanencia de mujeres en el ámbito laboral remunerado. Para el año 2023, el BPLEG contempla como líneas de trabajo el acompañar, promover y potenciar que las organizaciones ejecuten buenas prácticas laborales que fortalezcan la inclusión de mujeres en cargos directivos, fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Asimismo, desde fines del año 2006, se implementa el Modelo Iguala como contribución a las políticas dirigidas a eliminar discriminaciones hacia las mujeres en las relaciones laborales dentro de organizaciones públicas, privadas y sindicales. Esta iniciativa persigue no solo la equidad de género, sino también aumentar la productividad mediante acciones

que promuevan la igualdad entre hombres, mujeres y diversidades¹. Este Modelo posibilita la certificación en el cumplimiento voluntario en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género mediante la actualizada Norma Chilena NCh3262:2021 **“Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”**, elaborada por el Instituto Nacional de Normalización (INN) a petición del SernamEG. Una vez obtenida la certificación en la Norma y con el modelo de gestión de personas bajo los lineamientos de esta, el SernamEG otorga como un reconocimiento público el sello denominado **“Sello Iguala-Conciliación”**.

A casi 10 años, tanto la Norma Chilena NCh3262:2021, como el Sello Iguala Conciliación han actualizado desde sus aprendizajes los requerimientos para responder a los desafíos que permiten la incorporación de los procesos acordes a las desigualdades de género en el mercado laboral actual. A la fecha, 105 organizaciones se han certificado en la Norma Chilena NCh3262:2021.

Una de las ventajas de implementar políticas de Inclusión de Género, Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Personal, es fortalecer los procesos de la organización, lo que impacta positivamente en las personas trabajadoras, contribuyendo a interiorizar y proyectar una imagen socialmente positiva y responsable. Esto toma mayor relevancia al considerar los efectos que tuvo la crisis sanitaria del COVID-19 especialmente sobre los diferentes contextos laborales.

El papel sindical es crucial para avanzar en la disminución de las desigualdades de género en el mercado laboral remunerado. Dentro de los espacios generados por SernamEG desde el 2014, se han realizado diálogos zonales, seminarios y la “Red de Sindicatos por la Igualdad de Género”, como también el trabajo que generó un Manual para la Transversalización de Género en la Acción Sindical, en el marco de los Sellos de Igualdad, con el objetivo de poner a disposición de lideresas y líderes sindicales una herramienta para que las organizaciones sindicales incorporen género en sus estructuras e incluyan los temas en su agenda diaria, así como en sus negociaciones colectivas. Y, también, con el fin de contribuir a la instalación, seguimiento y consolidación de los procesos y acciones requeridos para la detección de desigualdades que afectan a las mujeres y, también, a las diversidades.

Como resultado, la nueva versión de este Manual busca responder a los desafíos actuales, siendo un aporte para el cambio cultural en organizaciones laborales y sindicales, para crear entornos más igualitarios en oportunidades y derechos.

Para su actualización se toma por base el Manual anterior, complementado por los contenidos y aprendizajes compartidos por dirigentes y dirigentes sindicales que participaron de la **Escuela Sindical del BPLEG (2023)**.

La presentación de los contenidos se organiza en cinco secciones. En la primera se profundiza en las discriminaciones de género presentes en los mercados laborales de la región y se

¹En adelante, se aludirá como diversidades a las identidades diversas de género o sexogenéricas, entendidas como las identidades que no corresponden únicamente al binarismo biológico convencional (hombre-mujer).

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, con etapas y pasos para facilitar la transversalización de género en la acción sindical. Por último, se destacan experiencias y referencias latinoamericanas en las que se ha 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, generando suficientes empleos, productivos y de calidad, donde trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (CEPAL- OIT, 2023).

Para comprender los cambios en el ámbito laboral con vistas a la igualdad, se debe diferenciar el desarrollo y los cambios en el período hasta el año 2019 y, luego, observar el impacto de la pandemia por COVID-19 que afectó no solo a la región, sino que tuvo repercusiones a escala mundial. Según el Informe de Panorama Laboral 2022 (OIT, 2022), la región creció entre 3,7 por ciento (para la CEPAL) y 3,9 por ciento (para el FMI) durante ese año, lo que se consideran medidas superiores a las históricas; sin embargo, entre los años 2019 a 2022, el crecimiento neto de los trabajos asalariados (4 %) fue menor que el de los no asalariados (5,1 %).

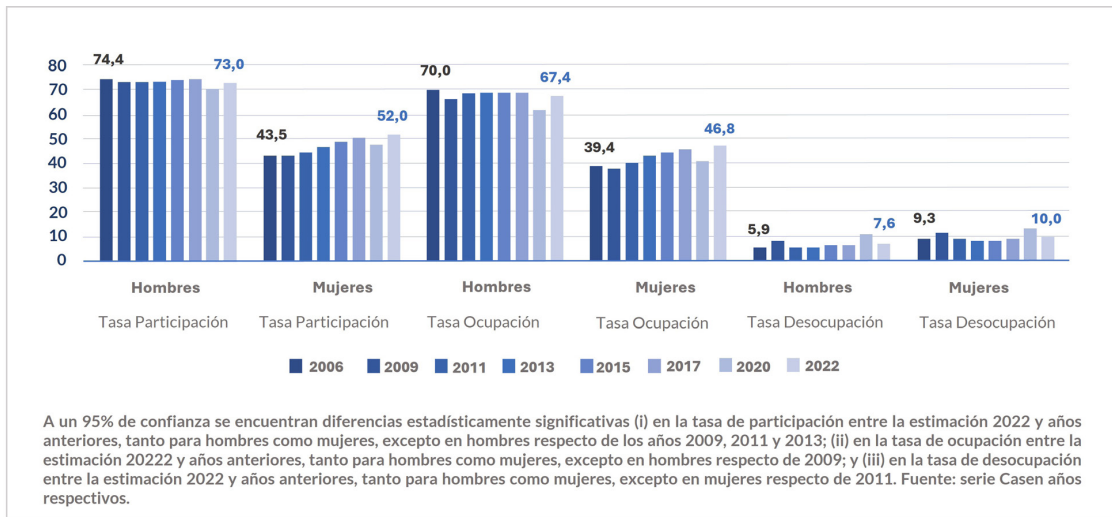
Por su parte, al considerar la perspectiva de género entre los años 2009 al 2019, Chile avanzó en materias de igualdad en diferentes ámbitos. Entre estos, el aumento de ingreso de mujeres al mundo laboral y el liderazgo se situaron como temas centrales en la agenda pública. Esto permitió que, como sociedad, tanto hombres y mujeres pudieran pensarse de manera diferente, aunque los avances fueron menos evidentes, y los procesos más largos en su instalación a través de la década, debido a las estructuras enraizadas en la sociedad chilena. Sin embargo, el respaldo ciudadano contribuyó a enfrentar ese desafío y cimentar políticas de acción afirmativa y promoción. Dentro de estas se encuentran diferentes 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).

Al igual que Chile, los demás países de Latinoamérica avanzaron en políticas y legislaciones, y en la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre Trabajadores Domésticos de la OIT, reconociendo el trabajo doméstico como trabajo remunerado en igualdad de condiciones promoviendo modificaciones en la legislación nacional, así como en la ratificación del Convenio 190-OIT y la Recomendación 206-OIT sobre Violencia y Acoso.

Sin embargo, aún al considerar estos antecedentes el escenario laboral no muestra un avance sustantivo respecto de las diferentes brechas que pueden observarse al comparar las realidades que caracterizan a mujeres y hombres en el mundo laboral².

² A nivel internacional, el Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial, compara anualmente el estado actual y la evolución de la paridad de género en cuatro dimensiones clave (Oportunidad y Participación Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político), indica que si bien Chile ha progresado en la reducción de brechas de género, el indicador de participación económica y oportunidad muestra importantes retrasos. Este aspecto no es menor al considerar que este indicador mide el indicador de Participación Económica y Oportunidad que revela rezagos importantes. Chile ocupa la posición 96 de 146 países en este aspecto, con una brecha del 36 % (FEM, 2023). Este indicador evalúa la participación laboral, la brecha salarial y el acceso a posiciones de liderazgo, entre otros aspectos. Aunque se han realizado avances en esta área, aún existen desafíos para lograr una mayor equidad de género en el ámbito económico.

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

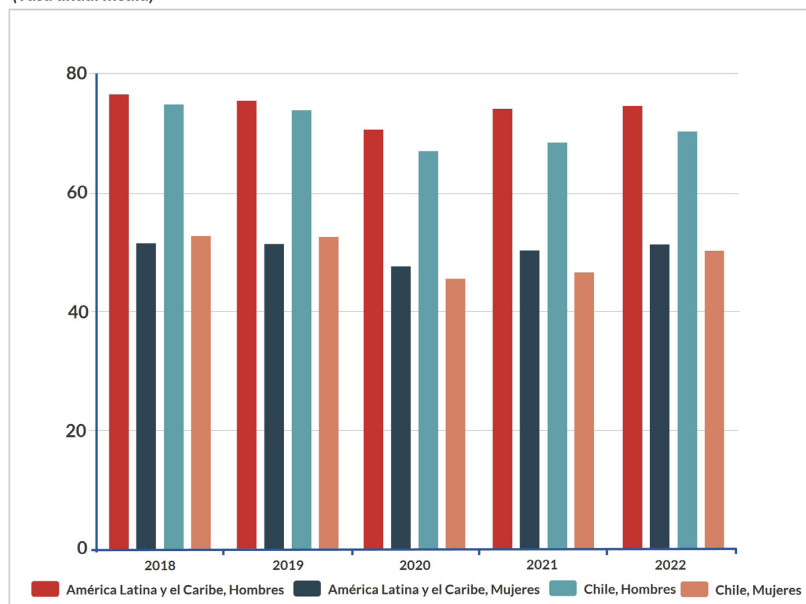


En: Observatorio Social, MDSyF, 2023

En este sentido, al prestar atención a la participación en el mercado laboral, los países de Latinoamérica y en particular los del Cono Sur, muestran que, si bien hubo un incremento significativo de la participación de las mujeres respecto de los hombres, la brecha o diferencia al comparar la situación que viven los hombres se mantiene en un porcentaje significativo a su favor.

Gráfica 2. Tasa de comparación de participación laboral según sexo, América Latina y el Caribe y Chile, años 2018 a 2020.

Tasa de participación según sexo
(Tasa anual media)

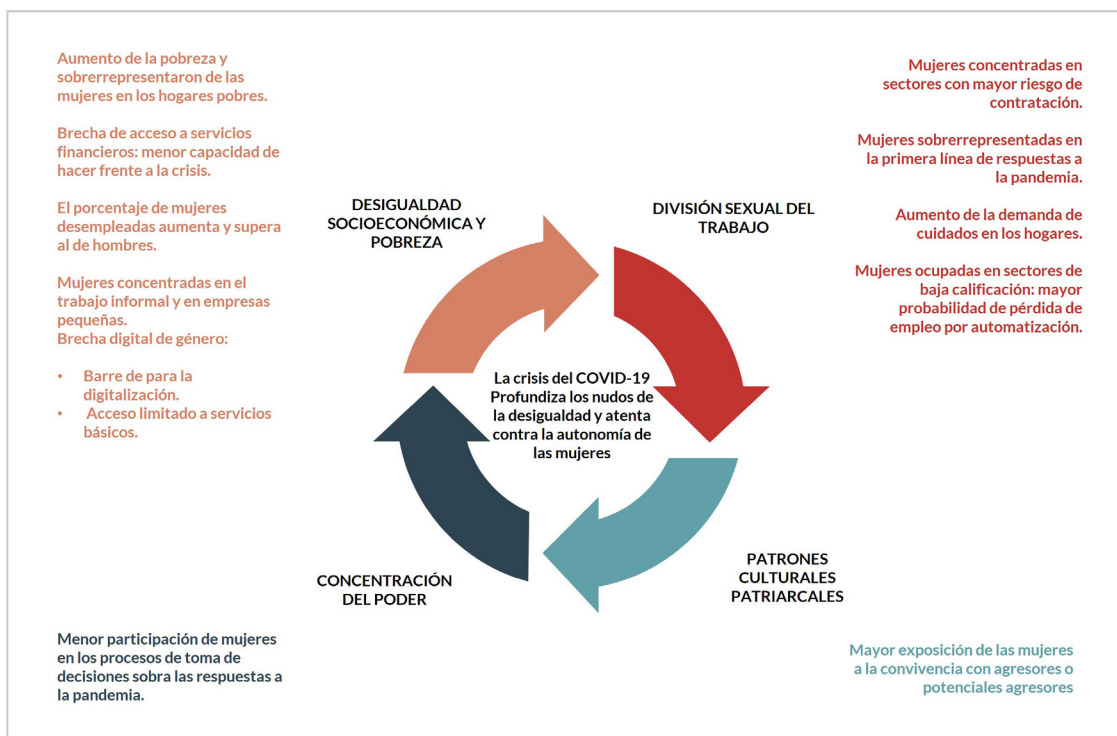


En: Cepalstat- CEPAL, 2023

En cifras, esto se traduce en que las mujeres alcanzan entre el 47 % y el 59 % de las personas en edad activa en toda la región, pero este incremento sigue siendo significativamente menor que las de los hombres con diferencias porcentuales en toda la región. En Argentina esta alcanza los 21 p.p., en Brasil de 19 p.p., en de Chile 24 p.p., en Paraguay de 26,5 p.p. y en Uruguay de 16 p.p (Godinho, 2022).

Como consecuencia de la crisis sociosanitaria por COVID-19, los porcentajes de participación femenina nacional disminuyeron con mayor impacto y menor recuperación en comparación a los hombres, debido a que profundizó los nudos de desigualdad que existen entre géneros.

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

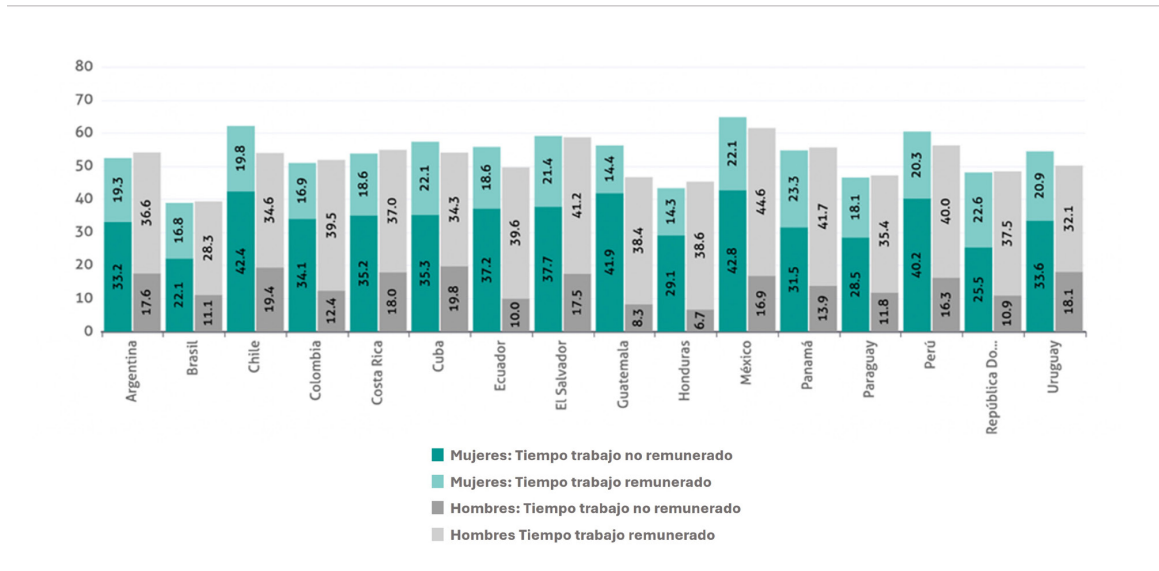


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

En: Cepal, 2021.

En el escenario regional, uno de los factores que tuvo importante impacto fue el trabajo no remunerado, que incluye actividades desarrolladas al interior de los hogares tales como las domésticas, las de cuidado y crianza, que recayeron en las mujeres por sobre los hombres.

Gráfica 3. 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).



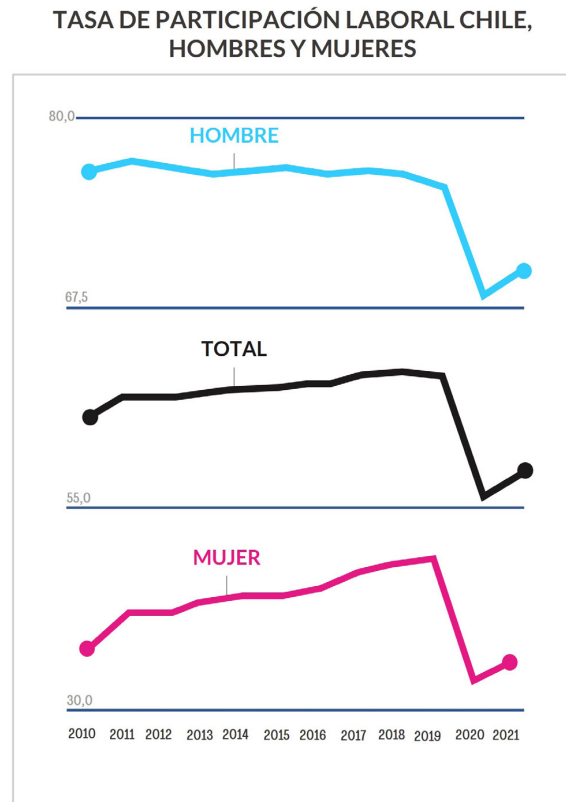
Fuente: CEPAL, sobre la base del Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe

En: Cepalstat- CEPAL, 2023.

Considerando solo el nivel latinoamericano, la participación de las mujeres es heterogénea, ya que responde a realidades locales de cada país. Al año 2021, solo Chile y Colombia alcanzan cifras menores al 50 %, mientras Bolivia, Ecuador y Uruguay se ubican entre el 50 a 60 %. Por sobre el 60 %, solo lo hacen Paraguay y Perú. La brecha con los hombres de estos países mantiene una diferencia de 14 a 24 %, dejando a Chile dentro de los países con mayor brecha o diferencia de participación (CEPAL, 2023).

Una de las explicaciones que permite entender, desglosar y analizar la variabilidad de la participación de hombres y mujeres se encuentra en su presencia de acuerdo a los rubros económicos. Así, si bien las mujeres se han insertado en 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). A nivel salarial, las diferencias entre hombres y mujeres también muestran brechas significativas, lo que se denomina brecha salarial. Para el año 2021, obteniendo un ingreso de entre el 43 % a 72 % respecto del que perciben los hombres (Statista, 2021).

Gráfica 4. Tasa de participación laboral, por sexo, Chile, años 2010 a 2021.



Fuente: Encuestas de Empleo, INE años respectivos

En: PNUD- OIT, 2022.

En términos regionales, para el año 2020, ellas representaban el 72,7 % de las personas ocupadas en el sector de salud, el 69,2 % en la enseñanza y el 90,9 % en el trabajo doméstico remunerado en hogares (CEPAL, 2021). En 2018, en promedio, eran el 51,0 % de los empleados del sector público (OECD, 2020). Como consecuencia de la crisis sociosanitaria por COVID-19, mujeres tuvieron mayor riesgo de empleo en comparación con hombres, debido a la desaceleración del sector de servicios y a que el autoempleo y el trabajo doméstico remunerado sufrieron las mayores caídas de actividad (CSA, 2021).

Sobre esta misma línea, al considerar otros factores asociados al género, las mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes y transexuales son sujeto de mayores restricciones y discriminación tanto en la inserción y desarrollo laboral, lo que se asocia a discriminaciones relacionadas a estas mismas características.

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

Para comprender las sostenidas desigualdades de las que dan cuenta estas cifras, debe observarse cómo funciona el mercado laboral, ya que en este existen condicionantes estructurales que diferencian los accesos y desarrollos laborales entre mujeres y hombres.

Dentro de los factores que inciden en las desigualdades se encuentra la división sexual del trabajo. Existe la atribución de que las mujeres, por el rol tradicional que se les ha dado, se relacionan con el trabajo no remunerado, que comprende las actividades domésticas, de crianza y de cuidado. Por su parte, a los hombres se les posiciona accediendo a cargos de poder en el espacio público, que es donde se sitúa el desarrollo laboral remunerado. De este modo, en la sociedad se construyen roles, con características y funciones diferenciadas de acuerdo al género, los que se proyectan al ámbito laboral.

Este desplazamiento de roles tiene serias consecuencias para las mujeres, ya que las actividades dentro del hogar restringen su ingreso al mundo del trabajo y sus posibilidades de desarrollo y permanencia en el mercado laboral, donde muchas de sus trayectorias se ven interrumpidas, con participación en trabajos de medio tiempo o en la informalidad, lo que repercute tanto en el desarrollo de sus trayectorias laborales como también al momento de jubilar. Esto implica, además, diferencias que se traducen en su sobrerrepresentación en empleos informales, temporales y precarios, mientras están subrepresentadas en sectores con mayor prestigio, remuneraciones y cualificaciones, a diferencia de los hombres, lo que repercute en brechas salariales entre ambos géneros.

Concordantemente con la división sexual del trabajo, 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 %), pero permaneció sin embargo más de 20 % por debajo del de los hombres (74,4 %) (CEPAL-OIT, 2023).

Un punto importante es que el desarrollo de estas actividades no remuneradas tiene una mayor demanda de tiempo para mujeres sobre hombres, quienes no asumen estas actividades, lo que genera prácticas discriminatorias en función del género (CEPAL, 2019). Esto se verifica en las encuestas de medición del uso del tiempo desarrolladas en varios países de la región, que confirman que son mujeres quienes dedican más tiempo a las labores domésticas y de cuidado respecto del tiempo que destinan hombres a este tipo de tareas. 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).

Considerando otros factores que se intersectan en la división sexual del trabajo, existen grupos de mujeres que se ven más afectadas por las desigualdades. En la región, un estudio reveló que estas tienen una tasa superior de desempleo no solo frente a sus pares masculinos, sino también sobre mujeres no afrodescendientes y, en algunos de los países investigados, estas se insertaban en empleos de menor productividad (Huepe, 2023).

Esto permite configurar que en la región diferentes tipos de desigualdades (de pertenencia a pueblos indígenas, territoriales, de ciclos de edad, entre otras) afectan las identificadas en la división sexual del trabajo, profundizando las brechas existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en desmedro de estas últimas (CEPAL, 2017).

En esta línea, la actualización de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible 2030, indica que la división sexual del trabajo es una barrera que se traduce en desigualdades en toda la región conformando nudos estructurales. Estos nudos explican el fenómeno de desigualdad en la región y corresponden a la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; los patrones culturales discriminatorios con un predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y de la organización social del cuidado; y, la concentración del poder y las relaciones de jerarquía que facilitan la participación de hombres por sobre mujeres en el ámbito público. 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 entre géneros (CEPAL, 2017; en CEPAL, 2019).

Con esto en mente, se hace necesario observar las repercusiones que tuvo la crisis sanitaria por COVID-19, que en su duración ahondó en las brechas observadas e implicó que el trabajo se afectara en mayor medida debido a los roles de género y la división sexual del trabajo. En esa perspectiva, se dio a conocer que en el peor momento de la pandemia por COVID-19, la participación laboral de las mujeres, en el período abril-junio de 2020, según la Encuesta Nacional de Empleo-ENE, del Instituto Nacional de Estadísticas-INE, arrojó que 828.456 mujeres salieron del mercado laboral, en comparación con el mismo trimestre del período 2019 en Chile.

A nivel regional, América Latina también vio afectada la tasa de participación femenina que para el segundo semestre del año 2020 alcanzó apenas un 43,5 %, 9 p.p. menos que el mismo trimestre del año anterior (OIT, 2021). La comparación de la caída de empleo entre hombres y mujeres mostró que éstos tuvieron una reducción menor que el femenino (14 % v/s 18 %, respectivamente, debido a que los rubros más afectados fueron en los que se desempeñan preferentemente mujeres). En términos de la OIT (2021) la reducción de empleo de mujeres fue mayor en la región respecto del fenómeno a nivel mundial. En Brasil, del total de personas que salieron del mercado laboral en 2020, 58 % fueron mujeres; en Chile, la participación laboral femenina retrocedió más de 12 puntos porcentuales desde enero de 2020. En América Central, 28 % de las mujeres han perdido el empleo contra 23 % de los hombres. En los Países Andinos, en el año 2020 las tasas de desempleo femenino superaban en promedio en 2,5 puntos porcentuales a las masculinas, y en Colombia la diferencia fue de casi 8 puntos (Godinho, 2022).

Si bien desde el año 2021 las diferentes economías se han reactivado, así como los mercados laborales, los sectores de alta concentración femenina son los que han tomado más tiempo en hacerlo. Desde el año 2020 al 2021, la tasa de desempleo de mujeres se mantiene elevada y sin cambios alcanzando un 12,4 % (OIT, 2022).

Comprendiendo las cifras, y en comparación a la situación vivida por hombres, la pandemia también significó la salida de mujeres para hacerse cargo de la demanda de trabajo doméstico y de cuidado, debido al cierre de establecimientos educacionales y centros de atención a personas mayores y enfermas. Esto afectó en mayor medida a aquellas más vulnerables, pero quienes asumieron teletrabajo tuvieron que generar mayor destinación de tiempo a las actividades

del hogar y compartirlas con jornadas laborales que tuvieron horarios que sobrepasaban los estándares presenciales. A esto se sumó que, debido a las restricciones de movilidad, aumentarían los casos de violencia doméstica, principalmente violencia hacia mujeres y niñas (MMyEG, 2023).

Por todo lo anterior, y con el objetivo de lograr la igualdad de género en el mercado laboral y en los ámbitos sindicales, se ha vuelto necesario desarrollar un enfoque más amplio, profundo y completo que impregne todas las políticas públicas y privadas, estrategias, programas, acciones, decisiones y organizaciones, poniendo de manifiesto las diferencias entre mujeres y hombres en las acciones emprendidas y los resultados esperados bajo el mismo objetivo de la igualdad de género. Nos referimos a la transversalización de género.

En el año 1997, la ECOSOC definió la transversalización de género como “una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (OIT, 2017). En este sentido, desde la perspectiva de género, la transversalización implica la transformación por medio de la integración de hombres y mujeres, considerando su experiencia, su conocimiento, sus intereses y necesidades, y este es un desafío que debe incorporarse en el quehacer del mundo sindical.

2.

Algunos datos sobre el sindicalismo en la región y en Chile³



Nota:

Las organizaciones sindicales tienen un rol central en la lucha por la justicia social y la profundización de la democracia. En ese desafío, la incorporación de la perspectiva de la justicia de género en los programas y las acciones sindicales es una tarea central para las organizaciones. La paridad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es una cuestión de justicia que no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia. (Godinho, 2022)

Sin entrar en la extensa historia del sindicalismo internacional y nacional, y considerando su situación en la última década, se constata que existe una desigualdad estructural entre hombres y mujeres al interior de los sindicatos, donde las demandas de igualdad que mujeres han propulsado dentro de las organizaciones sindicales, han encontrado resistencias. A nivel internacional se encuentra que históricamente son mujeres quienes han ocupado un papel de subordinación ante los modos y relaciones de poder marcadamente masculinos. (Bonaccorsi y Carrario, 2012, Riquelme, 2015; en SG-OEA, 2020)

“Culturalmente los hombres son figuras más públicas que de orden interno de un sindicato. En gran parte, se da por hecho que la mujer asuma tareas de organización o llevar actas cuando ambos tienen la facultad para hacerlo, se hace necesario establecer los roles de los cargos en los dirigentes sindicales explícita y constantemente para cambiar cuando no se cumplen. Esto es más difícil de cumplir por los hombres. En nuestra experiencia el rol activo y representativo ha estado bajo el cargo de una mujer que es una verdadera lideresa”.

**Dirigenta Sindical,
Región de Bernardo O’Higgins.**

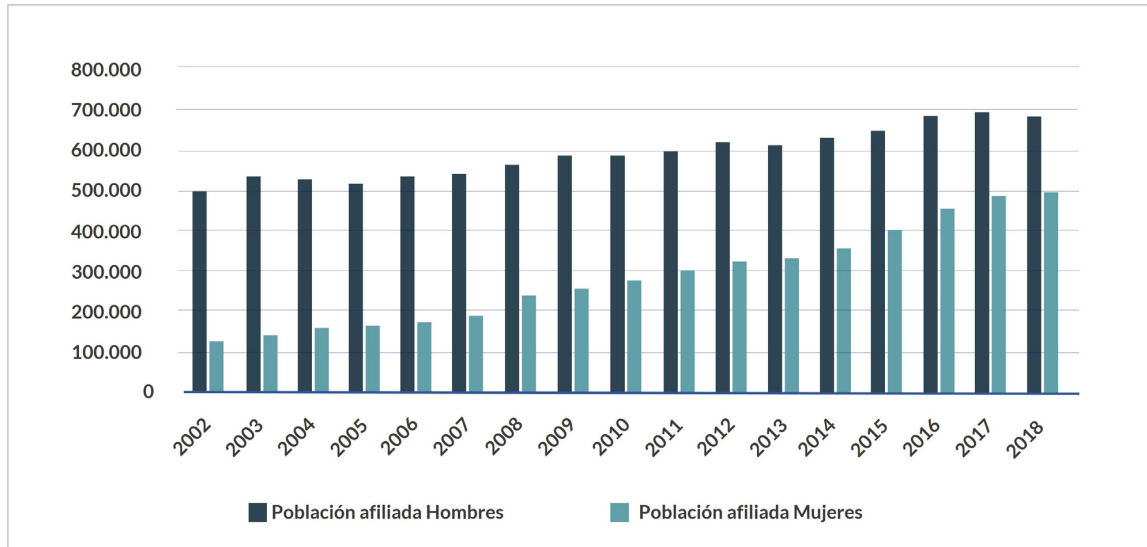
“Creo que aún hay discriminación por la mujer en un cargo sindical, se tiende a desconfiar de sus capacidades, tildarnos de emocionales más que funcionales”.

**Dirigenta Sindical,
Región de Bernardo O’Higgins.**

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel global 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)

³ Las citas indicadas corresponden a las opiniones de dirigentas y dirigentes sindicales participantes de la Escuela de Formación Sindical- PBLG- 2023, realizada en noviembre del año 2023 por ARS Global Consultoría. El listado de personas encuestadas se detalla en Anexos.

Gráfica 5. Población afiliada a sindicatos activos, según sexo, Chile, años 2002 a 2018.



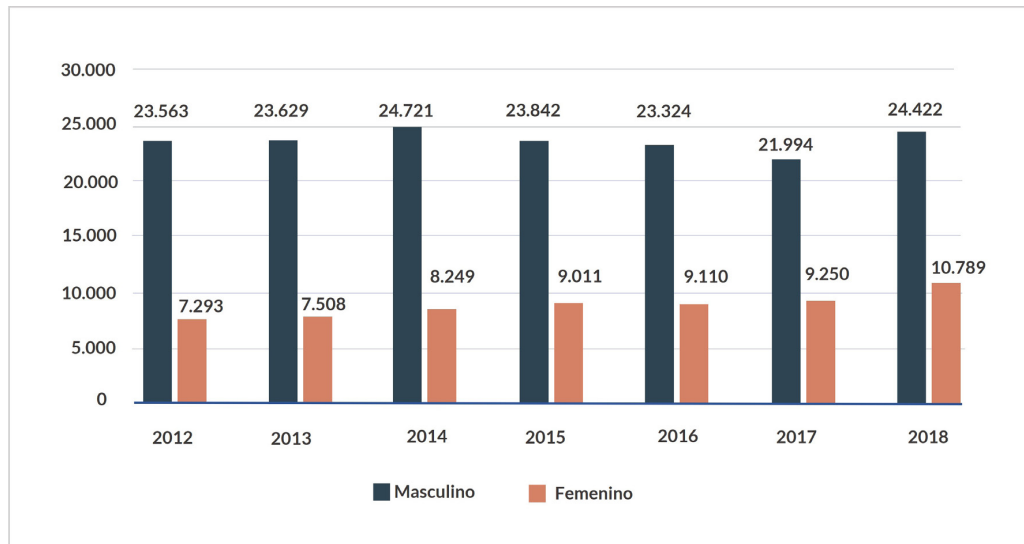
Fuente: Aguilar, 2021

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.

A nivel regional, existe una heterogeneidad de situaciones, con aisladas definiciones hacia la paridad y algunos compromisos más extendidos hacia la definición de cuotas de los espacios de decisión (Godinho, 2022). Estos contrastes también responden a los contextos específicos que se viven dentro de los países de la región, que poseen diferentes grados de organización, incidencia y estructuras y dinámicas que cabe observar con mayor detenimiento, pero que a modo de mapa general dan luces de lo que acontece en términos generales en la región.

Gráfica 6. Número de dirigentes y dirigentas sindicales a nivel país, según sexo, años 2002 a 2018.



Fuente: Aguilar, 2021

Sin embargo, y respecto de las materias de género, la agenda de igualdad ha permeado el discurso oficial de los sindicatos, falta camino por recorrer en pro de avanzar de manera sustantiva en transformaciones que integren el potencial reivindicativo que subyace en las demandas de las mujeres, tanto en la lucha sindical como social.
(Aspiazu, 2019)

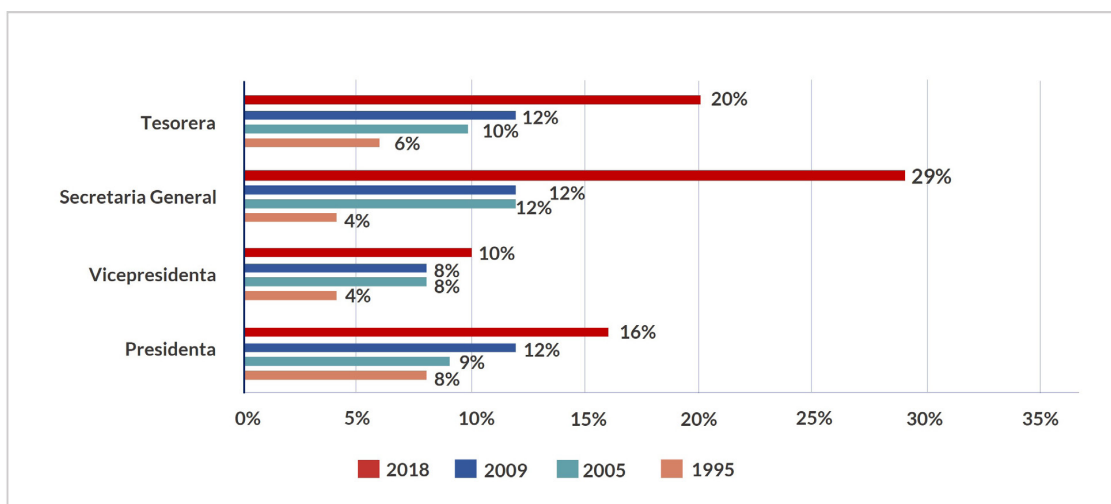
“El directorio que yo conformo está compuesto sólo de mujeres, pero está el testimonio de dirigentes antiguas que ejercieron junto a hombres que acusaron discriminación y machismo. Para la toma de decisiones de la asamblea se utiliza la regla indicada en el estatuto ahí hay desequilibrio inverso pues somos 195 mujeres versus 45 socios hombres”.
Dirigente Sindical,
Región de Antofagasta.

“No considero que hay real apertura veo que ha sido estrategia de parte de los hombres y obligación”.
Dirigenta Sindical,
Región de Valparaíso.

“En mi asociación hay total apertura con enfoque de género, lo que se traduce en un mayor porcentaje de dirigentes mujeres”.
Dirigente Sindical,
Región de Magallanes.

De esta manera se plasma al interior de las organizaciones sindicales las desigualdades observadas en el ámbito laboral, como otro reflejo de las existentes en la sociedad. Si bien existe un aumento en la afiliación y membresía, existe un “techo de cristal” o límite en el acceso de mujeres a los niveles directivos y decisionales.
(CEPAL, 2013: 175, en SG-OEA. 2020)

Gráfica 7. Porcentaje de mujeres en cargos de poder al interior de sindicatos y federaciones, según tipo de cargos, años 2002 a 2018.



Fuente: Aguilar, 2021

Lo anterior es un punto gravitante al momento de desarrollar una agenda de género sindical que permita avanzar hacia la igualdad entre hombres, mujeres y diversidades. Asimismo, y a pesar de que la mayoría de los sindicatos refieren interés y la intención de adoptar políticas para alcanzar una igualdad de género, muy poco de esto se ha trasladado a las negociaciones colectivas.

Es así, como se releva la inclusión de temas de igualdad de trato y oportunidades en el acceso, las condiciones de trabajo, las políticas de promoción en los lugares de trabajo y capacitación, la equiparación de los salarios, las reivindicaciones relacionadas con la distribución de tareas familiares y laborales, la conciliación trabajo y familia y la protección a la maternidad se tornan importantes cuando hay mujeres que los instalan y mantienen en la agenda sindical y en las convenciones colectivas de trabajo. (Trufó- Goren, 2018).

“Existe apertura en la participación, en que esta sea real, pero aún queda la barrera de género de muchas mujeres (no pueden) participar, especialmente (debido) a la disponibilidad de tiempo que deben emplear en los cuidados”.

**Dirigente Sindical,
Región de Tarapacá.**

“Los cargos de toma de decisiones generalmente lo asumen los hombres, si es que una mujer no lo solicita”.

Dirigenta Sindical, Región del Maule.

“La brecha salarial es la principal problemática y esta incluye discriminación por sexo, raza, clase social. Cada vez que reclamamos el pago justo por un concepto de sobrecarga de labores y/o responsabilidad para una administrativa la empresa responde simplemente que es su trabajo y hay que hacerlo o que se haga solo ‘por la experiencia y el crecimiento personal’. Sin embargo, cuando un hombre de nivel jerárquico superior asume tareas extras le pagan bonos, le suben el sueldo. Un ejemplo el primer proceso de acreditación: quienes hicieron el trabajo fueron mandos bajos todas mujeres (jefes de área); sin embargo, sólo recibieron felicitaciones mientras que la plana de gerentes y subgerentes, todos hombres, recibieron bonos millonarios por ‘acreditar’ sin haber participado ni colaborado ni haber efectivamente trabajado en el proceso. El caso más común y más reciente: un hombre contratado para un puesto en RRHH con la misma preparación y para las mismas funciones que una mujer que ya estaba en el mismo puesto recibió una oferta salarial mucho mayor, caso que fue reclamado y denunciado debiendo la empresa equiparar el sueldo de la funcionaria”. **Dirigenta Sindical, Región de Antofagasta.**

En contrapartida, se observa que en la región ha habido avances tanto en los marcos legales como en la adopción de un proceso paulatino de reformas internas que han asegurado cupos de mujeres en los comités directivos, que alcanzan el 30 al 40 % en búsqueda de la paridad en la representación entre hombres y mujeres.

La implementación de la Ley N°20.940 trajo consigo importantes cambios en las relaciones laborales en Chile, y junto con ellas se han desarrollado congresos, comisiones tripartitas y otras instancias que han facilitado el avance en materias de igualdad. La incorporación de cuotas ha demostrado ser insuficiente por sí misma para generar una mayor paridad y participación en igualdad en los comités y espacios decisionales al interior de las organizaciones sindicales.

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.

Durante la crisis sanitaria por COVID-19, los sindicatos tuvieron una ardua tarea en la defensa de las personas afiliadas, debido a que las condiciones de trabajo cambiaron abruptamente y, también, porque esto modificó las dinámicas propias de funcionamiento de estas organizaciones. A esto se sumó la brecha digital, que se agudizó en sectores rurales, con problemas de conectividad y en aquellos con menor capacidad económica. En este contexto, muchas mujeres también vieron disminuida o afectada su participación de los ámbitos sindicales, en función de las responsabilidades dentro del hogar que tuvieron que asumir en el período y por no disponer de espacios privados que facilitarían su presencia en reuniones y otras instancias (Gondinho, 2022).

Sin embargo, la misma conectividad a través de recursos virtuales es la que permitió mantener la comunicación y coordinación a nivel sindical y se le considera de gran valor en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19, ya que permitió extender y diversificar la participación, actividades y discusiones sobre temáticas relevadas en el contexto de pandemia, como también los contactos nacionales e internacionales. Mujeres que participaron de estos espacios dan cuenta de una experiencia positiva al no tener que desplazarse desde sus hogares a las sedes sindicales.

Este diagnóstico dual se explica porque la realidad que afecta a mujeres que participan en sindicatos es heterogénea y más aún a nivel regional; a lo que se suma que no existe información que permita sopesar cuando estas condiciones actuaron como facilitadores y obstaculizadores en participación sindical en ese período en función de la realidad que afectaba a cada país. Mujeres sindicalistas de varios países evaluaron que el formato virtual facilitó la participación femenina, sin desconsiderar los problemas señalados y sin tomarlo como un sustituto de la presencialidad, situación que se proyecta en la actualidad.

“Actualmente las reuniones a través de sistemas remotos han brindado la posibilidad de participación”.

Dirigenta Sindical, Región de Tarapacá.

Pese a los aspectos positivos señalados, el impacto de la crisis socio sanitaria por COVID-19 no modificó las desigualdades estructurales al interior de las organizaciones sindicales, las que mantienen un fuerte impacto en la participación de mujeres. Factores laborales relacionados con condiciones de fragmentación, precarización tanto en el trabajo remunerado como no remunerado siguen actuando como barrera para su participación, la que en muchos casos es trunca o irregular. Estas condiciones son una realidad que la acción sindical debe considerar bajo la premisa que las desigualdades sociales se intersectan e inciden no solo en su vida laboral, sino ponen de relieve la conciliación de la vida familiar y personal.

Cuadro 1. Mujeres visibles en el ámbito sindical.

MUJERES VISIBLES

| | | |
|--|---|--|
| <p>Las mujeres constituyen el 35 % de los 3,9 millones de afiliados sindicales (en las organizaciones que declaran la cantidad de afiliados por sexo).</p> | <p>En las organizaciones sindicales de la administración pública, enseñanza y salud, que cuentan con algo más de 2 millones de afiliados/as, las mujeres constituyen el 60 %.</p> | <p>Las mujeres afiliadas a los sindicatos de la administración pública, enseñanza y salud, constituyen el 89 % del total de afiliadas mujeres y el 31 % del total de afiliados sindicales.</p> |
|--|---|--|

Aun en los sectores en los que la afiliación de las mujeres a los sindicatos es relativamente elevada y próxima a su presencia en el empleo, la conformación por sexo de las directivas sindicales revela una fuerte primacía masculina:

- En la administración pública las mujeres ocupan apenas 16 de las 158 secretarías generales relevadas, a pesar de representar el 41 % de las empleadas públicas y el 46 % de la afiliación sindical.
- En la enseñanza las mujeres ocupan la secretaría general solo en 22 de los 58 sindicatos, pese a que en el sector el 77 % de las empleadas y el 75 % de las afiliadas son mujeres.
- En el sector de la salud las mujeres ocupan 12 de las 41 secretarías generales identificadas, pese a que constituyen el 72 % del empleo y el 55 % de la afiliación sindical del sector.

En: Trufó- Goren, 2018

3

Transversalización de género en la acción sindical



3.1. Qué significa 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. Como estrategia, la transversalización de género permite colocar la perspectiva de género como una forma de entender y abordar a fin de garantizar la equidad en situaciones desiguales bajo el principio de igualdad de oportunidades (Rodríguez, 2006:289; Bonaccorsi y Carrario, 2012:132; Aspiazu, 2015; en Tevez, 2022).

Lo anterior no significa hacer de hombres y mujeres una misma cosa, sino visibilizar la desigualdad de oportunidades, participación y desarrollo que existen en función de su género. Tampoco se trata de añadir un componente femenino de igualdad o simplemente aumentar las cifras de su participación en actividades aisladas. La transversalización de la perspectiva de género implica considerar los intereses, necesidades, conocimientos, experticias y experiencias de hombres, mujeres y diversidades para transformar las estructuras y dinámicas para que toda persona pueda acceder y desarrollarse en un mundo de trabajo en igualdad y justicia.

Chile ha asumido una serie de compromisos de derecho internacional de los derechos humanos⁴, que permiten entender como una obligación de transversalizar la mirada de género. Desde la firma y ratificación de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés, 1979), se ha establecido como objetivo eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, buscando alcanzar una igualdad real y efectiva entre los géneros en el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, las definiciones de la Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995) relevaron la transversalización de género como una estrategia fundamental para garantizar la igualdad sustantiva, convirtiéndola en una obligación.

En la actualidad, Chile continúa progresando en sus compromisos relacionados con la equidad, destacando el diseño de respuestas para abordar las demandas de justicia de género, bajo los lineamientos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (MMyEG, 2018)⁵. La ratificación de estos compromisos apunta directamente a abordar los derechos humanos respecto de la igualdad y equidad de género y se han traducido en avances importantes a través de leyes y diversas iniciativas como estrategias, políticas, planes y programas.

⁴ Chile ha suscrito una serie de compromisos internacionales en materia de derechos humanos, que en su carácter vinculante, obligan a garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres. Su listado se incluye en Anexos 2. Compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género en el mercado laboral.

⁵ En 2015, la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible tras un extenso proceso de preparación y debate. Posteriormente, en octubre de 2016, la Estrategia de Montevideo recibió aprobación durante la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, un evento organizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en colaboración con el Gobierno de Uruguay (MMyEG, 2018). Ambas son abordadas en Anexos 2. Compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género en el mercado laboral.

En este sentido, el proceso de transversalización implica analizar las relaciones entre hombres y mujeres, pero también relevar cuando ocurren situaciones que les perjudican en función de su género. En general estas suelen afectar a mujeres, pero también a hombres como por ejemplo en lo referente a los derechos de corresponsabilidad y paternidad.

En síntesis, la transversalización busca atender las necesidades e intereses de hombres, mujeres y diversidades, posibilita reducir brechas y segmentaciones por motivos de género y construir una igualdad sustantiva, como un derecho humano común a todas las personas.

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

Para promover la igualdad de género y evitar mantener o profundizar barreras, brechas y relaciones de género desiguales, la transversalización de género requiere operar de manera simultánea diferentes dimensiones que interactúan entre sí, que definen los niveles de la dinámica de cada institución y posibilitan generar cambios dentro de estas.

En la incorporación de la perspectiva de género se requiere una transformación en la organización, a través de una mirada interna estratégica a su estructura y cultura, considerando también el contexto en que se desarrolla. Es decir, entender su realidad como parte de la sociedad donde está inmersa. Para esto deben considerarse las políticas, compromisos, procesos y comportamientos que son aceptados y promovidos, como también los valores y creencias que poseen las personas trabajadoras que se desarrollan en ellas.

En esta transformación, existen dimensiones que convergen y se retroalimentan y que son necesarias de abordar para obtener resultados que aseguren la igualdad de género. Entre estas se distinguen cuatro dimensiones claves.

En un nivel sustancial, la Dimensión política permite observar las políticas y objetivos institucionales que determinan los contenidos de las intervenciones que se harán dentro de una institución u organización, atendiendo la definición y alcances para el cambio que desea llevarse a cabo. Por lo tanto, desde la incorporación de la perspectiva de género, en este ámbito encontraremos la apertura declarada ante este cambio, las decisiones internas en las diferentes jerarquías, los discursos y políticas internas, asignación de recursos humanos y financieros, y todo aquello que se implica en el ámbito institucional formal y legitimado.

Como las organizaciones interactúan con factores externos que las permean, en este nivel también se encuentran las influencias o presión que pueden facilitar u obstaculizar las medidas que se tomen en materia de género. Es por esto que en esta dimensión ubicaremos la agenda propia de género, los niveles de participación declarada, las alianzas y los procesos de articulación que permitan obtener los resultados esperados y las instancias de resolución para negociaciones y la definición de metas.

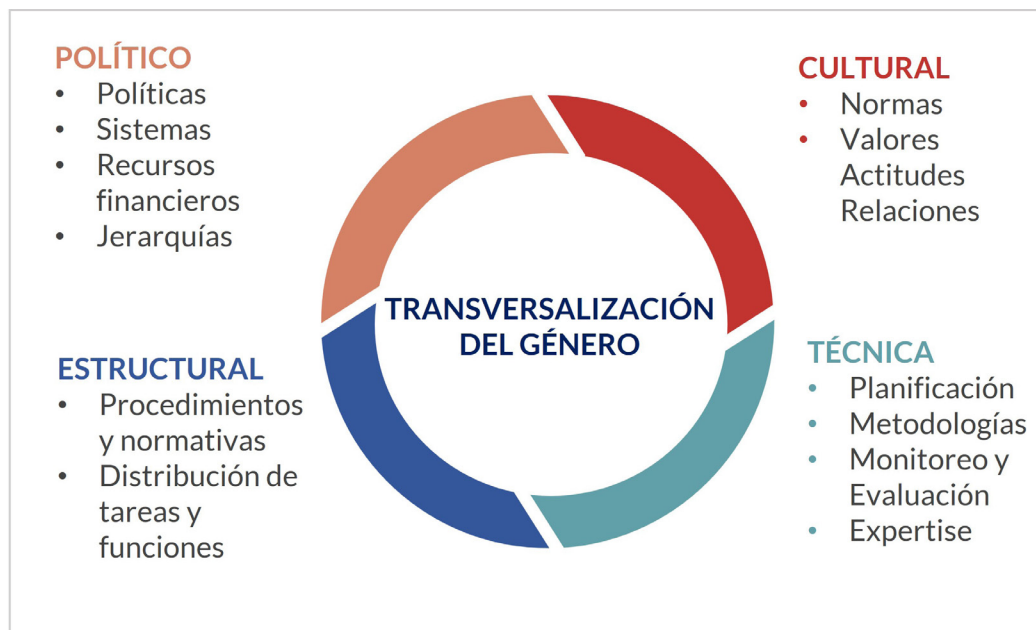
Por otra parte, la **Dimensión Estructural** se relaciona con la distribución de funciones y tareas, las dinámicas y relaciones que se establecen en cada organización y que definen su estructura interna. Encontramos aquí los procedimientos, normativas y directrices, criterios de reclutamiento, contratación y demás mecanismos que permiten el funcionamiento interno. Esta dimensión es clave al momento de hacer cuerpo de los cambios definidos desde la incorporación de la perspectiva de género, ya que es en esta donde se concretiza la capacidad institucional para abordar y dar fortaleza interna a la transformación esperada.

La **Dimensión Cultural** refiere a valores, significados, prácticas, interpretaciones de la realidad y formas de relacionamiento social que naturalizan las desigualdades de género. Es en esta dimensión donde confluyen en las prácticas cotidianas tanto los tipos de relaciones y dinámicas que dan cuerpo a los principios de la propia organización, plasmada formalmente

o no en su misión y visión, como también todas aquellas que son propias de quienes a título personal aportan en su quehacer laboral y que son producto de sus experiencias vitales fuera del contexto laboral. Por lo tanto, es en el ámbito cultural donde existe una fuerte relación entre el mundo social y el laboral y su incidencia es gravitante al momento de visibilizar desigualdades de género que pueden estar naturalizadas en la sociedad y replicándose en la cultura organizacional.

Finalmente, y no menos importante, es la **Dimensión Técnica**. Para que el proceso de transformación con perspectiva de género se lleve a cabo de manera sistemática y metodológicamente coherente con la realidad que vive la organización, se requiere de una concepción, planificación, gestión e implementación que posibilite recorrer un camino que permita hacer viables, alcanzables y sostenibles los resultados esperados en pro de la igualdad, considerando un horizonte de mediano y largo plazo. Para esto las herramientas y conocimiento técnico posibilitan articular instancias de diferente tipo (capacitaciones, instrumentos, mediciones, intervenciones focalizadas, acciones comunicativas) de manera de aumentar su incidencia, retroalimentación y corrección para el uso eficiente de los recursos, de manera eficaz y efectiva.

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



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

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

Nota cuadro:

“Las organizaciones sindicales tienen un rol central en la lucha por la justicia social y la profundización de la democracia. En ese desafío, la incorporación de la perspectiva de la justicia de género en los programas y las acciones sindicales es una tarea central para las organizaciones. La paridad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es una cuestión de justicia que no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia”. (Godinho, 2022).

Durante la última década, la igualdad de género se ha incorporado paulatinamente a la agenda sindical de la región latinoamericana. En términos formales, se han desarrollado marcos legales, se han abordado como una temática pertinente en congresos, en las negociaciones colectivas y ha derivado en acciones concretas como el sistema de cuotas o paridad en cargos de representación directiva. Sin embargo, todos los avances de este conjunto de acciones dan cuenta del reconocimiento de la existencia de desigualdades al interior de los sindicatos, pero se mantienen aún distintos obstaculizadores que no permiten que este progreso sea, por sí, una solución sustantiva.

Es por esto que, como primera condición para abordar la transversalización de la perspectiva de género a nivel sindical, se requiere que los propios sindicatos sean quienes observen su nivel de apertura para incidir sobre los factores, estructuras y dinámicas que propician el avance hacia la igualdad de género. Para esto no basta con acciones puntuales o excepcionales, sino abordar el cómo estas afectan diferenciadamente a hombres, mujeres y diversidades, actuando sobre las desigualdades en los diferentes niveles de manera sistemática y conjunta.

En este sentido, es de suma importancia que en la acción sindical se tenga presente “la plena integración de las mujeres y la transversalización de la perspectiva de género en los sindicatos no es una mera concesión por parte de éstos, sino una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo sustentable” (OIT, 2019 en SGE-OEA, 2020).

Para esto se requiere un cambio de paradigma que supere la inclusión de mujeres a las organizaciones sindicales, además de incorporar las bases para que estas, como también las diversidades, participen “en pie de igualdad y en la primera línea de las decisiones”. (SGE-OEA, 2020) integrando el potencial reivindicativo en la lucha sindical y 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. En 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?

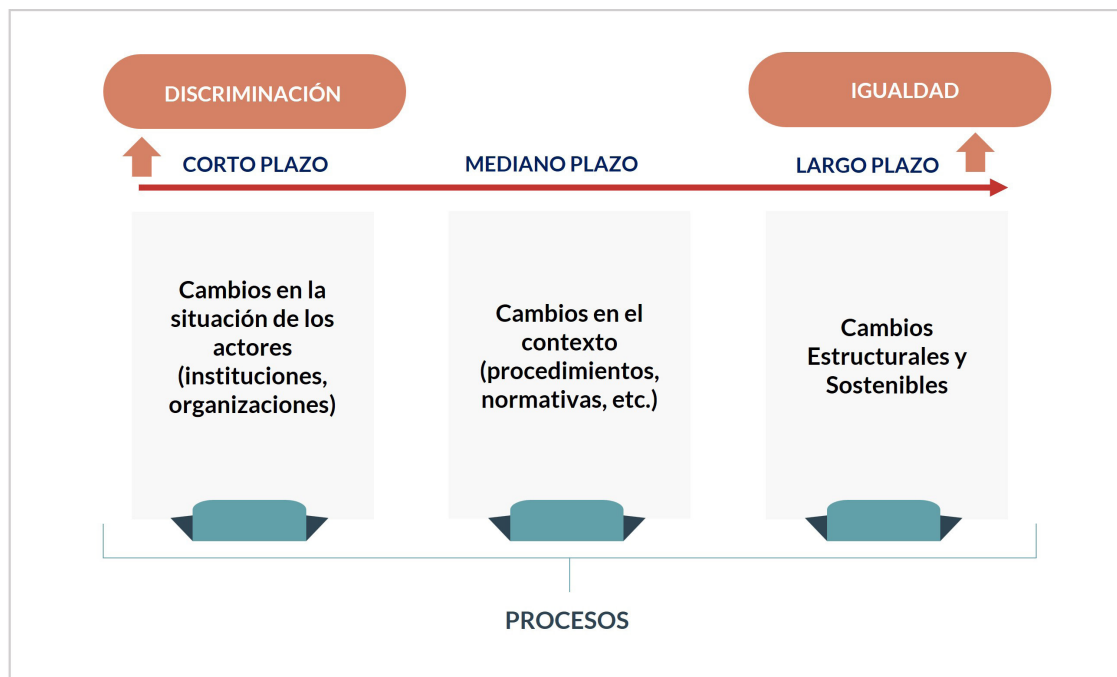
1. Porque permite reconocer que tanto mujeres, hombres y diversidades tienen actoría y son sujetos del desarrollo y, por lo tanto, deben tener acceso a las decisiones, a los recursos y a sus beneficios.
2. Porque las políticas, medidas y proyectos que se impulsen deben atender a las necesidades específicas de hombres, mujeres y diversidades, como también deben proponer respuestas que aseguren la igualdad de género.
3. Porque contribuye a democratizar las organizaciones sindicales incorporando la diversidad de capacidades de hombres, mujeres y diversidades.
4. 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.
5. 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. Proceso de transversalización

Poner en marcha la estrategia de transversalización de género en la Acción Sindical es un proceso que requiere tener en cuenta dimensiones políticas y técnicas, para promover transformaciones que eliminen la discriminación y apunten a alcanzar la igualdad sustantiva como objetivo. Impulsar cambios en lo estructural, los procedimientos y las actorías, necesita de una progresión de acciones en el corto, mediano y largo plazo.

Es decir, se trata de un proceso estratégico que representa “un conjunto de actividades o eventos, sistémica o mutuamente relacionados, en forma organizada o coordinada, los cuales interactúan en fases temporales sucesivas para transformar insumos o elementos de entrada en resultados que constituyen el fin o propósito del proceso” (FLACSO, 2011, en PNUD, 2019).

Figura 3. El proceso de transversalización del género.



Fuente: Adaptado de Evangelina García Prince (2016): Conferencia Magistral “Evaluación de la perspectiva de género en políticas públicas: El contexto latinoamericano”, Ciudad de México

Complementariamente, y de acuerdo a las características de la organización sindical, la OIT propone el desarrollo de una estrategia dual dentro para la transversalización. Esto permite incorporar las acciones, proyectos y políticas que posibilitan la igualdad en el proceso, a la vez que permite el desarrollo de situaciones o contextos que requieren cambios rápidos para abordar desigualdades entre hombres y mujeres (CSA 2018).

Cuadro 2. Estrategia dual en la transversalización del género.



En: CSA, 2018

¿Cuáles son las condiciones que la facilitan?

1. Voluntad política expresada en acuerdos y/o mandatos explícitos.
2. Conocimiento de los movimientos sindicales y del mercado laboral.
3. Conocimiento de las relaciones de género en el mercado laboral y en el funcionamiento interno de los sindicatos por medio de diagnósticos estratégicos.
4. Recursos financieros y humanos necesarios: unidades, equipos, presupuestos.
5. 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.

Fuente: Adaptado de ICEI (2009): Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación.

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

Nota:

«Revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales» (CSA, 2015).

Los obstaculizadores identificados son, más que una situación inabarcable, un desafío para la acción sindical en materia de igualdad y de transversalizar la perspectiva de género al interior de las organizaciones.

Uno de los puntos a considerar es cómo se integra la perspectiva de género de manera que se amplíe la mirada sobre cómo se está instrumentalizando el alcanzar la igualdad. En este sentido, avanzar en igualdad de oportunidades, es decir, que hombres, mujeres y diversidades puedan desarrollar determinadas actividades o disfrutar de bienes y servicios, no implica que alcancen iguales resultados.

Por ejemplo, la participación formal de mujeres en sindicatos está garantizada por sistemas de cuotas o similares, donde este acceso (o igualdad de oportunidad) no da cuenta de que existen muchas trabas para que la participación sea sustantiva en los directorios, ya que en estos aún subsisten asimetrías de poder que es necesario reparar, por lo que no puede decirse que hay igualdad de resultados.

Tabla 1. Obstáculos al transversalizar el género.

| Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y de las condiciones de vida y trabajo |
|---|
| <p>Las desigualdades de género en la sociedad se reproducen en el ámbito laboral y de participación en las organizaciones sindicales. Es por esto que son mujeres quienes suelen restarse de la participación pública pero también y, con un peso gravitante, por la falta de tiempo que implica mantener las responsabilidades en el ámbito doméstico y familiar. A lo anterior se suman diferentes niveles de discriminación de las que pueden ser parte tanto por prejuicios sociales como por repercusión en la valoración de su desempeño profesional, que repercute en la valoración de participar en ambientes sindicales.</p> |

Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder internos al sindicalismo

Desde su nacimiento, los sindicatos fueron construidos como espacios habitados por hombres, reproduciendo sus estructuras y dinámicas, tanto en el acceso, funcionamiento y participación. Estas lógicas de poder se asocian a formas masculinizadas de relacionamiento, lenguaje y formas de hacer política que limitan la inserción de mujeres en igualdad de condiciones. Estas formas trascienden a las propias organizaciones sindicales, proyectándose en la relación entre éstas, en corrientes sindicales y políticas, en sectores de producción y entre géneros. A lo anterior se adiciona la existencia de situaciones de violencia dentro de las organizaciones, muchas veces naturalizadas, que indican como limitante en la participación igualitaria entre hombres, mujeres y diversidades.

Obstáculos específicos enfrentados por las sindicalistas que integran los comités directivos

Si bien existen normativas legales que exigen la inclusión de mujeres en estos espacios, también existen limitantes que dificultan su participación y permanencia en los comités directivos. Entre estas puede mencionarse que no logran influir en las decisiones y definiciones políticas, ya que muchas veces estas se definen en ámbitos informales en los que no se les incluye. A esto se suma que muchas veces, su participación se circunscribe a roles que responden a estereotipos de género dentro de los comités (CEPAL 2013).

Ante el escenario descrito, los avances en materia de género de los últimos años permiten vislumbrar acciones para abordar los obstaculizadores identificados y progresar en la transversalización de la perspectiva de género en la acción sindical.

Dentro de las estrategias e iniciativas para superar los obstáculos identificados, pueden considerarse:

- **Aumentar la cantidad de mujeres y diversidades en las organizaciones sindicales:** además de activar la participación, este aumento refiere a su incorporación en los diferentes niveles de cada organización. Así, no responde solo a su acceso a puestos directivos, sino también a las dinámicas a todo nivel, en instancias de base y acciones masivas (asambleas, congresos y actos) (Arias y Oliveira, 2023).
- **Fomentar la formación:** en distintos espacios, la formación y capacitación permite que situaciones de inexperiencia o falta de confianza disminuyan, al tiempo que permiten una mejor manera de identificar y profundizar en temáticas, detección de situaciones y formulación de propuestas, entre otros.

- Plantear transformaciones para adaptar las estructuras gremiales: desde modificaciones cotidianas en las relaciones y dinámicas hasta cambios estructurales en la organización sindical, facilitan que las lógicas de mujeres y diversidades tengan mayor cabida y validación, siendo acciones que promueven la igualdad entre las personas trabajadoras. Dentro de estas instancias se observa la creación de secretarías, comisiones o departamentos de género, siempre y cuando las iniciativas, solicitudes y coordinaciones sean legitimadas e incorporadas a acciones transversales dentro de la organización.

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

Considerando el proceso, los facilitadores, los obstaculizadores y algunas estrategias para abordarlos, se contempla que, como orientadoras las siguientes acciones prioritarias, siempre teniendo en consideración la adaptabilidad de sus definiciones y alcances de acuerdo con la realidad y estado de cada organización sindical.

Cuadrado 3. Acciones prioritarias al transversalizar el género.



En: CSA, 2021

3.7. La agenda de género interna

A nivel discursivo, se observa que, si bien las demandas de las mujeres se reconocen y son incorporadas en las agendas, no existen agendas de género o estas están en construcción. Una agenda sindical de género debe ser “entendida como una herramienta conceptual que plantea acciones concretas para observar, entender y concientizar sobre el origen histórico de la desigualdad social y política que sufren las mujeres por ser mujeres” (Godinho, 2022). Así, la agenda sindical debe considerar las situaciones que afectan a mujeres, como también a diversidades, ya que son un punto gravitante para considerar en la estructura interna como en las negociaciones colectivas. Lo que permite, además, tener “un impacto positivo en la gobernanza, identidad e imagen pública de los sindicatos” (OIT, 2019).

Dentro de la historia de la acción sindical, las mujeres sindicalistas han sido claves en los avances programáticos de derechos de las personas trabajadoras, visibilizando en la acción programática la necesidad de enfrentar múltiples opresiones de las que son partícipes. Como resultado han sido determinantes en avanzar en transformaciones institucionales que han dado paso a cambios en los sistemas legales y de negociación colectiva, dando cuenta de las desigualdades y brechas que existen en función del género en el mundo del trabajo, impactando con transformaciones positivas a las familias, comunidades y el contexto laboral. A nivel internacional, en el marco de la OIT, muestra de esto es la ratificación e incorporación de los Convenios 156, sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares; el Convenio 189, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos; y el reciente Convenio 190, sobre la violencia y el acoso (Arias y Oliveira, 2023)⁶.

Si bien el aumento en el acceso de las mujeres a posiciones directivas les ha posibilitado incidir en las agendas de género en relación con las propias sindicales, esto no ha alterado de manera significativa las formas tradicionales en cómo las organizaciones sindicales se componen y relacionan, especialmente en los espacios de poder. Un punto importante a relevar es la relación que se establece desde la perspectiva de género, donde se releva la condición de personas gestantes y/o la maternidad por sobre las necesidades que son producto de la desigualdad en el mundo del trabajo, lo que incluye la corresponsabilidad. Asimismo, la agenda de género debe incluir temáticas que permitan abordar las barreras relacionadas con la participación laboral, brechas salariales y “techos de cristal” que afectan las trayectorias laborales, como también posibilitando políticas y servicios de cuidados, y todas las medidas que permitan prevenir, abordar y proceder respecto de denuncias de discriminación, acoso y violencia de género (CSA, 2021).

Esto explica el por qué las propuestas que se levantan para las temáticas de género e igualdad, no se encuentran, o desaparecen al momento de definir las agendas sindicales, siendo priorizados otros temas.


⁶ Sobre el Convenio-190, este fue ratificado por Chile en junio del año 2023, por lo que a la fecha de elaboración de este Manual aún no entra en vigor. Dada su importancia, se aborda en el apartado siguiente.

De hecho, la mayoría de los convenios que han incluido cláusulas de género se concretaron con la presencia de sindicatos en cuyas comisiones negociadoras participaban un mayor número de mujeres (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo: 2011, p.7).

Lo anterior vuelve a poner en relevancia la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en las organizaciones sindicales, de una manera que permita entender no solo las situaciones específicas sino la relación de causas y efectos de las desigualdades basadas en el género y sus repercusiones tanto a nivel laboral como fuera del trabajo bajo la noción de conciliación laboral, familiar y personal.

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. |

3.8. Un punto 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 es el primer tratado internacional que reconoce que toda persona tiene el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, de manera vinculante para los países que lo ratifican. Lo complementa la Recomendación 206-OIT, que da orientaciones a modo de una ruta de aplicación a través de medidas que facilitan su implementación.

En sus artículos, el convenio aborda y previene la violencia y el acoso tanto en el trabajo, en relación o como resultado de éste, permitiendo identificar situaciones que muchas veces son naturalizadas o resultan invisibles, ya que la violencia y el acoso no es exclusiva de las relaciones que se dan en el mundo laboral, sino que reproduce las que existen en la sociedad actual.

En la sociedad, las personas o grupos de personas son tipificadas con ciertas conductas o cualidades, a modo de una etiqueta, que son lo que se conoce como estereotipos de género. Estos pueden ser de diferentes tipos, siendo los más comunes los de género, orientación sexual, pertenencia a pueblos indígenas, migrantes, discapacidad, etc. Los estereotipos pueden provocar un daño a los grupos a los que etiqueta, especialmente cuando hay relaciones de poder. Esto significa que hay grupos que serán más vulnerables que otros y que en ellos puede operar un mecanismo donde se genera y reproducen relaciones de violencia.

Los estereotipos y prejuicios de género y los roles impuestos socialmente a lo masculino y lo femenino, así como la aceptación social de las distintas formas de violencia, constituyen el cimiento principal para la generación y reproducción de la violencia hacia las mujeres y las niñas.

Asimismo, una persona puede responder a más de un estereotipo, produciendo que las desigualdades entre grupos se intersecten o yuxtapongan, profundizando una red de relaciones violentas. A lo anterior, se le conoce como enfoque de interseccionalidad, esta perspectiva sirve de herramienta de análisis para comprender las desigualdades, sus causas y consecuencias estructurales y dinámicas, que surgen de la interacción de dos o más de estas categorías o ejes de subordinación. La interseccionalidad trata la forma por la cual el patriarcado, el racismo, el clasismo y otros sistemas de opresión crean desigualdades básicas que estructuran las posiciones relativas de las mujeres, razas, clases y otros (Crenshaw, 1989). Dentro de este marco entendemos también se manifiesta el problema del acoso laboral y el acoso laboral sexual.

Al observar lo anterior desde el ámbito meramente laboral, estos mecanismos se reproducen llevando estas conductas a los lugares y relaciones de trabajo y sobre esta área es donde el Convenio se hace parte atendiendo “el conjunto de comportamientos o prácticas, con o sin intencionalidad que causen o sean susceptibles de causar un daño; puede presentarse una sola vez o varias veces (se abandona la idea de comportamiento sistemático propio del mobbing); el hecho en cuestión puede tener como objetivo causar/generar una situación de violencia o acoso, o bien, puede desprenderse indirectamente del mismo; el daño causado puede ser físico, psicológico, sexual o económico; incluye explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, es decir, aquella ejercida a personas por el solo de hecho de su sexo o género”.

Por ejemplo, el hecho de que un jefe o jefa tenga la facultad de dirigir, no le habilita para atentar contra la integridad física, psicológica o económica de trabajadoras y trabajadores a su cargo. Del mismo modo, que las actividades que implican relación con terceras personas (público, pacientes, personas usuarias) no pueden denostar quienes les atienden o prestan servicios.

La violencia y el acoso en el ámbito laboral puede producirse en los procesos de postulación y selección a un trabajo; en la permanencia en el trabajo, donde actúan cargas y horarios excesivos, en las condiciones de trabajo (por ejemplo, en la infraestructura); en las relaciones laborales (verticales, es decir, de jefaturas a personal subalterno y de este nivel a sus jefaturas; y horizontales, que se establece en las relaciones entre pares); en el lugar de trabajo (teletrabajo, en domicilio, en la vía pública si ahí se realiza, o en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo); en los egresos (razones de despido, formas y relaciones al momento del cierre).

Como un medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Recomendación-206 indica que debe velarse por el derecho a la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en todos los niveles, ya que esta es una de las vías normativas de su aplicación, mencionando que los países que ratifican el convenio deben incluir en las normativas que las personas trabajadoras y sus representantes participen de la elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas en estas materias en sus lugares de trabajo.

Dado su papel, los sindicatos no solo deben involucrarse en la detección y prevención de la violencia y el acoso dentro de los espacios laborales, sino también dentro de su propia organización colectiva. Al igual que sucede en la reproducción de estereotipos y mecanismos que reproducen la violencia de la sociedad en el ambiente laboral, el espacio propio al interior de los sindicatos no está exento de repetir estas dinámicas. Dada su temática en pro de la igualdad de género en un contexto de trabajo seguro y libre de violencia y acoso en el mundo laboral, es gravitante se incluya desde ya en la elaboración de las agendas de género como también que se incluyan en la agenda sindical.

En ambos casos, se requiere abordar la violencia a través de la detección de cómo se produce y expresan la violencia y el acoso en lo específico de su cultura organizacional en sus lugares de trabajo; y prevenir las situaciones y relaciones que se observan como posibles o que ya han sucedido.

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

Nota:

“Es importante para representar la diversidad de la fuerza de trabajo y asegurar su función democrática.” (OIT, 2019, en SG-OEA, 2020).

Es fundamental que las propuestas y recomendaciones para avanzar provengan desde los propios sindicatos, respondiendo al contexto nacional y/o local y que puedan sostenerse en el tiempo. Varias organizaciones sindicales de diversos países de la región coinciden en que 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 a la transversalización de la igualdad de género.

A continuación, se presenta una propuesta de agenda para incorporar la perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales. Se trata de una propuesta de seis ejes estratégicos que responden a las prioridades expresadas y son coincidentes con lo indicado por las personas con participación sindical consultadas en el proceso de elaboración del Manual. Las acciones propuestas constituyen una agenda de corto y mediano plazo que será necesario adaptar en función de los diferentes contextos.

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



Los movimientos sindicales representados en la Confederación Sindical Internacional han establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30 %, y del 40 % para las organizaciones con un número más importante de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad. La evaluación al año 2020 indica que si bien ha aumentado la participación de mujeres en los distintos niveles, esto no se refleja en los ámbitos de dirección, representación y diálogo social, dejando una brecha importante respecto de las expectativas de paridad (CAC, 2021). Cabe destacar la paridad también comprende el ejercicio del poder por parte de las mujeres, como también de la diversidad, en condiciones de igualdad y en espacios libres de violencia y discriminación.

Por ejemplo, en Chile a partir de la Reforma Laboral aprobada en 2016 se tomaron medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las mesas de negociación. La Reforma Laboral chilena señala que las mujeres deben estar representadas en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales en una proporción no inferior a un tercio del total (30 %) de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; en Centrales Sindicales). En el caso de las comisiones negociadoras, se exige la presencia de al menos una mujer.

Al 2023, el 65,1 % de los cargos directivos son ocupados por hombres, manteniendo la brecha existente y la participación de mujeres en la negociación colectiva es baja (Díaz, y Von Geldern, 2023). A lo que se suma que solo el 53,2 % de los sindicatos está obligado a cumplir la norma (Op. Cit.). Si bien existen avances al respecto, estos se concentran territorialmente, en rubros específicos de actividad económica y tipos de liderazgos lo que mantiene el desafío en términos de representación de mujeres.

Eje 01

PARIDAD Y REPRESENTACIÓN

Asegurar la paridad en la dirigencia sindical y en los procesos de negociación colectiva

Los movimientos sindicales representados en la Confederación Sindical Internacional han establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30 %, y del 40 % para las organizaciones con un número más importante de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad. Por ejemplo en Chile, a partir de la Reforma Laboral aprobada en 2016 se tomaron medidas para aumentar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las mesas de negociación. La Reforma Laboral chilena señala que las mujeres deben estar representadas en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales en una proporción no inferior a un tercio del total (30 %) de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; en Centrales Sindicales). En el caso de las comisiones negociadoras, se exige la presencia de al menos una mujer.

Aumentar la participación de las mujeres y diversidad en los puestos de toma de decisiones de las organizaciones sindicales

- Promover la participación y representación numérica (en los puestos de toma de decisiones) y temática (en las negociaciones colectivas).
- Identificar liderazgos de mujeres y de diversidad que se puedan potenciar.
- Diseñar y ejecutar una estrategia comunicacional para incentivar postulaciones de mujeres y diversidad a los puestos de toma de decisiones.
- Promover la modificación de estatutos para asegurar cierto porcentaje de participación de mujeres y diversidad en la dirigencia y en las mesas de negociación.
- Instar a la actualización de marcos regulatorios en relación con la representatividad (legislaciones de cupo/cuota sindical).
- Generar procesos de formación en liderazgo y negociación colectiva para fortalecer las capacidades de mujeres y diversidad para ocupar cargos directivos, como también para que puedan asumir funciones directivas en todos los niveles, que contemplen abordar los mecanismos de diálogo social.
- Generar las condiciones necesarias para facilitar la participación de mujeres y diversidad en las organizaciones sindicales promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad de los cuidados entre las familias, las empresas, los sindicatos y el Estado. Propiciando una redistribución de las responsabilidades familiares entre las personas agremiadas, y estructurar la agenda sindical tomando en cuenta los tiempos que involucra este trabajo no remunerado.

Negociaciones colectivas con perspectiva de género

- Definir las acciones necesarias para incluir la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva.
- Utilizar y difundir herramientas estratégicas como manuales de negociación colectiva con perspectiva de género y principios de igualdad y no discriminación en todos los aspectos de la negociación colectiva: herramientas para la elaboración de argumentos, mensajes, e ideas fuerza que permitan posicionar la agenda de género en las negociaciones.
- Negociar para la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos sobre igualdad de oportunidades, protección contra la discriminación y la violencia de género, así como la adopción de medidas afirmativas y para la redistribución de las responsabilidades familiares afirmativas y para la redistribución de las responsabilidades familiares.

Fortalecer las capacidades de los sindicatos para transversalizar la perspectiva de género

La manera más efectiva de instalar cambios y transformaciones tiene que ver con la apropiación de los procesos y con la generación o el fortalecimiento de las capacidades. Hay que apuntar a que el movimiento sindical no solo conozca conceptualmente la perspectiva de género, sino en su capacidad de aportar calidad y pertinencia a la política, que tiene relación con las condiciones de vida de hombres, mujeres y diversidades, y con el futuro de las sociedades.

Desarrollar procesos de formación y acompañamiento técnico

- Escuelas de formación sindical en género para hombres, mujeres y diversidades, generando instancias de capacitación y reflexión para visibilizar dónde están las problemáticas.
- Desarrollar cursos de preparación de formadores hombres o duplas mixtas, para trabajar estos temas con hombres sindicalistas especialmente en los espacios laborales masculinizados.
- Promover que las organizaciones sindicales asignen un porcentaje del presupuesto destinado a la formación, a los temas de género.
- Desarrollar procesos de sensibilización con las bases e incidencia en la dirección de las organizaciones sindicales para incorporar los temas de género como una prioridad, pero también para promover el compromiso de las personas trabajadoras con la defensa de los derechos humanos, los derechos laborales y los derechos de las mujeres y de la diversidad.
- Procesos de sensibilización y formación en género que aborden cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad y las masculinidades diversas y muestren con ejemplos cómo abordar las desigualdades.
- Buscar alianzas y/o especialistas en género que acompañen técnicamente los procesos de transversalidad de género en las organizaciones sindicales.

Fortalecer los mecanismos institucionales

- Crear o fortalecer los mecanismos de género o áreas de mujeres, y espacios para diversidades, en las organizaciones sindicales con presupuestos adecuados, especialistas en género, autonomía, etc.
- Fortalecer los mecanismos de género dentro de las agencias y el mismo Ministerio del Trabajo, para que puedan hacer un seguimiento efectivo a los procesos de transversalidad en el cumplimiento de las funciones de inspección laboral tanto en las empresas como en los

sindicatos (por ejemplo, en los protocolos de actuación frente al acoso sexual, la violencia en el ámbito laboral, la libertad sindical, etc.).

- Promover mecanismos de incentivo, que provengan desde el Estado, que sirvan para promover sindicatos más igualitarios que no dependan exclusivamente de la voluntad política para acelerar los avances. Un buen ejemplo de ellos son los procesos de certificación.

Eje 03

INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS

Generar y compartir información y conocimientos

Comprometerse a compartir información e intercambiar conocimientos sobre los diversos modelos y experiencias para incorporar la perspectiva de género alimentará el aprendizaje mutuo (individual y colectivo) y ayudará a encontrar soluciones a los desafíos que se presenten en el camino.

- Realizar diagnósticos de género en las organizaciones sindicales que generen información comparable entre los países. La Comunidad de Sellos cuenta con un conjunto de herramientas que se pueden utilizar para la elaboración de los diagnósticos.
- Promover el estudio, revisión y análisis las diferentes legislaciones laborales vigentes y tratados internacionales en los países que forman parte de la Comunidad de Sellos en relación a cómo se incorporan los temas de género, pero también en cuanto al ejercicio de derechos sindicales, asegurando el acceso a la libertad sindical de las mujeres y diversidades, su participación efectiva en la toma de decisiones en condiciones de igualdad y libres de violencia.
- Elaborar diagnósticos de género por rama o por sector para tener datos específicos que se puedan utilizar adecuadamente en los procesos de negociación y en la elaboración de agendas por rubro o sector productivo (por ejemplo, call centers, comercio, etc.).
- Analizar la implementación de las políticas de género y empleo para ver qué impactos han tenido en relación a la reducción de brechas.
- Modificar el lenguaje sindical por uno inclusivo que considere la perspectiva de género, orientado no sólo a la incorporación del género femenino, sino que también la correcta mención de las diversidades sexo genéricas, personas con discapacidad, ciclo vital, entre otras.

Compartir e intercambiar información y experiencias

- Desarrollar una plataforma web y/o redes sociales con la información sindical recabada a través de los diagnósticos de cada uno de los países.
- Compartir experiencias exitosas y buenas prácticas para fortalecer la perspectiva de género en las organizaciones sindicales e internacionales.
- Promover espacios regionales de intercambio para compartir los avances en nuestros países y las buenas prácticas que se están implementando.

Eje 04

DESARROLLO DE CAPACIDADES

Promover ambientes sindicales favorables a la igualdad de género, la no discriminación y los espacios libres de violencia y acoso

Cumplir con los compromisos internacionales para eliminar las desigualdades implica pensar en los sindicatos como organizaciones integradas por personas con necesidades diversas que requieren acciones concretas para ser atendidas.

- Promover la creación de guarderías y jardines de infancia para el cuidado de niñas y niños promoviendo la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre padres, madres, empresa y Estado.
- Revisar las micro prácticas en los espacios sindicales y definir acciones que promuevan la igualdad de género, revisar horarios de las reuniones, etc.
- Utilizar lenguajes inclusivos para apoyar y visibilizar la participación de las mujeres en los espacios sindicales y diversidades sexogenéricas.
- Promover que los temas de género se incluyan en los medios de comunicación corporativos (boletines, gacetas, página web, afiches, mails informativos, etc.).
- Establecer protocolos de atención ante denuncias de discriminación, violencia y acoso bajo la perspectiva de género, que contemple acción de contención, apoyo, información y representación.
- Garantizar que se cumplen las normativas que promueven climas laborales a favor de la igualdad penalizando el acoso sexual y laboral.

- 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 05

ALIANZAS INTERNAS Y EXTERNAS

Fortalecer alianzas internas y externas, intersectoriales, locales y regionales

Una estrategia combinada de alianzas entre diversos sectores y actorías (instituciones, sindicatos y centrales sindicales, movimientos sociales, organizaciones de mujeres, organizaciones de las diversidades, líderes sindicales hombres, etc.) genera un círculo virtuoso con mucha potencialidad para incidir en las agendas de género, tanto para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y diversidades, como en la mejora de las relaciones laborales.

- Fortalecer y dar continuidad a una Red de Sindicatos por la Igualdad de Género de los países que forman parte de la Comunidad de Sellos, por medio de un plan de trabajo que permita monitorear los avances.
- Construcción de redes de apoyo en igualdad y equidad de género especialmente en aquellas empresas transnacionales y multilatinas con presencia en varios países de la región.
- Mantener las alianzas con PNUD, OIT, SernamEG y otros organismos internacionales que pueden facilitar los espacios de diálogo y definir las estrategias para la implementación de los Sellos de Igualdad de Género.
- Construir y sostener alianzas importantes entre las mujeres sindicalistas y de la diversidad, el movimiento feminista y otros sociales, los mecanismos de igualdad y los departamentos de género de las universidades.
- Fortalecer la estrategia de alianzas con los hombres como promotores de cambios para la igualdad de género es clave, especialmente en aquellos espacios muy masculinizados que comienzan a generar lentamente pequeños cambios y a levantar los temas de género.

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.

- Promover espacios de diálogo social tripartito (sindicatos, empresariado y gobierno) para la construcción de una agenda de igualdad de género. Primero a nivel local/nacional y posteriormente en el ámbito regional para incidir en las políticas públicas de los países de la región.
- Potenciar el rol de incidencia de los sindicatos en el desarrollo e implementación de las políticas públicas en los diferentes países.
- Generar canales de diálogo entre las diferentes confederaciones sindicales, ramas, etc.
- Promover el establecimiento de agendas de género intersindicales por rama o por sector productivo entre diferentes países.
- Establecer una agenda a corto plazo, concreta y que permita impulsar una articulación y diálogo social sobre temas comunes, posicionar los temas en la opinión pública, sumar aliados.

Algunos temas propuestos para articular agendas:

- Promover la implementación de los Sellos de Igualdad para instituciones, sindicatos y empresas.
- Ratificación de convenios internacionales, relacionados a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como también a temáticas sobre violencia y acoso.
- Abordar las garantías de la libertad sindical especialmente con las empresas multinacionales o transnacionales.
- Buscar estrategias para involucrar en estos procesos a las personas trabajadoras subcontratadas o tercerizadas.

3.10. La agenda de género en la Negociación Colectiva

Nota:

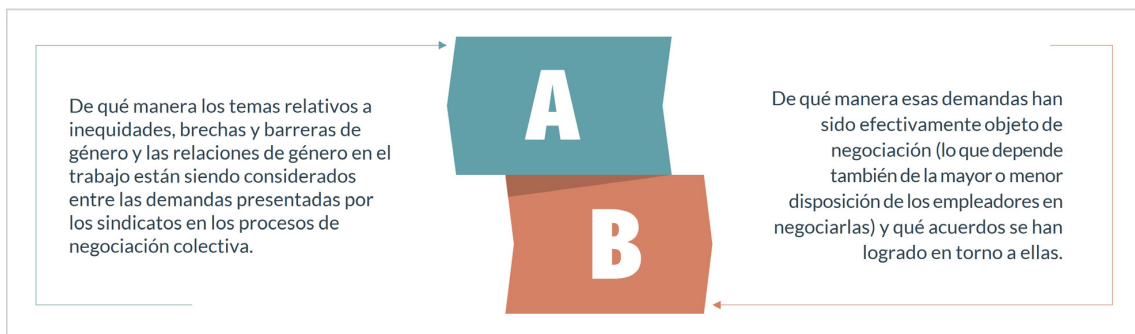
La negociación colectiva proporciona una posibilidad más directa de participación para establecer acuerdos con fuerza de ley, con gran implicancia en la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto, constituye una oportunidad inmejorable para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales y corregir las desigualdades existentes en materia de género. (CSA, 2015)

En América Latina y el Caribe, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es aún un proceso incipiente, si bien se considera que 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).







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. Entendido así, la negociación colectiva toma un papel crucial para avanzar en la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades en el ámbito laboral y les da un papel protagónico a estos últimos en este proceso (CSA, 2015).

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

Figura 5. Ámbitos para evaluar los logros



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.

Un estudio de la CSA-CSI (2014: 84) señala que los contenidos convencionales de los acuerdos colectivos están avanzando tímidamente hacia las cuestiones de género, con cláusulas sobre maternidad y paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo, siendo los temas relativos a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades los menos tratados en la negociación colectiva. A la fecha, estudios de caso muestran cómo al abordar la violencia y el acoso en las negociaciones colectivas ha permitido considerar aspectos psicológicos y comprometer a empleadores a incorporar en los convenios de buenas prácticas el abordaje de estas temáticas, incluyendo formación y apoyo a víctimas. Del mismo modo, y en esta línea, incluir la perspectiva de género en las negociaciones colectivas ha permitido abordar problemas sociales como el de la violencia doméstica familiar, haciendo que los espacios de trabajo puedan desempeñar un rol activo frente a esta problemática.

Esta ausencia de la perspectiva de género en las negociaciones colectivas se explica por la ausencia de mujeres que participen como representantes en estas instancias o de la injerencia de las temáticas que son consideradas cuando sí participan, la falta de información sobre temáticas de género en quienes llevan la negociación y la priorización de temáticas “urgentes” sobre las de género e igualdad. Situación similar puede inferirse para las que afectan a las diversidades.

Para generar un levantamiento base que permita relevar las desigualdades, brechas, discriminaciones, situaciones de violencia y otras relacionadas con el género, la CSA (2015) propone las auditorías participativas como mecanismo de identificación que contribuya a las negociaciones colectivas.

Tabla 2. 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> |

Igualmente sigue siendo urgente promover la inclusión de cláusulas de género en los procesos de negociación colectiva. Diversas actorías coinciden en que la agenda de género en la acción sindical tiene que ser una agenda breve y que apunte a temas estratégicos y transformadores.

Una agenda que promueva el entendimiento de que los problemas que enfrenta la clase trabajadora no impactan por igual en hombres, mujeres y diversidades. Lógicamente el contenido de una agenda de género depende en gran parte de las especificidades de la actividad o del sector: son diferentes las necesidades en sectores feminizados que en los masculinizados, en ámbitos rurales que urbanos, etc. Sin embargo, es posible plantear algunas cuestiones comunes al conjunto de los sectores.

Las cláusulas de género que son resultado de las negociaciones colectivas tienen como objetivo “revertir las situaciones de desigualdad que viven especialmente las mujeres en el mercado de trabajo, y promover relaciones laborales beneficiosas para hombres y mujeres” (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo: 2011, p.3). Dentro de los aspectos a abordar se encuentran las condiciones de trabajo, igualdad de remuneraciones, modalidades de horarios de trabajo, prestaciones en pro de la corresponsabilidad y parentalidad activa, formación profesional, como también la discriminación, violencia y acoso (Pisconti y Arnillas, 2019).

Ejemplo de cláusulas de negociación colectiva con relación a los derechos de las mujeres trabajadoras y a la igualdad de género

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 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.
- Cláusulas que permitan un acceso igualitario a la capacitación y acciones formativas bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Reducción de la brecha de ingresos

- Cláusulas que promueven la transparencia de la información en relación a los ingresos.
- Cláusulas que traten 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.

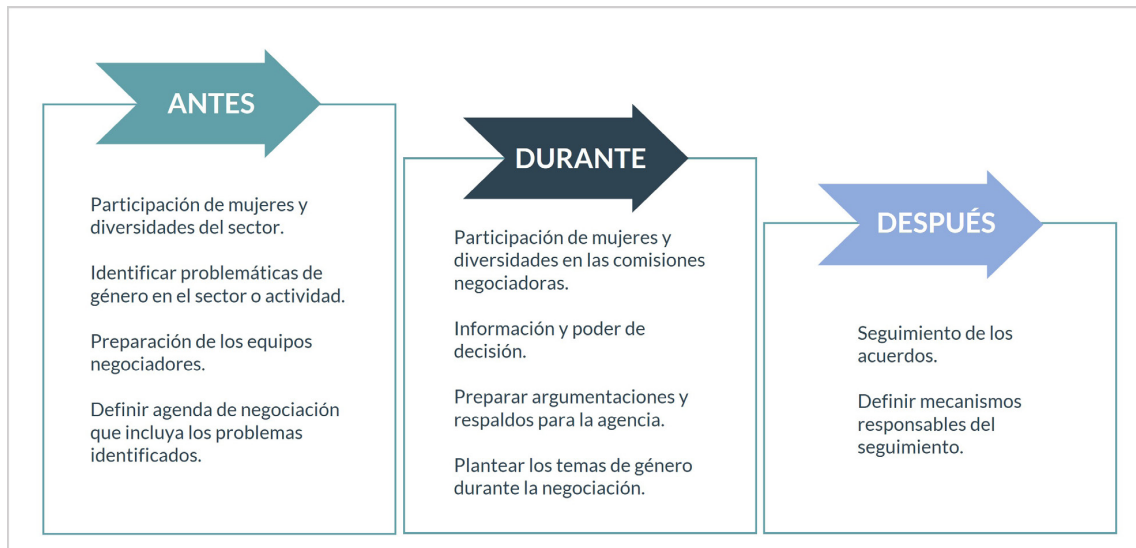
- Cláusulas que otorgan protección contra el despido por ocasión del nacimiento de un hijo o una hija o que extienden el derecho a las guarderías infantiles para hijos e hijas de los padres trabajadores.
- Convenios que reproducen o se remiten a la ley en relación a los permisos de lactancia.
- Cláusulas 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.

Fuente: CSA/CSI (2014): Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe y OIT (2005): América Latina Negociación colectiva y equidad de género.

Cuadro 4. Etapas para la transversalización de género en los procesos de negociación.



Fuente: Elaborado a partir de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2014): Género y Negociación Colectiva: Módulo 1. Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva.

¿Qué es importante tener en cuenta en cada una de las etapas del proceso?⁷

a. La etapa previa a la negociación

En esta fase hay que preparar la negociación. Para ello es conveniente:

- 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.

⁷En base a Manual de Negociación Colectiva para la Igualdad de Género (CSA. 2018).

- 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. 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

No hay recetas para transversalizar la perspectiva de género en la acción sindical o en las estructuras sindicales, pero a partir de los aprendizajes de diversas experiencias de la región, sí se puede identificar una Hoja de Ruta compuesta de etapas y pasos clave. Esta propuesta proporciona una visión integral de los pasos que se deben tener en cuenta para **una incorporación progresiva, continua y sistemática de la perspectiva de género en la acción sindical**. Si bien las etapas se han planteado de forma sucesiva, se trata de un mapa que es necesario adaptar al contexto de cada sindicato y de la realidad social y política correspondiente.

Tabla 3: Etapas y pasos de la ruta para la transversalización de Género en la Acción Sindical.

| ETAPA 1. DISEÑAR ESTRATÉGICAMENTE EL PROCESO |
|--|
| <p>PASOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Definir una estructura interna responsable o grupo promotor (integrantes, funciones, autoridad). -Conseguir el respaldo institucional. -Identificar las condiciones para el cambio: posibles resistencias y las oportunidades del contexto. -Definir un plan de capacitación con contenidos básicos y también especializados. -Desarrollar una estrategia de comunicación interna para informar a trabajadores y trabajadoras sindicales sobre la iniciativa y sus objetivos. -Establecer mecanismos de retroalimentación para recoger sus opiniones y preocupaciones distinguiendo las planteadas por hombres, mujeres y diversidades. -Integrar la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones, asegurando que las voces de mujeres y diversidades estén representadas en todos los niveles. -Implementar políticas de conciliación laboral que faciliten la participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades. |

ETAPA

2. DIAGNÓSTICO PARA IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS Y DESAFÍOS

PASOS

- Definir la opción de diagnóstico que se realizará, analizando los aspectos internos, externos o ambos.
- Comprender y definir claramente el problema de desigualdad de género que interesa tratar o resolver.
- Identificar las fuentes de información y revisar si hay análisis de género previos del sector o rama laboral, de la organización sindical/gremial.
- Producir o buscar la información estadística desagregada por sexo del sector laboral o rama que dimensione los desafíos y establecer sus alcances e impactos.
- Recopilar y analizar la información.
- Presentar los resultados del diagnóstico (devolver la información) e identificar fortalezas y desafíos.
- Realizar consultas participativas con las personas trabajadoras para obtener percepciones adicionales y experiencias personales.
- Incluir un análisis de las barreras culturales y estructurales que contribuyen a la desigualdad de género.
- Establecer un sistema de seguimiento continuo de indicadores de género para evaluar el impacto de las acciones y ajustar estrategias según sea necesario.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la revisión de contratos y acuerdos laborales.

ETAPA 3. PLANIFICAR LOS CAMBIOS Y DESAFÍOS

PASOS

- Definir y formular las soluciones posibles para eliminar las desigualdades.
- Convertirlas en objetivos y determinar su prioridad.
- Diseñar una hoja de ruta, estrategia o plan de incidencia con objetivos y acciones claras para abordar los problemas detectados.
- Identificar posibles resistencias a los cambios y definir estrategias para reducirlas.
- Elaborar indicadores que permitan medir la reducción de las desigualdades expresadas en el problema seleccionado.
- Identificar los recursos necesarios para ello.
- Definir responsabilidades.
- Desarrollar programas de mentoría o apoyo entre pares para fortalecer la participación de mujeres y diversidades en roles de liderazgo sindical.
- Incorporar en la planificación acciones específicas para abordar la discriminación, violencia de género y acoso.
- Crear espacios seguros y accesibles para la participación activa de mujeres y diversidades en reuniones sindicales y eventos.
- Facilitar la creación de redes internas de mujeres y diversidades sindicalistas para el intercambio de experiencias y apoyo mutuo.

ETAPA 4. IMPLEMENTAR Y DAR SEGUIMIENTO

PASOS

- Desarrollar capacitación específica en género (sensibilización y capacitaciones técnicas).
- Incorporar género de forma transversal en la formación sindical.
- Implementar el Plan o la Estrategia.
- Dar seguimiento continuo a la implementación y hacer ajustes periódicamente según el contexto, logros o fallos.
- Rendir cuentas y comunicar a las bases sobre los avances de la implementación.
- Establecer un sistema de reconocimientos o incentivos para destacar y premiar contribuciones significativas a la igualdad de género.
- Implementar evaluaciones de impacto para medir el cambio en las actitudes y prácticas relacionadas con el género.
- Desarrollar campañas de sensibilización continua para mantener el compromiso de la membresía con la igualdad de género.
- Establecer mecanismos de denuncia y respuesta rápida para casos de acoso o discriminación de género en el ámbito sindical.

Durante todas las etapas del proceso es fundamental identificar los puntos de entrada de género o estrategia de entrada. ¿Pero qué significa eso? Una Estrategia de Entrada “es un conjunto de acciones priorizadas y tácticas para ampliar un espacio de maniobra en una coyuntura-socioeconómica y política dada, para superar las limitaciones que pudieran bloquear o subvertir las intervenciones de género deseadas, y utilizar el potencial que podría aportar la utilización de un recurso o la oportunidad de promocionarlo”⁸.

Desarrollar una estrategia de entrada requiere analizar si lo que se propone es factible, que se puede hacer en determinado contexto y en determinado momento. Es importante analizar desde el inicio del proceso de transversalización, pero también durante la ejecución del plan o estrategia lo siguiente:

-La factibilidad política, si existe efectivamente (no sólo en la retórica), la voluntad política de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género de manera sostenible y continua.

-La factibilidad financiera, determinada por la disponibilidad de recursos para darle la continuidad necesaria al proceso.

-La factibilidad estructural, que corresponde a visibilizar el impacto sobre las funciones y tareas, dinámicas y normativas internas.

-La factibilidad técnica, que da cuenta de las capacidades humanas disponibles para llevar adelante un proceso de transversalización de género.

-La factibilidad socio cultural, para neutralizar las resistencias a modificar los marcos culturales internos y externos en relación a los significados y prácticas que se establecen en las relaciones sociales que permitan promover la negociación más que el conflicto.

⁸ Definición de Caroline Moser citada en Carmen de la Cruz (1998): “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.

Veamos en detalle qué implica cada una de las etapas, sus pasos y los puntos de entrada de género:

4.1.1. Etapa 1. Diseñar estratégicamente el proceso

Inicialmente, es muy importante conformar un equipo nuclear de articulación o grupo promotor que sea representativo de los diversos sectores y áreas del sindicato. Este grupo debe tener claridad de los objetivos del proceso y de su rol en el logro de los mismos. Es altamente recomendable que parte de la dirigencia sindical forme parte de esta estructura interna. Deben tener en cuenta lo siguiente:

-Identificar apoyos y alianzas internas y externas. Promover la participación y el involucramiento de la mayor cantidad de personas aliadas externas que sean sensibles a la temática de género o a la transversalización de la perspectiva de género.

Dentro de los apoyos, fomentar la participación de todas las personas, en particular de hombres aliados con la igualdad de género en la planificación y ejecución de las acciones necesarias para llevar a cabo el proceso.

Recordar como premisa que el fin es transmitir la idea de que esto es tarea de todos y todas. Para esto se sugiere realizar campañas de sensibilización (comunicacionales vía redes, mails, etc., sesiones de sensibilización, instalar el tema en actividades ordinarias, etc.).

-Identificar las fortalezas y debilidades de la organización sindical en relación a la igualdad de género y a partir de ahí definir en qué áreas es factible avanzar y en cuáles no por el contexto institucional, los recursos, etc. Sobre los resultados, priorizar aquellas que tengan impacto de género, observando los tipos de impacto que podrían llegar a tener.

-Identificar las principales resistencias y definir acciones sistemáticas para reducirlas de forma progresiva. Entre estas pueden realizarse encuestas, entrevistas confidenciales, sesiones de sensibilización que permitan identificar cuáles son las resistencias y sus tipos.

-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. Este documento puede ser difundido entre trabajadores y trabajadoras para crear conciencia y compromiso respecto de su contenido.

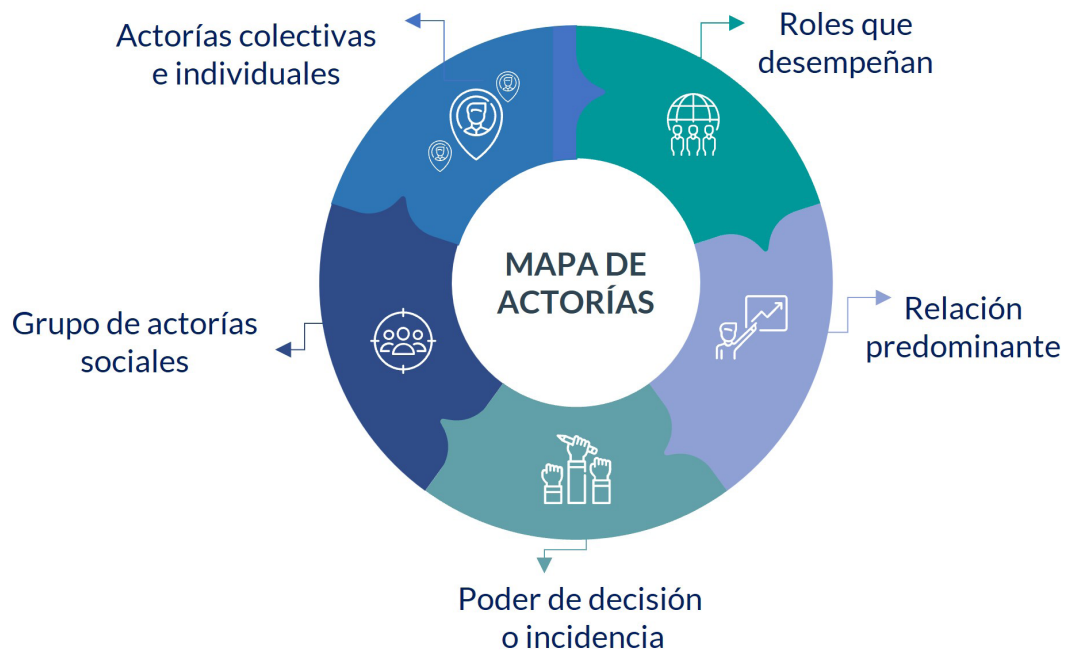
-Identificar apoyos y alianzas internas y externas. Establecer canales o espacios de comunicación con otras organizaciones sindicales que estén comprometidas o hayan trabajado respecto de la igualdad de género, donde pueden rescatarse aprendizajes y colaboración mutua para incentivar iniciativas en materias de género e igualdad.

Respecto de este último punto, es fundamental pensar y desarrollar una estrategia de alianzas que permita empujar los temas de género desde diversos ámbitos y de manera conjunta creando “densidad social” y un posicionamiento respecto de la gran agenda

social y específicamente de la agenda de género. Hay que pensar en un trabajo coordinado entre los sindicatos, organizaciones del ámbito del trabajo, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de la diversidad y los movimientos sociales ampliados, la comunidad empresarial y productiva, las universidades, los medios de comunicación, los mecanismos de igualdad, los organismos de Cooperación Internacional, etc. No olvidar que la unión hace la fuerza.

Así, el mapa de actorías relacionados se vuelve una herramienta clave que posibilita conocer qué acciones han llevado a cabo, cómo las han realizado y el impacto, poder e influencia que logran ejercer. Se considera que puede ser de utilidad para responder ¿Tiene interés?, ¿quién presiona y por qué?, ¿a quiénes no se escucha?, ¿quiénes son afines en términos de transversalización de género y quiénes no lo son?, ¿qué capacidad de influenciar las acciones de otras personas tienen determinadas actorías?, etc⁹.

Figura 6. Mapa de actorías



⁹ En base a la herramienta metodológica estructural que busca conocer no sólo las actorías involucradas, sino sus acciones y sus objetivos de participación, desarrollada en 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).

Es conveniente elaborar un mapa de actorías internas (dentro de la organización sindical) y otro de actorías externas. En ambos casos es importante identificar los siguientes elementos:

- a. **Actorías:** especificar cada actoría, pueden ser colectivas o individuales.
- b. **Grupo de actorías sociales:** clasificación de las diferentes actorías sociales en un espacio preciso (Instituciones, Organizaciones Sociales, Sindicatos, Centrales Sindicales, Universidades, etc.).
- c. **Rol:** mandato y funciones que desempeña cada actoría y el objetivo que persigue con sus accionar.
- d. **Relación predominante:** se define como las relaciones de afinidad en relación a la igualdad de género (confianza) frente a los opuestos (conflicto) 1. Favorables, 2. Indiferentes y 3. Resistentes.
- e. **Poder de decisión o incidencia:** capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones por su poder de decisión o incidencia: 1. alto, 2. medio, 3. bajo.

Posteriormente se cruzará la información recopilada para determinar con cuáles actorías es conveniente establecer alianzas. La plantilla de la herramienta número 1 puede ser de utilidad para la elaboración del mapa de actorías.

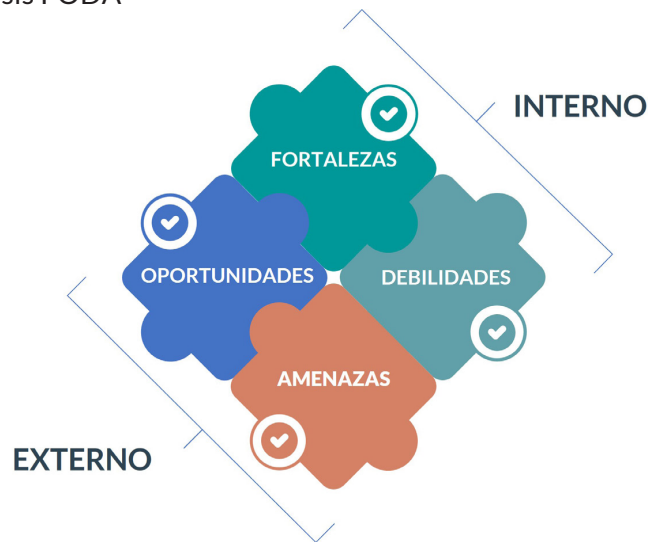
Herramienta 1.

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) |
|-------|------------------|-----|---|---|
|-------|------------------|-----|---|---|

Herramienta 2.

Matriz de Análisis FODA



A continuación, encontrará algunos ejemplos de factores que podrían ejercer influencia¹⁰ para que una organización sindical impulse un proceso de transversalización de género identificados a partir de un análisis FODA.

Cuadro 5: Ejemplo de factores para un análisis FODA

| Limitantes internos/Debilidades | Factores favorecedores internos/ Fortalezas |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Desaparición o debilitamiento del apoyo comprometido inicialmente por parte de la dirigencia, cuando se vislumbra de forma más clara la dimensión de los cambios que se quiere impulsar. • Falta de formación sindical sobre la relación entre la igualdad de género y la economía, las relaciones laborales, las políticas de empleo, las reformas laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una reflexión previa de la organización sobre las desigualdades de género. • Actitud de apertura e interés por el tema, tanto en la dirigencia como en las bases. • Reconocimiento al trabajo previo de personas de la organización en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. |
| Factores favorecedores externos/Oportunidades | Factores limitantes externos/ Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> • Legitimidad alcanzada por los temas a nivel nacional como internacional. • Legitimidad interna alcanzada por los temas de género fruto de la incidencia ejercida a lo largo del tiempo por varias personas al interior de la organización. • Reclamos de coherencia entre lo que se dice o lo que se hace por parte de las personas afiliadas al sindicato y de trabajadoras y trabajadores. • Incidencia por parte de la institucionalidad pública para que las organizaciones sindicales sean coherentes a los principios de igualdad de género en sus estructuras. | <ul style="list-style-type: none"> • Contexto político complejo y/o contrario a avanzar en los temas de género. • Conflictos sociales relacionados con temas laborales. |

¹⁰ Fuente: PNUD (2007): Desigualdades de género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional pro-equidad.

4.1.2. Etapa 2. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos

El diagnóstico es un proceso sistemático útil para reconocer la existencia de una situación determinada y el porqué de la misma. Sirve para saber, con más o menos detalles, lo que ocurre en una organización o en un sector determinado e identificar dónde están los principales problemas y desafíos. Idealmente se requieren diagnósticos que tomen en cuenta tanto los elementos internos de las instituciones como los aspectos externos. Pero no siempre es posible, por ello el primer paso es definir el alcance del diagnóstico, precisando qué aspectos se analizarán.

En cada caso, es esencial destacar el análisis de género como el elemento central del diagnóstico, sirviendo como punto de partida para la integración de la perspectiva de género. Este análisis implica un proceso sistemático basado en información desglosada por sexo, utilizado para identificar, comprender y describir las diferencias de género, así como la relevancia de los roles de género y las dinámicas de poder en un contexto específico. Así, al aplicar el análisis de género, es crucial observar los vínculos que existen entre las desigualdades en diversos ámbitos sociales. Cabe recordar que tanto mujeres, hombres y diversidades no son grupos homogéneos en sí mismos, ya que el género se entrelaza con varias categorías e identidades sociales, es por ello, que recomendamos realizar cruces interseccionales, como, por ejemplo, género y afiliación religiosa, política, pertenencia a pueblo indígena, nacionalidad, clase, edad, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, entre otras. En caso de optar por un diagnóstico interno, las preguntas de la herramienta siguiente pueden resultar útiles para analizar los aspectos principales.

¿Qué necesitamos para hacer un análisis de género?

1. Obtener información actualizada y desagregada por sexo, edad, discapacidad, pertenencia a pueblo indígena, etc. e indicar donde los datos desagregados no están disponibles.
2. 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.
3. 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.
4. Involucrar activamente a mujeres, hombres y diversidades de las bases y de la dirigencia sindical en el análisis y la identificación de las necesidades.

5. 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.

6. 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, es necesario considerar si existen aspectos internos y/o externos dentro del diagnóstico a realizar.

Tabla 4. Diagnóstico para identificar los problemas y desafíos

| Aspectos internos |
|--|
| <p>Liderazgo y voluntad política</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de representación equitativa de mujeres y diversidades en roles de liderazgo, limitando la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones. - Comunicación del liderazgo sobre igualdad de género insuficiente, o inexistente, lo que da cuenta de una falta de compromiso con la transversalización de género de manera efectiva. - Falta de indicadores de género en la evaluación del liderazgo, lo que dificulta medir y mejorar el impacto de las acciones. |
| <p>Culturas Organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déficit o ausencia de políticas internas inclusivas y bases normativas en pro de la igualdad, lo que mantiene o invisibiliza las desigualdades de género. - Culturas organizacionales que favorece la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y diversidades. - Necesidad de símbolos que reflejen una cultura de género inclusiva en el mundo del trabajo, libre de discriminación, violencia y acoso. Por ejemplo, material audiovisual o incorporación de estos temas en comunicaciones, talleres formativos, entre otros. |

Aspectos internos

Capacidades y Mecanismos Institucionales

- Bajo acceso a oportunidades de formación en género, lo que limita la capacidad interna para abordar las temáticas de género e igualdad, que superen la sensibilización sobre éstas, sin continuidad dentro de una agenda de género o de acciones propias de las organizaciones sindicales.
- Mecanismos formales que permitan prevenir y abordar situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Disponibilidad de Información

- Falta de datos actualizados y sistemáticos que permita la toma de decisiones de manera informada y transparente.
- Acceso desigual a la información por parte de hombres, mujeres y diversidades, dada las posibles formas de acceso, formatos, clasificación y distribución de la información existente.
- Falencias en sistemas de recopilación de datos, tanto internos como externos, que faciliten su acceso e incorporación relevando información útil para la transversalización del género.

Aspectos externos

Incorporación de Género en las Agendas Sindicales y en los Espacios de Articulación

- Escasa representación de género en eventos y reuniones externas, disminuyendo la visibilidad y legitimidad de incorporación del sindicato en cuestiones de género.
- Ausencia de comités externos o articulados para abordar cuestiones de género que se internalicen dentro de las organizaciones sindicales, perdiendo oportunidades de influir en espacios externos y fortalecer la presencia sindical y dar coherencia con la agenda y propio quehacer sindical.

Enfoque de Género en los Procesos de Negociación Colectiva

- Observar la aparente neutralidad de las cláusulas de los convenios respecto de las consecuencias que tienen diferenciadamente para hombres, mujeres y diversidades, pudiendo perpetuar la desigualdad y situaciones de discriminación, violencia y acoso.
- Priorización de otras temáticas respecto de aquellas que afectan a mujeres y diversidades en pro de la igualdad de género.
- Ausencia de mujeres y diversidades que incidan efectivamente en los contenidos y relaciones de poder establecidos en las negociaciones.

Aspectos externos

Estrategia de Alianzas

- Fomentar alianzas con otras organizaciones e instituciones donde la perspectiva de género sea relevante y/o existan experiencias respecto de trabajo en pro de la igualdad.
- Nivel de participación en encuentros, seminarios y otras instancias que permitan consolidar y articular un trabajo conjunto en materias de género.
- Generar un vínculo sistemático de retroalimentación a través de alianzas que permita permear información al interior de la organización como también compartir las experiencias en la materia.

Herramienta 3.

Lista de verificación para un análisis de género en las organizaciones sindicales¹¹.

Liderazgo y voluntad política

- ¿Las personas que ejercen liderazgos claves en su organización son mayoritariamente hombres o hay paridad entre hombres y mujeres en los puestos de dirección?, ¿qué acciones positivas existen en la organización para promover la participación de las mujeres?
- ¿La dirección de su organización tiene una actitud favorable, comprometida con el tema?, ¿en qué tipo de acciones se refleja el compromiso con la igualdad de género? ¿Se ven diferencias entre lo que proponen hombres y mujeres en los comités de dirección?
- ¿Las mujeres suelen presentarse como candidatas? ¿Considera que se anima a que participen como líderes? ¿Están integradas en distintos niveles más allá de la dirección? ¿Se evalúa que su participación es eficaz como la de los hombres en estos cargos?

Cultura organizacional

- ¿Qué tipo de clima organizacional hay?, ¿es favorable a la igualdad de género?, ¿qué pasa con el lenguaje, los chistes, comentarios y comportamientos?, ¿se tolera el hostigamiento sexual? ¿qué sucede con la violencia y el acoso cuando no son de carácter sexual?
- ¿Se incentiva a hombres, mujeres y diversidades a expresar sus necesidades y preocupaciones?

¹¹ Considerar la presencia y participación de diversidades.

- ¿Reconoce creencias o mitos respecto a los estereotipos de género o la violencia de género? ¿Cuáles? ¿Reconocen expresiones de machismo? ¿Cuáles? ¿Es de tipo tradicional o benévolo, es decir, alaga a las mujeres y es paternalista? ¿Se discrimina a personas o grupos por su identidad de género?
- ¿La corresponsabilidad en el cuidado de las familias se tiene en cuenta a la hora de fijar reuniones?
- ¿Cuántas ausencias o permisos observa que se dan? ¿Quiénes se ausentan o piden permisos habitualmente? ¿Son hombres, mujeres, jóvenes, o tienen otras características? ¿Qué razones dan?

Capacidades y mecanismos institucionales

- ¿Existe unidad, enlace, área de género, punto focal de género, u otro similar en su organización? En caso afirmativo, ¿dónde está ubicada en el organigrama de su organización?, ¿tiene capacidad de incidencia en la dirección de la organización sindical/gremial?
- ¿Las personas que integran la organización reciben capacitación en género?
- ¿Cuentan con una política de género?, ¿el personal la conoce y la utiliza?, ¿qué aspectos, ámbitos o actividades considera?
- ¿Existe presupuesto asignado a género?, ¿cuánto es el presupuesto asignado a género, en relación al presupuesto global de la organización (en porcentaje)?
- En la participación ¿Hay diferencia entre hombres, mujeres y diversidades? ¿En las consultas se les considera de manera diferenciada?, ¿hay demandas exclusivamente de mujeres?, ¿desde las diversidades de género?, ¿son consideradas?

Disponibilidad de información

- ¿Cuentan con datos desagregados por sexo y análisis de género del sector laboral al que representa el sindicato?
- ¿Disponen de bases de datos con cláusulas de género en los convenios y negociaciones de su rubro o sector?
- ¿La información disponible es usada en algún momento? ¿Cuándo? ¿Por quiénes? ¿Con algún fin?

Incidencia en la agenda de acción sindical

- ¿Género es un tema que está en la periferia o está en el centro de la agenda (es uno de los temas principales) de la organización y se refleja en la acción sindical y los convenios colectivos?
- ¿Género se considera sinónimo de “temas de mujeres” o “Temas de la diversidad de género” como aspectos centrales que afectan la vida de hombres y mujeres?
- ¿Hay una estrategia para abordar los temas de género en las negociaciones colectivas?

Alianzas

- ¿Se involucra a los hombres como agentes de cambio, especialmente en aquellos sectores más masculinizados?
- ¿Participan de redes y alianzas para promover las agendas de género con otras organizaciones sindicales/gremiales (dentro y fuera del país), con el Mecanismo de la Mujer o de Igualdad, en el MINTRAB?

4.1.3. Etapa 3. Planificar los cambios

Una vez que se han identificado los problemas que se pueden abordar, porque son prioritarios para la organización, es el momento de planificar los cambios que se espera lograr. Para ello se elabora un documento donde se definen las acciones para incidir en las debilidades y problemas detectados en el diagnóstico. En algunos casos se tratará de una estrategia de género, en otros de una política de género o quizás de un Plan de incidencia. En cualquier caso, es fundamental que la propuesta incluya los plazos en los que espera obtener los resultados, defina los recursos necesarios, y las personas responsables de las diferentes acciones.

Modificar las organizaciones y sus políticas no es algo fácil e iniciar un proceso de transversalización de género requiere personas agentes de cambio (por lo general las unidades o responsables de género) que identifiquen resistencias a los cambios propuestos y definan estrategias adecuadas para manejarlas y reducirlas.

Herramienta 4.

Tipología de resistencias y estrategias para incorporar la igualdad de género¹²

Modo de Resistencia

Negación de la necesidad de un cambio específico en el ámbito de género.

Ejemplo

- Espejismo de igualdad (situaciones aisladas o circunstanciales de igualdad se pueden considerar una realidad general).
- Incredulidad sobre los indicadores de género (mensaje).
- Defender roles de género como si fueran naturales (mensaje).

Modo de Resistencia

Trivialización de la igualdad de género y rechazo a aceptar la responsabilidad

Ejemplo

- Hay prioridades más apremiantes.
- No es relevante para nuestro trabajo.
- No es mi problema.
- El tiempo va a solucionar el problema.
- El problema es demasiado complicado.
- Es muy difícil aplicar esto.
- Me convenciste, pero no habría sabido/no sé cómo compartir el mensaje con mis compañeros.
- La igualdad de género es un problema de mujeres, no para los hombres.

Modo de Resistencia

Trivialización de la igualdad de género

Ejemplo

- Riéndose.
- Desplazando la discusión a debates simplistas.
- Mostrando falta de interés (mirando a los celulares o teléfonos móviles u otros sin sumarse a la discusión).

Modo de Resistencia

Rechazo a aceptar la responsabilidad

Ejemplo

- La desigualdad de género sólo afecta a otras culturas o grupos, no a nosotros.

¹² Como da cuenta la revisión bibliográfica, parte del obstaculizadores se mantienen y, por tanto, las recomendaciones. Es por esta razón que se mantiene como referencia lo ya indicado en la versión anterior de este Manual, integrando nuevos elementos producto de la revisión indicada. La generalidad de situaciones además permite la adaptación de las sugerencias descritas, adaptables tipo de organización.

Dado que estas situaciones pueden darse de forma paralela o complementaria, a continuación se sugieren estrategias para abordarlas:

- Siempre mantener una posición de escucha abierta: identificar las posibles razones que hay detrás de la negativa puede ser útil para identificar por dónde exponer las razones y tener una mejor llegada.
- Considerar la conversación en términos objetivos sin dar espacio a interpelaciones de carácter personal: considerar la argumentación con referencias a material documental, tal como estudios, estadísticas, referencias nacionales e internacionales, normativas, artículos, entre otras; que constituyan referentes y permitan un análisis comparativo a la posición que resiste la inclusión de las necesidades detectadas. En este sentido, si existe, de incluir mediciones internas o información propia de la organización.

Un punto a atender es que si la contraparte es una persona cerrada en su rechazo, dar demasiada información puede provocar el efecto inverso al que se espera: es decir, se cierre más. Por esto, la información de la que se disponga debe entregarse de manera estratégica, en momentos diferentes para mayor efectividad.

Asimismo, ahora bien, la necesidad puede caracterizarse por su propio mérito, es decir, no es necesario tener la información adicional sugerida como un requisito para indicar la necesidad a incluir.

- Prever alternativas: por ejemplo, ante la negativa de aceptar una información como válida, proponer que se realice alguna medición o chequeo interno de información antes de desestimar que sea incluida la necesidad. En ese intertanto que la necesidad se mantenga considerada, para ser desestimada si los resultados de las mediciones o revisión no fueran satisfactorios.
- Buscar personas aliadas: las que pueden actuar como refuerzo ante conductas de desestimación, burla o invisibilización en las reuniones. Asimismo, personas que puedan incidir fuera de estos espacios, de acuerdo a características propias (gozar de prestigio y reconocimiento, carisma, etc.) que sean apreciadas y bien recibidas en la organización.
- Identificar experiencias comunes donde pueda mostrarse las diferencias y consecuencias que pueden implicar desde una perspectiva de género. Esto permite hacer al otro parte de la situación y sensibilizarlo sobre las desigualdades existentes. Puede incluirse la estrategia de sensibilizar a través de explicar la división sexual de trabajo, el trabajado no remunerado, entre otros y cómo afecta diferenciadamente de acuerdo al género de la persona, lo que puede permitir ampliar a otros ejemplos y, en lo posible, relacionarse con la necesidad demandada a incluir.

Estas estrategias son referenciales, no y no exhaustivas, con el fin de mostrar diversas estrategias que pueden emplearse.

4.1.4. Etapa 4. Implementar y dar seguimiento

Esta etapa es central, porque de nada vale tener un diagnóstico en profundidad y un excelente plan de incidencia, si se queda guardado y no se implementa.

Además, es esencial asegurarse de que se realice un seguimiento adecuado para la continuidad de la implementación del plan. Para este seguimiento y evaluación, se pueden utilizar listas de verificación o control para garantizar que se haya integrado la perspectiva de género. En caso necesario, estas herramientas pueden ajustarse para asegurar que la perspectiva de género se incluya de manera efectiva.

En el transcurso de la implementación y supervisión de las acciones delineadas, pueden surgir argumentos que encubran resistencias a la igualdad de género, dificultando la inclusión de la perspectiva de género tanto en las actividades sindicales internas como externas. Es imperativo tener preparadas respuestas bien fundamentadas para contrarrestar estos argumentos, permitiéndole influir, negociar y proponer acciones específicas que impulsen cambios sustanciales.

Herramienta 5.

Batería de respuestas a los argumentos y resistencias

| ARGUMENTACIONES QUE ESCONDEN RESISTENCIAS | ¿CÓMO RESPONDER? |
|--|---|
| <p>Los recursos financieros son demasiado escasos y el tiempo muy corto para contar con un especialista en género.</p> | <p>-Atender a las cuestiones de género mejora la democracia interna, promueve la equidad y da sustentabilidad a las iniciativas sindicales, a igual o menor costo.</p> |
| <p>Teniendo una mujer en el equipo o en el comité asegura que los temas de género reciban una adecuada atención.</p> | <p>-No todas las mujeres son especialistas en análisis de género. Una mujer en el equipo puede facilitar el acceso al conjunto de mujeres, pero no asegura que se incluya el enfoque de género, a menos que esté capacitada para ello. Lo mismo ocurre al plantearse temas relativos a la diversidad de género.</p> |
| <p>Incorporar temas de género dispersa los objetivos fundamentales.</p> | <p>-El género no es un agregado, sino una forma de análisis que asegura la receptividad, sustentabilidad y apropiación de las propuestas sindicales.</p> |
| <p>En el contexto actual, la prioridad es otra (la reforma laboral, la libertad sindical, la negociación colectiva, etc.).</p> | <p>-Las desigualdades de género atraviesan todas las prioridades del sindicato. De hecho, revertir estas inequidades contribuye a mejorar las condiciones de vida del conjunto de trabajadores y trabajadoras.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Si se trabaja de manera participativa se asegura que las visiones de las mujeres sean tenidas en cuenta.</p> | <p>-El trabajo participativo no incluye necesariamente la participación real de las mujeres ni la representación de sus intereses, a menos que se planifiquen medidas necesarias para lograrlo.</p> |
| <p>Las necesidades de las mujeres ya están contempladas por el trabajo que realiza el gobierno desde sus instituciones, no es nuestro rol.</p> | <p>-Todas las políticas y programas afectan a las personas de manera distinta según su género. Los sindicatos tienen la responsabilidad de visibilizar esos impactos diferenciados sobre todo si generan discriminaciones.</p> |
| <p>Las mujeres no tienen interés en las actividades del sindicato ni en dirigir, por eso no vienen a las reuniones ni se hacen escuchar.</p> | <p>-Los horarios y lugares donde se hacen las reuniones pueden limitar la presencia de las mujeres; los patrones culturales pueden dificultarles hablar en público y estar en desacuerdo con los varones.</p> |

En esta etapa, es importante que quienes lideran los sindicatos reciban formación en dos áreas clave: enfoque de género y comunicación. Ambos aspectos son fundamentales para mantener activo el proceso de implementación. La formación sindical en género busca cambiar la manera en que piensan y actúan las personas líderes sindicales. En la preparación de estos liderazgos, es necesario incluir la perspectiva de género, pero no solo en términos de reivindicaciones. También es crucial que entiendan cómo el género está relacionado con los derechos humanos y afecta la economía, las relaciones laborales y las políticas sociales, entre otros aspectos.

Dentro de las temáticas a abordar en los procesos formativos no puede excluirse asuntos como 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).

Es importante enseñar a los sindicatos a analizar el género de una manera más completa, y no solo mirando números o variables cuantitativas. Se requiere que la acción sindical se haga parte y sea consciente de que las políticas deben ser consideradas incorporando las vidas reales de las personas, especialmente de las mujeres y la diversidad sexogenérica, destacando el valor de una democracia participativa con perspectiva de género. Entre los temas a considerar se encuentran las normativas internacionales y nacionales actualizadas, con sus respectivas implicancias realizadas a las organizaciones sindicales, como también a la acción de la propia organización de acuerdo con sus características, como también de otras campañas, destacando los aportes al bienestar que provee integrar la igualdad.

Un punto a tener cuenta al momento de la formación es poder diferenciar las capacitaciones y las sensibilizaciones, ya que sus objetivos y alcances son diferentes. Si bien ambos tipos producen un avance en la transversalización del género, es recomendable conocer estas diferencias al momento de evaluar qué se espera obtener como resultado de su implementación.

Tabla 5. Diferencia entre capacitación y sensibilización.

| Diferencias entre capacitación y sensibilización |
|---|
| <p>Las capacitaciones se emplean para definir el proceso por el cuál las personas van a interiorizar conocimientos que les permitan fortalecer o desarrollar alguna capacidad. Son útiles al momento de intervenir sobre creencias o comportamientos.</p> <p>La sensibilización tiene por fin impactar sobre el comportamiento o prácticas sobre algún tema en particular. Su período es breve y es recomendable para visibilizar buenas prácticas.</p> |

Se recomienda, además, realizar campañas internas de comunicación 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.

Al igual que en lo formativo, las campañas comunicacionales se diferencian respecto de sus objetivos y alcances. Así, una campaña de difusión pone énfasis en su alcance, es decir, permite hacer llegar información a más personas. Las campañas de sensibilización, por su parte, buscan crear conciencia sobre temáticas específicas (por ejemplo: conductas, prácticas, comprensión sobre situaciones, relaciones o dinámicas) que pueden darse para buscar su transformación. Dentro de la transversalización de la perspectiva de género ambas son importantes.

Consideraciones al preparar una campaña

- ¿Qué se espera lograr?: ver qué políticas y normas pueden facilitar o respaldar la campaña.
- ¿De qué se trata?: investigar o diagnosticar los temas a tratar, identificando cómo afectan a hombres y mujeres, cómo lo ven y sienten.
- ¿Quién puede cambiar las situaciones detectadas?: actualizar conversaciones con personas claves que puedan influir en los cambios, identificando su posición o apertura al tema.
- ¿Cuál es el mensaje?: usar un lenguaje claro y comprensible.

-¿Cómo comunicar?: definir medios y estrategias acordes a la temática y mensaje.

-¿Cuándo hacer la campaña?: definir cronograma de actividades, incluyendo tiempos, responsables y recursos.

Cabe considerar que un punto que actúa como facilitador son los momentos en que pueden realizarse es considerando el calendario de conmemoraciones existentes para facilitar la sensibilidad ante temáticas pertinentes como también para propiciar que la participación no sea exclusiva a temas coyunturales de negociación u otros similares. Dentro de estas fechas se puede considerar el 8 de marzo, como Día Internacional de la Mujer Trabajadora; 1º de mayo, Día Internacional del Trabajador y la Trabajadora; 27 de septiembre, Día de Dirigentes Sindicales; 17 de octubre, Día de la Erradicación de la pobreza; 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, entre otros.

5 Experiencias y referencias latinoamericanas destacadas para promover 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.

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

El Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) del Gobierno de Chile, insta a que organizaciones laborales privadas, públicas, mixtas y sindicales, de todo tipo y tamaño, implementen políticas, medidas y/o iniciativas que generen cambios en sus culturas organizacionales a fin de eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, favoreciendo espacios laborales donde las mujeres puedan incorporarse, permanecer y desarrollarse, promoviendo la corresponsabilidad del cuidado y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este marco, promueve la adopción del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal que permite la certificación voluntaria en la Norma chilena NCh3262:2021. “Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, la cual fue desarrollada por el Instituto Nacional de Normalización (INN), por expreso mandato del SernamEG.

→ Ver más aquí: sernameg.gob.cl

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

La Conferencia Regional es el principal foro intergubernamental sobre derecho de las mujeres e igualdad de género en la región. Subsidiaria de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Desde el 2020, la organiza CEPAL en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), para abordar la situación analiza, evalúa y presenta medidas que aseguren avanzar en materia de autonomía y los derechos de las mujeres, políticas públicas de igualdad de género, cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales. Con una periodicidad menor a los 3 años, el 2022 se realizó la XV versión en Buenos Aires tomó como tema central “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género”.

→ Ver más aquí: <https://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)

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) se posiciona como la principal representación sindical a nivel regional en el continente y es una organización regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Desde el año 2008, afilia a 48 organizaciones nacionales de 21 países, que representan a 55 millones de trabajadores. Dentro de los objetivos que definen su accionar se encuentra avanzar en la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; y el desarrollo sindical, para mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de las personas afiliadas y dependientes. Posee información actualizada sobre campañas, agenda instancias formativas y congresos, material de referencia y referencia a alianzas internacionales. Se destaca la presencia de caja de herramientas.

→ Ver más aquí: <https://csa-csi.org/red-sindical-de-cooperacion-al-desarrollo/#>

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

Los Programas o Modelos de Certificación de Igualdad de Género permiten a las organizaciones analizar las diversas dimensiones de sus acciones desde una perspectiva de género. La Comunidad de Sellos Igualdad de Género del Programa de Naciones Unidas (PNUD) es una herramienta que permite a organizaciones públicas, privadas y sindicatos avanzar en vistas al desarrollo sostenible considerando los objetivos de la Agenda 2030.

Actualmente el programa considera 8 dimensiones, dentro de las que se incluye la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para la incidencia en una transformación de la cultura organizacional bajo la lógica de un crecimiento justo, inclusivo, sostenible y libre de violencia. Para que los Sellos sean efectivos en la transversalización de la perspectiva de género, es crucial que influyan en la rutina diaria de personas trabajadoras. Es por esto que los sindicatos desempeñan un papel crucial, que garantizan la implementación efectiva de la legislación y los convenios colectivos para mejorar la conciliación entre el trabajo y la familia, especialmente en contextos donde los gobiernos presentan mecanismos de control débiles.

→ Ver más aquí:

<https://www.undp.org/es/chile/proyectos/sello-de-genero-pnud-instituciones-publicas>

<https://www.gendersealprivatesector.org/es/programa-del-sello-de-igualdad-de-genero/>

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

Como documento referencial, se considera interesante compartir el desarrollado por la Central Única de trabajadores (CUT) y la Fundación Friedrich Ebert-FES, que aborda la falta de información sobre la presencia y contenido de cláusulas con perspectivas de género en la negociación colectiva en Chile. El informe presenta la situación laboral de las mujeres, equidad de género y negociación colectiva al año 2017, así como presenta las cláusulas en los instrumentos colectivos que promueven la equidad de género, la experiencia de las y los dirigentes sindicales en negociación colectiva con perspectiva de equidad de género. A lo anterior suma recomendaciones sobre cómo incorporar cláusulas que promuevan la equidad de género.

→ Ver más aquí: <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.

El Observatorio surge como consecuencia del acuerdo de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de Quito, 2007), para proveer información oficial y facilitar el seguimiento de los acuerdos internacionales de los derechos de las mujeres, fortaleciendo los Mecanismos Nacionales para Adelanto de las Mujeres, abordando las dimensiones de autonomía económica, física y en la toma de las decisiones. Posee información que posibilita la implementación de la Agenda Regional de Género adoptada en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

A través de estadísticas e indicadores de género, repositorios legislativos y de políticas públicas, informes y estudios, mapas georreferenciados de cuidados, perfiles de los países con información estadística y de políticas nacionales, el Observatorio permite observar y comparar los avances en igualdad de género.

→ Ver más aquí: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

7. Conferencia de Mujeres CSA- CMTA

Dentro de las instancias desarrolladas en la región, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) ha realizado dos conferencias continentales de mujeres a fin de analizar la realidad, el posicionamiento de sus discursos y definir líneas de acción que aúnen los avances en equidad e igualdad y ampliación de los derechos de todas las mujeres sindicalistas, de los que se puede acceder a informes del trabajo desarrollado en cada uno. Su primera versión fue realizada el año 2015, bajo el lema “Democracia, Autonomía de las

Mujeres e Igualdad de Género”. En su segunda versión a fines del año 2019, se abordan los objetivos de la Agenda 2030 y el Convenio 190- OIT.

→ Ver más aquí: 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

La Dirección del Trabajo de Chile recopila un actualizado estudio de los efectos de la incorporación de cuota en la conformación de directivas sindicales en el país, presentando el marco normativo vigente al año 2022 y analiza los resultados de las diferencias regionales, por rama de actividad económica, por cargo de representación y tipo de organización sindical. Del mismo modo presenta recomendaciones para impulsar el cumplimiento de las cuotas de género, la promoción del liderazgo sindical femenino, fortalecimiento de la formación sindical y la promoción de cambios culturales.

→ Ver más aquí: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf

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

La Cuarta versión del Plan Nacional de Igualdad de género entre hombres y mujeres (2023), como instrumento de planificación y gestión desde el Estado permite vigilar el cumplimiento de los compromisos suscritos a nivel internacional como también el seguimiento a los marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres, considerando inmigrantes, rurales, de pueblos indígenas y de la diversidad sexual. En el seguimiento de los planes anteriores, el actual Plan recopila los avances alcanzados y su correlación respecto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

→ Ver más aquí: <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3645>

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

En informe el año 2023, ONU Mujeres desarrolla una investigación del impacto de las crecientes necesidades de cuidado en la población, apuntando a la construcción de sistemas integrales de cuidados, bajo la lógica de la corresponsabilidad Estado, el sector privado, la sociedad civil, la comunidad y las familias. Este trabajo no remunerado ha sido asumido por mujeres, teniendo impacto en su acceso y participación en el mercado laboral. El estudio aborda como la crisis sociosanitaria del COVID-19, acentuó las desigualdades de género.

Como documento de referencia, el informe incluye información cuantitativa y cualitativa sobre el tema, además de incorporar ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones a considerar desde la corresponsabilidad.

→ Ver más aquí: <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

El Plan Nacional aborda diferentes formas de violencia de género y los distintos contextos en que ocurre, incluyendo las desigualdades asociadas a la división sexual del trabajo, que implica espacios de subordinación, de asimetría de poder y de violencia estructural en términos de género, afectando a mujeres y diversidades. En este contexto, el plan refuerza la comprensión de la violencia de género, ampliando la consideración de los entornos en los que se manifiesta la violencia e incorporando un enfoque interseccional.

→ Ver más aquí: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/11/PLAN-VCM.pdf>

12. Guías en Temáticas de Violencia y Acoso

Como un instrumento que puede facilitar la incorporación de la prevención e intervención se encuentra la “Guía para la detección y prevención del Acoso laboral” (2020) y las “Orientaciones para la prevención de Violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile” (2022) desarrolladas por el Instituto de Salud Pública, que aborda los conceptos básicos sobre violencia y acoso, entregando conceptos teóricos, recomendaciones y guías.

→ Ver más aquí:

<https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Preveni%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>

<https://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%2C%20participaci%C3%B3n%2C%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>

1. Dirigentes y dirigentes entrevistados en la Escuela de Formación Sindical de BPLEG, realizada en noviembre del año 2023 por Ars Global Consultoría.

| Género | Región |
|---------------|--|
| Femenino | Región de Tarapacá |
| No binario | Región de Antofagasta |
| Femenino | Región de Valparaíso |
| Femenino | Región de Valparaíso |
| Femenino | Región Metropolitana de Santiago |
| Femenino | Región del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Femenino | Región del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Masculino | Región del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Femenino | Región del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Femenino | Región del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Femenino | Región del Maule |
| Femenino | Región del Biobío |
| Masculino | Región de Magallanes |

Compromisos internacionales y nacionales en relación a la igualdad de género en el mercado laboral

CEDAW

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW, por su sigla en inglés) fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y significó una ampliación de la Declaración Universal y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos. En su artículo 11 estableció que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad de derechos sin sesgos de género”.

→ Ver más aquí: [//www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf](http://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf)

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

La conferencia realizada en 1995 en Beijing, instó en su Plataforma de Acción, a los Estados a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas de acción. En relación al empleo y la economía, los países se comprometieron a lograr seis objetivos estratégicos:

- Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

→ Ver más aquí: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año 2015, los estados miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. Los objetivos 5 y 8 plantean compromisos explícitos en relación a la igualdad de género y el mercado laboral. En septiembre del año 2023, se realizó una Cumbre de los ODS a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados. Se considera que en la década 2020-2030 es fundamental la necesidad de actuar para hacer frente a la creciente pobreza, empoderar a las mujeres y las niñas y afrontar la emergencia climática.

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4. Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5. Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

5.6. Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

→ Ver más aquí: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Esta Conferencia es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia y, desde 2020, en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). En su XV versión, se reconoce el impacto de la crisis sociosanitaria producto del COVID-19 y su repercusión en las condiciones de vida de niñas, adolescentes y mujeres, siendo factor sobre las brechas y desigualdades que las afectan.

El documento que contiene los 54 compromisos suscritos se encuentran disponibles en línea en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/ESP%20-%20COMPROMISO%20DE%20BUENOS%20AIRES%20CRM%202022.pdf>

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios y recomendaciones que abordan la igualdad de género en el mundo del trabajo, los que han ido evolucionando desde la protección de la maternidad como prioridad, hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Algunos de los convenios clave relacionados con este tema son:

- Convenio sobre la igualdad de remuneración (núm. 100- 1951): este convenio busca promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 103- 1952): garantiza la protección laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, prohibiendo el despido durante estos periodos y asegurando beneficios adecuados.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111- 1958): este convenio prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación, incluida la discriminación de género.
- Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (núm 156- 1981): promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, facilitando la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.
- Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165- 1996): aunque es una recomendación y no un convenio, este documento proporciona orientación sobre cómo abordar la igualdad de oportunidades y trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183- 2000): OIT indica que su fin es resguardar la salud y proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición.
- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189-2011): este convenio establece normas para garantizar condiciones de trabajo decente para las personas empleadas en el trabajo doméstico, que a menudo son mujeres.
- Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190- 2019): aunque no se centra exclusivamente en la igualdad de género, este convenio aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Ratificación de Convenios OIT en Chile, ver: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588

Listado de compromisos internacionales del Estado Chileno al año 2023:¹³

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1969.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 1984.
- Convención sobre los Derechos del Niño, 1990, y sus protocolos facultativos.
- Convención Internacional sobre la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994 (Convención de Belém do Pará).
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, 1994.
- Programa de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, 1995.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000, y sus protocolos.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, 2007.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, 2013.
- Plan de Acción de las Mujeres Indígenas del Mundo, 2013, ONU.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015.
- Convenios de la OIT en materia de igualdad de género: Convenio sobre igualdad de remuneraciones, 1951, Núm. 100; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Núm. 11; Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Núm. 156; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, Núm. 183; Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, Núm. 189; Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2023, Núm. 190.

¹³ En base a los identificados en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres 2018-2023- MMyEG, 2023, en función de su referencia para adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.



sernameg.gob.cl

 SernamEGChile

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

SernamEG