



43

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

¿Las mujeres al poder?

Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile



43

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

¿Las mujeres al poder?

Efectos de la cuota de género en la
conformación de las directivas sindicales
en Chile

Carolina Díaz Rojas
Paulina von Geldern Martel

Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo

Febrero 2023

¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: 2023-A-2251
ISBN: 978-956-6098-37-9

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253, Santiago
Teléfono (56) 226749366
www.direcciondeltrabajo.cl

Cita sugerida:

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.

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Christian Godoy Bazo
Ágora Diseño Valparaíso

IMPRESIÓN

Impresora y Comercial Feysen Limitada.

Santiago de Chile, febrero 2023.
Impreso en Chile/Printed in Chile

DECLARACIÓN

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión de la Dirección del Trabajo.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, principal fuente utilizada para este estudio, recolectan información de las personas trabajadoras en forma binaria, es decir, distinguiendo solo entre hombres y mujeres. Además, pueden experimentar variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras agradecen la valiosa colaboración de sus compañeras Ana María Baeza Arévalo y Katherinne Navarro Tabilo del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, quienes contribuyeron con el procesamiento de los datos utilizados en este estudio.

ÍNDICE

Introducción	9
Contextualización	11
El notable impulso de la sindicalización femenina	11
La incorporación de las mujeres en las directivas sindicales	12
Marco normativo	16
Aspectos generales	16
Incorporación de cuotas de género con la Ley 20.940	17
Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo	18
Resultados	19
Evolución de la participación de mujeres en las directivas sindicales	19
Diferencias regionales	21
Diferencias por rama de actividad económica	25
Diferencias por cargo de representación	32
Diferencias por tipo de organización sindical	33
Estimación del nivel de cumplimiento de la cuota de género en los directorios	36
Diferencias regionales	40
Diferencias por rama de actividad económica	43
Conclusiones	48
Propuestas	53
Impulsar el cumplimiento de las cuotas de género	53
Promover el liderazgo sindical femenino	54
Fortalecer la formación sindical	54
Promover cambios culturales	54
Referencias bibliográficas	56
Anexo	59
Dictámenes y Ordinarios	59

INTRODUCCIÓN

En Chile, a pesar del relevante y sostenido incremento que ha tenido la participación de las mujeres en los sindicatos a contar de 2002, ellas continúan teniendo una mayor presencia en las bases que en las dirigencias. En la actualidad, el 65,1% de los cargos directivos son ocupados por hombres, cuestión que expresa la persistencia de una brecha de género en el acceso a los niveles de mayor influencia.

Como señala Ledwith (2012), el desarrollo de liderazgos femeninos constituye uno de los principales desafíos del movimiento sindical. La baja participación representa una barrera que dificulta la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo (Comisión Interamericana de Mujeres, 2011), el trabajo decente, y la construcción de una sociedad más democrática y participativa (Rodríguez, 2006). En la medida que la composición de las directivas sea más paritaria es esperable que las agendas sindicales se amplíen y que las reivindicaciones tendientes a lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres adquieran mayor presencia en el ámbito laboral. Además, se ha planteado que mientras no exista una masa crítica de mujeres en los puestos y en las instancias más relevantes de toma de decisiones, no es posible esperar que la transversalización del enfoque de género permee la política sindical (OEA-CIM, 2020).

Tomando nota de la subrepresentación femenina en las posiciones de liderazgo, la Ley N°20.940, introdujo a contar de 2017 un sistema de cuotas como mecanismo para promover la incorporación de las mujeres en las directivas sindicales y en la negociación colectiva. Complementariamente, desde el ámbito de la formación sindical, donde la perspectiva de género fue incorporada hace más de una década, existe una Escuela de Mujeres Líderes que tiene como objetivo “fomentar la cantidad de mujeres en cargos de representación sindical o de liderazgo en sus organizaciones” (Subsecretaría del Trabajo, 2022).

En este contexto, el presente Aporte al Debate Laboral tiene como objetivo analizar los efectos del sistema de cuotas en la evolución de la incorporación de mujeres en los directorios de los sindicatos de base. Su propósito es proveer antecedentes cuantitativos que estimulen el debate acerca de los alcances y limitaciones que han tenido en Chile las medidas de acción positiva tendientes

a promover el acceso de mujeres a posiciones de representación, conducción y toma de decisiones, en el marco del mundo sindical. Para ello, reúne datos que permiten examinar las tendencias registradas entre 2012 y 2022, así como estimar el nivel de cumplimiento de la cuota de género en lo que a la integración de las directivas respecta. Los datos analizados provienen de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, principales fuentes de información para estudiar el fenómeno desde una perspectiva longitudinal.

El documento se estructura en cinco secciones. La primera, contextualiza el análisis revisando la trayectoria que han seguido las tasas de ocupación y sindicalización en Chile, y aporta antecedentes acerca de los factores que podrían explicar el rezago de la incorporación de las mujeres en las directivas. La segunda sección resume el marco normativo que impulsa la eliminación de la discriminación contra la mujer en el trabajo y promueve su participación en instancias de representación. La tercera sección describe los resultados del estudio, deteniéndose en la evolución de la participación de mujeres y hombres en las posiciones de liderazgo sindical, así como en una estimación del nivel de cumplimiento de la cuota de género. La cuarta sección expone las conclusiones que se derivan de los análisis precedentes y la quinta, expone algunas propuestas. En el anexo se encuentra una síntesis de los principales pronunciamientos administrativos de la Dirección del Trabajo relativos a la aplicación general de la Ley N°20.940 y a la incorporación de mujeres al directorio sindical y comisión negociadora.

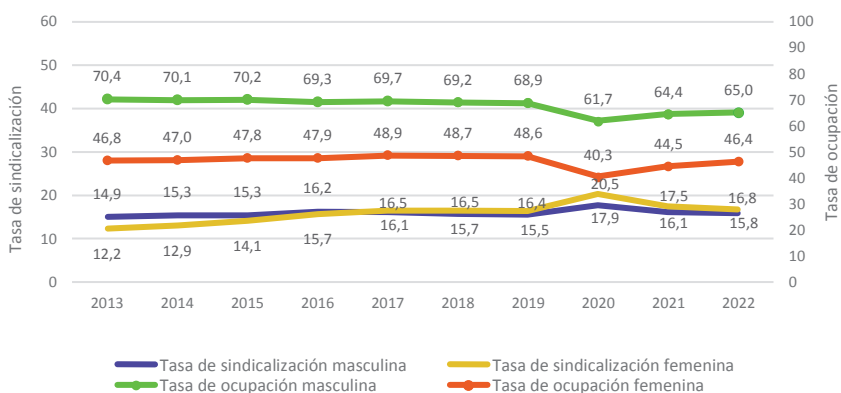
CONTEXTUALIZACIÓN

El notable impulso de la sindicalización femenina

En Chile, si bien la tasa de ocupación femenina se ha mantenido por debajo de la masculina, con una brecha superior a los 18 puntos porcentuales a contar de 2010, la sindicalización ha seguido una trayectoria diferente. En contraste con la estabilidad de la tasa de sindicalización masculina, en los últimos 20 años se ha registrado un relevante aumento de la tasa de sindicalización femenina. El incremento ha sido tal que, entre 2002 y 2017 la tasa prácticamente se duplicó, pasando de 8,2% a 16,5%. Si al inicio de ese período había 121.658 mujeres integrando sindicatos, para 2017 tal cantidad se había cuadruplicado, llegando a 488.064 afiliadas. Como se observa en el gráfico 1, que ilustra la evolución de la última década, en 2017, por primera vez, la tasa de sindicalización femenina superó a la masculina, revirtiendo un período en el que la brecha de género, pese a irse acotando, era persistente.

Gráfico 1

Evolución de las tasas de sindicalización¹ y de ocupación laboral², según sexo. 2013 – 2022



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil octubre – diciembre de cada año, con proyecciones del Censo 2017).

1 La tasa de sindicalización reportada corresponde al cociente entre las personas afiliadas a sindicatos de base y un subconjunto de las personas ocupadas con potencial de sindicalización (trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico), multiplicado por cien. Los asalariados de las empresas públicas, quienes sí tienen derecho a sindicalizarse, están contenidos sólo en el numerador debido a que los datos públicos de la Encuesta Nacional de Empleo no permiten diferenciarlos del resto de los asalariados del sector público. Dado que se trata de un segmento relativamente pequeño la distorsión del indicador es mínima. Los datos contenidos en la gráfica, específicamente los del período 2013-2018, difieren de los reportados en el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo debido a que fueron ajustados con la serie vigente de la ENE que utiliza las proyecciones del Censo 2017, en lugar de las del Censo 2002.

2 La tasa de ocupación corresponde al cociente entre las personas ocupadas y aquellas que tienen edad de trabajar, multiplicado por cien.

Entre 2013 y 2017, mientras la tasa de sindicalización femenina crecía con un ritmo más acelerado que el de la participación de las mujeres en la ocupación, la tasa de sindicalización masculina se mantuvo con mínimas variaciones oscilando en torno al 15%.

Entre 2017 y 2019 la tasa de sindicalización femenina casi no varió, mientras que la masculina tuvo una ligera caída. En 2020 ambas tasas aumentaron, alcanzando el máximo nivel desde que se lleva un registro diferenciado según sexo: 20,5% de sindicalización femenina y 17,9%, masculina³. Al finalizar 2022, había 512.157 mujeres y 702.018 hombres sindicalizados, lo que representa un incremento de un 321% y un 41% en relación con 2002, respectivamente.

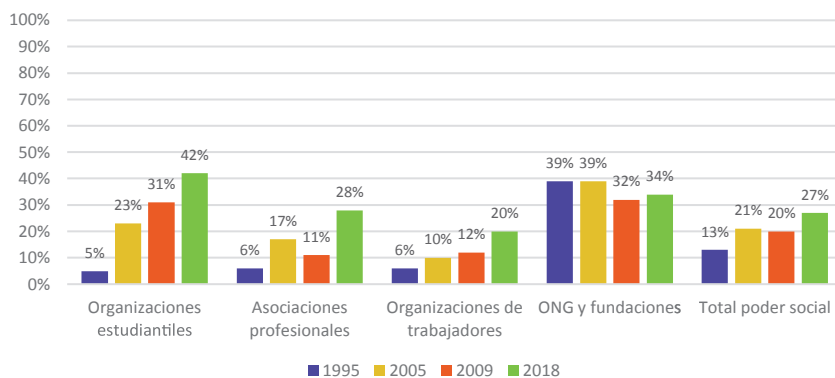
La incorporación de las mujeres en las directivas sindicales

Para el desafío de alcanzar la igualdad de género, una de las principales barreras estructurales es la baja participación de mujeres en cargos de poder y toma de decisiones. Si bien en Chile se han constatado avances en diversos ámbitos, su alcance no ha sido uniforme. En el del poder social, aquél que puede ser entendido como la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para articular iniciativas y llevar adelante formas de acción colectiva que incidan en la opinión pública y propicien cambios económicos, políticos y culturales (PNUD, 2020), las organizaciones de trabajadoras y trabajadores han tenido un importante rezago. Como se desprende del gráfico 2, pese al paulatino incremento de liderazgos femeninos en los sindicatos y federaciones, en las organizaciones de trabajadores, ocho de cada diez cargos eran asumidos por un hombre en 2018.

3 Para interpretar estos datos debe tenerse en consideración que las estadísticas sindicales de 2020 están marcadas por el impacto de la Ley N°21.235, promulgada a raíz de la declaración del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, por el brote pandémico del virus Covid-19 en el país. Esta ley, promulgada el 27.05.2020 y que entró en vigencia el 29.05.2020, suspendió temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales y prorrogó la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales. No solo las estadísticas relativas a las directivas sindicales, sino también las que dicen relación con la afiliación sindical pudieron verse afectadas por esta medida.

Gráfico 2

Porcentaje de mujeres en cargos de poder social



Fuente: PNUD, 2020, p. 68.

Una mirada complementaria es la que se obtiene al preguntarse por la proporción de organizaciones sindicales cuyas directivas están integradas únicamente por hombres. Conforme al análisis realizado por el PNUD (2020), en 2018 el 63% de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras no tenía ninguna mujer en su directiva, el 30% tenía una mujer y el 7%, dos o más. Si bien estos datos dan cuenta de una significativa asimetría, lo cierto es que describen una situación mejor que la de las mediciones previas del mismo PNUD: en 2009 el 79% de las organizaciones eran lideradas exclusivamente por hombres, porcentaje que en 2005 correspondía al 81% y en 1995, al 87%.

Estas constataciones no resultan sorprendentes si se considera que, desde los inicios del capitalismo industrial, los sindicatos han sido espacios fuertemente asociados a lo masculino (Scott, 2008). Como afirma Rigat-Pflaum (2008), se trata de organizaciones que no son neutras al género en cuanto a su funcionamiento, normas, procesos y estructuras. Este predominio de lo masculino se expresa de diversas formas: en los comportamientos al interior de las organizaciones, estilos de liderazgo, discursos, intereses y modos de asumir el quehacer gremial (Riquelme y Valencia, 2017). Según Angelcos e Ísola (2017), la participación de las mujeres en la negociación colectiva es baja y, cuando logran incorporarse, están sujetas a exigencias distintas que sus pares hombres, debiendo demostrar, ante estos y ante los representantes del empleador, que tienen las competencias para estar ahí porque, de acuerdo al imaginario colectivo, las características asociadas culturalmente a las mujeres son diferentes a las que se requieren para negociar en forma exitosa.

Los argumentos que se han dado para explicar la baja participación de las mujeres en las directivas sindicales son diversos. Analizando el caso argentino,

país en el que existe una ley de cuotas que exige que el 30% de los puestos de dirección sea ocupado por mujeres⁴, Bonnacorsi y Carrario (2012) señalaban que la asimetría entre la afiliación y la representación interna en los sindicatos se debía a la falta de confianza de los dirigentes en las capacidades de las mujeres de liderar iniciativas y proponer nuevos lineamientos. A través de un estudio de casos que centra su atención en dirigencias sindicales del sector salud en Argentina, Aspiazu (2019) concluye que, a pesar de su numerosa presencia en los sindicatos, "las mujeres no terminan de conquistar los espacios de poder, salvo excepciones" (p.19). Según la autora, el sindicalismo argentino se caracteriza por ser un espacio con reglas y dinámicas masculinas que las mujeres abordan desde la adaptación o desde la lucha para romperlas. Solo por el hecho de ser mujeres, afirma Aspiazu, quienes asumen roles de liderazgo son juzgadas con prejuicios o con dudas. Para el caso colombiano, Ortega (2005) identifica una serie de factores que desestimulan la motivación de las mujeres para acceder a la dirección sindical, entre los que destaca las reuniones en horarios nocturnos, el uso de un lenguaje sexista y excluyente, así como la alta exigencia y desvalorización del desempeño femenino. La autora concluye que las organizaciones sindicales reproducen un imaginario social que conduce a que las trabajadoras perciban la actividad sindical como propia de los hombres, contexto en el que ellas aparecen como poco preparadas o incluso incapaces de asumir su dirección. Plantea que los sindicatos no problematizan la ausencia de mujeres en posiciones directivas como un déficit de la democracia y que la ausencia de formación sindical entre las trabajadoras refuerza su actitud pasiva hacia los sindicatos. Para el caso peruano, el estudio de Castro (2016) muestra que los principales obstáculos para una mayor participación femenina en la dirigencia sindical dicen relación con la doble jornada que realizan las mujeres y la estructura de las organizaciones sindicales; según esta autora, en Perú, las dirigentas deben renunciar a sus vínculos afectivos y delegar el cuidado de sus hijos e hijas para hacer abordables las labores sindicales.

En esta línea, se sitúan también los hallazgos de Arteaga, Andrade, Jiménez y Fuentes (2021) para el caso chileno, quienes concluyen que "no se puede comprender la especificidad de la participación sindical femenina sin evidenciar la articulación del conflicto referido a los trabajos de cuidados, a la labor remunerada y a la sindicalización" (p. 169-170). Junto con constatar la relevancia de esta triple intersección, este estudio, que analiza el fenómeno desde las perspectivas de las trabajadoras de la salud municipal y manipuladoras de alimentos, pone de relieve el desarrollo de procesos de reflexión y crítica en torno a los patrones de género que ellas tienden a naturalizar, sus prácticas de resistencias y las relaciones de cooperación y sororidad en las que se sostienen.

4 Ley N°25.674, de 06.11.2002.

En este contexto, puede verse que el mayor acceso de las mujeres a posiciones de poder y toma de decisiones en el ámbito sindical se ha dado pese a las resistencias culturales en el seno de sus organizaciones y gracias a arreglos de carácter privado que las mujeres en puestos de liderazgo han desarrollado para atender a las exigencias y tensiones entre las demandas del trabajo remunerado y no remunerado (de cuidados, doméstico y sindical). Así las cosas, como postula el PNUD (2020), mayores niveles de participación en las directivas sindicales no se producirán espontáneamente, por lo que se requiere de mecanismos específicos que gatillen un aumento efectivo, sean estos de carácter formal (como la legislación y los estatutos) o informal (como la voluntad política y las lógicas de acción en las organizaciones).

En síntesis, puede afirmarse que las investigaciones cualitativas, usualmente desarrolladas como estudios de caso, se han ocupado principalmente de develar y problematizar las resistencias y dificultades que enfrentan las mujeres tanto en el ámbito privado, como en el sindical, para asumir el liderazgo de sus organizaciones. En el presente estudio se adopta una metodología diferente para analizar su participación en las directivas sindicales: con base en datos provenientes de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se describen las tendencias de los últimos años⁵ en cuanto a la participación femenina en los roles de liderazgo y se analiza el nivel de cumplimiento de la cuota de género introducida con la Ley N°20.940. De esta manera, se aporta evidencia que complementa el análisis del discurso de los dirigentes y dirigentas sobre la materia, permitiendo constatar tendencias, evidenciar ciertos rezagos y dimensionar la magnitud de los avances que se han dado en el país.

5 Se construyen distintas series de tiempo, según la disponibilidad de datos cuya extracción y procesamiento utilizó una metodología comparable. Así, la serie para analizar las diferencias regionales considera el período 2012 – 2022, en tanto que la que distingue según rama de actividad económica refiere al sexenio 2012 – 2017 y al año 2022. Las diferencias según cargo de representación y tipo de sindicato están disponibles para el período 2014 – 2022. El análisis del cumplimiento de la cuota de género considera el año previo a su entrada en vigencia (2016) y el año 2022.

MARCO NORMATIVO

Aspectos generales

El marco regulatorio que impulsa la eliminación de la discriminación contra la mujer en el trabajo y promueve su participación en instancias de representación como los sindicatos, está presente tanto a nivel internacional como nacional.

Diversos tratados y pactos internacionales ratificados por Chile reconocen una serie de Derechos Humanos que deben ser respetados y promovidos por todos los órganos del Estado⁶. La primera manifestación se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, que estableció el derecho a la no discriminación, al trabajo en condiciones equitativas, a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses, y a su vez, a no ser obligado a pertenecer a una asociación. Posteriormente, destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁷, la que establece que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país”. Por su parte, la Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptó en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer,⁸ la que establece como deber del Estado “fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer (...) a que se respeten y protejan sus derechos humanos” y “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, (...) para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que

6 De acuerdo a lo planteado por Cançado (2001, en Nash 2012 p.15) “la relación existente entre los sistemas constitucional e internacional debe ser entendida como de carácter complementaria”. Esto, en palabras de Nash (2012) significa que “las normas de fondo de derechos humanos (como las consagradas en los tratados internacionales) pasan a integrar, precisar y enriquecer el contenido de los derechos reconocidos en la Constitución (p.15). Nash, C. (2012). Derecho Internacional de los Derechos Humanos en Chile. Recepción y aplicación en el ámbito interno. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho Universidad de Chile.

7 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Chile en 1989.

8 Conocida como “Convención de Belem do Para”, fue ratificada por Chile en 1996.

legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.” Por último, Chile ratificó en 1999 los Convenios N°87 y 98 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, respectivamente, que buscan garantizar el efectivo goce de los derechos de asociación, negociación y no discriminación por motivos sindicales.

A nivel nacional, la **Constitución Política de la República** asegura la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas (Art. 1), indicando específicamente que “Hombres y mujeres son iguales ante la ley” y que no hay grupos privilegiados (Art. 19 N°2). Junto a ello, establece la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo cualquier forma de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal (Art. 19 N°16), el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa en la que laboren (Art. 19 N°16) y el derecho a sindicalizarse, siendo la afiliación voluntaria (Art. 19 N°19). Destacan también leyes específicas en esa línea, tales como: Ley N°20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (2009), Ley N°20.069 que establece medidas contra la discriminación (2012), Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual (2005), y Ley N°20.607 que sanciona las prácticas de acoso laboral (2012).

Incorporación de cuotas de género con la Ley N°20.940

La Ley N°20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, publicada en septiembre de 2016, buscó garantizar la presencia de mujeres en los directorios sindicales, y cuando esto no fuera posible, al menos en la comisión negociadora. Para esto, la ley contempló que fueran las propias organizaciones las que incorporaran en sus estatutos⁹ los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las cuotas que les corresponden.

- Integración del Directorio Sindical: la ley establece que el estatuto del **sindicato** “deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor” (Art. N°231 inciso 3° del Código del Trabajo). La misma obligación y proporción rige para el directorio de **federaciones y confederaciones** (Art. N°272), en tanto que, en el caso de las **centrales sindicales**, los estatutos deben “resguardar que su cuerpo

9 El artículo 6° transitorio de la Ley N°20.940 otorgó el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la misma (1.04.17), para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedieran a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho a fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283.” (Art. N°278 inciso 4° del Código del Trabajo). Más allá de los medios establecidos en la ley, la participación femenina está sujeta a que las socias manifiesten interés en participar del directorio materializando su candidatura, dado que la ley no establece fórmula alguna para subsanar esta circunstancia.

- Integración de la comisión negociadora: en la negociación colectiva, la representación del sindicato le corresponde a la comisión negociadora, integrada por los directores. Si la organización tiene afiliación femenina pero no hay trabajadoras en la comisión, deberá elegirse una representante de conformidad a los estatutos. En esta instancia igualmente la incorporación de una mujer a la comisión está sujeta a que exista interés de su parte.

Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo¹⁰

Los pronunciamientos de la Institución¹¹ han estado orientados, en lo fundamental, a fijar los procedimientos para la integración del directorio sindical y la comisión negociadora y la forma de contabilizar el quorum para determinar el tercio (Dictámenes N°1306/31 de 22.03.2017 y N°1714/44 de 21.04.2017), a aclarar a qué organizaciones aplica la norma del artículo 231, inciso inciso 3° del Código del Trabajo (Dictamen N°1026/19 de 21.02.2018) y en cuales no sería exigible (Dictamen N°1306/31 de 22.03.2017), cuál es el procedimiento para modificar los estatutos (Dictamen N°2342/30 de 23.05.2018) y los efectos de no efectuar dicha modificación (Dictamen N°1028/21 de 21.02.2018).

Si bien la ley establece mecanismos para promover la participación de las mujeres en las directivas sindicales y comisiones negociadoras, no señala qué ocurre si no hay interesadas. Al respecto, como se señaló, la jurisprudencia administrativa establece que “la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuotas de participación de manera forzosa”, y que “En caso de no existir mujeres socias del sindicato interesadas en incorporarse a la comisión negociadora (...) quedará conformada sin dicha participación femenina” (Dictamen N°1306/31 de 22.03.2017). Esto es coherente con la doctrina institucional en relación a respetar la autonomía que dichas organizaciones gozan de acuerdo al principio de libertad sindical, reconocimiento que corresponde a la materialización de los Convenios Nos. 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país (Ordinario N°3560 de 17.07.2019).

10 Una síntesis de los principales dictámenes y ordinarios se encuentra en Anexo.

11 Estos son de dos tipos: Dictamen, cuando fija sentido y alcance de la ley o implica un cambio de doctrina o se refiere a una o más materias sobre las cuales no existe un precedente, y Ordinario, si aplica o reitera el pronunciamiento jurídico vigente.

RESULTADOS

En esta sección se exponen los análisis que surgen de la revisión de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo con respecto al acceso a posiciones de liderazgo sindical en Chile. Cabe señalar que los análisis longitudinales refieren al conjunto de sindicatos activos cada año, sin excluir a aquellos con una membresía exclusivamente masculina o femenina¹². Esta precisión es importante porque, como se verá en el apartado en el que se estima el cumplimiento de la cuota de género, existe un porcentaje no menor de organizaciones en las que, en realidad, es imposible la existencia de liderazgos femeninos porque no hay mujeres integrando la organización sindical. Aunque en inferior magnitud, lo mismo ocurre en el sentido inverso: algunos sindicatos no pueden tener liderazgos masculinos porque están compuestos exclusivamente por mujeres. Para tener una referencia del impacto que esta situación puede alcanzar a nivel agregado cabe considerar que, para 2022, el 15,8% de los sindicatos estaban compuestos únicamente por hombres, en tanto que el 1,9% estaba integrado solo por mujeres.

Evolución de la participación de mujeres en las directivas sindicales

La creciente incorporación de las mujeres en los sindicatos ha ido acompañada de un mayor acceso a cargos de representación. Si en 2016, año previo a la entrada en vigencia de la mayor parte del articulado de la Ley N°20.940, eran 454.520 las sindicalizadas y 9.555 los cargos directivos asumidos por mujeres, en 2022 había 512.157 afiliadas a un sindicato y 11.569 cargos ejercidos por alguna de ellas.

Para juzgar qué tan relevante pudo ser el efecto de la cuota de género en la tendencia hacia una mayor participación en las posiciones directivas, una aproximación posible es contrastar el ritmo de incremento constatado entre 2016 y 2020, con el de los cuatro años previos. El cuadro 1 presenta datos que permiten realizar ese ejercicio.

12 Esta situación determina que el total de cargos en los que podrían darse candidaturas de ambos sexos a la dirigencia, sea variable entre las regiones, ramas de actividad económica y tipo de sindicatos. Sin embargo, los datos históricos utilizados en las distintas series que aquí se exponen no permiten distinguir si las organizaciones sindicales estaban integradas por personas de un solo sexo o de ambos.

Cuadro 1

Cantidad y distribución porcentual (%) de cargos de dirigente sindical, por sexo. 2012 – 2022

Año	Cantidad de cargos				Distribución porcentual de cargos por sexo y brecha asociada ¹³			
	Hombres	Mujeres	Sexo no identificado ¹⁴	Total	Brecha (pp.)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Incremento anual de la participación femenina (pp.)
2012	23.563	7.293	-	30.856	-52,8	76,4	23,6	
2013	23.629	7.508	-	31.137	-51,8	75,9	24,1	0,5
2014	24.721	8.249	-	32.970	-50,0	75,0	25,0	0,9
2015	24.842	9.011	-	33.853	-46,8	73,4	26,6	1,6
2016	24.982	9.555	12	32.549	-44,6	72,3	27,7	1,1
2017	22.972	9.455	0	32.427	-41,6	70,8	29,2	1,5
2018	24.556	10.887	16	35.459	-38,6	69,3	30,7	1,5
2019	24.204	11.459	15	35.678	-35,8	67,9	32,1	1,4
2020	24.816	11.949	14	36.779	-35,0	67,5	32,5	0,4
2021	21.379	10.821	5	32.205	-32,8	66,4	33,6	1,1
2022	21.575	11.569	6	33.150	-30,2	65,1	34,9	1,3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Entre 2012 y 2016, hubo un incremento de 4,1 puntos porcentuales (pp.) en la proporción de cargos ejercidos por mujeres. Similar incremento se verificó entre 2016 y 2020. Esto sugiere que, al menos a nivel agregado, el ritmo de avance hacia una mayor proporción relativa de cargos ejercidos por mujeres (que ya venía apreciándose antes de la reforma laboral del segundo gobierno de la Presidenta Bachelet), no cambió significativamente luego de su puesta en marcha. De esta manera, si bien la reducción de la brecha de género es innegable (pasó de -52,8% en 2012 a -30,2% en 2022), no es posible afirmar que, a nivel país, se haya verificado una aceleración relevante de las tendencias previas, específicamente gatillada

13 El análisis de distribución por sexo que se realiza en este documento corresponde a la distribución porcentual de cargos de dirigentes sindicales, según sean asumidos por mujeres o por hombres. Por tanto, la suma del porcentaje de ambos sexos da como resultado 100%. En algunos cuadros se exhiben ambos porcentajes y en otros, para evitar la sobrecarga gráfica, se presenta solo el que describe la participación relativa de las mujeres, en el entendido que la diferencia respecto del 100% es la que describiría la participación relativa de los hombres. Cabe precisar que siempre que se habla de dirigencias la distribución refiere a cargos, no a personas, ya que una persona puede ejercer más de un cargo en distintas organizaciones sindicales.

14 En los registros administrativos de la Dirección del Trabajo no siempre consta el sexo de las personas que asumen cargos en las directivas sindicales. Por este motivo, las distribuciones porcentuales contenidas en este documento se calculan sobre el total de cargos para los que se dispone de información.

por los mecanismos de acción positiva introducidos. Al respecto es importante recordar que la ley solo establece la obligación de promover la participación de las mujeres a través de cláusulas en los estatutos, no garantiza su incorporación.

Aun cuando falta un largo camino de cambios culturales y organizacionales para alcanzar la igualdad, cabe puntualizar que hace tan solo diez años los hombres casi duplicaban en cantidad a las mujeres sindicalizadas y más que triplicaban a aquellas que asumían roles de liderazgo sindical. En la actualidad, aunque ellos continúan sobrepasando en número a las mujeres, las brechas se han reducido significativamente. A continuación, veremos cómo este panorama a nivel nacional presenta matices dignos de relevar atendiendo tanto a las diferencias regionales como sectoriales.

Diferencias regionales

En este apartado se analizará la participación de mujeres y hombres en las dirigencias sindicales por región, teniendo en consideración aquella en la que está registrada la organización que lideran y que puede, o no, coincidir con aquella en la que reside habitualmente el o la dirigente sindical¹⁵.

La primera constatación que cabe remarcar es que en todas las regiones los hombres superaban en número a las dirigentas en 2022. Las regiones que se distinguían por tener una distribución más equilibrada entre liderazgos femeninos y masculinos eran Arica y Parinacota, y Coquimbo, regiones en las que las mujeres ocupaban el 47,5% y el 39,8% de los cargos, respectivamente. En el otro extremo se encontraban aquellas donde la paridad está todavía bastante lejos de ser alcanzada: Antofagasta y Atacama, donde la proporción de mujeres ejerciendo algún cargo en sindicatos de base en 2022 era del 22,7% y 24,7%, respectivamente. En estas regiones, con importante presencia de la actividad minera, la proporción de mujeres lideresas no solo es baja, sino que se ha mantenido así durante todo el período de referencia, evidenciando particulares dificultades para reducir las brechas existentes. El cuadro 2 permite visualizar la evolución de la proporción de mujeres en cargos de representación.

15 Esta aproximación, la única disponible a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo para construir la serie propuesta, podría tener el sesgo de subrepresentar a dirigentes de regiones distintas a la Metropolitana en los casos de sindicatos con presencia nacional o que accionan en más de una región y cuyos representantes se distribuyen en distintos territorios. En los registros no constan las diferentes regiones en las que un sindicato puede tener presencia, sino solo una.

Cuadro 2

Evolución de la proporción (%) de cargos de dirigentes sindicales ejercidos por mujeres, según región¹⁶. 2016 – 2022

Región	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arica y Parinacota	35,3	35,3	34,7	37,3	39,1	41,5	47,5
Tarapacá	19,8	22,9	23,2	21,5	22,4	22,3	27,4
Antofagasta	19,4	20,0	19,9	21,9	22,1	21,1	22,7
Atacama	22,2	23,9	24,3	22,7	24,8	25,2	24,7
Coquimbo	31,7	32,3	35,9	36,9	37,0	40,0	39,8
Valparaíso	30,2	30,8	32,5	34,1	33,8	35,5	37,5
Metropolitana	27,1	28,7	30,3	32,3	32,9	33,5	34,8
O'Higgins	22,2	24,3	25,6	27,0	27,5	27,9	28,6
Maule	29,0	30,5	32,3	32,8	32,6	33,9	34,1
Ñuble	-	-	36,1	35,9	36,0	35,4	34,8
Biobío	32,0	33,0	34,3	35,2	35,9	36,3	38,1
Araucanía	30,0	32,7	36,2	36,9	36,2	38,5	37,6
Los Ríos	27,9	31,9	32,9	34,0	33,9	36,8	38,9
Los Lagos	27,6	30,0	31,4	32,0	33,1	38,4	38,4
Aysén	32,8	36,2	38,4	41,6	38,6	38,0	37,6
Magallanes	29,3	30,5	33,3	37,1	34,7	34,6	38,2

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Como se aprecia en el cuadro 2, la proporción de cargos asumidos por mujeres ha ido aumentando en el periodo en estudio, con la sola excepción de Ñuble, región en la que se verifica un retroceso. Las regiones en las que se han registrado los mayores avances hacia la paridad son Arica y Parinacota, Los Ríos y Los Lagos, con incrementos superiores a los 10 puntos porcentuales en la proporción de lideresas. Por el contrario, las regiones que se distinguen por haber tenido avances discretos entre 2016 y 2022 son Antofagasta, Atacama y Aysén, con incrementos por debajo de los 5 puntos porcentuales.

16 Las proporciones están calculadas sobre el total de cargos vigentes en sindicatos de base activos, según consta en el compendio de organizaciones sindicales del año 2021 y en los registros administrativos de 2022. A partir del año 2018, la antigua región del Biobío fue dividida en dos, Ñuble y Biobío (Ley 21.033 del 05.09.2017).

Los niveles de participación femenina en las bases y en las cúpulas sindicales son heterogéneos en el territorio nacional. Para avanzar en el análisis de estas diferencias, tomaremos como referencia el año 2022 y clasificaremos las regiones de acuerdo con el nivel de participación de las mujeres en cargos directivos. El cuadro 3 expone este ejercicio, haciendo un paralelo entre:

- las trabajadoras y trabajadores con derecho a sindicalizarse, esto es, aquellas personas que podrían integrar un sindicato, tanto si pertenecen a uno, como si no lo hacen. A través de esta columna es posible advertir qué tan masculinizada, feminizada o paritaria es la inserción laboral en la región, en el segmento de quienes tienen potencial de sindicalización. Tal segmento corresponde a las trabajadoras y trabajadores independientes, las asalariadas y asalariados del sector privado¹⁷ y a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera. Se utiliza la estimación de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.
- las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados, esto es, aquellas personas que efectivamente forman parte de un sindicato de base. A través de esta columna puede verse qué tan masculinizada, feminizada o paritaria es la membresía sindical en cada región. En este segmento se considera a las personas afiliadas a sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, de trabajadores independientes y de sindicatos del tipo "otros", utilizando los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.
- la cantidad de cargos en directorios sindicales que son asumidos por hombres y por mujeres en los roles de presidente o presidenta, secretario o secretaria, tesorero o tesorera y director o directora. A través de esta columna se refleja qué tan masculinizada, feminizada o paritaria es la distribución de los liderazgos en cada región, según consta en los registros administrativos del Servicio.

17 También las personas asalariadas que trabajan en empresas públicas tienen derecho a sindicalizarse. No se las contabiliza en este ejercicio porque, con la base de datos de la ENE, no es posible diferenciarlas del resto de asalariadas del sector público que, en lugar de afiliarse a un sindicato, pueden afiliarse a asociaciones de funcionarios.

Cuadro 3

Distribución porcentual (%) por sexo de los trabajadores con derecho a sindicalizarse, de los trabajadores sindicalizados y de los cargos en directorios sindicales, según región¹⁸. Año 2022

Región	Trabajadores con derecho a sindicalizarse		Trabajadores sindicalizados		Cargos en directorios	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Región con una alta proporción de cargos asumidos por mujeres (Superior a 40%)						
Arica y Parinacota	58,8	41,2	54,5	45,5	52,5	47,5
Regiones con una proporción intermedia de cargos asumidos por mujeres (30% a 40%)						
Coquimbo	62,5	37,5	54,5	45,5	60,2	39,8
Los Ríos	59,2	40,8	56,9	43,1	61,1	38,9
Los Lagos	61,4	38,6	53,2	46,8	61,6	38,4
Magallanes	58,7	41,3	59,5	40,5	61,8	38,2
Biobío	59,8	40,2	58,7	41,3	61,9	38,1
Araucanía	59,9	40,1	48,4	51,6	62,4	37,6
Aysén	57,4	42,6	60,4	39,6	62,4	37,6
Valparaíso	58,9	41,1	56,5	43,5	62,5	37,5
Ñuble	60,8	39,2	52,6	47,4	65,2	34,8
Metropolitana	57,8	42,2	55,5	44,5	65,2	34,8
Maule	61,7	38,3	52,6	47,4	65,9	34,1
Regiones con una baja proporción de cargos asumidos por mujeres (Inferior a 30%)						
O'Higgins	63,1	36,9	70,8	29,2	71,4	28,6
Tarapacá	57,9	42,1	65,5	34,5	72,6	27,4
Antofagasta	61,2	38,8	71,0	29,0	77,3	22,7
Atacama	61,3	38,7	80,0	20,0	75,3	24,7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil octubre-diciembre de 2022).

18 Se informa la proporción que representan hombres y mujeres sobre el total de personas con derecho a sindicalizarse, sobre el total de personas sindicalizadas y sobre el total de cargos de dirigentes sindicales de ambos sexos, en cada región.

La región que está más cerca de alcanzar la paridad en el acceso a posiciones de liderazgo sindical es Arica y Parinacota: en ella el 52,5% de los cargos directivos son asumidos por hombres y el 47,5% restante, por mujeres. Se trata de una región en la que, tanto la proporción de mujeres con potencial de sindicalización, como la de aquellas que efectivamente integran una organización sindical superan el 40%.

Regiones en las que el predominio masculino en el desempeño de cargos dirigenciales es todavía muy acentuado son O'Higgins, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. En todas ellas la distribución de las posiciones de liderazgo se inclinan notoriamente en favor de los hombres, quienes ejercen más del 70% de los cargos. Estas regiones tienen en común que la proporción de mujeres sindicalizadas es marcadamente más baja que en el resto del territorio nacional (entre el 20% y el 34,5%) y que la participación de las mujeres en las categorías de ocupación susceptibles de sindicalizarse es, comparativamente hablando, bastante acotada.

Llama la atención la situación de La Araucanía. Allí, no obstante, hay más mujeres que hombres en los sindicatos, su acceso a posiciones directivas es minoritario, al igual que en las restantes regiones. Si se observa el segmento de regiones ubicadas en una posición intermedia en el cuadro 3, es posible advertir que tienen en común contar con una mayor proporción de mujeres sindicalizadas que de cargos directivos ocupados por alguna de ellas.

Diferencias por rama de actividad económica

Dadas las características de un mercado laboral segmentado por sexo, es relevante introducir en el análisis distinciones que consideren la rama de actividad. En este apartado se examinará la participación de hombres y mujeres en las dirigencias sindicales atendiendo a esta variable, considerando aquella que aparece asociada a la organización que lideran¹⁹. Para el análisis longitudinal se tiene como referencia el periodo que va entre 2012 y 2017, y a continuación, se examinan los datos de 2022²⁰.

19 En esta aproximación, la única disponible a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo para construir la serie propuesta, se asume que las empresas tienen una actividad económica principal, aunque en la práctica, muchas registran más de un código de actividad en el Servicio de Impuestos Internos. Algunos casos no aparecen vinculados a una rama, por lo que se excluyen de este análisis (entre el 1% y el 8% a lo largo de la serie).

20 No es posible elaborar una serie más completa porque, en el marco de la política de mejora continua de la calidad de los registros administrativos, la clasificación de sindicatos según rama está siendo objeto de revisión para el periodo 2018 - 2021. Por otra parte, debe considerarse que hubo un significativo cambio en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, con el paso desde la tercera a la cuarta revisión (CIIU rev.3 a CIIU4.cl) cuestión que impide comparar la clasificación vigente hasta 2017 con la que está en uso a contar de 2018.

En primer lugar, cabe señalar que, atendiendo a la rama de actividad económica en la que se desempeñan las bases sindicales representadas, las posiciones de liderazgo sindical se distribuyen de desigual manera entre hombres y mujeres. En 2017, los hombres que ocupaban cargos de representación estaban principalmente en Transporte, almacenamiento y comunicaciones (20%), Industrias manufactureras (14,5%), Comercio (13,4%) y Pesca (9,5%). Las mujeres, en cambio, se concentraban fundamentalmente en tres ramas: el 25,5% en Comercio, el 15,3% en Enseñanza y el 9,5% en Otras actividades de servicios comunitarios. Estas diferencias expresan, por una parte, la segmentación horizontal por sexo en el mercado de trabajo y, por la otra, que hay más sindicatos en determinadas ramas de actividad económica. En 2017, solo 4 de las 18 ramas de actividad concentraban más de la mitad de las organizaciones sindicales y de las personas sindicalizadas (Comercio, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Industrias manufactureras y Enseñanza).

En segundo término, es importante puntualizar que, al finalizar 2017, en la mayoría de las ramas los hombres superaban en número a las dirigentas. Las excepciones eran Servicios sociales y de salud, y Enseñanza, ramas en las que ellas representaban el 63,2% y el 52,6%, respectivamente. Si bien en Servicios sociales y de salud la preeminencia femenina estuvo presente ya desde 2012, en Enseñanza se registró un progresivo y sostenido aumento. Otras ramas en las que hubo un incremento continuo de la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo a contar de 2012 son Explotación de minas y canteras, Construcción, Comercio, Hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Administración pública y defensa, y Otras actividades de servicios comunitarios. En Pesca y Suministro de electricidad, gas y agua tal alza se registró a contar de 2013. Esto muestra que la reducción de brechas fue progresiva, tanto en ramas típicamente masculinizadas como en ramas que no lo son. El cuadro 4 aporta elementos que permiten examinar la evolución registrada en el sexenio de referencia con mayor detalle.

Cuadro 4

Evolución de la proporción (%) de cargos de dirigentes sindicales ejercidos por mujeres, según rama de actividad económica²¹. 2012 – 2017

Rama de actividad económica	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	20,6	20,1	19,1	18,7	20,3	22,1
Pesca	19,9	19,5	20,6	22,1	22,3	24,0
Explotación de minas y canteras	4,1	4,4	4,8	5,6	5,8	6,9
Industrias manufactureras	10,7	11,2	11,1	11,7	12,4	14,0
Suministro de electricidad, gas y agua	9,3	7,9	10,5	12,4	13,9	15,1
Construcción	11,6	12,3	12,5	12,6	13,3	13,7
Comercio	40,7	41,6	42,4	43,1	43,4	44,5
Hoteles y restaurantes	35,5	40,0	42,9	44,4	48,3	49,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,1	8,6	9,0	9,7	9,9	10,3
Intermediación financiera	36,0	34,5	36,3	35,4	36,3	39,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	23,2	21,7	23,5	26,2	28,2	28,2
Administración pública y defensa	26,6	31,7	34,2	35,4	37,9	40,3
Enseñanza	46,0	46,0	44,6	47,3	51,0	52,6
Servicios sociales y de salud	61,8	57,3	56,6	58,8	60,7	63,2
Otras actividades de servicios comunitarios	30,1	30,3	32,2	33,7	35,1	37,8

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

21 Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, tercera revisión. Se excluyen las ramas Hogares privados con servicio doméstico, y Organizaciones y órganos extraterritoriales porque tienen menos de 100 dirigentes a lo largo de todo el período. Las proporciones están calculadas sobre el total de cargos, según consta en el compendio de organizaciones sindicales del año 2021 y en los registros administrativos de 2022

Como se advierte en el cuadro 4, si bien la tendencia hacia una disminución de la brecha de género en el acceso a cargos de representación sindical es transversal a la mayoría de las ramas, lo cierto es que los niveles de participación femenina en las directivas son bastante desiguales entre ellas. Las ramas típicamente feminizadas sobresalen por el mayor acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo (Servicios sociales y de salud, Enseñanza, Hoteles y restaurantes, y Comercio), en tanto que aquellas típicamente masculinizadas destacan por el marcado predominio masculino en las posiciones de representación sindical (Explotación de minas y canteras, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Construcción e Industrias Manufactureras).

Las ramas en las que el progreso hacia una mayor participación de las mujeres en los directorios fue más relevante en el sexenio en análisis son Hoteles y restaurantes (con un incremento de 14,2 puntos porcentuales), y Administración pública y defensa (+ 13,7 pp.). Entre las ramas con los progresos más discretos se encuentran, precisamente, algunas de aquellas en las que la proporción de cargos asumidos por mujeres es más acotada: Construcción (2,1 pp.), Transporte, almacenamiento y comunicaciones (2,2 pp.), Explotación de minas y canteras (2,8 pp.) e Industrias Manufactureras (3,3 pp.). Esta última constatación da cuenta de la persistencia de las barreras que han enfrentado las mujeres para asumir posiciones de liderazgo sindical en ramas de actividad económica en las que su participación laboral era, y continúa siendo, más acotada.

Para facilitar el análisis de estas diferencias, a continuación, tomaremos como referencia el año 2022 y clasificaremos las ramas de actividad económica de acuerdo con el nivel de participación de las mujeres en cargos directivos. El cuadro 5 expone este ejercicio.

Cuadro 5

Distribución porcentual (%) por sexo de los trabajadores con derecho a sindicalizarse, de los trabajadores sindicalizados y de los cargos en directorios sindicales, según rama de actividad económica²². Año 2022

Rama de actividad económica	Trabajadores con derecho a sindicalizarse		Trabajadores sindicalizados		Cargos en directorios	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Ramas con una alta proporción de cargos asumidos por mujeres (Superior a 50%)						
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	21,7	78,3	20,1	79,9	31,3	68,7
Enseñanza	30,8	69,2	26,5	73,5	42,7	57,3
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	39,9	60,1	54,9	45,1	43,6	56,4
Otras actividades de servicios	46,2	53,8	41,5	58,5	48,3	51,7
Ramas con una proporción intermedia de cargos asumidos por mujeres (30% a 50%)						
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	42,0	58,0	41,5	58,5	50,0	50,0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	51,4	48,6	47,0	53,0	50,1	49,9
Actividades financieras y de seguros	56,2	43,8	51,0	49,0	58,7	41,3

22 Se informa la proporción que representan las mujeres sobre las personas sindicalizables, sobre el total de personas sindicalizadas y sobre el total de cargos de dirigentes sindicales de ambos sexos, en cada rama. Se omiten los datos de la cantidad y proporción de mujeres sindicalizables en la rama Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales porque la cantidad de unidades muestrales de la ENE es insuficiente para realizar una estimación poblacional. Se utiliza el Clasificador Chileno de Actividades Económicas, CIIU4.CL

Rama de actividad económica	Trabajadores con derecho a sindicalizarse		Trabajadores sindicalizados		Cargos en directorios	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	53,9	46,1	55,6	44,4	64,5	35,5
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	68,1	31,9	60,9	39,1	66,2	33,8
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	62,1	37,9	68,1	31,9
Actividades inmobiliarias	58,7	41,3	55,6	44,4	69,0	31,0
Ramas con una baja proporción de cargos asumidos por mujeres (Inferior a 30%)						
Información y comunicaciones	72,5	27,5	69,2	30,8	70,1	29,9
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	76,8	23,2	72,5	27,5	73,2	26,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	60,7	39,3	79,8	20,2	79,5	20,5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	83,1	16,9	79,8	20,2	81,7	18,3
Industrias manufactureras	66,8	33,2	78,8	21,2	82,9	17,1
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	80,5	19,5	81,3	18,7	84,0	16,0
Construcción	91,8	8,2	82,4	17,6	84,4	15,6

Rama de actividad económica	Trabajadores con derecho a sindicalizarse		Trabajadores sindicalizados		Cargos en directorios	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio	15,1	84,9	80,6	19,4	86,5	13,5
Explotación de minas y canteras	87,3	12,7	88,3	11,7	87,0	13,0
Transporte y almacenamiento	86,1	13,9	83,9	16,1	88,3	11,7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre móvil octubre-diciembre de 2022).

Pareciera razonable esperar que en aquellas ramas con alta participación femenina se dé también una elevada proporción de mujeres asumiendo cargos de liderazgo. Esta idea se confirma al constatar que en las ramas de actividad económica con alta y media participación femenina, la proporción de mujeres sindicalizadas tiende a mantenerse o superar ligeramente a la de sindicalizables; sin embargo, en las que la participación es inferior al 30%, no necesariamente se replica la proporción en cuanto a sindicalización. Destaca, por ejemplo, el caso de la Construcción, donde la proporción de mujeres sindicalizables alcanza tan solo al 8,2%, porcentaje que prácticamente se duplica entre las sindicalizadas (17,6%). Lo opuesto ocurre con la rama Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio, en la que mientras el 84,9% de las personas con potencial de sindicalización son mujeres, representan solo el 19,4% de las efectivamente sindicalizadas. Aunque en menor magnitud, lo mismo ocurre en Actividades profesionales, científicas y técnicas, y Actividades de alojamiento y servicio de comidas.

Al analizar lo que ocurre respecto de los cargos asumidos, se tiene que en la gran mayoría de las ramas revisadas (17 de 20), la proporción de mujeres que asumen cargos retrocede respecto de las sindicalizadas. Si bien la diferencia suele ser menor a 10 pp., en ramas como Enseñanza y Actividades inmobiliarias alcanza mayor magnitud (-16,2 y -13,4 pp., respectivamente). La diferencia es positiva en tres ramas (Actividades de alojamiento y de servicio de comidas,

Explotación de minas y canteras, y Actividades profesionales, científicas y técnicas), pero solo en una de ellas, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas le permite acercarse a la proporción de trabajadoras con potencial de sindicalización.

Diferencias por cargo de representación

Si se quiere profundizar en el fenómeno de la subrepresentación de las mujeres en las directivas sindicales es también relevante dar una mirada al tipo de cargos que ocupan quienes han sido elegidas como dirigentes. El denominado “techo de cristal”, imagen que alude a las limitaciones que las mujeres deben superar para alcanzar puestos de mayor jerarquía, que no son evidentes, tales como estereotipos de género (Vaca Trigo, 2019) se aplica no solo a las dificultades que ellas encuentran para ser promovidas en las empresas, sino también, en las organizaciones sindicales. Los obstáculos que encuentran para avanzar en la pirámide directiva y acceder a puestos de mayor jerarquía, han sido documentados desde hace ya más de una década en distintas investigaciones que se ocupan de la realidad nacional (Dirección del Trabajo, 2012, 2015, 2019; Riquelme y Abarca, 2015; Riquelme y Valencia, 2017), cuestión que llama la atención acerca de la persistencia de barreras invisibles para una alcanzar una distribución equilibrada del poder y la representación sindical entre mujeres y hombres.

Un análisis de los datos disponibles para el período 2014 – 2022 hace presente que el cargo en el que las mujeres tienen una mayor presencia relativa es el de secretaria y aquél que parece representar mayores barreras de acceso es el de presidenta. Como se puede observar en el cuadro 6, esta situación no se ha visto modificada con el paso de los años, pese a que la proporción de mujeres en todos los cargos se ha incrementado de manera sostenida en el período. Entre 2014 y 2022 el aumento fue de 11,1 puntos porcentuales (pp.) para el cargo de directora, y de menor magnitud en las restantes posiciones: de 10,5 pp. para el de secretaria, de 9,5 pp. para el de tesorera y de 9,2 pp. para el de presidenta.

Cuadro 6

Evolución de la proporción (%) de cargos de dirigentes sindicales ejercidos por mujeres, según cargo²³. 2014 – 2022

Cargo	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Presidenta	21,9	23,2	24,1	25,0	26,3	27,5	28,0	29,3	31,1
Secretaría	27,7	29,4	30,8	32,9	34,6	35,9	35,7	36,8	38,2
Tesorera	26,0	27,6	28,7	30,0	31,3	32,9	33,5	34,5	35,5
Directora	25,0	27,4	27,8	30,2	32,7	34,5	35,4	36,4	36,1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Teniendo en perspectiva el desafío de avanzar hacia una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no es trivial la constatación de que la posición con una menor participación relativa de las mujeres sea, precisamente, la de mayor visibilidad y responsabilidad asociadas. Más allá de que algunas organizaciones sindicales puedan tener estilos de liderazgo horizontales, la presidencia tiene una relevancia particular: por una parte, se asocia al ejercicio de representación del colectivo en diversas instancias de interlocución, debate, negociación y toma de decisiones y, por otra parte, a la conducción y liderazgo que las propias bases esperan de quien lo asuma. En contraste, los roles en los que las mujeres tienen una mayor presencia relativa se distinguen por estar vinculados a una connotación de apoyo y subordinación, en la medida que son puestos de baja y media jerarquía.

Cualquiera sea la interpretación que se le otorgue a estos datos, la realidad que revelan es clara: en la mayoría de las organizaciones sindicales de base, es y ha sido un hombre quien asume la o las principales posiciones de liderazgo, cuestión que plantea una serie de interrogantes acerca de los obstáculos que podrían estar enfrentando las mujeres para acceder y mantenerse en ellas

Diferencias por tipo de organización sindical

Un aspecto escasamente explorado del desigual acceso de mujeres y hombres a posiciones de liderazgo sindical en Chile es el de las diferencias que se constatan según el tipo de organización. Así, a nivel de sindicatos de base, como se visualiza en el cuadro 7, las mujeres tienen una mayor presencia en los directorios de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y de los sindicatos de trabajadores independientes, donde asumen el 45% y el 39,2% de los cargos, respectivamente. Por el contrario, es en los sindicatos interempresa donde los hombres tienen y han tenido una preeminencia más acentuada.

23 Se informa el período 2014 - 2022 porque, para este cruce de variables, hay datos desagregados según sexo a contar de 2014.

Cuadro 7

Evolución de la proporción (%) de cargos de dirigentes sindicales ejercidos por mujeres, según tipo de sindicato²⁴. 2014 – 2022

Tipo de sindicato	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
De empresa	22,9	24,2	25,6	27,0	28,6	30,2	30,7	31,1	32,5
De establecimiento	29,5	30,1	32,8	33,3	33,5	33,6	33,3	33,2	33,9
Interempresa	18,7	21,3	21,6	24,1	25,9	27,6	27,9	30,9	32,5
De trabajadores eventuales o transitorios	29,7	35,4	37,1	39,8	41,4	45,5	43,3	45,0	45,4
De trabajadores independientes	30,3	31,8	32,2	33,8	35,2	36,4	36,9	39,2	40,1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, los de trabajadores independientes y de interempresas tienen particularidades que merecen ser atendidas para visualizar con mayor detalle qué podría estar significando que en este tipo de organización la paridad en el acceso esté más próxima o lejana.

Los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, aquellos que reúnen a personas que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes (art. 216 CT), son el tipo de sindicato menos frecuente y con menor membresía²⁵, precisamente, por el carácter eventual de los empleos que están a la base. Los registros administrativos de la DT indican que, al 31 de diciembre de 2022, había 266 sindicatos de este tipo y que su afiliación total alcanzaba a las 23.283 personas. De ellas, el 58,1% correspondía a mujeres, porcentaje que sobresaie si se tiene en consideración que en los restantes tipos de sindicatos la afiliación femenina es minoritaria (en los sindicatos de empresa alcanza al 43,4%, en los de establecimiento al 38,7%, en los interempresa al 36,0% y en los sindicatos de trabajadores independientes al 43,8%). Además, estos sindicatos se concentran en unas pocas ramas de actividad económica (Transporte y almacenamiento, Otras actividades de servicios y Construcción) y tienen un patrón de distribución regional muy diferente del resto. Datos de 2021 indican que el 56,8% de los socios y socias de estas organizaciones son de la región del Biobío, concentración que no se da en los restantes tipos de sindicatos que tienen una mayor presencia relativa en las regiones

24 Se consideran los cargos de presidenta, secretaria, tesorera y directora sindical. Se informa el período 2014 - 2022 porque, para este cruce de variables, hay datos desagregados según sexo a contar de 2014.

25 Si se toma en consideración la tipología explícitamente señalada en el art. 216 del Código del Trabajo.

Metropolitana y de Valparaíso. Se trata, además, de un tipo de sindicato que rara vez consigue negociar colectivamente, al punto que al 31 de diciembre de 2022 había solo 20 instrumentos colectivos vigentes suscritos por sindicatos de este tipo, que cubrían a 1.412 personas. En conjunto, estos datos sobre la afiliación a sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios conducen a postular que la mayor presencia relativa de las mujeres en las bases sindicales podría estar impactado en su mayor acceso a cargos de representación y a plantear la hipótesis de que podrían existir factores culturales que propicien una mayor apertura a que asuman posiciones de liderazgo, incluso en ramas de actividad económica que son típicamente masculinizadas como el Transporte y la Construcción.

Por otra parte, al 31 de diciembre de 2022, los sindicatos de trabajadores independientes, aquellos que, como su nombre lo indica, agrupan a quienes no dependen de empleador alguno (art. 216 CT), eran el segundo tipo de sindicato más frecuente en Chile, luego de los de empresa, y el tercero en cuanto a la afiliación. A esa fecha constaban 2.617 sindicatos de trabajadores independientes en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y estaban integrados por 119.762 personas, en importante medida, mujeres (43,8%). Ejemplos de este tipo de sindicatos son aquellos que agrupan a suplementeros, pescadores artesanales, buzos, mariscadores, alqueros, feriantes, comerciantes ambulantes, taxistas, colectiveros y artistas. Se trata, principalmente, de organizaciones de carácter local, con agendas de acción diferentes de las de otros tipos de sindicatos en los que la negociación colectiva con el empleador tiene un lugar central. En tal sentido, es posible que exista cierta semejanza con otras organizaciones de la sociedad civil, también de carácter local, en las que las mujeres tienen un lugar más relevante en las instancias de toma de decisiones.

En el otro extremo, el de las organizaciones en las que las mujeres tienen una menor presencia relativa tanto en las bases como en las directivas, están los sindicatos interempresa. Se trata de organizaciones que agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos (art. 216 CT) y que sin ser los más numerosos, se caracterizan por tener una alta dispersión en su membresía²⁶ y concentrarse en Transporte y almacenamiento, y Comercio. Al 31 de diciembre de 2022 había 1.211 sindicatos interempresa vigentes, afiliando a 211.492 personas, la gran mayoría hombres (64,0%). Para esa misma fecha, eran 1.353 los instrumentos colectivos vigentes negociados por sindicatos interempresa, con una cobertura de 222.792 personas, el 61,1% hombres.

26 Al 06.05.2022, los datos disponibles en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo permitían establecer que en los sindicatos interempresa la media de personas afiliadas era de 159, en tanto que la mediana (aquél valor que se encuentra en el medio si se ordenan todos los sindicatos desde el que tiene menor afiliación al que tiene una mayor afiliación) alcanzaba a 34. En los sindicatos de empresa la media era de 67 y la mediana, 29. En los sindicatos de trabajadores independientes estas medidas de tendencia central eran 45 y 30, en tanto que en los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios eran 87 y 45, respectivamente.

Estimación del nivel de cumplimiento de la cuota de género en los directorios

Como se señaló en la sección que describe el marco normativo, la Ley N°20.940 propicia la incorporación de más mujeres en los directorios sindicales por medio de una cuota reservada para ellas. El estatuto del sindicato debe contar con un mecanismo para resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción de al menos un tercio del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las otras prerrogativas establecidas en el Código del Trabajo, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

Antes de estimar el nivel de cumplimiento de la cuota en los sindicatos de base, cabe señalar que, según se ha precisado a través de la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, la integración efectiva de mujeres al directorio dependerá del tamaño de la organización y de su porcentaje de afiliación femenina. Así, en los hechos, pueden distinguirse tres tipos de sindicatos:

1. Aquellos en los que la cuota resulta inaplicable.

- organizaciones que eligen solo un director o directora porque filian a menos de 25 personas, dado que resulta imposible la aplicación de un porcentaje de participación en un directorio de carácter unipersonal.
- organizaciones que están integradas por personas de un solo sexo. Por una parte, resulta imposible contar con candidaturas de mujeres si el sindicato está integrado solo por hombres y, por la otra, carece de sentido postular la existencia de cupos para mujeres si solo ellas integran el sindicato.
- organizaciones en las que no hay mujeres que materialicen su candidatura²⁷.

2. Aquellos en los que no existe obligación de integrar mujeres al directorio. Se trata de organizaciones que filian a 25 o más personas y están integradas tanto por hombres como por mujeres, pero cuentan con un bajo porcentaje de afiliación femenina. Para determinar si un sindicato está o no eximido del cumplimiento de la cuota, el Dictamen N°1306/31 de 22.03.2017 establece que el factor de participación femenina en el

27 De esta última circunstancia no hay registros susceptibles de procesar estadísticamente, por lo que es imposible dimensionar el peso específico que podría tener.

sindicato (esto es, el cociente entre la cantidad de mujeres afiliadas y el total de personas afiliadas de ambos sexos) debe multiplicarse por el número de directores que le corresponde a la organización por aplicación de los incisos 3° y 4° del artículo 235²⁸. Si el resultado que se obtiene no alcanza a ser 1, no existe la obligación de incorporar mujeres al directorio²⁹ (aplica también el Dictamen N°1714/44 de 21.04.2017).

3. Aquellos que tienen la obligación de integrar mujeres al directorio. Se considera que un sindicato cumple con la cuota si, al menos un tercio de sus dirigentes son mujeres o si la cantidad de dirigentes es igual a la que arroja la fórmula establecida en el referido dictamen.

Hecha esta precisión, analicemos la situación con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo referidos a los sindicatos de base activos al 31 de diciembre de 2022. De los 11.256 sindicatos activos a esa fecha, 1.118 estaban en una situación en la que la cuota no les es aplicable por tener menos de 25 miembros y 1.999, porque, teniendo 25 o más, estaban integrados por personas de un solo sexo (1.784 sindicatos solo afiliaban a hombres y 215, solo a mujeres). A esto se suma que 2.150 sindicatos no tenían obligación de cumplir la cuota por aplicación de la fórmula antes señalada. En suma, los sindicatos para los que la normativa resultaba inaplicable constituían el 27,7% del total y aquellos que podían eximirse, el 19,1%. En consecuencia, los sindicatos que, de contar con candidatas, sí debían a integrar mujeres a sus directorios eran 5.989, el 53,2% del total. El gráfico 3 ilustra la distribución de sindicatos según la “obligatoriedad”³⁰ de cumplir con la cuota establecida en la ley.

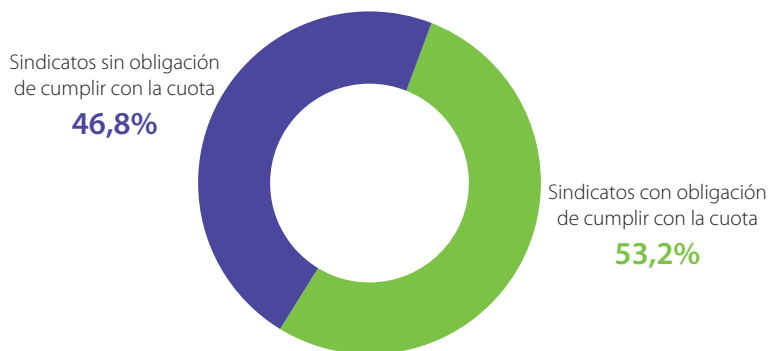
28 Según estos incisos, solo gozarán de fuero las más altas mayorías que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero: a) Si el sindicato reúne entre 25 y 249 trabajadores, tres directores; b) Si el sindicato agrupa entre 250 y 999 trabajadores, cinco directores; c) Si el sindicato afilia entre 1.000 y 2.999 trabajadores, siete directores; d) Si el sindicato afilia a 3.000 o más trabajadores, nueve directores. En el caso de sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d) precedente.

29 El Dictamen señala que “cuando el resultado que se obtenga de multiplicar el porcentaje de afiliación femenina por el número de miembros que deba componer el directorio, se exprese en decimales, deberá aproximarse al entero superior si el dígito correspondiente a la décima es igual o superior a 5”.

30 Recurrimos al entrecorillado de las palabras *obligatoriedad* y *obligación* porque, como se ha señalado, más allá de los criterios cuantitativos para quedar eximidos de integrar mujeres al directorio, de no haber afiliadas dispuestas a postular su candidatura, nada obliga a que estas se materialicen.

Gráfico 3

Distribución (%) de sindicatos de base activos en cuanto a la “obligación” de cumplir con la cuota de género³¹ al 31.12.2022



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Del total de sindicatos que debía cumplir la cuota al 31 de diciembre de 2022 y para los que hay registros completos de las variables clave para hacer una estimación³², el 82,6% efectivamente lo hacía (4.834 sindicatos). ¿Puede este porcentaje de cumplimiento considerarse elevado? Dos hallazgos sugieren que, si bien representa a la mayoría de los sindicatos a los que apunta la norma, no se trata de un nivel que realmente pueda ser tenido como óptimo. El primero, que este 82,6% está referido a apenas algo más de la mitad de los sindicatos existentes ya que, en los hechos, los escenarios en los que la cuota resulta inaplicable o que permiten eximir a un sindicato de integrar mujeres a sus directorios tienen tal alcance que, en definitiva, son más los sindicatos en estas situaciones de excepción que los que están llamados a cumplir con la norma y efectivamente lo hacen. El segundo hallazgo que pone en cuestión que se trate de un elevado porcentaje de cumplimiento es que, ya en 2016, podía considerarse alta la proporción de sindicatos que, sin mediar la ley de cuotas, incorporaba a mujeres en sus directorios en el segmento que la normativa pretendió tener algún grado de incidencia. A nivel país, incluso antes de tener un estímulo especial para hacerlo, el 76,9% de los sindicatos contaba

-
- 31 Para efectos de este y los gráficos 4 y 6, y de acuerdo con la información disponible en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se consideran “sin obligación de cumplir con la cuota” tanto los sindicatos a los que les es inaplicable (cuentan con menos de 25 personas afiliadas o están integrados por personas de un solo sexo), como los que están eximidos (tienen baja participación de mujeres en la organización, de modo tal que al aplicar la fórmula establecida en el Dictamen N°1306/31 de 22.03.2017, no resulte procedente ajustarse al sistema de cuotas).
- 32 Se excluyen 136 sindicatos en el cálculo del porcentaje porque en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo algunas variables clave no contienen la información necesaria para aplicar la fórmula en esos casos.

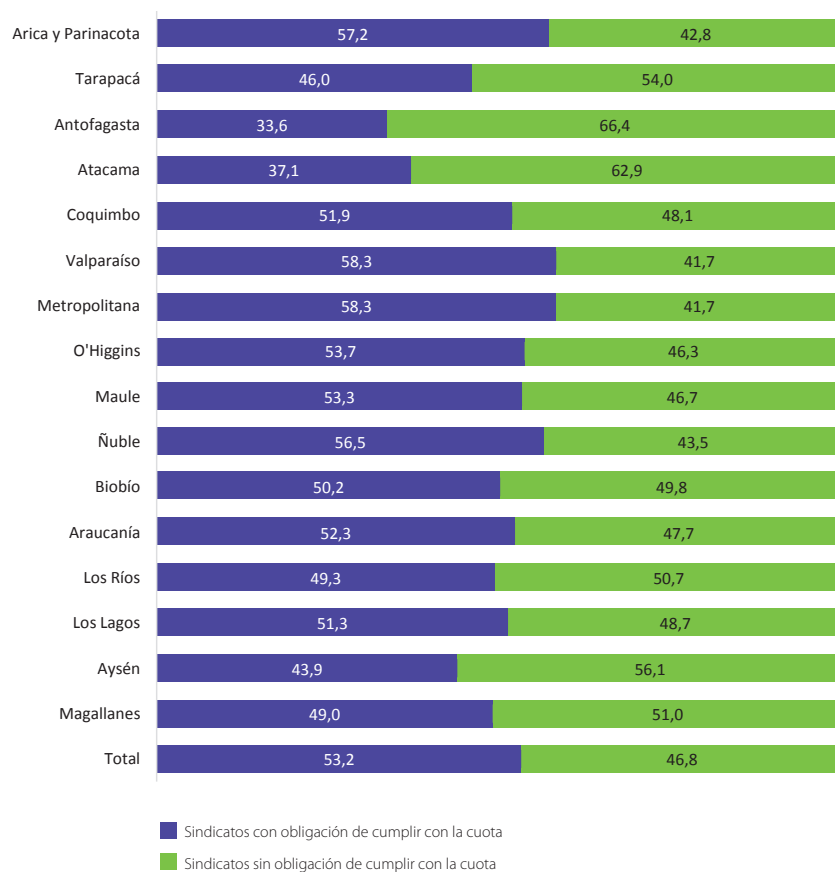
con dirigentas en los términos que, con posterioridad, se les haría “exigible”. De conjunto, estas constataciones mueven a plantearse la pregunta de cuán técnicamente informada estuvo la iniciativa. Si bien es cierto, también en otros países se han establecido cuotas del 30% o 40%, un análisis detallado de los registros administrativos que la Dirección de Trabajo disponía en la época en que se discutía la iniciativa hubiese podido informar qué nivel de exigencia habría constituido un verdadero desafío y, también, colaborar en el debate de cuánto abrir el espacio para eximirse de cumplir con la norma, sin que esto significara reducir drásticamente el potencial alcance de un mecanismo de acción positiva tan relevante como este.

Diferencias regionales

El nivel de cumplimiento es desigual en el territorio nacional. Antes de abordar las diferencias es importante identificar, en cada región, de la misma manera que hicieramos en el gráfico 3, cuál es la proporción de sindicatos que queda al margen de la obligación de cumplir con la cuota, sea porque le era inaplicable o porque podía eximirse, y qué proporción sí debía cumplirla. El gráfico 4 muestra la distribución de sindicatos según estos criterios.

Gráfico 4

Distribución porcentual (%) de sindicatos de base activos en cuanto a la obligación de cumplir con la cuota de género al 31.12.2022, por región



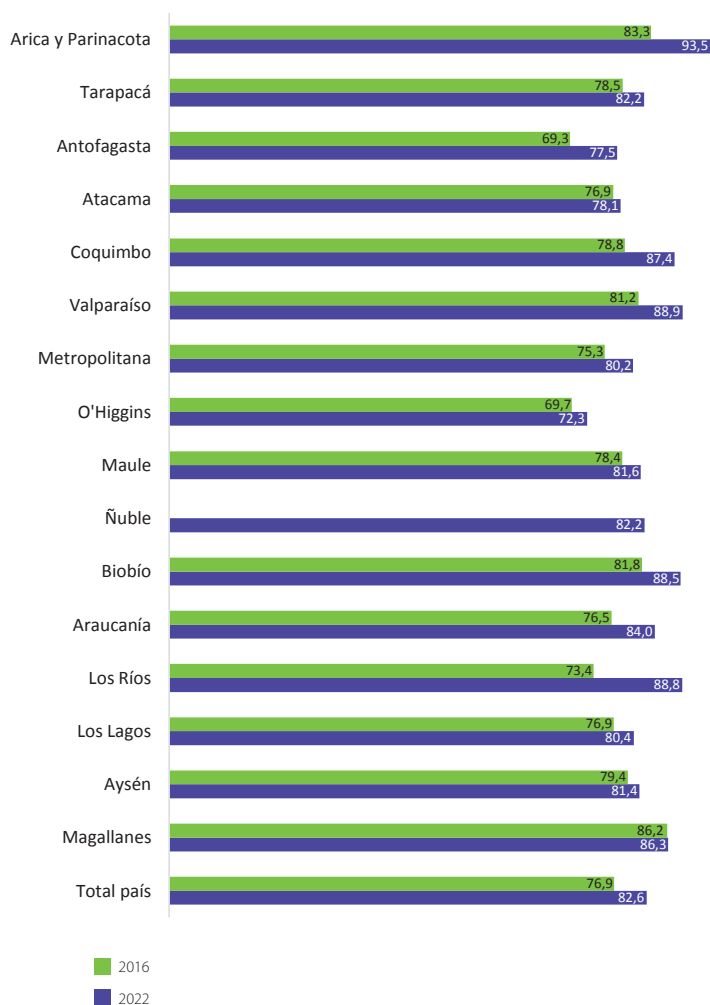
Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Analizando el gráfico 4 es posible comparar entre regiones el segmento de sindicatos en el que sí podríamos esperar el cumplimiento normativo, con la salvedad, claro está, de que siempre es posible que no existan candidatas al directorio. A nivel nacional, la proporción de sindicatos que está en esta situación era de un discreto 53,2%, luego de restar a los integrados por menos de 25 socios, por personas de un mismo sexo y a los que quedan eximidos por aplicación de la fórmula de cálculo. Discreto, decimos, porque apenas si supera a la mitad de las organizaciones, con lo que el potencial alcance del impulso que supondría el mecanismo de cuotas, por positivo que pueda llegar a ser, está limitado, en los hechos, por la estructura interna de las organizaciones (sindicatos que afilian a menos de 25 socios y socias, o a personas de un solo sexo) y por la manera en la que fue concebida su implementación (eximiendo a prácticamente uno de cada cinco sindicatos de la “obligación” de integrar a una mujer al directorio). Al desagregar por regiones puede advertirse que la proporción de sindicatos que debía cumplir la cuota se acerca al 60% solo en cuatro de ellas: Valparaíso y región Metropolitana (58,3% en cada una), Arica y Parinacota (57,2%) y Ñuble (56,5%). En las regiones de Antofagasta y Atacama, en cambio, la proporción de organizaciones que debe cumplir con la obligación de las cuotas no llega al 40% (33,6 y 37,1%, respectivamente). Dadas estas circunstancias, no es de extrañar que en estas la proporción de cargos asumidos por mujeres fuera inferior al 25% al 31 de diciembre de 2022.

Luego de esta revisión que ha permitido situar el potencial alcance de la ley distinguiendo a los sindicatos donde la cuota sí debiera aplicarse, veamos qué cambios pueden advertirse si se compara la situación de 2016 con la de 2022 (gráfico 5).

Gráfico 5

Porcentaje (%) de sindicatos que en 2016 ya cumplía con el estándar de la Ley N°20.940 en relación con la cuota de género y porcentaje (%) de sindicatos que lo cumplía en 2022, por región³³



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

33 Se informan porcentajes calculados sobre el subconjunto de sindicatos de base activos que hubiese debido cumplir con la cuota de género, de estar vigente en 2016, y sobre el subconjunto que debía cumplir con la normativa en 2022. Descontando un pequeño porcentaje de casos sin información para estimar el cumplimiento de la cuota, la base de cálculo es de 5.470 sindicatos para 2016 y de 5.853, para 2022. A partir del año 2018, la antigua región del Biobío fue dividida en dos regiones, Ñuble y Biobío, por lo que la comparación entre 2016 y 2022 para esa última región debe ser interpretada haciendo la salvedad en cuanto a que no se trata del mismo territorio.

El gráfico 5 muestra que entre 2016 y 2022 hubo un aumento en la proporción de sindicatos que integran mujeres en sus directorios. A nivel nacional este aumento fue de 5,7 puntos porcentuales (pp.). En todas las regiones se incrementó la proporción de sindicatos que integraban a mujeres en los directorios en los términos que la ley de cuotas promovió, pero con magnitudes bastante disímiles. Destacan las regiones de Los Ríos y la de Arica y Parinacota, con incrementos de 15,4 pp. y 10,2 pp., respectivamente. En tanto, las regiones de Magallanes, Atacama, Aysén y O'Higgins experimentaron alzas muy discretas, inferiores a los 3 pp.

Por otra parte, el gráfico 5 permite advertir que, en 2022, Arica y Parinacota fue la región donde una mayor proporción de sindicatos (93,5%) cumplía con integrar a mujeres en sus directorios, en los términos establecidos por la Ley N°20.940. En contraste, para el mismo año, la región con el porcentaje más bajo fue O'Higgins, donde el 72,3% de los sindicatos cumplía con el objetivo al que apunta la normativa; si bien este nivel de cumplimiento podría juzgarse también elevado, cabe destacar que, en 2016, O'Higgins era la segunda región con menor acceso de mujeres al poder sindical (69,7%), de manera tal que su posición, en comparación con las restantes regiones, no cambió significativamente. Sería interesante que, en futuros análisis, se profundizara en las características de la cultura sindical en las ramas de actividad económica donde se concentran los sindicatos de esta región.

Diferencias por rama de actividad económica

A continuación, se realizará una revisión similar a la de las diferencias regionales, incorporando una dimensión clave en el análisis del mundo laboral y particularmente relevante para comprender por qué en algunos sectores los avances en cuanto al acceso de mujeres a posiciones de liderazgo han ido más lento de lo que podría esperarse: la de la rama de actividad económica a la que pertenecen los sindicatos.

Sin embargo, antes de abordar este asunto es importante visualizar, en cada una de ellas, qué proporción de los sindicatos debiera cumplir la cuota y cuál no, ya sea porque no tienen la obligación (por aplicación de la fórmula de cálculo que asegura al menos una representante en la directiva) o porque no resulta aplicable (al estar integrados por personas de un mismo sexo y/o tener menos de 25 socios). Recordemos además que, en el país, el 53,2% de los sindicatos debe cumplir con la cuota de género. El gráfico 6 muestra la distribución de sindicatos según este criterio.

Gráfico 6

Distribución porcentual (%) de sindicatos de base activos en cuanto a la obligación de cumplir con la cuota de género al 31.12.2022, por rama de actividad económica³⁴



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

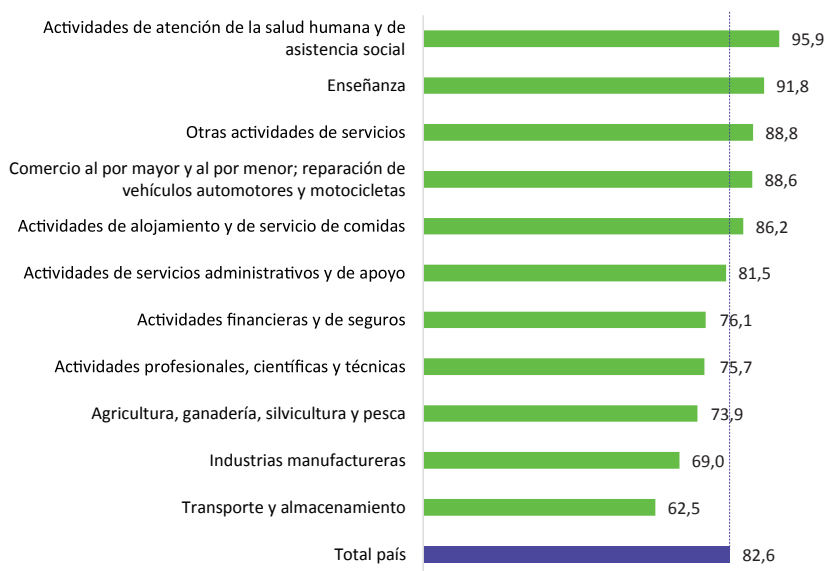
34 Se excluyen del gráfico algunas ramas porque el total de sindicatos sobre el que cabría realizar la distribución es inferior a 100 (Actividades inmobiliarias, Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio, Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales), pero están incluidas en el total país. Además, hay un acotado porcentaje de sindicatos sin los datos necesarios para clasificarlos en una rama, por lo que también se excluye de la gráfica, pero se incorpora en el total país.

Como puede apreciarse, la proporción de sindicatos que deben cumplir con la cuota en las distintas ramas es heterogénea, incluso más de lo que resulta la comparación entre regiones. Entre las organizaciones a las que se les impulsa a cumplir con la normativa, sobresalen aquellas vinculadas a las actividades de Enseñanza, en las que el 84,8% debe incorporar mujeres en sus directivas, seguidas de los sindicatos de las actividades financieras (83,4%), del sector de salud (79,5%) y del comercio (74,2%). Las ramas que destacan en sentido inverso, esto, porque hay una baja proporción de sindicatos a los que se les pone un incentivo específico para incorporar mujeres en sus directorios son Construcción (22,6%), Explotación de minas y canteras (25,1%), Transporte y almacenamiento (25,6%), Suministro de agua (31,6%) e Industrias manufactureras (32,3%), en todas las cuales la exigencia alcanza a menos de un tercio de las organizaciones de dicha rama. Los datos sugieren que son estos los sectores de la economía donde cabría apuntar esfuerzos para promover los liderazgos femeninos, en lugar de eximir a este relevante subconjunto de sindicatos de integrar mujeres en sus directorios.

Veamos, a continuación, cuál era la situación al finalizar 2022 en cuanto al nivel de cumplimiento de la ley en cada rama. Cabe recordar que estos análisis tienen como base al subconjunto de sindicatos que debía cumplir con la normativa (el 53,2% del total, como se ha mencionado anteriormente).

Gráfico 7

Porcentaje (%) de sindicatos que cumplía con la cuota de género al 31.12.2022, por rama de actividad económica³⁵



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

35 Se informan porcentajes calculados sobre el subconjunto de sindicatos de base activos que debía cumplir con la normativa al 31.12.2022. Se excluyen del gráfico algunas ramas porque el total de sindicatos sobre el que cabría realizar la distribución es inferior a 100 (Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, Construcción, Información y comunicaciones, Actividades inmobiliarias, Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio, Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales), pero están incluidas en el total país. El 5,5% de los sindicatos no cuenta con los datos necesarios para clasificarlos en una rama, por lo que se les excluye de la gráfica y se incorporan en el total país.

Como se desprende del gráfico 7, si bien el nivel de cumplimiento a nivel país era del 82,6%, hay ramas en las que este nivel se sobrepasa con creces y, también, ramas en las que está lejos de ser alcanzado. Entre las primeras, encontramos las ramas típicamente feminizadas con niveles de cumplimiento sobresalientes: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (95,9% de los sindicatos cumple), Enseñanza (91,8%), Otras actividades de servicios (88,8%) y Comercio (88,6%). Entre las segundas, están Transporte y almacenamiento (62,5%) e Industrias Manufactureras (69%) además de algunas otras no graficadas porque el total de organizaciones "obligadas" a cumplir con la cuota es inferior a 100: Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (3 de 5 sindicatos cumplen), Explotación de minas y canteras (38 de 59 sindicatos), Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (28 de 40 sindicatos) y Construcción (37 de 56 sindicatos).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este estudio muestran que el incremento de la afiliación sindical de las mujeres no se ha traducido en una participación proporcional en espacios de liderazgo y que el acceso paritario a posiciones de poder en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras constituye un desafío que requiere de mecanismos adicionales para ser promovido e impulsado.

Hacia fines de 2022, el 34,9% de los cargos en los sindicatos de base eran ejercidos por mujeres. Si bien a nivel nacional puede advertirse una reducción de la brecha de género en el acceso a posiciones de liderazgo, medida en función de la cantidad de cargos asumidos (desde -52,8% en 2012 a -30,2% en 2022), el progreso conseguido hasta ahora ha sido más discreto de lo que pudo haberse esperado tras la introducción de estrategias de acción positiva como las cuotas y los programas de formación sindical con enfoque de género. La tendencia que se advertía antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 era hacia una paulatina mayor presencia de mujeres en la dirigencia y no es posible afirmar que el mecanismo de cuotas acelerara de manera relevante y homogénea esa trayectoria. Los avances han tendido a concentrarse en determinados territorios, sectores de actividad económica y tipos de organización, dejando con rezago a otros.

Desde el punto de vista regional, pese a que la brecha en la cantidad de posiciones de liderazgo asumidas por hombres y mujeres ha ido disminuyendo en los últimos siete años (con la excepción de la región de Ñuble), al finalizar 2022 seguimos observando que, en todo el territorio, la mayoría de los cargos son asumidos por hombres. Solo en Arica y Parinacota la distribución según sexo de las posiciones directivas podría considerarse cercana a la paridad. Esta situación contrasta con la de las regiones de Antofagasta, Atacama, Tarapacá y O'Higgins, en las que la presencia de mujeres en las directivas se mantuvo por debajo del 29% durante todo el periodo analizado, cuestión que da cuenta de barreras especialmente difíciles de superar, considerando las particularidades productivas de esas zonas.

Por otra parte, puede advertirse que la distribución de liderazgos por rama de actividad económica continúa estando relacionada con la segregación horizontal del mercado de trabajo. Solo en sectores de actividad típicamente feminizados y con una participación de mujeres relevante en las bases

sindicales ellas han conseguido acceder masivamente a los directorios. A fines de 2022, la participación de mujeres en cargos de representación sindical era mayoritaria en Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, Enseñanza, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas y Otras actividades de servicios, todas, ramas en las que ellas constituían más del 50% de las personas con derecho a sindicalizarse y donde representaban más del 45% de las personas sindicalizadas. Siguiendo esta tendencia, ramas con paridad en los liderazgos eran Administración pública y defensa y Comercio. Así, de las 21 ramas en análisis, 15 están todavía lejos de alcanzar una distribución equilibrada entre liderazgos masculinos y femeninos. Aquellas con particular rezago son Transporte y almacenamiento, Explotación de minas y canteras, y Actividades de los hogares como empleadores. Si en las dos primeras hay una relativa equivalencia entre el restringido acceso a cargos de toma de decisiones con el bajo porcentaje de mujeres sindicalizables y sindicalizadas, en la última puede advertirse un escenario diferente: aun tratándose de la rama más feminizada de todas, pocas mujeres optan por sindicalizarse y también pocas acceden a las directivas.

El análisis de los cargos que ocupan mujeres y hombres evidencia otra de las barreras que ellas suelen enfrentar: el acceso a puestos de mayor jerarquía. Si bien la proporción de mujeres en todos los cargos ha aumentado, se mantiene la diferencia entre estos, con una mayor presencia como secretaria y tesorera, en desmedro de la función de presidenta. Así, puede verse que no solo hay obstáculos relacionados con el acceso a las instancias de representación sindical, sino también, con el ser elegidas para desempeñar los roles de mayor responsabilidad, visibilidad y potencial incidencia. Esto es indicativo del fenómeno conceptualizado como “techo de cristal”, aquél que refiere a una “barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p.121).

En lo que respecta al tipo de organización sindical, las mujeres tienen una mayor presencia relativa en los directorios de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y de los sindicatos de trabajadores independientes, donde asumen el 45,0% y el 39,2% de los cargos, respectivamente. No existen estudios que analicen en profundidad las características que distinguen a estos tipos de sindicatos y que permitan aportar elementos adicionales para comprender por qué se trata de organizaciones en las que, comparativamente hablando, parece haber una mayor apertura a que las mujeres asuman roles dirigenciales. Lo que sí puede deducirse del tipo de inserción laboral de sus miembros y desprenderse de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo es que, a diferencia de los sindicatos con mayor predominio de liderazgos masculinos, la negociación colectiva carece de la centralidad habitual en el resto de los sindicatos.

Además de observar y analizar las tendencias de los últimos años, el estudio se propuso estimar el nivel de cumplimiento de las cuotas de género introducidas con la reforma laboral del segundo gobierno de la Presidenta Bachelet.

Lo primero que cabe señalar es que existen dos importantes restricciones metodológicas para estimar con precisión la eficacia normativa. Por una parte, no hay registro de los sindicatos que pudieron haber estimulado candidaturas femeninas al directorio, sin que estas se presentaran a las elecciones. Así, una de las circunstancias que vuelve inaplicable el estímulo a que las mujeres integren los directorios de los sindicatos a los que están afiliadas queda en una zona gris, imposible de cuantificar. Por otra parte, tampoco existe un registro de si los sindicatos que no integran mujeres en sus directivas incorporaron a una socia en la comisión negociadora sindical al momento de enfrentar una negociación colectiva. Por último, una restricción adicional, aunque de menor peso en el resultado de las posibles estimaciones, es que algunas organizaciones tienen registros incompletos para algunas de las variables clave para hacer una estimación. El procesamiento de datos realizado en el marco de esta investigación por la Unidad de Análisis Estadístico de la Dirección del Trabajo contribuyó de manera muy relevante a identificar y subsanar algunas de sus limitaciones.

Más allá de las restricciones metodológicas reseñadas, la estimación del nivel de cumplimiento contenida en este Aporte al Debate Laboral da luces para comprender por qué los avances que se han registrado a contar de la incorporación del mecanismo de cuotas no han sido todo lo sustantivos que pudo esperarse.

Lo primero que llama la atención es que el porcentaje de sindicatos en el que la normativa pudo tener alguna incidencia es restringido: alcanzaba al 53,2% del total al finalizar el año 2022. Esto, porque un importante número de sindicatos se encuentra en una posición en la que el estímulo que supone la ley le resulta inaplicable o puede eximirse de incorporar a mujeres en sus directorios, según la interpretación que la Dirección del Trabajo ha aportado a través de su jurisprudencia administrativa. En la situación de inaplicabilidad se encontraba el 27,7% de los sindicatos y en la de poder eximirse, el 19,1%.

Dado que estos tres escenarios (obligatoriedad, inaplicabilidad y posibilidad de eximirse de aplicar la norma) se distribuyen de desigual manera entre las diferentes regiones y ramas de actividad económica, el estímulo que suponía una regla de aplicación general tuvo, en los hechos, alcances diferenciados en el territorio y en los distintos sectores de actividad. En tal sentido, uno de los hallazgos más relevantes del estudio es que, descontado el porcentaje de sindicatos a los que la norma le resulta inaplicable y el de aquellos que pueden eximirse, la obligatoriedad toca a una baja proporción de sindicatos

de sectores masculinizados y a una alta proporción de organizaciones de sectores feminizados, cuestión que contribuye a explicar tanto los avances que se advierten, como los rezagos que persisten. En la práctica, el incentivo que suponía la ley de cuotas estuvo puesto más en los sectores feminizados que en los masculinizados, incluso si en estos últimos hay mujeres que participan en las bases sindicales y que podrían materializar su candidatura para llegar a posiciones de mayor responsabilidad, visibilidad e incidencia.

Así, pese a que en el segmento en el que la normativa pudo tener algún grado de incidencia el 82,6% cumple con incorporar directoras en los términos previstos en esta, se trata de un porcentaje que debe ser observado con precaución por, al menos, dos motivos. El primero, que indica la situación de tan solo 4.834 sindicatos de los 11.256 activos al 31.12.2022. Así, lo que limita la posibilidad de una mayor incorporación femenina en los espacios de poder sindical no es tanto el incumplimiento normativo: la posibilidad de soslayarlo en función del tamaño de la organización y de su porcentaje de afiliación femenina es todavía más relevante. El segundo hallazgo sobre el que cabe detenerse es que ya en 2016, antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el 76,9% de las organizaciones sindicales a las que con posterioridad se les haría aplicable el mecanismo de cuotas ya cumplía con el estándar de incorporar mujeres en sus directorios en los términos que se les haría exigible.

Las medidas institucionales de acción positiva para favorecer la participación de las mujeres en los espacios de representación y toma de decisiones parecen haber tenido un impacto acotado. A la luz de los datos, el impulso que pudo significar la Ley N°20.940, tanto por la vía de incorporar un mecanismo de cuotas, como por la de generar un Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas que tiene un componente especialmente destinado a promover y fortalecer los liderazgos femeninos, puede considerarse discreto. Esto, porque la trayectoria ascendente de la participación de las mujeres en las directivas sindicales que efectivamente se ha dado a contar de 2017 no difiere sustantivamente de la que ya venía dándose en los años previos, sin mediar estos mecanismos de acción positiva. Lo anterior no significa que deban obviarse tales estrategias, por el contrario, el cambio cultural que se requiere debe ir apalancado en leyes y regulaciones que agilicen el tránsito a la necesaria igualdad de oportunidades que merecen todas las personas trabajadoras.

Más allá de los datos que este estudio aporta al debate de cuánto y cómo hemos avanzado hacia una mayor integración de las mujeres a los espacios de poder social, es imprescindible abrir una discusión acerca de las restricciones y estímulos que pueden encontrar quienes integran los sindicatos, hombres y mujeres por igual, para asumir posiciones de liderazgo y para que sus preferencias a la hora de elegir representantes se materialicen en liderazgos paritarios. La desigual distribución de responsabilidades entre mujeres y hombres en el ámbito

privado, así como los estereotipos de género que todavía persisten, impactan en su acceso y promoción en las posiciones dirigenciales. En consecuencia, el desafío que como sociedad tenemos en orden a la desfeminizar los cuidados y el trabajo doméstico es de primera importancia si lo que se quiere es contribuir a una mayor disposición de las mujeres a asumir cupos en los directorios y a que la carga que su ejercicio significa sea equilibrada. Otro desafío es permear la cultura laboral y sindical, espacios que distan de ser neutros en términos de los imaginarios que circulan acerca del desempeño de las mujeres y de los hombres en las instancias de representación y toma de decisiones.

Otro ámbito al que la investigación puede seguir aportando evidencia es la medición de los efectos que tienen los liderazgos paritarios. Resultaría relevante identificar en qué medida la incorporación de mujeres en las directivas ha podido permear la cultura sindical, tanto en sus prácticas, como en las reivindicaciones que se persiguen y en los logros que se alcanzan. No solo se requieren más mujeres disponibles para asumir el liderazgo, más mujeres ejerciéndolo y más mujeres asumiendo los roles de mayor incidencia y visibilidad, se necesita la influencia transformadora que ellas pueden aportar.

PROPUESTAS

El desafío que implica avanzar en la incorporación plena de las mujeres al mundo sindical requiere de múltiples esfuerzos, así como del compromiso de actores clave (las propias dirigencias, autoridades, legisladores y legisladoras, entre otros), que permitan derribar las históricas barreras que han debido enfrentar. A continuación, se presenta una serie de propuestas, las que, sin ánimo de ser exhaustivas, buscan señalar ámbitos que son relevantes a la luz de los análisis ya expuestos:

Impulsar el cumplimiento de las cuotas de género

- Generar cambios legales que vuelvan más restrictiva la posibilidad de eximir de la incorporación de mujeres en sus directorios a los sindicatos con afiliación femenina. En esta línea, un análisis más pormenorizado de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo permitiría estimar el potencial impacto de las posibles modificaciones.
- Impulsar el cumplimiento de la ley sobre cuotas en sindicatos de empresas pertenecientes a ramas de actividad económica tradicionalmente masculinizadas.
- Focalizar las medidas de promoción y fortalecimiento de liderazgos femeninos en aquellas organizaciones sindicales con mujeres en las bases y que carecen de representación en las directivas.
- Disponibilizar diferentes herramientas para que las personas sindicalizadas y sus representantes conozcan el contenido de la ley de cuotas y el modo de llevarlo a la práctica. En esta línea, se podría desarrollar un aplicativo donde los sindicatos puedan ingresar los datos clave y se calcule automáticamente la cantidad de mujeres que debe tener como mínimo el directorio. Además, se podría difundir un video explicativo que trate de la importancia de avanzar hacia liderazgos sindicales paritarios y de promover la participación activa de las socias.

Promover el liderazgo sindical femenino

- Reservar cupos en los programas de formación sindical financiados por el Estado (Subsecretaría del Trabajo y Dirección del Trabajo) para trabajadoras pertenecientes a organizaciones sindicales sin mujeres en sus directivas.
- Desarrollar un plan de formación para las mujeres que integran las comisiones negociadoras sindicales por aplicación de la cuota de género.
- Estudiar los contenidos de negociaciones colectivas en las que han participado mujeres en la comisión negociadora sindical. Esto permitiría conocer el eventual impacto en las materias incluidas y estrategias utilizadas, entre otros aspectos relevantes, que podrían utilizarse para enriquecer la formación de liderazgos femeninos.

Fortalecer la formación sindical

- Enfatizar en la formación sindical la conciencia sobre el rol de las y los dirigentes como potenciales agentes de cambio para impulsar la igualdad de género. Para ello se requiere, por una parte, visibilizar el valor que tiene promover en la organización una democracia participativa, y por otro, reconocer prácticas que entorpecen la participación de las mujeres en cargos de representación para poder erradicarlas.
- Futuros estudios podrían vincular el registro de mujeres y hombres que han participado en las instancias de formación sindical que reciben financiamiento estatal con su continuidad en posiciones de liderazgo. También sería de interés estudiar el impacto de la formación sindical con perspectiva de género en las agendas sindicales, en la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva y en la implementación de Planes de igualdad de oportunidades. Todos estos insumos podrían contribuir a determinar qué aspectos de la formación cabría reforzar para avanzar hacia una verdadera transversalización del enfoque de género en el mundo sindical.

Promover cambios culturales

- Implementar una campaña nacional para promover la sindicalización y ampliar la participación de mujeres en los sindicatos de sectores masculinizados.
- En la línea de fomentar la transversalización de la igualdad de género en la acción sindical, elaborar una guía que compile ejemplos de buenas prácticas en el quehacer sindical, así como de cláusulas con perspectiva de género susceptibles de ser incorporadas en las negociaciones colectivas.

- Desarrollar estudios sobre buenas prácticas en organizaciones sindicales que han abordado asuntos como la eliminación de comportamientos sexistas, la promoción de la participación de las bases en un contexto social de responsabilidades familiares y domésticas no compartidas, la socialización de conocimientos adquiridos por los y las dirigentes en las instancias de formación en las que han participado, entre otros.
- Promover la presencia de mujeres en instancias de diálogo social tripartito, como una forma de asegurar su participación y con ello, el acceso a espacios de deliberación.
- Generar instancias de diálogo al interior de las organizaciones sindicales que permitan sensibilizar a sus miembros acerca de la relevancia de desfeminizar los cuidados y el trabajo doméstico para eliminar barreras que limitan la disposición de las mujeres a participar activamente de las actividades sindicales y a asumir posiciones de liderazgo sindical.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angelcos, N. e Ísola, E. (2017).** Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 66-78. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019
- Arteaga, C., Andrade, V., Jiménez, A. y Fuentes, J. (2021).** Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: participación sindical, empleo y cuidados. *Revista CUHSO*, 31(1), 144–175. doi: 10.7770/cuhso-v31n1-art2296.144-175.
- Aspiazu, E. (2019).** Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1-24. doi: 10.18504/pl2753-008-2019
- Bonnacorsi, N. y Carrario, M. (2012).** Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Alijaba*, segunda época, volumen sexto, 125-140.
- Castro, A. (2016).** Participación de la mujer en las organizaciones sindicales en el Perú: estado actual, obstáculos y desafíos [Tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10144>.
- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). (2011).** Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Recuperado de: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)
- Dirección del Trabajo. (2012).** Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2015).** Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2021).** Encla 2019. Informe de Resultados Novena Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo.

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007).** Glosario de género. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Ledwith, S. (2012).** Gender Politics in Trade Unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer*, 18(2), 185-199. doi: 10.1177/1024258912439145
- Nash, C. (2012).** Derecho Internacional de los Derechos Humanos en Chile. Recepción y aplicación en el ámbito interno. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- OEA-CIM (Organización de los Estados Americanos - Comisión Interamericana de Mujeres). (2020).** La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
- Ortega, M. (2005).** Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con Enfoque de Género: Estudio de casos. Organización Internacional del Trabajo.
- PNUD. (2010).** Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la desigualdad. Recuperado de: <https://www.estudiospnud.cl/informes-desarrollo/informe-sobre-desarrollo-humano-en-chile-2010-genero-los-desafios-de-la-igualdad/>
- PNUD. (2020).** Nuevo mapa del poder y género en Chile. Recuperado de: <https://www.undp.org/es/chile/publications/nuevo-mapa-del-poder-y-g%C3%A9nero-en-chile-1995-2018>
- Rigat-Pflaum, M. (2008).** Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert.
- Riquelme, V. y Abarca, M. (2015).** Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. Aporte al debate laboral N° 33. Dirección del Trabajo.
- Riquelme, V. y Valencia, X. (2017).** Participación de las mujeres en el mundo sindical. Los desafíos de género en el nuevo milenio. En Ponce, J; Santibáñez, C. y Pinto, J. (comp), *Trabajadores & trabajadoras. Proceso y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979 – 2017*. Editorial América en movimiento.
- Rodríguez, E. (2006).** Igualdad de género y movimiento sindical. En L. Abramo (Ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 289-323). Oficina Internacional del Trabajo.

RIMISP. (2020). Análisis de brechas de género y territoriales en indicadores de participación social y política. Recuperado de: <https://www.rimisp.org/mujeresyterritorios/wp-content/uploads/2020/07/Rimisp-Analisis-brechas-genero-territoriales-participacion-social-politica.pdf>

Scott, J. (2008). Género e historia. Fondo de Cultura Económica.

Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de Género, N°154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

ANEXO

Dictámenes y Ordinarios

Relativos a la aplicación general de la Ley N°20.940

- Reglas generales y procedimientos: contenido y vigencia de la Ley N°20.940 (Dictámenes **N°5337/91** de 28.10.2016, **N°5781/93** de 01.12.2016 y **N°1413/32** de 31.03.2017); derecho a información (Dictamen **N°5935/96** de 13.12.2016); derecho a huelga (**Dictamen N°0441/07** de 25.01.2017); calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia (Dictamen **N°5346/92** de 28.10.2016); extensión de beneficios (**Dictamen N°303/01** de 18.01.2017).
- Incorporación otras materias a negociar: pactos de condiciones especiales de trabajo (**Dictamen N°6084/97** de 26.12.2016, Ordinario **N°1533** de 06.04.2017).

Específicos para la incorporación de mujeres al directorio sindical y comisión negociadora

Recordemos las respectivas disposiciones del Código del Trabajo, introducidas por la Ley N°20.940, sujetas a interpretación:

“El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor” (Art. 231 inciso 3°).

“En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.” (Art. 330 inciso 3°).

Pronunciamientos administrativos:

- Informa sentido y alcance de la Ley N°20.940 en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora (Dictamen **N°1306/31** de 22.03.201736).
- Aplicabilidad e inaplicabilidad: considera a todas las organizaciones comprendidas en el art. 216 del Código del Trabajo, esto es, sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios (Dictamen **N°1026/19** de 21.02.2018 y Ordinarios **N°2460** de 30.05.2018 y **N°5347** de 16.10.2018). No resultan aplicables a las asociaciones de funcionarios regidas por la ley N°19.296 las normas sobre participación femenina en el directorio sindical, incorporadas por la ley N°20.940 al Libro III del Código del Trabajo (Ordinario **N°1389** de 17.04.2019).
- Modificación de estatutos: No resulta jurídicamente procedente exigir que la reestructuración de los estatutos que se realiza para dar cumplimiento al mandato legal sobre integración femenina en el directorio, se someta al procedimiento propio de una reforma estatutaria, al no revestir tal naturaleza, sino una adecuación a una disposición legal (Dictamen **N°2342/30** de 23.05.2018, Ordinario **N°2966** de 28.06.2018). El Servicio está impedido de recomendar un determinado mecanismo de integración femenina, no obstante, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas que exige la ley (Dictamen **N°1862/26** de 16.04.2018, Ordinario **N°2966** de 28.06.2018). La falta de adecuación de los estatutos respecto al mecanismo de conformación del Directorio, en particular respecto a la cuota de representación femenina, impide la renovación de dicho cuerpo colegiado transcurrido el plazo de un año conferido a partir de 01.04.2017 por la ley (Dictamen **N°1028/21** de 21.02.2018, Ordinario **N°3005** de 29.06.2018).
- Cálculo de la cuota de directoras: la fórmula varía según el tipo de organización sindical de que se trate: para **sindicatos de base**, se considera el número de socias mujeres en relación al total de afiliados, resultado que se multiplica por la cantidad de directores que corresponde según el tamaño del sindicato (art.

36 En este dictamen se incurrió en un error en el cálculo del ejemplo, el que fue rectificado en el Dictamen N°1714/44 de 21.04.2017.

235 del CT); para *federaciones y confederaciones*, se calcula a partir del número de mujeres que ocupan el cargo de directoras en todas las organizaciones afiliadas en relación al número total de personas en el cargo de director (hombres y mujeres) en todas las organizaciones afiliadas, resultado que se multiplica por la cantidad de directores que corresponde según el tamaño del sindicato (art. 273 del CT); en el caso de los directorios de *centrales sindicales*, el total de cargos del directorio se multiplica por 30%, dando como resultado el número mínimo de integrantes mujeres. En los tres casos, el resultado se aproxima al entero superior si su decimal es igual o mayor a 5 (**Dictamen N°1306/31** de 22.03.2017).

- Incorporación de una mujer a la comisión negociadora: en los sindicatos que cuentan con afiliación femenina pero que están ausentes de la dirigencia, existen dos posibles mecanismos: 1) que los estatutos consideren una fórmula para la incorporación de una mujer a la comisión negociadora; 2) en ausencia de mención en los estatutos, que en asamblea se vote por una trabajadora que se integre, la que corresponderá a la socia con mayor votación (**Dictamen N°1306/31** de 22.03.2017).
- Casos en los que no puede aplicarse o no es exigible: en sindicatos donde no existe afiliación femenina y en aquellos que afilien a menos de 25 trabajadores (**Dictamen N°1306/31** de 22.03.2017); cuando el resultado que se obtiene al multiplicar el factor de participación femenina por el número de directores que corresponde a la organización por aplicación de los incisos 3° y 4° del artículo 235, no alcanza a ser 1, no existe obligación de integrar mujeres al directorio (**Dictamen N°1714/44** de 21.04.2017; Ordinario **N°1038** de 21.03.2019); en ausencia de candidaturas de mujeres al directorio y/o a la comisión negociadora (**Dictamen N°1306/31** de 22.03.2017, Ordinario **N°1475** de 04.04.2017).



Dirección del
Trabajo
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile



Dirección del Trabajo
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile