

REVISTA DE COYUNTURA LABORAL



Nº 3, abril 2019

Tema Central:

Dirigentas sindicales de base evalúan
situación de las trabajadoras en Chile

Entrevista:

Directora del SernamEG:

"La autonomía económica es la puerta de
entrada para erradicar la violencia, salir de
la pobreza y vivir en total dignidad"



Departamento de Estudios
www.direcciondeltrabajo.cl



CHILE LO
HACEMOS
TODOS



Editorial

Logros y desafíos de la mujer en el trabajo

En el Día Internacional de la Mujer celebramos los avances logrados y, al mismo tiempo, reconocemos el desafío de lo que aún falta por hacer hacia la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, en la cual hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de desarrollar su potencial y de contribuir a la sociedad.

En este camino nuestro Servicio realiza un importante y permanente aporte al incorporar el enfoque de género en su quehacer institucional, no sólo como principio inspirador de sus políticas, sino mediante acciones concretas, como son la incorporación en nuestro plan anual de capacitación de un módulo direccionado a este objeto, la desagregación por sexo de un número importante de nuestros registros administrativos, fiscalizaciones en sectores desarrollados mayoritariamente por mujeres y la realización de estudios específicos sobre aspectos de la realidad laboral asociada al género, lo que nos permite vislumbrar desde nuestra perspectiva los avances y brechas que aún persisten.

En este número abordaremos la perspectiva de género desde la mirada de cuatro dirigentes sindicales y compartiremos la entrevista a la Directora del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, quien nos comenta sobre la inclusión de la mujer en el mundo del trabajo.

Finalmente, presentamos datos recientes sobre la presencia de mujeres en las directivas sindicales del país.

Camila Jordán Lapostol
Subdirectora del Trabajo

Enfoques

20 años estudiando la situación de las trabajadoras en Chile



Pablo Morris Keller

Sociólogo
Jefe del Departamento de Estudios
pmorris@dt.gob.cl

A propósito de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, hemos querido dedicar este número de la Revista de Coyuntura Laboral a compartir datos, testimonios y enfoques centrados en la situación de las mujeres en el trabajo.

La mirada de género ha sido parte importante de la labor desarrollada por el Departamento de Estudios de la DT, tanto por las personas que lo componen y han liderado en el pasado, como por varios temas de investigación desarrollados en los últimos 20 años, entre los cuales se pueden citar:

- Maternidad como factor de discriminación

laboral y necesidad de medidas de protección;

- Brechas de género en las condiciones de trabajo: jornada laboral, salarios y beneficios,

- Conductas de acoso sexual en el trabajo y vulneración de derechos fundamentales;

- Inequidades de género en el mercado de trabajo, reflejadas en trayectorias laborales disímiles, tanto en el acceso a un empleo como en la movilidad laboral;

- Nuevas formas de empleo y sesgos de género: trabajo a domicilio, teletrabajo;

- Condiciones y dinámicas laborales de género en sectores productivos específicos: salmonicultura, minería, construcción, call centers, bancario, manipuladoras de alimentos;

- Condiciones de salud y seguridad: ergonomía plantas salmoneras;

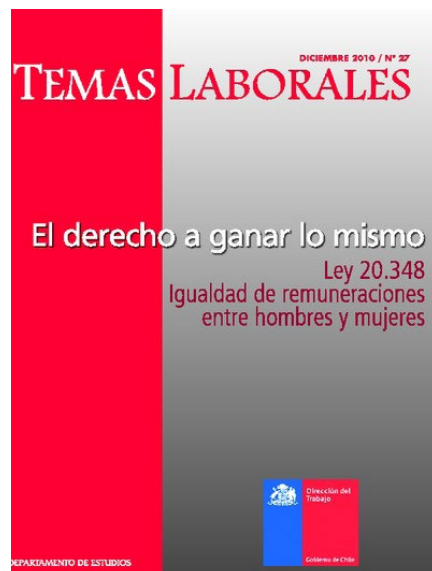
- Relaciones colectivas de trabajo: mujer y

sindicalismo, contenidos de género en los contratos colectivos;

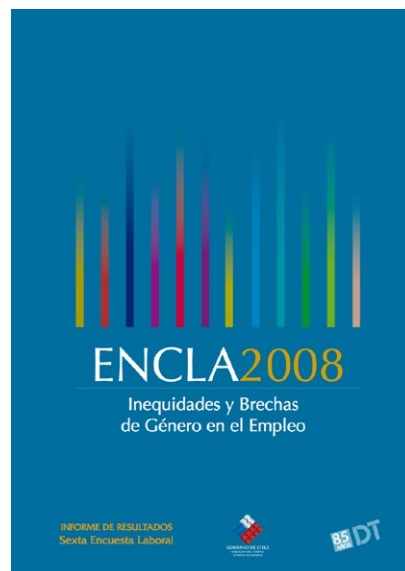
- Análisis de género de la ENCLA, estadísticas desagregadas por sexo a partir del año 2006.

Cuenta la historia que el origen de esta conmemoración se remonta a un movimiento de mujeres trabajadoras textiles en la segunda mitad del siglo 19 y al fallecimiento de más de cien mujeres en un incendio en una fábrica a principios del siglo 20. Ambos eventos, ocurridos en Nueva York, nos recuerdan la vinculación que existe entre la igualdad de género y la superación de las brechas de inequidad laborales.

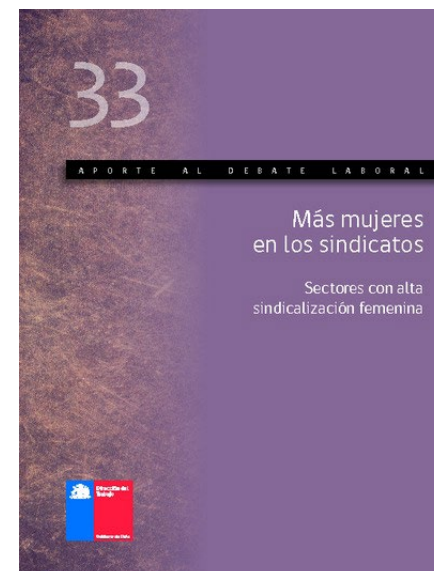
Desde la Dirección del Trabajo, en el cumplimiento de su misión institucional de velar y promover el cumplimiento de las normas laborales, y el Departamento de Estudios, a través de sus investigaciones, análisis estadísticos y productos de coyuntura, así como en nuestras prácticas cotidianas, podemos hacer un aporte significativo para ello.



Revisa aquí



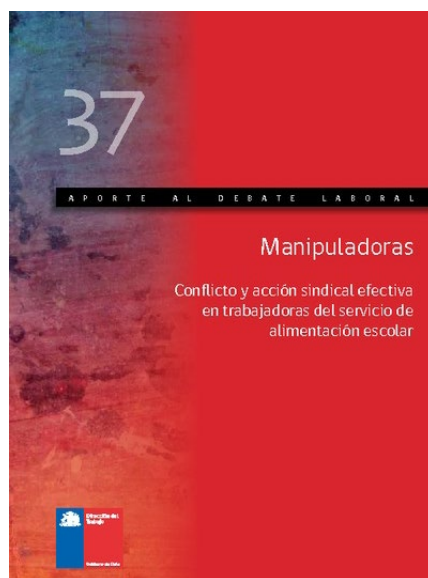
Revisa aquí



Revisa aquí



Revisa aquí



Revisa aquí



Revisa aquí

Tema Central

Dirigentas sindicales de base evalúan realidad de las trabajadoras en Chile

Actualmente cerca de la mitad de las mujeres del país participa del mercado laboral. Se trata de un avance importante, no obstante, persisten desafíos pendientes que son analizados por cuatro dirigentas sindicales que conversaron con “Coyuntura Laboral”.

La situación de la mujer chilena en el mundo del trabajo adquiere cada vez mayor importancia. Actualmente el 49 por ciento de ellas está dentro del mundo laboral. Si bien la tasa de participación masculina alcanza el 71,1 por ciento, resulta innegable el aporte que las mujeres han jugado en los avances laborales en las últimas décadas. Al respecto, basta destacar que superan en porcentaje de sindicalización a los hombres, con 21,9 y 19,8, respectivamente.

La persistencia de la brecha salarial -el ingreso medio mensual femenino es 31,7 por ciento menor que el masculino- motiva debates y propuestas para reducirla.

Al mismo tiempo, surgen voces para perfeccionar la ley 20.348, de Igualdad de Remuneraciones, promulgada en 2009, de modo que surta mejor el efecto pretendido.

En un intento por favorecer los avances, la Ley N°20.940 que reformó el sistema colectivo de relaciones laborales, busca mejorar la situación de las mujeres trabajadoras al incentivar su participación sindical y su acceso a cargos dirigentes, de modo que sus necesidades e intereses estén sobre la mesa a la hora de negociar con la empresa.

Pero por debajo de estadísticas e

21,9%
es la tasa de
sindicalización
femenina, versus
el 19,8% por
ciento masculina.

*(Fuente: Departamento
de Estudios, 2018)*

iniciativas legales está la cotidianeidad de las trabajadoras. Su doble esfuerzo por cumplir en el trabajo y en la casa, con la responsabilidad adicional de aquellas que además son jefas de hogar. Su optimismo por lo avanzado, su esperanza porque ven atisbos de nuevas mejorías y su desaliento por variadas situaciones injustas que les afectan en razón de su condición de mujer.

En este número de “Coyuntura Laboral” cuatro dirigentes sindicales de base relatan vivencias propias y evalúan fenómenos más amplios de los que han sido testigos como trabajadoras y como representantes de sus compañeros de trabajo.

“Todas las secretarías votaron por mí”

Ana María Miranda sonríe al recordar cuando en 1986 inició su vida sindical.

Con 64 años de edad, soltera y un hijo, ella no ha conocido otro lugar de trabajo que la actual Aguas Andinas, a la que ingresó a los 17 años cuando era la Empresa de Agua Potable de Santiago.

Gracias a sus estudios, hoy es asistente social en la empresa. Y debido a su trayectoria, junto con ser parte del sindicato 1 ocupa la vicepresidencia de la mujer en la Federación Nacional de Trabajadores

Sanitarios.

Decidió ser dirigente cuando comprobó en carne propia lo que significaba ser madre y trabajadora. “Había sesgos en la empresa, porque las mujeres debíamos resolver nuestros problemas domésticos a la par que cumplir en el trabajo. Por eso me decidí, era una época en que, por sus edades, todas querían ser mamás, y sentí que había que lograr beneficios que nos ayudaran”.

Su campaña la centró en las secretarías. “Ellas me eligieron: eran 120 y votaron por mí porque habíamos conversado mucho y levantado la bandera de lucha de la necesidad de un jardín infantil”, recuerda.

Ya son 33 años de ininterrumpida trayectoria sindical y una constante entrega por el otro. Vocación satisfecha que no oculta una certeza, ya que en más de una ocasión ha sentido “machismo sindical, pese a todos los esfuerzos que se hacen”, sentencia.

Hoy es directora del sindicato y comparte con dirigentes nuevos que al comienzo la miraron con cierto recelo. “Hubo una tirantez inicial que ya superamos”, cuenta. En buena parte, porque acabó pesando su experiencia sindical, vital durante la última negociación colectiva. Fue adelantada por petición de la empresa y ella sugirió aceptar, a contrapelo del resto de la directiva. Su



Ana María Miranda cree que “las demandas sindicales todavía no recogen bien las aspiraciones femeninas”.

apuesta resultó y los beneficios obtenidos le fueron reconocidos.

De todos modos, cree que “las demandas sindicales todavía no recogen bien las aspiraciones femeninas, subsisten las diferencias de sueldos y el lenguaje es sexista”.

A su juicio, la mayor expectativa de vida en el país acarreará un nuevo problema para las trabajadoras: hacerse cargo no solo de sus hijos sino que también de sus padres ancianos. “No tenemos tiempo ni ayuda económica para hacerlo”, explica, adelantándose a una realidad que posiblemente dentro de un tiempo será un tema-país.

“En nuestro sector existe discriminación”

Dominique Morales tiene 32 años, es soltera y madre de una hija pequeña.

Es enfermera hace dos años en un centro de diálisis en Colina, cuyo personal es casi totalmente femenino.

Antes estuvo con un empleador que la despidió apenas terminó su fuero maternal. La experiencia la deprimió porque durante ese lapso dijo haber sido acosada. “¡Qué lata comprobar que quienes más me acosaban eran mujeres, mi supervisora directa y la

subgerente de área; eso me marcó, pero a la vez me dio más fuerzas”, recuerda reviviendo esa frustrante experiencia.



Dominique Morales lamenta que durante uno de sus empleos “quienes más me acosaban eran mujeres, mi supervisora directa y la subgerente de área”.

En ese momento de nada le valió estar sindicalizada.

Ahora sí. Influida por la experiencia de sus abuelos, dirigentes suplementeros, esta joven aceptó el reto de ser la única dirigente de un sindicato con 24 socios, luego de que su antecesora renunciara.

Reconoce que la discriminación sexista existe. “Sí. Existe en nuestro sector, donde te perjudica el ser mujer joven, porque muchas compañeras no tienen hijos (...) nos dicen, trabaja, porque hay que cubrir los turnos”.

No obstante lo anterior, tiene orgullo por su trayectoria sindical. Aunque no tienen derecho a huelga, la última negociación colectiva, en septiembre de 2018, terminó siendo resuelta favorablemente para ellos por un tribunal arbitral.

Naturalmente, el ser la única dirigente la cansa un tanto, pero sigue con fuerzas para ayudar a sus compañeras de trabajo. Sobre todo, desde que fue integrada al Consejo Tripartito Regional de Usuarios de la Inspección Provincial del Trabajo Norte Chacabuco.

“Integramos a un hombre a la directiva”

Lounge es una empresa fabricante y

vendedora de accesorios femeninos. La mayoría de su personal es mujer. Y eso se hace sentir a todo nivel.

La presidenta del sindicato es Jéssica Martínez, de 36 años, divorciada y madre de una adolescente. Cumplió 12 años en Lounge y asumió como dirigente hace cuatro, cuando se creó el sindicato al desmejorarse las condiciones de trabajo. “Éramos tres mujeres las que nos jugamos para armar la organización”, recuerda.

La organización aglutina hoy a la mitad del personal. Y de sus 180 socios, solamente 25 son hombres.

Lo peculiar es que pese a estar en clara minoría, los hombres tienen un espacio en la directiva. “Queríamos tener una perspectiva masculina en nuestros análisis, así es que llamamos a una asamblea para modificar los estatutos y todas las socias lo aceptaron”, cuenta Jéssica Martínez, evaluando la decisión como algo muy positivo ya que, incluso, “nuestro único dirigente ha aprendido a involucrarse con las necesidades de las trabajadoras”.

Dada la composición de género del sindicato, las nuevas normas de la reforma laboral, incentivando la sindicalización femenina y la inclusión de sus intereses en las negociaciones colectivas, “no han modificado nuestro accionar”.



Jéssica Martínez valora que actualmente “hay más dirigentes sindicales y más trabajadoras en sectores antes exclusivamente masculinos”.

Esta joven dirigente explica que la apuesta prioritaria es el diálogo con la empresa. Y les ha ido bien. “Hemos sabido negociar, por ejemplo, pudimos conseguir un bono para que las trabajadoras pudieran pagar a una cuidadora de sus hijos, cuando no pueden llevarlos a un jardín infantil”, relata, añadiendo la buena relación que tienen actualmente con la empresa. A su juicio, ayuda a ello el que las gerencias general y de Recursos Humanos sean encabezadas por mujeres “que tienen plena comprensión de nuestra situación e intereses”.

Pero las inquietudes de Jéssica Martínez no se agotan en su sindicato. Motivada por una larga experiencia laboral -iniciada a los 17 años de edad cuando llegó a Santiago para ganarse la vida como trabajadora de casa particular y continuada después como administrativa en un estudio jurídico- esta joven quiere profundizar su vocación social.

Por eso hace poco se acercó a la Central Unitaria de Trabajadores, integrando hoy el Departamento de la Mujer. Si bien inicialmente se integró “para aprender más sobre cómo ayudar a las socias del sindicato”, hoy ha podido ampliar su mirada al trabajar con mujeres migrantes. No es una labor fácil, confiesa, “porque son mujeres a las que les da miedo sindicalizarse, tienen terror al despido, a no recibir las visas”. En Lounge mismo, ilustra, “hay 25 migrantes y



Isabel Monsalves afirma que gracias a las nuevas normas legales “en las empresas de manipulación de alimentos se acabó el acoso laboral”.

solo dos están sindicalizados”.

Conocer esta nueva realidad no perturba su percepción de que, dentro de todo, la situación de las trabajadoras chilenas ha mejorado con los años. “Hay más dirigentes sindicales y más trabajadoras en sectores antes exclusivamente masculinos”, lo que no quita, prosigue, “que no nos gusten las brechas salariales y que debe mejorarse las medidas para combatir el acoso”.

“Hay manipuladoras que ahora son supervisoras”

Esa es la conclusión de Isabel Monsalves, manipuladora de alimentos y dirigente sindical de 52 años, soltera y con tres hijos. Para ella, la situación de su gremio cambió

del cielo a la tierra con la Ley 20.787, que a fines de 2014 alteró para bien las exigencias laborales a las empresas postulantes a las licitaciones de la Junaeb para provisión de alimentación escolar.

“Antes, los supervisores de las empresas, que son nuestros jefes directos, eran como dioses”, recuerda, quejándose que “para ellos nosotros éramos las ‘viejas’, no las ‘tías’ o las manipuladoras”.

Los menores requisitos de cumplimiento de la legislación laboral propiciaban, a juicio de Isabel Monsalves, un ambiente arbitrario.

El peligro de la cesantía a fin de año desapareció con la nueva ley. Ello, porque

independiente de que una empresa pierda una licitación para el año siguiente, sus trabajadoras deben ser contratadas preferentemente por la empresa ganadora.

También influye un fortalecimiento sindical iniciado ya hace siete años que refuerza el respeto a estas trabajadoras. “Ahora se nos respeta como personas, ahora son los supervisores los que se acercan a nosotras para que hablemos bien de ellos”, porque “si lo hacen mal, lo hacemos saber”. A su modo de ver, “en estas empresas se terminó el acoso laboral”.

Aunque ahora vive una mejor realidad en su empresa, Isabel Monsalves no olvida que no todas las mujeres trabajadoras lo pasan igual. Es que ella, de la zona de Melipilla, fue parte durante varios años de los contingentes de temporeras en las épocas de cosecha.

“Para las temporeras la situación es distinta. Las condiciones de trabajo son duras y son muchas las mujeres ya viejas que deben seguir en eso por necesidad económica”, recuerda.

Además, el acoso sexual es una realidad y generalmente cometido por trabajadores hombres que malentienden la prolongada convivencia en las épocas de cosecha.

Globalmente, y pese a que reprocha la persistencia de la brecha salarial, ella

considera que la mujer ha avanzado porque “ahora se le da más importancia a la mujer. Antes solo criábamos en la casa y era mal visto trabajar afuera, pero hoy los hombres se relajaron, han ido cambiando con nosotras y somos más libres”.

Eso lo ve en su propio ámbito laboral. Recordando a los supervisores de antes, cuenta que hoy ya no es raro ver a mujeres ejerciendo esa función. “Hay manipuladoras que ahora son supervisoras”, cuenta orgullosa.

“Ahora se le da más importancia a la mujer. Antes solo criábamos en la casa y era mal visto trabajar afuera, pero hoy los hombres se relajaron, han ido cambiando con nosotras y somos más libres”.

*Isabel Monsalves
manipuladora de
alimentos.*



"El Programa de Buenas Practicas Laborales y Equidad de Género promueve un cambio cultural al interior de las organizaciones públicas y privadas".

Entrevista

"La autonomía económica es la puerta de entrada para erradicar la violencia, salir de la pobreza y vivir en total dignidad"

La directora del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Viviana Paredes, aborda en esta entrevista todas las acciones desarrolladas por el Estado a favor de las mujeres en nuestro país.

¿Cuál cree que son los avances y desafíos más visibles para las mujeres en materia de equidad en Chile, hoy en día?

Lo más relevante hoy es que existe el convencimiento de que las mujeres pueden y deben incorporarse en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la sociedad. Por lo mismo, para nuestro gobierno es prioritario eliminar las barreras que lo impiden. Para ello, se están impulsando importantes proyectos, como el que modifica nuestra Constitución, estableciendo el deber del Estado de promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, el proyecto de ley de Sala Cuna que

beneficiará a todas las madres trabajadoras, el de Trabajo a Distancia para aumentar la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Asimismo, se están abordando temas relacionados con la prevención y denuncia del acoso sexual, laboral y el ciberacoso, a lo que se suma la implementación del instructivo presidencial en materia de acoso para que en todos los servicios del Estado se disponga de un protocolo para enfrentar este tipo de temas.

Por otra parte, se está tramitando en el Congreso la Ley Integral en materia de

violencia contra las mujeres, que incorpora la violencia en el pololeo y que tipifica las diferentes formas de violencia, todo esto con el fin de mejorar la legislación existe en esta materia.

Igualmente, contamos con importantes normas de protección a la maternidad, como el derecho a amamantamiento para las madres trabajadoras y la ley del 2011, que establece el postnatal de seis meses. A esto se suma el proyecto impulsado por el Presidente Sebastián Piñera que otorga el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

A través de las leyes promulgadas, y las que se están tramitando, estamos avanzando hacia un Chile desarrollado, más inclusivo y con la participación de mujeres y hombres en todos los espacios, emparejando la cancha especialmente en el ámbito laboral, ya que la autonomía económica es la puerta de entrada para erradicar la violencia, para salir de la pobreza y para vivir en total dignidad.

Uno de los ejes de la acción del SernamEG ha sido el área de Mujer y Trabajo. ¿Por qué es importante un área de Trabajo para las mujeres en el Chile de hoy? Y en base a la oferta actual de programas del Servicio, ¿qué acciones destacaría como

importantes para las mujeres relacionadas con la empleabilidad e inserción laboral?

Nuestra misión como Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es fortalecer las autonomías y los derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de políticas, planes y programas de igualdad y equidad de género, aportando a la transformación cultural del país.

La autonomía económica de las mujeres es uno de los objetivos prioritarios para este Servicio y en ella están contenidos los conceptos de empleabilidad e inserción laboral. Es por ello que contamos con el Área Mujer y Trabajo donde se agrupan cuatro programas:

1. Mujeres Jefas de Hogar
2. Mujer Emprende
3. Programa 4 a 7
4. Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

El empoderamiento económico de la mujer está en la base del área Mujer y Trabajo, ya que es fundamental para el desarrollo sustentable. Más allá del compromiso ético que existe en relación con la igualdad de derechos de las mujeres, estudios del Banco Mundial muestran el impacto positivo que tienen la participación y el

empoderamiento femenino en la economía y en el desarrollo social.

Para nosotros, como Gobierno, avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres es clave, porque si más mujeres se incorporan al trabajo remunerado se potencia la economía y el desarrollo del país.

El **Programa Mujeres Jefas de Hogar** trabaja con más de 28 mil mujeres en las 16 regiones y en 251 comunas del país. El principal componente de este programa, y que lo distingue de otros similares, es la entrega de “Talleres de Formación para el Trabajo”, cuyo fin es otorgar herramientas específicas y fortalecer habilidades. Por otro lado, se difunde la oferta pública existente en relación con trabajo dependiente o independiente y se coordina el acceso para que las participantes puedan generar ingresos propios y gestionar sus recursos.

El **Programa Mujer Emprende** entrega herramientas de formación personal y técnica para profesionalizar emprendimientos, desarrolla estrategias para diversificar los canales de comercialización y vincular a las emprendedoras con la oferta pública y privada de apoyo al fomento productivo en los territorios. Promueve la asociatividad y generación de redes entre emprendedoras

a través de escuelas de emprendimiento, encuentros regionales, ruedas de negocio, giras técnicas, espacios de comercialización, entre otros.

El **Programa 4 a 7** contribuye al acceso y permanencia de las mujeres en el mundo laboral remunerado, dando respuesta a una importante barrera que ellas enfrentan, como es el cuidado y protección de niños y niñas que estén a su cargo, después de la jornada escolar. Se desarrolla en 155 comunas del país, en 249 establecimientos educacionales. Este programa está dirigido a mujeres, preferentemente jefas de hogar, entre 18 y 65 años, que estén trabajando, buscando empleo o nivelando estudios para insertarse al trabajo. Durante el 2019 se beneficiará a más de 9.000 mujeres, cobertura que se duplicará al final del mandato presidencial.

Finalmente, el **Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género** tiene por objetivo promover un cambio cultural al interior de las organizaciones públicas y privadas con el fin de favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad, propiciando medidas para enfrentar brechas de género en el empleo y favoreciendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Jugando un rol vanguardista, en 2012 Chile fue el primer país de América Latina en crear una norma de género, la NCh:3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, cuya certificación permite la entrega del Sello Iguala-Conciliación por parte del SernamEG. Las empresas ya certificadas son las mejores promotoras de esta norma ya que luego del proceso de implementación de la misma nos han manifestado que les ha permitido mejorar el clima laboral, atraer y retener a los mejores talentos, disminuir los niveles de rotación y ausentismo laboral, mejorar la productividad, potenciar el desempeño y la motivación de todas las personas de la organización, mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras gracias al proceso de conciliación, entre otros.

Cabe destacar que todos nuestros programas se articulan en el territorio y colaboran entre sí para la promoción de la autonomía económica de las mujeres.

¿Cómo puede aportar la Dirección del Trabajo en los desafíos para mejorar la posición de las mujeres respecto a lo laboral?

Como instituciones del Estado es importante trabajar de manera colaborativa, potenciando nuestro trabajo.

“A través de las leyes promulgadas, y las que se están tramitando, estamos avanzando hacia un Chile desarrollado y más inclusivo”

Tal como comenté anteriormente, la implementación de la Norma Chilena NCh 3262 en las empresas busca igualar la cancha y conciliar la vida familiar, personal y laboral. Desde SernamEG promovemos su implementación a través de charlas y talleres de sensibilización a empresas y asistencia técnica si es requerida para iniciar el proceso. La Dirección del Trabajo puede colaborar en la promoción y difusión en las empresas de los beneficios que tiene esta norma y cómo aporta en la cultura organizacional y en las políticas de las empresas y el beneficio que tiene en relación a sus trabajadores y trabajadoras.

En otro ámbito me gustaría destacar la importancia que tiene abordar el tema del acoso sexual y laboral. La Dirección del Trabajo puede hacer un gran aporte en esta área, difundiendo el trabajo de SernamEG al interior de las empresas, con las trabajadoras y trabajadores, para sensibilizar y llamar a la denuncia. Toda persona que haya sufrido este tipo de situaciones debe tener la seguridad que puede denunciar en un proceso claro y que la protege. Es aquí donde la Dirección del Trabajo puede tener un gran rol para visibilizar estas situaciones y ponerle freno.

En el ámbito de Relaciones Laborales Colectivas (Ley N° 20.940) se ha

promovido la participación de las mujeres en los directorios sindicales. ¿Cómo desde el SernamEG se ha visto esta inserción?

Es importante fortalecer la presencia de la mujer en todos los espacios del mundo laboral. La representación laboral femenina en Chile llega a un 49,5%, cifra muy por debajo del promedio de América Latina que es de un 55,4%. Lo mismo ocurre con los cargos de alta dirección de gobiernos corporativos, donde las mujeres sólo alcanzan a un 6,4% versus el promedio mundial que es de un 31%. Bajo esta mirada, por supuesto que es fundamental y muy relevante que las mujeres aumenten su participación en los sindicatos y en sus directorios. Como sabemos, los equipos mixtos trabajan mejor porque abordan los temas desde diferentes miradas, se enriquece el diálogo y la búsqueda de soluciones y acuerdos.

¿De qué forma cree que el mundo empresarial puede fortalecer la posición de las mujeres en el trabajo?

El mundo empresarial tiene un rol fundamental en la inclusión y permanencia de las mujeres en el mundo laboral. Ellas son la mitad de la población y si queremos alcanzar el desarrollo, no podemos dejar

fuera sus talentos y capacidades. No se trata solo de un tema de derechos, se trata también de potenciar las empresas, de mejorar los negocios y los resultados, incorporando la diversidad que les aportan las mujeres.

Invito también a los empresarios a reconocer la importancia que tiene incluir la equidad de género, la conciliación y la corresponsabilidad en la gestión de las empresas. Un primer paso es conocer la Norma NCh:3262 y ser parte de las 100 primeras empresas certificadas Chile.

*“Es fundamental
y muy relevante
que las mujeres
aumenten su
participación en
los sindicatos y
sus directorios.”*



“Es importante verificar que las empresas no tengan casos de acoso sexual o laboral que no hayan sido denunciados por temor de las víctimas”.

Mujeres presidentas de Sindicato

DT EN DATOS
04/2019



26,2%

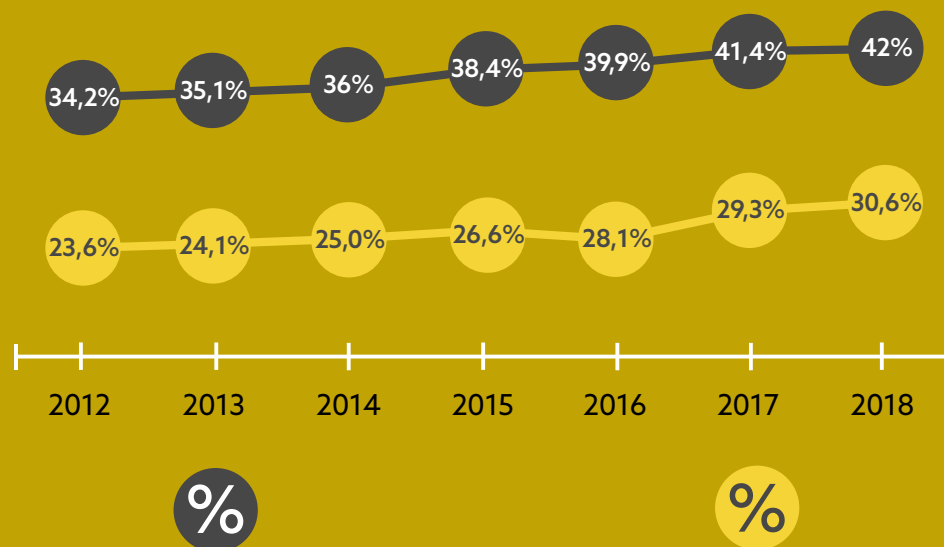
Porcentaje de mujeres presidentas de sindicato.
Año 2018

Fórmula: $(N^{\circ} \text{ total de mujeres presidentas desindicato en } t / N^{\circ} \text{ total de presidentes de sindicato en } t) * 100$



Cantidad de mujeres presidentas de sindicato
Año 2018

3.052



Proporción de mujeres afiliadas al sindicato

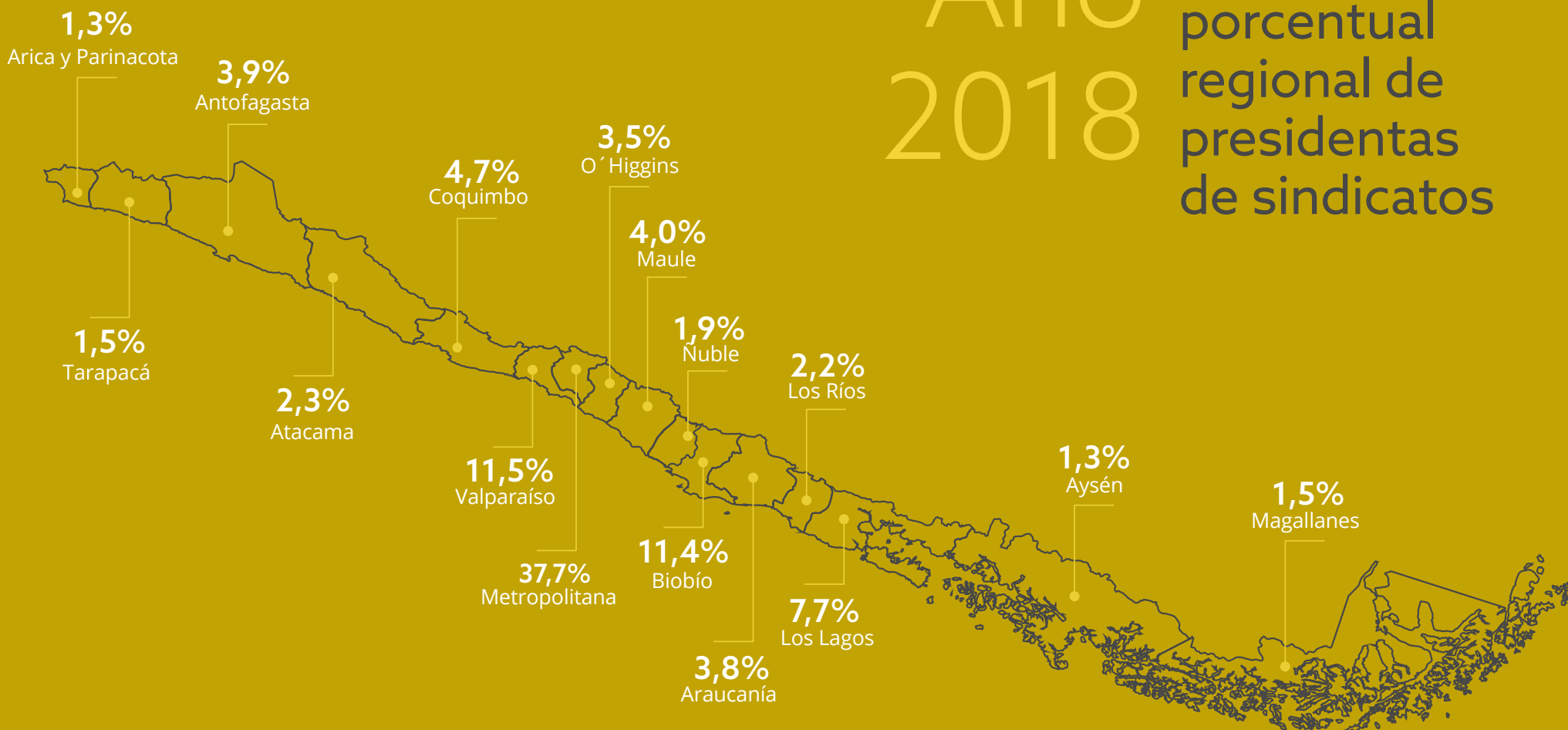
* N° de mujeres afiliadas a organizaciones sindicales en t / N° total de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales en $t) * 100$

Proporción de mujeres en directorios sindicales

* N° de mujeres en directorios sindicales en t / N° total de trabajadores en directorios sindicales en $t) 100^*$

Año 2018

Distribución porcentual regional de presidentas de sindicatos



Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Actividades Destacadas

Reconocimiento a Helia Henríquez, socióloga del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

En febrero se hizo entrega de un diploma de reconocimiento a Helia Henríquez, por su contribución como socióloga e investigadora en temas laborales. En la ocasión se destacó el aporte fundamental al Departamento de Estudios de la Dirección de Trabajo – de la cual fue jefa departamental – y a la sociología del trabajo en Chile y América Latina.



En la foto, el jefe del Departamento de Estudios, Pablo Morris, junto a Helia Henríquez, Carolina Díaz, jefa de la U. de Investigación, y Virginia Haye, encargada de Gestión del Departamento.

Editor responsable: Pablo Morris Keller (jefe del Departamento de Estudios)

Revista de Coyuntura Laboral es una publicación del Departamento de Estudios en colaboración con la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo. Los conceptos expresados en los artículos y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

REVISTA DE COYUNTURA LABORAL

Es propiedad de la Dirección del Trabajo

Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

© Derechos Reservados.

ISSN: 2452-462X

Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.

Artículo 88, Ley N°17.336, sobre Propiedad Intelectual.

Si requiere más información sobre temas de coyuntura laboral, escribanos a coyunturalaboral@dt.gob.cl

