



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO

POLÍTICAS DE GÉNERO EN DOS SINDICATOS DE LA SALUD PÚBLICA CHILENA

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN ESTUDIOS
DE GÉNERO Y CULTURA, MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES

CATALINA FIGUEROA ARCE

Directora:

María Elena Acuña Moenne

Profesor Guía:

Giorgio Boccardo Bosoni

Comisión Examinadora:

*Carla Peñaloza Palma
Miguel Urrutia Fernández*

Santiago de Chile, año 2021

*A todas y todes quienes luchan
por transformar esta vida de miseria
y abrazan el deseo de construir algo nuevo*

Agradecimientos

A las mujeres en mi vida, que han logrado mostrarme distintas formas de ser mujer y de luchar contra lo que se espera de nosotras.

A mis amigas del colegio, la universidad, del feminismo y la militancia. Por alentarme a escribir y aprender. Por ayudarme a pensar y encontrar los rumbos que había que caminar. Por leerme y ayudarme a mejorar.

A mi madre por estar siempre, con un té, una palabra de aliento o un abrazo.

Al Grupo de Estudios Feminista, por convertirse en el tanque de pensamiento y acompañamiento de este nicho del feminismo socialista que investiga y trabaja desde la Teoría Unitaria.

A las y les feministas y sindicalistas que me he encontrado en el movimiento social y haciendo esta tesis. Que probablemente no saben lo mucho que me han inspirado.

A mis compañeras y compañeros de magister, por resolver mis dudas más mínimas y transformar las clases en la mejor experiencia educativa.

A mi profesor guía y a las profesoras que han aportado en este proceso. Sin ellos no habría entendido gran parte de lo que se supone es una tesis de magíster.

A mis compañeros de trabajo, que con sus conocimientos infinitos, no solo me ayudaron a escribir este texto, sino que también me hicieron reflexionar sobre el proceso de tesis desde tantas formas distintas.

A la Kali y la Gea que me acompañaron con su calor animal durante largas tardes de escritura.

Y un poquito a mí misma, por no desesperar y terminar mis proyectos.

Índice

Índice de Figuras y Tablas.....	V
Resumen	VI
Glosario	VII
CAPÍTULO I/INTRODUCCIÓN.....	1
Políticas de Género en Sindicatos de la Salud Chilena.....	1
Preguntas y Objetivos	4
Relevancia	5
CAPÍTULO II/ CÓMO LLEGAR A ESTUDIAR LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN SINDICATOS DE LA SALUD CHILENA.....	6
1.- La Sindicalización de las Mujeres en Chile	6
2.- Breve Contexto del Sindicalismo en el Proceso de Neoliberalización Chileno	12
3.- Sindicatos de la Salud Pública en Chile.....	15
CAPÍTULO III/ DESDE DONDE INVESTIGAR.....	18
1.- Teoría Unitaria y Teoría de la Reproducción Social	18
2.- La Estrategia Sindical	24
3.- Las Políticas de Género en los Sindicatos.....	25
4.- Tácticas para la Transformación Sindical	29
5.- Categorías de Entrada al Campo.....	33
CAPITULO IV/ METODOLOGÍA	35
Definición de Casos	35
Producción de Información	39
Análisis de Entrevista y Documentos	41
CAPÍTULO V/ POLÍTICAS DE GÉNERO	44
1.- Políticas de Nucleamiento.....	44

2.- Políticas Afirmativas.....	52
3.- Políticas hacia las Condiciones Laborales	54
4.- Políticas hacia la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.....	57
5.- Políticas hacia la Mejora del Sistema de Salud.....	63
6.- Sistematización y Reflexión sobre las Políticas Encontradas	66
CAPÍTULO VI/ TÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS	69
1.- Poder Estructural.....	69
2.- Poder Asociativo.....	70
3.- Poder Social.....	76
4.- Poder Institucional	81
5.- Reflexiones sobre la Categorización Táctica	83
CAPÍTULO VII/ DIFICULTADES PARA AVANZAR Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	85
1.- Dificultades para Avanzar	85
2.- Transformación de la Organización.....	89
CAPÍTULO VIII/ CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....	109

Índice de Figuras y Tablas

Figura N°1: Ejemplo de organigrama de una Confederación.....	36
Figura N°2: Organigrama CONFUSAM.....	37
Figura N°3: Organigrama CONFEDPRUS.....	38
Tabla N°1: Caracterización de entrevistadas.....	42
Tabla N°2: Documentos utilizados.....	42

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo caracterizar las políticas de género en la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) y en la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS), en función de las tácticas requeridas para su implementación. Para esto se identificarán las políticas de género existentes y se describirán las tácticas llevadas a cabo para su desarrollo, basado en las fuentes de poder obrero. Los resultados se basan en un diseño metodológico cualitativo descriptivo. donde se realizaron 8 entrevistas semi estructuradas a dirigentes sindicales integrantes de las comisiones de género de estos sindicatos y revisión de sus documentos de trabajo. Se constatan 5 tipos de políticas: de nucleamiento, afirmativas, de condiciones laborales, en torno a la violencia hacia la mujer y en pro de la mejora del sistema de salud con perspectiva de género, para las que se utilizan distintas tácticas, principalmente provenientes del poder asociativo de los sindicatos y su capacidad organizativa. Finalmente, se hace referencia a la construcción de organización feminista de carácter mixto.

Palabras Clave

Sindicalismo – políticas de género – sindicalismo en salud – género y sindicalismo - feminismo

Glosario

- CONFUSAM: Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada
- COTRASAM: Confederación Nacional de Asociaciones de Funcionarias y Funcionarios de Atención Primaria Municipal y Atención Primaria Dependiente de los Servicios de Salud
- AFUSAP: Asociación de Funcionarios de la Salud Primaria
- FENPRUSS: Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud
- FENATS Unitaria: Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud
- CONFEDPRUS: Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud
- FENASENF: Federación Nacional de Asociaciones de Enfermeras y Enfermeros de Chile
- CONFENATS: Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud
- CONAFUTECH: Confederación Nacional de Asociaciones de Funcionarios Técnicos de Enfermería de Chile
- FENTESS: Federación Nacional Asociaciones de Funcionarios Técnicos de los Servicios de Salud
- FENATS Nacional: Federación Nacional de Trabajadores de la Salud - Nacional
- ANCHOSA: Asociación Nacional de Choferes de Ambulancias

CAPÍTULO I/INTRODUCCIÓN

Políticas de Género en Sindicatos de la Salud Chilena

El propósito de la presente investigación es caracterizar cómo se configuran las políticas de género en las organizaciones sindicales del sector público en salud. Para ello se identificarán las políticas de género en dos confederaciones nacionales de salud pública y las tácticas utilizadas para alcanzarlas. El aumento de la sindicalización de mujeres (Aguayo, 2018) ha ido aparejado de impulsar una serie de políticas organizacionales que intentan cambiar las relaciones de poder, relativas al género, existentes en los sindicatos y hacerlas más democráticas (Rigat-Pflaum, 2008). Sue Ledwith (2012) divide las agendas sindicales de género en tres tópicos centrales, (1) estrategias de organización, (2) la transversalización de la perspectiva de género y (3) las medidas afirmativas como cuotas o representación proporcional de mujeres y personas LGBTIQ+. Su implementación continúa impulsándose, a pesar de que estas políticas no necesariamente derivan en que las mujeres ocupen roles de poder dentro de los sindicatos aun cuando estén en posiciones estratégicas, como las negociaciones colectivas (Ledwith, 2012; Rigat-Pflaum, 2008).

Las organizaciones sindicales tienen entre sus principales objetivos la consecución de condiciones laborales dignas y así mismo se crean las organizaciones de trabajadoras. En Chile, las mujeres comienzan a ser una parte importante del trabajo remunerado a principios del siglo XX, y es ahí donde también ingresan a distintos sindicatos. Al no tener respuesta sobre las problemáticas específicas del trabajo de la mujer, los bajos salarios, por ejemplo, comienzan a organizar sociedades mutuales solo de mujeres y en rechazo a la moral eclesial (López & Peña, 2018). Durante los años 70, en países como Italia o Francia se refleja esta misma dificultad entre el movimiento feminista y el movimiento obrero, representado por los sindicatos, donde a pesar de aumentar el número de mujeres trabajadoras asalariadas y sindicalizadas, permanecían en labores secundarias alejadas de la toma de decisiones (Arruzza, 2015). La estructura masculinizada de los sindicatos y su capacidad de reproducir las relaciones de opresión de género ha hecho de estos espacios lugares inhóspitos para las mujeres y personas LGBTIQ+. Algunas barreras presentadas por Verónica Riquelme y

Ximena Valencia (2017) son la masculinización de sus códigos; la división sexual del trabajo que dificulta la participación de quienes realizan labores de cuidado a la vez que establece roles de trabajo definidos por género y finalmente la construcción histórica, en este caso de las mujeres, que las ha apartado de roles públicos y de liderazgo.

En cuanto a Chile, la sindicalización de la mujer ha aumentado considerablemente. El 2002 la tasa de sindicalización de las mujeres era de un 8,2% y la de los hombres de un 15,3%. Al 2016 las mujeres igualaron la tasa de sindicalización de hombres llegando a un 16,5% (Dirección del Trabajo, 2017), mientras que para el año 2018 la tasa de sindicalización de mujeres llegó a un 21,9%, superando a la masculina (Dirección del Trabajo, 2019). La actividad económica de “servicios sociales y de salud” cuenta con 44.749 trabajadores y trabajadoras sindicalizados según la ENCLA realizada el 2014 (Dirección del Trabajo, 2020). Específicamente, en el sector público de salud podemos encontrar una amplia diversidad de organizaciones, la mayoría de ellas feminizadas. Al año 2013 casi tres cuartos de las empleadas en salud eran mujeres (Riquelme & Abarca, 2015) y según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2020), al 2019 el 73,7% de empleados de la rama “actividad de atención de salud humana y asistencia social” eran mujeres. Esta composición no es de extrañar, ya que este es uno de los trabajos que históricamente se han asociado a las mujeres, como son en general el cuidado, los servicios de hotelería y catering, el trabajo de oficina y de limpieza (Ledwith, 2012). Por consiguiente, encontraremos un mayor número de dirigentas mujeres, representando un 58,5% del total (Riquelme & Abarca, 2015).

Algunas de las federaciones y confederaciones existentes en Chile, han desarrollado políticas de género a la interna de los servicios en los que trabajan. Por ejemplo, CONFUSAM y FENPRUSS (en glosario de siglas) fueron parte de la generación de la “Guía para la prevención del acoso laboral dirigida a trabajadoras/es del sector público, desde una perspectiva de género” (Santos et al., 2014). CONFUSAM, FENPRUSS, FENATS Unitaria, CONFEDPRUS y FENASENF tienen departamentos o comisiones sobre género, mujer o igualdad de oportunidades (CONFEDPRUS, 2020; CONFUSAM, 2020b; FENASENF, 2020; FENATS Unitaria, 2020; FENPRUSS, 2020). Y además CONFEDPRUS y CONFUSAM se han plegado a llamados de movilización feminista como el 25 de noviembre

(día internacional contra la violencia hacia la mujer), 8 de marzo y el Encuentro Plurinacional de Mujeres que Luchan (CONFUSAM, 2019; Noticias FEDEPRUS, 2018).

El aumento en la participación de mujeres en los sindicatos en nuestro país y las vinculaciones que tienen algunos de estos sindicatos con el movimiento feministas son claros, pero actualmente existen pocos estudios que permitan indagar como la perspectiva de género o el feminismo se incorpora en estas organizaciones. Gill Kirton y Geraldine Healy (1999), proponen la existencia de una relación dialéctica entre el activismo de las mujeres y la transformación del sindicato. Hacen referencia a una *naturaleza dual* en la estrategia que desarrolla quién es dirigente sindical y además una feminista informada. Pudiendo trabajar aspectos transformadores en términos de género, y que incluyan la perdurabilidad y estabilidad del sindicato.

La siguiente investigación se posiciona desde una teoría unitaria entre capitalismo y patriarcado con un enfoque amplio de la reproducción social, por lo que analizar el desarrollo sindical de áreas en donde se reproduce la vida, como la salud, se vuelve fundamental. La teoría de la reproducción social posibilita observar con mayor detención los lugares en donde se produce la lucha de clases y también se reproduce la vida para obtener mayores herramientas en miras a la disputa de estos espacios (Arruzza et al., 2019).

Como se mencionaba en un inicio, el propósito de esta investigación es caracterizar las políticas de género, describiendo la variedad de prácticas implementadas y sus tácticas, es decir las acciones que fueron necesarias para su implementación. En un país como Chile, donde la investigación en sindicalismo en clave feminista es bastante baja y es necesaria para la transformación de la realidad, utilizar las herramientas que nos entrega la academia y la investigación, para ponerlas al servicio de las organizaciones sociales que desean subvertir el estatus quo, debiese ser una ruta más frecuente a seguir.

Preguntas y Objetivos

Pregunta

¿Cómo se configuran las políticas de género en organizaciones sindicales del sector público en salud?

Objetivo General

1. Caracterizar las políticas de género en la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) y en la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS), en función de las tácticas requeridas para su implementación.

Objetivos Específicos

- 1.1 Identificar las políticas de género existentes en la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) y en la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS).
- 1.2 Describir las tácticas llevadas a cabo para la implementación de políticas de género en la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) y en la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS).

Relevancia

En Chile y el mundo se está viviendo un momento político en que el feminismo ha irrumpido como actor de relevancia y masividad en la escena pública y se ha propuesto la transversalización de sus lineamientos en todo el movimiento social. Existe actualmente una ebullición de organizaciones feminista, de mujeres y de disidencias sexo-genéricas. Además, como plantean Verónica Riquelme y Manuela Abarca (2015), se trata de un momento de alza en la tasa de sindicalización de mujeres, que crece a un ritmo mayor que su ingreso al trabajo remunerado. En este contexto, estudiar el desarrollo de políticas de género que le permitan a mujeres y personas LGBTIQ+ habitar y disputar las organizaciones, levantando las banderas del feminismo desde y para la clase trabajadora en su conjunto, aparece como fundamental, sobre todo si estas investigaciones entregan herramientas para dicha organización.

Junto con ello, es preocupante la escasez de investigación que existe en Chile sobre políticas de género en sindicatos. Esta investigación sería una de las primeras en trabajar con organizaciones de la salud y no solo haciendo énfasis en cuotas o políticas existentes, que es la tónica de la investigación en esta área, sino que relevando las experiencias de implementación que desarrollaron quienes levantaron esas políticas, permitiendo observar el fenómeno desde otro prisma. Así mismo, la mayoría de las investigaciones del área se desarrollan en países del norte global, con culturas sindicales muy distintas a la nuestra. Por lo que trabajar en miradas desde Latinoamérica y Chile específicamente, puede ser un gran aporte para el campo disciplinar.

Por último, este trabajo tiene el objetivo práctico de poder obtener información que le permita a distintas mujeres y disidencias sexo-genéricas conocer la experiencia de creación de políticas de género en sindicatos, para poder así levantar sus propios procesos de disputa. Junto con ello, busca ser un aporte en la discusión general y académica sobre el desarrollo de un sindicalismo feminista y desde qué miradas del feminismo eso ha sido tomado.

CAPÍTULO II/ CÓMO LLEGAR A ESTUDIAR LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN SINDICATOS DE LA SALUD CHILENA

En los antecedentes se hará primero un repaso panorámico del desarrollo del sindicalismo de las mujeres en Chile y su vinculación con el movimiento feminista, desde una perspectiva feminista marxista del trabajo. Posteriormente, se entregará un breve repaso de la sindicalización durante la instalación del neoliberalismo en Chile. Se finalizará con una descripción de las organizaciones sindicales de la salud pública existentes en el país y sus vínculos con las reivindicaciones de las mujeres.

1.- La Sindicalización de las Mujeres en Chile

Desde el 1900 Alexandra Kollontai (2017) propone que la mujer proletaria compone una parte importante del trabajo asalariado. Sitúa a esta mujer en contraposición a la mujer burguesa, que en Europa es precursora del feminismo al encontrarse con la imposibilidad de acceder a estudios y puestos de trabajo similares a las de sus pares. Kollontai observa cómo se desarrollan las dobles jornadas de trabajo de las mujeres proletarias, que deben realizar los trabajos de la fábrica y los trabajos de cuidado. En Chile, las mujeres constituían un tercio de la fuerza de trabajo empleada entre las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX (Riquelme & Abarca, 2015). Kollontai (2017) también es enfática, en mostrar que la organización de estas mujeres y la disputa por sus condiciones laborales precede a las luchas del feminismo, y se asientan en la necesidad de mejores condiciones para los y las obreras en general.

Con planteamientos similares a los que expresa Kollontai, en Chile nacen las asociaciones de obreras. En 1887 la *Sociedad de Obreras N°1* en Valparaíso y en 1894 la *Sociedad de Obreras, Instrucción y Socorros Mutuos N°1* en Antofagasta. Estas iniciativas proliferaron y también se encontraron, durante las primeras décadas del siglo XX con las publicaciones de mujeres con intenciones de emancipación de la clase obrera como “La Alborada” y “La Palanca” (Riquelme & Abarca, 2015).

Julieta Kirkwood (2017) muestra un largo desarrollo vinculado a la emancipación de la mujer en el norte de Chile. Junto a la acción de dirigentes sindicales y activistas como Emilio Recabarren y Belén de Zárraga, que conforman los primeros Centros de Belén de Zárraga, muy ligados a la fundación del Partido Obrero Socialista. Estos centros se encuentran en los principales ejes salitreros del país y son espacios de organización de mujeres anticlericales y en lucha contra la opresión de trabajadoras y trabajadores.

No es extraño encontrar entonces que al año 1920 de las 700 mutuales que existían, un tercio estaban constituidas por mujeres, las que se creaban con el afán de cooperación en áreas de salud o funerarias. A diferencia de esas formas organizativas, nacen las asociaciones de obreras (Riquelme & Abarca, 2015). Posterior al 1920 el Estado chileno toma un nuevo rol, con la intención de hacerse cargo de la “cuestión social”, lo que implicó que las necesidades que cubrían las mutuales comenzaran a ser cubiertas por el Estado, lo que generó su disminución. Así el Estado, reforzó una división sexual de la especialización, fomentando la educación de las mujeres en áreas como la educación, salud, matronería y asistencia social e incitando en los hombres el desarrollo en áreas como la ingeniería, la economía, las leyes y la medicina (Salazar & Pinto, 2002). Aun así, las asociaciones de obreras continuaron, existiendo alrededor de 80 con 18.000 miembras (Hutchison, 1995).

El ejercicio que realiza el Estado al propiciar carreras para mujeres y carreras para hombres, es uno complejo y conocido. Silvia Federici (2013) propone que el capital ha tenido la capacidad de transformar conceptualmente el trabajo de cuidado que realiza usualmente la mujer, convirtiéndolo en una acción de amor. Esgrime que el trabajo de cuidados es trabajo y que requiere una larga cualificación para poder aceptar que, como mujer, se será cuidadora por la totalidad de la vida. Esa formación, en un momento de la historia, sirvió para concretar el ideal de familia burguesa, que Kollontai (2017) conceptualiza como un lugar donde existe un hombre que genera, producto de su trabajo, un salario que permite sustentar la reproducción de esa unidad familiar, que debiese incluir una esposa e hijos. Esa esposa es la que realizará el trabajo que permite la reproducción de esta unidad familiar: lavar, planchar, coser, cocinar, cuidar sexo-afectivamente, entre otras cosas. En Chile, y probablemente el mundo, es esa división sexual del trabajo la que se fomenta con el desarrollo de trabajos especializados para las mujeres.

Con la entrada masiva de la mujer al mundo del trabajo reproductivo remunerado, a inicios del siglo XX, no es de extrañar que esas tareas que se forjaron como inherentes al sexo femenino, pasaran a ser transadas en el mercado. Es así como se conforman una serie de ramas de trabajo feminizadas, vinculadas principalmente con los cuidados, como la salud y educación, servicios de hotelería y catering, el trabajo de oficina y de limpieza (Ledwith, 2012). Chile tuvo un desarrollo muy similar, ya que desde el 1920 el Estado propició como carreras para mujeres las de profesora, enfermera, matrona, asistente social y médica. Lo que se condice con la alta matrícula de mujeres en carreras como educación de párvulos, enfermería, obstetricia y puericultura que existen en la actualidad (Universidad de Chile, 2014).

Durante el siglo XX se desarrollaron distintas formas de organización de mujeres trabajadoras. Basándonos en los escritos de Kirkwood (2017) podemos hablar del Partido Cívico Femenino y del MEMCH. El primero fue fundado en 1922, constituido solo por mujeres que pretendía desarrollar “la solidaridad entre las mujeres y las asociaciones que se ocupen de su adelanto intelectual, moral económico, cívico y político; lograr apreciación y valoración justa e igualitaria del trabajo de la mujer: “igual remuneración a igual rendimiento”” (Kirkwood, 2017, p. 117). Utilizando como herramienta principal la educación de las conciencias femeninas, difundiendo una mayor cultura cívica. Este partido femenino denunciaba la precariedad de las condiciones de trabajo, vida y educación del 75% de las mujeres de la época, que eran obreras. Así mismo reivindicaban la necesidad de sindicalización de las mujeres. Además de la necesidad de protección a la maternidad y la infancia, la necesidad de castigo a la violencia hacia la mujer como la violación, la necesidad de educación, entre otras tantas cosas.

El Movimiento Pro Emancipación de las Mujeres (MEMCH), fue fundado en 1935 y en él se articulaban y organizaban obreras, profesionales, dueñas de casa y grupos femeninos con la intención de “proporcionar un lugar en donde la mujer pueda realizar su práctica cívica: esto es, entrar en el mundo público, político, y asumir su problemática”(Kirkwood, 2017, p. 123). Desde una perspectiva feminista progresista utilizaban herramientas como conferencias, actos, manifestaciones callejeras y la difusión mediante prensa escrita en donde los principales temas de debate eran las organizaciones, las relaciones de trabajo de

las mujeres y su significación, los significados del feminismo, las visiones más reaccionarias o progresistas de la mujer, la sindicalización, la militancia, el pacifismo, entre otras cosas. En 1945 el MEMCH se fusionará con la Unión Chilena de Mujeres y luego integrará junto a todos los partidos, grupos y movimientos, la Federación Chilena de Instituciones Femeninas que tenía el propósito de coordinar la acción hacia el voto femenino.

Con la consecución del voto en 1949 muchas de estas organizaciones comienzan a disminuir en visibilidad. Kirkwood (2017) planteará que esto se debe principalmente al ingreso de las mujeres a los partidos políticos tradicionales, y acorde a Edda Gaviola, Eliana Largo y Sandra Palestro (1994) a otras organizaciones mixtas como los sindicatos. El año 1966 la Unión de Mujeres de Chile realizó el tercer congreso de mujeres, donde participa el departamento femenino de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) con reivindicaciones como la jubilación a los 25 años de servicio, la eliminación de la desigualdad salarial y el derecho a la capacitación (Gaviola et al., 1994).

A propósito del quiebre que produce la dictadura y la desaparición de distintos dirigentes sindicales, nace el Departamento Femenino de la Central de la Coordinadora Nacional Sindical (CNS) en 1974, ya que sus esposas comienzan a realizar acciones de solidaridad en su búsqueda (Gaviola et al., 1994). Es así como se organizan mujeres campesinas, trabajadoras y esposas de dirigentes sindicales en este departamento, en la lucha por los derechos humanos. Una de sus reivindicaciones también fue la necesidad de fomentar la sindicalización de sus esposos, ya que la represión había hecho que muchas mujeres restringieran la participación social de estos en dichos espacios. Así, organizaron el primer Caupolicanazo el 8 de marzo de 1978, las mujeres de la CNS lograron convocar a más de 10 mil mujeres y abrieron un periodo de movilización y marchas contra la dictadura.

Será este mismo departamento el que organice los años 1978, 1979 y 1980 los Encuentros Nacionales de la Mujer Chilena, el primero con poca preparación y sin mucha representación tuvo alrededor de 280 mujeres, el segundo 500 y el tercero más de mil. A pesar de saber que a las afueras del edificio en el que se encontraban estaba la CNI, durante el tercer encuentro se debatió sobre aborto, divorcio y acoso sexual. Este último punto siendo impulsado por lo que las sindicalistas de la época llaman “las feministas” y que permitió dinamizar la

discusión sobre la violencia sexual en sus propios sindicatos. Las entrevistadas en la investigación de Gaviola, Largo y Palestro argumentan que “todo lo que leen en la Secretaría Técnica de la Mujer de la CUT, lo que leen del Comando Nacional de Trabajadores o en los estatutos de la CUT, son acuerdos de los Encuentro Nacionales” (Gaviola et al., 1994, p. 105).

Este vínculo entre el movimiento feminista y sindicalista continúa vigente en Chile y Latinoamérica. En Argentina, la “Intersindical Feminista”, fue constituida al alero de los paros internacionales del 8 de marzo por trabajadoras sindicalistas de la economía formal y popular, participantes de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA A) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) (Prensa ATE Nacional, 2020). Chile, por otro lado, cuenta con el “Comité de trabajadoras y sindicalistas” de la Coordinadora Feminista 8M que organiza a mujeres y disidencias desde todos los trabajos: formales, informales, remunerados y no remunerados (Coordinadora Feminista 8 de Marzo, 2021).

En Chile los niveles de sindicalización han aumentado durante el siglo XXI, principalmente gracias a la sindicalización de mujeres, el promedio de sindicatos activos entre el año 2002 y 2016 era de un 37%. El 2002 la tasa de sindicalización de las mujeres era de un 8,2% y la de los hombres de un 15,3%. Al 2016 las mujeres igualaron la tasa de sindicalización de hombres llegando a un 16,5% (Aguayo, 2018). Al 2018 las tasas de sindicalización masculina fue un 19,8%, siendo superada por la tasa femenina de 21,9% (Dirección del Trabajo, 2019). A pesar de ese aumento, al año 2015 las dirigentas sindicales (de base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales) oscilaban entre un 19,2% y 26,6% (Riquelme & Valencia, 2017), lo que se condice con la literatura que argumenta que, aunque aumente la participación de mujeres en los sindicatos, esto no significa un acceso a sus lugares de poder (Ledwith, 2012). La rama de servicios sociales y de salud cuenta con 44.749 trabajadores y trabajadoras sindicalizados según la ENCLA realizada el 2014 (Dirección del Trabajo, 2020). Específicamente, en el sector público de salud podemos encontrar una amplia diversidad de organizaciones, la mayoría de ellas feminizadas. Al año 2013 casi tres cuartos de las empleadas en salud eran mujeres (Riquelme & Abarca, 2015) y según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2020), al 2019 el 73,7% de empleados de la rama “actividad de atención de salud humana y asistencia social” eran mujeres. Esta

composición no es de extrañar, ya que este es uno de los trabajos que históricamente se han asociados a la mujer, como son en general el cuidado, los servicios de hotelería y catering, el trabajo de oficina y de limpieza (Ledwith, 2012). Y como es de esperar, en este sector también encontraremos un mayor número de dirigentas mujeres, representando un 58,5% del total (Riquelme & Abarca, 2015).

Ledwith (2012) quien investiga la inclusión de mujeres y otros sujetos excluidos de la organización sindical en el norte global hace referencia a cómo lo masculinas que son la mayoría de las organizaciones sindicales tradicionales, basadas en el ideal de obrero clásico, obstaculizan la participación de mujeres, personas LGBTIQ+, migrantes o en situación de discapacidad. Cinzia Arruzza (2015) refleja esos desencuentros entre el movimiento feminista y el movimiento obrero, representado por los sindicatos, desde el inicio de su historia. Afirma que durante los 70, en países como Italia o Francia, a pesar de aumentar el número de mujeres trabajadoras asalariadas y sindicalizadas, permanecían en labores secundarias alejadas de la toma de decisiones. Esto también podemos verlo en Chile, un ejemplo de ello es el departamento femenino de la CNS que a pesar del relevante lugar que tuvieron, algunas de sus integrantes comentan que las mujeres llegaban “a entregar información, lo que había pasado, los contactos, pero las decisiones las tomaban hombres” (Gaviola et al., 1994, p. 88). Más recientemente se observa en el cargo más utilizado en los sindicatos por las mujeres, que es la secretaría con un 29,3% y el menos utilizado, el de presidencia con un 23,2% (Riquelme & Valencia, 2017). Por lo que las mujeres permanecen asumiendo los roles de cuidado en el sindicato (Riquelme & Abarca, 2015).

Junto con lo anterior, las mujeres se encuentran también subrepresentadas en las negociaciones colectivas que llevan los sindicatos con las empresas. A pesar de que no muchos trabajadores pueden acceder a este derecho, es el momento en que se disputan cuestiones respectivas al salario y las condiciones laborales con la contraparte. Por lo que se apela a que, sin una representación de mujeres en estos espacios, no aparecerían cuestiones vinculadas a sus problemáticas, pero además el sindicato perdería legitimidad y representación al no contar con ellas (Riquelme & Valencia, 2017).

Las políticas adoptadas para combatir estas situaciones son diversas y es así como podremos encontrar políticas ligadas a lo educativo, políticas afirmativas, para la consecución de cuotas en espacios de poder, generación de espacios de encuentro de mujeres o disidencias como comisiones, secretarías o comités y también estrategias de transversalización del género que apuntan a toda la política institucional¹. Su desarrollo dependerá de distintas condiciones en el sindicato y fuera de él, pero se hacen fundamentales en el momento de adhesión sindical que viven las mujeres.

2.- Breve Contexto del Sindicalismo en el Proceso de Neoliberalización Chileno

La historia del sindicalismo chileno es larga y similar al recorrido del sindicalismo mundial, ha estado íntimamente ligada a los partidos políticos que organizaban a los trabajadores. Uno de sus estandartes es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), fundada en 1953 integrada por trabajadores públicos y privados, agrupados en distintas asociaciones y vinculados a distintas organizaciones políticas con tendencias desde las socialistas y anarcosindicalistas, hasta las ibañistas y falangistas (Leiva Flores, 2017).

Desde su tercer congreso en 1962 la CUT fue parte y blindó el proceso de la Unidad Popular hasta su fin en 1973. Posterior a esto, la dictadura cívico-militar reconfiguró el Código del Trabajo e hizo ilegal la organización sindical en Chile, lo que no mermó la posibilidad de su incipientemente reorganización. En la década del 70 se consolida en la “Coordinación Nacional Sindical” y hacia 1980 permite generar las primeras huelgas, conformándose así la actoría sindical en una de las centrales en la ofensiva hacia el régimen militar (Campusano et al., 2017).

La dictadura cívico-militar no solo bloqueó la organización sindical de la época y cambió las condiciones del trabajo, sino que comenzó un proceso de privatización de los derechos sociales hacia la instalación del modelo neoliberal en Chile. El sistema de salud que durante los años previos a 1973 había gozado de un aumento del presupuesto fiscal y de su desarrollo central, perdió presupuesto durante la dictadura y desarticuló su organización centralizada

¹ El apartado sobre las políticas de género será desarrollado extensamente en el marco teórico del presente documento.

(Colegio Médico de Chile A.G., 2009). En 1980, con el objetivo de descentralizar la cobertura en salud, se divide la atención primaria de las otras áreas, pasando esta a la administración municipal (Colegio Médico de Chile A.G., 2009). Esta política comienza su implementación al año siguiente, traspasando a los municipios la fuerza de trabajo, lo que hizo que perdieran su calidad de funcionarios públicos y los beneficios asociados (CONFUSAM, 2020a). El detrimento en las condiciones laborales que significó este traspaso, se convirtió en semilla de organización sindical y permitió la articulación de trabajadores de la salud municipalizada hacia 1988 (CONFUSAM, 2020a).

Pactada la transición y con el triunfo de la Concertación, la CUT vuelve a constituirse como el interlocutor de los trabajadores y las trabajadoras con la institucionalidad gubernamental y lleva a cabo la política de la “Gobernabilidad democrática”. Acercándose así a los gobiernos de turno, incrementando las fisuras en el movimiento sindical y acentuando un momento de desmembramiento del sindicalismo chileno (Campusano et al., 2017). Teniendo en cuenta que la Concertación continuó el modelo heredado y contribuyó a su profundización manteniendo y aumentando la privatización de derechos sociales, centrales en la reproducción de la vida, como lo es el sistema de pensión, salud, educación, entre otros (Boccardo et al., 2020).

Actualmente el sindicalismo presenta bajas tasas de sindicalización, al 2018 alcanzó un 19,8% (Dirección del Trabajo, 2019). A pesar de mantenerse bajas, el aumento de la adhesión femenina ha aumentado las tasas en los últimos años y se han acompañado de un aumento en la cantidad de huelgas legales y no regladas. Este crecimiento evidenciado en los últimos diez años, también ha transformado la interlocución con la institucionalidad, ya que, si bien durante los años noventa la política sindical era dialogante y contenedora de las políticas de gobierno, la primera década del siglo XXI ha traído una mayor disputa y contraposición con estos. Apareciendo además el llamado “nuevo sindicalismo”, un concepto en tensión y con distintas lecturas, pero que sería expresivo de trabajadores y trabajadoras organizadas teniendo formas de contratación precarias como el subcontrato o los contratos temporales y con mayor politización y uso de huelgas no regladas (Ratto, 2019). Si bien este “nuevo sindicalismo” y las formas clásicas de él siguen teniendo grandes dificultades en la disputa del poder con empresas y el Estado, presentan una mejora en su

posición que en décadas anteriores.

LEGISLACIÓN SOBRE MUJER Y TRABAJO EN CHILE

Desde 1917 en Chile existe legislación que establece la necesidad de salas cunas en espacios industriales en donde se encuentren cincuenta mujeres o más. Posterior a eso en 1925 se decreta la posibilidad de descanso previo y posterior al parto, aumentándose de manera gradual consolidándose en 1931 seis semanas previas al parto y en 1973 doce semanas posteriores. Entre esos años se logra el fuero maternal y la posibilidad de alimentación de hijos hasta los dos años. Y desde el 2011 se ha progresado en que el postnatal y la posibilidad de alimentación de hijos se extiendan también a los padres (Comunidad Mujer, 2017).

Junto con lo anterior, el año 2005 se tipificó el acoso sexual (Ley 20.005, 2005), explicitando qué constituye acoso sexual, cómo denunciarlo y qué deben hacer las empresas frente a este tipo de situaciones. Incluye también lo que es comprendido como acoso laboral y qué cuestiones podrían involucrar el fin de la relación contractual de quien incurre en conductas de acoso.

El año 2016 se promulgó la Ley Número 20.940, que dice modernizar el sistema de relaciones laborales. Esta ley tiene algunos apartados sobre género, por ejemplo, obliga a los sindicatos a incorporar mecanismos que permitan la integración de mujeres en directorios del sindicato de base, de las federaciones y confederaciones y de las centrales sindicales. En las directivas del sindicato, la cantidad de mujeres debe ser proporcional a la cantidad de afiliadas, en federaciones y confederaciones el número de directoras no puede ser inferior a un tercio y en las centrales sindicales las directoras no pueden ser menores al 30%. A esto, se suma la necesidad de que exista una mujer en el proceso de negociación colectiva, siendo explícito que, si el sindicato tiene afiliación de mujeres, será obligatorio que por lo menos exista una mujer en la comisión negociadora (Ley 20940, 2017).

En esta ley aparece como tópico la igualdad de oportunidades y equidad de género. Presentándolo dentro de las temáticas sobre las que puede versar la negociación e incluyendo en la negociación con el empleador facilidades para quienes trabajan y tienen responsabilidades familiares, pensando en una jornada laboral que flexibiliza el lugar de trabajo. Existen criterios también de inclusión de la mujer en el Consejo Superior Laboral,

quienes deben “colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país” (Ley 20940, 2017, Artículo 4). Su constitución contempla a personas con trayectoria en el área y se especifica que un tercio de sus integrantes deben ser mujeres.

3.- Sindicatos de la Salud Pública en Chile

La actual forma de sindicalización de la salud pública chilena se puede explicar por las legislaciones que permitieron separar los entes administrativos de ella. Estando por un lado la administración del Sistema Nacional del Servicio de Salud, dependiente del Ministerio de Salud (MINSAL) y comprendiendo la red asistencial vinculada a hospitales, consultorios generales urbanos y rurales, postas rurales de salud y estaciones médico-rurales. Y por otra parte la atención primaria administrada por los municipios (Colegio Médico de Chile A.G., 2009). Eso genera dos grandes bloques de trabajadores ligados a distintas administraciones y la dependiente de municipios se comienza a articular hacia 1988 con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de Atención Primaria de Salud Municipalizada, quienes con la finalización de la dictadura y la aprobación de una carrera funcionaria propia se constituyen como la CONFUSAM en 1997 (CONFUSAM, 2020a).

La desarticulación dictatorial de la organización en salud, no solo se vinculó a los sindicatos, sino que también a los colegios de profesionales. Estas instituciones comenzaron a formarse en Chile el año 1925 bajo legislación (Comisión de Cultura Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputados, 2009). Los colegios de médicos, enfermeras y matronas se crearon entre los años 1940 y 1960 en Chile (Ley 9.263, 1948; Ley 11.161, 1953; Ley 14.895, 1962), siendo estos de filiación obligatoria para el ejercicio de la profesión y teniendo potestad de fijar aranceles honorarios y de resolución de conflictos de sus integrantes. Esta legislación fue transformada durante la dictadura, pasando la filiación a voluntaria y reduciendo la potestad en el ejercicio profesional que tenían los colegios (Comisión de Cultura Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputados, 2009).

Actualmente, en nuestro país encontramos una gran dispersión en las formas de organización de trabajadores y trabajadoras de la salud pública. Se pueden identificar 12 organizaciones

distintas, 3 en atención primaria (CONFUSAM, COTRASAM y AFUSAP) y 9 hospitalarias (CONFENATS, CONAFUTECH, FENATS Unitaria, FENTESE, FENPRUSS, FEDEPRUS, FENATS Nacional, ANCHOSA y FENASENF). Estas se diferenciarán, por una parte, en los y las sujetos que en ella se organizan, pudiendo denominarse como trabajadores, profesionales, técnicos, choferes, u otros. Por otra parte, implicará diferencias políticas, existiendo organizaciones que agrupan trabajadores con la misma ocupación, pero con distintos principios o formas orgánicas. A esto podríamos sumar que en la organización de los trabajadores de la salud también se encuentran los colegios profesionales, que agrupan profesionales universitarios de las mismas carreras, los que no serán abordados en el estudio.

La CONFUSAM se ubica como la organización más grande de los sindicatos de la salud pública, afiliando a los trabajadores de la salud municipal. Tiene 300 asociaciones de base y 37.000 afiliados y afiliadas a lo largo del país (CONFUSAM, 2020b). Esto la ha posicionado también como una de las organizaciones con poder de paralización más grande en Chile. Le siguen en tamaño la FENPRUSS, una organización nacional de profesionales universitarios de los servicios de salud (no municipales). Se funda en 1995 y actualmente cuenta con 120 asociaciones de base y 13.500 socios y socias (FENPRUSS, 2020).

Dentro de esa variedad de organización, algunas de las federaciones y confederaciones existentes han desarrollado políticas de género a la interna de los servicios en los que trabajan, por ejemplo, CONFUSAM y FENPRUSS fueron parte de la generación de la “Guía para la prevención del acoso laboral dirigida a trabajadoras/es del sector público, desde una perspectiva de género” (Santos et al., 2014). Así mismo FEDEPRUS y CONFUSAM se han plegado a llamados de movilización feminista como el 8 de Marzo o el Encuentro Plurinacional de Mujeres que Luchan (CONFUSAM, 2019; Noticias FEDEPRUS, 2018). Sumado a eso existen 5 organizaciones de las ya nombradas que tienen departamentos o comisiones sobre género, mujer o igualdad de oportunidades (CONFEDPRUS, 2020; CONFUSAM, 2020b; FENASENF, 2020; FENATS Unitaria, 2020; FENPRUSS, 2020). El avance de estos procesos no ha sido estudiado y podría ser fundamental para que continúen permeando a otras organizaciones.

Desde la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, Naciones Unidas reconoce los derechos reproductivos de las personas, y los Estados firmantes se comprometen a un programa de acción que incluye derechos reproductivos y salud reproductiva, en un marco de inequidad entre sexos (Galdos, 2013), cuestión que fue ratificada cinco años después, en Santiago de Chile (Naciones Unidas, 1999). Los avances de nuestro país en el área han permitido disminuir las tasas de mortalidad materna y aumentar el acceso a atención (Dides et al., 2016). Esos avances no han alcanzado los niveles de autonomía del cuerpo y salud pública que sugiere el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2018) en materias de aborto y objeción de conciencia, donde distintas organizaciones sociales han comenzado a disputar.

Como es posible observar, en distintos medios de prensa, CONFUSAM fue impulsora de la reinstalación del debate por el aborto terapéutico (emol.cl, 2014), luego por la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) (emol.cl, 2017) y algunas de sus federaciones por el aborto libre (El Mostrador Braga, 2018). Así mismo, junto con FENPRUSS, fue parte de la construcción del Informe de Monitoreo Social que tuvo como objetivo conocer la forma de implementación de la Ley IVE por parte de las usuarias y el personal de salud, que da cuenta principalmente del nivel de desinformación de ambas partes en su implementación (Mesa de Acción por el Aborto en Chile & Fondo Alquimia, 2019).

Junto con estas iniciativas, distintas organizaciones de la salud, entre las que se encuentra COFUSAM y CONFEDPRUS, se sumaron durante la pandemia a la Mesa de Género COVID19 para, dentro de otras cosas, resguardar el aseguramiento del acceso a las prestaciones durante la crisis. Esta instancia creó una Agenda Género COVID19, dirigida al Congreso y firmada por las organizaciones participes de la mesa, que incorporaba cuestiones como la necesidad de debatir el aborto sin causales y el aseguramiento de los derechos sexuales y reproductivos a personas en situación de discapacidad (Mesa Género COVID19 & Presidencia del Senado, 2020).

Estos antecedentes dan cuenta del trabajo de las organizaciones sindicales en salud por el avance en materia de derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género.

CAPÍTULO III/ DESDE DONDE INVESTIGAR

El marco teórico de la presente investigación realizará un recorrido por cuatro temas centrales para el proceso de investigación. Primero un repaso de lo que es la teoría unitaria y la teoría de la reproducción social como forma de entender el sistema capitalista patriarcal. Segundo una breve descripción de lo que significa la estrategia sindical y cómo estudiar al sindicalismo. Tercero, el debate, radicado principalmente en Europa, sobre las Políticas de Género en los Sindicatos y su entrecruce con apuestas desde el movimiento feminista chileno. Y cuarto, la conceptualización de táctica, basada principalmente en las fuentes de poder de las y los trabajadores, para la categorización a lo largo de la investigación. Finalmente se entregará una operacionalización de los conceptos a utilizar.

1.- Teoría Unitaria y Teoría de la Reproducción Social

Una gran discusión para el feminismo marxista es la forma en la que se relacionan el capitalismo y el patriarcado. Para explicar la posición teórica desde la que se constituye este proceso de investigación se utilizará como base un escrito de Arruzza (2014). La autora describe tres tipos, que considera los más consistentes y apropiados para describir la relación entre capitalismo y patriarcado desde la tradición del feminismo marxista. Primero hace referencia a los (1) sistemas duales o triples, siendo Nancy Fraser (1997) y Christine Delphy (1985) de sus teóricas más relevantes. En estas se argumenta la existencia del sistema capitalista como uno diferente y autónomo al sistema patriarcal o de opresión de género, pudiendo incluirse también, en la misma línea al sistema racial. Desde parte de las corrientes del feminismo materialista, cada uno de estos sistemas incluiría relaciones de opresión y explotación entre clases antagónicas, como menciona Delphy (1985) en uno de sus texto más famosos “El Enemigo Principal”. Una de las críticas que realiza Arruzza y otras autoras a este enfoque es que usualmente entrega al sistema capitalista una dimensión exclusivamente económica, conformándose al sistema patriarcal como uno cultural e ideológico. Estas corrientes suelen estar basadas en la existencia histórica previa del patriarcado y la opresión de la mujer, que lo posiciona como un sistema distinto al capitalista, que tiene una aparición posterior en la historia.

Una segunda forma de explicación, también desde la tradición marxista, sería la de un (2) capitalismo indiferente, de la que algunas de sus exponentes son Ellen Meikins Wood (1998) y Johanna Oksala (2015). En esta se considera que las relaciones de opresión de género, como las de raza, no son necesarias para el desarrollo del capital. En palabras de Wood “El primer punto sobre el capitalismo es que es singularmente indiferente a las identidades sociales de las personas que explota”² (Wood, 1998, p. 2). Esto, para algunos, podría ser demostrado en cómo el avance del capitalismo ha permitido niveles de libertad antes impensados para la mujer. No se quiere decir que no existan las relaciones de opresión de género y que la acumulación capitalista no se vea beneficiada por éstas, sino que las utiliza de manera oportunista y que podría existir perfectamente sin ellas. Esto asumiendo, además, que dentro del mercado capitalista las relaciones se dan entre seres libres e iguales, y que el avance del mismo tenderá a la disolución de las diferencias, esto llevando la lógica a un nivel de abstracción con poco asidero en la historia. Variadas feministas se han presentado en contra de teorías como estas, porque han impulsado la idea, dentro de la izquierda socialista, de que la contradicción principal, y por ende la lucha principal, es la emancipación de la clase trabajadora, y la liberación de la mujer es secundaria.

La tercera teoría, denominada (3) teoría unitaria, fue impulsada por Lise Vogel (2013) en los años 80. Arruzza adscribe a esta y considera que, con el avance del sistema capitalista, no es posible pensar en un sistema patriarcal autónomo, con sus propias reglas y relaciones. Sino que las relaciones de opresión de género y de raza se han convertido en una parte integral del sistema capitalista a través de un largo proceso histórico. Apela a que la conceptualización del patriarcado como un sistema preexistente al capitalismo, podría significar una lectura ahistorizada del mismo. Esto debido a que el proceso de acumulación capitalista se asienta en la apropiación de la tierra, como acumulación originaria, lo que da paso a la transformación radical de la familia patriarcal campesina y de las ciudades. La familia campesina producía lo que intercambiaba y producía sus medios de subsistencia en una misma unidad territorial, pero el desarrollo de la fábrica y el lugar de producción fuera del núcleo familiar divide geográficamente los lugares de producción y reproducción de la

² Traducción personal.

vida, transformando radicalmente las relaciones sociales que se dan al interior de las familias, por lo que es posible pensar que también cambian las relaciones de opresión de género. Utilizando una cita textual de la traducción de Arruza por el Grupo de Estudios Feminista (2018) el deseo de la teoría unitaria es “ser capaz de leer las relaciones de poder basadas en el género o la orientación sexual como momentos concretos de una totalidad articulada, compleja, contradictoria que es el capitalismo contemporáneo” (Grupo de Estudios Feminista, 2018, p. 51). Lo que aleja de plano la posibilidad de considerar al sistema capitalista como uno reducido a las reglas económicas que algunas marxistas han estipulado. Apelando a que para el Capital de Marx una relación de explotación siempre implicará una relación de dominación y opresión que constituirán a los seres que la experimentan. Y que es imposible dividir la producción de la reproducción del sistema capitalista.

Es a partir de la reproducción social, observada como un momento indivisible del capital, que Tithi Bhattacharya (2017) se pregunta: si los, las y les trabajadores son quienes crean toda la riqueza en la sociedad, entonces ¿quién produce a esos trabajadores? La autora se hace cargo de esta pregunta, junto con una serie de autoras más, respondiendo que la producción de estos trabajadores se realiza en las casas gracias al trabajo doméstico de mujeres, sí, pero también en una entramada red de servicios dispuestos por políticas estatales o entregadas por el mercado, que permiten la reproducción de la sociedad completa en sus necesidades objetivas, pero también subjetivas. Es así como el sistema de salud, pensiones, educación, carcelario, entre otros tantos serán los que, junto con todo el entramado de relaciones capitalistas, construyan a los sujetos que perpetúan y reproducen esa misma trama.

Un ejemplo de este entramado es el sistema de salud y su conformación. Michel Foucault (1977; 1953) presenta al desarrollo de la medicina y al orden social que ha desarrollado la salubridad o higienización de la sociedad, como un productor y reproductor de subjetividades, forjando así al sujeto moderno. Incluye que el conocimiento fisiológico y orgánico, que hoy son la base del conocimiento de la medicina y la salud, pudieron desarrollarse gracias al control sobre los cuerpos, que ejercieron los distintos Estados en torno al control de enfermedades en las diferentes ciudades de Europa entre los siglos XVIII

y XIX. Esta reproducción también se observa en la educación de estos profesionales de la salud, donde distintas investigadoras han podido constatar la perpetuación de modelos androcéntricos, estereotipados y sin comprensión de los determinantes sociales de la salud, a la hora de formar profesionales (Verdonk et al., 2007; Wong, 2009). La capacidad de reproducción social, que se pone en juego en el sistema de salud, como una parte de un todo articulado, permite observar una porción del complejo entramado que sostiene, construye y reproduce al sistema capitalista.

A la luz de la neoliberalización de los Estados modernos, resulta interesante utilizar la teoría de la reproducción social para analizar la lucha de clases y los conflictos que atraviesa. Esto ya que la tendencia principal es la privatización o tercerización de los derechos sociales vinculados a la reproducción de la vida. Que han sido además lugares centrales de disputa en los últimos años, tomando de ejemplo a Chile, que desde la transición pactada de la dictadura en los años 90, viene profundizando un modelo neoliberal que ha privatizado derechos sociales y servicios públicos como el agua, la educación, la salud y el sistema de pensiones, desarrollándose en cada una de esas áreas formas específicas de resistencia y lucha para su reapropiación (Boccardo et al., 2020).

Uno de los objetivos que tiene Bhattacharya (2017) con su libro es re-mapear la clase, ampliando la concepción clásica de la misma, identificando como parte de la clase trabajadora a quienes trabajan en las áreas reproductivas de la sociedad. Trasladando el concepto homogéneo y clásico obrerista de clase trabajadora a una conceptualización heterogénea llena de contradicciones y de relaciones de poder internas, en donde las relaciones de opresión de género y de raza se despliegan y son centrales de abordar. Por otro lado ampliar el campo de la lucha de clase, hace urgente la necesidad de disputa de los espacios de reproducción de la sociedad y entrega una posible explicación al alza de las movilizaciones en torno a el sistema educativo y de pensiones (Arruzza et al., 2019).

Es desde esta forma de comprender la reproducción del capital y las relaciones de opresión de género que se desarrolla la siguiente investigación. Empleando estas teorías con la intención de pasar de la descripción de las relaciones sociales a la comprensión para su transformación y disputa. Y por lo mismo es que aparece con tal relevancia la posibilidad de

conocer cómo se organizan las mujeres que han decidido ser parte de sus sindicatos en áreas de reproducción de la vida, como lo es la salud, para disputar sus condiciones laborales, y del mismo modo para transformar sus espacios desde una perspectiva de género o feminista.

CUANDO SE ENTREMEZCLA EL MOVIMIENTO FEMINISTA Y LA AGENDA SINDICAL

La pregunta por el objetivo, se hace especialmente relevante hoy, cuando podemos observar nuevas formas de organización de las mujeres trabajadoras que se reivindican como feministas. En Argentina la “Intersindical Feminista”, constituida al alero de los paros internacionales del 8 de marzo, por trabajadoras sindicalistas de la economía formal y popular, participantes de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA A) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) (Prensa ATE Nacional, 2020). Y en Chile por otro lado, el “Comité de Trabajadoras y Sindicalistas” de la Coordinadora Feminista 8M que organiza a mujeres y disidencias desde todos los trabajos: formales, informales, remunerados y no remunerados (Coordinadora Feminista 8 de Marzo, 2021). En un esfuerzo que se ha visto en otros momentos de nuestra historia, como comenta Kirkwood (2017) el Movimiento Pro Emancipación de la Mujer (MEMCH) estaba compuesto por obreras, profesionales y dueñas de casa y abordaban temáticas como las relaciones de trabajo de las mujeres y su significación, la significación del feminismo, la visión reaccionaria o progresista de la mujer, el sindicalismo, la militancia y el pacifismo, entre otros.

Las organizaciones actuales como la “Intersindical Feminista” o el “Comité de Trabajadoras y Sindicalistas”, no solo se han dedicado a hacer activismo feminista, sino también incluyen compañeras que disputan sus propias orgánicas. Mujeres que han decidido desarrollar políticas e iniciativas de género en sus propios sindicatos para hacer frente a las relaciones de poder desiguales que existen entre hombres, mujeres y disidencias sexo-genéricas, y a una estructura masculinizada como es el sindicato. Por lo que se tendrá presente para la investigación si es que aparecen discusiones del movimiento feminista, hacia cómo se transforman los espacios y las organizaciones.

Para Gaviola, Largo y Palestro (1994), el movimiento feminista se ha posibilitado gracias a una conciencia de género, que se ha dado producto de la acción y reflexión conjunta entre mujeres, que perfila ese sujeto social con conciencia de sí. Entendiendo por eso, que hay

algo que se remueve al trabajar entre mujeres hacia un objetivo similar y que permite la conformación de organización o movimiento. Eso que se remueve transforma a esa sujeta que antes no se hacía parte de un movimiento organizado hacia la emancipación de la mujer, hacia la transformación feminista, pero ahora lo hace. Probablemente, como toda acción o experiencia que se desarrolla socialmente, transforma a los sujetos, y no de la misma manera, por lo que también, no todas las que ven removidas esas conciencias, se harán parte del movimiento feministas.

Kirton y Healy (1999), proponen la existencia de una relación dialéctica entre el activismo de las mujeres y la transformación del sindicato. Hacen referencia a una *naturaleza dual* en la estrategia que desarrolla quién es dirigente sindical y además una feminista informada. Pudiendo trabajar aspectos transformadores en términos de género, y que incluyan la perdurabilidad y estabilidad del sindicato.

Gaviola, Largo y Palestro (1994) expresan, en una de las formas de mirar al movimiento feminista, que existirían dos momentos en el camino del movimiento, uno de latencia y otro de visibilidad. El último permite hacer visible y público la globalidad a la que apela el movimiento y la posibilidad cierta de construir relaciones distintas. La latencia en cambio es definida de la siguiente forma:

“Si asumimos que un movimiento social se constituye a partir de un tramado de grupos y organizaciones que comparten una identidad colectiva, una suerte de cultura común - sumergida en las prácticas cotidianas-, en su devenir histórico el movimiento irá experimentando nuevas pautas culturales, nuevos sistemas de significación que con frecuencia se opondrán a los de las relaciones sociales dominantes; por ejemplo, las maneras de vivir la sexualidad, el sentido de la democracia o la relación con la naturaleza, entre otros se expresarán en nuevas formas de comportamiento frente a las cuales el sistema se resiste. Este proceso, vital para el movimiento por el hecho de ser generado en la vida cotidiana de sus integrantes y de los pequeños grupos, no es claramente percibido por el conjunto de la sociedad. A este proceso, que tiene más que ver con los ritmos pausados de la transformación social, Melucci lo ha denominado latencia” (Gaviola et al., 1994, p. 213)

En esta cita, si bien se habla del movimiento feminista y cómo este transforma en sus organizaciones las relaciones sociales hegemónicas, es posible de aplicar a los supuestos de

Kirton y Healy en torno a la transformación del sindicato y las relaciones sociales que contiene. Parece ser que en ese desarrollo cotidiano se alojan cuestiones centrales para el proceso de cambio, pero esas relaciones cotidianas deben afirmarse en ciertas decisiones generales que toma la organización para su transformación.

2.- La Estrategia Sindical

Las relaciones laborales en el marco del capitalismo se constituyen de una disputa de poder entre el empleador y quienes trabajan para él. Así los primeros normarán las formas de funcionamiento y producción, a las que muchas veces trabajadoras y trabajadores se opondrán. Los sindicatos entonces se configuran como una herramienta de organización para que trabajadores y trabajadoras puedan controlar sus condiciones de trabajo, cuestión que no pueden esperar lograr individualmente (Hyman, 1984), menos aún si la clase empresarial también se encuentra organizada. Su existencia y principalmente su función para el desarrollo de la lucha de clases, o la disputa frente al capitalismo, no ha estado exenta de discusiones.

Richard Hyman (1984) retrata en sus escritos una basta discusión en torno a su funcionalidad para esta disputa, presentando en el debate desde el marxismo a Marx, Engels, Lenin, Trotsky, entre otros. Para los primeros dos, los sindicatos tendrán un lugar protagónico para la lucha de clases y constituirán un pilar fundamental para la misma, Hyman les llama los optimistas. Los dos finales, son denominados pesimistas, al considerarlos principalmente en un lugar segmentado de la clase trabajadora, por lo que su vinculación con el partido sería la que les permitiría un triunfo frente al capital.

Antonio Gramsci nos presentará la necesidad de leer a los sindicatos según sus contextos (en Haidar, 2010). Por lo que es necesario reconocer el momento político que atraviesan para determinar su éxito. Y sin duda, no todos los sindicatos tendrán en la mira la disputa contra el capital. Es más, Nicolás Ratto (Ratto, 2019) describe cuatro orientaciones sindicales coexistentes en Chile que van desde un grado de politización que luchará por variados cambios institucionales, finalizar la precariedad laboral y aumentar los salarios, hasta los que buscarán solo pequeños beneficios y mejoras salariales.

ESTUDIAR EL SINDICALISMO

Existen variadas formas de estudiar el sindicalismo, en Chile y el mundo, como también distintas disciplinas que lo estudian. Michel Crozier desde las ciencias sociales, presentó cinco puntos desde los que se le puede mirar (1) su origen o historia, (2) su estructura y mecanismos de organización, (3) el rol y función que cumple en la sociedad, (4) sus aspectos ideológicos y (5) sobre el cambio para la sociedad (Doniez, 2017).

Valentina Doniez (2017) presenta la posibilidad de estudio dividiendo el campo en dos grandes grupos: (1) el contexto en el que se desarrolla el sindicato y (2) su caracterización interna. Esta caracterización incluiría “las dinámicas de gobierno interno, los objetivos y orientación propia de las organizaciones, los distintos roles, las prácticas y horizontes estratégicos de las organizaciones” (Doniez, 2017, p. 32) entre otras cosas. Lo que aparece como relevante cuando se desea conocer la capacidad que tienen estas organizaciones para desarrollarse y sobreponerse al contexto adverso en el que se sitúan.

El estudio de las características internas nos podrá mostrar cuestiones que permitan impulsar las políticas del sindicato, junto con la representatividad que tiene de sus afiliados. Como expresa Riquelme y Valencia (2017) la no representación de mujeres en los lugares en los que el sindicato se despliega, implicarían una barrera para incorporar los intereses y necesidad de quienes lo componen, como también sus niveles de legitimidad. Las políticas de género que desarrolle un sindicato nos permitirán observar cómo se representan sujetos usualmente no visibles como las mujeres y personas LGBTIQ+.

3.- Las Políticas de Género en los Sindicatos

María Rigat-Pflaum (2008) hace referencia a que, independiente de que las organizaciones sindicales aparezcan como un lugar no generizado, estos espacios responden a roles de género definidos, y no solo eso, también los reproducen. Joan Acker (en Rigat-Pflaum, 2008) plantea la existencia de procesos por medio de los que el género se hace presente y que permiten la producción y reproducción de las relaciones sociales generizadas. Estos serían (1) la división entre los géneros, su trabajo, tareas dentro de la organización, los lugares que ocupan, etc., (2) la construcción simbólica de lo que cada género representa, entregándole

un lugar en el orden social y al mismo tiempo reforzándolo y (3) la interacción entre hombres y mujeres que da paso a la subordinación.

Ledwith (2012) también citando a Acker, expresa que dentro del tercer proceso pueden aparecer las relaciones de violencia (acoso laboral y sexual) entre los integrantes del sindicato, e incluye un cuarto punto que se vincula con los componentes de identidad individual que cada individuo construye y conceptualiza como género. En la realidad estos distintos procesos interactúan entre sí, pero es posible hacer esta división analítica (Rigat-Pflaum, 2008).

Como distintas autoras han propuesto, las organizaciones sindicales reproducen y refuerzan los roles de género existentes en nuestra sociedad. Pero la entrada, que va en aumento, de mujeres y personas LGBTIQ+ a estos espacios ha permitido aunar fuerzas y dejar de normalizar ese rol. Es así como las y les integrantes de esos sindicatos han levantado distintas formas de combatir las relaciones de poder generizadas en sus organizaciones.

Fiona Colgan y Sue Ledwith (1996) deciden dividir las iniciativas sindicales en una perspectiva liberal y una más radical. Al hablar de iniciativas liberales, se refieren a la capacitación o desarrollo de procedimientos para mujeres que no se vinculan con la estructura misma del sindicato, ahí incluyen cursos y espacios de educación, como también políticas para facilitar el cuidado de la familia para la mujer. Y se refieren a iniciativas radicales cuando su objetivo es intervenir las prácticas organizacionales del sindicato intentando cambiar su estructura, aquí nombran el desarrollo de grupos solo para mujeres (comités o conferencias) además de los cupos reservados para cargos de poder o estratégicos.

Kirton y Healy (1999) deciden dividir las agendas en unas con objetivos transformadores y otras que mantienen el status-quo. Así, serán de objetivos transformadores las agendas que utilicen una variedad de acciones para hacer a los *sindicatos amigables* para las mujeres. Por otra parte, las agendas de status-quo estarían centradas en los escaños y cupos, aumentando el número de mujeres en bases y puestos de liderazgo, pero sin cambiar la estructura del sindicato. Si bien, no describen lo que sería un sindicato hostil o *no amigable* para las mujeres, la caracterización ronda la baja representación de las mujeres en espacios de poder

y liderazgo, que no considera las preocupaciones o asuntos de las mujeres y tampoco su experiencia en esos espacios de organización.

Para las mismas autoras un sindicato amigable para las mujeres sería uno que no solo fomenta la sindicalización de mujeres, sino que también su permanencia, representa a las mujeres en la toma de decisiones y en las distintas partes de su estructura y genera cupos reservados y proporcionales para su representación. Algunas estrategias como estas pueden ser las que observan en el sindicato de Manufactura, Ciencia y Finanzas de Inglaterra, que tiene 4 cupos reservados en el directorio nacional para las representantes del Subcomité Nacional de Mujeres, pero además una estrategia activa de reclutamiento de mujeres para afiliarse al sindicato.

Alejandra Castillo (2014), quien no desarrolla específicamente términos hacia la política sindical, se refiere a la política afirmativa como una que “busca la inclusión de lo otro, las otras, en el marco social y cultural existentes con la promesa de que la propia inclusión de las mujeres transformará el marco social y cultural existente” (Castillo, 2014, p. 179), definición que puede extenderse hacia políticas en organizaciones. Estas políticas suelen estar destinadas a una concepción establecida de mujer, tradicional, y se construirán entonces estrategias de abordaje de la infancia, fueros maternos, en torno a la crianza, entre otros. Donde estas políticas pueden tener la intención de hacer visible e incluir a la mujer en el espacio público, pero al establecerse, perpetúan el rol de las mujeres en el movimiento del capital y en su orden patriarcal. Estas estrategias las liga a lo que Castillo (2014) denomina feminismo maternal y podríamos englobar en lo que Colgan y Ledwith (1996) llaman iniciativas liberales y lo que Kirton y Healy (1999) denominan agendas status-quo.

En las agendas sindicalistas, se identificarán como políticas o acciones afirmativas, las que se dirigen principalmente al aumento de escaños reservados para mujeres. Estudios como el de Mark Stuart, Jennifer Tomlinson y Miguel Martínez (2013), indican que, en algunos sindicatos británicos, han avanzado bastante en la inclusión de mujeres en los órganos de toma de decisiones, pero no así en otras áreas. Estas otras áreas estarían vinculadas a la resistencia de dirigencias al cambio en el sindicato, a la dificultad de transformar la cultura

masculina del mismo, a la cantidad de mujeres activistas dentro del sindicato y a cómo se organiza y negocia en torno a la equidad de género.

La experiencia finlandesa sugiere que la inclusión de mujeres en la negociación colectiva, permitiría un mejor resultado en la consecución de cuestiones relativas a la equidad de género (Martikainen, 2000). Así es como en Finlandia, las principales centrales de trabajadores y trabajadoras han desarrollado distintos tipos de políticas de género y desarrollo de grupos de trabajo en el área. Junto con ello participan en la construcción de políticas y legislación hacia la igualdad de género en el mercado laboral, pero autoras como Anna Elomäki y Johanna Kantola (2017) sostienen que las buenas prácticas no se implementan y la estructura de toma de decisiones permanece dominada por hombres y una cultura masculinizada.

Sylvia Walby (2005) escribe sobre otro tipo de políticas llamadas *gender mainstreaming*³. Su conceptualización es variada y podría significar distintas cosas, por ejemplo, algunos esgrimen que las políticas del *mainstreaming* se enmarcan dentro de una estrategia general que no pretende una asimilación de las formas femeninas a las de los hombres, pero tampoco una mantención de su concepción dual, sino que intentará conformar una *corriente principal* en las políticas de la organización que fusione de manera positiva la corriente principal existente y a las feministas. Por otro lado, esta estrategia general podría implicar una reformulación de la corriente principal, lo que involucraría una transformación y reorientación del paradigma que guía las políticas existentes en la organización, cambiando el proceso de toma de decisiones, priorizando los objetivos hacia la equidad de género y repensando el objetivo de las distintas políticas de la organización. Finalmente, esta intención de implementar una política de *gender mainstreaming*, no siempre tiene buenos resultados y puede terminar siendo solo nuevas propuestas a la agenda de equidad de género, sin cuestionar los paradigmas con los que se generan esas políticas y las demás de la organización.

³ Este es un concepto de difícil traducción al español y además no existe un total acuerdo en qué significan estas políticas en los sindicatos europeos, por lo que se presenta una discusión en torno a él.

Otra discusión que acarrea la estrategia política del *gender mainstreaming* es la dificultad que presume separar la equidad de género de la estrategia utilizada para alcanzarla y la posibilidad de que ambas partes no sean un final y un recorrido, sino que dos dimensiones de un mismo proceso (Walby, 2005). Esto podría dialogar de manera interesante con la propuesta de Kirton y Healy (1999) sobre la relación dialéctica que existiría entre el activismo de las mujeres y la transformación del sindicato. De esta forma no solo cobra relevancia la política a implementar, sino que, además, las tácticas que implica la implementación de esa política.

Como se ha observado, existe una variedad de políticas de género a ser implementadas, pero es necesario agregar que las estrategias que se desarrollan, para llevar estas políticas a cabo, están sujetas a teorías o presunciones del género, que no necesariamente se explicitan o son conscientes. En este sentido Walby (2005) presenta distintas tipologías de modelos de equidad de género, por una parte, hay algunos basados en la (1) similitud o igualdad, otros en (2) las diferencias y otros en (3) la transformación. Así, programas como igualdad de oportunidades o trato, tributarán al primero y programas especializados en mujeres tributarán al segundo. Otra tipología posible es la de la inclusión, la inversión o el desplazamiento. Es por esto que, a pesar de no estar explícitos en los objetivos de cada una de las políticas, tendrán detrás un amplio desarrollo y discusión del movimiento feminista, de académicas y trabajadoras.

4.- Tácticas para la Transformación Sindical

La utilización de la palabra táctica suele estar relacionada a su uso militar, dentro de la batalla aparecen como centrales las estrategias y tácticas para ganar. La política y su historia han acuñado el término para el desarrollo estratégico de organizaciones o apuestas políticas. Desde ahí Marta Harnecker y Gabriela Uribe (1973) definen táctica como “las distintas operaciones que se ejecutan concretamente para llevar a cabo los combates de acuerdo al plan estratégico general” (Harnecker & Uribe, 1973, p. 16).

Para esta investigación se ha decidido emplear este término por la frecuencia con la que es utilizada por la investigadora en los espacios políticos y de activismo social que habita dentro del movimiento feminista, pero encontrar un sustento teórico que le dé cuerpo ha sido un

ejercicio desafiante. Esto debido a que la táctica, desde las fuentes investigadas (Schmalz, 2017; Silver, 2003; Tilly, 2006), es observada desde la utilización por parte del sindicato o movimiento que se enfrenta a una contraparte, pero no al desarrollo táctico que ocurre al interior de estos lugares. A raíz de ello parece interesante pensar si es posible atribuirle una caracterización feminista al concepto utilizado, observando desde esa apuesta la necesidad de subvertir el poder no solo de la contraparte organizativa, sino que a la interna de las organizaciones. A continuación, se llevará a cabo el ejercicio de describir la forma en que aparecen las tácticas en las fuentes revisadas y se presentará la caracterización propuesta para la investigación.

BREVE DESCRIPCIÓN DE REPERTORIOS DE ACCIÓN PARA MOVIMIENTOS SOCIALES

Charles Tilly (2006) ubica el empleo de tácticas en su concepción de repertorios de contención y las performances que las concretan. Los repertorios son definidos como “los limitados, familiares e históricamente constituidos conjuntos de demandas realizadas a través de performances, que en la mayoría de las veces, circunscriben en gran medida los medios que utilizan las personas para involucrarse en disputas políticas”⁴ (Tilly, 2006, p. vii). Así las performances, o puestas en escena, serían cada situación individual de protesta que tendría pautas compartidas y además involucraría al menos dos sujetos: quién reclama y quien es objeto de reclamo.

El autor (2006) también propone que dependiendo del régimen o el momento político social que se viva, los repertorios de acción podrían cambiar, pero cómo las personas trazan sus repertorios sigue siendo una cuestión variable y controversial. Bajo la misma apuesta, el autor incluye que los repertorios varían desde los no existentes, a los débiles, luego los fuertes a los rígidos. Siendo estas categorías parte de un continuo basado en la familiaridad que tiene el repertorio utilizado con los previamente empleados y la probabilidad de que vuelvan a emplearse.

LAS FUENTES DE PODER Y SU EJERCICIO EN EL SINDICALISMO

La dinámica de estudio del movimiento social es distinta a la del sindicalismo como tal. Es

⁴ Traducción personal.

por eso que la denominación de táctica dentro de esta área tomará otros ribetes. En esta investigación se utilizará principalmente la propuesta sobre las fuentes de poder obrero de Beverly Silver (2003) que permiten desglosar donde radica el poder de los y las trabajadoras, para luego observar cuándo y cómo se ponen en acción.

La autora (2003) utiliza la discusión planteada por Erik Olin Wright para abordar los poderes de negociación de los y las trabajadoras. Así plantea la existencia de, por una parte, el poder asociativo, y por otra, el poder estructural. El primero sería el resultado de la organización colectiva de los y las trabajadoras, en las distintas formas que tome esa organización. El segundo sería el poder que pueden ejercer simplemente por la situación en la que se encuentran dentro del sistema económico, este se subdivide en dos, el poder de negociación en el mercado y el poder de negociación en el lugar de trabajo. Dependiendo uno del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda, y el otro del lugar estratégico que ocupen en la industria.

Junto con esto Silver (2003) presenta cómo desde hace un tiempo a la actualidad ha disminuido la acción de estos poderes. Primero, en cuanto al poder de negociación, este se ve socavado con la expansión global de lo que se llama *ejército de reserva*, una masa obrera que se encuentra sin trabajo y que se desplaza globalmente generando un exceso de oferta de fuerza de trabajo. Segundo, por la complejización de las cadenas productivas que no permiten que la paralización de un lugar específico de la cadena, detenga todo el proceso productivo. Finalmente, el debilitamiento de los Estados, disminuyendo la regulación de los contratos de trabajo, la asociación sindical (y su capacidad de entregar seguridad social) y la negociación colectiva, también menoscaban el poder asociativo. Con algunas diferencias, esto es posible de observar en el contexto chileno y latinoamericano.

Para completar este panorama se agregan los poderes que ofrece Stefan Schmalz (2017) basándose en los trabajos de Silver. Así agrega el poder institucional y el poder social. Utilizando la definición de Max Weber de poder “cualquier probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (Weber en Schmalz, 2017, p. 21), abrirá la gama de poderes y propondrá sus nuevas categorías basadas en los poderes principales, a saber, estructural y asociativo. Por una parte, el poder institucional estaría basado en resultado de luchas y procesos de negociación, por lo que se

entiende que tienen a la base el poder asociativo. Este involucra la legislación que protege o no la existencia de los sindicatos, los derechos laborales o reglamentaciones alcanzadas con cada contraparte, los estatutos de los y las trabajadoras, la autonomía que se desarrolla en la negociación colectiva, la constitución y hasta los estándares internacionales laborales como los desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Finalmente, el poder social resulta de la cooperación que realiza el sindicato con otras organizaciones o grupo sociales. Pudiendo significar también, el apoyo de las demandas sindicales por parte de la sociedad. Este poder es subdividido en poderes de cooperación y poder de discurso. El primero basado en la capacidad de cooperación, desarrollo de objetivos mutuos y asociación con otros actores como movimientos, asociaciones, ONG, otros sindicatos y hasta redes transnacionales. El segundo se refiere a la posibilidad del sindicato de presentar públicamente sus formas de observar y proponer apuestas a las problemáticas que están en la palestra. Es así como para ello se requerirá de una voz cimentada en el tiempo y validada por la sociedad.

MARCO CONCEPTUAL PARA LA INVESTIGACIÓN

Habiendo realizado esta revisión, es que podemos encontrar cómo ha ordenado la literatura los poderes que tienen la organización de trabajadores y su utilización estratégica. Pero salta a la vista que estas fuentes de poder y su ejercicio están pensadas para el despliegue táctico del sindicato, como una unidad, contra la empresa, los gobiernos u otros. El propósito de esta investigación, sin embargo, es observar cómo se desarrollan tácticas dentro del sindicato para el avance de políticas de género, lo que presenta un problema conceptual. De todas formas, se ha decido utilizar la categorización basada en Silver y complementada por Schmalz, pero no pensando al sindicato como una unidad, y una exclusividad de disputa con lo externo a él, sino que abriéndose a la posibilidad de que la disputa también se de a la interna. Se espera que la utilización novedosa de la categorización, permita observar la utilización de los poderes sindicales en favor de la transformación del mismo y el desarrollo de políticas de género.

Sumado a esto se tendrá presente a lo largo de la investigación lo propuesto por Tilly y lo que llama repertorios de acción. Esto aparece como relevante ya que ambas organizaciones

a investigar se vinculan con movimientos sociales de distinta índole, y principalmente para esta investigación, con el movimiento feminista. Por lo que será interesante observar si hay una recursividad en los repertorios de acción y si estos se entremezclan con los del movimiento feminista.

5.- Categorías de Entrada al Campo

A continuación, se presentará un resumen o definición sintética de los principales conceptos a utilizar a lo largo de la investigación y análisis de los resultados.

Políticas de género: Se entenderá por política de género, toda acción que tienda a subvertir las relaciones de poder generizadas dentro de una organización o institución, en este caso un sindicato.

Existirán distintos tipos de políticas de género y su clasificación está basada en Ledwith (2012):

Política afirmativa: Estas serán las políticas que tengan por objetivo alcanzar un mayor número de representación de mujeres o personas LGBTIQ+ en los cargos de poder del sindicato, como cuotas o proporcionalidad.

Políticas de nucleamiento: Estas serán las políticas que tengan por objetivo nuclear mujeres o personas LGBTIQ+ en espacios formativos/educativos u orgánicos como comités, secretarías y otros.

Políticas de transversalización: Estas serán políticas que tengan por objetivo permear de perspectiva de género distintas áreas políticas del sindicato, para que todas tributen a disminuir la desigualdad de género.

Tácticas: Se entenderá por tácticas las acciones ejecutadas por la comunidad integrante del sindicato para llevar a cabo las políticas de género. Estas serán englobadas en el ejercicio de

los poderes sindicales trabajados por Silver y Schmalz (2017; 2003) y cada uno de ellos podrá contener diversas tácticas. Se comprenderán 4 poderes⁵:

Poder Estructural: Es el que los y las trabajadoras pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico. Este poder puede ser movilizado a través de paros de trabajo, huelgas, ocupación de instalaciones, sabotajes, demoras u otros.

Poder Asociativo: Consta de la posibilidad de asociación en organizaciones por parte de las y los trabajadores. Considerando la cantidad de personas que participan, los recursos infraestructurales, la eficacia organizativa, la cohesión interna y la participación de los afiliados. Como también, la reforma o cambio de las estructuras organizativas de los sindicatos, cambiando la distribución de los recursos y tareas en su interior, fragmentándose o uniéndose con otras organizaciones sindicales, anulando o potenciando el pluralismo sindical.

Poder Social: Interacción y cooperación de los sindicatos con otros actores sociales, como también del apoyo de sus exigencias por parte de la sociedad en general. Pudiendo incluir a movimientos sociales, otros sindicatos, partidos políticos, organizaciones internacionales, entre otras.

Poder Institucional: Hace referencia y/o se realizan acciones basadas en derechos, tanto en instancias locales, empresariales, nacionales e internacionales. Pudiendo ser utilizado en la negociación colectiva, cuando demandan, piden fiscalización o exigen hacer cumplimiento de ciertas cuestiones garantizadas por los derechos codificados a nivel de empresa, supra empresa, nacional e internacional.

⁵ Para esta operacionalización también se tuvo en cuenta un ejercicio similar realizado por Ratto (2019) en su tesis de magíster en Ciencias Sociales.

CAPITULO IV/ METODOLOGÍA

A raíz del propósito de esta investigación, se decidió desarrollar una metodología cualitativa que permitió indagar de manera profunda en las organizaciones a estudiar. Sampieri, Fernández y Baptista (2010) recomiendan la utilización de un enfoque de investigación cualitativo cuando se desea observar de manera compleja o profunda la experiencia de ciertos sujetos en determinado contexto. Ya que la intención fue conocer, no sólo la existencia de políticas e iniciativas de género en las organizaciones sindicales, sino que también cuál fue el trabajo que desarrollaron las y los integrantes de ese sindicato para concretar esas acciones y su vinculación con ese mismo proceso, es así como este enfoque se consideró idóneo.

Definición de Casos

El objeto de investigación para este estudio fueron las políticas de género y sus tácticas de desarrollo en dos organizaciones sindicales de la salud pública chilena con carácter de confederación o federación a partir de entrevistas a sus dirigentas y revisión de documentos.

Descripción de los casos de estudio

Para facilitar la comprensión de lo que es una confederación, se presenta un organigrama básico (figura 1) de las confederaciones estudiadas. Las confederaciones se componen de distintas federaciones, diferentes en localidad, número y desarrollo estatutario. Y cada federación se compone de asociaciones de base también distintas en localidad y número.

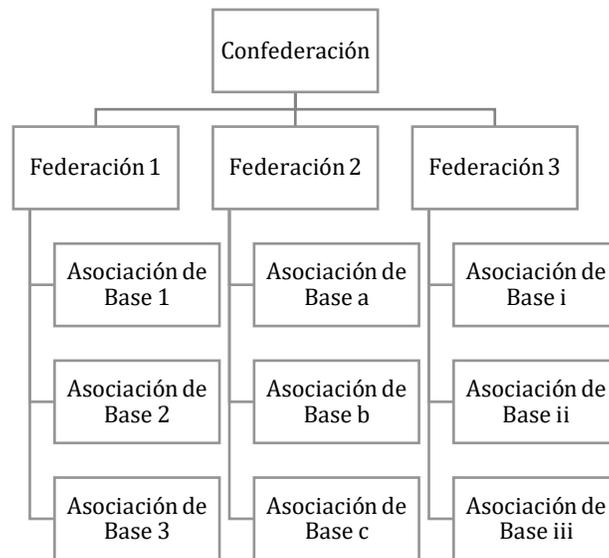


Figura 1: Ejemplo de organigrama de una Confederación.

Se procederá ahora a describir a cada una de las organizaciones estudiadas.

CONFUSAM

La Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada fue constituida el 9 de mayo 1997, y se compone de 27 federaciones de funcionarios de la atención primaria en salud en las 15 de las 16 regiones del país y hoy cuenta con 300 asociaciones de base y 37.000 afiliados. Sus federaciones están compuestas además por asociaciones de base de establecimientos de atención primaria. Según lo expuesto en su última actualización estatutaria, sus órganos de representación son cuatro y se puede observar su composición en la figura 2. El Congreso Nacional es el órgano de máxima resolución sobre las orientaciones generales de la confederación y se realiza cada tres años. La Conferencia Nacional, órgano de máxima resolución entre Congresos que se realiza una vez al año, durante dos años seguidos. El Consejo Directivo Nacional, órgano de máxima resolución entre Conferencias, que sesiona de manera mensual. Y, por último, está el Directorio Nacional, como órgano ejecutivo y de representación.



Figura 2: Organigrama de los órganos resolutorios al interior de CONFUSAM y sus integrantes

El Directorio Nacional está compuesto por 11 personas, de las que actualmente 6 son mujeres. Los cargos que incluye este órgano son: presidencia, vicepresidencia, secretaría general, secretaría de actas, tesorería y encargaturas de 7 comisiones. Las comisiones son: jurídica, técnica, formación y educación sindical, organización, jóvenes, pensionados/as y género.

CONFEDPRUS

La Confederación Democrática de Profesionales de la Salud (CONFEDPRUS) comenzó su conformación el año 2018. Sus conformadores eran ex integrantes (dirigentes y asociados de base) de la Confederación Nacional de Profesionales de los Servicios de Salud (FENPRUSS) que dejaron el espacio debido a distintos conflictos internos. Para las entrevistadas, uno de los mayores conflictos fue el maltrato a mujeres de manera reiterada por parte de algunos dirigentes, lo que involucró una funa pública a un dirigente, por parte de 14 dirigentas.

En su proceso de conformación se crearon 5 federaciones en tres regiones del país, con el fin de permitir mayor autonomía de las federaciones con respecto a la toma de decisiones y gasto de recursos. Estas federaciones conformaron posteriormente la confederación que tiene un directorio de 11 personas, en la actualidad 6 de ellas son mujeres. Como se expresa en la figura 3, su órgano resolutorio superior es el Congreso Nacional, llevado a cabo cada 4 años,

entre estos el órgano resolutorio superior es la Asamblea Nacional que debiera sesionar 2 veces al año. El tercer órgano resolutorio es el Consejo Directivo Nacional, que sesiona al menos una vez al mes.



Figura 3: Organigrama de los órganos resolutorios al interior de CONFEDPRUS y sus integrantes

Finalmente, el Directorio Nacional sería el órgano de conducción ejecutiva de la organización, compuesta por 11 directores o directoras, que llevan los cargos de: presidente, vicepresidente, secretario general, tesorero y 7 encargados de comisiones. Estas comisiones son: organizaciones, técnica jurídica, capacitación y formación político sindical, comunicaciones, salud y políticas públicas, acción y movilización y mujer y diversidad.

En los relatos sobre la conformación de la organización el principio de la democracia y la igualdad, inscrito también en su nombre, aparece como una centralidad. Su intención de hacerlo visible se vincula con las disputas existentes en la organización de la que eran parte anteriormente, y de las ideas y objetivos que confluyen en su constitución. Dentro de su declaración de principios está la pluralidad, la autonomía de partidos políticos y gobiernos, la defensa por una salud pública estatal, entre otros.

Criterios de selección de los casos

Dentro de los criterios de selección de los sindicatos se incluyó que tuvieran públicamente políticas de género o fueran cercanas al movimiento feminista para poder estudiar su

desarrollo. Y finalmente se seleccionó un sindicato con alto nivel de afiliación y uno con menor, para poder observar un rango más amplio y variado de tácticas en el desarrollo de las políticas de género.

CONFUSAM y CONFEDPRUS parecen polos opuestos del espectro sindical en la salud pública chilena, pero su selección está basada primero en eso, su diferenciación. Conocer dos casos distintos puede permitir encontrar tácticas de implementación de políticas de género variadas que nutran la acción de otras sindicalistas de la salud. Junto con ello estudiar a CONFUSAM resulta ineludible para el estudio del sindicalismo en salud chileno, siendo la confederación más grande en el área y por lo mismo más avanzada en su desarrollo sindical. Por otro lado, CONFEDPRUS no tiene este nivel de desarrollo, pero el momento político en el que nace e incluir reivindicaciones vinculadas al género dentro de sus principios permite observar una relevancia en el área mayor a la de otras asociaciones, teniendo además una mayor similitud a otras organizaciones sindicales con menor trayectoria y tamaño.

Producción de Información

El contacto con ambas organizaciones fue realizado directamente con las encargadas de los espacios orgánicos de género, a través de correo electrónico y mensajería virtual. En ambas organizaciones la participación de la investigación fue discutida y aprobada en los directorios y comisiones de género pertinentes. Posteriormente, la investigadora a cargo fue invitada a la reunión mensual de la comisión de género de CONFUSAM y de la secretaría de mujer y diversidad de CONFEDPRUS, ambas realizadas de manera virtual, debido a las condiciones sanitarias del país. En estas reuniones se presentó a grandes rasgos la investigación y las distintas integrantes de las comisiones. Junto con ello se acordó la devolución de informes a cada una de las organizaciones, con los principales resultados de la organización para retribuir al trabajo de estos sindicatos. Estos espacios no fueron grabados, pero permitieron conocer a las integrantes y futuras entrevistadas de ambas organizaciones, junto con ciertos aspectos de la dinámica interna de los espacios.

Posteriormente se seleccionó, en base al conocimiento de las integrantes de la comisión a raíz de la reunión de presentación y a las sugerencias de las encargadas de las comisiones, a

quienes serían entrevistadas. Se intercambió el celular de cada una de ellas y se les preguntó por la intención de participar en la investigación. Cada entrevista fue realizada a conveniencia horaria de las entrevistadas y por la plataforma Zoom, en donde al inicio de cada entrevista se grabó con audio el consentimiento informado (Anexo 1) de la entrevistada, asegurando su anonimato. Y posterior a ello se aplicó de manera flexible el instrumento generado para las entrevistas, la pauta de preguntas (Anexo 2).

La recopilación de documentos se llevó a cabo a través de la solicitud explícita a las encargadas de cada comisión y secretaría de documentos relevantes que explicitaran las políticas de género de la organización, sus estatutos y declaraciones públicas para el 8 de marzo u otras fechas relevantes. Este envío de documentos estuvo supeditado a la capacidad de búsqueda y selección de cada una de las dirigentas, junto con el acceso a ellos ya que algunos no se encontraban digitalizados (y no se podía acceder a ellos debido al contexto sanitario). Es por esto que los documentos utilizados para cada organización son dispares en contenido.

Técnicas de producción de información

La caracterización de las políticas de género de los sindicatos se realizó mediante dos herramientas, el análisis de documentos emanados por las organizaciones y entrevistas en profundidad. Las entrevistas fueron semiestructuradas, propiciando la producción de opiniones y experiencias individuales y colectivas que permite este tipo de entrevistas. El análisis documental tuvo por objetivo el engrosamiento de la información sobre las políticas y tácticas implementadas por las organizaciones (Flick, 2007).

Los documentos analizados, según la clasificación de Almarcha y otros (Valles, 1999) son documentos literarios de datos secundarios. Lo que significa que están dentro de documentos literarios por ser escritos oficiales de las organizaciones a estudiar y de datos secundarios porque fueron desarrollados por estas organizaciones sin el fin de ser utilizados para la investigación social. Los documentos analizados fueron, por una parte, documentos internos de la organización que explicitan las políticas de género desarrolladas actualmente (por ejemplo, los estatutos, la creación de los comités o secretarías de género o la implementación

de planes de trabajo). Y, por otra parte, documentos emanados por la organización de difusión pública (por ejemplo, declaraciones o cartas públicas).

La selección de las entrevistadas está vinculada con su participación en el desarrollo de políticas de género en sus sindicatos. Se entrevistó a 8 dirigentes sindicales, cuatro de cada organización, entre los meses de noviembre 2020 y marzo 2021. De las entrevistadas 7 formaban parte, al momento de la entrevista, de las comisiones o secretarías de género de sus organizaciones. La selección en cada uno de los sindicatos permitió acercarse al fenómeno desde distintos sujetos que han sido parte de su desarrollo, aproximándose a lo que Canales (2006) describe como reconstrucción de la estructura del objeto de estudio.

Análisis de Entrevista y Documentos

Para el análisis de las entrevistas se ha utilizado un análisis cualitativo de contenido utilizando como herramienta los contenidos de libro de análisis cualitativo de datos de Uwe Flick (2014). Si bien se tenían preparadas categorías de análisis previamente, siendo estas, parte de la pauta de preguntas para la entrevista y de la revisión bibliográfica, el total de categorías utilizadas emergieron de las entrevistas realizadas. Por lo que la categorización preliminar presente en el apartado de resultados fue creada durante el proceso de análisis. Junto con esto, los documentos internos revisados han permitido corroborar o engrosar la información obtenida en las entrevistas, pero no ha sido analizada de manera sistemática, esto debido a principalmente a la disparidad de documentos obtenidos por parte de cada organización.

Las entrevistadas

A continuación, se presenta una tabla que incluye la caracterización de las entrevistadas a lo largo de la investigación. Considerando la confederación de la que son parte, sus años de socias y dirigentas en esas confederaciones y además los años que han participado de sus comisiones o secretarías de género, si lo han hecho.

Áreas Entrevistada	Confederación	Edad	Años de socia	Años de dirigenta	Años en comisión o secretaria
1	CONFUSAM	50-60	< 10	< 2	< 2
2	CONFUSAM	50-60	< 20	< 10	< 2
3	CONFUSAM	40-50	< 10	< 10	< 2
4	CONFUSAM	40-50	< 20	< 20	< 2
5	CONFEDPRUS	30-40	< 2	< 2	< 2
6	CONFEDPRUS	30-40	< 2	< 2	> 2
7	CONFEDPRUS	30-40	< 2	< 2	> 2
8	CONFEDPRUS	40-50	< 2	< 2	0

Tabla 1: Caracterización de entrevistadas.

Documentos utilizados

En la siguiente tabla se presentan los distintos documentos utilizados durante la investigación, las organizaciones a las que pertenecen, sus fechas de emisión y contenidos a grandes rasgos.

N°	Confederación	Fecha	Contenido
1	CONFEDPRUS	Marzo 2020	Discurso para actividades del día de la mujer en los distintos establecimientos
2	CONFEDPRUS	Febrero 2020	Entrega CONFEDPRUS febrero secretaria de la mujer
3	CONFEDPRUS	Febrero 2020	Declaración Pública llamando a Huelga 8M2020

4	CONFEDPRUS	Enero 2019	Planificación Estratégica Secretaría de la Mujer y Diversidad.
5	CONFEDPRUS	Noviembre 2018	Estatutos Confederación Democrática de Profesionales de la Salud CONFEDPRUS
6	CONFEDPRUS	Marzo 2018	Carta a Mañalich por condiciones laborales desde una perspectiva de género
7	CONFUSAM	Septiembre 2019	Resultados primera encuesta sobre perspectiva de género en los y las integrantes de CONFUSAM
8	CONFUSAM	Marzo 2019	Planificación de trabajo de la comisión de género 2019
9	CONFUSAM	Marzo 2019	Declaración pública llamando al 8 de marzo del 2019
10	CONFUSAM	Enero 2019	Propuesta de actividades y trabajo para el 8 de marzo 2019
11	CONFUSAM	Marzo 2009	Estatutos de la Confederación Nacional de Funcionarios(as) de Salud Municipal CONFUSAM

Tabla 2: Documentos utilizados

CAPÍTULO V/ POLÍTICAS DE GÉNERO

En este capítulo se presentan los relatos que permiten encontrar las políticas de género obtenidas a raíz de las entrevistas y la revisión de documentos de ambas organizaciones. Estas fueron divididas en cinco políticas y hacia el final se encuentra una sistematización de las mismas.

1.- Políticas de Nucleamiento

Las políticas de nucleamiento fueron categorizadas como las que tienen por objetivo reunir a integrantes de la organización o a integrantes de la organización con otras organizaciones, para abordar temáticas de género y problematizarlas. A lo largo de las entrevistas y la revisión de los documentos queda explícita la existencia y centralidad que toman las comisiones o secretarías de género en ambas organizaciones, por lo que se describirán ambas a cabalidad. Junto con ello, se presentarán las formas de nucleamiento en espacios formativos y de discusión, la composición mixta de estos espacios y, finalmente, la vinculación con otras organizaciones.

COMISIÓN DE GÉNERO CONFUSAM

Siete años después de la fundación de CONFUSAM, el año 2004, se constituye en un congreso la Comisión de Mujeres de la organización. Impulsada principalmente por la dinamización de las temáticas de género que realizaba la articulación con la Internacional de Servicios Públicos (ISP)⁶, como lo menciona una de las entrevistadas.

“Estas políticas de fortalecimiento sindical no nacieron de la CONFUSAM. O sea, no fue la CONFUSAM que dijo en una asamblea "oye, hagamos la comisión de Mujeres", no. Fue la Internacional de Servicios Públicos que en su Congreso Mundial planteó esta estrategia y

⁶ La ISP es una Federación Sindical Mundial que aúna a más de 20 millones de trabajadoras y trabajadores, de servicios estatales de distintos países, agrupados en aproximadamente 700 sindicatos. Para más información su página web es www.world-psi.org

nosotras como afiliadas acatamos esa política.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Hace aproximadamente cuatro años esta comisión cambió su nombre a Comisión de Género, lo que, según su encargada significó un cambio cualitativo en su trabajo. El espacio es presidido por una integrante del directorio nacional y realiza reuniones una vez al mes a las que asisten en promedio 15 dirigentas, dentro de los que se encuentra un hombre, como representante estable de una de las federaciones.

Según el estatuto vigente es obligación del o la encargada de la comisión (junto con la comisión de jóvenes):

- “a) Representar a la organización en otras instancias de participación relativas al género y jóvenes
- b) Elaborar proyectos y capacitar a los(as) asociados(as) en el tema de género y jóvenes
- c) Propiciar la renovación de cuadros dirigentes, a través de un programa de trabajo con los(as) jóvenes y mujeres al interior de la organización” (Estatutos de la Confederación Nacional de Funcionarios(as) de la Salud Municipalizada CONFUSAM, 2009)

Según la planificación de trabajo de la comisión para el año 2019⁷, sus objetivos estratégicos eran (1) la visibilización de la comisión de género dentro de la organización; (2) contribuir al cambio normativo de protección a la maternidad para todos los trabajadores y trabajadoras validando la parentalidad responsable; y (3) contribuir a derribar mitos históricos respecto de derechos sexuales y reproductivos en las y los dirigentes. Este último objetivo está pensado principalmente en la implementación de la Ley de Aborto en Tres Causales. Todas las entrevistadas mencionan que el trabajo ha sido muy difícil de llevar a cabo porque se completó la planificación a mediados del 2019, por lo que el estallido social de octubre y la posterior pandemia y crisis sanitaria del 2020 dificultaron muchísimo su avance.

Para las dirigentas entrevistadas esta comisión ha sido una instancia de formación y un motor de trabajo para sus espacios, sobre todo para cuando la temática no ha tenido la relevancia que desean. Como podemos observar en este extracto de entrevista.

⁷ Información recopilada del documento n°8 “Planificación de trabajo de la comisión de género 2019”

“Nosotros comenzamos primero a capacitarnos en el tema de género. Fuimos a varias capacitaciones en Santiago, donde tenían unas invitadas de Argentina. Ella nos fue proponiendo como metas que la idea era que en cada federación hubiera una encargada de género, porque siempre había existido una encargada de género, pero nosotros veíamos que el género era como lo que no tenía presupuesto, que no se le daba mucho auge.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

La falta de relevancia que observan las dirigentas también se presenta en otras organizaciones sindicales latinoamericanas. Argentina y Brasil han investigado experiencias que permiten observar resistencias que van desde los liderazgos masculinos a la falta de apoyo material para el desarrollo de políticas de género a la interna de sus sindicatos y centrales (Godinho, 2007; Riquelme & Valencia, 2017).

La comisión se constituye, además, como un espacio que dinamiza distintas tácticas a nivel nacional y local, como el diagnóstico de acceso a sala cuna o el conocimiento de temáticas de género en las dirigencias de la organización.

“Hacíamos esto de que una de nosotras preparaba un taller para la reunión siguiente. Violencia obstétrica por decir algo, la ley de X y así nos vamos autoformando.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Junto con ello, permite la visibilización de fechas relevantes para el movimiento feminista como el 8 de marzo o 25 de noviembre, como se pudo observar en los documentos “Propuesta de actividades y trabajo para el 8 de marzo 2019” y “Declaración pública llamando al 8 de marzo del 2019”.

SECRETARÍA DE MUJER Y DIVERSIDAD CONFEDPRUS

La Secretaría de Mujeres y Diversidad fue parte del estatuto de CONFEDPRUS desde su fundación el 2018. Es presidida por una de las integrantes de la dirección nacional y realizan una reunión mensual. La integran cinco dirigentas, una referente por federación, dentro de los que se encuentra un hombre parte de la diversidad sexual.

Según su estatuto las obligaciones de la Secretaría de Mujer y Diversidad son:

“a) Realizar plan de trabajo que promueve la igualdad, la autonomía, la equidad y la no discriminación en todas las políticas de la Organización.

- b) Velar por el cumplimiento sobre los Tratados Internacional sobre los Derechos Humanos, de las Mujeres y la Equidad de Género.
- c) Implementar Políticas, Planes y Programas que transversalizan la equidad de género en la Organización Sindical.
- d) Realizar Proceso de Capacitación a las/os Dirigentes y Socias/os sobre la materia.
- e) Elaborar informe sobre Situación de las mujeres que trabajan en el sector salud.
- f) Visibilizar para la erradicación y sanción todo tipo de violencia contra las mujeres.
- g) Celebrar convenios con organismos públicos y privados tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de la Secretaría de la Mujer.
- h) Fomentar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad, las distintas visiones, prácticas y creencia en armonía con los derechos humanos.
- i) Otras funciones o tareas que le sean encomendadas.” (Estatutos Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de Salud “CONFEDPRUS”, 2018)

Según la planificación⁸ los objetivos estratégicos de la secretaría para los años 2019 y 2020 fueron, (1) contar con dirigentes y profesionales informados respecto de las normas y procedimientos de apoyo ante situaciones de violencia de género; (2) mejorar las condiciones actuales de cuidado infantil de infraestructura, acceso y recursos humanos y aumentar el número de salas cunas acreditadas; (3) contar con espacios laborales que garanticen la inclusión para las/os trabajadores, vinculado principalmente a la Ley de Inclusión Laboral y a la visibilización de la diversidad sexual; y (4) contar con salud con enfoque de género, para lo que se piensan tareas de vinculación con organizaciones sociales y discusión en encuentros por federación. Al igual que las dirigentas de CONFUSAM, las dirigentas de CONFEDPRUS refieren la dificultad de avanzar en los planes de trabajo por el estallido social y la crisis sanitaria. A pesar de ello, han abordado todos los objetivos en mayor o menor medida, excepto el relativo a diversidad sexual, que presentan como un gran debe de la comisión, como lo menciona una de las entrevistadas al evaluar su trabajo.

⁸ Información recopilada del documento “Planificación Estratégica Secretaría de la Mujer y Diversidad” generado en enero 2019.

“El tema de la diversidad. Yo siento que ahí estamos débiles. Nosotros queríamos hacer una capacitación solamente de diversidad y hacerlo en el principio del período. Pero no hemos podido por varias cosas.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Para las entrevistadas, la secretaría aparece como un espacio de aprendizaje, a pesar de sentir la necesidad de tener mayores capacitaciones y formarse también por su cuenta. Como se explicita en la siguiente entrevista.

"Sí, claramente ha sido un proceso de aprendizaje, no solamente por lo que uno aprende estando ahí, sino porque uno también, para poder llevar a cabo las acciones, tiene que tener conocimiento de los temas. [...] Ha sido un poquito como de auto estudio. Y como te digo, en la mesa, claro, en los diálogos que se dan, en las opiniones que se dan en las conversaciones y la temática es donde uno va indagando." (Referente de género de su federación e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Al igual que la comisión de CONFUSAM, la secretaría de CONFEDPRUS es el espacio que dinamiza gran parte de las discusiones sobre género y las tácticas que implementa la organización para desplegar sus políticas y objetivos.

REPLICA DE ESPACIOS

En las entrevistas se observa además que los espacios de nucleamiento o encargadas por federación se replican a menor escala. Por ejemplo, en la creación de comisiones de género locales.

“Aquí creamos un comité de género. Se hizo cargo la secretaria de la organización y hay cuatro compañeras que están trabajando, que son socias de bases. Y desde ahí levantamos una encuesta a todo el resto de los socios de que cuáles son los temas que más deberíamos tomar.” (Dirigenta CONFEDPRUS)

Junto con lo anterior, aparece el incentivo a tener encargadas de género en cada una de las asociaciones de base, como se observa en el siguiente apartado.

“Nosotros primero en la reunión ampliada que tuvimos en la regional solicitamos que íbamos a dar el inicio a la Comité de Género. Por lo tanto, cada comuna debía nominar a una

encargada de género dentro de la directiva y que nosotros le íbamos a empezar a enviar todo el material que tuviéramos” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Estas replicas en las formas de nucleamiento permiten expandir el trabajo que se realiza en las comisiones de la confederación, las federaciones y las asociaciones de base y junto con ello dinamizan las apuestas en toda la confederación. Esto puede vincularse con las discusiones de Walby (2005) sobre el *gender mainstreaming* o transversalización de la política de género, que tiende a cambiar la *corriente principal* de la acción sindical y transformarla hacia una con perspectiva de género o feminista. La intención de replicar espacios de debate y acción en torno al género en los distintos niveles de la organización podría tender a esa transversalización.

ESPACIOS DE DISCUSIÓN Y FORMACIÓN INTERNOS

Otros espacios de nucleamiento son los de discusión y formación dentro del sindicato. Estos suelen estar vinculados a los espacios de capacitaciones que se ofrecen principalmente para las dirigencias de las organizaciones en miras de fomentar el manejo en distintas temáticas vinculadas a la actividad sindical. Junto con ello están las capacitaciones para los y las trabajadoras del sector público en general, las que tienen especial relevancia debido a la necesidad de puntajes para subir de rango y así mejorar las remuneraciones.

“Nosotros hacemos dos. Bueno, hacíamos dos capacitaciones anuales regionales. Y dónde siempre metemos algo de género, algo de jurídico y lo que está en el momento.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

“Confederación organizó una capacitación de todo lo referente a género y ahí quedamos un poquito más al día. Conocimos más las leyes, el acoso callejero, como hartas cosas que se hablaron que finalmente yo no había escuchado.” (Referente de género de su federación e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Existen también talleres dedicados a cuestiones relativas a la violencia de género, entre otras temáticas.

“En ese taller nos dimos cuenta de la cantidad de mujeres que habíamos sido abusadas en nuestra infancia y que guardábamos esas trancas. Y que recién ahora de adulta estábamos echando afuera.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

También existen espacios asamblearios que vinculan la temática con la necesidad de movilización y acciones relativas al género.

“Nosotros cuando recién empezamos con estos temas de feminismo que fue en 2018. Tuvimos nuestra primera Asamblea Nacional, en diciembre. Y ahí me acuerdo que dentro de las cuestiones que hablamos, había que meter el tema, porque era muy importante para nosotros, trascendental, el tema de la huelga feminista del 8M. Entonces hicimos un voto político en esa asamblea de que íbamos nosotros a plegarnos a esta huelga del 8M y desde ahí que trabajamos con las cabras todo el rato pa’ adelante” (Dirigenta CONFEDERUS)

ESPACIOS DE NUCLEAMIENTO MIXTOS

Ledwith (2012) afirma la necesidad de espacios de organización autónoma de mujeres para su empoderamiento y para consolidar estrategias de transversalización del género en las organizaciones. Junto con ello, Didice Godinho (2007) agrega que los espacios de organización entre mujeres dentro de los sindicatos también producen conciencia de género en sus integrantes. Contrario a estos postulados, los espacios donde se discuten las temáticas de género en las organizaciones estudiadas son mixtas y, de hecho, se fomenta o espera que así lo sean, como refieren las entrevistadas.

“Se primera fue un poquito difícil (que cada asociación tuviera una encargada de género), pero sabes que nos llamó la atención, que en nuestro primer encuentro tuvimos hombres. Que fueron, que quisieron participar. Ellos no están como encargados de género, pero el hecho que ya ellos hayan querido participar, a nosotros nos gustó. Y lo otro es que ellos nos daban su punto de vista, que ellos sienten que el tema de género va más enfocado hacia la mujer. Y ellos se encontraba en cierta medida discriminados también, porque decían que ellos también sufren violencia de género.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

“Uno de los encargados de una de las Federaciones es un hombre, encargado de la secretaría mujer y diversidad. Hay un trabajo arduo en el tema de la diversidad, creo que también nos va a enriquecer bastante. Y creo que los compañeros vean a un compañero varón asumiendo esta responsabilidad, también los va a llevar a tener quizás más apertura. Esperemos también aquello. Siempre cuando se da esto puede haber diferencias. Pero tratamos de abrir el espacio y no cerrarlo, no esconderlo, no tirarlo bajo la alfombra porque eso es lo peor que podemos

hacer. Siempre ponerlo, discutirlo y avanzar en conjunto en aquello y conocer cuáles son los temores, los miedos, los prejuicios o lo que sea.” (Dirigenta CONFEDPRUS, marzo 2021)

Podemos observar en los distintos relatos que los espacios de nucleamiento sobre género son integrados principalmente por mujeres, lo que es esperable. Pero la participación de hombres se ve como una oportunidad para los espacios de reflexión. Por una parte, porque da la oportunidad de apertura hacia el trabajo con la diversidad sexual. Y por otra, porque permite conocer las reflexiones que tienen hombres sobre las temáticas de género y su abordaje. No es posible observar si el hecho de que sean mixtos va en detrimento de la reflexión, estrategias y conciencia de género alcanzada.

VINCULACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES

Se categorizaron también como espacios de nucleamiento, los vínculos con organizaciones externas al sindicato que permiten dinamizar las temáticas de género. Se encontraron una serie de vinculaciones hacia el movimiento feminista, como reflejan las siguientes citas.

“Con la Coordinadora Feminista 8 de marzo también estamos ahí en el Comité de Trabajadoras y Sindicalistas, en donde hemos aprendido hartas cosas y hemos desarrollado otras tantas. Estuvimos en los Encuentros, nosotros hicimos nuestro pre encuentro también en los establecimientos de salud o en los hospitales, las federaciones, lo que también fue súper rico porque eso fue el principio de la conformación de la CONFEDPRUS y ahí fue como levantar un poco del diagnóstico de temas que no habíamos conversado antes.” (Dirigenta y encargada de Secretaría Mujer y Diversidad)

“Con organizaciones de mujeres siempre po’, o sea las compañeras de Anamuri, porque nuestro sector es muy feminizado. Entonces por la calle, por el trabajo de base tenemos articulación natural. Y también así con todo el movimiento feminista. Para el primer Encuentro Plurinacional y todo eso, se venía gestando con las compañeras de la Asamblea Feminista Plurinacional, de las del 8M. Eso es parte de la dinámica regular de nuestro sindicato” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Pareciera que estos vínculos permiten trabajar problemáticas concretas y levantar hitos, pero también ayudan a dinamizar la discusión sobre género a la interna de las organizaciones. Como se puede observar en los relatos hacia la Huelga General Feminista del 8M, las dirigentas de ambas organizaciones fueron parte del Encuentro de Mujeres y Pensiones en

mayo del 2018, los posteriores Encuentros Plurinacionales de Las que Luchan y contribuyeron a la discusión de pensiones, trabajo digno y seguridad social que levanta el programa creado en esos espacios (Valenzuela & Madariaga, 2021). Junto con eso se observaron también vínculos con otras organizaciones sindicales de manera local por federación y como confederaciones.

“Están ahí (en la Mesa de Género del Servicio de Salud de su comuna) como gremio de los profesionales, nosotros de la Federación y están los técnicos paramédicos, también el gremio de las enfermeras, esta FENATS Unitaria, Histórica, FEDETENS. FENPROS, FEDEPRUS y varias otras” (Dirigenta e integrante de Secretaría Mujer y Diversidad)

“Siempre existió la articulación a través de la CUT. Desde mi perspectiva, con menos calidad, con menos disciplina, con menos recursos, con menos discurso también (que con la Internacional de Servicios Públicos). Pero también ahí ha existido trabajo en la línea del fortalecimiento de las mujeres y la CONFUSAM ha sido parte de la CUT siempre.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Estas vinculaciones se dan de manera general y abordan distintas temáticas, pero en cuanto al trabajo de las comisiones de género, han permitido fomentar el trabajo con perspectiva de género de sus organizaciones y de otras. Finalmente, se observaron vínculos con espacios ministeriales y gubernamentales que permiten la disputa de condiciones laborales y mejoras en el sistema de salud, las que serán presentadas en extenso en el apartado de tácticas, específicamente en el uso del poder social e institucional.

2.- Políticas Afirmativas

Rastreadas también en la literatura, las políticas afirmativas fueron consideradas como las que tienen por objetivo alcanzar un mayor número de representación de mujeres en la organización, incluyendo acciones que tendieran a la visibilización y empoderamiento de las mujeres en el sindicato.

En ambas organizaciones los estatutos están escritos de manera inclusiva, haciendo referencia a hombres y mujeres de manera explícita. Junto con ello los estatutos de CONFEDPRUS explicitan dos cuestiones en favor de la representación de género. En el artículo 15, apartado g, sobre la composición del directorio, se señala que “el Directorio

deberá estar conformado a lo menos por un 30% de mujeres, respetando la perspectiva de género sobre la Directiva Nacional y la comisión negociadora, según la Ley 20.940”. Junto con el artículo 19 sobre la elección del directorio, se expresa que “en caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos(as) en el último cargo a llenar, se elegirá al dirigente del género con menor representación, de persistir la igualdad se dirimirá por sorteo ante Ministro de Fe.” (Citas del documento n°5 “Estatutos Confederación Democrática de Profesionales de la Salud CONFEDPRUS” de noviembre 2018).

Actualmente la legislación obliga la representación del 30% de mujeres en los directorios sindicales, por lo que a pesar de que CONFUSAM no lo exprese en su estatuto, sí está regido por ello. La misma organización expresó en las entrevistas políticas afirmativas, junto con la preocupación y trabajo hacia una mayor participación de mujeres.

“Las primeras iniciativas de la Comisión, tienen que ver fundamentalmente con trabajar en los temas de igualdad y de mayor representación del sector de mujeres. Porque pasa lo que sucede todavía en muchos sindicatos que a pesar de que somos la mayoría, la verdad es que la representación de dirigencial no expresa la proporción de féminas en los cargos y tampoco en el tipo de cargos. Es decir, asumimos generalmente cargos de menor estatus o más relacionados a las secretarías, a las cosas más operativas que a las directivas o ejecutivas. Entonces, hay desde el comienzo esa línea de trabajo como de empoderamiento y de fortalecimiento para la representación. Y en eso ha habido un evidente avance. Cuando yo empecé a participar en la CONFUSAM, los directorios eran fundamentalmente de hombres y la minoría de mujeres. Y hoy día somos mayoría mujeres en las directivas.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Las dirigentas expresan a cabalidad lo que ha desarrollado el área de estudios de la Dirección del Trabajo en torno primero, a la participación de mujeres en los sindicatos y a la dificultad que existe para participar en las dirigencias y, segundo, al aumento de sindicalización femenina (Aguayo, 2018; Dirección del Trabajo, 2019; Riquelme & Abarca, 2015). Junto con ello, se menciona el trabajo constante hacia construir espacios paritarios entre hombres y mujeres.

“Si bien la Nacional tiene en su estatuto la Comisión, nosotros tenemos una cuota teórica de participación, que se fue dando, así como a empujones, que hoy día ya se cumple, que es el

50 por ciento de participación de mujeres en todas las actividades de la organización. Que era evidente, si somos el 75 por ciento, pero en un tiempo, eso no era así. En los Congresos, las capacitaciones sindicales, participaban más hombres que mujeres.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Las entrevistadas de CONFEDPRUS, además, hicieron referencia al trabajo estatutario.

“Hemos avanzado en poner las políticas de género como el principal, pero no estaban tan fuerte, pero sí por lo menos en el estatuto nos aseguramos de que tuviera un lenguaje inclusivo y por lo menos que se hiciera referencia a los tratados internacionales que Chile había firmado. [...] Y fue súper relevante poner la cuota de género y obviamente tener una encargada de la Secretaría Mujer Diversidad” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS).

Junto con ello, se incluyó en las políticas afirmativas la visibilización comunicacional, como también estrategias de participación vinculadas al cuidado infantil.

“Hasta en comunicaciones de cómo se escriben las noticias [...] De cuando tenemos una asamblea, cuando podíamos hacerlas presencial, también nos preocupamos de tener cuidado infantil. Pa’ que vayan las compañeras que tienen hijo y sepan que va a haber alguien que va a cuidar a sus hijos” (Dirigenta CONFEDPRUS)

Las políticas afirmativas desarrolladas en esta categoría no solo dan cuenta del aumento numérico en ciertos espacios de la organización, sino también una intención de transformarla. Así se trabaja con el cambio del estatuto y su lenguaje, se crean espacios de cuidado y se desarrolla el empoderamiento y formación de las dirigentas. Esto podría relacionarse con las apuestas de Kirton y Healy (1999) sobre la construcción de sindicatos amigables para las mujeres.

3.- Políticas hacia las Condiciones Laborales

Esta política, y las siguientes a presentar no estaban descritas como tal en la literatura. Se obtuvieron a través del análisis de las entrevistas y documentos, agrupando acciones por las temáticas con las que estaban relacionadas.

Las políticas hacia las condiciones laborales se categorizaron como las que tienen por objetivo mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la salud. En estas se suele entrar en disputa con la contraparte de estos sindicatos, intentando hacer frente a la situación de desprotección en la que están la mayoría de las mujeres trabajadoras y se encuentran principalmente las vinculadas a la maternidad, el cuidado y la desigualdad salarial.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y CUIDADO INFANTIL

Una de las principales aristas abordadas en estas políticas son cuestiones como la maternidad y el cuidado infantil. Uno de estos ejemplos es el derecho a sala cuna que, a pesar de estar garantizado legalmente, no siempre es cubierto. Para la salud municipalizada esto resulta ser más complejo aún, que para la hospitalaria.

“Acá en nuestra provincia eran muy pocas comunas las que tienen acceso a sala cuna. Para los municipios, el tema sala cuna es tierra de nadie. La mujer tiene hijos y arrégleselas como ustedes puedan, pero tienen que seguir cumpliendo su función de trabajadoras. Eso fue el objetivo de empezar a impulsar el tema del derecho a la sala cuna.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

A pesar de que la legislación sobre salas cunas en Chile data de 1917 (Comunidad Mujer, 2017) no todas las trabajadoras de la salud tienen acceso a ellas. Y, como se observará en la siguiente cita, en el sector hospitalario las salas cuna están garantizadas para menores de dos años, pero esperan aumentar el rango de edad hasta los 11 años.

“Hay una diferencia importante dentro de establecimientos. Hay establecimientos que tienen desde sala cuna hasta centro escolar que es hasta los 11 años. Hay algunos establecimientos que tienen sala cuna y jardín. Otros que tienen sala cuna y otros que no tienen nada, que externalizan todo y compran afuera. [...] Y tenemos varios centros escolares como casi en la ilegalidad. Y se habla del centro cuidado infantil para que contraloría no te lo objete.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Existen también otras formas en que no se respetan los derechos laborales, lo que fue observado principalmente con el régimen laboral en municipios.

“Tenían horas de lactancia, pero se las disminuían. Mucha gente vivía muy lejos, entonces en el horario en llegar en la lactancia, no le respetaban muchas cosas. Otras cuando iban a darle pecho a los bebés, no le pagaban tampoco el traslado.” (Dirigenta e integrante de comisión de género CONFUSAM)

A pesar de las dificultades en torno a las condiciones laborales, la organización también ha permitido ganar terreno en el ámbito. Una de las integrantes de CONFUSAM comenta uno de los logros en esta área, pudiendo acceder a beneficios antes de que la ley los garantizara.

“Las compañeras de NOMBRE DE CIUDAD que tienen un sindicato muy potente, bien afiatado. Ellas fueron las primeras, hace hartos años atrás. No sé, diez años atrás, que lograron en negociación comunal que las mujeres con hijos menores pudieran, y que hacían turnos SAPU (nocturnos), tener este bono antes de que hubiera dictamen, antes de que hubiera esta posibilidad como más formalizada. Y el empleador accedió, considerando que no había sala cuna de noche, a darle este bono a las mamás.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Finalmente, una de las últimas cuestiones observadas fue el despido a trabajadoras embarazadas que estaban a honorarios y cómo lo enfrentó la federación en particular.

“Nos llegaron denuncias de despido de funcionarias que, estando embarazadas a honorarios, las habían desvinculado. Entonces también ahí, ayudamos y por lo menos en una comuna, logramos que a la funcionaria no la despidieran.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

DESIGUALDAD SALARIAL

Para trabajadores y trabajadoras regidos por estatutos funcionarios estatales, suele decirse que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que están estratificados por rango. Las dirigentas expresan que no es así y de igual forma se pueden observar diferencias en remuneración.

“Al tener carrera funcionaria, hay una condición que favorece la justicia en términos salariales. Pero hemos tenido que hacer conciencia y también una mirada más exhaustiva, porque si las mujeres, a pesar de que hay una carrera reglada que generaría igualdad salarial, lo cierto es que las mujeres, también en el Estatuto Administrativo nuestro, tienen merma por la condición de mujer. No accedemos en la proporción real a los cargos directivos. Los

hombres en general son los directores de establecimiento, los jefes de programa, los jefes de sector y por lo tanto ahí hay menores jefaturas. Y a la vez, como nuestra carrera funcionaria está constituida por dos elementos: la experiencia y la capacitación. En este segundo, fundamentalmente por razones de maternidad y también por la carga de trabajo doméstico, nosotras no accedemos siempre a la formación, a los cursos para el puntaje de capacitación en nuestra carrera. Entonces hay una merma en el ascenso de la carrera funcional, una lentitud o un rezago de avance en estos ascensos.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

En una de las entrevistas a una dirigenta de CONFEDPRUS también surgió la temática y cómo la afrontaban.

“El tema de las remuneraciones, en los cargos directivos, donde uno ve que no hay una equidad de género. También lo vemos con estas situaciones donde tenemos mujeres y hombres en diferentes establecimientos, en cargos similares con diferencias de remuneraciones. Donde finalmente uno pide que se re concursen estos cargos, uno evidencia las desigualdades y deja en evidencia. Y creo que eso por lo menos aquí está más trabajado y ha sido algo que hemos logrado ir acortando” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

4.- Políticas hacia la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

Estas políticas fueron categorizadas como las que apuntan a la disminución o erradicación de la violencia hacia la mujer trabajadora de la salud tanto, en su espacio laboral como doméstico. Están vinculadas al acoso laboral y sexual, a la violencia intrafamiliar o el femicidio.

DENUNCIAS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS LABORALES

Las entrevistadas expresan que una de las cuestiones que más reciben son denuncias de acoso laboral. Junto con ello, perciben que estas se expresan de manera diferente entre hombres y mujeres.

“Nos hemos visto ya en tres oportunidades con estas situaciones y en las tres han sido mujeres donde al jefe no le gustó ni su forma de ser, ni su forma expresarse, ni como llevaba su liderazgo. Entonces yo siento que ahí sí hay una mirada, bueno, podemos decirlo machista a lo mejor propiamente tal, donde no hay un temor por abordar de esa manera tan negativa a

las funcionarias. Y la verdad es que no sé si lo harían así con un hombre o tal vez un hombre se defendería más. No, desde el conocimiento, tal vez desde el carácter propiamente tal.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

El Observatorio Contra el Acoso Callejero (2020) produjo la primera radiografía del acoso en Chile, incluyendo el acoso laboral, basado en una encuesta telefónica realizada a más de 1200 personas. De estas personas 16,7% reconoció haber sufrido acoso sexual laboral y un 39,4% reconoce por lo menos una situación de acoso al ser descrita, que previamente no conceptualizaba como acoso. El estudio muestra también, que las víctimas son mayormente mujeres y los victimarios mayormente hombres, teniendo usualmente relaciones de jefatura o de igual jerarquía. Estos estudios concuerdan con las reflexiones dadas por las dirigentas. Otra observación que se realiza es que la constitución de comisiones de género podría propiciar la aparición de denuncias.

“Lo otro igual que impulsó la Comisión de Género es que la gente empezó a hacer denuncias por acoso. [...] Entonces pudimos empezar como comisión igual a tomar las denuncias y hacer apoyo a las socias que estaban siendo violentadas.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Este aumento de denuncias con la visibilidad de la comisión, puede ser asociado al aumento de denuncias de acoso sexual laboral en un 56,8% que existió el 2018 (Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres, 2019), año del mayo feminista chileno y la amplia visibilización de la violencia de género.

En otra entrevista se consideró también que las denuncias podrían estar siendo menores a las situaciones de violencia que realmente existen.

“Hay muy poca denuncia y creemos que no es porque la violencia no exista, sino precisamente porque los funcionarios, las funcionarias de salud, no sienten que haya un trabajo definido, coordinado, planteado que fortalezca y que realmente les de protección ante una denuncia de situación de violencia.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Se expresa aquí también la insuficiencia en la forma en que se abordan las situaciones de violencia en el contexto laboral. Esto es expresado en la mayoría de las entrevistas, a pesar

de que de todas formas existen casos exitosos, con el apoyo de las comisiones de género, como el de la siguiente dirigente.

“Tuvimos en una comuna una denuncia por acoso de un jefe a un grupo más o menos como de 14 personas. Entonces las mujeres, nuestras compañeras, empezaron a plantear todos sus problemas a los dirigentes de base y ellos nos empezaron a plantear a nosotros y nosotros empezamos a pedir ayuda en jurídica y al final logramos que esa jefatura fuera cambiada de funciones. No se despidió, pero por lo menos lo cambiaron de funciones y ahí él se dio cuenta de que lo que había hecho. A raíz de cómo apoyó la federación, las chicas vieron que tuvieron un apoyo y hubo un cambio.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Pero también se hace referencia a las dificultades para enfrentar estos casos, tales como la falta de información que se observa previamente y otras variables presentadas por las siguientes entrevistadas.

“Lo peor de todo, es que para este asunto del acoso laboral necesitamos pruebas, sin pruebas tú no puedes hacer nada. Entonces igual te echa para atrás, porque tienes que tener un mínimo, un audio. Nunca van a hacer un correo que te estén amenazando. Todo lo hacen verbal. Entonces no hay pruebas. Y si te, mojái, y te faltaron pruebas, van a saber que lo hiciste y te van a tratar peor y va a ser más malo el asunto. Igual acá ha pasado lo contrario, porque yo a dos ayudé y esas dos bajaron. Ya no las tratan mal.” (Dirigenta e integrante de comisión de género CONFUSAM)

En la cita anterior, se hace explícita la necesidad de pruebas para poder denunciar adecuadamente la violencia laboral, lo que supone dificultades para demostrar la veracidad de los hechos y, con ello, que se vean resultados en los procesos. Junto con esa dificultad, se observa también que el acoso laboral termina afectado el trabajo de quien denuncia, pudiendo producir deseos de no continuar en las mismas funciones, lo que además podría afectar su remuneración o lugar en la jerarquía estatutaria.

“Uno ve muchas veces que la persona que está al otro lado, ya ha sufrido un camino que la hace que no quiera seguir estando donde está. Entonces uno ahí empieza la lucha por otra cosa, porque el cambio no afecte su remuneración o el nivel jerárquico que tiene.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

En la misma radiografía realizada por OCAC (2020) se observó que 2 de cada 4 personas que sufrió acoso reconoce haber tomado alguna medida al respecto, un 17,2% decidió renunciar y un 10,7% abandonó o evitó lugares comunes con quien le acosó. Siguiendo estas cifras, es posible concordar con las dirigentas en el detrimento laboral que significan las situaciones de acoso.

Finalmente, se observa la mala gestión del ministerio al respecto, dificultando los procedimientos de denuncia.

“Hay orientaciones técnicas que nosotros las hemos revisado, las hemos trabajado, enfocados al trabajo que hay que hacer con una mujer que denuncia una situación de violencia, que no está instaurado en los servicios de salud. [...] Y tampoco hay un seguimiento desde el Ministerio de Salud en la aplicabilidad de esto, ni un monitoreo ni es parte de un compromiso de gestión.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

PROTOCOLOS CONTRA LA VIOLENCIA

Los protocolos contra la violencia, que permiten dar curso a las denuncias de acoso laboral y sexual entre funcionarios también fueron parte del relato de las entrevistadas. Una de las dirigentas entrevistadas, ha sido parte del fortalecimiento y difusión de un protocolo contra el Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS) y relata su experiencia.

“Llevo un año dentro de la mesa de género del Servicios Salud, donde tenemos varios dirigentes gremiales participando. Y no tenía mucha fuerza, sin embargo, por una denuncia que ocurre en el hospital, por un médico que maltrata a dos enfermeras, las acosa, nace la necesidad de que esta mesa vuelva a tomar fuerza. [...] Se hizo una pésima gestión en cuanto a esta denuncia, porque no se cumplieron los tiempos, no se protegió a las víctimas, el victimario siguió trabajando con ellas. Entonces ahí nos dimos cuenta de que estábamos en pañales y que necesitamos actuar rápidamente para que no volvieran a suceder situaciones como esta. [...] Sacamos una resolución aprobatoria del Protocolo actualizado al año 2020. Y desde ahí le empezamos a dar amplia difusión, la dirección del Servicio de Salud empezó a hacer capacitaciones a los diferentes establecimientos. Y cumplimos ahora en noviembre (2020) el 100 por ciento de la difusión de todos los establecimientos de los que están dentro de esa mesa.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Esta experiencia es la primera en el país respecto a protocolos de MALS entre funcionarios

de la salud (sean estos de rangos superiores, inferiores o pares en la jerarquía del servicio) y se aplica específicamente en esa comuna. En la actualidad continúan avanzando.

“Hoy en día estamos no solamente evaluando como uno denuncia, sino la forma en que se responde a esta denuncia, dejar de emitir juicios, sino que se va haciendo un trabajo detrás, no solamente de lo que dice el documento, sino todo lo que conlleva cuando alguien denuncia, proteger a la víctima, prestarle ayuda. Si se necesita ir a la Mutual de Seguridad, si necesita licencia médica, si necesita un psicólogo o a un psiquiatra.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Las confederaciones no tienen protocolos que aborden la violencia entre asociados y asociadas, aunque ambas mencionan estar trabajando en ello. La experiencia de CONFEDPRUS la describe su encargada de secretaría.

“La CUT está proponiendo un protocolo para el acoso y el maltrato dentro de la CUT y de sus sindicatos. Eso nos ha costado impulsarlo, de hecho, solicitamos una reunión hace poquito con Bárbara Figueroa porque el borrador ya está hecho. Falta solamente afinarlo y poder tener un documento y un elemento que te sirva si es que sufres violencia dentro del sindicato, que eso también es una cosa que está súper normalizada. [...] Nuestra Confederación también está mirando cómo hacer este mismo instrumento en nuestra organización, así que esa es una de las tareas que nos queda por hacer en este tiempo.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

El proceso de CONFUSAM es similar, ya que han solicitado apoyo para impulsarlo, pero tiene mayores complejidades y menores avances, como sostiene la encargada de su comisión.

“Nosotros no tenemos protocolos de abordaje de la violencia en nuestros lugares de trabajo. [...] En las municipalidades eso no existe. Yo todavía no encuentro un municipio donde exista o por lo menos una salud municipal donde exista un abordaje de este tipo. Y estábamos justamente, desde la ISP mundial y Interamerica, en la línea de trabajar estos protocolos y ahí quedamos en pana y no lo hemos retomado. [...] Nos íbamos a apoyar con la FENPRUSS, porque desarrolló una revisión de los protocolos de violencia que tenía de todas las regiones, y íbamos a tomar eso para adaptarlo a nuestra realidad y socializarlo y tratar de asentarlos en los servicios comunales. Pero eso no lo hicimos, así que no existe una línea de

atención. Sólo podríamos decir que hemos llegado a la línea de la prevención. Hemos hecho cartillas, sensibilización. Y hoy día estamos firmes con el tema de la ratificación del convenio 190.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

CAPACITACIONES Y TALLERES

Como se mencionaba anteriormente, las capacitaciones y talleres se consideraron dentro de las políticas de nucleamiento. Ambos sindicatos utilizan esos espacios para abordar temáticas relacionadas a la violencia contra la mujer.

“Hoy día estamos haciendo una capacitación de acoso laboral y sexual que ha sido super buena y bien enriquecedora” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Las integrantes de CONFUSAM también relatan experiencias similares en talleres y capacitaciones.

“Hicimos alianza con los equipos biopsicosociales y con los psicólogos (de los centros de salud). Hicimos un conversatorio de género y ahí fueron hombres y mujeres igual. Empezó la psicóloga, nos preguntaban diferentes temas y abordamos que dentro del trabajo también hay violencia de género. Que veíamos que a veces los hombres creen que, porque ellos son hombres, se sienten con el derecho a piropear o a tocarnos o a faltarnos el respeto. Y nosotras decíamos, que había muchas cosas que nos molestaban y que por esta cultura que hay, uno se queda callada.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Pareciera ser que estos espacios logran visibilizar la violencia de género y les permiten a las dirigentas tener herramientas para enfrentarla.

MOVILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN

Se encontraron en las entrevistas también estrategias que permiten visibilizar la violencia de género y adhesión a movilizaciones nacionales relativas a la temática. Los ejemplos en las organizaciones son los siguientes.

“Hemos estado haciendo algunos videos para los para los días importantes. Participamos de la marcha multitudinaria del 8M y los días fundamentales del año en cuanto a los femicidios” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

“El día 25 (día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer) igual hubieron comunas que trabajaron, hicieron actividades de género con el tema de la violencia y la próxima semana igual va a haber otra actividad” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Como se observa, la violencia femicida y contra la mujer toma relevancia también en el quehacer de las comisiones de género y algunas asociaciones de base.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Otra temática relevante que apareció dentro de las entrevistas era la necesidad de consejería y atención a la violencia intrafamiliar que sufren las trabajadoras asociadas a los sindicatos. Esto debido a la alta cantidad de casos que conocen.

“Tenemos muchas funcionarias con violencia intrafamiliar. Entonces también nos preguntan de ese tipo de cosas.” (Dirigenta e integrante de comisión de género CONFUSAM)

Y también porque el espacio de trabajo puede ser un lugar de atención efectiva para quienes sufren de violencia intrafamiliar.

“Pasamos 12 horas en el trabajo. Obviamente que lo más seguro es que se manifiesten temas en el trabajo y lo más seguro es que las redes de estas mujeres, si están sufriendo violencia intrafamiliar, ya estén todas rotas. Entonces la única red importante que quizás quede es el trabajo, obviamente desde los establecimientos debería haber un flujo, un apoyo para que se pudiera romper este círculo de la violencia. Y ahí hemos trabajado, hoy día hay una orientación técnica que no se está aplicando en los establecimientos de salud, salvo en tres o cuatro” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

A pesar de las incipientes respuestas que han existido a esta temática, aparece como una común y relevante de abordar.

5.- Políticas hacia la Mejora del Sistema de Salud

La última categoría utilizada es la de políticas que se direccionen hacia las mejoras del sistema de salud con una perspectiva de género. Estas aparecen de manera escasa en las planificaciones y entrevistas, y tienen como objetivo la mejora en la atención en salud de sujetas externas a la organización.

LEY IVE Y ABORTO LIBRE

La vinculación con los derechos sexuales y reproductivos es una de las temáticas que más se observa en estos espacios, principalmente por su vínculo con la salud. Una de las dirigentas de CONFUSAM habla de la difusión que se ha realizado en torno a la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) en tres causales, debido al desconocimiento que existe en su ejecución.

“En torno al aborto, es el conocer el proyecto de ley que tiró el Gobierno respecto al aborto en tres causales. Cualquier proyecto de ley que tire el gobierno, que tenga que ver en relación a la mujer, tiene que ser divulgado, porque a veces queda mucho desconocimiento en la gente” (Dirigenta e integrante de comisión de género CONFUSAM)

Por otra parte, en CONFEDPRUS se ha dado apoyo a la legislación en tres causales. Pero no se ha dado la discusión sobre el apoyo al aborto libre, sin causales y figura como una iniciativa pendiente.

“A través de declaraciones, de comunicados, de tomar postura con el tema, por ejemplo, el tema IVE. Es como apañando aquello, sabemos que es poco, pero bueno, ya es un avance. Y un poco, repudiando también el tema de la objeción de conciencia, [...] Esa también es una discusión que tenemos pendiente de hecho, la discusión del aborto libre, gratuito, universal para todas y todos.” (Dirigenta CONFEDPRUS)

En CONFUSAM en cambio la discusión sobre el aborto libre si se ha dado, como lo expresa la encargada de la comisión de género de esta organización.

“Otra cuestión relevante es la posición de la CONFUSAM respecto de los derechos sexuales y reproductivos. La CONFUSAM está súper y trabajamos caleta por la aprobación de la ley de interrupción en tres causales. Pero además en nuestro discurso el pañuelo verde está instalado y no así en todos los sindicatos del Comité de Mujeres de la ISP en Chile.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Aquí la dirigenta hace referencia al pañuelo verde que lleva la consigna “Aborto Libre Seguro y Gratuito #NoBastan3Causales”. Demostrando que su organización ya arribó a un consenso en torno al tema.

SISTEMA DE CUIDADOS

En ambas organizaciones apareció dentro de las entrevistas la demanda programática por un sistema de cuidados que reconozca el trabajo de cuidados.

“Desde la Comisión hemos estado trabajando también en los temas de cuidados, que es un tema que parte muy en la lógica de tener la implementación o el efectivo derecho al acceso a salas cunas y ese tipo de cuestiones. Y que hoy día ya estamos en una evolución mucho más de desarrollo en el tema de avanzar o de concientizar para tener un Sistema Nacional de Cuidados. Y en eso el tema de la corresponsabilidad familiar también, la corresponsabilidad familiar comunitaria y del Estado.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

La entrevistada de CONFEDPRUS aporta su perspectiva sobre el sistema de cuidados, vinculado a la apuesta constituyente que realiza hoy esa organización.

“Tratamos de que todo el tema de género sea transversal y es también lo que queremos apostar hoy día al tema de la nueva Constitución. [...] Y desde ahí hablamos de un Sistema Plurinacional de Cuidados. Porque hoy día tenemos a las cuidadoras que son un tema y que no se ha visto en ninguna parte. Lo único que se hace hoy día es reconocer “ya es un trabajo”, pero se reconoce desde la palabra. Pero no tienen seguridad social, no tienen un sueldo [...] Entonces por eso tienen poca adhesividad quizás a los tratamientos, a los exámenes que te hacen preventivos en el consultorio, porque no pueden ir.” (Dirigenta CONFEDPRUS)

Ambas dirigentas dan a entender el reconocimiento del trabajo de cuidados y la necesidad de abordarlo desde las garantías estatales y la seguridad social.

MESA COVID-19 Y GÉNERO

La encargada de la secretaría de Mujer y Diversidad de CONFEDPRUS agrega su participación en la mesa de Covid-19 y género del Senado. En esta se pudo avanzar y tematizar la situación que vivían las mujeres en medio de la crisis sanitaria.

“Estamos en la mesa que se creó en el Senado, la mesa de Covid y género. Ahí estuvimos trabajando también. Sacamos los protocolos de atención de embarazo y puerperio. Porque había un déficit en la atención de las mujeres en trabajo de parto, puerperio y toda su vida sexual y ginecología. Hoy día la propuesta de hacer una ley para que las mujeres no dejen

de recibir su atención cuando se produzcan estas catástrofes” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDERUS)

6.- Sistematización y Reflexión sobre las Políticas Encontradas

A raíz de la investigación se han podido categorizar cinco tipos de políticas de género existentes en las dos organizaciones con las que se trabajó.

1. Políticas de nucleamiento: tienen por objetivo reunir a integrantes de la organización, o a integrantes de la organización con otras organizaciones, para abordar temáticas de género y problematizarlas. A diferencia de lo revisado en la bibliografía, estos espacios no son solo de mujeres, sino mixtos, pero tienen una preponderancia de mujeres o ellas son su público principal.
2. Políticas afirmativas: tienen por objetivo alcanzar un mayor número de representación de mujeres en la organización. Se consideró dentro de ellas políticas formales institucionalizadas, como las cuotas en el directorio. Pero también acciones que tendieran a la visibilización y empoderamiento de las mujeres en el sindicato.
3. Políticas hacia las condiciones laborales: tienen por objetivo mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la salud asociadas a las organizaciones. Estas abordan principalmente cuestiones como la maternidad y el cuidado infantil y entran en disputa generalmente con la contraparte de estos sindicatos, intentando hacer frente a la situación de desprotección que tienen las madres trabajadoras.
4. Políticas hacia la eliminación de la violencia contra la mujer: tienen por objetivo la disminución o erradicación de la violencia hacia la mujer trabajadora de la salud, en su espacio laboral pero también en el doméstico. Están vinculadas al acoso laboral y sexual, pero también a la violencia intrafamiliar o el femicidio.
5. Políticas hacia la mejora del sistema de salud: tienen por objetivo el desarrollo de acciones que busquen mejorar, con una perspectiva de género, la atención en salud. Estas son las más escasas y dispersas, pero parecen relevantes al tener como objetivo sujetas externas a la organización (comprendiendo a las mujeres y disidencias que se atienden en los servicios de salud).

Es importante esclarecer por qué en los resultados se incluyeron las políticas afirmativas y de nucleamiento que habían sido antes presentadas en la revisión de bibliografía, pero no la política de transversalización. Las razones son múltiples. Por una parte, la categoría fue operacionalizada para la investigación como “políticas que tengan por objetivo permear de perspectiva de género distintas áreas políticas del sindicato, para que todas tributen a disminuir la desigualdad de género” lo que aparece como una muy amplia y no permite presentar a cabalidad el trabajo de las organizaciones estudiadas. Si se hubiese utilizado la categoría, se podrían haber incluido en ella cuestiones de cualquiera de las categorías presentadas (afirmativas, nucleamiento, condiciones laborales, violencia contra la mujer y mejoras del sistema de salud). Esto, ya que se observaron ejercicios que podrían haber sido categorizados como transversalización de la perspectiva de género (como ejemplos la incorporación en la negociación con la contraparte, la vinculación con otras comisiones de la organización, la utilización de lenguaje inclusivo en las comunicaciones generales o las réplicas de estrategias en los distintos niveles de la confederación), pero habría significado un trabajo menos exhaustivo de clasificación y presentación de las políticas desarrolladas por las organizaciones.

Por otra parte, estaba la posibilidad de utilizar conceptualizaciones de transversalización más cercanas a las de Walby (2005), que plantea que una efectiva transversalización implicaría cambiar el paradigma o la corriente principal de la acción política del sindicato, incluyendo su estructura, principales objetivos, entre otros. Se consideró que las apuestas observadas no alcanzan a dar cuenta de una efectiva transversalización del género en la organización en los términos de la autora. Esto podría tener que ver con que, para poder observarlas de manera efectiva, habría sido necesario investigar otras partes de la organización y no solo el espacio orgánico relativo al género.

Ahora bien, es posible observar que se han encontrado las mismas políticas y líneas de trabajo en ambas organizaciones, junto con variadas similitudes en su quehacer. Pero también se han encontrado diferencias en el abordaje de las temáticas y en el avance de discusiones que cada organización ha dado o planea dar. Esto puede también reflejarse en la discusión teórica abordada, donde las temáticas y herramientas utilizadas por los sindicatos eran similares pero podían cumplir distintos objetivos (Kirton & Healy, 1999; Ledwith,

2012; Ledwith & Colgan, 1996; Stuart et al., 2013). Así, encontramos, de manera general, comisiones de género, espacios educativos o formativos, escaños reservados, políticas hacia la maternidad y el cuidado infantil, entre otros.

Las formas de trabajar la violencia de género a la interna del sindicato, específicamente la creación de protocolo de violencia, es un aspecto que no fue abordado en la revisión bibliográfica realizada, pero es posible encontrar ejercicios como los que se proponen ambas organizaciones. Distintos países como España y Argentina (Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad de Buenos Aires, s. f.; Unión General de Trabajadores, s. f.) han desarrollado protocolos para actuar frente a la violencia de género en sindicatos y uniones de trabajadores. En Chile existe el ejemplo del Sindicato de Actores y Actrices de Chile (Comisión de Género, 2019). Esto indica que también es una tendencia que está siguiendo el sindicalismo que involucra aspectos de género dentro de su quehacer.

Se considera relevante discutir las perspectivas que Walby (2005) incluye sobre los ideales que tiene detrás el *gender mainstreaming* o la transversalización del género. Así presenta que la equidad de género puede ser conceptualizada como igualdad o inclusión, igual valoración de diferentes prácticas generizadas o la transformación. Esta investigación no logra dar cuenta de lo que significa la equidad de género para ambas organizaciones y cuál es su objetivo último, además de la erradicación de la violencia de género, que aparece en los discursos de manera constante. No obstante, es importante recordar que estas conceptualizaciones también movilizarán los objetivos y apuestas que desarrolla la organización.

Para finalizar este apartado, se hace importante relevar la oportunidad que entregó utilizar una concepción amplia de política de género, que no observara solo trabajo hacia la infraestructura interna del sindicato, sino que englobando toda la acción con perspectiva de género, que nace del sindicato, y principalmente de las comisiones o secretarías de género. Esto permite dar cuenta de que la acción transformadora de las dirigentas propone cambiar su organización, pero excede los marcos de esta.

CAPÍTULO VI/ TÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS

Como se explicitó en el apartado de marco teórico, las categorías utilizadas para codificación de tácticas están basada en los poderes sindicales, a saber, (1) estructural, (2) asociativo, (3) social e (4) institucional. Estos serán presentados en ese orden en este apartado.

1.- Poder Estructural

El poder estructural fue definido como aquel que los y las trabajadoras pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico. Este puede ser movilizadado a través de paros de trabajo, huelgas, ocupación de instalaciones, sabotajes, demoras u otros. En las entrevistas se realizaron muy pocas referencias a la utilización de paros, marchas ocupaciones u otros vinculados a las políticas de género. Las referencias encontradas hablan principalmente del trabajo en torno al 8 de marzo y así lo refuerzan los documentos analizados.

Una de las dirigentas de CONFUSAM hace referencia a cómo históricamente esta organización se ha movilizadado por el día internacional de la mujer trabajadora e incluye que la participación de los hombres del sindicato, se ha visto dificultada los últimos años por la caracterización de las nuevas manifestaciones.

“Nosotras como CONFUSAM y junto con el resto el movimiento sindical, hemos venido conmemorando el 8 de marzo desde la dictadura. Entonces, ahora que el feminismo se empodera y florece, a los sindicatos nos sacan y nos sacan a los compañeros, a compañeros que han sido parte de conmemorar el 8 de marzo y de marchar con nosotras desde décadas. Y eso es súper complejo para nosotras. Por ejemplo, este 8 de marzo varios compañeros "No, no. Yo no voy porque el año pasado me sacaron a patas".” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Por otra parte, en una cita ya utilizada⁹, una dirigenta de CONFEDPRUS hace referencia a la relevancia que tuvo el llamado a Huelga del 8M y la convocatoria a movilización, para el

⁹ Página 50

momento de constitución de su organización. Otras integrantes de la organización hacen referencia a la marcha del 8 de marzo del 2019.

“El 8 de marzo nos juntamos como federación acá en la marcha de Valpo, la mayoría se fue a Santiago. “(Dirigenta CONFEDERUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Junto con la información de las entrevistas, se encuentran las declaraciones de convocatoria a manifestación y planificación¹⁰ de actividades para el 8 de marzo que dan cuenta de estas acciones. No obstante, hay una baja referencia a la utilización de este poder, ya que según la Coordinadora Feminista 8 de Marzo (2021) ambas organizaciones han sido centrales para levantar el proceso de la Huelga General Feminista. Y este proceso ha movilizado a millones de mujeres y disidencias sexo genéricas a lo largo del país. De todas formas, sí fue referido, por distintas entrevistadas, la posibilidad de dinamización de la discusión que trae la vinculación con instancias como el Encuentro Plurinacional de las y les que Luchan, lo que contribuyó a la discusión interna sobre género, feminismo y salud en estas organizaciones y podría esperarse incentivara también la utilización del poder estructural.

2.- Poder Asociativo

Definido como el entregado por la asociación en organizaciones de las y los trabajadores, se vincula con los recursos de infraestructura, la cohesión interna y la participación de los afiliados, la reforma o cambio de las estructuras organizativas de los sindicatos, cambiando la distribución de los recursos y tareas en su interior, como también fragmentándose o uniéndose con otras organizaciones sindicales.

Este apartado fue el más denso en cuanto a tácticas encontradas. Se observan distintas variaciones y trabajos en la orgánica, el trabajo estatutario, los espacios de formación, las estrategias de difusión, el desarrollo de diagnósticos para conocer la situación de los y las afiliadas en torno a distintas temáticas y la consecución de presupuesto.

¹⁰ Documentos n°3 “Declaración Pública llamando a Huelga 8M2020”, n°9 “Declaración pública llamando al 8 de marzo del 2019” y n°10 “Propuesta de actividades y trabajo para el 8 de marzo 2019”.

DESARROLLO ORGÁNICO

Se puede observar este desarrollo de infraestructura en el incentivo a tener referentes o encargadas de género como confederación y parte del directorio nacional, lo que está descrito en ambos estatutos. Existe también el trabajo para tener encargadas en cada asociación de base y federación.

“Organizamos un taller de género para empezar a iniciarnos en la Federación y en cada asociación ya tenemos una encargada de género dentro de las dieciocho asociaciones.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM).

Se hace referencia también a la dificultad que existe en confederaciones muy grandes como CONFUSAM, para que esos niveles de infraestructura alcancen todas las federaciones.

“En general nuestro sindicato es bien heterogéneo en todo [...]. Hay federaciones que no tienen encargada de trabajo de género en su directorio y, por lo tanto, baja la posibilidad de que esa política llegue a la comuna.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM).

La misma dificultad, para desplegar la política en las distintas asociaciones de base, se observa en CONFEDPRUS. Junto a ello, aparecen estrategias para abordarla, dependientes de la infraestructura de la organización.

“Mira ahí como que nos ha costado un poquito más articularnos, pensábamos que iba a ser más fácil, pero en general lo que se hace es esta reunión que tenemos como secretaría. Las referentes hacen lo mismo en sus federaciones, o sea lo conversan con su directorio y la idea es que el directorio también vaya bajando hacia las bases” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Las reuniones mensuales aparecen como un eje central de las comisiones o secretarías de género en la confederación y en las federaciones, para discutir las temáticas a abordar y para desplegar los planes estratégicos que desarrollan las comisiones y que pudieron observarse en los documentos facilitados¹¹, como fue mencionado en una de las entrevistas.

¹¹ Documento n°4 “Planificación Estratégica Secretaría de la Mujer y Diversidad” y n°8 “Planificación de trabajo de la comisión de género 2019”.

“Nos reunimos de un modo paulatino y siempre tenemos nuestro calendario, que es parte de nuestra planificación estratégica pensada en tres años. La primera reunión del año revisamos nuevamente ese calendario. Vemos lo que quedó del año anterior, porque no siempre es posible ejecutarlo. [...] Y en cada una de las reuniones vamos definiendo cuál es el plan a seguir, cuáles son las instancias en las que tenemos que sumarnos o restarnos para poder cumplir con esos objetivos.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Finalmente, otra cuestión que apareció como relevante en lo orgánico fue la necesidad de colaboración con otras comisiones de la confederación para poder dar curso a esas planificaciones estratégicas.

“Dentro de una de las reuniones que tuvimos de la mesa de Género y Diversidad de la Secretaría, invitamos a la referente de capacitación y le dijimos “mira, queremos hacer esto, esto y esto”, “estos son los temas, veamos el programa en conjunto”. Y finalmente la Secretaría de Capacitaciones nos ayuda con las certificaciones. Cuando organizamos el 25 noviembre, nos decimos “ya esto, lo vamos a poner en una cápsula”, por ejemplo, “de esto vamos a hacer un video”. Invitamos a la Secretaría de Comunicaciones que nosotros tenemos.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

DESARROLLO ESTATUTARIO

Una de las apuestas que las entrevistadas consideran clave para el avance de las políticas de género en sus organizaciones es su aparición en los estatutos, como se pudo observar en los documentos¹². Estos fueron escritos con lenguaje inclusivo, haciendo referencia a hombres y mujeres, y fijan la responsabilidad de la comisión o secretaria en un integrante del Directorio Nacional. La relevancia de esta táctica apareció en los relatos de ambas organizaciones, como se aprecia en la cita a continuación.

“En el estatuto nos aseguramos de que tuviera un lenguaje inclusivo y por lo menos que se hiciera referencia a los tratados internacionales que Chile había firmado. [...] Y fue súper

¹² Documento n°5 “Estatutos Confederación Democrática de Profesionales de la Salud CONFEDPRUS” y n°11 “Estatutos de la Confederación Nacional de Funcionarios(as) de Salud Municipal CONFUSAM”.

relevante poner la cuota de género y obviamente tener una encargada de la Secretaría Mujer Diversidad” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDEPRUS)

FORMACIÓN

La formación es una cuestión central para ambas confederaciones, en tanto ambas poseen espacios exclusivos para esta temática en sus orgánicas. De la misma forma, es central para el desarrollo de las políticas de género, por lo que estos tocan distintas temáticas, como las medidas a tomar en torno al acoso laboral, los roles de género y el trabajo doméstico, cómo se desarrolla la violencia de género, entre otros. Por lo general las capacitaciones son realizadas para dirigentes y cumplen roles estratégicos para la continuidad de la organización, como lo explicita una de las entrevistadas.

“La Secretaría de Capacitación se ha enfocado más en los dirigentes. Por temas de costo, pero también para poder establecer una base. Generalmente los cupos se distribuyen por federación y si no logra tener la cantidad de dirigentes que quieran formarse, lo baja a sus socios. Y ahí está el rol de uno de tratar de bajarlo dirigidamente, e invitar a la persona que tú crees que va a ser un aporte, ya sea porque te subrogado en alguna comisión o porque participa en otro rol” (Dirigenta CONFEDEPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Junto con esto, la comisión o secretaría de género se convierte en un espacio de formación para las dirigentas, que como mencionan Colgan y Ledwith (1996), es común en agendas sindicales liberales y más radicales. Esto se fomenta en ambas organizaciones y se desarrollan actividades de autoformación. Las federaciones también realizan espacios formativos más abiertos. Una de las entrevistadas da cuenta de las temáticas abordadas en un taller que se sugirió realizar en cada federación por parte de la comisión de género.

“En un taller que hicimos la docente nos decía que nosotros como mujeres asumimos muchos roles innatos, como nacimos en este en una cultura patriarcal machista. Entonces como que nosotros íbamos repitiendo en el transcurso del tiempo esos mismos patrones como nos criaron a nosotros, nosotros seguíamos criando a nuestros hijos y como que nosotros nos sentíamos con toda la responsabilidad de la crianza, de la educación, de las labores domésticas, como que todo recaía en nosotras. Entonces que en base a que nos fuimos capacitando, empezamos a darnos cuenta que no po’, que el trabajo es compartido, que tanto

hombres como mujeres tienen las mismas responsabilidades. Entonces nosotros igual empezamos a hablar eso en nuestro taller acá en la Federación, para que nosotras empezáramos a hablar, echar afuera las cosas” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Como expresión de lo que relata la entrevistada, es posible observar que a través de esos espacios de formación y discusión, se desarrolla una conciencia feminista, como lo expresan Gaviola, Largo y Palestro (1994), producto de la acción y reflexión conjunta entre mujeres.

TRABAJO DIAGNÓSTICO

Ambas confederaciones han utilizado como herramienta la realización de diagnósticos para conocer el estado de sus organizaciones y, posterior a eso, tomar medidas de acción. Uno de los aspectos diagnosticados es igual en ambas organizaciones, a saber, el acceso a salas cuna o cuidado infantil de las trabajadoras, como lo mencionan entrevistadas de ambas organizaciones.

“Nosotros enviamos un formulario, una planilla Excel donde las chicas tenían que decir si es que tenían sala cuna propia o sala cuna Junji. Y si es que había salas cunas privadas, arrendadas” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

“Nosotros lo primero que hicimos fue un catastro a nivel país de cuáles eran los establecimientos que pertenecían a la Confederación y no tenían sala cuna ni jardines infantil.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Estos ejercicios les permitieron a las comisiones de género tener un quehacer u objetivo específico, por una parte, pero también logra focalizarse en los establecimientos que no estaban cumpliendo con la normativa. Esto ha permitido ir enfocando el trabajo en ciertos lugares y consiguiendo la cobertura necesaria.

CONFUSAM además realizó una encuesta sobre perspectiva de género en los y las integrantes de la Confederación¹³, la que tuvo por objetivo conocer el estado de las problemáticas de género más relevantes para su organización, como el acoso y violencia de

¹³ Documento n°7 “Resultados primera encuesta sobre perspectiva de género en los y las integrantes de CONFUSAM”

género en el trabajo, las necesidades de cuidado y compatibilización trabajo remunerado y reproductivo y la implementación de la Ley de Aborto en Tres Causales. Para ello, utilizaron una gran encuesta realizada a más 200 dirigentas y dirigentes de la organización en uno de sus últimos congresos presenciales. Esta pudo relevar la necesidad de continuar visibilizando la comisión; la impresión de las y los dirigentes sobre el avance en la paridad de cargos y participación en los últimos diez años de la organización; la necesidad de continuar formándose en cuestiones como la Ley IVE; y la urgencia de hacerle frente a las situaciones de acoso laboral y sexual en los espacios de trabajo.

ACCESO A PRESUPUESTO

Finalmente, en CONFUSAM, se hizo referencia a la centralidad que tenía el acceso a parte del presupuesto de las organizaciones para el desarrollo de formaciones o actividades con perspectiva de género. Su consecución aparece como un fomento al trabajo de la misma comisión para que continúe su desarrollo.

“Desde el momento en que nosotros nos constituimos y ya estuvimos dentro del presupuesto de la Federación y se asigna un monto para la Comisión de Género, uno ya se planifica durante el año para hacer capacitaciones. Entonces siento que eso ya es un gran avance. [...] Debemos seguir avanzando, porque en todas las comunas surgen problemas de género, y algunas son más chiquititas, más pobres y con menos recursos.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Otra dirigente recalca que esto también ocurrió a nivel nacional y que lamentablemente hoy continúan existiendo federaciones sin comisiones de género.

“Y en la CONFUSAM también. Al principio las comisiones no tenían el mismo presupuesto, entonces uno andaba como pidiendo “oye para hacer una capacitación” “oye consíguelas las carpetas”. Y después ya todas las comisiones tienen el mismo presupuesto, eso ya fue ¡yaa! ¿cachai? (risas). Pero hay directorios regionales que no tienen no más comisión de género. Entonces los presupuesto que tienen, los dividen en otras, en otras áreas de trabajo y este no existe. Y eso todavía.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Esta situación concuerda con lo expuesto por Godinho (2007), quien comprende dentro de las prácticas de exclusión de las mujeres participes del movimiento sindical, la falta de apoyo

material para el desarrollo de la organización de las trabajadoras.

3.- Poder Social

Este poder se definió como el que se desarrolla con la interacción y cooperación de los sindicatos con otros actores sociales, junto con el apoyo de sus exigencias por parte de la sociedad en general. Este poder involucra, además, la posibilidad del sindicato de presentar públicamente sus formas de observar problemáticas y proponer apuestas para ellas.

Según la categorización desarrollada se presentarán a continuación las vinculaciones con organismos estatales, distintas organizaciones de la sociedad civil e internacionales. Pero, además, la instalación de discurso a la interna del sindicato, como también afuera de él.

INSTITUCIONES DEL ESTADO

Las organizaciones tienen distintos vínculos con instituciones estatales. CONFUSAM se vincula con alcaldías y sus comunas, que son su contraparte principal. Por su parte, CONFEDPRUS se vincula con el MINSAL que se constituye como el gestor de los centros hospitalarios. Además, hay vinculaciones con comisiones del Senado, el Ministerio de la Mujer y los comités de desarrollo local, que agrupan a distintas organizaciones en pos del avance de los centros de salud de manera individual.

“El nivel de incidencia que tienen las asociaciones base en la comuna tiene que ver con la capacidad de la organización y también con el estilo de dirección de la comuna. Y ahí hay distintas realidades. Hay alcaldes que están súper metidos y que están súper con el ojo puesto, y hay alcaldes que dejan a la Dirección de Salud Comunal que haga lo que quiera, como quiera y casi no nos consideran. Entonces el ejercicio de esa dirección de salud, también tiene mucha gravitación en cómo se van desarrollando las políticas, los trabajos colaborativos o no.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Como se observa en esta cita, las intenciones de la alcaldía se vincularán con las apuestas de las asociaciones de base. Con ello se entiende que, si la alcaldía tiene intenciones de desarrollar políticas de género que vayan acorde a las de la asociación y la confederación, entonces habrá mayores posibilidades de despliegue. Lo mismo podemos observar con el MINSAL en la siguiente cita.

“Estamos en la mesa de género del MINSAL, por un tema de hacer negociación y que ojalá en algún momento todo esto que nosotros queremos de protección a la mujer se institucionalice, porque eso es lo más difícil. Que una institución finalmente logre tener políticas de género y que no sea una cosa solamente de la dirigente que va a hablar "de qué debería ser o qué deberíamos tener", sino que la organización ya lo haga por sí sola y este dado por siempre.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Como se puede observar, la relación con el MINSAL también buscaría transversalizar apuestas en torno a políticas de género en los centros hospitalarios. Entonces, estas vinculaciones tienen la intención de hacer respetar una legislación vigente, usualmente en temas de condiciones laborales, como lo fue el postnatal durante la pandemia, pero también la creación de una nueva legislación en el tema.

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL U ORGANIZACIONES SOCIALES

En estas articulaciones se observan organizaciones como la CUT, la Mesa del Sector Público y organizaciones feministas. Estas tendrán distintos matices según las apuestas que cada organización tiene y los propósitos que motivan dichas vinculaciones.

“Siempre existió la articulación a través de la CUT. [...] Ahí ha existido trabajo en la línea del fortalecimiento de las mujeres y la CONFUSAM ha sido parte de la CUT siempre. A pesar de que hemos sido muy críticos y hemos estado a punto de irnos. [...] Con organizaciones de mujeres siempre po’, o sea las compañeras de Anamuri, porque nuestro sector es muy feminizado. Entonces por la calle, por el trabajo de base tenemos articulación natural.” Y también así con todo el movimiento feminista” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

En la cita se encuentra la vinculación con la CUT, no exenta de tensiones y diferencias que han implicado posibles salidas del espacio, pero éstas no han ocurrido y podría deberse a que es la principal Central de Trabajadores en el país. Junto a ello, aparece el recorrido con organizaciones feministas, de manera mucho más cotidiana, que se ha ido dando a través de acciones, trabajos y apuestas similares, lo que también demuestra CONFEDPRUS.

“Hemos privilegiado algunas organizaciones, algunas alianzas estratégicas y algunos espacios. Para nosotros, por ejemplo, y eso lo definimos antes de ser Confederación, cuando

estábamos en este proceso de conformarnos, decidimos estar con la CF8M, estar trabajando, ser contacto.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDERUS)

Aquí se observa una necesidad de privilegiar vínculos, principalmente por la cantidad de trabajo y personas que son parte de la comisión, lo que implica tener certeza de los objetivos que cumple cada una de las vinculaciones. Así se presenta a la Coordinadora Feminista 8M como una a privilegiar para la acción sindical que desarrollan. Junto con ello una de las dirigentas recuerda una iniciativa desarrollada por la Mesa del Sector Público en cuanto a temáticas de género.

“Yo era chica, estaba en la base todavía parece. Y me acuerdo que esa fue como la primera política o el primer proyecto de tema de género hacia los sindicatos de la Mesa del Sector Público. Y ese fue un programa súper potente pa’ los sindicatos y ahí me acuerdo que estaba la Kemi Oyarzún, la Pilar Errázuriz. Ellas eran las facilitadoras y trabajamos como un año, en unos talleres que hacíamos una vez al mes. Y con mujeres de distintas organizaciones de la Mesa del Sector Público, que fue bien gravitante, yo creo, como para ponernos en línea. De ahí salimos un grupo de viejas bien decididas a cambiar las estructuras de nuestros sindicatos, la incidencia de las mujeres en la toma de decisiones.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

La Mesa del Sector Público actualmente se articula principalmente para la negociación con los organismos del Estado sobre los reajustes salariales y condiciones laborales. No obstante, una de las dirigentas recuerda un ciclo de talleres realizado en el año 2000 aproximadamente que contribuyó a la necesidad de comenzar trabajos en clave feminista y transformar las apuestas que las dirigentas tenían hacia su propio quehacer en el sindicato. Esta formación de dirigentas por parte de personas relevantes dentro del feminismo chileno, permite una de las cuestiones que plantean Kirton y Healy (1999) sobre la posibilidad de que dirigentas feministas puedan desarrollar aspectos transformadores, relativos al género, en sus sindicatos y además hacer que estos espacios perduren y le den estabilidad al sindicato. Esa transformación en feministas, además se vincula con la posibilidad de desarrollar una conciencia feminista a través de distintos espacios de discusión, educación y acción política (Gaviola et al., 1994).

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

En cuanto a vínculos con organizaciones internacionales, aparecen dos. El primero se da entre la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y CONFUSAM y el segundo entre ONU Mujeres y CONFEDPRUS. En ambos casos esos espacios han contribuido a desarrollar política en los sindicatos, pero la ISP se muestra como una organización fundamental para el desarrollo orgánico de género dentro de CONFUSAM y otros sindicatos, como lo muestra la siguiente cita.

“Fue la Internacional de Servicios Públicos que en su Congreso Mundial planteó esta estrategia (comisiones de mujeres) y nosotras como afiliadas acatamos esa política. Lo mismo de Juventud. [...] Nosotros formamos una Comisión de Juventud de la ISP en Chile, entonces nos apoyábamos con los compañeros y compañeras de los otros sindicatos, y de ahí pudimos irradiar ese proyecto, porque tuvimos, unos más que otros, harta resistencia del propio sindicato a abrirse a esos espacios. Que son espacios, que son recursos, que son cupos, que todo eso.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Aquí se demuestra que, sin el impulso de esta organización internacional, y los espacios de encuentro que propició en países como Chile, no se habría logrado, o habría demorado mucho más, tener comisiones de género o mujer y de juventud (que ha sido mencionada como aliada de la comisión de género). CONFEDPRUS, en cambio, tiene un vínculo con ONU Mujeres que ha propiciado otras cuestiones.

“Estamos trabajando también en Women in Global Health, que es una organización mundial, que está trabajando con la Organización Panamericana de la Salud. Y bueno, es más que nada sacar lideresas de salud y que las mujeres también puedan tomar cargos de responsabilidad [...] Hoy día estamos levantado hartos conversatorios. [...] Y también estamos relevando las cien Mujeres y lideresas de salud durante la pandemia.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Aquí se demuestra que esta colaboración ha brindado espacios de discusión pública y de visibilización de mujeres en el área de la salud, contribuyendo a la consolidación de parte de sus objetivos estratégicos como Secretaria de Mujer y Diversidad.

INSTALACIÓN DE DISCURSO

Para ambos espacios, una de las apuestas es la visibilización de las comisiones de género y su quehacer. Junto con ello figura la utilización de las comunicaciones para enviar información sobre las políticas de género o transformar los discursos a la interna del sindicato. Para esto se utilizan distintas estrategias de difusión de información, como lo muestra una de las entrevistadas.

“No enviaban representante (por federación) porque era un gasto más para ellos, y pagarles pasajes, viatico, entonces no lo hacían. Y empezamos a visibilizar, a hacer cosas. Dípticos, trípticos, videos, muchos videos con la ENCARGADA DE LA COMISIÓN. “No a la violencia” y cosas así, en un minuto y lo mandábamos, por todos lados, y todas nosotras atrás [...] Entonces empezamos a sensibilizar de esa manera. Cuando han asesinado mujeres, también con carteles y con música de fondo.” (Dirigenta e integrante de comisión de género CONFUSAM)

Como se observa en este extracto, las formas de difusión de información cumplen el objetivo de sensibilizar frente a ciertas temáticas, como la violencia contra la mujer, pero también de dar relevancia a la comisión y visibilizar a sus integrantes. Ambos son objetivos de trabajo, pero una de las mayores necesidades es que los y las afiliadas conozca la comisión y la necesidad de su existencia para la confederación, federaciones y asociaciones de base.

La forma de difusión audiovisual y con lenguaje inclusivo también es parte de las estrategias que utiliza CONFEDPRUS para dar a conocer la comisión y para relevar ciertas temáticas en sus afiliados y afiliadas. En este material abordan temáticas como la violencia patriarcal, la violencia en la pareja y la violencia en los espacios laborales, lo que es posible observar en sus redes sociales (CONFEDPRUS, 2021a, 2021b, 2021c).

Junto con estas iniciativas que buscan una visibilización interna, existen acciones públicas, que buscan instalar discurso en el ámbito público. Una parte importante de esto son los llamados a movilización y las acciones para días de la agenda feminista como el 25 de noviembre y 8 de marzo.

“Ese marzo (2019) fue súper distinto en todas las federaciones y rodeamos el hospital con frases, algunas de esperanza y otras frases donde exponíamos la precarización. Y el regalo que se hacía desde el hospital no era una flor o no era un chocolate, sino que era una un

pañuelo morado ¿cachai? [...] Y fue súper agradecido y fue una cuestión súper masiva también, por lo menos acá en el hospital. Y lo mismo ocurrió en las otras federaciones con esto.” (Dirigenta CONFEDPRUS)

Este tipo de acciones, organizada por las distintas dirigentas de base y federación, muestra una irrupción en el espacio público y una apuesta discursiva y política a visibilizar. Como expresa Tilly (2006), estas acciones recurren a una performance para instalarse públicamente. Esta instalación también ocurre a través de las declaraciones¹⁴ y propaganda pública para las fechas relevantes del movimiento feminista en ambas organizaciones.

4.- Poder Institucional

Este último poder se realiza en las acciones basadas en la denuncia de fiscalización o exigencia de hacer cumplir ciertas cuestiones garantizadas por los derechos de las y los trabajadoras. Este poder se encuentra, concretamente, en la disputa legal por el acoso laboral, la legislación por la maternidad y el decreto 190.

El acoso laboral apareció como una cuestión repetitiva a abordar por ambos sindicatos. Esta temática tiene espacios jurídicos específicos que suelen llevar y conocer a cabalidad las disputas legales.

“Si hay algo que nosotros sentimos que ya no lo podemos hacer (en cuanto a denuncias por acoso laboral), seguimos a la jurídica regional. Y si la jurídica regional ya ve que esto es algo que se escapa de nuestras manos. Pasamos a la jurídica nacional. Y así vas buscando redes de apoyo.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Estos espacios orgánicos se conforman por la necesidad de hacer frente sistemáticamente a los conflictos surgidos de las condiciones laborales de las y los afiliados, dentro de ello las denuncias por acoso. Y logran la capacidad de dominar el conocimiento necesario para sobrellevarlo. Otras apuestas son la creación de normativa al respecto, como el desarrollo de protocolos que ha vivido uno de los servicios asociados a CONFEDPRUS.

¹⁴ Documento n°3 “Declaración Pública llamando a Huelga 8M2020 de CONFEDPRUS” y documento n°9 “Declaración pública llamando al 8 de marzo del 2019 de CONFUSAM”.

“También estamos trabajando en disminuir la violencia contra las mujeres, en que tomen fuerza los protocolos de maltrato y acoso tanto sexual como laboral en todos los establecimientos de salud. Tenemos ya protocolos, estamos dándole amplia difusión, hacemos capacitación a las diferentes mesas que tienen los establecimientos para que todo el mundo vaya conociendo los derechos que tenemos y cómo actuar, en qué momento, en qué casos se debe actuar, en qué casos no, etcétera.” (Dirigenta CONFEDERUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Junto con el acoso laboral, las condiciones laborales para las trabajadoras madres también son una cuestión que requiere defensa de derechos. Un ejemplo de ello es el trabajo con el MINSAL en torno a la legislación del cuidado infantil, como se observa en esta entrevista.

“Después (de realizar un diagnóstico sobre la situación de sala cuna de las asociadas) se participaba en mesas con el Ministerio de la Mujer para solicitar que tuvieran acceso las mujeres de esos establecimientos a los jardines infantiles y a la sala cuna. El tema es de que efectivamente, como que se aprobó una cantidad de dinero, se aprobaron cargos para eso y finalmente con el tema de la pandemia no se ha cubierto todo lo que se prometió durante este año.” (Dirigenta CONFEDERUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Aquí, a pesar de que se solicita el cumplimiento de una legislación que tiene años de existencia, no se logra concretar su garantía, lo que implica una constante disputa en esta área. La construcción de normativa referente a estas temáticas también ha sido desarrollada, por ejemplo, por la CONFUSAM para la consecución de bonos para el cuidado infantil de quienes no pueden acceder a salas cuna.

“Las compañeras de NOMBRE DE CIUDAD que tienen un sindicato muy potente, bien afiatado. Ellas fueron las primeras, hace hartos años atrás. No sé, diez años atrás, que lograron en negociación comunal que las mujeres con hijos menores pudieran, y que hacían turnos SAPU (nocturnos), tener este bono antes de que hubiera dictamen, antes de que hubiera esta posibilidad como más formalizada. Y el empleador accedió, considerando que no había sala cuna de noche, a darle este bono a las mamás.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Este tipo de éxitos en la consecución se lograron en base a la organización de la federación y organizaciones de base y se instala como precedente a lo que luego se transforma en

legislación nacional. En una línea similar, pero desde la conferencia internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aparece el convenio 190 que abarca la violencia de género en el entorno laboral y familiar. Esta reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo libre de violencia y acoso por razón de género, y junto con ello a que estas violencias pueden significar una violación a los derechos humanos, junto con una amenaza para la igualdad de oportunidades (OIT, 2019). La ratificación de este convenio ha sido una lucha para ambas organizaciones.

“Hemos llegado a la línea de la prevención. Le hemos hecho cartillas, hemos hecho sensibilización respecto de eso. Hoy día estamos firmes con el tema de la ratificación del convenio 190.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

Lo que ha implicado articulaciones con distintas organizaciones feministas y del trabajo, para poder impulsar la ratificación del convenio y continuar el desarrollo hacia un ambiente de trabajo libre de violencia de género.

5.- Reflexiones sobre la Categorización Táctica

En el inicio de la investigación se decidió utilizar la forma de categorización en tipos de poderes según Silver y Schmalz (2017; 2003), pensando que sería necesario adecuar su comprensión para observar el interior del sindicato y no a este como unidad. Las modificaciones en la comprensión de la categoría no fueron tantas, ya que lo expresado por las entrevistadas y lo observado en los documentos, podía dividirse en las categorías de los tipos de poder. Sin embargo, las modificaciones permitieron observar cuestiones que pasaban a la interna del sindicato que no habrían sido posibles de categorizar sin esas adecuaciones. Un ejemplo de esto es la intención de visibilización y transformación del discurso interno, clasificado en el poder social, que no cabría dentro de la categoría original que plantea el posicionamiento público, fuera del sindicato.

Como era de esperar, el poder asociativo fue el que más tácticas contuvo, ya que el trabajo en torno al género ha requerido diversos esfuerzos dentro de la organización. Pero además, como anticipaba Schmalz (2017) la división entre poder asociativo y poder social e institucional fue difícil de trazar, ya que los poderes sociales e institucionales requieren como

base un desarrollo asociativo que permita sostener las otras apuestas tácticas. Esto es posible de observar en la complejidad orgánica que debe tener la confederación (poder asociativo), como lo es el desarrollo de distintas comisiones, especialmente la comisión jurídica, para el enfrentamiento de cuestiones como el acoso laboral (poder institucional). De la misma forma que, el desarrollo de un poder social que aborde el espacio público requiere de vínculos con las comisiones o secretarías de comunicaciones.

Finalmente, habría sido interesante poder observar si es que existen diferencias entre las tácticas utilizadas por las dirigentes de las comisiones de género y el resto de las y los dirigentes de la confederación. Esto podría indicar una particularidad en la acción con perspectiva de género o de carácter feminista, pero nuevamente no es posible acceder a ello debido a la muestra utilizada. Las entrevistas y documentos analizados corresponden a una parte del sindicato y no a su totalidad, por lo que no se puede precisar particularidades en las acciones que tributan a la equidad de género en las organizaciones.

CAPÍTULO VII/ DIFICULTADES PARA AVANZAR Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El presente apartado abordará dos cuestiones que aparecieron en los resultados que son considerables a incluir. Primero, se describirán algunas de las dificultades que han visto las dirigentas en el avance de las políticas de género en sus organizaciones. Y, segundo, se entregarán algunos pasajes y reflexiones sobre las formas en las que la organización se transforma, y podría alcanzar una concepción de feminista.

1.- Dificultades para Avanzar

A lo largo de las entrevistas, se utilizaron distintas formas para referirse a las dificultades experimentadas. Palabras como “obstáculos” y “resistencias” fueron parte de las conversaciones con las dirigentas y resaltaban distintos aspectos y conclusiones individuales. Así mismo, distintas cuestiones fueron relevadas como dificultades, pero en el siguiente apartado se hará referencia solo a algunas de ellas.

Es posible diferenciar cuestiones para cada organización, a raíz de las cuatro entrevistadas por organización, por lo que se hará referencia a esas dificultades y serán presentadas de manera separada. Junto con lo anterior, a pesar de que las preguntas se dirigían a dificultades que se encontraban a la interna del sindicato, la mayoría reparó en obstaculizadores externos, que también serán referidos hacia el final del apartado.

DIFICULTADES PARA CONFUSAM

En esta organización existe un diagnóstico compartido, de que la comisión de género no es una centralidad para el ejercicio de varias federaciones, que muchas veces no se prioriza el trabajo en ella y que, tiene un menor estatus que otras comisiones. Esto es posible de observar en la siguiente cita.

“Ese avance se ha ido dando (aumento de participación de mujeres en las actividades sindicales), pero no es consciente y como esta comisión, así como la de juventud, como la de pensionados, que es posterior. No tiene la valoración cultural tan nítida en las federaciones, hay que decir, en algunas bases a veces no llega. Hay bases nuestras que no

saben que existe una comisión de género, a diferencia, por ejemplo, de la Comisión Técnica o la Comisión Jurídica, que son cuestiones que son mucho más priorizadas dentro de los directorios, de los recursos, de los presupuestos, etcétera.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

En la mayoría de las entrevistas, esto es presentado por las dirigentas como una cuestión colectiva, que depende de las federaciones en general. No obstante, una de las dirigentas puntualiza su dificultad con hombres de la federación de la que es parte.

“Igual hemos tenido resistencia con respecto a los hombres, porque como que no le dan la importancia al género, como que nosotros veíamos que, en la Federación, como que nos sentíamos que nos costaba poder tocar el tema, porque teníamos la resistencia de los hombres. Porque nosotros en nuestra Federación somos siete y cuatro son hombres.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Para enfrentar estas dificultades han decidido visibilizar lo más posible el quehacer de la comisión, como uno de los ejes centrales del quehacer. Por lo mismo, se han desarrollado distintos trabajos para ser visibilizados, como lo son los diagnósticos de sala cuna o la información sobre violencia de género.

“Claro es que nosotros decíamos “tenemos que visibilizarnos como comisión y mostrar con trabajo”. Entonces eso empezamos a hacer. Ir a capacitarnos y después llegar acá y constituir la comisión y empezar a ver frutos, a ver trabajo.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

El trabajo de visibilizar la comisión es uno que ha sido avanzado de sobremanera desde los años en que la comisión comenzó a funcionar, pero sigue siendo un desafío en curso. Por lo mismo se continúan pensando estrategias que permitan resolver necesidades de la organización y, a la vez, instalar la comisión, como lo son los protocolos de violencia a la interna de la confederación y en los municipios.

“Y yo creo que eso, tengo claro, que es algo (el desarrollo de protocolos de violencia) que nos permitiría avanzar en legitimar a la Comisión. No sé si me entiendes, que ahí los que no valoran esto, le verían como la cuestión práctica. Me entiendes tú, entonces sería como importante.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

DIFICULTADES CONFEDERUS

Los y las integrantes de esta confederación son en su mayoría ex dirigentes de una confederación previa a la que pertenecían. Su salida se vincula principalmente con cuestiones de violencia machista, por lo que consideran que tomar un rumbo hacia una organización que pusiera en su centro la perspectiva de género no sería difícil.

“Desde ahí soy sindicalista en la Confederación, ehh la armamos hace dos años, lamentablemente ahí tuvimos que hacer una atomización sindical. Nos divorciamos de la FENPRUSS. Y uno de los puntos más álgidos y específico, así como la guinda de la torta y más potente que nos impulsó a salirnos, fue justamente un tema de maltrato sindical.”
(Dirigenta CONFEDERUS)

Esta situación, como se expresó anteriormente, incluyó una funa pública a un dirigente de la organización anterior. Y es en base a eso, y a las convicciones de sus dirigencias, que dentro de sus primeras acciones estuvo la vinculación con el movimiento feminista y, en específico, la Huelga General Feminista del 8M. De todas formas, algunas dirigentas consideran que existen dificultades en el avance de sus políticas por la aparición de conductas machistas de sus integrantes.

“Mira, yo creo que a pesar de que estamos tratando de no repetir los mismos errores, yo creo que igual el patriarcado nos atraviesa todas y a todos, y hay cosas que uno repite o hace sin tener plena conciencia de que efectivamente está repitiendo patrones. [...] Por ejemplo, cuando estamos en una asamblea o en un directorio o en un espacio así. Y hay una mujer que lanza una buena idea, no sé, cómo que no se toma atención. Y resulta que cuando un hombre la lanza, si se ponen en la discusión o se toma como una buena idea. Yo creo que todavía falta mucho en avanzar en eso.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDERUS)

Junto con las conductas mencionadas en la cita anterior, se encuentran cuestiones como la baja visibilidad, en específico cuando se hizo referencia a los protocolos de violencia de género en una de las localidades.

“Mira, más que resistencia era un tema que no se hablaba. Entonces las personas denunciaban, pero no se enteraba la asistente social. No había una psicóloga detrás, sino como que estaba la persona que denunciaba, la compañera. Si uno a veces denunciaba a

Fiscalía, no se metían las partes internas. Era como nadie sabía lo que había que hacer. Entonces eso era la piedra de toque. Hoy en día hay más difusión, hay mayor conocimiento. Nos falta mucho porque hay mucha gente que no tiene idea tampoco.” (Dirigenta CONFEDERUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Estas dificultades que aparecen en el trabajo de la secretaría de mujer y diversidad también han sido abordadas, como refiere la cita anterior, con esfuerzos de difusión, pero también con espacios de discusión. De hecho, una de las dirigentas, observa las faltas de información o los comentarios machistas como una oportunidad para superarlos.

“No es algo que nos trabe, ¿cachay? No es una barrera que se nos pone. Al final, más bien como que nos ayuda para empezar a avanzar po’. Porque en el fondo, con los mismos argumentos de las propias compañeras, te voy dando cuenta de que esos comentarios están absolutamente fuera de foco y fuera de lugar. Entonces, en el fondo eso lo vemos al final más como una oportunidad, del debate, de la discusión, del no estar de acuerdo con algunas cuestiones, porque eso en el fondo te hace incluso hasta profundizar tus argumentos para avanzar. Así que no lo hemos visto como algo negativo, sino que tratar de darlo vuelta.” (Dirigenta CONFEDERUS)

Kirton y Healy (1999) describen que las redes que se construyen entre mujeres en los sindicatos, se constituyen en los primeros bloques que permiten sostener la transformación de la organización. Así se desarrollan actos de empoderamiento y resistencias que permiten disputar una cultura masculina del sindicato. En los casos estudiados es posible observar que las dirigentas dan cuenta de la aparición de la cultura masculina o machista en sus organizaciones, y disputan su transformación con acciones desde sus comisiones o secretarías.

LA CONTRAPARTE COMO UN OBSTÁCULO EXTERNO

Una de las cuestiones que aparece como interesante de observar es que a pesar de que las preguntas sobre dificultades y facilitadores iban referidas a cuestiones a la interna de la confederación o federación, muchas de las dirigentas se refirieron a cuestiones externas a esta. Eso externo es principalmente la contraparte laboral, como los municipios y el MINSAL. Esto puede evidenciarse, primero, con la dirección misma del centro de salud, como refiere la siguiente dirigenta.

“Nos ha sido difícil poder tratar el tema del protocolo de agresiones a los funcionarios, porque acá en este servicio ha sido muy complicado. Cuando cambió la dirección del servicio, como que a los gremios nos pusieron una barrera así, como que ha sido difícil instaurar de nuevo las negociaciones en el servicio de salud.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

También puede observarse esta dificultad en los municipios que gestionan la salud de las comunas.

“El nivel de incidencia que tienen las asociaciones base en la comuna tiene que ver con la capacidad de la organización y también con el estilo de dirección de la comuna. Y ahí hay distintas realidades. [...] Entonces el ejercicio de esa dirección de salud, también tiene mucha gravitación en cómo se van desarrollando las políticas, los trabajos colaborativos o no.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

E incluso el gobierno, el Ministerio de Salud o de la Mujer.

“Yo pondría como un obstáculo, pero no desde el punto de vista de nuestra confederación, como un obstáculo para poder crecer más, lo que te mencionaba al inicio, donde yo veo que no hay un gobierno, ni hay un una ministra o ministro, los que han pasado de la mujer, que se empodere en este tema y que haga un cambio. [...] En mi opinión personal, el ministerio de la mujer esta súper apagado en este momento.” (Dirigenta CONFEDPRUS e integrante Secretaría Mujer y Diversidad)

Sin duda las dificultades externas son centrales para organizaciones sindicales decididas a trabajar las temáticas de género. Y se considera que obviar la posibilidad de que aparecieran, al pensar la pauta de entrevista para la investigación, da cuenta de una dificultad para pensar el sindicato mismo. Si este se constituye en base a la disputa, sus integrantes batallarán de igual forma con estas resistencias, sea desde las luchas salariales, las de género o cualquier otra.

2.- Transformación de la Organización

Una de las cuestiones que aparece como relevante a lo largo de las entrevistas, tiene que ver con la posibilidad de transformación de las dirigentas, y de los sujetos que son parte del sindicato en general, al ir progresando en el desarrollo de las políticas de género. Esto no fue

parte explícita de las preguntas que se realizaron, pero apareció en algunas entrevistas, como por ejemplo en la siguiente cita, al realizar una evaluación del trabajo de la comisión de género.

“Pero me parece a mí que vamos en un camino correcto y que ha sido súper gratificante. A veces no, uno no alcanza a dimensionar, porque estoy siempre yo mirando como lo macro, pero cuando algunas compañeras exteriorizan lo que les pasa, y uno ve el impacto que tiene el ser parte de la Comisión y cómo evolucionan ellas, y desde ahí empiezan a generar una transformación de la dinámica del ejercicio sindical y con sus empleadores y en su espacio de trabajo.” (Dirigenta y encargada de comisión de género CONFUSAM)

La apuesta de Kirton y Healy (1999) sobre una *naturaleza dual* en la estrategia que desarrolla quien es dirigente sindical y además una feminista informada, parece hacer sentido bajo la premisa de la dirigente entrevistada. El ser parte de la comisión de género, produciría una conciencia de género (Gaviola et al., 1994), que permitiría transformar el sindicato en su conjunto, además de la identidad de las mismas dirigentas. Esto también podría pasar con otras cuestiones a la interna del sindicato como comenta otra dirigente.

“Uno de los encargados de una de las Federaciones es un hombre, encargado de la secretaría mujer y diversidad. Hay un trabajo arduo en el tema de la diversidad, creo que también nos va a enriquecer bastante. Y creo que los compañeros vean a un compañero varón asumiendo esta responsabilidad, también los va a llevar a tener quizás más apertura. Esperemos también aquello.” (Dirigenta CONFEDPRUS, marzo 2021)

Aquí se puede observar una apertura a la posibilidad de que la transversalización de las apuestas de género se dé también con la inclusión de compañeros de la diversidad sexo-genérica, permitiendo que el desarrollo de la transversalización, se dé en consonancia con las políticas de género implementadas, como hace referencia Walby (2005) al presentar una imposibilidad de separar el objetivo de las políticas, con las políticas mismas.

Esta imposibilidad de división permitiría apostar también por algunas cuestiones centrales en el desarrollo de conciencias de género y en la transformación del sindicato y de las dirigentas. Así, el ejercicio de autorreconocimiento colectivo en la violencia de género, al que hace referencia una de las dirigentas, podría ser central para esas transformaciones.

“En ese taller nos dimos cuenta de la cantidad de mujeres que habíamos sido abusadas en nuestra infancia y que guardábamos esas trancas. Y que recién ahora de adulta estábamos echando afuera. Eso que siempre tuvimos tan tapado y que muchas veces eran nuestros mismos familiares. Y por el tema de guardar el nombre, nunca se denunció. Ahí había muchas personas, muchas chiquillas en las mismas situaciones que otras.” (Dirigenta y subrogante de comisión de género CONFUSAM)

Otra cuestión relativa a las discusiones sobre políticas de género y transformación del sindicato que existe en la literatura, es la necesidad de cambios internos en la organización. A estas apuestas que presentan la necesidad de grandes cambios internos Colgan y Ledwith (1996) las llamarán iniciativas radicales y Kirton y Healy (1999) agendas transformadoras. Esta tensión de transformación interna apareció con una de las entrevistadas de CONFEDPRUS, cuando se hizo referencia a la antigua organización de la que eran parte.

“Nosotros igual tuvimos algunos problemas en la otra federación, a pesar de que ellos tienen un desarrollo en igualdad de oportunidad. Pero sin embargo es como para afuera de la organización, no para adentro. [...] En el segundo directorio, estábamos con todo lo de la ley IVE. Hubo una base que quiso hacer una actividad y estaba requiriendo un pequeño apoyo porque ellos iban a poner el resto, tampoco se quiso dar el apoyo. O sea, manifestamos públicamente que estábamos con la interrupción del embarazo en tres causales, pero a la interna no apoyábamos actividades dentro de nuestra base o cosas así.” (Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Independiente de los conflictos de la anterior organización, hay una idea extendida de que la posibilidad de considerarse como una organización que desarrolla las temáticas de género, o que se considera feminista, requiere una acción interna de transformación y no solo una discursiva. Esta misma organización, está buscando hoy incluir dentro de sus principios reivindicarse como una organización feminista, lo que requiere una serie de debates internos.

“Queríamos ya tener el nombre de una organización feminista como CONFEDPRUS y eso para hacer el debate, tampoco hemos encontrado mucho los tiempos. Nos ha costado porque bueno, tenemos que hacer el debate en la Confederación, en las federaciones y también en las bases. Porque hubiese sido súper fácil decir “ya en una asamblea tiramos el tema y decidimos y punto”. Pero la idea es que también tenga un significado ser feminista y que no

sea solamente el nombre. Y para eso nos ha faltado un poco, hacer el trabajo desde las bases.”

(Dirigenta y encargada de la Secretaría Mujer y Diversidad CONFEDPRUS)

Esta significación de que la posibilidad de reivindicarse feminista requiere de una discusión y opinión transversal es similar a la presentada en la primera cita de este apartado, por la dirigente de CONFUSAM. La posibilidad de transversalizar una acción conjunta que involucra la transformación de conciencias, pero también la discusión política informada es la que tiene la posibilidad de generar en la práctica, y no solo en el discurso, una organización con perspectiva de género o feminista.

CAPÍTULO VIII/ CONCLUSIONES

Los principales hallazgos de esta investigación, se resumen en función de los objetivos de trabajo propuestos inicialmente. Por una parte, se logró categorizar cinco tipos de políticas de género desarrolladas por ambos sindicatos, siendo estas: (1) las políticas de nucleamiento, (2) políticas afirmativas, (3) políticas hacia las condiciones laborales, (4) políticas hacia la eliminación de la violencia contra la mujer y, finalmente, (5) políticas hacia la mejora del sistema de salud. Por otra parte, fue posible encontrar el uso de los cuatro poderes sindicales referenciados por Silver y Schmalz (2017; 2003), a saber, poder estructural, poder asociativo, poder social y poder institucional.

En cuanto a las políticas de género encontradas, la que más desarrollo presentó, fue la de nucleamiento, que pretende reunir a integrantes de la organización o reunirse con otras organizaciones para abordar y problematizar temáticas de género. En estas participan mayormente mujeres, pero se espera y es visto como favorable, que también participen hombres, lo que difiere a lo presentado por Godinho y Ledwith (2007; 2012). Se sumaron a la categorización, y no fueron previstas al comienzo de la investigación, las tres categorías temáticas referidas a políticas para las condiciones laborales, para la eliminación de la violencia contra la mujer y para las mejoras del sistema de salud. Estas fueron halladas en las entrevistas y planificaciones de ambas organizaciones, pero no fueron descritas como tal en la literatura, a pesar de que parte de lo que se impulsa en estas políticas sí tiene antecedentes en otras investigaciones. Ejemplo de ello son las iniciativas como el cuidado infantil y adaptación de reuniones para convalidarlas con la maternidad o el desarrollo de material de difusión, que presentan Colgan y Ledwith (1996) en sus investigaciones.

Se puede observar también, que en los resultados no fue incluida la política de transversalización, presentada en la operacionalización y descrita teóricamente por Walby (2005). Esto se considera en base a distintas cuestiones. Primero, la categoría aparece como una muy amplia, que no permite presentar el trabajo de las organizaciones estudiadas. Si se hubiese utilizado la categoría, podrían haber entrado en ella algunas de las cuestiones categorizadas en condiciones laborales, violencia contra la mujer y mejoras del sistema de salud. Ya que se observaron propensiones hacia la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones en esos tres tipos de políticas, como lo es la incorporación en

la negociación con la contraparte, la vinculación con otras comisiones de la organización o la utilización de lenguaje inclusivo en las comunicaciones generales, pero no se alcanza a observar una efectiva transversalización de la misma. Esto podría tener que ver con la segunda razón por la que se considera no se encontraron políticas de transversalización, y es que, para poder observarlas de manera efectiva, habría sido necesario investigar otras partes de la organización y no solo el espacio orgánico relativo al género.

En cuanto a las tácticas y su categorización en poderes sindicales, el más desarrollado fue el poder asociativo. Cuestión que era esperable si lo que se deseaba observar era el interior del sindicato y este se vinculaba directamente con la organización sindical, su infraestructura, la participación, entre otros. Junto con ello las organizaciones estudiadas tienen historia de organización y sindicalización, por lo que su nivel de infraestructura y organicidad también eran esperables. Se observó además una baja referencia al poder estructural y su uso, lo que se consideró extraño, ya que este es un poder que posee y ejecutan las organizaciones estudiadas para otro tipo de cuestiones, como las condiciones laborales y reajustes salariales, siendo reconocida principalmente CONFUSAM por su capacidad de paralización de centros de salud municipales.

Reafirmaciones y Novedades

En línea con lo que presenta la literatura (Kirton & Healy, 1999; Ledwith, 2012; Ledwith & Colgan, 1996) las políticas de género más utilizadas son las de nucleamiento y afirmativas, lo que fue reafirmado en la investigación. Las iniciativas que permiten crear espacios de discusión, formación y dinamización de la temática de género, junto con la posibilidad de aumentar las mujeres dirigentes y activas en el sindicato son las más observadas a lo largo del estudio. Junto con ello se observaron políticas ligadas a la maternidad y cuidado infantil que también se encontraban en la literatura.

Otra cuestión que se pudo reafirmar dentro de los resultados, fue la expresada por Kirton y Healy (1999), en torno a la posibilidad de que dirigentes feministas puedan desarrollar aspectos transformadores relativos al género, en sus sindicatos y además hacer que estos espacios perduren y le den estabilidad a sus organizaciones. Lo que fue afirmado por las distintas entrevistadas sobre el avance de sus trabajos en las confederaciones y federaciones.

Así mismo, se observó en los relatos la posibilidad de desarrollar una conciencia feminista a través de distintos espacios de discusión, educación y acción política. Esto fue expresado por Gaviola, Largo y Palestro (1994), que si bien no se referían únicamente a la actividad sindical, si referían la posibilidad de transformar las dinámicas organizativas en base al desarrollo de conciencia feminista.

Ahora bien, esta investigación tuvo la capacidad de presentar cuestiones que no se encontraron en la literatura dedicada al área. Una de estas es la relativa al uso de la teoría de poderes, desarrollado por Silver y Schmalz (2017; 2003), para observar la dinámica interna del sindicato, cuestión para la que no había sido utilizada antes. Esta categorización es empleada usualmente en la literatura para analizar los poderes de los que dispone el sindicato y su uso con respecto a su contraparte, el empleador o en su relación con el contexto que lo rodea. A diferencia de esa forma, en esta investigación su uso fue empleado en la categorización de tácticas desarrolladas al interior del sindicato para la transformación del mismo. Su uso fue exitoso debido principalmente a dos cuestiones: primero que la acción de las dirigentas en las comisiones de género no dista por completo de la acción sindical general, por lo que continúan disputando con sus contrapartes y el contexto en el que están insertas desde las confederaciones, pero en este caso, las políticas de género que desean impulsar; segundo, porque la categoría tuvo la adaptabilidad de ser empleada para observar relaciones de poder dentro del sindicato y la forma en que las mismas dirigentas se articulan para contrarrestar o disputar esas relaciones.

Otra novedad que es posible observar, es la centralidad que toma el poder asociativo en la transformación sindical. Pareciera ser que contar con una infraestructura robusta, facilitará la transformación de las relaciones internas del sindicato, y en este caso, la implementación de políticas de género. Por ejemplo, el acceso a presupuesto o la existencia de comisiones como comunicaciones y jurídicas, que dispongan de herramientas que serán de gran utilidad para visibilizar temáticas o combatir la violencia laboral. Así mismo, el poder social, específicamente en la capacidad de articulación con otras organizaciones, se releva como fundamental para ambas organizaciones, aseverando que los vínculos con organizaciones externas permitieron incentivar temáticas, crear espacios de discusión y avanzar en cuestiones que no podrían haberse desarrollado sin esos vínculos. Estas conclusiones fueron

posibles de observar, ya que se decidió organizar las políticas en base a sus tácticas de ejecución.

Aportes de la Investigación

La presente investigación logró dar respuesta al problema teórico propuesto, mostrando cómo se configuran las políticas de género en dos organizaciones sindicales del sector público en salud chileno con distintas limitaciones. Se describieron a cabalidad las políticas que impulsan las dirigentas y las comisiones de género en sus sindicatos y los distintos esfuerzos hacia los que se han movilizado. Junto con ello, a pesar de las dificultades teóricas iniciales, de encontrar una categorización que permitiera definir las tácticas ejecutadas, se obtuvo un marco para ello y se empleó con éxito. Esta investigación puso de manifiesto cómo las teorías de recursos de poder pueden ayudar a comprender las luchas y acciones transformadoras que se dan al interior del sindicato, y no solo como estos disputan poder a sus contrapartes, es más, este uso novedoso, permitió observar cuestiones que no se habían encontrado anteriormente en la literatura.

De la misma forma, los resultados entregan una serie de herramientas para la investigación de las políticas de género en los sindicatos chilenos, pensando que cada vez se avanza más en el área. Como se ha expresado a lo largo de este documento, en Chile, no es usual encontrar investigación relativa a políticas de género en organizaciones del movimiento social, en específico en sindicatos, por lo que se constituye como una contribución a la academia.

Así mismo, este ejercicio entrega un conocimiento sistematizado, que antes no existía, para las organizaciones que han sido parte de la investigación y para otras. Pudiendo desarrollarse una serie de herramientas a partir de este trabajo. Entre ellas, la recopilación puede tener buenos impactos en el trabajo que continúen desarrollando las organizaciones investigadas. Así, conocer qué cuestiones fueron necesarias y fundamentales para la creación de comisiones de género, cuotas en directorios, transformación del discurso público, involucramiento de temáticas de género en la negociación con la contraparte, entre otras, puede ser central para quienes emprenden este camino en sus propias organizaciones.

Limitaciones y Nuevos Caminos

Las limitaciones observadas en esta investigación son variadas, una de ellas es lo reducido del espacio que se estudió. Al investigarse dos confederaciones, y específicamente, trabajar con las dirigentas integrantes de los espacios dinamizadores del género en sus organizaciones, a saber, secretaría de mujer y diversidad y comisión de género, junto con revisar la documentación emanada por esos espacios, no es posible tener una panorámica completa de las organizaciones. Es más, se considera que por esto mismo la categoría de política de transversalización, no fue posible de observar, ya que, si bien en las tres categorías creadas¹⁵ se incluían aspectos que podían pensarse como transversales, no fue posible constatar su existencia en otros espacios de la confederación. Por ende, se desconoce qué tan permeado se encuentra la totalidad del sindicato, con las políticas desarrolladas por las dirigentas y emanadas de los espacios dedicados al género. Observar de manera panorámica el sindicato, también podría haber dado luces de similitudes o diferencias entre las tácticas utilizadas por las integrantes de los espacios de género y quienes son parte de otros espacios del sindicato.

Otra limitación encontrada está vinculada con el método de análisis de las entrevistas. Siendo esta una investigación exploratoria y teniendo como necesidad inicial el describir lo que sucedía en los sindicatos, la decisión de utilizar un análisis de contenido fue la más beneficiosa, según los objetivos de la investigación. Pero mientras se desarrollaba el análisis de las entrevistas, se observaba que otro tipo de metodologías o análisis, como un análisis crítico de discurso de las mismas, podría haber contribuido a la comprensión del trabajo requerido para el desarrollo de las políticas en cada organización. Junto con la concepción de qué significa ser una organización feminista o cuáles son los objetivos detrás de las políticas empleadas.

Estas limitaciones y los resultados en general, abren nuevas posibilidades de investigación. Una de ellas es estudiar a las organizaciones en su totalidad, los distintos espacios que la componen y no solo dirigencias sindicales, sino que otro tipo de integrantes. Así mismo,

¹⁵ Políticas hacia condiciones laborales, hacia la eliminación de la violencia contra la mujer y hacia la mejora del sistema de salud.

para estudios más acabados podría ser interesante conocer la realidad de las asociaciones de base y federaciones que componen la confederación, conociendo así el arraigo territorial y la transversalidad concreta de estas políticas de género.

Finalmente, es necesario pensar el desarrollo de políticas de género en distintas organizaciones del movimiento social. Continuando con los sindicatos, podría ser interesante conocer la existencia de políticas de este tipo en otras áreas de la reproducción social, como lo es la educación y sus organizaciones. Y también en áreas que no están vinculadas a la reproducción social, que además suelen ser masculinizadas. Fuera del sindicalismo, existen innumerables tipos de organizaciones, políticas y sociales, que de a poco han desarrollado iniciativas de género y es necesario conocer para poder continuar su construcción.

Hacia la Transformación Feminista de las Organizaciones

Para cerrar, se considera necesario retornar a la idea presentada por la teoría unitaria y la teoría de la reproducción social. Para recordar, esta piensa de manera unitaria el sistema capitalista patriarcal, que incluye en su organización la reproducción social como una que permite la mantención y reproducción de las relaciones capitalista patriarcales. Con esas premisas es que se presentó como central observar las organizaciones sociales para poder disputar esa reproducción y el sistema en su totalidad. Así, es posible observar que el trabajo que desarrollan las dirigentas a la interna de sus organizaciones permite disputar el programa que, a su vez, disputan las organizaciones de las que son parte con sus empleadores y el Estado. Es la acción de estas dirigentas la que permite, en el seno de las organizaciones de la clase trabajadora, construir un programa, una concepción de clase trabajadora y herramientas concretas para la disputa. Así se releva la necesidad de dirigentas sindicales con perspectiva de género transformadora, las apuestas programáticas que permiten que las mujeres trabajen, pero además que se organicen y tengan soberanía sobre sus cuerpos, y junto con ello, se construyen organizaciones sindicales que comprenden la relevancia de la participación de mujeres y feministas en ellas, para su avance.

Al estudiar en la literatura las políticas de género, Walby (2005) sostiene que el objetivo último a conquistar, no puede ser separado de las políticas que constituyen ese camino. Así mismo las autoras que dividen las agendas sindicales en liberales y radicales o

transformadoras y de status quo (Kirton & Healy, 1999; Ledwith & Colgan, 1996) presentan ciertos tipos de políticas amarrados a ciertos objetivos. Por ejemplo, las agendas liberales pensarían en escaños reservados y educación para la maternidad y las agendas radicales plantearían un cambio de estructura o inclusión de grupos de mujeres. Pero a lo largo de esta investigación, se ha podido constatar una gran cantidad de políticas y tácticas, que no necesariamente responden a objetivos liberales o radicales exclusivamente. Es por esto que, se considera que la intención de construir una organización que incluya de manera transversal una perspectiva de género o porque no decir, una organización feminista, no implica el uso de ciertas tácticas específicas, como tener escaños reservados o una comisión de mujeres, sino que es posible observar la inclusión de una variada gama de políticas y tácticas, que trabajan en conjunto y de manera articulada, con el fin de hacerse de una organización feminista. Es más, la posibilidad que entrega investigar desde la teoría unitaria, con una conceptualización amplia de las políticas de género y utilizando una categorización táctica pensada para la disputa sindical, permitió observar que el trabajo que desarrollan las dirigentas pretende transformar sus espacios, pero no se agota en ellos y tributa a una transformación completa de las relaciones sociales, comenzando por el trabajo digno, el sistema de salud y la erradicación de la violencia de género.

Apostando a un análisis, para las confederaciones de esta investigación, construir una organización feminista significa trabajar arduamente por disminuir las brechas de poder que observamos entre hombres y mujeres, no solo dentro del sindicato, sino que también fuera de él. Significa tener paridad en sus cargos, pero también significa tener protocolos contra la violencia laboral y sexual, significa formarse en temas de género y formar a otros al respecto, significa disputar en distintos lugares, organizaciones sociales o mesas ministeriales, mejores condiciones laborales que incluyan las problemáticas específicas de ser mujer trabajadora. Significa visibilizar las fechas y reivindicaciones que levanta el movimiento feminista, como lo es la violencia machista, el aborto libre y los derechos sexuales y reproductivos. Significa, también, una serie de cuestiones más, que aún ni siquiera sospechan, pero que están dispuestas a pensar y encontrar en conjunto. Quizás, ese principio de ser feminista, no significa un *deber ser*, sino que un deseo de ser o un camino por recorrer, junto con la promesa de recorrer ese camino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo, I. (2018). *Estadísticas sindicales : Chile Periodo 2011-2016*.
- Arruzza, C. (2014, septiembre 2). *Remarks on Gender - Viewpoint Magazine*.
<https://viewpointmag.com/2014/09/02/remarks-on-gender/>
- Arruzza, C. (2015). *Las Sin Parte. Matrimonios y Divorcios entre Feminismo y Marxismo* (2da Ed). Editorial Sylone.
- Arruzza, C., Bhattacharya, T., & Fraser, N. (2019). *Feminismo para el 99%. Un Manifiesto*. Rara Avis Editorial.
- Bhattacharya, T. (2017). *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentering Oppression* (T. Bhattacharya (ed.); 1ª ed.). Pluto Press.
- Boccardo, G., Ruiz, F., & Caviedes, S. (2020). *30 Años de Política Neoliberal en Chile. La privatización de los servicios públicos: su historia, impacto sobre las condiciones de vida y efectos sobre la democracia*.
https://www.nodoxxi.cl/30_anos_neoliberalismo_chile-nodoxxi-2020_compressed/
- Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., & Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno. *Nuevo mundo mundos nuevos*, June 2017, 18. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70626>
- Castillo, A. (2014). *El Desorden de la Democracia*. Palinodia.
- CEDAW. (2018). *Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer*.
<http://historico.equidadmujer.gov.co/Documents/Observaciones-CEDAW-VII-VIII-Informe-Colombia.pdf>
- Colegio Médico de Chile A.G. (2009, julio 11). *El Sistema de Salud Chileno*.
<https://web.archive.org/web/20090711011702/http://www.colegiomedico.cl/Portals/0/files/biblioteca/documentos/otros/Sistemasaludchileno.pdf>
- Comisión de Cultura Artes y Comunicaciones de la Cámara de Diputados. (2009).

Regulación de los Colegios o Asociaciones de Profesionales en Chile y la Legislación Comparada.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20504/4/BCN_Informe_comparado_colegios_profesionales_2014_v3.pdf

Comisión de Género, I. y N. D. S. (2019). *Protocolo interno SIDARTE.*
<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO-GENERO-SIDARTE.pdf>

Comunidad Mujer. (2017). *Mujer y trabajo: Protección a la maternidad en Chile, una mirada histórica.*

CONFEDPRUS. (2020). *Directorio.* <http://www.confedprus.cl/directorio/>

CONFEDPRUS. (2021a, febrero 12). *Violencia en la Pareja | Facebook.*
<https://www.facebook.com/261578728048685/videos/721611155195649>

CONFEDPRUS. (2021b, febrero 19). *Violencia Contra la Mujer en el Trabajo | Facebook.*
<https://www.facebook.com/261578728048685/videos/245563793841266>

CONFEDPRUS. (2021c, marzo 5). *Violencia Patriarcal | Facebook.*
<https://www.facebook.com/watch/?v=362255671481082>

CONFUSAM. (2019). *Asamblea Confusam convoca a Huelga para este 8 de marzo.*
<https://confusam.cl/index.php/2019/02/25/asamblea-confusam-convoca-a-huelga-para-este-8-de-marzo/>

CONFUSAM. (2020a). *Nuestra Historia.*
<https://www.confusamlosrios.cl/index.php/nosotros/nuestra-historia>

CONFUSAM. (2020b). *Quiénes Somos.* <http://confusam.cl/index.php/quienes-somos/>

Ley 9.263, (1948). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=25967>

Ley 11.161, (1953). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=244142>

Ley 14.895, (1962). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=27967>

Ley 20940, 17 (2017).

Coordinadora Feminista 8 de Marzo. (2021). *La Huelga General Feminista ¡VA! Tiempo*

Robado editoras.

Delphy, C. (1985). *Por un feminismo materialista; El enemigo principal; y otros textos*. LaSal.

Dides, C., Fernández, C., & Truan, D. (2016). *Minuta Acuerdos internacionales sobre derechos reproductivos y reducción de mortalidad materna en Chile 2017*. <https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Acuerdos-Internacionales-sobre-Derechos-Reproductivos.pdf>

Dirección del Trabajo. (2017). *Estadísticas oficiales Dirección del Trabajo. Anuario 2016. Organizaciones sindicales*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-76577.html#articulos_periodo_group_pvid_27488

Dirección del Trabajo. (2019). *Estadísticas oficiales Dirección del Trabajo. Anuario 2018. Organizaciones sindicales*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-76577.html#articulos_periodo_group_pvid_27490

Dirección del Trabajo. (2020). *ENCLA 2014*. <http://redatam.dirtrab.cl/binchl/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ENCLA2014T&lang=ESP>

Doniez, V. (2017). Situar el Sindicato. Elementos para estudiar contextualmente al actor sindical en Chile. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. América en Movimiento.

El Mostrador Braga. (2018, julio 31). *Movimiento feminista anuncia concentración en apoyo a proyecto de aborto legal en Argentina*. El Mostrador Braga. <https://www.elmostrador.cl/braga/2018/07/31/movimiento-feminista-anuncia-concentracion-en-apoyo-a-proyecto-de-aborto-legal-en-argentina/>

Elomäki, A., & Kantola, J. (2017). Austerity Politics and Feminist Resistance in Finland: From Established Women's Organization to New Feminist Initiatives. En *Gender and the Economic Crisis in Europe* (pp. 231–255). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-50778-1>

- emol.cl. (2014, mayo). *Confusam: Necesidad de legislar sobre aborto terapéutico es “insoslayable”*. El Mercurio. <https://www.emol.com/noticias/nacional/2014/05/25/661914/confusam-califica-de-insoslayable-la-necesidad-de-legislar-respecto-al-aborto-terapeutico.html>
- emol.cl. (2017, junio). *Confusam llama al Congreso a aprobar el proyecto de aborto en tres causales* / *Emol.com*. El Mercurio. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2017/06/26/864367/Confusam-llama-al-Congreso-a-aprobar-el-proyecto-de-aborto-en-tres-causales.html>
- Federici, S. (2013). *Revolución en Punto Cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños. <https://doi.org/10.1177/0886109913496047>
- FENASENF. (2020). *Directorio Ejecutivo*. <https://fenasenf.cl/directorio-ejecutivo-2/>
- FENATS Unitaria. (2020). *Directiva*. <http://fenatsunitaria.cl/index.php/directiva>
- FENPRUSS. (2020). *Directorio Nacional FENPRUSS*. https://fenpruss.cl/?page_id=323
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación Cualitativa* (Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza (ed.); Segunda Ed). Ediciones Morata, S.L.
- Flick, U. (2014). The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis. En *The Routledge Companion to Adaptation*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4324/9781315690254>
- Foucault, M. (1977). Historia de la medicalización. *Educacion medica y salud*, 11(1), 3–25.
- Foucault, Michel. (1953). *El Nacimiento de la Clínica*. Presses Universitaires.
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the “Postsocialist” Condition*. Routledge.
- Galdos, S. (2013). La Conferencia de el Cairo y la afirmación de los Derechos Sexuales y Reproductivos como base para la Salud Sexual y Reproductiva. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 30(3), 455–460.
- Gaviola, E., Largo, E., & Palestro, S. (1994). *Una Historia Necesaria. Mujeres en Chile 1973-1990* (Primera).

- Godinho, D. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central única de Trabajadores de Brasil. *Nueva sociedad*, 211, 160–176.
- Grupo de Estudios Feminista. (2018, junio 3). *Género y Capitalismo. Debate en torno a Reflexiones Degeneradas*. Dossier. https://issuu.com/alondracarrillovidal/docs/dossier_digital_ee3bf3bb2f69fd
- Haidar, J. (2010). Gramsci y los consejos de fábrica Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo. *Trabajo y Sociedad*, 14(15), 71–91.
- Harnecker, M., & Uribe, G. (1973). *Estrategia y Tática*. Quimantú Ltda.
- Hutchison, E. (1995). La defesa de las “hijas del pueblo”. Género y política obrera en Santiago a principios de siglo. En L. Godoy (Ed.), *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX*. Coedición SUR/CEDEM. <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=75>.
- Hyman, R. (1984). *Industrial Relations a Marxist Introduction*. The Macmillan Press LTD.
- Instituto Nacional de Estadística de Chile. (2020). *Banco de datos de la Encuesta Nacional de Empleo*.
- Kirkwood, J. (2017). *Ser política en Chile. Las feministas y los partidos*. LOM Ediciones.
- Kirton, G., & Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal. *Industrial Relations Journal*, 30(1), 31–45. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00107>
- Kollontai, A. (2017). Las Bases Sociales de la Cuestión Femenina. En M. Thibaut (Ed.), *El amor y la mujer nueva* (pp. 29–98). Mala Junta.
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185–199. <https://doi.org/10.1177/1024258912439145>
- Ledwith, S., & Colgan, F. (1996). *Woman in Organisations. Challenging Gender Politics*. Macmillan Press Ltd.
- Leiva Flores, S. (2017). Sindicatos y política en Chile a mediados del siglo XX. Una relación

- no exclusiva de socialistas y comunistas. El caso de los obreros de Manufacturas de Cobre, MADECO. *Izquierdas*, 33, 99–110.
- López, A., & Peña, V. (2018). Carmela Jeria. En A. D'Atri & C. Murillo (Eds.), *Luchadoras. Historias de Mujeres que hicieron Historia* (pp. 111–120). Ediciones IPS.
- Martikainen, R. (2000). Equal pay through collective bargaining? Experiences from Finland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6(2), 227–241.
- Mesa de Acción por el Aborto en Chile, & Fondo Alquimia. (2019). *Informe de Monitoreo Social. Implementación de la ley de interrupción del embarazo en tres causales*. <http://oge.cl/wp-content/uploads/2019/06/Informe-Monitoreo-Social-Mesa-Aborto-Chile.pdf>
- Mesa Género COVID19, & Presidencia del Senado. (2020). *Agenda Género COVID19. Hacer política pública con una mirada de género en situaciones de crisis*. https://www.senado.cl/senado/site/mm/20200623/asocfile/20200623134514/agenda_g__nero_covid_22_de_junio_1.pdf
- Ley 20.005, (2005). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>
- Naciones Unidas. (1999). *Cinco años después de El Cairo. América latina y el caribe: Logros y desafíos en la ejecución del programa de acción de la conferencia internacional sobre población y el desarrollo*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3221/1/S9900004_es.pdf
- Noticias FEDEPRUS. (2018). *FEDEPRUS Metropolitana presente en el Primer Encuentro Plurinacional de Mujeres*. <https://www.fedeprusmetro.cl/fedeprus-metropolitana-presente-en-primer-encuentro-plurinacional-de-mujeres/>
- Observatorio Contra el Acoso Callejero. (2020). *Radiografía del Acoso Sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso*. <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiografía-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>
- OIT. (2019). *Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL

O_CODE:C190

- Oksala, J. (2015). Capitalism and Gender Oppression: Remarks on Cinzia Arruzza's "Remarks on Gender". *Viewpoint Magazine*.
<https://viewpointmag.com/2015/05/04/capitalism-and-gender-oppression-remarks-on-cinzia-arruzzas-remarks-on-gender/>
- Prensa ATE Nacional. (2020). *No hay justicia social sin aborto legal*. 9 de diciembre 2020.
http://ate.org.ar/nota.asp?id=19541&titulo=no-hay-justicia-social-sin-aborto-legal&fbclid=IwAR1BamGp2e_JrLsizaNrTo2eeuiScdYhKEvYmcWoHEqeo49Dw7z3i7G1JfU
- Ratto, N. (2019). *Sindicatos contra la precariedad laboral. Análisis de tres "procesos de organización sindical" de trabajadores estructuralmente débiles en Chile: los casos del trabajo domestico asalariado y del retail supermercadista* (Número April) [Universidad de Chile]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11624.72968>
- Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres. (2019). *Dossier Informativo 2018-2019: Violencia Contra las Mujeres en Chile*.
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.
- Riquelme, V., & Abarca, M. (2015). Más mujeres en los sindicatos. En *Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo*. Andros Impresores.
- Riquelme, V., & Valencia, X. (2017). Participación de las Mujeres en el Mundo Sindical. Los desafíos de género en el nuevo milenio. En J. Ponce, C. Santibáñez, & J. Pinto (Eds.), *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. América en Movimiento.
- Salazar, G., & Pinto, J. (2002). *Historia contemporánea de Chile IV. Hombría y Feminidad*. LOM Ediciones.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Grax Hill.
- Santos, A., Bell Jaras, A., & Salazar, P. (2014). Guía para la prevención del acoso laboral

- dirigida a trabajadoras/es del sector público, desde una perspectiva de género. En *Pedoman Umum Panen dan Pasca Panen Tanaman Obat*.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva sociedad*, 272, 19–41. www.nuso.org
- Silver, B. J. (2003). *Fuerzas de trabajo El movimiento obrero y la globalización desde 1870*.
- Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Ciudad de Buenos Aires. (s. f.). *Protocolo de actuación para situaciones de Violencia de Género*.
- Stuart, M., Tomlinson, J., & Martínez, M. (2013). Women and the Modernization of British Trade Unions: Meanings, Dimensions and the Challenge of Change. *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 38–59. <https://doi.org/10.1177/0022185612465532>
- Tilly, C. (2006). *Regimes and Repertoires*. The University of Chicago Press.
- Unión General de Trabajadores. (s. f.). *Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral*. Recuperado 4 de junio de 2021, de <http://www.ugtcyl.es/web/wp-content/uploads/2011/11/protocolo-de-actuacion-ante-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral.pdf>
- Universidad de Chile. (2014). *Del biombo a la cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/124395>
- Valenzuela, P., & Madariaga, V. (2021). Las Trabajadoras y la Huelga General Feminista: bitácora del hilo que entrelazó nuestras luchas del pasado, presente y futuro. En *La Huelga General Feminista ¡VA! Historia de un proceso en curso* (pp. 37–43). Tiempo Robado editoras.
- Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis. S.A.
- Verdonk, P., Benschop, Y. W. M., De Haes, H. C. J. M., & Lagro-Janssen, T. L. M. (2007). Medical Students' Gender Awareness. Construction of the Nijmegen Gender Awareness in Medicine Scale (N-GAMS). *Sex Roles*, 58, 222–234. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9326-x>

- Vogel, L. (2013). *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Haymarket Book.
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics*, 12(3), 321–343. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi018>
- Wong, Y.-L. (2009). Gender Competencies in the Medical Curriculum: Addressing Gender Bias in Medicine: *Journal of Public Health*, 21(4), 359–376. <https://doi.org/10.1177/1010539509337730>
- Wood, E. M. (1998). Capitalism and Human Emancipation. *New left review*, 1(167), 3–20.

Anexo 1

Consentimiento Informado Individual

Estimada le extendemos la siguiente invitación para ser parte del proyecto de investigación titulado: “Políticas de Género en Sindicatos de la Salud Pública Chilena”, llevado a cabo por Catalina Figueroa, estudiante de Magíster de Género y Cultura, mención Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, cuyo propósito es caracterizar las políticas de género en la Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada y en la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud, en función de las tácticas requeridas para su implementación.

Si acepta formar parte de este proyecto, su colaboración consistiría en otorgar una entrevista de una duración de 60 minutos aproximadamente, con el objetivo de conocer su experiencia durante el desarrollo de políticas de género en su organización. Es necesario mencionar, que las entrevistas realizadas en el marco de este proyecto serán grabadas a través de la plataforma Zoom y almacenadas en formato de solo audio con el fin de ser transcritas y posteriormente analizadas. Los resultados obtenidos del proceso serán socializados con usted. Debido a ello, es necesario destacar que solo la investigadora a cargo accederá a ellas, quien es responsable de resguardarlas por un periodo de un año y/o mientras dure la investigación, además de garantizar que no se emplearán para fines externos y/o ajenos al estudio.

Así mismo, los resultados que se obtengan serán utilizados exclusivamente para fines de divulgación científica. Cabe destacar, que las opiniones vertidas durante las entrevistas serán manejadas bajo una estricta confidencialidad, en tanto que no se vincularán con su nombre o dirección. Para ello, se les dará un carácter de anonimato a sus identidades. Se actuará de acuerdo con la ley 19.628 sobre protección de la vida privada o protección de datos de carácter personal, sin dar a conocer la fuente a excepción de requisito judicial.

Es preciso señalar, que su participación no será retribuida económicamente. Además, debe conocer que, como participante, puede retirarse en cualquier momento de la entrevista, sin necesidad de justificación, lo que no tendrá ningún perjuicio para usted. Ante cualquier duda, consulta o reparo que tenga sobre su participación en la investigación, podrá comunicarse con la investigadora responsable Catalina Figueroa Arce al correo electrónico catalinafigueroa@ug.uchile.cl o al teléfono +569 9 161 39 32. O con el docente a cargo Giorgio Boccardo al correo electrónico gboccardo@u.uchile.cl o al teléfono +569 9 050 26 77.

Formulario de consentimiento

Yo..... Rut..... acepto colaborar con el estudio titulado “Políticas de Género en Sindicatos de la Salud Pública Chilena”. Comprendo que mi participación consiste en dar una entrevista que será grabada en video para posteriormente ser transcrita, y cuyos resultados serán utilizados exclusivamente para fines de divulgación científica. Me han leído e informado del carácter de la investigación, accedo a participar de manera voluntaria y sé que tengo el derecho a finalizar mi colaboración en cualquier momento, sin emitir justificación por ello.

Santiago de Chile, (día) de 2020

Anexo 2

Entrevista Sindicatos

Mi intención en la entrevista será ahondar principalmente en cuatro aspectos. Primero qué políticas de género existen y cuáles fueron las acciones que se requirieron para concretarlas. Segundo que cambios han observado o creen que existen en la organización a raíz de las políticas de género implementadas. Tercero si es que existen resistencias a esas políticas de género o cambios en la organización. Y por último si es que hay alguna forma de transversalidad de la perspectiva de género.

Debido a ello se piensa la entrevista basada en tres preguntas centrales que permitan desarrollar la conversación y en ella contestar las preguntas centrales, pero también las secundarias.

Inicio:

Primero que todo gracias por participar, te querría pedir que me indicaras cuál es tu nombre, tu edad y que rol tienes en la organización y hace cuanto es parte de ella.

Preguntas principales y secundarias:

- **¿Me puedes contar cuáles son las políticas o iniciativas de género que han desarrollado en (nombre organización)?**

Indagar en los objetivos y motivaciones que movilizan el desarrollo de esas políticas o iniciativas ¿qué buscaban con estas políticas o iniciativas?, ¿a quienes apuntan?, ¿por qué las desarrollaron?

Indagar si en la organización había un diagnóstico de problemas antes de la implementación de las políticas, y si hay, indagar en cómo y por quienes fue elaborado

- **¿Cómo se llevó a cabo la consecución de esas políticas de género?**

Indagar en la forma en que se organizaron para implementar esas políticas, quienes en concreto las impulsaron, y qué rol adoptó cada persona, haciendo énfasis en la división sexual del trabajo y el tipo de tareas asumidas por distintas personas.

Indagar además en ¿Cuáles dificultades concretas hubo en la consecución de esas políticas o iniciativas de género? ¿y hubo facilitadores que permitieron el desarrollo de esas iniciativas? Y ¿Qué opiniones surgieron en el debate de estas políticas?

- **¿Cómo evalúas las políticas de género desarrolladas por (nombre organización)? ¿En qué sentido y por qué lo evalúas así?**

Indagar en la incidencia que observan de las políticas e iniciativas de género realizadas por su organización. En la apropiación de las políticas por parte de toda la organización. En las distintas necesidades que continúan existiendo y no han sido cubiertas por las políticas que ya han desarrollado. Y en cómo creen que es posible continuar desarrollando una perspectiva de género (o feministas si la entrevistada usa el concepto) en su organización.