



**Universidad  
Andrés Bello**

UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO  
Facultad de Ciencias de la Rehabilitación  
Escuela de Terapia Ocupacional

**EXPRESIÓN DE PRÁCTICAS Y DISCURSOS  
REIVINDICATIVOS DE GÉNERO DE MUJERES  
DIRIGENTAS EN ESPACIOS SINDICALES DE LA  
PROVINCIA DE CONCEPCIÓN.**

Tesis de grado para optar al título de Terapeuta  
Ocupacional

**Autoras**

Nazaret Mariela Avello Durán, Laura Elena Fuenzalida Contreras,  
Camila Fernanda Muñoz Moscoso, Viviana Orlanda Riffo Burgos.

**Docente Guía Temático**

Diego Alberto Ferrada Segovia, Terapeuta Ocupacional

**Docente Guía Metodológico**

Daniela Paz Ojeda Aguila, Trabajadora Social

**Concepción, 2018.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Realizamos un reconocimiento a las mujeres luchadoras que a lo largo de la historia han marcado hitos, aquellas mujeres que han sido las precursoras y defensoras de los derechos que como mujeres tenemos el día de hoy, agradecemos su entrega, su valor y su lucha en contra de los poderes opresores del patriarcado.

A las mujeres dirigentes sindicales que con su labor y su lucha se han instaurado en un espacio históricamente masculino y que con su constancia han logrado reivindicar los derechos que nos corresponden como mujeres y trabajadoras. Agradecemos la disposición de sus valiosos tiempos, la confianza en comentarnos sus luchas sindicales y personales a lo largo de sus vidas.

Queremos de igual forma, agradecer a todos y todas quienes nos animaron y apoyaron en el transcurso de la elaboración de nuestro Seminario de Título, nuestros docentes guías, nuestros familiares, nuestras amistades, compañeros y compañeras cuyo apoyo ha sido de suma importancia para el resultado final de este documento.

## ÍNDICE TEMÁTICO

RESUMEN	5
I. INTRODUCCIÓN	7
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
II. 1 Antecedentes de la investigación	8
II. 2 El sindicalismo en la actualidad	11
II. 3 Situación actual en Chile	12
II. 4 Revisión del estado del arte	14
II. 5 Delimitación del problema	15
III. JUSTIFICACIÓN	19
IV. TEMA	22
V. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	22
VI. OBJETIVO GENERAL	22
VII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
VIII. MARCO TEÓRICO	23
VIII. 1 Rol, Poder y Patriarcado	23
VIII. 2 Reivindicaciones de género y Sindicalismo	26
VIII. 3 Género y roles sociales	28
VIII. 4 Condiciones del Espacios Sindicales	31
VIII. 5 Prácticas y Discursos reivindicativos de Género	33
IX. MARCO METODOLÓGICO	36
IX. 1 Enfoque de investigación	36
IX. 2 Tipo de investigación	36
IX. 3 Diseño de la investigación	37
IX. 4 Sujeto de estudio y muestra	38
IX. 5 Unidad de análisis	38
IX. 6 Tipo de muestreo	38
IX. 7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39

IX. 8	Plan de análisis	41
IX. 9	Malla categorial	42
IX. 10	Consideraciones éticas	44
X.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	46
X.1.	Prácticas reivindicativas de mujeres dirigentes sindicales	46
X.1.1	Prácticas como medio de reconocimiento de género	47
X.1.2.	Prácticas como acción de lucha reivindicativa	48
X.1.3.	Práctica como medio generador de conciencia	50
X.2.	Discursos reivindicativos de género	51
X.2.1.	Discurso como elemento concientizador	51
X.2.2.	El discurso por lo que, y por medio de lo cual se lucha	55
X.3.	Condiciones del Espacio Sindical	57
X.3.1.	Una mirada hacia la conciencia de género	57
X.4.	Soporte colectivo	62
X.4.1.	El aporte del colectivo en las acciones dirigenciales	62
X.5.	Roles de género	65
X.5.1	El deber ser que los roles de género heredan.	65
X.5.2.	La dirección en manos de un poder emergente, el de la mujer	65
X.6.	Doble explotación	70
X.6.1.	El emergente rol dirigencial de la mujer ante el opresor rol doméstico	70
XI.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	73
XII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
XIII.	ANEXOS	86

## RESUMEN

Por medio de esta investigación se busca describir las expresiones de prácticas y discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentes en espacios sindicales de la provincia de Concepción. La aproximación a la temática se llevó a cabo mediante la vinculación con un grupo de mujeres dirigentes sindicales, donde se destaca su rol de lideresa como un influyente en los distintos ámbitos de vida de sus representados, por ende se visualiza si existen condiciones sindicales y conciencia de género por parte de ellas para desarrollar reivindicaciones que produzcan cambios en la trascendencia histórica del patriarcado y el capitalismo, que han sido un limitante en la participación de la mujer en los distintos espacios, en este caso en lo laboral.

Es una temática interesante e innovadora para las Ciencias Sociales y especialmente para la Terapia Ocupacional, pues busca conocer si existen las condiciones para producir una transformación a lo que tradicionalmente se vislumbra cuando hablamos de mujeres en el ámbito laboral, modificando concepciones que restringen a las mujeres a ámbitos privados y los hombres asociados a ámbitos públicos, es por esto que el posicionamiento de la investigación está planteado desde el feminismo. Para ello se interpreta los extractos de entrevistas individuales y grupo focal, a través del análisis hermenéutico, siendo el más apropiado para la presente investigación cualitativa de tipo descriptiva y fenomenológica.

**Palabras Claves:** Conciencia de género – Condiciones Sindicales – Prácticas – Discursos – Reivindicaciones de género

## **ABSTRACT**

Through this research, the aim is to describe the expressions of gender protest practices and discourses of women leaders in union spaces in the province of Concepción. The approach to the theme was carried out through the link with a group of women trade union leaders, where their leadership role is highlighted as an influencer in the different areas of life of their represented, therefore it is visualized if there are union conditions and awareness. Of gender on the part of them to develop claims that produce changes in the historical transcendence of patriarchy and capitalism, which have been a limiting factor in the participation of women in different spaces, in this case in the workplace.

It is an interesting and innovative theme for Social Sciences and especially for the Occupational Therapy, because it seeks to know if there are conditions to produce a transformation to what is traditionally seen when we talk about women in the workplace, leaving restricted conceptions of women associated with private areas and men associated with public spheres, this is why that our positioning is posed from feminism. To this end, extracts from individual interviews and focus groups are interpreted through hermeneutical analysis, being the most appropriate for the present qualitative research of a descriptive and phenomenological nature.

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda la temática de género en espacios sindicales de la provincia de Concepción, y se aborda desde sindicatos liderados por mujeres. Cabe destacar que la investigación va más allá del solo concepto de género, si no que busca investigar las prácticas, los discursos y las reivindicaciones de éstas mujeres con el fin de describir si existen las condiciones y la conciencia para incorporar reivindicaciones de género como mujeres dirigentes sindicalistas.

Junto con hablar de estos espacios sindicales y de las mujeres en espacios de poder, se incorporan las luchas de clases que se dan bajo un modelo económico imperante, el cual destaca la competitividad y el individualismo, por lo tanto se pierde hasta cierto punto, la colectividad organizada y enfocada en un objetivo. Se aborda también la mirada patriarcal como un influyente en el ámbito sindical, debido a una predominancia masculina, lo que se refuerza con el modelo de desarrollo actual, donde las mujeres son condicionadas en su actuar por los llamados roles de género los cuales están preconcebidos por una cultura y una sociedad en un momento determinado.

Las mujeres a lo largo del tiempo se han ido apropiando de espacios históricamente masculinizados, a través de una postura crítica y contestataria que ha generado cambios en la forma de visualizar a la mujer en la sociedad, propiciando una apertura para generar una redistribución de un poder masculino hegemónico latente.

## II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### II. 1 Antecedentes de la investigación

La humanidad históricamente ha estado marcada por luchas reivindicativas, debido a un constante esfuerzo por erradicar las injusticias sociales, que son generadas por sistemas hegemónicos, los cual imponen una forma única de organización social y de producción, siendo estos el patriarcado y neoliberalismo. El primero está caracterizado por representar la organización social desde la desigualdad de los sexos, el dominio está en los varones por sobre las mujeres, desde este modelo la mujer se reduce solamente a lo reproductivo. Por tanto, socialmente a las mujeres se les atribuye significados negativos excluyéndolas de la participación en los espacios de poder social, económicos y/o políticos. Y por último, Dávalos (2008) menciona que el neoliberalismo debe ser comprendido de una manera totalizante e histórica al interior del sistema-mundo capitalista, es por ello que el control no basta con lo político-económico sino que influye socialmente, promoviendo la individualidad y la poca intervención del Estado en materia de economía, educación, salud, vivienda, entre otras. La relevancia se les da a la privatización de empresas y servicios, desintegrando sindicatos por el hecho de no prevalecer intereses colectivos determinando la naturalización de formas de discriminación, pobreza, violencia y exclusión social. Un concepto con el que está vinculada estas luchas reivindicativas es la lucha de clases, la cual se basa en una constante pugna, una lucha histórica entre las dos clases sociales existentes, los opresores y los oprimidos, los que producen y los que se adueñan de los medios de producción, los burgueses y los proletarios. Como menciona Locoesta (2011) en el capitalismo, quienes tienen el poder son aquellos que se adueñaron de los



medios de producción, de la materia prima, del trabajo y del trabajador por medio de la esclavitud asalariada. El proletariado es la clase que produce los bienes materiales de la sociedad a diferencia de la burguesía que son quienes roban los bienes materiales que produce la clase trabajadora. Haciendo una analogía de cómo el capitalismo ve la lucha de clases, el patriarcado visualiza a la mujer como una materia simbólica de la dominación masculina, instrumentalizándola como un medio de reproducción. Esto conlleva además a una apropiación por parte del hombre hacia el cuerpo femenino, moldeando este cuerpo como un objeto de su propiedad. Es por esto que una clase o sexo se organiza y se revela en contra de los poderes opresores de la otra clase o sexo, la liberación de la oprimida versus el sometimiento a la ignorancia de la opresora, es el fenómeno denominado: lucha de clases y reivindicaciones de género.

Por esta razón, movimientos sociales han propuesto una manera de combatir estas injusticias, a través de la acción colectiva, definida por Tilly (1978) como:

Acciones realizadas por un conjunto de sujetos motivados por unos intereses comunes, que adoptan una forma de organización más o menos estructurada, y diseñan unas prácticas de movilización concretas, actuando en una estructura de oportunidad política que facilitará o dificultará la acción y condicionará sus posibilidades de influir en la articulación del poder. (Citado en García, 2013, p.3)

Una de las formas de manifestarse colectivamente y contender por las reivindicaciones, las cuales se entienden como la pretensión de recuperar lo que han quitado y de lo que se era legítimos dueños, extendiéndose a otras

cosas que no son materiales, especialmente a lo relativo a la reivindicación de derechos, muchos ejemplos lo encontramos en el ámbito laboral donde la expresión de resguardar sus derechos puede estar acompañado de distintas manifestaciones sea mediante una marcha, un petitorio o una negación colectiva. Un espacio de lucha y reivindicaciones se da a través de los sindicatos, que han sido una irrupción de la clase popular conformada por hombres y mujeres que se enfrentan ante dos poderosos actores, el Estado y los empleadores, en su mayoría, dueños de los medios de producción. Los movimientos huelguistas elevan sus demandas y reivindicaciones desde un estatus desamparado y un mundo popular excluido, concientizando y tensionando la distribución del poder. Como se ha mencionado la mujer también es partícipe de estos procesos de lucha, y por lo mismo históricamente han dispuesto colaborar, guiar y luchar por sus derechos, particularmente desde la mirada del género donde existe el reconocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo humano.

Uno de los hechos más recordados de los movimientos sindicales, en la época del Estado Liberal, cuando esta élite política reprime por medio de las fuerzas armadas y el ejército a la clase popular, dentro de esta represión “grandes masacres obreras como fueron, Valparaíso (1903), Huelga de la Carne en Santiago (1905), Antofagasta (1906), Santa María en Iquique 1907” (Grez, 2007, p.1) siendo el punto de quiebre de los movimientos sociales. Como resultado se produjo un debilitamiento en los movimientos sindicales y en los movimientos sociales en general, sin embargo, se conservaron tendencias mutualistas y anarcosindicalistas dentro de sus cuadros operativos, que en años posteriores darían paso a lo que sería una de las grandes e importantes agrupaciones de la clase trabajadora, la Federación de Obreros de Chile (FOCH), liderados por el dirigente Luis Emilio Recabarren, un educador social de las masas obreras y populares, vinculado a los movimientos de

emancipación de la mujer en Chile. “Un agitador social que, desde la sociabilidad popular y el socialismo mancomunal, proyectó contrarrestar las fuerzas antagónicas de los grupos capitalistas y burgueses que explotaban a los proletarios empobrecidos” (Biblioteca Nacional de Chile, 2017, p.1). La FOCH pasaría con el tiempo a conformar el actual Partido Comunista (PC).

Los movimientos vinculados a las reivindicaciones de las mujeres surgen en el siglo XX donde trasciende las esferas de lo político, parlamentario, académico, sindical, cultural y organizaciones de base. Por ejemplo, la reforma agraria, el voto femenino (1949), la nacionalización del cobre y la duplicación del sistema universitario. Asimismo la realización del Primer Congreso Nacional de Mujeres (1944), la fundación del Partido Femenino de Chile (1946) y la fundación del Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena MEMCH (1935), la cual tenía la mirada de integrar a todas las mujeres chilenas sin distinciones en pos de una lucha por la igualdad de derechos. Estos hitos son los que encaminan hacia un sindicalismo tal como lo conocemos en la actualidad, con la vinculación de la mujer en estos espacios de poder altamente masculinizados. Todos y cada uno de los componentes en los que se desenvuelve y con los que se relaciona el sindicalismo, se encuentran en constante evolución, sean las reivindicaciones, luchas de clase e incluso el componente cultural y económico ligado a los sistemas imperantes como lo son el sistema patriarcal y el neoliberalismo.

## II. 2 El sindicalismo en la actualidad

La Encuesta Laboral ENCLA (2011) menciona que el movimiento sindical congrega casi a 200 millones de personas alrededor del mundo, dentro de América latina el número alcanza 40 millones de afiliados. La medida para conocer esta situación es mediante la tasa sindical, comprendida como la cantidad de afiliados a sindicatos en relación a la cantidad total de población

empleada, en el caso de América Latina la tasa promedio es de 16%. El caso particular de Chile se ubica con un 14,7%, posicionándose en el número 27 dentro de los 32 países que conforman la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en relación a la densidad sindical.

Por otro lado, lo que respecta a la diferenciación por género, son pocos los países donde las mujeres igualan o superan la mitad del total de los afiliados, en el caso de Chile la población afiliada el año 2014 a sindicatos activos era de 985.770, dividiéndose en 630.512 lo que respecta a afiliación masculina y 355.258 femenina. Por lo tanto, la tasa total será de 14,7 %, de un 15,6 % y 13,4 % respectivamente. En nuestro país de cada 100 trabajadores y trabajadoras, un poco más de 13 se encuentran afiliados a una organización sindical. Se revela y analizan los antecedentes porcentuales de datos a nivel país del sindicalismo y el género como una manera de comprender que el modelo de desarrollo ha ido atomizando a organizaciones sociales y colectivas, además de vela cómo la mujer se ha ido incorporando con una relevante y creciente participación en lo sindical.

### II. 3 Situación actual en Chile

En Chile se comprende la temática de los sindicatos desde su construcción histórica, mencionada anteriormente, pero a la vez de sus propias formas de organización. Es por esto, que en este apartado se señala cómo se enmarca la participación de los trabajadores y trabajadoras en los ámbitos legislativos y organizacionales de la sindicalización actual y cómo esto repercute directamente en las reivindicaciones, específicamente, de género. La Dirección del Trabajo (2017) manifiesta que los trabajadores y trabajadoras son respaldados por la Constitución Política del Estado y en el artículo 212 y siguientes del Código del Trabajo, en la que ellos tienen la libertad de

asociación sindical y la protección de sus derechos como socios de alguna organización sindical, respondiendo a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la propia legislación chilena. Es la ley 19.069 que ampara el derecho a la sindicalización y que establece las normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, cabe destacar que en la formulación de ésta ley no se incorpora la perspectiva de género, omitiendo, por ejemplo, porcentaje de cuota mínima de mujeres en la dirigencia sindical.

Y asimismo es relevante destacar que los mismos trabajadores y trabajadoras son representados ante los poderes de Estado, mediante la Central Única de Trabajadores (CUT). El Centro de Estudios Miguel Enríquez (2005) define la CUT como una organización pluralista y autónoma, independiente del Estado, del gobierno, de los empresarios, de los partidos políticos, de los credos religiosos y de cualquier institución ajena a lo sindical. Este organismo tiene como fines principales el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de promover, defender y representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras, para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales.

Desde la fundación de la CUT en el año 1953 hasta el año 2012, la dirigencia fue exclusiva de hombres, siendo hito trascendental lo ocurrido en el año 2012 en el cual asume la presidencia por primera vez una mujer, a cargo de Bárbara Figueroa. Es durante su periodo que se promulga la primera Agenda de Género, cuyo objetivo es poner fin a las situaciones de discriminación y desigualdad que persisten en el mundo laboral femenino siendo estas una contribución a la aproximación de las temáticas de género en el ámbito sindical. Contiene una serie de propuestas de diversas organizaciones, dirigentes y expertas que visualizaron cinco puntos fundamentales abordar, estos puntos

fueron la violencia de género en el trabajo, equidad salarial, corresponsabilidad familiar, cuidado infantil y una mejor capacitación e información para el empleo.

## II. 4 Revisión del estado del arte

En Chile existen pocas investigaciones que abordan la temática de reivindicaciones de género y sindicalismo, aunque se puede mencionar que el año 2007 se realiza una investigación llamada “Análisis teórico del sindicalismo en la región de los Lagos- Chile, desde una perspectiva de género: Situación de la industria salmonera” en esta se describe el contexto nacional y regional del desarrollo sindical en Chile, las tendencias cuantitativas de la participación de la mujer en el mundo laboral. En este último caso, se discute respecto de las externalidades positivas y negativas que tiene esta actividad comercial, la industria del salmón. Se finaliza el trabajo con un análisis comparativo de la situación en la que se encuentran hombres y mujeres, colocando un énfasis especial en la relevancia e impacto que tiene la dirigencia femenina en sus respectivas organizaciones sindicales. No obstante, en el ámbito internacional, por ejemplo, Argentina tiene una mayor suma de investigaciones que incorporan las categorías de género y sindicalismo. Se rescata de igual forma la investigación “Reivindicaciones de las mujeres obreras de la industria del pescado. Una perspectiva de clase y género a partir de los convenios colectivos de trabajo (Mar del Plata, 1942 - 1975)” donde se manifiesta el interés de comprender las representaciones de las mujeres obreras de la industria de pescado en Argentina, que cargaban con el doble peso de ser asalariadas y responsables del hogar, concluyendo en que “las mujeres obreras sufren la doble opresión de ser explotadas como obreras y como mujeres, ya que los parámetros culturales han fomentado que las mujeres sean desvalorizadas, y por tanto se les pueda extraer mayor plusvalía bajo un salario inferior al del

hombre” (Ruocco, 2010, p.103).

En conclusión podemos decir, que si bien existe un vasto espectro de investigaciones con la temática de género, la vinculación a la se lleva con el sindicalismo radica principalmente a nivel de porcentaje, cifras, estadísticas y no así a describir cual es realmente el rol que desarrolla la mujer en este espacio.

En definitiva las investigaciones mencionadas no presentan el enfoque cualitativo al cual se aspira, por ende el desafío de la presente investigación es comprender y describir las prácticas y los discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentes sindicales en la provincia de Concepción, tomando en cuenta que en la región del Bío Bío encontramos una gran participación de mujeres dentro de los espacios de poder, en este caso en las directivas de sindicatos, que dentro de los espacios geográficos disponibles podemos hallar a Talcahuano, Hualpén y Coronel, ciudades que tienen un amplio desarrollo empresarial e industrial con la conformación de sindicatos accesibles con los cuales es posible realizar una investigación mediante los recursos disponibles en el transcurso del semestre académico. Además, mencionar que se cuenta con una planilla Excel de la Dirección del trabajo que cuenta con la entrega de información de sindicatos de la Región y con datos específicos como directiva, nombre del sindicatos, contacto telefónico y correos electrónicos entre otros, que son de gran utilidad para la investigación.

## II. 5 Delimitación del problema

La mujer es concebida y construida bajo la mirada del patriarcado, ésta concepción que el patriarcado y lo masculino hegemónico entregan, es un aprendizaje cultural y por ende cambiante y fluctuante. La construcción de esta

forma de pensar sentir y actuar se puede manifestar en los diferentes agentes socializadores, destacando a la familia como agente primario, los medios de comunicación, la escuela entre otras. En el caso de la familia se designan tareas y conductas propias a cada género, que se perpetúan trans generacionalmente, donde la conformación de este grupo familiar se estructura en bases jerárquicas en su mayoría con el hombre como líder encargado de tomar decisiones y responsabilidades económicas. Por otro lado, los medios de comunicación dan a conocer al hombre representado como profesional de un estatus social más alto: políticos, deportistas y empresarios. Se concibe que “es socialmente aceptado que sea un hombre quien ocupe posiciones de liderazgo” (Gutiérrez, 2015, p. 15). Con esto podemos identificar que, al contrario del hombre, la mujer se va construyendo con ideales aprendidos, que no son los de una mujer líder capaz de tomar decisiones o de ser un agente con la capacidad de producir transformaciones, sino más bien se anima y fomenta a representar a una mujer débil, sin conocimiento ni capacidad de liderazgo, la que no puede actuar sin dejar de lado la emocionalidad. Por ende, a las mujeres les ha resultado mucho más costoso conseguir, acceder y mantenerse en esa posición, o en otras circunstancias han sido cuestionadas y evaluadas constantemente por el hecho de posicionarse en un estilo diferente al tradicional.

Con todo lo anterior, se hace referencia a los roles sociales comprendidos como patrones de conducta normativa dentro de una sociedad determinada y en este caso específicamente cómo el género influye sobre estos, pues como se mencionó, no será lo mismo para el imaginario colectivo que una mujer ejerza un rol de lideresa a que un hombre lo haga. Siguiendo en el concepto de roles, podemos identificar la multiplicidad que la mujer desempeña en su cotidianidad como lo son el de esposa, dueña de casa, trabajadora, entre otras, concluyendo que todos los mencionados se asemejan a características que el patriarcado



fundamenta y determina propio de un género, este caso el femenino, siendo esto un antecedente relevante a la hora de visualizar los porcentajes de mujeres en cargos de poder dentro de sindicatos.

La mujer en el ámbito laboral y de la misma forma dentro de las organizaciones sindicales para Riquelme (2015) ha tenido una baja participación en relación a su género opuesto, predominando energéticamente dentro de estos espacios la intervención masculina, por ende, la representatividad de éstas será menor tanto en los espacios de poder como en la suma de afiliados de los distintos sindicatos.

Cabe mencionar que la participación de las mujeres en los espacios de lucha sindical es sustancial, ya que históricamente la mujer ha debido romper con la producción y reproducción de estereotipos de género, con esto nos referimos, a que social y culturalmente se nos hace pensar que el poder es exclusivo de lo masculino, inclusive que éste es inherente al varón proveniente de una naturaleza biológica.

El poder que propicia los espacios sindicales es la apertura que tienen las mujeres para generar luchas por la redistribución de un poder masculino hegemónico, que es fundado desde el sistema patriarcal, facilitando el desplazamiento y eliminación de ideales y roles de género que promueven las praxis de mujeres en ámbitos exclusivamente privados.

A consecuencia y como lo plantea Riquelme (2015, p.19) hoy en día las mujeres se desenvuelven en el mercado laboral en trabajos que mantienen una lógica de tareas feminizadas que ofrece menores ingresos, donde existen mayores niveles de subempleo y además no pueden acceder a puestos de trabajo más altos en relación con la jerarquía laboral.

La presente investigación amplía su mirada en observar y pesquisar en estos espacios de poder como lo son los sindicatos, los cuales son escenarios propicios en los que se vayan generando toma de conciencia de las posibilidades de incidir en los procesos económicos y sociales, defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras como seres humanos integrales. Es aquí en donde las prácticas y los discursos de reivindicaciones toman fuerza, en pos de lucha, por medio de la representatividad de las mujeres en estos espacios, en cómo la mujer lideresa puede tensionar y actuar para el beneficio de todos y todas.

Es por ello que esta investigación toma una posición desde el feminismo, de acuerdo a Castells (1996) “entenderemos por feminismo lo relativo a todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad, y opresión de las mujeres y lograr, por tanto, su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género (citado en Facio y Fries, 2005, p. 10).

En la región del Bío Bío existe una enorme variedad de sindicatos y participación de mujeres dirigentas, que permitirá conocer cómo se configura el rol de la mujer dirigente en relación a las expresiones de reivindicaciones de género, considerando en estas los movimientos sociales, feministas o ideologías de género que han influido en su construcción de poder en estos espacios.

### III. JUSTIFICACIÓN

La Terapia Ocupacional (T.O) a lo largo de la historia ha tenido diversos cambios y esto ha repercutido en la multiplicidad de formas en las que hoy se puede comprender y hacer terapia ocupacional. Dentro de esta multiplicidad se encuentra la Terapia Ocupacional tradicional que se encarga de los problemas sociosanitarios, otorgando un rol al terapeuta ligado a la funcionalidad, es así como este origen de la Terapia Ocupacional, va moldeando su actuar y se vuelca a una Terapia Ocupacional emergente la cual propone mirar hacia un problema social, vislumbrando condiciones en las cuales se vive y adquiriendo lineamientos ligados al feminismo, reivindicaciones sociales, temáticas culturales y de reconocimiento de los derechos. Es así como la Terapia Ocupacional social crítica emerge bajo condiciones históricas concretas y éstas se vinculan directamente con el desarrollo del capitalismo, el neoliberalismo, trabajo industrial, contradicciones de clases sociales, demandas de género entre otras.

Esta forma de hacer terapia ocupacional impulsa y promueve el comprender los temas y demandas de género como concepciones de una cuestión social latente en nuestro cotidiano y por ende una cuestión que atañe a la sociedad en su totalidad.

La relevancia de incorporar la perspectiva de género tanto en la investigación como dentro de las prácticas de la disciplina, radica en el hacer presente y reconocer la hegemonía imperante en la cual históricamente se ha trabajado y en cómo ésta busca analizar y detener la perpetuidad de praxis centradas históricamente desde una visión androcéntrica, como refiere Puleo (1995) se

entiende como un sesgo masculino que considera inferior y femenino el cuerpo, las emociones y afectividad, lo que conforma una lógica de dominación por sobre las mujeres, los esclavos y los animales y cuyo accionar sería dirigido a suplir los intereses del “amo”.

Del mismo modo, la importancia del trabajo con los colectivos reside en que estos son precursores de la transformación de este orden social imperante. Es así como se concibe que las mujeres han estado presentes en las grandes luchas de los movimientos sociales a lo largo de la historia, sin embargo, es importante posicionarla y visualizarlas desde roles protagonistas de su propia lucha, visibilizando sus acciones concretas desde un campo propicio para transformar, como es el sindical, pero no tan favorable para las reivindicaciones propias del género, las que han sido, tanto a lo largo de la historia como en la actualidad, consideradas como luchas secundarias.

El enfoque o mirada que mediante la T.O se le da a la investigación es innovador, pues se busca producir una transformación a lo que tradicionalmente se trabaja cuando hablamos de mujeres en el ámbito laboral, saliendo de concepciones restringidas de mujeres asociadas a ámbitos privados y hombres asociados a ámbitos públicos, por lo que, dentro de la relevancia de la investigación está el abrir y ampliar nuevas aristas de estudios, donde a través del diálogo con mujeres dirigentes se logre visualizar la incorporación de la perspectiva de género y feminismos en su rol como mujer dirigente sindical, de esta manera contribuir a nuevos campos de acción para la Terapia Ocupacional.

De la misma forma, se intencionará con la investigación generar una utilidad sustancial para las dirigentes sindicales, residiendo ésta en la importancia de propiciar procesos reflexivos en torno al ejercicio de prácticas reivindicativas a

favor del género femenino dentro de espacios sindicales y como las mujeres consiguen visualizar la incorporación de una perspectiva de género o feminismo, por consiguiente lograr que las dirigentas sean conscientes de sus prácticas y conscientes de cómo éstas pudiesen o no generar una nueva forma de dirigir dentro de un campo propicio de transformaciones, como lo es ámbito sindical, fomentando el ser consecuente con la erradicación de patrones que siguen reproduciendo y perpetuando las desigualdades, la discriminación y esta subordinación del sistema patriarcal, de lo masculino por sobre lo femenino, en donde ellas, puedan efectuar estrategias de cambios beneficiándose de la posición en la que se encuentran: su rol como dirigentas.

#### **IV. TEMA**

Expresión de prácticas y discursos reivindicativos de mujeres dirigentes en espacios sindicales de la Provincia de Concepción.

#### **V. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo se expresan las prácticas y discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentes en espacios sindicales de la Provincia de Concepción?

#### **VI. OBJETIVO GENERAL**

Describir las expresiones de prácticas y discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentes en espacios sindicales de la Provincia de Concepción.

#### **VII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Reconocer las prácticas de las mujeres dirigentes sindicales en torno a las reivindicaciones de género, de la provincia de Concepción.

Reconocer los discursos de las mujeres dirigentes sindicales en torno a las reivindicaciones de género, de la provincia de Concepción.

Describir las condiciones existentes en los espacios sindicales para la incorporación consideraciones de género, de la provincia de Concepción.

## VIII. MARCO TEÓRICO

### VIII. 1 Rol, Poder y Patriarcado

En este apartado se darán a conocer antecedentes y conceptos tanto del patriarcado como del poder, profundizando además en cómo estos van influyendo en el modo de ser, pensar y actuar de las dirigentas sindicales, además de relacionar como mutuamente se complementan y se van fusionando en las mujeres a la hora de ejercer un rol de lideresas.

El patriarcado en su sentido literal es definido como el gobierno de los padres. Históricamente el concepto es manejado para dar respuesta a un tipo de orden u organización social en la que los varones ejercen la autoridad. Sin embargo, se comprende en esta instancia al patriarcado como:

Un sistema de relaciones sociales sexo – políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia (Fontenla, 2008, p.3).

El patriarcado por lo tanto es una ideología que trasciende todos los ámbitos de la vida, generando y construyendo modos de ser y hacer con los otros, influyendo directamente en cómo las mujeres se posicionan y en este caso como ejercen roles dirigenciales dentro de ámbitos de poder y liderazgo. Hablar de patriarcado es hablar de poder, un sistema que se ha encargado de mantener apartada a las mujeres de la esfera de las decisiones y consecutivamente del poder. Así Michael Foucault ratifica que “el poder no tiene un origen político, ni jurídico, sino social” (Cisneros, s.f, p.6).

Es por lo anteriormente dicho que se comprende el poder como lo menciona Silva (2012) la capacidad potencial de una persona para influir en la conducta de otro, con el fin de que se actúe como la primera persona desea. Sin embargo, este concepto es un concepto básico de poder, más el ejercicio del poder, será comprendido como la forma en que ciertas acciones pueden estructurar y modificar otras acciones posibles, las cuales producen realidades, discursos, saberes y verdades que se instauran en un contexto sociopolítico y socioeconómico el cual se arraiga profundamente en el entramado social.

En este sentido existen relaciones de dominación, las cuales son discernibles en la medida en que se problematiza en cuanto a estas relaciones de poder en el sistema patriarcal, como Bourdieu (1998) menciona que cuando las mujeres adquieren puestos de trabajos elevados, deben de alguna forma “pagar” por éste éxito con un éxito menor ligado a lo doméstico, ya sea la soltería, el divorcio, la postergación de la maternidad, etc. Esta misma situación a la inversa tiene una inclinación a la renuncia parcial o total de la carrera laboral o los puestos de poder. El visibilizar como está estructurado el poder dentro de la sociedad, es de gran relevancia, considerando que actualmente vivimos en sistema patriarcal capitalista, sumergidos en relaciones de poder que se desenvuelven en un plano de dominación/subordinación, considerando que esta



dicotomía se da, en gran medida, entre géneros. Estas diferencias son evidentes en el cotidiano, en el proletario explotado y la burguesía explotadora y esta lucha constante por aplacar las desigualdades. Esta pugna es altamente potenciada por el feminismo, debido al estado de inferioridad en el cual se encuentra la mujer, ya sea por las brechas salariales, la violencia ejercida hacia ellas tanto física, psicológica como simbólica y la concepción de la “mujer como género inferior”, hace que este movimiento tome cada vez mayor fuerza para aplacar las desigualdades y reivindicar sus derechos

Las mujeres trabajadoras muchas veces no se desligan de las tareas domésticas, debido a la constante responsabilidad que asumen en concordancia a la crianza dada y a los patrones establecidos por el sistema patriarcal, lo cual conlleva a una doble explotación la cual será entendida como responsabilidades domésticas y familiares que recaen sobre las mujeres, sumadas, además, a las responsabilidades laborales que desempeñan, las que generan una carga extra en ellas.

El que las mujeres ejerzan roles de liderazgo dentro de espacios sindicales, devela cómo éste poder masculino hegemónico, propiciado por el sistema patriarcal, va redistribuyéndose en cierto grado a favor de la mujer. Por otro lado, nos ayuda a comprender que este poder no es inherente a lo masculino, que estos espacios facilitan el desarrollo pleno de sus capacidades y también derrocan ideales de una mujer incapaz de liderar o ejercer un poder y que este no es exclusivo del hombre. Sin embargo, pese a que las mujeres se encuentren en roles líderes dentro de espacios de poder, no implica que se resuelvan las demandas de género, debido a que en ciertos casos ser líder es un nuevo rol de la mujer más que una reivindicación de género.

## VIII. 2 Reivindicaciones de género y Sindicalismo

Las desigualdades sociales, promueven el interés colectivo de reivindicar derechos en diferentes ámbitos, tales como el que compete a la presente investigación, las reivindicaciones de género en los espacios sindicales, por lo que se entiende como lo relativo a proclamar los derechos propios de cada género, generando luchas por la redistribución de un poder masculino hegemónico mediante acciones concretas y simbólicas a partir de la concientización de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las primeras voces de reivindicaciones de género en los ámbitos sindicales se dan a través del feminismo, por esto que la activista feminista vocera coordinadora del movimiento “Ni Una Menos” en Chile, Elena Dettoni (2017) define el feminismo como:

Un movimiento político social, cuya génesis fue la toma de conciencia de las distintas formas de opresión que enfrentamos como grupo humano las mujeres; inequidades y explotaciones perpetuadas desde una construcción de dominación de lo masculino sobre lo femenino. La toma de conciencia de estas explotaciones nos mueve a politizar desde lo personal a lo colectivo como una estrategia transformadora que busca de construir éste modelo patriarcal y capitalista. Avanzando a las transformaciones que requiere una sociedad que, respetando

nuestras diferencias, garantice que nacer mujer no suponga menor capacidad de decidir y disfrutar nuestras vidas (citado en Jara, 2017, p.1).

Según Melero (2010) el movimiento feminista ha luchado históricamente por defender los derechos de la mujer debido a la marginalidad que se le ha dado a sus demandas, y también en poder llevar esta lucha a los diferentes sectores de la sociedad. Es a partir del siglo XX, en la segunda ola del feminismo cuando se presentan las demandas del grupo de mujeres con respecto al ámbito laboral, la conciencia de la desigualdad entre géneros ha potenciado a grupos colectivos a generar acciones por su libertad, buscando reivindicaciones de igualdad tanto en derechos como en oportunidades, queriendo derrocar la opresión, la discriminación y la explotación de las que han sido objeto. Estos cambios están basados en generar una contrariedad al sistema patriarcal, puesto que el feminismo busca un cambio en las concepciones impuestas por este sistema global imperante y la libertad para mujeres como también para hombres.

La forma en la que se logra articular las reivindicaciones a un fin concreto, es mediante la previa organización de una colectividad. Ada Pellegrini (2003) entiende esta organización como una colectividad de personas con intereses comunes que tienen un vínculo jurídico entre los grupos, tal como ocurre en las familias, condominios, sindicatos, etc. Esta organización permite ver una realidad como un todo homogéneo, sin contradicciones internas o divisiones, esto no quiere decir que no haya intereses personales, sino más bien que se entiende como una colectividad cohesionada y enlazada en las demandas colectivas que surgen desde los intereses colectivos. Por medio de prácticas como colectivo, las organizaciones sindicales han contribuido en poder ampliar la representatividad y los horizontes del sindicalismo.

### VIII. 3 Género y roles sociales

La reproducción de un rol social responde a patrones conductuales normativos que son establecidos por un orden social y que históricamente se van transformando. En esta investigación se entenderá por roles a “patrones normativos culturales, es decir a una agrupación de valores, actitudes y conductas que la sociedad asigna a las personas que ocupan una posición ligada a un determinado estatus social”. (Linton, 1945 citado en Aritzeta & Ayestarán, 2003, p.1). Estos roles para Schutt (s.f) son conductas que cada sujeto y sujeta asume para relacionarnos con otro y otras dentro de dinámicas que son colectivas.

El género será una variante fundamental a la hora de desarrollar algún rol social, pues por género comprenderemos a las características de las mujeres y los hombres definidas por la sociedad, como las normas, los roles y las relaciones que existen entre ellos. Por lo tanto, dentro de este sistema patriarcal, los roles designados están estrechamente relacionados al género de cada persona. Esto da paso a visualizar explícitamente los roles de género, que en esta ocasión serán comprendidos como:

Aquellas expectativas sociales creadas en torno al comportamiento femenino y masculino. Son construcciones sociales de lo que se espera sea el comportamiento de la mujer y del hombre. Contienen autoconceptos, características psicológicas, así como roles familiares, ocupacionales y políticos que se asignan a uno y otro sexo de acuerdo con dicotomías que los separan y los consideran como opuestos (Guzmán, 2009, p.1).

Siguiendo con la autora, se puede identificar como la concepción de hombre queda determinado como un modelo que se contrapone al de la mujer, un claro ejemplo es como los roles de género son construcciones sociales y plasman elaboraciones culturales de roles justificadas desde lo biológico y en su mayoría de esto último se desprenden “rasgos naturales” en las mujeres. Los roles que actualmente desarrollan las mujeres son frecuentemente el de madre, dueña de casa, trabajadora, esposa, entre otros. Todos convergen en que son proyecciones de las cualidades del sexo femenino, sumado a todo lo que entrega el patriarcado a la construcción de mujer.

Las relaciones que se dan entre hombres y mujeres en el marco de los roles de género, determinan roles de poder y por lo tanto relaciones de poder. Este poder que se manifiesta en privilegios y control desigual de recursos entre hombre y mujeres, son réplicas del orden social que se denomina patriarcado, por lo tanto, el grupo más poderoso, en este caso varones, impone sus demandas y como menciona Guzmán (2009) los hombres son quienes se acostumbran a disfrutar de los privilegios y el poder otorgados, luchan por la defensa de éstos y naturalizan el estado de inferioridad y sumisión de la mujer. De esta manera los procesos de socialización generan las bases y condiciones para que cada grupo se comporte según la forma que la sociedad a designado según su sexo, pudiendo ser muy complejo romper con dichos esquemas, considerando que “ideologías o sistemas de creencias dan sentido a la vida social” (Guzmán, 2009, p.5).

En la presente investigación se puede apreciar el rol de mujeres lideresas, si bien hoy en día se encuentran mujeres desempeñando este rol, cabe mencionar que el ejercerlo a significado una lucha feminista persiste en contra de la división por sexo y la influencia del patriarcado. Tradicionalmente este rol es designado a lo masculino, al suponer que el hombre es el indicado en el

desempeño de roles desde una esfera pública y de poder, “al ser más racional, seguro, fuerte y objetivo”. Entonces el hecho de que las mujeres representen este rol rompe esta estructura que la posiciona en un orden inferior, pues se hace creer que las concepciones o rasgos de mujer no encajan con las características que el rol de dirigencia solicita.

En consecuencia el desempeñar este rol también ha generado socialmente una construcción de estereotipos o características en relación a como se expresa o se desarrolla este liderazgo. Se entenderá características personales como el conjunto de elementos identitarios del rol de dirigente en espacios sindicales, que han sido influenciados por el contexto social en el que se desenvuelve la mujer, ya sea a partir de una representación ideológica, política y emocional, tal como experiencias vividas, herencia adquirida, actitudes y aptitudes que conduce finalmente al ejercicio de su rol. Se considera que la mujer dirigente deba adoptar formas masculinas de liderar, pues la presión social del patriarcado va produciendo que la mujer deba validarse con esta forma tradicional de presidir, o asimismo se busca que sus pares la perciban desde un rol materno asociado a la imagen femenina que prioriza los temas relacionados con el hogar y la familia, por tanto exterioriza su papel familiar a la esfera pública. También otra forma de expresión es mediante la relación de igualdad como actoras sociales o “compañeras”, donde la mujer dirigente es la voz y unión de la masa que representa asumiendo la condición de sujetas de derecho. Ya sea cualquiera de estas expresiones, se debe consentir que el ejercicio de dirigencia va rompiendo estereotipos de género que han influido históricamente en esta opresión y forma minimizada de observar y comprender a la mujer.

#### VIII. 4 Condiciones del Espacios Sindicales

A lo largo de la historia los movimientos sociales han sido una potente muestra de lucha contra desigualdades impuestas por este sistema hegemónico, sistema basado en el capital y de la misma forma en la desigualdad de género, este último mejor conocido como patriarcado. Es por esto, que los sindicatos se posicionan y se materializan como un actor social contestatario que provee espacios de defensa, resguardo y reivindicaciones, ante la fragilidad de los derechos de las y los trabajadores. Con lo anterior se pudiese pensar entonces, que ¿los sindicatos son por esencia espacios de lucha y reivindicación tanto para las y los trabajadores? Este cuestionamiento nos adentra principalmente en dos variantes. La primera, relacionada a la nutrida y sólida herencia de lucha que nos deja el sindicalismo chileno, especialmente el obrero, con grandes mujeres que cuestionaron, concientizaron y reivindicaron la posición de la mujer en el ámbito laboral. Es por esto, que el campo y las condiciones con esta variante debiesen ser favorable, debido a la vasta experiencia que mantiene el país, sin embargo, se visualiza otra directriz, una de estas es el sistema actual, que para Fuentealba (s.f) es el que fomenta desde diferentes escenarios una lucha más bien individual con intereses propios, generando un debilitamiento como colectivo. Considerando que el campo de la colectividad es la integridad mayor de un sindicato. Aun con todos estos factores los sindicatos siguen siendo una de las organizaciones más grandes que alberga a la clase trabajadora, sectores industriales, empresas y otros. Siguen siendo la plataforma más adecuada de lucha y resistencia.

El sindicato está determinado por un escenario en el cual históricamente ha sido dominado y constituido por hombres, ante esto nos queda la constancia de que la incorporación de las mujeres favorece consciente o inconscientemente una mayor participación e involucración en temas políticos y reformista

laborales, culturales, sociales y económicos, que se incorporan dentro de una agenda sindical. Aun cuando la incorporación de ésta al mundo laboral y sindical ha sido una larga y aplastante lucha que hasta el día de hoy se mantiene.

Por otro lado, sumando a las condiciones que mantiene las mujeres en el mundo sindical, encontramos a los roles de género, que como sabemos nos entregan determinadas cualidades dependiendo de nuestro sexo biológico. Esto influye en la medida en que las mujeres son invisibilizadas y muchas veces consideradas como no aptas para liderar, es decir que dentro de las características que entrega los roles de género, las mujeres no mantienen actitudes afines con las tareas dirigenciales, encontrándonos con argumentos arraigados y naturalizados por la comunidad tanto general, como sindical, de que es el hombre el más indicado para ejecutar el liderazgo.

De una forma similar a las condiciones, los espacios sindicales se han ido reduciendo, favorecido por la atomización creciente de los sindicatos, que deriva del capital y estrategias de individualización que produce el sistema actual. Sin embargo, podemos constatar que en los últimos años la incorporación de la mujer al campo laboral ha sido progresiva, entrega numéricamente una mayor posibilidad de ejercer roles de liderazgo y desde ese escenario mayor posibilidad de reivindicaciones de su género.

Por lo tanto, en el escenario que se desarrolla el sindicalismo actualmente, la presencia de mujeres y la posibilidad de generar transformación de ideologías de género estará determinada por ciertas características que debiesen presentar las mujeres en estos espacios, destacando principalmente la presencia de conciencia de género, “la cual pasa por reconocer/nos varones y mujeres socializados y adoctrinados por la ideología patriarcal; develar,



conocer, dismantelar, subvertir, deconstruir, transformar el sistema jerarquizado de los varones en condición de género masculino/dominante y de las mujeres en condición de género femenino/subordinado” (Cabral, 2008,p.496). Sin embargo, la presencia de conciencia debe ir acompañado de un continuo soporte colectivo, el cual ha ido mermando por la disminución de las funciones sociales que van a favorecer el individualismo y es ahí en donde las masas populares, en este caso, el área del sindicalismo busca una construcción en base a la ayuda y el soporte colectivo. Se considera que el apoyo mutuo que se da en la sociedad y comunidades, es trascendental para mantener la vida y el bienestar de estas mismas. Se entiende que el soporte colectivo es el apoyo por parte de los socios, familias e instituciones del sindicato hacia sus representantes, los cuales se sienten amparados en las reivindicaciones y derechos por los cuales luchan.

Se entenderá por condiciones del espacio sindical toda aptitud personal, conciencia de género, soporte colectivo y compromiso de lucha que influya en la realización de determinadas acciones en pro del resguardo y el desarrollo de reivindicaciones para las y los trabajadores, todo dentro de un escenario que puede ser tanto físico como simbólico, siendo considerando que es un espacio en el que se dan expresiones de poder, al igual que relaciones de cooperación o de conflicto que de ahí se derivan.

## VIII. 5 Prácticas y Discursos reivindicativos de Género

En la literatura no existe un concepto definido de prácticas y discursos reivindicativos, sin embargo, se crea una definición relacionada a los términos de la presente investigación. Según la Real Academia Española (2017) se entiende discurso como un punto de vista o doctrina que condicionarán la forma en la que se entenderán ciertas temáticas, el cual estará estrechamente

relacionado con el lenguaje verbal y no verbal, “el lenguaje corporal y la voz inciden, de manera mucho más decisiva que la palabra, en la inmensa mayoría de nuestras relaciones” (Baró, 2012, p. 23). Es por esto que el discurso es un medio para la lucha y no solamente para exponer las diferencias de los sistemas de dominación “El discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse”. (Foucault, 1970, p.6). Al mismo tiempo encontramos que el discurso es un sistema de ideas las cuales se van construyendo a través de un entramado social, en donde se hace referencia a las representaciones que son impuestas por las clases superiores y que terminan siendo aceptadas o compartidas por la mayoría de la sociedad. Este debe estar cargado de los intereses que se buscan en conjunto como grupo u organización, dentro de estos discursos se debe ver reflejada la identidad del grupo, hacer presente y luchar por los intereses como un colectivo, se debe contribuir a la identidad del sindicato con base a valores que sean comunes, compartidos por cada uno de sus integrantes, esto proporcionará al sindicato una base sólida ideológica, la que deberá ser transmitida a través del discurso, además esto ayudará a los integrantes a sentirse identificados, con lo cual tomarán la decisión de participar o no dentro de este, con que a la vez se logra generar un sentido de pertenencia al sindicato. Es importante la manera en que el discurso va a transmitir las ideas que se quieren expresar, ya que, es por medio de este que se van a verbalizar las posteriores prácticas dentro de los sindicatos. De esta manera encontramos los discursos concientizadores, los cuales van a plantear ideas diferentes a fin de generar conciencia en el otro, buscando hacer visible problemáticas que sean atingentes a ellos de manera de evitar el sometimiento de las masas. Referente a las prácticas según la definición de la RAE (2017) lo entenderemos como esta acción de ejecutar, hacer o llevar a cabo demandas concretas para la reivindicación de género. Otra forma de entender práctica es según Campero

y Restrepo como “Los modos de la acción cotidiana ya sea intelectuales o materiales-prácticas en plural- que responden a una lógica táctica mediante las cuales el ser humano configura su existencia como individuo y como comunidad construyendo cultura” (Campero & Restrepo, 2002, p. 42). La práctica reivindicativa llegaría a ser la materialización del discurso, la forma de llevar a cabo por medio de la acción concreta el discurso, es ella donde se deben ver expuestas las cosas verbalizadas, debe estar cargada de los valores, la identidad del grupo, es decir, las reivindicaciones propiamente tales o la acción de protestas, creación de propuestas, reuniones sindicales, entre otras, o sea, una acción concreta. Quintana (2013) refiere que acción y comunicación se unen y convergen en la articulación de la lucha, en este caso, sindical. De manera que nos enfocaremos en dos prácticas, las concientizadoras y las concretas, las primeras se entenderán como la acción transformadora que busca la instauración de una situación diferente, donde el sujeto pueda definir sus problemas, hacerse consciente reflexionar y actuar frente a ellos, en cambio por las prácticas concretas se definirán: La acción determinada que da respuesta a una situación que es necesario modificar o mejorar en el trabajo diario de las personas en el ámbito laboral. Es por esto que el poder comprender las prácticas y discursos reivindicativos da nociones de cómo interpretar las acciones de las dirigentas sindicales en relación a la incorporación del feminismo o perspectiva de género.

## **IX. MARCO METODOLÓGICO**

### **IX. 1 Enfoque de investigación**

El marco metodológico de la investigación se encuentra guiado desde un enfoque cualitativo, el cual según Taylor y Bogdan (1986, p. 20) considera la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable”. Es aquí donde el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino que son considerados como un todo, de la misma manera al estudiar a las personas de forma cualitativa se logra conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad o en las organizaciones. Mediante lo anterior, se busca conocer por medio de las mismas mujeres las reivindicaciones de género y cómo éstas pudieran estar influenciadas por el feminismo.

### **IX. 2 Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que “el objeto de estudio es ya conocido o se ha logrado definir y el interés se centra en describirlo (...) y ofrece al investigador un conocimiento exhaustivo del objeto o de algunos de sus aspectos” (Vieytes, 2004, p. 119). Es decir, que es a través del mismo objeto de estudio es que se describirá y analizará por medio de las prácticas y los discursos las reivindicaciones de género dentro de los sindicatos.

A la vez la investigación es de tipo transversal o sincrónica “los cuales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es

describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, 2006, p.208). Se considera adecuado este tipo de investigación ya que de esta forma, por medio de las expresiones de las mismas mujeres, se logra recolectar datos acerca de las reivindicaciones de género presentes en su rol de dirigente sindical, es por ellas mismas a través de sus discursos que se logra levantar datos necesarios para la investigación, en donde los principales actores son las mismas mujeres.

### IX. 3 Diseño de la investigación

Por consiguiente, el diseño de la investigación es de tipo Fenomenológico, ya que:

Estos diseños se enfocan en las experiencias individuales subjetivas de los participantes. Responden a la pregunta ¿Cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno? El centro de indagación de estos diseños reside en la(s) experiencia(s) del participante o participantes (Salgado, 2007, p.73).

Es pertinente el uso de este tipo de investigación, ya que es por medio de las mismas experiencias, tomadas como aspectos esenciales, resaltando a la vez los aspectos individuales y subjetivos de cada una de las experiencias de las mujeres dirigentes, que se busca conocer y profundizar acerca de las expresiones de las reivindicaciones de género desde su rol de dirigentes sindical.

#### IX. 4 Sujeto de estudio y muestra

Para la presente investigación, la población se encontrará enfocada en mujeres sindicalistas de las cuales se obtendrá información acerca de las prácticas realizadas, de manera de lograr conocer cómo dentro de estos espacios se expresan las reivindicaciones de género y en qué cantidad éstas son influenciadas tanto por la perspectiva de género o por el feminismo. La cantidad de mujeres que se encuentran afiliadas a un sindicato podría ser un gran número, por lo que se delimitará la muestra a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ser de género femenino</li><li>- Dirigentas sindicales</li><li>- Pertenecer a la provincia de Concepción</li><li>- Tener experiencia previas ejerciendo rol de dirigente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ser de género masculino</li><li>- No ser dirigente sindical</li><li>- No pertenecer a la provincia de Concepción</li><li>- No tener experiencia previa en dirigencia</li></ul>

#### IX. 5 Unidad de análisis

La unidad de análisis estará compuesta por un grupo de 7 a 15 mujeres dirigentes sindicales, las cuales deben pertenecer a la provincia de Concepción.

#### IX. 6 Tipo de muestreo

A la vez, el tipo de muestreo es de tipo opinático, ya que, es el investigador quien

“selecciona a los informantes siguiendo criterios estratégicos personales en

función de los objetivos del estudio y su conocimiento de la situación” (Vieytes, 2004, p. 645). A la vez se caracteriza por un esfuerzo de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos.

## IX. 7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por la naturaleza de la investigación se utilizarán técnicas que permitan describir mediante los discursos y las prácticas de los mismos participantes dando respuesta a cómo se expresan las reivindicaciones de género desde el rol de mujer dirigente en espacios sindicales. Una manera de finalizar la recolección de datos es mediante la saturación de la información que se refiere al momento en que, después de la realización de un número determinado de entrevistas, grupos de focales, entre otros. El material cualitativo deja de aportar datos nuevos por lo que la información se vuelve reiterativa, es en ese instante, donde se deja de recoger información.

### Entrevista semiestructurada

Se entiende la entrevista semiestructurada como aquella que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados...” (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, 2006, p. 597). Se considera importante y pertinente utilizar esta técnica debido a que es dinámica y flexible, ya que es adaptable a cualquier situación, circunstancia y contexto, siendo una instancia de poder intencionar en las temáticas de interés a la investigación.

## Observación participante

Se definen la observación como "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (Marshall y Rossman, 1989 citado en Kawulich, 2005, p.79)

Por lo anterior se considera importante el uso de esta, ya que nos permite verificar y conocer información importante que los participantes no llegan a compartir por diferentes motivos como también observar información que los participantes nos han descrito en las entrevistas.

## Grupo focal

Se entenderá que el grupo focal es una técnica no directiva que tiene por finalidad la producción controlada de un discurso por parte de un grupo de sujetos que son reunidos, durante un espacio de tiempo limitado, a fin de debatir sobre determinado tópico propuesto por el investigador. (Gil, 1993 citado en Martínez, 2011, p. 48). Es útil para, indagar cómo afectan diferentes fenómenos o situaciones a las personas o bien, para explicar y profundizar en las percepciones, sentimientos y pensamientos de los sujetos involucrados en diversas problemáticas. Los participantes puedan expresar libremente su opinión sobre diferentes aspectos de interés en un ambiente abierto para el libre intercambio de ideas que surgen a partir de instrumentos previamente diseñado (relatos motivadores, imágenes generadoras, videos) lo que facilitará el levantamiento de información y de cierta forma se tendrá en consideración los elementos o ideas en común que surgirán de esos espacios.



## IX. 8 Plan de análisis

Las técnicas de análisis de datos e interpretación de los resultados a utilizar para esta investigación es el hermenéutico, éste es un proceso de “interpretación, y de compenetración y comprensión profunda de textos (...)” (Baeza, 2002, p. 155), por ende la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, tales como la entrevista semiestructurada, grupo focal e incluso la observación participante nos permitirá analizar e interpretar el discurso y prácticas reivindicativas del colectivo de dirigentes sindicales de la provincia de Concepción, haciendo hincapié a los “conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 583). Que tienen del contexto donde se desenvuelven. Es por ello que, al interpretar nuestros datos mediante una matriz temática, que da cuenta de las categorías apriorísticas de la temática de investigación y al contrastarlas con los datos obtenidos podremos generar una interpretación, con el fin de configurar categorías emergentes que le darán respuesta a nuestros objetivos de investigación.

Una vez finalizado la recolección de información de datos se utilizara la técnica de análisis llamada “triangulación hermenéutica”, la que se define como “la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación”. (Cisterna, 2005, p. 68) es relevante realizar de esta forma el cruce de información para llevar a cabo un análisis profundo de las temáticas abordadas en la presente investigación. Es así como entrelazan y contrasta la información del marco teórico, con los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos.

## IX. 9 Malla categorial

Dimensión	Categoría	Subcategoría
Reivindicaciones de género	Prácticas	Práctica Concientizadora
		Práctica Concreta
	Discursos	Discurso Concientizador
Ejercicio de Poder	Condiciones del Espacio sindical	Conciencia de género
		Soporte colectivo
	Roles de Género	Doble explotación
		Características Personales

**Reivindicaciones de género:** Es lo relativo a proclamar los derechos propios de cada género, generando luchas por la redistribución de un poder masculino hegemónico mediante acciones concretas y simbólicas a partir de la concientización de la desigualdad entre hombres y mujeres.

**Prácticas:** Modos de la acción cotidiana ya sea intelectuales o materiales-prácticas en plural- que responden a una lógica táctica mediante las cuales el ser humano configura su existencia como individuo y como comunidad construyendo cultura.

**Práctica Concientizadora:** Acción transformadora que busca la instauración de una situación diferente, donde el sujeto pueda definir sus problemas, hacerse consciente reflexionar y actuar frente a ellos.

**Práctica Concreta:** Acción determinada que da respuesta a una situación que es necesario modificar o mejorar en el trabajo diario de las personas en el ámbito laboral.

**Discursos:** Es un sistema de ideas las cuales se van construyendo a través de un entramado social. Este debe estar cargado de los intereses que se buscan en conjunto como grupo y como organización.

**Discurso Concientizador:** Plantea ideas diferentes a fin de generar conciencia en el otro, buscando hacer visible problemáticas que sean atingentes a ellos de manera de evitar el sometimiento de las masas.

**Ejercicio de Poder:** El ejercicio de poder es la forma en que ciertas acciones pueden estructurar y modificar otras acciones posibles, las cuales producen realidades, discursos, saberes y verdades que se instauran en un contexto sociopolítico y socioeconómico el cual se arraiga profundamente en el entramado social.

**Condiciones del Espacio sindical:** Se comprenderá condiciones del espacio sindical a toda aptitud personal, conciencia de género, soporte colectivo y compromiso de lucha que influya en la realización de determinadas acciones en pro del resguardo y el desarrollo de reivindicaciones

**Conciencia de género:** Develar, conocer, dismantelar, subvertir, deconstruir, transformar el sistema jerarquizado de los varones en condición de género masculino/dominante y de las mujeres en condición de género femenino/subordinado

**Soporte colectivo:** Apoyo por parte de los socios, familias e instituciones del sindicato hacia sus representantes, los cuales se sienten amparados en las reivindicaciones y derechos por los cuales luchan.

**Roles de Género:** Aquellas expectativas sociales creadas en torno al comportamiento femenino y masculino. Son construcciones sociales de lo que se espera sea el comportamiento de la mujer y del hombre. Contienen autoconceptos, características psicológicas, así como roles familiares, ocupacionales y políticos que se asignan a uno y otro sexo de acuerdo con dicotomías que los separan y los consideran como opuestos.

**Doble explotación:** Responsabilidades domésticas y familiares que recaen sobre las mujeres sumadas además a las responsabilidades laborales que desempeñan, las que generan una carga extra en ellas.

**Características Personales:** Conjunto de elementos identitarios del rol de dirigente en espacios sindicales, que han sido influenciados por el contexto social en el que se desenvuelve la mujer, ya sea a partir de una representación ideológica, política y emocional, tal como experiencias vividas, herencia adquirida, actitudes y aptitudes que conduce finalmente al ejercicio de su rol.

## IX. 10 Consideraciones éticas

Un aspecto relevante dentro de la investigación es explicar de manera concisa y detallada el proceso del cual estarán involucrados el grupo de dirigentas sindicales. Declarar la temática, la manera en la cual se trabajará y por último generar un espacio o metodología donde ellas puedan conocer de los resultados y análisis de lo investigado. Por lo anterior se utilizará el consentimiento informado, siendo este un “proceso mediante el cual un sujeto confirma voluntariamente su deseo de participar en un estudio en particular después de haber sido informado sobre todos los aspectos de éste que sean relevantes para que tome la decisión de participar” (Organización Panamericana de la Salud, 2005, p.14). Este se trabajará con anterioridad de manera de resguardar los derechos y la información entregada por los

participantes. Se expondrán en la información acerca de los objetivos y el propósito de la investigación, además de dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participante de la investigación, es una decisión libre y autónoma.

Por otra parte, existe un principio de responsabilidad y confiabilidad por parte de las investigadoras, en que el uso de la información y la observación de las acciones de las sujetas de estudio, no serán elementos de vulneración de sus derechos ni que se violente su dignidad, por el contrario, el uso será pertinente al tema de investigación.

## **X. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Para efectos del presente análisis de los resultados obtenidos, tanto de las entrevistas individuales como del Grupo focal de ésta investigación, se realiza la interpretación de las categorías apriorísticas y las emergentes, para dar respuesta a la pregunta de nuestra investigación la cual busca describir cómo se expresan las prácticas y discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentes en espacios sindicales de la provincia de Concepción

### **X.1. Prácticas reivindicativas de mujeres dirigentes sindicales**

Dentro de este apartado se ahondará en comprender cómo las prácticas, van a ir moldeando el rol de las mujeres en su quehacer de dirigente sindical, donde ellas por medio de estas prácticas van a ir derrocando saberes y creencias en torno a lo estipulado para cada género en especial en los roles ligados a ellas, los cuales están arraigados en esta sociedad, inclusive en la actualidad aún es posible encontrar muestras visibles de esta realidad, donde a la mujer se le atribuye los trabajos ligados al cuidado de otros y al hogar. Cada cultura va a ir fomentando lo anterior, como lo menciona Facio y Fries (2005) donde expresa que cada cultura considera de alguna manera a la mujer inferior a los hombres y justifica esta subordinación a través de los “roles naturales”.

Respondiendo a unos de los objetivos de la investigación se torna importante describir las prácticas de las mujeres dirigentes sindicales en torno a las reivindicaciones de género, donde se visualizan por medio de estas, si existe presencia o no de prácticas dirigidas a la erradicación de las concepciones

antiguas, buscando realzar a la mujer en los diferentes entornos y contextos. Es por esto que nos enfocaremos en el análisis de prácticas concretas y concientizadoras, mediante las cuales las mujeres a través de su rol de dirigentas irán direccionando su hacer, por medio de las prácticas concretas las cuales van a dar respuestas a situaciones que será necesario modificar. Por su parte las prácticas concientizadoras van a buscar por medio de la acción transformadora que las personas logren definir problemáticas y reflexionar en torno a estas de manera de lograr actuar frente a cada situación.

### X.1.1 Prácticas como medio de reconocimiento de género

Se observa a lo largo de esta investigación, cómo la mujer se ha ido ganando un lugar dentro de estos espacios fuertemente masculinizados, generando cambios acerca de la concepción fuertemente arraigada en la sociedad acerca de las labores de la mujer. Promoviendo dentro de su posición de poder otro estatus y reconocimiento. Dentro de los discursos recabados las dirigentas lo expresan: “Ahora prácticamente saben que son socias de un sindicato que se habla la gente y la misma gente dice “no, son de sindicato, van a hacer algo” entonces ahora como que tienen un respeto” (EN°4.30-63,2017).

Es importante tener en cuenta como las mujeres por medio de su rol han ido influenciando prácticas con las cuales han logrado ir generando cambios a nivel de su entorno y en su contexto donde se desempeñan, tomando en cuenta el sistema social aún imperante en el que se encuentran, como lo es el patriarcado. Este orden social influye en cómo los hombres y mujeres, en el marco de los roles de género, también van determinando roles de poder y por lo tanto, relaciones de poder, lo que se visualiza en las relaciones que las mujeres sindicales han tenido con los hombres dentro de estas organizaciones:

Y cuando empezaron a ver que nosotros nos informábamos y que teníamos como argumentar lo que ellos decían y ahí nos empezaron a mirar de par a par, a mirar distinto. Nosotras igual pusimos presión en ellos (EN°2.55-193,2017).

Se logra ver que en las acciones de las mujeres dirigentas se incorporan prácticas reivindicativas de género, sin embargo son prácticas que en su mayoría no son conscientes, eso quiere decir que son ejecutadas pero sin una intención previa de derrocar situaciones injustas para el género femenino, sino que se realizan a partir de una problemática concreta de su cotidiano, sin una crítica consciente hacia el suceso. La demostración de las capacidades dirigenciales de la mujer, es la primera barrera que éstas han tenido que ir derribando, debido a que se requiere que se desprendan de sus características femeninas construidas socialmente, atribuidas a estereotipos femeninos que se asocian a la competitividad entre mujeres, sumisión, emocionalidad al liderar y maternidad.

#### X.1.2. Prácticas como acción de lucha reivindicativa

Las prácticas reivindicativas van a ser la materialización de lo expuesto en los discursos, donde toman fuerza a favor de la lucha, por medio de la representatividad de las mujeres en estos espacios, en cómo la mujer en su rol de líder logra tensionar y actuar para el beneficio de todos y todas, además estas mismas prácticas logran propiciar espacios de reflexión a favor del género femenino dentro de los espacios sindicales, históricamente pertenecientes a los hombres.

Estas luchas van a estar materializadas a través de demandas, marchas y paros con los cuales buscan llevar a cabo lo verbalizado para conseguir lo



esperado. Dentro de las acciones realizadas para poder alcanzar los objetivos como sindicato y cumplir con su rol de líder ellas expresan: “Íbamos a protestas. Exacto, peleábamos nuestros derechos” (EN°4.24-40,2017).

Sus medios de lucha las enmarcan en acciones concretas, las cuales las posiciona como un colectivo donde declaran sus necesidades, lo que de igual forma queda expresado en la siguiente cita:

Por ser nosotras no teníamos derecho a vacaciones y las hemos ganado en la calle, no teníamos derecho a un bono de fiestas patrias o para navidad, todo eso lo hemos ganado en la calle, estuvimos en el congreso durante cinco días y cinco noches durmiendo en el piso y así ganamos todo (ENT8-49-60,2017).

De lo anterior se extrae que por medio de las acciones colectivas materializadas a través de prácticas concretas realizadas con la finalidad de conseguir un fin en común como organización, lograron conseguir derechos encaminados a un bien estar dentro del ámbito laboral, si bien estos cambios no responden a las reivindicaciones propiamente del género, de igual forma repercuten en los cambios generados por las mujeres en el hecho de ser visualizadas dentro de sus puestos, buscando y haciendo hincapié en las transformaciones que en la actualidad se logran ver dentro de estos mismos, donde se ha logrado pasar desde un rol más privado para la mujer, a ser parte de lo público, aun siguiendo con sus “roles naturalizados”.

### X.1.3. Práctica como medio generador de conciencia

Para generar conciencia en el otro, es necesario que las personas sean capaces de visualizar problemáticas que le atañen directamente a ellas y que sean capaces de reflexionar, generando acciones para reivindicar esos hechos. Dentro de la investigación se logra vislumbrar en las mujeres dirigentes, que son capaces de ver estas problemáticas las cuales en general van asociadas al tema de lo laboral, en donde ellas visualizan estas desigualdades o estas injusticias en sus puestos de trabajo, lo que las mueve a luchar, para lograr derribar estas situaciones, buscando que sus representados también sean capaces de ver estas problemáticas. Sus prácticas están dirigidas de igual forma a atender el desarrollo personal, no mirando sólo el ámbito laboral, sino articulando estos dos factores que influyen en el quehacer de la persona. Haciendo alusión a lo expresado dentro de las entrevistas se rescata lo siguiente: “Mi lucha va dirigida a las mujeres trabajadoras al desarrollo personal de cada mujer que yo dirijo. Mira en el desarrollo de ella en el ámbito laboral y en el ámbito también humano” (ENT8-14-14,2017). Esto se debe a la forma de liderazgo particular de las mujeres y el vínculo que se va formando con sus representadas y representados.

Otro punto importante a destacar es que dentro de estas prácticas se van informando acerca de sus derechos lo que va ir generando en ellas, una toma de conciencia de modo que sea capaz de ir produciendo respuestas a las diferentes situaciones que emergen dentro del cotidiano de la organización.

Porque más uno aquí conoce sus derechos. Que de repente uno no tenía idea que existían, en partes donde uno pueda pedir ayuda pa nuestros socios que de repente están en situaciones malas y cosas que uno va

aprendiendo en el camino (EN°4.18-25,2017).

A través de la información que fueron adquiriendo, ellas lograron profundizar de los pensamientos hacia un problematización sobre la realidad en la que viven, tensionando temáticas ligadas a sus derechos laborales y al género.

## X.2. Discursos reivindicativos de género

### X.2.1. Discurso como elemento concientizador

De acuerdo al objetivo específico de analizar los discursos de las mujeres dirigentes sindicales en torno a las reivindicaciones de género, se contrasta los aspectos relevantes que se fundamentan en el marco teórico acerca del discurso, con los extractos de las entrevistas y grupo focal.

Por consiguiente, se entiende que el discurso, es un sistema de ideas, las cuales se van construyendo a través de un entramado social. Por ende, se le otorga un énfasis a la construcción sociocultural de la mujer, como base para evidenciar los cambios históricos que emergen desde una concepción patriarcal a una noción consciente de la importancia de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad y es así como se reflejan en sus discursos:

Porque antes que es lo que pasa, que el hombre antes desgraciadamente era machista, la mujer en la casa, criando, lavar y hacer comida esa eran las tareas, me entiendes, ahora no po, ahora la mujer trabaja, salió al campo laboral y la cosa cambia (EN°4.70- 174, 2017).

Y antes no habían tantas de opciones en el trabajo, menos para la mujer. Hoy en día, la mujer hoy transmite seguridad, tienen la ventaja de que si no encontraron trabajo en lo que estudian, no sé, van al mall y tiran un curriculum y tienen más oportunidades para que las cabras salgan adelante, antes no, sino que te quedabas perpetuo cuidando a la guagua y después cuidando a tus papás, porque ellos te criaban la guagua (FOCUS.8.- 29, 2017).

Con base a los discursos de las mujeres dirigentes sindicales, en su mayoría convergen en cómo la mujer ha presentado cambios en sus roles a lo largo del tiempo, caracterizando a la mujer de generaciones anteriores ligada a las tareas domésticas y a la mujer actual con mayores oportunidades para su independencia económica. Ellas mismas declaran que: “no había esfuerzo para educar a todas las mujeres, hoy en día que es lo que dices a tu hija tienes que educarte, ser una profesional y si te da más le apoyamos para que sean independientes” (FOCUS.1.- 2, 2017). Con esta cita se evidencia el cambio de mirada que van teniendo acerca de las mujeres, ya que no están replicando los estereotipos tradicionales del patriarcado en el ámbito sindical ni en sus familias, pretendiendo que las mujeres se desenvuelvan en espacios de la esfera pública.

De cierto modo, aún existe el mantenimiento y la reproducción del machismo en la vida cotidiana, lo que ha significado que las mujeres de alguna manera siguen siendo consideradas en un orden inferior a los hombres. “Antes y todavía es así, sobre todo los más antiguos son machistas, que el hombre trabaja, que el hombre llega cansado y eso es lo que pasa” (EN°4.72- 178, 2017). La influencia del machismo está enraizada en las presentes

generaciones, ha traspasado cada ámbito de la vida ocasionando a la mujer desventajas y limitando su pleno desarrollo personal, político, social y cultural, tomando en cuenta la opinión de las mujeres, quienes refieren que:

Yo siento que las mujeres estamos en desmedro, dicen que estamos en igualdad, pero no es así que no es tan fácil, porque el hombre abre la puerta y sale y la mujer, no, tiene que pensar en los hijos y todo (ENT7-5- 21, 2017).

Se reconoce a través de este discurso la desigualdad que las mujeres aún perciben en las labores domésticas compartidas, si bien la mujer se desempeña en otros ámbitos como lo son lo laboral, doméstico, comunitarias, etcétera, aún se sigue perpetuando el machismo en actos cotidianos. La imposición del patriarcado se visualiza en que las mujeres están constantemente realizando tareas que se catalogan como feminizadas, ligado al cuidado de otros y en el espacio privado, teniendo conductas de obediencia a su marido, la obligación de seguirlo a su lugar de residencia, la pérdida de apellido cuando se casaba, la no criminalización de la violencia sexual en el matrimonio, etc. Sin embargo, las mujeres reconocen dentro de sus discursos, que han ido reformulando sus concepciones, posiciones y relaciones de poder que sostiene el patriarcado:

Por otra parte yo creo que esto tiene que ver con que nosotras como mujeres nos invisibilizamos, entonces hay que empoderar a las mujeres, que ellas sean visibles porque uno misma se invisibiliza porque uno tiende a atender o ayudar a las demás (ENT7-15- 39, 2017).

El que las mujeres posterguen sus pretensiones personales está influenciado por el patrón tradicional del patriarcado en el que la mujer se invisibiliza para estar al cuidado del otro, desempeñando un rol maternizado sin considerar su propia situación. Por lo tanto, el discurso consciente de las mujeres dirigentas entrevistadas, es que la mujer deba tener otra percepción de ellas mismas, hacia un trato más digno y de igualdad de género. Los discursos toman fuerza cuando la mujer dirigente intenta transmitir, por medio del discurso, sus ideales de igualdad, destacando discursos como:

Haciéndole ver a ellas que son seres humanos que necesitan tener fuerza y decir no, decir espérate un poquitito yo no soy tu empleada... tiene que sacar valor, aprenderse a querer ellas mismas para poder defenderse, ante un hombre que cree que es una empleada y no su señora (ENT8-66- 80, 2017).

A través de esta cita hace referencia a los micro machismos que se conciben a diario en la sociedad, donde el trato hacia la mujer es mediante la cosificación de su actuar para satisfacción personal del hombre. Por ende se rescata la importancia del discurso de las dirigentas en cuanto al proclamar el empoderamiento de la mujer, para que adquieran un mayor dominio y control sobre sus propias vidas, de las circunstancias que las rodean y los elementos que forman parte de ella.

El hecho que estas mujeres estén presentes en un espacio de dirigencia sindical promueve la lucha de intereses como un colectivo, lo que atribuye una identidad como sindicato en base a valores que sean comunes, esto proporcionará al sindicato una base sólida ideológica, la que deberá ser transmitida a través del discurso:

Y que las mujeres nos empoderamos y opinemos de cosas que por nosotros también hacen todos los demás, votan, hablan y opinan por nosotras. Por eso yo quiero ser la que opina lo que a mí me pasa, no que otros lo hagan, sobre todo hombres (ENT7-5-18, 2017).

Esta lógica la mujer dirigente no solamente tiene una responsabilidad con las luchas laborales, sino que demuestran un compromiso con la calidad humana de sus compañeros y/o compañeras y más aún hace hincapié a la desigualdad de género que existe hoy en día. Esto demuestra el hecho de ser consciente de que las mujeres ejerzan sus roles desde la autonomía, puedan dar su opinión, ser influyentes en la toma de decisiones y realizar acciones sin tener que ser invisibilizadas.

#### X.2.2. El discurso por lo que, y por medio de lo cual se lucha

Como se ha descrito el discurso está cargado de ideologías y entramados sociales que dan cuenta de la realidad de los seres humanos. Las organizaciones sindicales son escenarios que destacan el discurso como un recurso que se ha utilizado como medio de transmisión de opiniones y demandas, así lo declaran las mujeres:

Porque dialogando con comunicación llegamos a conseguir más cosas, que si voy y pateo la puerta y la mesa, a lo mejor no voy a conseguir nada pa mi gente, en cambio si yo dialogo y llegó a puntos de acuerdo es mucho mejor (EN°2.44- 141, 2017).

Por otro lado existe la opinión que el diálogo no prima como medio de lucha, en cambio sí el movimiento de masas, buscando hacer visible problemáticas que desean satisfacer.

Acá en Chile hija nada se gana conversando, el diálogo siempre las autoridades las tiran para el lado, cuando ven que la gente sale a las calles ahí ya se empiezan a preocupar y ahí podemos lograr algo y si nosotras estamos buscando ser pacifistas y que no nos toman en cuenta y que no nos dan nada, pero si ven que la gente va salir a las calles, ya se empiezan a preocupar y a tomar más orden y hacer las gestiones más rápidas. (ENT8-49- 62, 2017)

Foucault (1970) menciona “El discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse”. El discurso es instrumento y efecto del poder, y es así como la mujer dirigente al desempeñar su rol, va acompañado con un ímpetu de apropiación de lucha y ejercicio de poder, Los discursos de las mujeres dirigentes reflejaban lo mencionado: “Y cuando debo estar en negociaciones o cuando debo estar exigiendo cosas, las exijo lo que también es para mí y tiene otro valor agregado, que puede decirlo con mayor énfasis y propiedad,” (ENT7-5- 11, 2017). Asimismo expresa que el “Poder y saber se articulan en el discurso. Los discursos son elementos tácticos en el campo de relaciones de fuerza (Foucault, 1970, pág. 49) y es así como las mujeres sindicalizadas han tenido una lucha constante en la apropiación de



espacios históricamente masculinizados, desafiándose así mismas a no ser conformistas con los modelos culturales, sino a reivindicar sus derechos a partir de sus demandas:

Yo soy de la idea, de que si yo me meto a esto y yo quiero ser pescadora artesanal y estoy como tal y yo quiero ganarme mis lucas, tengo que meterme al agua y hacer el sacrificio que sea, pero es mi sacrificio. (EN°2.67- 232, 2017)

De esta manera ellas comprenden que su compromiso es primordial para generar cambios, en vista de las barreras culturales o limitaciones impuestas por la sociedad, ellas declaran la igualdad de condiciones y la reivindicación de sus derechos como ciudadanas.

### X.3. Condiciones del Espacio Sindical

Las condiciones de los espacios sindicales fue un concepto elaborado con fines investigativos, el cual tomó la configuración de ser toda aptitud personal, conciencia de género y soporte colectivo que influya en la realización de acciones en pro de las reivindicaciones. Este concepto busca responder al objetivo de la investigación, el cual se orienta en describir las condiciones existentes para la incorporación de consideraciones de género y a continuación se hará un análisis de la información obtenida referente al tema.

#### X.3.1. Una mirada hacia la conciencia de género

En múltiples ocasiones cotidianas se pueden oír discursos discriminatorios hacia las mujeres y en el caso de las dirigentas sindicales no ha sido la

excepción. Al estar inmersas en un espacio de poder y de cambios, son constantemente recriminadas y observadas por sus representados, sus familias y otras organizaciones sindicales o comunitarias, es por ello, que los comentarios no se alejaban de experiencias cotidianas que han debido enfrentar, tal como:

Y que después nos sentamos en conjunto con ellos, quedaron sorprendidos y de hecho unos dijeron que no, porque las mujeres alegan mucho, son muy complicadas, incluso algunos nos llegaron a decir que nos fuéramos a pelar papas a nuestra casa que qué andábamos haciendo ahí, que andábamos puro desparramando (EN°2.55-180, 2017).

Este tipo de discurso deja ver cómo en espacios dirigenciales aún no se incorpora a la mujer como un sujeto capaz de poder realizar acciones que históricamente han sido del poder masculino. “porque tanto hombre como mujer, igual lo pueden hacer mal. No encuentro que haya diferencia” (EN°3.22.-49,2017). Las mujeres valoran sus aptitudes y capacidades para poder liderar, es por esto que dan la pelea para poder hacerlo y abrir estos campos en los que se puedan desempeñar debido a que lo adquieren como parte de su realización personal. El siguiente relato menciona la superación de las mujeres dirigentas en ampliarse en nuevos horizontes, en cómo se van haciendo mejores, sin prescindir de los encantos propios del sexo y como desarrollan sus propias cualidades:

Porque esto es mío y salir de la rutina, de a lo mejor estar siempre en tu casa, de vivir lo mismo y aquí ya van conociendo

nuevas cosas, teniendo nuevas experiencias y a las vez tú vas conociendo y te vas capacitando, te vas relacionando con demás personas y ya eso es un logro importante para cada una de las mujeres que estamos (EN°2.44-127, 2017).

Dentro de las dirigencias se rescata la importancia que tiene el poder entregar más de lo que su labor de dirigente sindical le exige, yendo hacia temáticas personales que enriquecen, en muchas ocasiones, el trabajo y las relaciones con sus representadas, consideran que el apoyo es fundamental también para derrocar ideales patriarcales, es así que ellas reconocen a partir de sus relaciones cotidianas que son impulsoras de la eliminación de las raíces profundas del patriarcado: “Entonces con la señora es diferente, no sabe leer ni escribir siempre estuvo en la casa y ahora que se meta en su mundo igual como que tenían un rechazo, pero igual se ha pasado un poco eso” (EN°2.64-219, 2017). Las bases del patriarcado se va desarraigando a medida que las mujeres van dominando nuevas esferas, instruyendo y dejando la pasividad de su actuar.

Se identificó a partir de los discursos de las mujeres que en un principio no reconocían temáticas de género, o más bien, no lo comprendían “No fijate que acá no hay temas de género, somos socios en general, hombres y mujeres” (EN°3.66.-134, 2017). Sin embargo se pesquisaron discursos en los cuales sí se tensionaba la postura del hombre en los puestos de dirigencias y reconocían una condición desfavorable para el ejercicio de su rol:

No sé si se puede decir si es machismo, pero es más... es una cuestión de poder, pero está eso de que el hombre no quiere

perder su puesto, porque nosotras compartimos con muchos dirigentes hombres, entonces como que ellos están con que ese es su puesto y nadie los va a mover de ahí por eso es más una cosa de poder (ENT7-22.-48, 2017).

Al reconocer las relaciones de poder que se continúan dando en las organizaciones sindicales, el lograr reconocerse en estos espacios y haberlos ganado con el apoyo de las personas del sindicato les da la confianza de continuar con su labor en la dirigencia “Mira pasa que hay, y lo que hay es importante, porque el que haya mujeres ya es importante” (EN°6-26.- 93, 2017). El hombre aún tiene un rol considerable en los sindicatos o más bien en los puestos de poder y algunas de las mujeres dirigentas lo reconocen y validan, dando al hombre la característica de ser más fuerte, de más carácter y capaz de poder enfrentar de mejor forma o imponer más respeto frente a los altos mandos, así se menciona en el siguiente extracto:

Nuestro D.P, nuestro secre, para nosotros es súper importante igual tener un personaje varón, porque cuando los empleadores tratan con un sindicato, igual tratan súper distinto cuando ven a solo mujeres, y no cuando hay un varón presente. O sea la verdad lamentablemente cambia, creo que también debe ser por un tema de género (EN°5.15.-32, 2017).

Lo analizado hasta este punto tiene que ver con esta mirada de género presente dentro de los sindicatos, sin embargo esto se extrapola hacia la mirada que tienen hacia la sociedad “porque eso era así y no solo en el ámbito

pesquero o de las caletas, sino que la sociedad era así, las mujeres pa la casa y los hombres los proveedores y hoy día no” (EN°6-26.-103, 2017), mujeres que concientizaron y que cuestionaron su posición, no solo en el ámbito laboral, sino además en el plano personal y familiar las cuales van evidenciando cambios significativos en el transcurso del tiempo.

Históricamente las mujeres han seguido la ideología patriarcal, reconociéndola en las acciones cotidianas que ellas mismas viven, es por esto que al haber una conciencia de género se visibiliza las vulneraciones y desigualdades, dicho de otro modo: “pero en los tiempo míos, ver una mamá separada era como... No era bien visto ver a una mujer separada, imagínate para las mamás las abuelas de uno era peor” (EN°6-26.-105, 2017). Entonces van comprendiendo los cambios sociales que adquiere la mujer: “Yo pienso que igual ha ido evolucionando también por la tecnología a la modernización a un montón de cosas” (FOCUS.2.-12, 2017). Se van regulando de cierto modo las relaciones de poder por estos factores y se van atribuyendo causas a este cambio de mirada por parte de la sociedad “no sé un montón de cosas que han ido siendo un beneficio para la mujer, y resulta para su desarrollo y para no sentirse como antes” (EN°6-38.-138, 2017). Pese a los cambios, ellas destacan de igual forma la abismante diferencia que aún existe en diferentes rubros entre hombres y mujeres, mirada que ellas llevan a su sindicato:

Yo encuentro que hoy en día sí, se considera más a la mujer, para muchas cosas, hay diferencias igual como, tu vez las noticias el por qué la mujer gana mucho menos que el hombre, aunque sean mejor su trabajo, pero igual ha ido cambiando eso (EN°6-36.-130, 2017).

Las mujeres dirigentes sindicales si tienen una conciencia de género y en muchas ocasiones no la reconocen, sin embargo permite dar cuenta de que si se han ido incorporando discursos y si logran reconocer ciertas desigualdades e injusticias por parte de los hombres en los espacios de poder, es por esto que mencionan: “Yo encuentro que el derecho más importante de la mujer es que ella pueda opinar, a defenderse y que nadie las pase a llevar y ser dignas” (ENT8-64.-78, 2017).

#### X.4. Soporte colectivo

##### X.4.1. El aporte del colectivo en las acciones dirigenciales

Uno de los elementos significativos de los sindicatos es el apoyo que reciben las dirigentes por parte de los representados, al reconocer que juntos buscan conseguir intereses que tienen en común, de cierta manera las mujeres dirigentes destacan el soporte colectivo que reciben por parte de sus compañeras y compañeros sindicalistas: “El apoyo de la asamblea si, el apoyo siempre lo hemos tenido. Igual uno debe entender de que no todos reman para el mismo lado, siempre van a apoyar algunos, pero la mayoría manda” (EN°4.52.-132, 2017). A través de esta cita también podemos notar lo relevante que es para las dirigentes considerar la opinión de los representados, de cierta forma estar asociados a un sindicato puede conllevar a que no todos los socios estén interesados y comprometidos con las causas que acarrea un sindicato.

Algunos de los trabajadores y trabajadoras tienen una concepción errada de qué es el sindicato, en que consiste y promueve. Lo catalogan como un centro de madres o simplemente como un espacio donde puedan conseguir beneficios, las mujeres dirigentes comparten:

Los interesados que quieren ver los proyectos o algo de interés de ellos, los demás están inscritos porque saben o alguien les dijo que hay que estar en un sindicato o que les puede llegar beneficios pero más por un tema de por si llega algo (EN°6-16.-52, 2017).

Es así como dentro de los sindicatos se puede encontrar personas realmente interesada en las demandas o en estar apoyando constantemente a su sindicato, y también actores que están asociados, pero desde una participación pasiva. Sin embargo, las mujeres dirigentas refieren que se deben tomar medidas para esclarecer el objetivo del sindicato y su dirigencia, haciendo ver a sus representados que es un espacio para el resguardo de sus derechos:

Pero lo que siempre piensan en el beneficio y no es tan así porque de repente no todo te lo pueden regalar, entonces hay gente que quiere que todo se lo regalen, pero no es tan así la cosa, pero bueno, de a poquito (EN°6-20- 73, 2017).

Desde un aspecto personal las dirigentas manifiestan que es significativo que los miembros reconozcan las acciones que se van generando desde la dirigencia, apreciando la aceptación que tienen sus compañeros y compañeras sindicalistas hacia ellas, ellas mencionan: “gracias a Dios he sido valorada y reconocida entre mis pares, por las personas que he tenido que compartir mesa, de hecho desde el gobierno hacia abajo” (ENT7-5.-12, 2017). Esto conlleva a un reconocimiento propio y a nivel público, al ver su crecimiento y sentirse parte de algo, por lo que van atesorando y proyectando actitudes conscientes de su rol. Se enfatiza que en el desarrollo de este rol, ellas tienden

a ser más cercanas y estar atentas a las necesidades de sus representadas y representados, se rescata el siguiente discurso:

El ser más cercana y ayudar en eso, estar con ellas, porque hay mujeres que están en vulnerabilidad, con hijos drogadictos, que se les han muertos familiares y a veces lo único que necesitas es que las escuchen un poquito (ENT7-20.-52, 2017).

Esta cita refleja una manera de entregar soporte colectivo de las dirigentas hacia sus representadas, tomando una actitud más próxima, involucrándose en ámbitos que son más íntimos que fortalecen una relación que va más allá de lo laboral, generando prácticas de sororidad.

Otro elemento clave del soporte colectivo es aquel que cuenta con el apoyo de instituciones u organizaciones externas a los sindicatos. Incluso existe una motivación de involucrar a la comunidad como parte del desarrollo de sus proyectos, al mencionar:

Ahora trabajamos en conjunto, por ejemplo para san pedro nos piden ayuda, trabajamos en conjunto con la junta de vecinos, con los pescadores, club deportivo, yo encuentro que las mujeres tienen como rol más de juntar a la gente (EN°2.54-174, 2017).

Esta cita hace referencia a los sindicatos del ámbito pesquero, que buscaban reunir organizaciones comunitarias para hacer partícipe a las personas que están involucradas en el territorio donde ellas trabajan. Lo relevante es que el espacio sindical trasciende hacia la comunidad, “Entonces estamos todos trabajando en conjunto para un bien común y así no se crean conflicto entre



vecinos y entre amigos, agrupaciones” (EN°2.55-185, 2017) ya que sus dirigentas tienen un compromiso más allá de lo laboral sino de bienestar social.

## X.5. Roles de género

### X.5.1 El deber ser que los roles de género heredan.

Lo que respecta a roles de género nos adentraremos en comprender cómo son materializados y concretizados. Señalando además cómo esta construcción que nos entrega una forma determinada y aceptada de ser y hacer, se plasman en el cotidiano de las mujeres dirigentas, por lo tanto, expresadas tanto en ámbitos dirigenciales como en los domésticos.

Centrándonos en dos elementos claves, como lo son las características personales y la doble explotación, conceptos que son vinculados a los roles de género, en razón a tareas o acciones asignadas socialmente, producen efectos ya sea negativos o positivos en las mujeres a la hora de desempeñar este rol dirigencial.

### X.5.2. La dirección en manos de un poder emergente, el de la mujer

La literatura nos expresa que frecuentemente la mujer a la hora de posicionarse en puesto de poder, usa un liderazgo “masculinizado”, es decir se adjudica este conjunto de aptitudes que mantiene un hombre desde una posición de liderazgo, encontrándose capacidades de razonamiento, firmeza, determinación, asertividad, entre otras. En conclusión adopta una forma

aceptada socialmente, con imaginarios de una forma eficaz y acertada. En otras ocasiones lo hace desde características “femeninas”, es decir toma la dirección de puestos de poder a partir de sus “habilidades blandas” en las que encontramos las de protección, de empatía, lo maternal, la emocionalidad misma, posición de madre que resguarda y cuida a sus hijos (socios), o en un mejor caso, posturas de igualdad, observadas como agentes sociales, asumiendo su condición de sujetos de derecho.

Para iniciar, las entrevistas dejan como antecedentes que la forma o características dirigenciales que mantiene en su mayoría las mujeres, se va traduciendo en una variante común, lo “femenino”, en este aspecto las mujeres reconocen que: “El hombre actúa no más, nosotros, uno tiene esa cuestión de mujer, de mamá, de no sé qué, uno escucha, hay que tener vocación pa escuchar de todo, de todo, si no solamente cosas buenas uno escucha de todo también ahí” (EN°1.1.3-113, 2017).

Dentro de las características comunes de los discursos de las mujeres podemos ver como los roles aprendidos socialmente, como lo es el rol maternal, se van produciendo y reproduciendo en el ejercicio cotidiano de su rol en los espacios de poder de las dirigentas, las cuales resaltan:

Yo creo que las mujeres miramos desde otro punto de vista las cosas, no se po de repente nos sale lo de mamá, nos sale lo de hija, y lo otro que lo veo de mi caso personal, que tú te sabes poner en el lugar del otro, el hombre no (EN°6-48.-152, 2017).

Sin embargo, no solo se identifican acciones o indicios de liderazgos desde lo femenino, sino que es posible encontrar liderazgos desde una condición

igualitaria y desde posiciones de sujeto de derecho, más que el ir adoptando esta forma masculina o femenina que los roles de género entregan, en este sentido las mujeres reconocen que:

Mi forma de ser líder es tratando de sacar todos los problemas que tengan mis compañeras, ya sean personal, sindical, como laboral sacarlo adelante, ese es logro, de que ellas salgan adelante de sus problemas que tienen, a lo mejor no van a salir al cien por ciento pero puede ayudarles la conversación que uno tenga con ellas (ENT8-22.-27, 2017).

Si bien se sigue incorporando cualidades caracterizadas a lo femenino como lo es la escucha activa, esta incorporación será un medio para el combate crítico y consciente sobre las problemáticas de los sindicatos.

Se reconoce que el papel de dirigente en las mujeres se va posicionando como un proceso de autorrealización y esta se va trabajando con base en la búsqueda de un bienestar hacia los otros, es decir como el generar prácticas que ayuden a sus pares promueven un bienestar propio: “Entonces ¿Qué es lo que te mueve a ti? ¿Qué es lo que llena de orgullo? es cuando logras alguna cosita pa tu gente, eso es a lo que a uno... eso es lo que nos mueve” (EN°1.2.-11, 2017)

Uno de los ámbitos que surgen dentro de las características personales, es la conciencia de clase, esta conciencia emerge de la identificación de injusticias latentes en el contexto en el cual están insertas cada mujer, se identifica que en la mayoría del grupo las mujeres se hacen dirigentes a partir del reconocimiento de inequidades: “Mira, a mí bonita la experiencia yo entre en esto sin saber

nada de nada, o sea el espíritu que a mí me guiaba siempre fue la lucha no más po”. (EN°1.2.-3, 2017). Así mismo lo mencionan desde la experiencia personal dirigencial: “A mí siempre me ha movido el bienestar social dentro de mi población y más bien acá po” (EN°1.2.-4, 2017).

Para las mujeres a la hora de dirigir, es esencial una serie de valores que debe incorporar en el cargo como lo son el respeto, la responsabilidad, transparencia, entre otros. Siendo un aspecto relevante y significativo, de la misma forma se destaca la importancia que estas le entregan a la adquisición y perfeccionamiento sistemático de nuevos conocimientos y capacidades que le ayuden a desarrollar su rol de la mejor forma posible. “Perseverancia, constancia, responsabilidad y el estar ahí” (EN°2.44-102, 2017). “Lo más importante para mí y que me funciona gracias a Dios es el respeto, yo respetar a los demás y que los demás me respeten a mí” (EN°6-2.-6, 2017).

Por último se puede mencionar que la dirigencia y las acciones que conlleva esta actividad, ha sido trascendental en la forma en la cual la sociedad va identificando una nueva forma de comprender e identificar a las mujeres, siendo clave la nueva visión de otros sindicatos o en ocasiones de sus esposos, pero más importante es cómo ellas han ido transformando su construcción identitaria o simplemente la forma en cómo se perciben a sí mismas: “todo es un tema de sentirte capaz, que sí puedes, que sí, aunque seas mujer, aunque seas mamá, abuela, lo que sea, pero que tú creces y puedes ser capaz de hacer algo y eso yo me siento orgullosa” ( EN°6-12.-40, 2017).

Esta nueva construcción de autopercepción, se va generando en la mujer debido a su participación en un ámbito de acción diferente, debido a que han tenido que realzar diferentes perspectivas hacia miradas más críticas de su posición en la sociedad, lo que llega a modificar sus formas de ser y hacer en su rol dirigencial:

Pero si lo que yo he notado en mí personalmente, es que si, hablo más fuerte, con más personalidad, como que me creo más el cuento, o sea no que me creo más, pero sí que me ha ayudado a ser más segura, antes uno era más insegura y esto me ha ido ayudando a ser más segura como que plantearte y controlar el rojo de la cara (EN°6-34.-126, 2017).

Los relatos van demostrando que las prácticas de dirigencia han ido favoreciendo diversos ámbitos en la vida de la mujer, desde la autoestima hasta el desenvolverse con más seguridad en diferentes contextos. La forma de comprenderse es una variante radical, se materializa claramente en la conciencia crítica sobre prácticas domésticas ejercidas con anterioridad, cuestionándose si dicha tareas son propia de ella o de su exclusiva responsabilidad: “Y como digo salí presidenta y mi experiencia ha sido buena, he crecido mucho, creo que el hecho de vivir las cosas que las mismas personas que represento me hace empoderarme mucho más del tema” (ENT7-5.-10, 2017).

Con todo lo recogido se puede concluir que si bien la mujer dirigente se va definiendo por estas características femeninas en su forma de liderar, ha ido transformando esas dificultades a su favor, siendo importante reconocer esta circunstancia como un medio de lucha y resistencia.

## X.6. Doble explotación

### X.6.1. El emergente rol dirigencial de la mujer ante el opresor rol doméstico

Manteniéndonos desde de los roles de género y cómo estos influyen ciertas circunstancias en las mujeres, el tema nos lleva a la doble explotación, con la finalidad de comprender cómo ciertas responsabilidades domésticas y familiares se van sumando a las laborales, vislumbrando como en su conjunto se manifiestan. Se procederá describir cómo esta complementariedad de labores es abordada por las dirigentas y de qué manera influyen en su desempeño y en su cotidianidad.

Respaldándonos de nociones establecidas teóricamente, la mujer históricamente ha sido sometida y oprimida con tareas que son otorgadas y justificadas como naturales e inherentes en ella, refiriéndonos específicamente al mundo doméstico. Sin embargo, con la ardua práctica contestataria ante esta situación, la mujer progresivamente ha salido de este ámbito exclusivamente privado, resurgiendo al público y con ello ha surgido a su vez, la sobre explotación y la necesidad de poder responder tanto a la tarea doméstica y como a esta nueva, la laboral.

Surgieron dentro de los discursos de las mujeres nuevas formas adaptativas como una técnica para sobrellevar una cantidad de actividades que sobrepasa su tiempo disponible, dentro de las cuales se rescata:

Trata de acomodar sus tiempos no más y de organizarnos y si te gusta algo no te puedes cuestionar, si uno decide tomar una responsabilidad, ya sea de dirigencia y todo, uno tiene que

hacerse seguir y como dice Andrea hay que ajustar los tiempos para que uno pueda calzar y cumplir entre comillas con todo (FOCUS.16.-125, 2017).

Lo anterior deja de manifiesto que las dirigentas han debido incorporar ciertas estrategias, con el fin de sobrellevar las excesivas cargas laborales en su rutina diaria. Han generado procesos de apropiación de ciertas labores, por ende se adjudican responsabilidades que se debe cumplir. Podemos visualizar que son imaginarios socialmente aceptados, entonces se apodera y se reproduce, encontrándose con sentimientos de culpa cuando no son ejecutados, o al revés cuando son cumplidos aparecen sentimientos de satisfacción personal:

Pero es entretenido, porque andas corriendo todo el día, yo antes trabajaba, ahora yo no estoy trabajando y de repente yo me siento y digo, ¿cómo lo hacía?, ¿en qué momento lo hacía?, porque no me faltaban las cosas del colegio de mi hijo, que uno actuaba, que la otra tenía la primera comunión, la otra tenía ir al colegio y yo trabajaba y en la hora de colación yo corría hacía mis cosas, iba y volvía y después llegaba la noche y estudiaba (FOCUS.17.- 131, 2017).

El testimonio anterior nos deja como antecedente que la percepción de llevar a cabo numerosas tareas y de la fatiga y el desgaste que se genera, puede ser contrarrestado por una satisfacción valórica y simbólica de cumplimiento de tareas que este el rol de mujer influenciado negativamente por patriarcado te entrega.

Tomándonos de cómo la influencia de los roles de género impactan en la manera de ser y hacer con otros, afectará directamente en el ejercicio de dirigencia en la mujer, pues estos roles establecidos irán promoviendo y transformando la acción de empoderamiento que se construye a partir de la toma del cargo dirigenal e influirá en la ejecución de la labor, puesto que surgirán sentimientos de culpa al sentir que en cierta forma se abandona las responsabilidades domésticas o maternas. “Son sentimientos encontrados porque mi vida personal muchas veces he tenido que dejar mi casa, por darle prioridad a mis compañeras trabajadoras, defender los derechos de ellas” (ENT8-51.-64, 2017).

Cuando los hijos ya son mayores y no requieren cuidados por parte de ellas, este sentimiento de culpa se va desplazando, por lo tanto se puede referir, que las mujeres priorizan su rol maternal y cuando este ya desaparece, el rol de dueña de casa no es más relevante que el de dirigente. Se concluye que actualmente las mujeres han ido cuestionando las tareas domésticas, considerando que no es más importante que ejercer un rol de liderazgo pero sin embargo mantienen la importancia de la maternidad.



## XI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A medida que se va construyendo la presente investigación, queda de manifiesto, como la mujer se ha ido ganando un lugar dentro de espacios que han sido considerados por mucho tiempo como espacios masculinos o que han sido fuertemente masculinizados. Por ende, las mujeres desde roles ya sea de dirigentas sindicales u otros, propician enérgicamente cambios acerca de la concepción potentemente arraigada en la sociedad acerca de las labores de la mujer, promoviendo así dentro de esta posición de poder, otro estatus y reconocimiento hacia su género.

La importancia de la incorporación activa y protagónica de la mujer en los movimientos sindicales, radica en la vinculación de estos movimientos a la reivindicaciones que son producidos y que trascienden distintas esferas, como lo son la económica, política, social, cultural, académica etc. Por ende, desde este espacio sindical y dando respuesta a la pregunta de investigación, la cual es: ¿Cómo se expresan las prácticas y discursos reivindicativos de género de mujeres dirigentas en espacios sindicales de la provincia de Concepción? Se da cuenta de ciertas situaciones y fenómenos que se van replicando en las dirigentas, encontrándose principalmente que los discursos expresados por las dirigentas sindicales, se encuentran enmarcados por una conciencia histórica de desigualdad hacia las mujeres, en los distintos ámbitos de la vida. La influencia de la ideología patriarcal ha configurado maneras de actuar culturalmente androcentristas. Desde la incorporación del rol de dirigentas, las mujeres quebrantan estas concepciones, mediante sus maneras de liderar, haciendo alusión a la conciencia de género pero acompañada en todo momento de la conciencia de clase. Si bien estas son observadas y se identifican como

incorporaciones de prácticas reivindicativas de género dentro de las dirigencia, estas no derivan desde un arduo y detenido proceso concientizador y reflexivo, sino más bien germinan desde experiencias cotidianas y de los contextos situados en las lucha sindicales. Son problemáticas prácticas y concretas que van siendo resueltas a medida que van surgiendo y produciendo efectos negativos en el colectivo, y a la vez se posicionan como elementos generadores de esta conciencia.

Las dirigentas no reconocen directamente la existencia de desigualdad de género, dentro de los espacios sindicales, pero si se reconoce explícitamente la desigualdad en relación al poder que existe del hombre en estos espacios.

En cuanto a las características personales que se identifican en las dirigentas, se destacan rasgos distintivos e identitarios, como lo son las habilidades blandas, las cuales serán en gran medida determinadas por los roles de género, considerando la amplia influencia que acarrea aún en la actualidad el patriarcado, por ende todas estas características serán comprendidas desde esta variante que las trasciende. Si bien la mujer dirigente se va definiendo por estas características “femeninas” al momento de liderar, ha ido transformando esas dificultades a su favor, siendo importante reconocer esta circunstancia como un medio de lucha y resistencia. Sin embargo, no solo se identifican acciones o indicios de liderazgos desde lo femenino, sino es posible encontrar liderazgos desde una condición igualitaria y desde posiciones de sujeto de derecho, más que el ir adoptando esta forma masculina o femenina que los roles de género determinan.

Se reconoce que el papel de dirigente en las mujeres se va posicionando como un proceso de autorrealización y se va produciendo un proceso de trabajando con base en la búsqueda de un bienestar de otros, es decir como el generar

prácticas que ayuden a sus pares y a la vez promueven un bienestar propio. Estas características, propician acciones que van dirigidas a la búsqueda de comunión entre organizaciones comunitarias, con el fin de hacer partícipe al mayor número de personas que pertenecen al territorio donde se encuentran insertas. Trascendiendo desde un único espacio, a una comunión colaborativa con la comunidad. Y desde esta lógica la mujer dirigente no solamente tiene una responsabilidad con las luchas laborales, sino que demuestran un compromiso con la calidad humana de sus compañeros y/o compañeras, siendo un elemento positivo a la hora de hacer hincapié mayor a la desigualdad de género que existe hoy en día.

Al explorar las relaciones de poder que se dan en las organizaciones sindicales, el lograr reconocerse en estos espacios y haberlos ganado, y con el apoyo de las personas del sindicato, se produce el reconocimiento de un soporte colectivo, que influye directamente a la hora de ejercer la dirigencia. En múltiples ocasiones cotidianas se pueden oír discursos discriminatorios hacia las mujeres y en el caso de las dirigentas sindicales no ha sido la excepción. Al estar inmersas en un espacio de poder, son constantemente recriminadas y observadas por sus representados, sus familias y otras organizaciones sindicales o comunitarias. Por lo tanto, la dirigentas se someten a diversos procesos evaluativos por parte de diferentes actores y nace la necesidad de poder validarse y demostrar constantemente las capacidades de liderazgo.

Por lo tanto podemos concluir, que están presentes prácticas y discursos reivindicativos de género en mujeres dirigentas de la provincia de Concepción, si bien no existe una conciencia de género explícita por ellas, en estas prácticas y discursos, si son identificadas implícitamente en su cotidiano y en su praxis sindical, lo que conlleva y permite una transformación en el sistema actual jerarquizado que posiciona a la mujer como el género subordinado.

Por último se puede mencionar que la dirigencia y las acciones que conlleva esta actividad, ha sido trascendental en la forma en la cual la sociedad va identificando una nueva forma de comprender e identificar a las mujeres, pero más importante es cómo ellas han ido transformando su construcción identitaria o simplemente la forma en cómo se perciben a sí mismas.

Se deja abierta la invitación a continuar ahondando la temática de los sindicatos con dirigencia de mujeres, a poder recabar mayor información de forma cualitativa y recuperar desde la experiencia otras aristas en el vasto campo laboral. Debido que desde la disciplina de Terapia Ocupacional son escasas las teorías o temáticas vinculadas al género, siendo un ámbito relevante que debe ser abordado para comprender y responder a las nuevas tensiones sociales que son parte de la realidad de las personas.

## XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aritzeta, A. & Ayestarán, S. (2003). *Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo*: [s.n]. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649325>

Baeza, M. (2002). *De las metodologías cualitativas en investigación científico social*. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido. Concepción, Chile: Editorial de la Universidad de Concepción.

Baró, T. (2012) *La gran guía del lenguaje no verbal Cómo aplicarlo en nuestras relaciones para lograr el éxito y la felicidad*. Barcelona, España: Paidós.

Biblioteca Nacional de Chile. (2017). *Tipógrafo, socialista y revolucionario: Luis Emilio Recabarren (1876-1924)*. Recuperado de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-735.html>

Bourdieu, P. (1998). *La Dominación Masculina*. París: Anagrama. Recuperado de <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp->

<content/uploads/2015/09/Bondiu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>

Campero, R. Restrepo, M. (2002). *La docencia como práctica. El concepto, un estilo, un modelo*. Bogotá, Colombia: CEJA

Centro de Estudios Miguel Enríquez. (2005). *Fines y objetivos de la CUT*. Chile: Archivo Chile. Recuperado de [http://www.archivochile.com/Mov\\_sociales/CUT/MScut0002.pdf](http://www.archivochile.com/Mov_sociales/CUT/MScut0002.pdf)

Cisneros, R. (s.f). *¿Qué es el poder?* México: Colpamex.  
Recuperado de <http://www.colpamex.org/Revista/Art8/41.pdf>

Cabral, B. (2008). *Mujeres, conciencia de género y participación política*. Mérida, Venezuela: Fermentum. Recuperado de <https://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/28654/1/articulo2.pdf>

Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. *Theoria*, 14 (1), 61-71.  
Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/299/29900107/>

Davalos P. (2008) *Neoliberalismo político y Estado social de derecho*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Recuperado de <https://www.puce.edu.ec/documentos/NeoliberalismoyEstadosocialdederecho.pdf>

Dirección del Trabajo. (2017). *Las Organizaciones Sindicales de Base*. Recuperado de <http://www.direcciondeltrabajo.cl/1601/w3-article-99712.html>

Encuesta Laboral (2011). *Informe de resultados: Séptima Encuesta Laboral, Gobierno de Chile, 2012*. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-98995.html>

Facio, A. Fries, L. (2005) "*Feminismo, género y patriarcado*." Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires.

Fontenla, M. (2008). *¿Qué es el patriarcado? "Diccionario de estudios de Género y Feminismos"*. Biblos. Recuperado de <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/Queeselpatriarcado.pdf>

Focault, M. (1970). *El orden del discurso*. Buenos Aires, Argentina:

Traducción de Alberto González Troyano Tusquets Editores.

Fuentealba, I. (s.f). *El movimiento sindical como expresión de*

*dignidad laboral*. Recuperado de

[www.dt.gob.cl/1601/articles-89997\\_recurso\\_1.doc](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89997_recurso_1.doc)

García, N. (2013). *Aproximación teórica al estudio de la acción colectiva de protesta y los movimientos sociales*.

Recuperado de [http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2013/03/t\\_aproximacion\\_teorica\\_mmss\\_garcia.pdf](http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2013/03/t_aproximacion_teorica_mmss_garcia.pdf)

Grez, S. (2007). 1890-1907: De un huelga general a otra.

Comunidades y rupturas del movimiento popular en Chile.

*Revista de la Facultad de Filosofía y Humanidades (N°43)*,

*Universidad de Chile*. Santiago, Chile.

Gutiérrez, O. (2015) Estudios de Liderazgos de Hombres y Mujeres. *Revista*

*Política y Estrategia*, n°126, 15. Recuperado de



<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5443178.pdf>

Guzmán, L. (2009). *Instituto interamericano de derechos humanos programa mujer y derechos humanos roles sexuales, roles de género y poder.*

Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000124.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista (2006). *Metodología de la investigación.* Recolección y análisis de los datos cualitativos. 4ta ed. México: Mc Graw Hill.

Jara, A. (2017) *Entrevistas a activistas Chilenas sobre el feminismo.* Diario la Tercera, Chile. Recuperado en <http://www.latercera.com/noticia/tres-activistas-explican-feminismo/>

Kawulich, B. (2005) La observación participante como método de recolección de datos. *Fourm: Qualitative Social research.* 6 (2), p.79.

Locoesta, D. (2011) La desigualdad en la sociedad capitalista [Mensaje en un blog]. Recuperado de

<http://revolutioninspain.blogspot.cl/2011/11/la-desigualdad-en-la-sociedad.html>

Martínez, N. (2011). Reseña metodológica sobre los grupos focales. *Editorial Universidad Don Bosco, año 6, No.9, pp.47-53.*

Melero, N. (2010) Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales.* Recuperado de <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/152>

Organización Panamericana de la Salud (2005) *Buenas prácticas clínicas: Documento de las Américas.* Consentimiento informado. Argentina: Organización Panamericana de la Salud

Pellegrini, A. (2003). *Introducción: La tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos: Hacia un Código Modelo para Iberoamérica.* Porrúa, México.

Puleo, A. (1995). Igualdad y androcentrismo. *Revista Dialnet* (11), pp.71-82.

Departamento de Filosofía. Universidad de Valladolid, España.

Quintana, L. (2013) Comunicación política: aproximación a la construcción de identidad ciudadana de los pequeños campesinos de Corriente. *Revista Dialnet* (2), pp.1-26.

Argentina.

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. 23ª Edición. Madrid, España. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=DtpVc7a>

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. 23ª Edición. Madrid, España. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=TtAtLcR>

Riquelme, V. Abarca, M. (2015). *Más mujeres en los sindicatos, sectores con alta sindicalización femenina*. Santiago, Chile.

Ruocco L. (2010) Reivindicaciones de las mujeres obreras de la industria del pescado. Una perspectiva de clase y género a partir de los convenios colectivos de trabajo (Mar del Plata,

1942 - 1975). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales* (N°3) 93-104. Mar de plata, Argentina.

Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit. Revista de Psicología* 13 (13). Lima, Perú. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272007000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009)

Schutt. D. (s.f). *Enfoques y perspectivas en psicología social Desarrollos a partir del pensamiento de Enrique Pichon-Riviere*. Buenos aires, Argentina: Ediciones Cinco  
Recuperado de [http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/blog/docentes/trabajos/20415\\_66445.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/20415_66445.pdf)

Silva, L. (2012). *El hombre y el poder*. Guanajuato, México: Uveg.  
Recuperado de <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/bachillerato/111/Elhombreyelpoder.pdf>

Taylor, S. Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación; la búsqueda de significados*. Barcelona, España: Paidós.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en organizaciones, Mercado y Sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial de las Ciencias.

### **XIII. ANEXOS**

## 1. ANEXO I

### Carta de presentación



Concepción, Septiembre 2017

Estimada Dirigenta Sindical de la Provincia de Concepción:

Por medio de este documento, invitamos a usted a participar en una investigación sobre la expresión de las reivindicaciones de género desde el rol de dirigente en espacios sindicales en la provincia de Concepción, el cual este será llevado a cabo por las Licenciadas de Terapia Ocupacional Nazaret Avello D., Laura Fuenzalida C., Camila Muñoz M. y Viviana Riffo B.

En la investigación se abordará la temática de género en espacios sindicales de la provincia de Concepción, específicamente en las dirigencias sindicales de mujeres en estos espacios de poder. Cabe destacar que nuestra investigación, más allá del concepto de género propiamente tal, busca investigar las prácticas, los discursos y las reivindicaciones de éstas mujeres con el fin de describir si existen las condiciones y la conciencia para incorporar las reivindicaciones propias de género como mujeres trabajadoras.

Para lo cual se realizarán entrevistas semiestructuradas en las constantes visitas a las organizaciones involucradas, y luego finalizar con grupos focales las que nos podrán alinear las ideas centrales de nuestra investigación.

Una vez finalizada la investigación se entrega el informe de esta, como insumo de información para su organización, de igual forma buscaremos contribuir en los temas de interés y de trabajo del sindicato como organización.

Agradecemos su disposición y colaboración en nuestro proceso de investigación, sin otro particular y esperando una buena acogida.

Nos despedimos cordialmente

## 2. ANEXO II

### **Consentimiento informado Seminario de Título**

Estimado (a):

Por medio de este documento, invitamos a usted a participar en una investigación sobre reivindicaciones de género desde el rol de mujer dirigente en espacios sindicales, este será realizado por Nazaret Avello, Laura Fuenzalida, Camila Muñoz y Viviana Riffo.

El propósito de esta investigación es describir las expresiones reivindicativas de género desde el rol de mujer dirigente en espacios sindicales de la Provincia de Concepción. Para lo cual se realizarán entrevistas semiestructuradas en las constantes visitas a las organizaciones involucradas, y luego finalizar con grupos focales las que nos podrán alinear las ideas centrales de nuestra investigación.

Las mujeres dirigentas participantes de la investigación, no serán beneficiadas por su participación. La información obtenida se utilizara para fines investigativos, resguardando los derechos de confidencialidad de los nombres e imágenes de estas personas.

Esta investigación no conlleva ningún daño para usted. La investigación no cuenta con patrocinadores externos por lo que los gastos serán costeados por las investigadoras. Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a no aceptar participar o a retirar su consentimiento y retirarse. Al hacerlo, usted no pierde ningún derecho.

Declaración del Consentimiento:

- He leído el propósito de esta investigación, los procedimientos, entiendo que no tengo riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzado a hacerlo.
- Doy el permiso para que las estudiantes puedan grabar las entrevistas
- No estoy renunciando a ningún derecho que me asista.
- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación según mi parecer.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Firma del Participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



### 3. ANEXO III

#### **Entrevista Inicial Organizaciones Sindicales**

##### **Antecedentes Generales**

Nombre del Sindicato:

Años de funcionamiento:

Composición de la Directiva:

Persona a quien se realiza entrevista inicial:

Presidenta \_\_\_\_ Secretaria \_\_\_\_ Tesorera \_\_\_\_ Directora \_\_\_\_

Nombre de la entrevistada:

Correo y/o contacto telefónico:

Fecha y lugar de entrevista:

##### **Preguntas iniciales**

1. ¿Cómo ha sido su experiencia como dirigente sindical? Cuénteme de sus propuestas que se han destacado en el cumplimiento de su rol.
2. ¿Cómo describiría su manera de liderar la organización a la cual representa? ¿Qué características destacaría y Por qué son importante?
3. ¿Cuántos años llevan en la directiva?
4. ¿Cada cuánto tiempo se reúnen como directiva y asambleas?
5. ¿Cuántas personas participan del sindicato? ¿Qué porcentaje de esas personas son mujeres?
6. ¿Cuáles son las áreas de demandas que buscan reivindicar como sindicato? ¿Por qué considera esas áreas tan importantes? ¿Esas áreas se determinan en conjunto con la organización, cuando se definen las demandas se incluyen elementos de género?
7. ¿Se relacionan con otras instituciones, federaciones, sindicatos u otros? ¿Con cuáles? ¿Con qué finalidad se reúnen con estas instituciones o grupos? ¿Con qué frecuencia?

##### **Preguntas de desarrollo de la investigación.**

1. ¿Siente que las condiciones presentes son favorables para desempeñar su rol de dirigente sindical? ¿Considera que hay condiciones que obstaculizan su liderazgo dentro de la organización?
2. ¿Cómo describiría las condiciones presentes para desempeñar su rol de dirigentes en espacios sindicales, en cuanto a la toma de decisiones, apoyo a la organización, validación de su rol?
3. ¿Cómo es la relación con los planos directivos, existe diálogo, como se dialoga, etc.?

4. ¿Consideran importante el diálogo que se da con las personas a las cuales representan? ¿En qué se expresa?
5. ¿Cuánto énfasis le dan a los discursos de las mujeres y sus problemáticas? ¿Cómo se materializa, como se expresa, algún ejemplo?
6. ¿Cuáles han sido las acciones que ha tomado la dirigencia para la solución de los problemas que surgen en asambleas y como se ha resuelto, con el apoyo de quien, como se definen las acciones?
7. ¿Cuáles considera Ud. que son temáticas de género que se deben abordar y Consideran que se incluye el tema de género en estas soluciones? ¿De qué forma, en que se expresa, explíquenos?
8. ¿Cree que hay diferencia entre un hombre y una mujer dirigente, en la formas de dirigir, las decisiones, en la relación con los directivos y compañeros de trabajo, como se expresa esto? ¿Cuáles diferencias o en qué lo podría ejemplificar?

#### 4. ANEXO VI

Codificación de entrevistas

LEYENDA		
<b>REIVGEN:</b> Reivindicación de genero	<b>PRACONCIEN:</b> practicas concientizadoras	<b>CAPER:</b> características personales
<b>EJEPODER:</b> Ejercicio de poder	<b>PRACONCRE:</b> practicas concretas	<b>DOBLEXPLOT:</b> doble explotación
<b>PRAC:</b> practicas	<b>DISCONCIEN:</b> discurso concientizador	
<b>DISC:</b> discurso	<b>CONCIGEN:</b> conciencia de genero	
<b>CONDESI:</b> condiciones sindicales	<b>SOPCOLE:</b> soporte colectivo	

Código			Enunciado	DIM	CAT	SUB
EN°1.22.	R	82	sabes qué no se da como mucho eso de diferencia en el hospital entre hombre y mujer, porque acá se trabaja servicios en donde tenemos hombres y mujeres juntos y mezclados	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°1.26.	R	104	yo creo que ahí se vio reflejado el que la mujer nos apañen a nosotras, porque como te decía somos un universo más grande de mujeres, y obviamente uno solidariza a lo mejor con el tema de que es el por género Mujer	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.54	R	173	Si está la diferencia, por ejemplo el sindicato de pescadores hombres tenía un dirigente hombre y hace poco cambiaron a dirigente mujer, pero es totalmente diferente, distinto el trato que nosotras tenemos con ella a lo que teníamos antes,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.55	R	176	Yo creo que más es como un tema de machismo, porque ellos estaban acostumbrados a que la mujer tenía que estar en la casa,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.55	R	177	son hombres antiguos, la mujer tenía que estar en la casa, y entonces llego un momento en que dijimos no.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.55	R	180	Y que después nos sentamos en conjunto con ellos, quedaron sorprendidos y de hecho unos dijeron que no, porque las mujeres alegan mucho, son muy complicadas, incluso algunos nos llegaron a decir que nos fuéramos a pelar papas a nuestra casa que qué	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

			andábamos haciendo ahí, que andábamos puro desparramando.			
EN°2.55	R	190	entonces cuando nosotros llegamos a una reunión con ellos, nosotros íbamos súper informadas y ellos nos decían que no era así,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.63	R	211	Yo por ejemplo en mi casa no hay ningún machista, yo mientras deje el almuerzo hecho y mis cosas de la casa, yo no tengo ningún problema, y si no las dejo hechas mi esposo hace el almuerzo, el aseo todas las cosas,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.64	R	214	mi marido es pescador artesanal igual y él es de los pescadores artesanales más joven, pero siempre me decía que iba andar haciendo, si uno no cacha nada de eso.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.9	R	16	Es que nuestro sindicato no tiene hombres, son solo mujeres.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.44	R	127	porque esto es mío y salir de la rutina, de a lo mejor estar siempre en tu casa, de vivir lo mismo y aquí ya van conociendo nuevas cosas, teniendo nuevas experiencias y a las vez tú vas conociendo y te vas capacitando, te vas relacionando con demás personas y ya eso es un logro importante para cada una de las mujeres que estamos	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.64	R	219	Entonces con la señora es diferente, no sabe leer ni escribir siempre estuvo en la casa y ahora que se meta en su mundo igual como que tenían un rechazo, pero igual se ha pasado un poco eso.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.65	R	221	Y siempre con la mira de que porque ellos pueden pensar que no podemos lograr algo, o sea no po y siempre mentalizándonos en que las cosas resultaran para demostrar que efectivamente si podemos.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°2.55	R	186	porque nosotros queríamos trabajar en un lugar, y era no porque ese pedazo es de nosotros, nosotros lo vamos a ocupar, esas fueron las primeras respuestas que nos dieron los hombres, ustedes no pueden sacar pelillo, porque es de nosotros, porque tenemos la concesión marítima del canal.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.62.	R	127	Entre hombres y mujeres en el sindicato de nosotros no hay ningún problema. Yo soy la presidenta, tesorero es hombre y la secretaria mujer,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.22.	R	48	No, no, no, yo encuentro que él tiene que hacerlo bien tiene que tratar de hacerlo lo mejor posible no más, sea hombre o mujer,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

EN°3.22.	R	49	porque tanto hombre como mujer, igual lo pueden hacer mal. No encuentro que haya diferencia.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.38.	R	78	Noo antiguamente eran puros hombre, ahora vemos... ponle que me equivoque en dos y son 18, 20, pero antiguamente eran puros hombres. Cuando yo entre al sindicato eran puros hombres.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.38.	R	80	Algunos se separaron y le dejaron el puesto a su mujer, pero todos eran hombre, era muy raro 2-3 eran mujeres.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.44.	R	92	No, acá no, generalmente somos hartos sindicatos en la feria y lo tomamos a nivel general, socios, no mujer ni hombre.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.62.	R	126	Es que es lo mismo, porque ahí no hay problemas de mujeres o hombres, generalmente hablan más las mujeres, no hay problemas, los otros escuchan igual.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.66.	R	134	No fijate que acá no hay temas de género, somos socios en general, hombres y mujeres.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.68.	R	136	Bueno todavía hay tema de género en la sociedad, siempre se ve en las cuestiones de trabajo, trabajos que son apatronados po, si hay mujeres y hombres, a los hombres se le paga más, todavía falta harto yo creo. Porque para que se solucione, aunque han intentado hacerlo, pero falta.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.70.	R	141	Hay socios y socios significa hombres y mujeres. Somos todos iguales.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°3.74.	R	146	Toda la vida vamos a tener luchas, de chica a grande hasta que sepamos lo que queremos.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.24.	R	44	por último acá en la caleta hay un respeto por las mujeres y más que nada por las dirigentas, me entiende,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.24.	R	45	porque antes aquí no existía eso, aquí antes siempre eran dirigentes solamente, entonces ahora no, aquí más que nada se respeta a las dirigentas,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.70.	R	165	ya po un mes bien, segundo mes más o menos, tercer mes ya empezaron a faltar las cosas y no trabajaba, porque aquí el trabajo del pescador hay temporadas, hay temporadas que quedan, son perezosos po, pero resulta que no cumplió po, y me fui a trabajar.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

EN°4.70.	R	175	El hombre igual y así prácticamente se llevan bien po, el matrimonio, la casa, los hijos, porque aprendí prácticamente a llevar tu hogar trabajando los dos por iguales y si yo voy a trabajar él está en la casa, el me ve a los chiquillos, mientras que yo voy y calculo voy a llegar temprano, mientras que yo llego él me tiene listo o avanzado y me dice titi yo voy saliendo a trabajar y me quedo yo en la casa,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.70.	R	176	entonces es más que nada una organización que digamos de pareja y ahora aprendimos bien a llevar nuestro hogar.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.74.	R	189	ahora a uno le da risa, porque ahora uno trabaja y el hombre apegada a uno, porque uno igual tiene su platita ya no depende del hombre,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.74.	R	197	No pero aquí en Tumbes ahora mujer y hombre ya es lo mismo, ya no es como en la antigüedad, machismo.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.74.	R	198	Aquí me crío mi abuelo viendo como maltrataba a la mujer, que le pegaban, que no te quiero ver salir, ni a los hijos prácticamente. Yo me crié con abuelos entonces veía lo que le pasaba a ella y veía lo que le pasaba a mi mamá y mis tías, que no las dejaban salir, no las dejan juntarse con nadie.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.48.	R	125	Además que nuestra labor como alguera no es conocida, entonces nuestras enfermedades tampoco, vamos a tener que conformarnos con las pensiones asistenciales.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.24.	R	39	las mujeres, luchamos nuestros derechos del principio,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.70.	R	163	pero los hombres como antes no lo harían, pero ahora hay hombres responsables.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°5.15.	R	32	Nuestro Daniel Pérez, nuestro secre, para nosotros es súper importante igual tener una o un personaje varón, porque cuando los empleadores tratan con un sindicato, igual tratan súper distinto cuando ven a solo mujeres, y no cuando hay un varón presente. O sea la verdad lamentablemente cambia, creo que también debe ser por un tema de género.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°5.42.	P	77	incluso hemos tenido otras reuniones y nos han comentado que la gente pensaban que el sindicato es casi un centro de madres,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	93	Mira pasa que hay, y lo que hay es importante, porque el que haya mujeres ya es importante.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

EN°6-26.	R	94	Porque el pescador de por si es machista, y yo creo que van quedando pocos machistas, y de los que van quedando, pescadores machistas, entonces que te venga a mandar una mujer o sea no mandar, uno no es que mande si no que venga hablar y esas cuestiones, a ellos como que no le gusta, pero eso es para la generaciones como más viejas, pero los cabros más jóvenes es como yo te digo como yo lo veo.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	96	Mi hija, yo tengo dos hijos y una hija mujer, la menor es mujer, entonces ella me dice tu mamá eres muy machista, y yo le digo pero porque si yo no soy machista, entonces a uno le cuesta salir de esa parte, porque uno se crió así, entonces hoy en día, bueno ustedes son lolitas, le cuesta y ahora o sea antes le costaba ver esas cosas,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	99	pero hoy lo encuentra muy bonito cuando llevas los hijos al pediatra, antes íbamos puras mujeres con las guaguas y ahora ves papas con sus bolsos con las guaguas y cosas así que antes no se veía	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	100	y entonces antes uno por la forma de sus crianza no solo mía sino de los tiempos de nosotras las mujeres. Ustedes entre comillas son más privilegiadas, tienen voz tienen voto, pueden decir lo que le gusta lo que no les gusta, entonces eso ha ido cambiando y eso me gusta y es como tú, sus mamás no sé,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	103	porque eso era así y no solo en el ámbito pesquero o de las caletas, si no que la sociedad era así, las mujeres pa la casa y los hombres los proveedores y hoy día no,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	104	tienen la facilidad, ustedes igual deciden cuando tener una guagua eh si se quieren casar si se quieren emparejar, todas esas cosas las deciden, antes no, tu pololeabas te quedabas embarazada tenías que casarte, hoy día no, existe la opción de quedarse con su guagua y salir adelante, ver hoy en día un mama soltera, separada es como... normal	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-26.	R	105	pero en los tiempo míos, ver una mamá separada era como... no era bien visto ver a una mujer separada, imagínate para las mamás las abuelas de uno era peor.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-28.	R	108	No sé, no se tendríamos que preguntarle a ellos, desde mi perspectiva yo creo que más que sea hombre o mujer, yo creo que ellos ven como se están haciendo las cosas. Porque resulta que a lo mejor que hubiese sido un hombre de presidente hubiera empezado hacer las cosas bien, fantástico, pero como es mujer y lo hace, fantástico también.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-30.	R	115	Pero el problema era que había aquí un tesorero que quería ser y que se sentía	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

			presidente, secretario, y tesorero hacia todo y no me consideraba nada, y ahí sí que hay un gallo machista			
EN°6-30.	R	117	ya pero el tema es que él no quería ser presidente y me dijo tú te quedas como presidenta y yo me quedo como tesorero, ya toda la cuestión todo bien, pero resulta que cuando, como quede como presidenta le dije algo que tenía que hacer y no le gusto y dijo no, que no y que aquí y que allá.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-36.	R	130	Yo encuentro que hoy en día sí, se considera más a la mujer, para muchas cosas, hay diferencias igual como, tu vez las noticias el por qué la mujer gana mucho menos que el hombre, aunque sean mejor su trabajo, pero igual ha ido cambiando eso	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-36.	R	131	entonces en general yo encuentro que las mujeres nos hemos ido ganando un lugar súper importante en este mundo machista, cuesta es poco comparando con lo que debía ser, pero lo importante es que se avanza, y no solo en este rubro.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-38.	R	137	Imagínate antiguamente a las mujeres le pegaban piola, ahora a ti te pegan y tú puedes ir a demandar, antiguamente, entonces todo esos temas han ido cambiando a la mujer, en la dirigencia, tu tenías una guagua el cabro no respondía nunca más, hoy día tú tienes una guagua y si no te responde lo demandas, podí hacer cosas que te van apoyando, antes no, si tenías una guagua el gallo se iba, ahora lo puedes demandar,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-38.	R	138	no sé un montón de cosas que han ido siendo un beneficio para la mujer, y resulta para su desarrollo y para no sentirse como antes	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-38.	R	139	o sea la hija te quedaba embarazada y poco menos había que dejarla escondida o mandarla para el campo, hoy día no, hija debes seguir estudiando y con tu guatita y con toda la cosa, yo le digo a mi hija si tu quedas embarazada la guagua yo te la cuido mientras andas en clases, antes lo que te quedas embarazadas y jodiste te quedas en la casa.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT7-22.	R	48	no sé si se puede decir si es machismo, pero es más... es una cuestión de poder, pero está eso de que el hombre no quiere perder su puesto, porque nosotras compartimos con muchos dirigentes hombres, entonces como que ellos están con que ese es su puesto y nadie los va a mover de ahí por eso es más una cosa de poder.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT7-23.	R	49	Yo creo que las mujeres tenemos más muchas más capacidades que los hombres, que nos podríamos desempeñar mucho mejor que ellos en cualquier puesto de trabajo pero	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN



			como dije antes es más fácil contratar a un hombre que a una mujer, "que le dan menos que hacer a los jefes"			
ENT7-23.	R	50	pero los cambios tienen que ser desde arriba, desde las políticas en donde vean que la mujer si es capaz y si puede hacer las cosas, no se nos dan los espacios y que nos valoricen porque nosotras sí podemos po.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-10.	R	10	Mira como dirigente sindical ha sido satisfactoria mi experiencia he, me ha gustado porque en si uno se dirige a defender los derechos de las trabajadoras y se han logrado hartos derechos porque la mujer si ustedes lo recuerdan, bueno son tan jovencitas, que la mujer antes no teníamos derecho a nada y ahora si hemos logrado hartas cosas y tenemos derecho.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-12.	R	12	Satisfacción porque hay muchas metas logradas y faltan muchas que lograr todavía.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-24.	R	29	Si en lo personal, porque aquí como la cabecilla soy yo, y yo soy la mamá de todas,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-57.	R	70	Si hay diferencias todavía en ese aspecto hay diferencias. Son los mismos logros pero como es que al hombre, las autoridades le tienen más miedo que una mujer.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-59.	R	72	Porque aquí el hombre aquí en Chile aún no ha cambiado en su mentalidad de machista, el día que empiece a cambiar las mujeres van ser el top de los top.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-61.	R	74	ha sido un logro tremendo pu hija. Se ha visto que las muchas mujeres han trabajado en trabajos que antes eran para puros hombres.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-18.	R	20	Las desventajas siempre han habido, en tanto en los hombres y en las mujeres, que ahora se puede decir que lleguemos a una igualdad...	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-18.	R	21	en los mismos sueldos, el hombre gana siempre más que la mujer aunque estén ocupando los mismos puestos, pero diferente sueldo.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-18.	R	22	La mujer ahora tiene derecho a opinar antes no lo tenía, la mujer tienen derecho a golpear la mesa si no le gusta algo, porque la mujer no es un objeto, entonces esos tiempos han ido evolucionando, todo ha ido evolucionando,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
ENT8-64.	R	78	Yo encuentro que el derecho más importante de la mujer es que ella pueda opinar, a defenderse y que nadie las pase a llevar y ser dignas.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

EN°1.22.	R	89	No se discrimina por género.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	1	Yo encuentro que la mujer hoy en día me gustan, me encantan, porque son empoderadas porque hicieron o se han puesto ya a nivel de derechos de un montón de cosas que antes nosotros la generación, hablo por mí, éramos más reprimidas como que te criaron para casarte y no habían tantas posibilidades de educarte,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	3	Aunque igual hay mujeres que son dependientes del marido, no podemos decir que esta generación son todas independientes, si somos distintas,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	4	si creo que la juventud a los tiempos antiguos y están más empoderadas, son más autovalentes creen más en ellas, en realidad antes pensaban que no podían hacer nada bien más que estar en la casa. Ahora ellas demuestran ser más autovalentes porque dicen yo quiero empoderarme y tener mi posición, mis gastos y todo emparcelado en que yo voy a poder.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	5	Porque antes no po, como dijo ella, antes eran criadas para estar en la casa y no para salir al mundo laboral.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	10	Yo creo que en madurez, porque ahora las mujeres están tomando responsabilidades mayores de la vida, no tenían otra opción, no conocían, a los 13 - 14 años ya estaban casadas y con hijos, hoy en día no porque la mujer quiere estudiar, después de estudiar trabajar, después de trabajar quiere viajar y después de viajar quiere seguir y al ir conociendo cada proceso quiere más, no quedarse ahí.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.1.	R	11	Creo yo el hecho de la mujer estar más madura, antes te casaban a los 13 años y ahora una mujer no se casa hasta cuando terminen todas sus metas y después al final pensar o quizás algún día casarme.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.2.	R	12	Yo pienso que igual ha ido evolucionando también por la tecnología a la modernización a un montón de cosas	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.4.	R	17	Yo creo que claro, no hay que confundir con antes, si se pedía permiso, hoy en día no es que uno pida permiso, pero mi mamá era la que pedía permiso, y como que cuando, claro, es como cuando salíamos con mi mamá, y mi papá salía a trabajar, y mamá me decía vámonos corriendo porque va a llegar tu papa, igual mi papa no le iba a decir nada, pero ellas estaban criadas de esa forma machista.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

FOCUS.8.	R	25	Además hay algo para mí súper importante, y que influye mucho en qué tipo de hombre seas, o en que trabajas influye mucho igual, nosotras que somos de caleta de pescadores el machismo de los hombres es muy grande, el pescador es machista, como que el hombre, el hombre, el hombre. Hoy en día ha ido cambiando, veo a las chiquillas.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.8.	R	26	A mí me costó mucho aceptar de que los hombres ayuden en las cosas de la casa o que cambien paños, esas cosas para mí no... yo encontraba que un hombre al hacer eso, encontraba que se veía feo, como se dice mangoneado, y que eso es un abuso de la mujer.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.8.	R	27	Imagínate mi hijo mayor tiene 29 años, entonces hace 29 años atrás era diferente la cosa era más sumisa, éramos a demás muy pocas que éramos independiente económicamente, muy pocas eran independientes, las menos, por ejemplo la mujer separada era mal visto.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.8.	R	28	Habían mm no porque hoy en día las niñas que tienen guaguas apechugan con una guagua, no son discriminadas por una guagua, antes la niña que quedaba embarazada la llevaban al campo, las escondían, ahora tu hija queda embarazada y las apoyamos, pero antes si quedaba embarazada, no, te echarían de la casa.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.9.	R	39	Nosotras somos puras mujeres pero igual vimos el machismo, porque cuando nosotras comenzamos el sindicato pensamos que ellos no querían que nosotros lo hagamos con los pescadores que ahora sumió la tía Ceci y ellos no quieren que nosotros estemos con ellos, no quieren compartir las cosas que ellos saben con nosotros y eran dimes y diretes y no teníamos nada concreto.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.9.	R	55	La forma de llevar un sindicato marcó mucho la diferencia yo por lo menos lo miro de ese lado, porque nosotros antes nos juntábamos con el sindicato de hombres y no, nos mandaban a pelar las papas "oh la viejas andan puro alegando", estoy hablando de directiva y uno trataba de que las mujeres se callaran porque igual tienes que tener un cierto respeto,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.9.	R	74	Pero tampoco pasa por el sistema, es por uno porque las chiquillas prefieren estudiar enfermería que medicina o no les alcanza, entonces no es porque un tema, las mujeres buscan por el lado femenino.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.10.	R	91	Yo les comentaba a ustedes que hay que ser valiente, porque son puros hombres y machistas, que también como lo decíamos delante, en el rubro de nosotros el hombre es	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN

			muy machista, entonces les molesta y les cuesta que mujer les decida			
FOCUS.17.	R	141	yo soy de ese pensamiento y si yo veo que mi secretario, mi tesorero no aportan hay que hablarlo en la asamblea y la única forma es que tiene que renunciar, porque si no aporta es mejor que se vaya, porque a lo mejor hay otra persona que si está interesada en tener el cargo de participar y de asumir esa responsabilidad,	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.18.	R	167	Deberíamos lógico, para las generaciones que vienen atrás, para que las chiquillas sepan que si se puede, cuando no estemos nosotras, vengan otras y digan si las chiquilla pudieron nosotras también, y van a tratar de hacerlo mejor, es la confianza también, la seguridad en ellas mismas	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.18.	R	168	lo otro es que generalmente y en nuestro sindicato somos mujeres dueñas de casa, entonces siempre ha estado el estigma de que ellas son dueñas de casa y deben estar en la casa.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°4.74.	R	199	Para fumarse un cigarro, ya mujeres grandes, escondida en un baño. Ahora no, porque prácticamente, tu qué quieres fumarte un cigarro a la edad que tení, tú te lo fumas con respeto dentro de la casa.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
FOCUS.9.	R	54	Entonces, pero de repente, yo no sé, yo encuentro que a veces a algunos les molesta que yo esté ahí, yo sé que algunos muchos, les molesta, por una que sea mujer y dos que este ahí a ellos diciéndoles cosas, no como opinando como mandándolos. Uno no los manda, pero ellos sienten eso uno que es mujer como que la lleva, una cosa así. Les molesta a ellos, no a todos, yo creo que del 100% al 90%.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°6-38.	R	141	Entonces todas esas cosas con positivas para las mujeres, para que seamos empoderadas. Claro que una vez escuche algo muy importante y a veces lo he comprobado, que las mujeres somos más inteligentes que los hombres, pero cuando nos enamoramos, y pasa, se enamoran y de repente cambian.	EJEPODER	CONDESI	CONCIGEN
EN°1.2.	R	5	llegué como te digo sin saber nada y un compañero me dijo que si quería presentarme postulé y quedé.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.2.	R	6	Y mi primer período fue como tesorera de esta base mis primeros dos años. Y a la segunda elección quedé como presidenta de la base.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.2.	R	7	Yo creo que ha sido el cariño de la gente sí o no señora Orietita al final eso es a lo que	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			uno la lleva, además uno trata de hacer que esto sea transversal y que sea para todos nosotros tenemos muchos compañeros honorarios que ellos no pertenecen a ningún gremio solo por el hecho de ser honorario pero la Fenats los acoge y hemos logrado hartas cositas para ellos y por eso la gente se siente agradecida de eso.			
EN°1.2.	R	12	veí a gente en camillas, cosas que tú no querí pa tu gente, si más que mal nosotros igual nos atendemos en los servicios públicos.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.4.	R	16	O sea mi niña uno, yo a mí, vuelvo a reiterar pero a mí me mueve el tema del bien común y el bien social para todos	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.4.	R	17	más que un orgullo así como hay yo soy la presidenta de la base, no, si aquí somos 5 y los 5 podemos hacer lo mismo	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.4.	R	18	a mí me importa un carajo que ponte tu yo esté en el último lugar, voy a seguir trabajando igual, si es pa todos, si igual es para mí, igual voy a recibir los beneficios, es más y tengo el apoyo de mis compañeros también cuenta	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.4.	R	19	tampoco uno es monedita de dos caras que le cae bien a todo el mundo, uno se encuentra con sus bemoles y compañeros que en la propia cara te dicen que no sirves pa esto, pero son los menos, son los menos los más quisquillosos, los que más alaraqúan y a la hora de los que hubo no están.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.4.	R	20	Tenemos la gran mayoría que nos apoyan y por el solo hecho de a lo mejor ser mujeres igual y más que a veces uno se pone si aquí nos las damos hasta de psicólogos a veces los compañeros que tienen problemas, no de trabajo problemas personales y te los cuentan hemos llorado hemos reído y esas cositas te van llenando.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.6.	R	22	Del 2009 mi niña, y los dos primeros años fui tesorera de la base y de ahí en adelante he sacado la mayor la mayor votación y quedo como presidenta porque se respeta los primeros 3 lugares presidenta tesorero y secretario y pucha	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.6.	R	23	yo creo que el reconocimiento de los compañeros a lo mejor no tengo plata para ofrecerle, pero si una palabra de aliento una sonrisa cualquier cosita compartir un cafecito eso es más llenador.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.10	R	36	en todo caso las asambleas nunca se llenan de gente, no las asambleas no asiste mucha gente, pero como están los medio la gente piensa pucha no pude pero uno los entiende	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			si están trabajando entonces a veces sacarlos tenía problema en tu servicio			
EN°1.10	R	37	hoy en día tenemos una jefatura que no podía ni dialogar con ella, la jefatura hoy en día trabajen trabajen trabajen,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.14.	R	56	Si de hecho si estamos insertos en la mesa del sector público ya cuando salimos a pelear el reajuste para el año siguiente nos juntamos 15 organizaciones no todas de salud, son 8 gremios de la salud más los empleados públicos, fiscales, están los profesores están los municipales	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.16.	R	61	Eh.. o sea no, nosotros no tenemos las condiciones, ¿por qué? No porque nosotros no queremos, porque acá se nos cierran puertas por el solo hecho de que uno vaya a reclamar o a hacer valer el derecho de los trabajadores	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.16	R	62	ya la autoridad te cierra las puertas de hecho nosotros tenemos una directora que asumió hace poco tiempo, que era una directora de puertas abiertas, las veces que nosotros hemos tratado de conversar con ella pedir reuniones extra, siempre nos tiran y ya nos sacan por cansancio, entonces no.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.18.	R	71	Buta genial sería que trabajáramos en conjunto todos estos gremios, ya que nos dividimos ahora entre nosotros mismos tratar de unirnos hemos tratado, nosotros como FENATS	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.10.	R	40	pero igual la gente necesitaba esos espacios la comunicación el compartir con compañeros hemos crecido	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.16.	R	67	cuando uno ve que la gente está mal adentro, si se supone que somos sus abogados por lo tanto la gente confía en uno por algo te eligen.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.22.	R	85	Siempre siempre nos conversamos y llegamos a un punto de consenso.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.26.	R	103	la gente te escucha tanto seas yo sea sea mi compañera o mi compañero pero si se vio en las votaciones ahí se podría ver reflejado se vio porque éramos dos mujeres que estábamos en lo demás puros hombres y salió las mujeres primer y segundo lugar entonces	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.18.	R	69	O sea igual en el fondo tampoco es malo si igual hemos conseguido cosas y aparte nosotros acá como dirigentes, si nosotros estamos bien ahora con el resto de los gremios	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			que existen dentro del hospital no pu			
EN°1.18.	R	74	el tema de que de repente la jefatura no tenga la disposición como pa poder trabajar bien si uno no es uno no quiere ir a pelear con ellos la cosa en comunicar y pucha si uno puede llegar a soluciones y aportar por qué no por qué nos cierran las puertas.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.44	R	103	porque si nos dejamos estar esto va quedar y se supone que es beneficio para nosotras,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.44	R	109	entonces a nosotros nos pueden decir hay que armar por ejemplo un proyecto de tal forma pero nosotros no podemos decir si, si nosotros sí, porque hay 45 personas que están detrás de nosotros y que ellas deciden,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.44	R	110	porque esto es unánime, independiente que a mí no me guste o a ellas no les guste, nosotros podemos exponerles a ellas nuestro punto de vista, pero todo se toma en conjunto y eso no quiere decir que la opinión de ella este mala o la mía este bien,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.44	R	146	porque hubieron algunas que decían que a lo mejor no va resultar, esa incertidumbre de que pueda resultar y funciono de la mejor forma, de hecho nos felicitaron varias entidades porque lo vieron y les gusto de la forma en la que estábamos organizadas,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.44	R	147	estábamos todas vestidas uniformemente, todas del mismo tono, era todo bien organizado y nos dividimos responsabilidades, se armaron cuadrillas y no fue como que se impuso, se sorteó todo, se trabajó por grupos.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.66	R	227	igual aprendimos de ellos, porque de primera estábamos todas entusiasmadas de que cada cual a sacar su pelillo, y como mi esposo a mí ya me había dicho como era, yo les decía a las chiquillas de que la idea era de que si alguien puede ayudarnos mejor,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.14	R	26	entonces igual las mujeres son bien unidas en ese sentido porque apoyan como arto a la directiva siempre están dispuestas a trabajar,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.17	R	32	Es que también tratamos de coordinarnos lo máximo que podamos, hagamos si hay una que no puede, puede la otra,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.17	R	35	nos complicamos un poco pero nos ponemos de acuerdo bien encuentro yo.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.27	R	64	Ahí se nos complicó el tema porque nosotras como directiva igual fuimos para allá, pero teníamos que andar con las socias, así ya po vaya a inscribirse, vaya hacer su trámite.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			Porque sin ellas nosotras no podemos hacer nada, porque somos uno, entonces si la señora no está inscrita, yo no puedo ir a inscribir el sindicato,			
EN°2.27	R	67	entonces nosotras tenemos que tratar de mover la masa, que haga sus cosas porque o si no no las hacen tampoco	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.38	R	86	Es que por ejemplo si aquí hay algo que yo no sé las chiquillas lo saben, a mí de repente las cosas se me olvidan, pero a las chiquillas le quedan y así una con otra tienen que aportar su granito de arena,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.38	R	89	porque se supone que por algo es una directiva porque lo que no sabe una lo sabe la otra.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.54	R	174	ahora trabajamos en conjunto, por ejemplo para san pedro nos piden ayuda, trabajamos en conjunto con la junta de vecinos, con los pescadores, club deportivo, yo encuentro que las mujeres tienen como rol más de juntar a la gente,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.54	R	175	en cambio los hombres como que quieren hacer más sus cosas a parte a su pinta, no nos toman mucho en cuenta, no sé si será por falta de información o a lo mejor no llegábamos tanto a ellos.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.55	R	184	porque ella ha querido que no solamente la agrupación de nosotros como pescadoras nos unamos, si no que trabajemos en conjunto con todas las agrupaciones de la caleta y que todos trabajemos informados, o sea, yo sé lo que tu estas haciendo, tú sabes lo que estamos haciendo nosotros.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.55	R	185	Entonces estamos todos trabajando en conjunto para un bien común y así no se crean conflicto entre vecinos y entre amigos, agrupaciones,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.57	R	197	Igual considerando que ahora la presidenta de ellos es mujer, igual nos apoyó bastante y está con nosotros,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.59	R	202	Yo creo que es buena porque está el apoyo del al menos de la directiva,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°2.61	R	206	O sea, diferencias hay, pero igual eso queda ahí, porque se hace lo que la mayoría quiere, porque se pregunta si hay que hacer algo, yo puedo decir yo quiero esto, pero el resto quiero lo otro,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE



EN°2.61	R	207	se hace lo que quiere el resto, aquí es lo quiere la mayoría, no porque sea la presidenta se va hacer lo que yo quiero.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.6.	R	10	tenemos director pero generalmente los directores no, se ponen para el papel no más porque no trabajaban, uno los invita a trabajar pero, no, nadie quiere ser nada.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.18.	R	38	porque por eso te digo que tengo criterio para el que me tiene buena y el que me tiene mala, porque este cargo es ingrato, no todos me tienen buena, si o no,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.18.	R	39	entonces llegado el momento de amigo no nos hablamos, pero llegado el momento sindical yo le hablo como corresponde.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.18.	R	40	Después si me pelan cosa de ellas, y me gusta tratar las cosas en reunión porque todo el mundo habla y en las reunión todos se quedan callados y nadie dice nada, les gusta hablar por atrás no más, a la mayoría, entonces yo se las tiro todas, yo les digo las cosas como son y nadie me responde en el final.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.14.	R	29	Ahora mismo se le murió la esposa a un socio y yo tengo que estar ahí pu, lógico, ¿cierto?, entonces yo a veces pierdo de trabajar porque tengo que acompañar,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.14.	R	31	por qué porque le dijo a la secretaria que si tiene tiempo que vaya ella, porque yo salgo a trabajar para afuera y yo vendo para afuera, o sea en Renaico a mí me va súper bien, el día malo me vendo 400 y resulta que yo tenía que hacer algo y lo dejaba votado, ahora no.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.42.	R	86	sobre todo con la municipalidad de Talcahuano que no te da ni pa delante ni pa tras, por último en Hualpén son más reacios a dar.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.46.	R	95	Si, con otro sindicato sí, es que en la misma feria son 6 sindicato más una asociación y estábamos antes en una federación, pero nos retiramos,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.48.	R	103	Si hay que juntar firmas, hacemos una reunión, si hay que ir a la municipalidad, vamos todos.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.16.	R	33	Bien, no tenemos problemas en eso, si yo no puedo ir a una reunión, va la otra, si no puede la otra va al otra y si no, el tesorero, pero no, los tres no llevamos bien. No tenemos problema en eso.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

EN°3.54.	R	109	Condiciones no, personas diría yo, porque hay personas que son terriblemente negativas, si po.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°3.56.	R	112	si no me equivoco hay dos mujeres en los otros sindicatos, que son mujeres, y no hay problemas, nos llevamos re bien.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.24.	R	37	Buena, empecé como socia, empecé muy bien desde el principio, porque fue un sindicato bien unido desde el principio, nos unimos harto,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.24.	R	49	Vas sabiendo, como digamos, como van los otros sindicatos, como van postulando, como se van conociendo entonces conocí más gente afuera. Y lo que aprendes afuera lo traes para acá. Sí, porque así uno es como aprende	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.32.	R	69	entonces ya entre nosotros buta nos fue mal y con los tenemos confianza le decimos "buta, nos fue mal con el terreno, no nos funciona" pero de llamar a reunión así, no po, porque al final la gente se bajonea,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.42.	R	108	Nosotros somos unidos y se hace valer por todos los lados.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.44.	R	110	El sindicato de pescadores, de merluceros como reunión así, estamos con la misma FEREPa. Cuando tienen información ellos nos mandan a buscar, nos llega una notificación y debemos estar.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.54.	R	135	Si porque siempre nosotras nos juntamos un rato antes y planificamos nuestras reuniones, y damos a entender de lo que se va a tratar y es la asamblea quien determina, se hace o no se hace y la mayoría manda.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.74.	R	207	Entonces eso es lo que a mí me gustaría, pero por el sindicato cuesta mucho, y la gente también, no es mucho el apoyo, cuando es mucha plata, dicen no de aonde de aonde.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.36.	R	84	Por ejemplo yo no voy al alga pero si me toca tender, guardar, porque tiene varios procesos entonces a las finales, no vas a sacarlas pero si haces todo el resto y venderla y eso igual es... pero si tengo mis hijos que igual van al alga.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.52.	R	132	El apoyo de la asamblea si, el apoyo siempre lo hemos tenido. igual uno debe entender de que no todos reman para el mismo lado, siempre van a apoyar algunos, pero la mayoría manda	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

EN°4.66.	R	151	y nos debemos arreglar como en el horario, pero siempre se conversa.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.68.	R	156	Hasta el momento no me complica nada. aquí en mi trabajo (auxiliar de escuela) me dan las posibilidades, porque la directora del colegio hable con ella y no hubo ningún problema.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.70.	R	160	Por ejemplo estuve tres meses complicada de salud, me ayudaron un mes, con el problema de mi mano.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°4.26.	R	54	muchas veces yo siempre les digo “hablen aquí las cosas, porque afuera no nos sirve” si tienen algo que decir y todas las ideas van a ser respetadas y eso es lo que me gusta,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.4.	R	15	Entonces nosotros nos formamos con 10 y bueno en eso teníamos la oportunidad de tener un directivo, yo lidere desde un comienzo, y obviamente elegida por mis compañeros.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.15.	R	35	Bueno en este caso igual la que ponemos la cara generalmente somos nosotras, yo por el tema de decisiones que se tomen y que tenga que hablar con el doctor igual siempre hay que ir acompañada de todos ellos en todo caso. Y frente la asamblea.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.19.	R	37	aparte yo no puedo hacer nada sin la autorización de ella. Bueno aquí hay un trabajo en equipo.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.38.	R	63	bueno nuestra relación personal es tan rica, tenemos un grupo, compartimos todo, ella tiene su esposa y sus hijas chicas exquisitas 1 año y 6 meses. Su señora, mi pareja en realidad somos una familia. Entonces eso ha sido lo bueno, porque no es tan sacrificante juntarte para algo sindical, porque en realidad es algo agradable. Tuvimos la suerte porque en realidad en otras partes no se da lo mismo.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.40.	R	67	Voy aparecer política, pero siempre trato que nunca se genere, ambientes de disputa, sino que entiendan que la agrupación sindical es una cuestión que está hecha para apoyarnos y trato que esa forma se mantenga lo que más pueda. Siempre vas a encontrar discordias, incluso entre trabajadores y sindicalizados hay, pero eso uno tiene dejarlo fuera porque estamos hablando de un grupo.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.44.	R	85	lo otro es que igual te critican mucho también, porque no saben lo que realmente es ser dirigente, piensa que casi uno es un empleado de ellos y no debe hacer todo lo que a ellos se les ocurra	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

EN°5.47.	R	91	Entonces tenemos 4 escenarios el empleador, sindicato, mesa negociadora, los ni chicha ni limoná.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°5.62.	R	121	igual no tenemos el interés de unirnos, por ejemplo podríamos asociarnos a FENATS pero hay demandas que nosotros estamos a años luz, entonces nuestras demandas son distintas. Igual esto del IPC, pelean por bonos y nosotros no recibimos bono.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-10.	R	28	lo otro que resulta que siempre uno escuchaba que se quejaba que habían cosas que estaban malas y nos postulamos para tratar de hacer las cosas bien y tirar a nuestra caleta para arriba,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-12.	R	41	Nosotros como directiva lo conversamos y todo, es un tema de transparencia, que, o sea como decía, uno no es monedita de oro, pero el tema es que las cosas se hagan bien y que sean abiertas	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-16.	R	52	los interesados que quieren ver los proyectos o algo de interés de ellos, los demás están inscritos porque saben o alguien les dijo que hay que estar en un sindicato o que les puede llegar beneficios pero más por un tema de por si llega algo,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-20.	R	66	Últimamente eh... hemos visto el tema de las necesidades de los pescadores, hemos hecho igual como yo les decía he ido a reuniones a ver si hay posibilidades de hacer cosas relacionadas como pa la caleta	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-20.	R	74	Lo otro que nosotros hemos ido aprendiendo también porque pa nosotros esto es nuevo como directiva y lo otro es que yo nunca ando sola, porque la presidenta, el tesorero, no mucho los directores pero a veces sí que participen y que si vamos a reuniones vamos los tres porque si uno no está, los otros se enteran de lo que se está haciendo entonces	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-20.	R	78	no es como cuando de repente vas tu a reuniones a cosas y la información la tienes tu sola entonces como la transmites para los demás y porque me gusta ir con la directiva porque a veces uno entiende de otra forma entonces hay opiniones de lo que se dice, que también es importante.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-22.	R	80	Mira nosotros ahora, bueno, el sindicato siempre ha sido afiliado a la FEREPa la asociación nacional de pescadores y hemos participado ahora nosotros a varias reuniones con ello y todo	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-22.	R	83	hemos estado y participado en reuniones en la municipalidad y ahora en la municipalidad	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			de Talcahuano se abrió un departamento que no existía que se llama Borde costero que tiene que ver con las caletas y todo y en eso hemos participado y ahora vamos directo a ese departamento que es parte de la municipalidad, es mejor, porque son dudas cosas relacionadas con, no sé,			
EN°6-22.	R	89	ahora estamos trabajando en conjunto, y lo encuentro un 7 porque entre comillas son tus padrinos porque tienen más experiencia, entonces se hacen dirigir donde tienes que ir.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-30.	R	118	Otra vez se presentaron y volvimos a renuncia para constituir todo de nuevo y al final se volvió a votar y ahí salí presidenta.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°6-46.	R	149	No, lo único que sí, se tomó el acuerdo de que si algún socio enfermo se le coopera, y si necesita un bingo o, que ya tuvimos el caso, ayudamos no que organizamos si no que ayudamos en la organización del bingo y aportar llevar algunas cosa y donar premios, apoyamos en eso, pero no algo personal personal, que salga de una enfermedad no, igual no nos ha llegado algo así.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-2.	R	4	este es el segundo periodo en el que salgo como presidenta.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-5.	R	12	gracias a Dios he sido valorada y reconocida entre mis pares, por las personas que he tenido que compartir mesa, de hecho desde el gobierno hacia abajo	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-7.	R	51	porque siempre la crítica es constructiva donde te están diciendo en lo que estas fallando y donde tú puedes mejorar o dar vuelta esa misma instancia para algo mejor para algo que puede ser negativo por algo mejor.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-7.	R	27	una parte de mi directiva dice que soy muy blanda entonces debe ser más dura, pero yo no quiero caer en eso, porque nosotros todo merecemos el mismo respeto aunque pensemos distinto	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-9.	R	31	También en las reuniones que participo siempre intento a involucrar a las mujeres, siempre trato de no ir sola.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-13.	R	35	No, ellos llevan un tiempo con nosotras pero es un trabajador más, se complementa muy bien con nosotras.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT7-18.	R	42	Las condiciones favorables es que yo soy igual que mis compañeras hago el mismo trabajo, hago lo mismo que ellas y vivimos casi lo mismo, nadie es más que nadie	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			tenemos la misma experiencia, yo también vivo en una población vulnerable, tengo familia y hemos afrontado los mismos conflictos y esos nos hace más unidas, que ellas puedan hablar conmigo.			
ENT7-20.	R	52	el ser más cercana y ayudar en eso, estar con ellas, porque hay mujeres que están en vulnerabilidad, con hijos drogadictos, que se les han muertos familiares y a veces lo único que necesitas es que las escuchen un poquito.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-68.	R	82	Me ha dado resultado, he visto compañeras que sufren violencia familiar que han hecho las cosas, que se han ayudado para que sepan las cosas que deben hacer.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-39.	R	49	y nosotros nos reunimos cada cierto tiempo también, esa confederación tiene una gama de directorios y ese directorio es lo que va pelear todo, por ejemplo yo como comuna peleo esto, ellos van a Santiago con eso y van donde el secretario, con el ministro del interior, el de economía van a pelear lo que nosotros le pedimos, le hacemos llegar a ellos las demandas, las inquietudes y ellos las llevan, ellos son los que van a reclamar y se toman las decisiones y después esas decisiones nos traspasan a nosotros y nosotras las aceptamos son aprobadas o si no.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-47.	R	57	Nosotras las decisiones las tomamos como asamblea, toda la asamblea la toma a mano alzada el 50 más 1, mayoría.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-72.	R	86	la drogadicción quizá mis socias no, o algunas consumen drogas y sus hijos están sumidas en la droga entonces hay que tratar de ayudarlas	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-70.	R	84	eeh... de primera, personal, pero falto cuando una socia levanta la mano y explico lo que le estaba pasando, ya todas comenzaron abrirse y hablar sus cosas personales donde uno tiene que y ayudarlas y ayudar en qué sentido. Nosotras gracias a Dios nuestro sindicato cuenta con asesoría de unos asistentes sociales entonces nosotras los derivamos a ellas.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-28.	R	34	Si desde que comenzamos esto, yo he sido la presidenta, pero se ha cambiado la directiva, pero yo me he mantenido, los otros puestos se han cambiado, pero siempre he sido yo la presidente, siempre saco la amplia mayoría. Bueno al llevar tanto tiempo 12 años dentro de la presidencia se ve reflejado el apoyo	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-30.	R	37	Yo creo que tengo el apoyo de mis compañeras porque saco casi el 100% de los votos y al mismo tiempo creo que han valorado lo que yo he hecho como presidenta,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

ENT8-30.	R	38	porque al mismo tiempo yo soy la vocera de Talcahuano y Hualpén en la comuna. Salí la primera vocera y esto nosotros tenemos un directorio regional que abarca toda la región del Biobío entonces cuando uno hace bien las cosas se les reconoce a veces.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
ENT8-53.	R	66	He tenido el apoyo, si no fuera por ello no estaría siendo presidenta o hacer gestiones para mi gente.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.22.	R	84	Somos un colectivo, al menos aquí no se da y tampoco dentro del gremio aquí que nosotros dos tengamos la voz y voto la razón, no.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.9.	R	33	Yo creo que pasa por eso, porque el juego de egos mata, pero si trabajamos todas así como corresponde, yo encuentro que ya no es importante tener ni el presidente ni tesorero.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.9.	R	34	A lo que voy yo, es en el trabajo porque por lo menos nosotros si la Andrea puede hacer una carta y yo no sé redactarla muy bien, porque ella cacha más y ayúdame tu, pero ustedes se apoyan, entonces en eso yo no veo que sea más grande la tesorera porque yo sé que ella va a estar dispuesta "ya hagámosla en la tarde". Ayudarse y nuestra presidenta es como menos tecnológica igual, no cacha mucho.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.10.	R	88	En la directiva siempre tenemos cambios de opiniones, porque somos distintas generaciones, mi tía que es la presidenta, tienen más años que nosotras y piensa totalmente distinto que nosotras, la Andrea igual piensa más distinto que yo, yo pienso de otra manera más simple y no por eso vamos a pelear, nosotras empezamos así pero hay mujeres de que porque dijo esto, ya no le vamos hablar más. Es eso de que uno tiene que ponerse en la posición de todo el resto, eso es lo hay que hacer,	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.10.	R	92	o sea yo no decido, nosotros tenemos la política de juntar la asamblea y si la asamblea dice que sí, nosotros aunque no nos guste, la asamblea manda, entonces uno trata de traer todo, pero igual de repente uno dice ya tengo que hacerlo así	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.15.	R	117	Yo creo que debería ser fácil para las mujeres, porque se supone que somos solidarias, vamos a apoyar, no se po, que venga un grupo a mí que va hacer, por decir un ejemplo un centro de madre, yo creo que tendría la disponibilidad de decirles, tienen que hacer esto así, orientarlas, porque uno no les va hacer la pega, yo creo que nosotros como mujeres personal, las ayudaríamos.	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
FOCUS.17.	R	133	uno igual trata de delegar tareas por ejemplo en la secretaria, porque yo le hago las	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE

			cartas, le ayudo hacer el acta, le voy ayudar hacer todo de verdad yo me doy el tiempo			
FOCUS.17.	R	139	eso es lo bueno porque ahí se nota que hay un grupo trabajando, que uno sola persona que no es una sola cabeza, porque si es una sola cabeza, mejor trabajo sola y no tengo a mi gente	EJEPODER	CONDESI	SOPCOLE
EN°1.26.	R	111	De repente eh.. los compañeros no les gusta que uno les diga que no se pudo, que no sé qué cosa, pero tení que decirle, sí, que saco de mentirle y darle una idea que a lo mejor nunca va a ser entonces con la verdad	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.26.	R	109	Para esto uno tiene que tener su su vocación entre comillas de dirigente porque es difícil muchos piensan que nosotros estamos aquí happy happy, pero no.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.32	R	78	que me han dicho que tiene que ser uno con voz de mando firme, y yo no soy así, yo puedo decir algo, pero si ser como muy así, no puedo y eso uno tiene que aprenderlo pero cuando uno nace así no puedo cambiarlo, ha esta edad ya no lo voy a cambiar,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.40	R	91	yo pienso que tenemos como todas cosas, mi tía que es la presidenta, ella es como de más bajo perfil, es la presidenta, porque la gente le gusta como ella es, no se po la eligieron, la Andrea es la tesorera, pero la verdad es como la tesorera secretaria, estamos como cambiados los roles,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT7-7.	R	26	Pero a mí me gusta ser bastante respetuosa no crearme el cuento de porque soy presidenta tengo mayor poder o que soy más o mejor que otra persona, es la cercanía que uno debe tener con su gente. Esa es una forma,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.2.	R	8	O sea las luchas personales es lo que te decía es tratar de uno 100% no puede todas las cosas que uno quisiera ver a todos tus compañeros bien.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.1.	R	112	uno tiene que amar, uno tiene como más paciencia pa escuchar que el hombre	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.1.3	R	113	el hombre actúa no más, nosotros, uno tiene esa cuestión de mujer, de mamá, de no sé qué, uno escucha, hay que tener vocación pa escuchar de todo, de todo, si no solamente cosas buenas uno escucha de todo también ahí.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.2.	R	3	Mira, a mí bonita la experiencia yo entre en esto sin saber nada de nada, o sea el espíritu que a mí me guiaba siempre fue la lucha no más po	EJEPODER	ROLGEN	CAPER



EN°1.2.	R	4	a mí siempre me ha movido el bienestar social dentro de mi población y más bien acá po	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.2.	R	11	entonces ¿qué es lo que te mueve a ti? ¿qué es lo que llena de orgullo? es cuando logras alguna cosita pa tu gente, eso es a lo que a uno... eso es lo que nos mueve,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°1.26.	R	105	pero también yo creo que lo ven por el trabajo también escuchamos nos sentamos, de repente cumplimos hasta el rol de mamá de los mamá, psicóloga de todo, yo creo que en ese sentido se vio reflejado en las votaciones y ojala se vea reflejado en las que vienen. También nos vamos a candidatear nos gustan los problemas de todos.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.30	R	74	Pero si bien o mal no sé, yo creo que hasta el momento no lo he hecho perfecto, pero tampoco lo he hecho mal.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.32	R	76	Ser con voz de mando, yo diría que eso es lo que yo he visto en otras dirigentas,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.36	R	83	En algunas cosas sí, pero igual he estado con personas que me han dicho que a lo mejor no tengo eso, pero tengo otras características, otras cosas, que puedo llegar las personas, que si puedo llegar a las personas de otra manera, pero igual para dirigir un sindicato debe ser bien estricto ese asunto.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.44	R	102	Perseverancia, constancia, responsabilidad y el estar ahí,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.44	R	107	no sacamos nada con ser pescadoras si no vamos a tener esa información,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°2.44	R	111	no, porque al final todos tenemos un pensamiento distinto, entonces yo tengo que tener la capacidad de aceptar las opiniones de ellas, porque nosotros las representamos a ellas ,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.40.	R	82	Si, si yo creo que más, más que los hombres, los hombres son más pa quedarse callados, las mujeres hablan más.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.18.	R	37	¿Cómo me definiría? con criterio, porque yo no impongo, yo tengo criterio,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.20.	R	43	Primero que nada honrada, de que estoy yo no, se ha perdido ni siquiera una luca, de hecho yo no cobro pasaje, no cobro estacionamiento, no cobro ni una cuestión, si tengo que andar en mi camioneta tampoco cobro.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.28.	R	64	No, no, nada, nada. Lo único sí que fui la presidenta del curso de mi hijo, nada más.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

EN°3.52.	R	107	Si, yo no tengo problema. Si tuviera problemas yo me voy, me tendría que ver ahí igual nomas, por que trabajaría igual. Menos problemas (risas).	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.24.	R	51	Yo trabajo de los 13 años, ah por circunstancias estudiaba y trabajaba, sacaba uno de los mejores promedios de hecho yo quede en la universidad pero no tenía plata pa estudiar pero mi hijo estudio	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.64.	R	147	Yo creo que porque tu llevas sola una casa. Más que nada porque ahora se mantiene el respeto, porque cuando habla un hombre y otro hombre, y cuando habla una mujer todos se quedan callados. Es que uno lleva el rol de mamá.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.70.	R	167	Yo de principio era callada, era bien pollito yo no respondía, lo que me decían yo daba,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.18.	R	24	entonces uno como que entiende de repente los mismos problemas de nuestros socios y conoce más mundo porque uno estaba siempre aquí no más po.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.68.	R	157	porque yo siempre digo que la responsabilidad, entonces yo estoy aquí puntual a las ocho del día, siempre que me pidan un favor yo estoy abierta a cualquier cosa que me puedan mandar porque uno sabe que si algún día voy a tener algún problema siempre van a estar ahí.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.26.	R	55	la responsabilidad, a mí me gusta ir a una reunión, se cita a las 3 y empezar a las 3, porque hay algunos que llegan temprano, y a la hora que corresponde y por algunos que llegan tarde uno tiene que estar atrasando y yo creo que eso no, la responsabilidad sobre todo.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°4.28.	R	58	Primero que nada como líder tiene que dar el ejemplo, tener carisma, porque si yo voy a andar al dos y al tres las demás van a hacer lo mismo, pero si uno se pone así como directiva uno dice esto se va a hacer y se va a hacer y tiene que ir todos, es bueno pu.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.4.	R	16	Bueno en realidad yo era la andaba haciendo más boche, yo fui la que más quería realizar un sindicato. Bueno en realidad, en forma personal yo fui formada en una familia sindicalista tengo a mi abuelo sindicalista, mi padre sindicalista, mi madre era sindicalista, mi tía sindicalista, entonces tengo en mi sangre, parece, y... nace este sindicato estuvimos 3 meses, al parecer, con un directorio.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.25.	R	43	Bueno como directiva no ha sido una experiencia compleja, bueno desde muy chica siempre estuve en la presidencia de los cursos, fui parte del centro de alumnos de la	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

			universidad y bueno venía con un poco más de training en eso. Bueno es muy distinto enfrentarte a alumnos, que enfrentarte a tu jefe (risa)			
EN°5.27.	R	45	pero.. Claro hay que tener hartas agachas, pero sabes lo que a mí me ha hecho crecer hartito como persona la verdad porque te toca ver la parte fea y bonita. La parte bonita es que yo le digo bonito porque logras entender cómo funciona todo desde adentro, lo tienes que conocer, y también a conocer lo que es el derecho al trabajador, porque tienes que estudiar el código del trabajo, leer tus beneficios y todo eso.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.27.	R	46	Y bueno son cosas que hay que ir aprendiendo de apoco.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.27.	R	47	Y la parte fea, es lo que tiene que ver con los enfrentamientos que uno debe tener con el jefe y que no van de la mano con la falta de respeto ¡ojo! Porque yo igual no estoy muy desacuerdo con ese tipo de conversaciones. Igual yo soy bien honesta y sincera en decir las cosas pero siempre con respeto. La verdad es que los chiquillos siempre me dicen que me mande un vomito verbal.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.31.	R	52	Y en relación a eso, yo encuentro que ha sido buena experiencia, te haces más carácter. Para que te digo nuestras primeras mediaciones las piernas nos tiritaban enteras pero ahora no. El nervio ya se pasó, pero lo que si te toca liderar de manera constante es con tu gente, y eso es más desgastante.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.35.	R	58	nosotros somos dirigentes sindicales pero no hemos dejado de ser matrona, KINE ni TENS. Pero eso es nuestra primera responsabilidad y por lo mismo logramos buscar horas fuera del trabajo.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.40.	R	65	Guau! Yo soy bien democrática para liderar, una de las bases como dirigente es que uno no toma decisiones en base de nada sino que me debo a nuestras bases, en eso soy totalmente inquebrantable.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.40.	R	66	Soy bastante democrática porque trato de tomar en cuenta las opiniones que se encuentran en las asambleas, que son momentos que uno se encuentra con tus trabajadores	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.41.	R	73	Pero esa es mi forma de dirigir no soy para nada autoritaria, excepto en los cahuines, ahí sí que soy autoritaria, porque no los acepto, partiendo de la base que me involucraron sentimentalmente con el secretario. Entonces ya, no en ese tipo de cosas soy bien	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

			intolerante y no las aguanto.			
EN°5.41.	R	74	Lo cual me ha traído varios problemas, pero eso ha sido mi forma de dirigir, bastante paciente, tolerante, honesta, soy súper honesta en ese sentido, como directivo somos muy honestos y si hay algo que me van arrejuntar cosas legales, bueno yo igual soy matrona no más, no soy abogada y hay cosas que no lo sé.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°5.41.	R	76	Y no perder la credibilidad, porque o si no nos vamos a las pailas, entonces eso es lo más importante.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-2.	R	4	pero yo trato que se note la diferencia del respeto porque de repente viene alguien o viene algún socio que levanta la mano, le doy el lugar y así cosa que se vaya notando que la cuestión no es al lote y que uno no tiene preferencias por nadie ni aunque hay familia y todo	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-2.	R	6	lo más importante para mí y que me funciona gracias a Dios es el respeto, yo respetar a los demás y que los demás me respeten a mí.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-4.	R	8	Por ejemplo de repente tratar de no enredarme de no dar vuelta a lo mismo, volverlo a repetir, porque mi marido también es socio entonces de repente cuando le pregunto le digo, y me dice "Cecilia el problema es que dices lo mismo muchas veces o empiezas algo y terminas diciendo lo mismo, entonces trata de no darle tanta vuelta a lo mismo y alargar tanto la cosa cuando lo podí decir en menos tiempo y en menos palabras"	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-4.	R	10	lo otro que me pasa personal, así muy personal es que me pongo roja, me da vergüenza, entonces trato de como se dice... de controlar,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-6.	R	15	Yo creo que una de las cosas no sé, yo creo que hablar fuerte, pero no faltando el respeto si no que hablar fuerte, porque resulta que cuando uno es muy suavcita como que no se escucha, como que de repente la gente y como aquí son hombres tu tení que hablar más fuerte,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-6.	R	19	entonces uno no es monedita de oro pa caerle a todos bien y siempre hay algunos que están en contra, que no les gusta, pero uno tiene que trabajar por los principios y los valores de uno, o sea que uno cree que lo está haciendo bien pa todos y esa es mi convicción para hacer las cosas.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-10.	R	27	Una yo soy criá y nacía aquí en la caleta, yo trabajo en la pesca con mi marido, con mi	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

			hijos, entonces uno que es criá y nació conoce a todo el mundo aunque no vivo aquí pero mi corazón y todo siempre ha estado acá			
EN°6-12.	R	35	Mira, hace poquito nos regalaron una foto que la ando trayendo que no teníamos idea, que nosotros somos la directiva de la caleta el morro mira, sin querer nos regalaron el otro día esta foto y somos 5 de la directiva y esta la primera directiva del sindicato de pescadores y están los abuelos de 3 de los que estamos en la directiva, entre esos mi abuelo, el abuelo del tesorero, el abuelo del secretario y sin querer supimos que veníamos de ese...	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-12.	R	37	igual tengo a mi tío que es el dirigente, el presidente de la junta de vecinos y así cositas como locales que han sido de club deportivo, juntas de vecinos que son relacionados como tíos directos, quizás que de ahí saqué la veta,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-12.	R	38	habrá algo en la sangre, inclusive chiquillas ustedes no me van a creer que yo soy súper tímida, pero uno va aprendiendo porque si yo hubiera hecho esto 10 años atrás o 20 años atrás yo no hubiera sido capaz, me hubiera cortado toda.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-12.	R	40	todo es un tema de sentirte capaz, que sí puedes, que sí aunque seas mujer, aunque seas mamá, abuela, lo que sea, pero que tú creces y puedes ser capaz de hacer algo y eso yo me siento orgullosa.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-34.	R	123	Después bien, habido cambios, ahora, por eso te digo, siempre ha sido mi política el respeto y la transparencia, y yo creo que eso ha jugado a favor del hecho de ser mujer	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-34.	R	126	Pero si lo que yo he notado en mí personalmente, es que si, hablo más fuerte, con más personalidad, como que me creo más el cuento, o sea no que me creo más pero sí que me ha ayudado a ser más segura, antes uno era más insegura y esto me ha ido ayudando a ser más segura como que plantearte y controlar el rojo de la cara	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-34.	R	127	e informándote porque yo soy súper buena para informarme porque eh si te preguntan algo, me carga, me gusta ser ignorante una vez en la vida nomás, pero no toda la vida, aunque uno sea preguntona y todo	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-48.	R	152	Yo creo que las mujeres miramos desde otro punto de vista las cosas, no se po de repente nos sale lo de mamá, nos sale lo de hija, y lo otro que lo veo de mi caso personal, que tú te sabes poner en el lugar del otro, el hombre no	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

EN°6-48.	R	153	es más indiferentes pienso yo, como que la mujer se puede poner en el lugar de otra persona como que tiene esa parte más sensible que te da lugar de ponerte en el lugar de otro, de repente decisiones o no decisiones si no conversar algún temas en asambleas, mostrar puntos de vista diferentes.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-48.	R	154	Uno como que es mas de conversar mas que, como te decía antes no de dictar cosas sino conversar y tomar acuerdo como general todos, porque si es por tomar eh dictar cosas estamos hablando de dictadura y no tendríamos a nadie, uno haría lo que quisiera y no es la idea.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-50.	R	156	No, no he tenido ningún problema, es que mi hijos están contentos, porque como igual yo trabajo en este rubro y como le he dicho hartas veces, me dicen los chiquillos, "ay mamá estas súper bien", ellos notan el cambio que yo he ido generando con el tema de participar,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-50.	R	159	desde mi visión, porque resulta que los cabros están contentos, les gusta a mí me gusta y yo he crecido y mi hija me dice, mama estas más grande, entonces uno se siente orgullosa,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-54.	R	167	Con el de dirigente, me creo, me gusta, lo otro ya lo he tratado de hacer bien, eh lo he tratado ya tengo 50 años, entonces como que muchos años fui mama al 100, esposa al 100, eh como que todo lo hiciste al 100, dueña de casa al 100 y como que hoy en día siento como que esto es mío, como que esto es mío, lo hago porque me gusta,,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-54.	R	169	y hay veces que si digo ah mejor voy a renunciar, pero después digo no, esto me gusta. Es una realización personal, por eso te digo, esto es mío, lo otro el ser, mamá, dueña de casa es como para otros, y siempre trate de hacerlo al 100 para otros y esto es mío, una cosita mía, entonces no es como para tirarte flores ni para que te tiren flores	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°6-54.	R	170	porque uno trata de ser lo más como se dice, de bajo perfil, pero en el interior, uno se siente bien, se siente que lo está haciendo bien, pero no lo andas diciendo a todo el mundo, no andas jactándote, sino que quieres hacerlo bien nomas, para que los demás sepan que las cosas se pueden hacer bien, y más bien que una mujer lo pueda hacer y bien también, uno siente eso de satisfacción de ser mujer y hacerlo bien.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT7-5.	R	10	Y como digo salí presidenta y mi experiencia ha sido buena, he crecido mucho, creo que el hecho de vivir las cosas que las mismas personas que represento me hace empoderarme mucho más del tema.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

ENT7-5.	R	13	y donde tú también sientes que tú puedes po, tu antes te sentías como una persona dirigente pero no como una dirigente, ahora, con más personalidad de que tu si vales más, más allá de los estudios que hayas tenido, yo creo que es la vida que te enseña a hacer una buena dirigente, yo digo que es la vida, lo que uno experimenta, lo que compartes es lo que puedes llevar	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT7-5.	R	16	Así que para mí ha sido... he crecido tanto, me siento súper empoderada con mi autoestima súper alta,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT7-7.	R	25	Me gusta liderar de manera empática, cercana, tolerante, respetuosa escuchando, escuchando mucho, usando un tono de voz acorde al respeto de la gente, no gritar, no enojarse aunque alguien te esté diciendo algo fome en una reunión, te esté atacando, tomarlo como regalos,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-26.	R	32	Primero respetar a mis compañeras saber escuchar yo creo que esas son las características más importantes de un dirigente saber escuchar y respetar y defender los derechos por su puesto, yo siempre te voy hablar de los derechos de las mujeres sobre todo de eso.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-22.	R	27	Mi forma de ser líder es tratando de sacar todos los problemas que tengan mis compañeras, ya sean personal, sindical, como laboral sacarlo adelante, ese es logro de que ellas salgan adelante de sus problemas que tienen, a lo mejor no van a salir al 100% pero puede ayudarles la conversación que uno tenga con ellas.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-45.	R	55	El dialogo es lo más importante que puede haber en un sindicato y aprender a escuchar también y a veces uno tienen que hacerse de mucha paciencia porque hay muchas socias que todo no lo dan positivo entonces hay distintas maneras de pensar y uno tiene que acercarse y explicarles que es lo que está pasando porque tienen que ser las cosas así y hacerlas entender que es un proceso.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-16.	R	18	uno al ser presidenta de un sindicato uno al mismo tiempo tiene que ver, uno tiene que tratar de llegar a cada persona.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-34.	R	43	porque siempre he tratado de ser lo más correcta y transparente posible cuando uno quiere ser una buena dirigente tiene que ser una mujer transparente.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
ENT8-43.	R	53	Tratar de tener paciencia, tratar de ser lo más recto posible, tratar de ser transparente con todas las socias y saber escuchar.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER

FOCUS.9.	R	30	Yo encuentro que la mujer líder es totalmente informada de su carga, informada de lo que hace, están súper empoderada en su cargo.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.9.	R	31	o sea no es que yo lo sepa hacer y yo soy importante, no yo lo hago porque a mí me gusta y es por el bienestar de todo el grupo, es de responsabilidad, para que esto funcione,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.9.	R	49	Depende de cómo uno enfrente las situaciones, porque si yo voy siempre confrontacional yo voy a tener una respuesta negativa y yo por lo menos soy de la idea que con "que pasó, conversemos", porque esa persona que esta así frontal quiere que tu caigas en su rol entonces en el momento que tu respondes así la persona queda para adentro entonces... Son cosas que se van aprendiendo,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.9.	R	64	esa es la diferencia con la mujer, esa es una diferencia grande también entre una directiva de mujeres o que presida una mujer con la de hombre, ese tipo de cosas tu no las piensas, yo no puedo hacer una fiesta para carretear ahora tomar, yo no pienso en eso, oye ojalá hagamos algo bonito para que vengan los niños para que disfruten, pero el no, quien vega como que el hombre siempre piensa en el carrete, la mujer no, las mujeres somos las de familia y ahí uno nota que a él no le gusta	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.10.	R	86	Yo creo que igual tienen que tener tolerancia y respeto y empática hacia los demás, porque yo puedo ser muy una mujer directiva, pero yo tengo que optar por las opiniones de todas, no la mía, no imponer, porque yo no me estoy representando yo, estoy representando al resto y yo tengo que respetar las opiniones de cada una de ellas y a lo mejor yo no estoy de acuerdo con ellas, pero cada opinión vale	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.10.	R	99	si hay algo que está mal hay que plantearlo y ver si tomamos en conjunto si seguimos o paramos o buscamos una solución, pero tampoco puedes engañar o cubrir por soy mi amiga o soy mi prima, no puedes estar bajo la transparencia, o sea tú tienes que enfrentar la situación, si hay solución o no y se quedara hasta ahí la cosa, pero ante todo para mí es la transparencia y separar los roles, yo puedo ser muy amiga tuya fuera pero dentro del sindicato somos todas iguales, todas conversamos, todas tienen opinión, pero no se pueden mezclar los roles.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.11.	R	100	Yo sí, yo creo que cuando empieza, a parte del nerviosismo, porque uno es del montón, entonces sale, yo soy la primera mujer presidenta de mi sindicato, entonces sale a parte del nerviosismo de primera, tú vas aprendiendo y te vas empoderando, como dice ella de todas las situaciones, entonces es lógico que vas cambiando.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER



FOCUS.12.	R	102	porque antes cuando no tenías cargo eran todos amigos, pero ahora, después vai conociendo las cosas negativas, las cosas positivas de cada uno, entonces te vai empoderando y vas mirando desde esa perspectiva, veí a tus socios que son de tus sindicatos, y considerando,	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.13.	R	109	Si yo creo que sí, porque vas adquiriendo confianza y te das cuenta que la gente confía y cree en lo que tú le dices y yo creo que en rol de dirigentas nosotras tenemos que ir mirando el objetivo, de que yo te tengo que dar una respuesta satisfactoria a ti y si yo no te tengo tu respuesta, te tengo que ayudar a buscar tu respuesta y eso hace que la gente crea en ti	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.13.	R	114	te sientes bien porque tú puedes te hace sentir a ti más segura, el tema del poder hacer.	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.17.	R	128	Hoy en día es más compartido, yo pienso que esto para mí, me sirve para salir de la rutina diaria de la casa, yo me acuerdo cuando decidí iniciar esto del sindicato estaba estudiando y yo no soy tan estructurada	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.17.	R	129	la Andrea es más estructura yo no, por ejemplo si hay almuerzo y tienen que comer cazuela y al otro día arroz tienen que comer no más porque yo tengo que salir hacer las cosas, entonces como que me escapo un poquito de eso de la rutina de la casa, entonces hay que aprender a organizarse esa es como la estrategia	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.12.	R	107	uno crea personalidad en estos cargos y se van potenciando un poco las características, yo me siento importante, porque uno sabe lo que vas hablar con ello, lo que le tienes que decir, lo que tienes que responderle	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
FOCUS.18.	R	154	por eso te estoy diciendo, el sistema te está consumiendo, pero prefieren ser vulnerables, no concuerda, como te van a preguntar si tienes auto, entonces no teni necesidades en tu casa tienes que comprar un pedido de 50 mil pesos para tu casa para que te den becas	EJEPODER	ROLGEN	CAPER
EN°3.74.	R	146	No en ese sentido, si es más difícil para nosotras, nosotras tenemos más cosas que hacer, hay que trabajar, hay que, yo trabajo tengo que llegar a cocinar, hacer aseo, mi marido igual me ayuda hacer aseo pero igual tengo que llegar ... no falta.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°1.2.	R	114	Si demanda tiempo pero uno tiene el apoyo de la familia gracias a dios mis hijos yo tengo hijos, mis hijos están grandes y bueno cuando entré acá no eran tan grandes	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT

EN°2.16	R	30	No tanto como eso, porque yo me doy el tiempo, por ejemplo si tengo que hacer un trámite, lo hago cuando yo pueda y si no en el horario que pueda hacerlo, pero hasta el momento no, no me ha quitado tiempo de mi núcleo familiar así que en ese sentido no es un problema.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°2.17	R	33	porque mi tía tiene sus hijos más grandes nosotras tenemos hijos más pequeños, entonces ahí son diferentes los tiempos de cada una,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°2.17	R	34	los niños se enferman uno tiene que llevarlos a medico justo un día que tenías reunión y todo eso, entonces eso ahí como que de repente nos cuesta,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°3.72.	R	143	A veces sí, porque le doy más tiempo al sindicato y tengo que hacer algo, pero tengo que hacer algo por el sindicato, entonces, si lo tengo que hacer por el sindicato lo hago y dejo de lado a mi hija.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°3.72.	R	144	Porque mi hija me dice, vamos ahí mamá y no puedo porque debo hacer cosas del sindicato.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°3.74.	R	146	En eso no po, porque ellos no se preocupan tanto de los hijos, entre comillas se preocupan, pero nos son tanto.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°3.14.	R	28	He dejado de lado hartas cosas por ser dirigente, he perdido plata igual, porque a mí no me pagan y yo no cobro nada.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.38.	R	87	yo creo que la mujer pueda ser respetada, se respeta en la misma casa, porque prácticamente la mujer antes trabajaba y tenía que trabajar no más. A los hombres les daban lo mismo, ahora no, el hombre trabaja y la mujer trabaja, llevan el hogar par en par, me entiende,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.68.	R	154	entonces antes de salir debíamos dejar el almuerzo listo, porque yo tengo una hija chica, ahí fue más que nada lo complejo. Pero después ya no, le dejaba todo listo y mi mami después la iba a dejar.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.68.	R	155	Lo complicado son para aquellas que tienen hijos chicos, yo ya tengo a mis hijos grandes.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.70.	R	159	No, uno es mamá, esposa, trabajadora y sindicalista uno puede decir. en cambio el hombre no po, el trabaja y sindicalista. porque uno le va a decir quédate con los	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT

			chiquillos, sino que empieza a regañar. o nunca se les dice que hagan la comida si es que uno tiene que salir, ellos no lo van hacerlo. a no ser que tengan el agua hasta el cogote y te dan una ayudadita.			
EN°4.70.	R	161	Bueno yo creo que las mujeres nosotras, igual depende de la crianza que tenemos, uno tiende a ser mamá, dueña de casa y trabajar, me entendí, uno arregla sus tiempos uno, aquí uno, hasta el marido uno lo manda, manda a todos.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.70.	R	164	Si, pero el hombre que le tocó a una no es así. Cuando empecé a trabajar en los programas, mi marido me dijo, si tú te vas a trabajar, tu verás cómo atenderme, si tu no me tienes las cosas a la hora ahí vamos a tener problemas, ya ahí agaché el moño y dije que no, ya le dije yo no voy a ir a trabajar, pero el día en que a mí me falte algo aquí en mi casa, yo a ojos cerrados, no me va importar un bledo, pero yo me voy a ir a trabajar,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.70.	R	166	Yo igual hago mis cosas, yo igual antes de irme a trabajar dejo hecho el almuerzo, mi aseo hecho y vengo a trabajar, llego allá y ni la mesa la tienen puesta, ni por último decir, ésta dejó el almuerzo hecho, voy a tener la mesa puesta, nada po tengo que llegar a ponerla y más encima a lavar la loza y ellos ahí, todo el día viendo tele fútbol, de repente uno igual tiene problemas.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.72.	R	179	yo no era de Tumbes, yo era de Hualqui, y yo me casé con un tumbino y me costó mucho, porque la mentalidad que tu traes de otro lado, al machismo del hombre tumbino, olvídate...¿qué de dónde vienes tú?,¿ que con quien andabas?, ¿con quién te estai juntando?, antes no se veía, uno salía a dar una vuelta con él, con sus hijos y para de contar,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.74.	R	184	ahora porque yo cuando igual me metí recién con mi pareja yo por todo andaba apurada era como que le tenía miedo porque yo sabía que me iba a retar si me demoraba un poco, me iba a decir a la hora que venís llegando, que andabas haciendo y yo salía con mi hijo.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.74.	R	185	De repente nos citaban a reuniones y andaba desesperada, porque sabía que cuando llegara me iba hacer medio show de que por qué me demoro tanto, pero ahora no, ahora salgo tranquilamente,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.24.	R	43	porque a nosotros como mujeres aquí nos miraban super mal los hombres, hasta a veces los mismos maridos de uno que “donde va” “que andai haciendo” y peleando entonces ya,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT

EN°4.68.	R	153	De repente teníamos que salir a hartas reuniones y justo era como a las 11, entonces teníamos que llegar hacer el almuerzo a los cabros chicos, y a veces salíamos hasta las 1 de la tarde,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.70.	R	162	igual si uno necesita ayuda, igual te tienden la mano, uno es la confianza, por ejemplo, si le digo que peine a la Amanda (hija) y haga la comida y que la mande a la escuela, yo creo que no podría, una porque no está acostumbrado a vestirla y peinarla, por último hacer un poco de comida creo que sí, pero yo antes de salir debo preocuparme de dejarla vestida y peinada, ahí yo podría salir.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°4.70.	R	171	porque yo tenía que hacer todo solita, y después llegar a mi casa hacer comida, hacer aseo, ver mis cauros, lavar, bajar después ir a dar vuelta la luga, ahora no po,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°5.35.	R	59	Pero igual hemos tenido que tomar nuestras horas sindicales, en ese caso la empresa no te paga esas horas sino es el sindicato, y obviamente dentro de nuestros presupuestos están consideradas o como bien dice Briget, hay que hacer cosas dentro del tiempo de uno, por lo mismo tenemos que sacrificar, porque somos personas bien ocupadas también, nuestro trabajo es cómodo trabajamos de lunes a viernes pero yo personalmente soy dueña de casa, estudio un magister, entonces no es como, dentro del CESFAM tengo una jefatura, entonces la verdad es que no me sobra el tiempo, pero tampoco ha sido como ¡oh el sindicato! No para nada.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°5.79.	R	141	Es que sabe en realidad a pesar de ser independiente de ser dirigente o no. A nosotras como mujeres de verdad que nos toca asumir un montón de tareas.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°5.79.	R	144	bueno claro uno tiene que ser dueña de casa, cambiar de departamento y yo soy sola y es una cantidad de pega, si no partes tu a comprar confort no vas a tener, entonces es algo que yo nunca lo había visualizado en como Uds. lo nombran. Uno tiene miles de roles, y cuando uno trabaja en salud, incluso uno al trabajar con personas llega totalmente agotada y termine. A mí me fascina trabajar, sobre todo en atención primaria, pero por ejemplo uno ve hartos casos psicosociales y uno anda la orden de... que vino esta hay que andar pendiente de enjuiciar a esta... ay! Llega uno a casa hacer el aseo, comida y a estudiar, a leer, a ser polola, mama de perro, pero se puede.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°6-8.	R	25	o sea me lo he tomado bien encerio y además mis hijos ya crecieron entonces uno tiene más disponibilidad de tiempo	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°6-50.	R	157	oye hoy voy a una reunión, es que hoy voy a tener una, cosas así, ellos se ponen	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT

			contentos, lo que me ayudan y lo más importante es que mis hijos son grandes, no tengo niños chicos, entonces eso es lo más importante para tomar este tipo de cargos, que no tengas esa responsabilidad,			
EN°6-50.	R	158	porque yo tuviera hijos chicos no hiciera, pero ya mis hijos están grandes, también es una forma de ocupar tu tiempo en algo, en algo que es bueno, para mi parte personal, y como decíamos antes para ayudar a los demás, que te hace eh que no te hace problemas,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°6-50.	R	160	por mi marido, la ventaja que yo tengo, que mi marido navega, no está tanto tiempo en tierra, para mi esa es una ventaja, porque mi marido es machista, es super machista, pero igual como que me ha ido apoyando en este tema , es una ventaja para mí, pero claro cuando llega no, yo no voy hacer una reunión y lo voy a dejar tirado, igual yo soy machista en ese tema, soy de atender y servir a la antigua.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
ENT7-5.	R	17	también esto me ha traído ciertas consecuencias con mi familia, con mi esposo sobre todo, esto es otro rol de mi vida, mi marido he tenido unos problemas, pero yo he dicho ¡no po!. Y también me he empoderado porque si yo hubiese aceptado dejar esto, no hubiese creído que yo puedo,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
ENT7-5.	R	19	Mi marido es celoso, tantos celos que el hecho de ver que la mujer más sumisa, más ahí, y después que te ven que eres reconocida y que compartes con hombres, que te enrolas con hombres, porque la vida te hace rodearte, pero esta cosa de celo que te dice que como vas hacer esto, mejor no,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
ENT7-5.	R	20	de hecho hace poco me llamaron de la escuela de líderes de la universidad de concepción en la cual yo postule y donde había 30 cupos, y la selección comenzó la semana pasada, solo mujeres para poder ver como nosotras participamos de la parte política o lo publica, como concejales o públicos, después que la señora Bachelet dijo que cierto porcentaje debía ser mujeres, entonces te dice mejor no hagas eso, yo tuve que decir que no, me llamaron y salí seleccionada de 30 mujeres de la región, y eso igual tuve que decir que no.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
ENT7-5.	R	24	te fijas porque a lo mejor la mujer quiere ir a dejar a sus hijos al colegio, entonces pensemos realmente en pensar en la mujer que la mujer se haga eco de esto, que se haga participe de esto porque al final de todas estas cosas que te digo, la mujer no quiere ser parte porque nos echamos más carga en la mochila.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT

ENT8-51.	R	64	He... son sentimientos encontrados porque mi vida personal muchas veces he tenido que dejar mi casa, por darle prioridad a mis compañeras trabajadoras defender los derechos de ella. Pero eso me gusta, yo lo converso en mi casa y me encuentran la razón y yo sigo ejerciendo porque me gusta. Esto es mi vida...	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
ENT8-63.	R	77	porque muchos hombres no se les ha cambiado la mentalidad de que la mujer cuando trabaja tiene que llegar a la casa hacer las cosas, limpiar, ordenar y servirle, y eso ya ha pasado, entonces ahora la mujer tiene que saber y el hombre igual debe saber que la mujer no es una nana, es su compañera, no tiene para que pedirle permiso, tiene que avisar, son diferentes cosas y todavía en estos tiempos quedan señoras que le piden permiso al esposo para hacer alguna cosa.	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
FOCUS.16.	R	124	Pero es que siempre vamos a tener carga excesiva, todo se ha ido modificando, pero si tú piensas nos preocupamos de la casa, nos preocupamos de los hijos, nos preocupamos del sindicato si hay un problema tratamos de solucionarlo, si hay que ir a chuchunco a chuchunco vamos hacer las cosas uno no deja de hacer sus cosas	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
FOCUS.16.	R	125	trata de acomodar sus tiempos no más y de organizarnos y si te gusta algo no te puedes cuestionar, si uno decide tomar una responsabilidad, ya sea de dirigencia y todo, uno tiene que hacerse seguir y como dice Andrea hay que ajustar los tiempos para que uno pueda calzar y cumplir entre comillas con todo,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
FOCUS.16.	R	126	es como la herencia de la mujer, el hombre trabaja y llega a la casa, la mujer puede trabajar, pero es mamá, es señora, dueña de casa y sigue trabajando en la casa y sigues haciendo tu rutina y es solamente el organizarte,	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
FOCUS.17.	R	131	pero es entretenido, porque andas corriendo todo el día, yo antes trabajaba, ahora yo no estoy trabajando y de repente yo me siento y digo, como lo hacía, en que momento lo hacía, porque no me faltaban las cosas del colegio de mi hijo, que uno actuaba, que la otra tenía la primera comunión, la otra tenía ir al colegio y yo trabajaba y en la hora de colación yo corría hacia mis cosas, iba y volvía y después llegaba la noche y estudiaba	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
FOCUS.17.	R	132	pero uno lo hace y de repente ahora uno está en la casa y no tiene nada que hacer yo me desespero, ahora tengo un taller con viejitas, mañana tengo que ir a tumbes y trato de ocupar mis tiempos porque no me vería desocupada, porque uno se acostumbra al ritmo de vida	EJEPODER	ROLGEN	DOBLEXPLOT
EN°1.12	R	54	Entonces como que hemos, claro se supone que somos dirigentes de los trabajadores	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

			estamos para ellos, uno puede pensar “no para la población” pero en el fondo si es preocupante el tema es preocupante porque se lleva a una sobrecarga laboral a nuestros propios compañeros o sea servicios saturados que no aumentan la dotación de gente y los tenía atendiendo al doble de la población que te toca, entonces eso es controversial en el tema dirigencial, pero bueno no todo los dirigentes pensamos en lo mismo.			
EN°1.8.	R	31	pucha uno piensa que ustedes las generaciones venideras cambien todo lo malo que hay y van a tener de apoyo de nosotros los más viejos	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°1.20.	R	77	Si pue es importante el diálogo, pero uno trata de que prime el diálogo y en buen trato ya o sea	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°1.22.	R	83	no se da mucho acá tenemos un compañero, y acá no se dan las diferencias y Nosotras como mujer tampoco nos hacemos valer como ah...	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°1.8.	R	30	hoy en día no necesitamos violencia, necesitamos actuar para todo pa sobrellevar lo malo que hay en salud, educación, vivienda un sin fin de cosas en este país	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.55	R	188	entonces nadie nos podía impedir a nosotros que sacáramos pelillo o lo que quisiéramos, porque el mar es de todos, hasta que no haya una concesión que efectivamente diga ustedes están a cargo de este territorio y ustedes lo manejan como ustedes quieran,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.44	R	124	Entonces esa es la idea de fomentar el tema productivo en las mujeres y no quedar en, no, porque la mayoría de las mujeres algunas trabajan y otras no,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.44	R	125	pero para las que no trabajan, si tener una fuente laboral que puedan decir, esto me lo gane yo, esto yo lo trabaje, si sentirse más que dueña, o sea no desmerezco el trabajo de dueña de casa ni nada, pero ellas si, en su autoestima si te sirve, o sea no desmerezco el trabajo de dueña de casa ni nada, pero ellas si, en su autoestima si te sirve,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.44	R	128	hay señoras de edad como también hay niñas, jóvenes, entonces todas enfocadas en un mismo punto que es lo que se quiere fomentar, el tema laboral	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.65	R	222	Porque las chiquillas si bien es cierto ellas tienen maridos más jóvenes entonces los otros son como los mas mmm, los más antiguos, entonces nosotros teníamos como los fundamentos,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

EN°2.65	R	223	como cuando hablábamos con el marido de Coni (secretaria) nos decía no, es que ustedes no saben nada, pero nosotras le decíamos no po, porque ustedes hacen todo ilegal,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.65	R	225	entonces cuando se van dando cuenta que estamos adquiriendo conocimiento, ellos van diciendo, si efectivamente pueden hacerlo,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.67	R	232	yo soy de la idea, de que si yo me meto a esto y yo quiero ser pescadora artesanal y estoy como tal y yo quiero ganarme mis lucas, tengo que meterme al agua y hacer el sacrificio que sea, pero es mi sacrificio.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.67	R	233	Porque entonces no peleemos para ser pescadoras artesanales si no queremos meter las patas al agua po,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.67	R	237	porque o si no para que estamos luchando para algo, si al final después nos vamos a ir por el camino fácil, ya no importa me lo sacan, porque así no voy a ver el sacrificio hasta que yo no esté metida ahí.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.21	R	43	nosotras igual nos podemos embarcar en una lancha, pedir un zarpe en la gobernación y salir igual.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°3.14.	R	26	antiguamente yo creo que todos trabajaban pa tener algo, ahora la gente es más conformista.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°3.32.	R	71	Ir de frente altiro porque si vas para tras uno te va a decir una cosa y el otro otra, mientras que ahí nadie tiene derecho a pataleo, o sea todos tienen derecho a pataleo pero con la verdad, sipo si es verdad.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°3.58.	R	119	Pero no todas las veces esta malo, el negocio es así, hay momentos buenos momentos malos hay que saberlos llevar nomas.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°3.24.	R	57	el me acompaña me ayuda a amarrar las cosas pero yo soy la que ando en todo, aunque a veces le digo que él lo haga pero no, es pal decir no más. Oye si las mujeres hacemos 10 cosas, los hombre hacen una. Yo le digo, por ser, tenemos que echar esto, ya ya yaya y cuando llegamos ¿lo trajiste?, no, no lo traje, entonces, na	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.62.	R	145	No, yo encuentro que somos las mujeres que la estamos llevando como dirigentas. Esa es la convicción que yo tengo, como que nosotras somos más agujas.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN



EN°4.70.	R	174	porque antes que es lo que pasa que el hombre antes desgraciadamente era machista, la mujer en la casa, criando, lavar y hacer comida esa eran las tareas, me entiendes, ahora no po, ahora la mujer trabaja, salió al campo laboral y la cosa cambia.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.72.	R	178	Si en parte sí, antes y todavía es así sobre todo los más antiguos son machistas, que el hombre trabaja, que el hombre llega cansado y eso es lo que pasa,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.72.	R	181	ahora no po, porque ahora ya yo converso con los dirigentes de los sindicatos, converso con hombres que ya nos conocíamos, entonces ahora uno tiene que conversar con hombres, tienes que involucrarte con ellos, hay temas, pero antes tu conversabas con un hombre y ya era un lacho, prácticamente eran todos lachos, entonces más que nada es un respeto y ahora tú te hablas con hombres y mujeres pariadamente lo mas bien.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.74.	R	183	Yo creo que sí, porque ahora prácticamente las mujeres todas trabajan, entonces si el hombre trabaja, la mujer también trabaja,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.74.	R	219	Esa es la rabia que da, yo siempre digo con los camioneros, buta te los entregaron sucias y se los pagaste a 500, 550 y yo que te los entrego limpio me lo pagas a 550, de que me sirve el sacrificio entonces, nada por último tírame unos 50 pesos más por kilo, pero no lo hacen aquí.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.20.	R	33	No tenemos un lugar donde hacer nuestras reuniones, que eso sería lo importante, lo primordial, pero no hay terreno, no hay de donde nos puedan dar una parte donde hacer nuestra sede, mínimo que deberíamos tener un terreno por todos estos años que hemos estado, van a ser como 15 años que estamos y no tenemos ni una sede.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.48.	R	124	Es por eso que nosotros también queremos lograr ciertos beneficios, pero no tenemos el apoyo del gobierno.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.48.	R	114	nosotros que estamos buscando que así como le dan bonos a los sindicatos de pescadores también tiene que ser para nosotros,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.50.	R	129	bueno las ganas están pero a nosotras nos falta un espacio donde podamos hacer nuestras reuniones, nos falta económicamente para atraer más a los socios, para que se hagan más reuniones.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°4.32.	R	71	entonces este año hemos dejado de hacer reuniones, pero más que nada de marzo, que en marzo estuvimos haciendo reunión si no me equivoco, marzo abril, y entonces ahí	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

			dejamos, porque no teníamos una solución ni nada, me entiende, entonces igual es problemita.			
EN°4.74.	R	212	mira la luga a 1500, aquí hay gente que viene directamente de arriba a entregar a las empresas y le pagan bien po, 1200, 1300. Y que aquí nos paguen 500, 600 la diferencia es harta. Donde por último yo digo entre tres, cuatro tú puedes pagar un camión, si es puro llevarlo nomas, solo llevar el acarreo, nada más, después ya se viene.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.4.	R	9	Por ejemplo, el tema de despido nosotros tenemos que terminar nuestra jornada laboral a las 5 de la tarde pero había gente que se les despedía a las 5:20 en la tarde por ejemplo. Y eso no te da ningún tipo de posibilidad de que a ti te den el plazo de poder encontrar otro tipo de trabajo.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.31.	R	51	bueno a verdad es que hemos tenido cosas que nunca fueron con esa intención, pero en nuestra sociedad falta un poco de honestidad cuando uno se enfrenta a algo. Entonces adornarlo no tiene mucho sentido, porque en realidad al decir las cosas tú puedes dar a entender una cosa y ellos entender otra. En cambio si tú lo dices de una buena manera, pero siendo honesta, no po.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.40.	R	68	En eso soy democrática pero también como dirigente trato de que aprendan a exigir sus derechos, que para mí fue la primera motivación para hacer un sindicato, que encontré que había personas muy buenas y buenos funcionarios, pero que estaban muy y eso es culpa por decirlo de alguna manera de la dirección anterior.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.40.	R	70	Y es lo que le dicho tres mil veces a mi jefe, porque no publica las felicitaciones de sus funcionarios, si es tan rico recibir felicitaciones y creo que aportan mucho para el ambiente laborar.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.40.	R	72	Bueno eso tú dices que son trabajos mínimos, pero para el trabajador no es mínimo entonces esas cosas trato que la gente las valore, te digo que la mitad ni las valora.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.43.	R	83	Entonces les dije que si Uds. no se educan en sindicalismo, estamos hablando en chino, entonces lo que hemos hecho ahora o antes, es que igual mantenemos en contacto los otros sindicalizados por medio de correo electrónico.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.55.	R	104	Siempre en la primera negociación, uno negocia lo que uno quiere ahora, porque igual uno no conocía tanto de sindicalismo, por el momento es mejorar y luego en el tiempo uno se da cuenta que hay más.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

EN°5.57.	R	111	La petición estaba dentro de nuestra negociación que era, no era una petición, era simplemente que nosotras exigimos una sala cuna, que Uds. nos ofrezca, que se permita el respeto por la hora de lactancia cuando corresponda, por que corresponde a la entrada, salida o entremedia jornada, pero a la hora del tiempo de traslado solo cuenta al medio, que son 45 minutos, no cuenta en el inicio ni al final, nos enteramos ahora en la ley, y que todas esas cosas se respetaran.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.65.	R	124	Nosotros como sindicato que encontramos que como pueden haber pasado cosas con nuestros trabajadores, teniendo un jefe que nos pisotean como quieren, como no defendernos.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°5.65.	R	126	Hace dos semanas tuve mi segundo encuentro con él (director), y él me dijo que nosotros tenemos que llevarnos mal porque Ud. es la presidenta del sindicato y yo soy el director. Entonces ahí me habla de ignorancia, entonces yo voy y lo encaro y le digo que lea algo de sindicalismo, en tal parte.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-12.	R	44	Siempre tu escuchas que los dirigentes son aquí, que se arreglan ellos, uno siempre escucha ese tipo de comentarios, como que esa... Como cuando hablas de los maestros de la construcción que son irresponsables, que son ladrones, es lo mismo que los dirigentes, que hacen las cosas para ellos primero y al final pa los demás y eso tratamos de no... y eso tenemos nosotros, la transparencia.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-16.	R	57	Ahora pusimos, bueno, tu no le podí hacer cambios tan drásticos y de un rato pa otro, pasaría de ser una presidenta de algo pasaría a ser una dictadora de algo.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-20.	R	73	pero lo que siempre piensan en el beneficio y no es tan así porque de repente no todo te lo pueden regalar, entonces hay gente que quiere que todo se lo regalen, pero no es tan así la cosa, pero bueno, de a poquito.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-26.	R	102	yo le digo a mi hija tú tienes que educarte, tienes que tener una profesión cosa que si te emparejas o te cazas y la cosa va mal chao nomas, uno antes no , eras muy dependiente económica del hombre y eso es algo que ha ido cambiando porque hoy en día que quieren las mamás, que se eduquen ustedes, antes para que te vas a educar si te vas a casar,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-26.	R	106	Entonces eso a mí me gusta, encuentro que la mujer a la pregunta que dices tú, ha ido integrándose a este tema, por ejemplo yo conozco organizaciones donde hay mujeres que son presidentas, mujeres, no sé qué tienen que ver con la pesca, tienen que ver con	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

			el tema pesquero, con las cuotas y son mujeres po, está bien.			
EN°6-38.	R	133	Yo encuentro que es tema de mujer nomas, tener la confianza y saber plantearse y demostrar que uno es capaz de hacer las cosas, y que no te pidan de hacerlas perfectas, porque uno tiene que ir aprendiendo en el camino, con la experiencia, yo creo que ustedes ya están más empoderadas,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-38.	R	135	porque resulta que ahí va el tema también de machismo, el pololeo es pa pasarlo bien o bien salir divertirse reírse pero no pa estar sufriendo, no, estas pololeando imagínate cuando te emparejes, porque hoy uno no puede hablar de matrimonio porque ustedes ahora no tienen mucho esa opción como de vida, si te emparejas o te, te van a controlar, no estás loca.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-40.	R	143	Es súper importante porque así uno, no se po, se acercan te dicen hay que hacer esto, puedes tomar esto para saber o alguna idea, o queja que uno después la, ya si es una queja hay que averiguar, si es una petición saber que se puede hacer y después plantéalo en una reunión o asamblea, no sé cómo sea, pero es súper importante el dialogo.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°6-48.	R	151	Si yo creo que sí, yo pienso que sí, porque he estado en otras reuniones donde hay hombre que son presidentes y no se encuentro que son como muy igual, inclusive usan hasta el garabato, que también aunque sea entre hombres, no corresponde.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-5.	R	11	Y cuando debo estar en negociaciones o cuando debo estar exigiendo cosas, las exijo lo que también es para mí y tiene otro valor agregado. que puede decirlo con mayor énfasis y propiedad,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-5.	R	15	Yo creo que cuando estoy conversando con personas o autoridades y me dicen ¿usted es dirigente de proempleo?, no se nosotros pensábamos que usted era asistente social, aquí, acá. Entonces eso también dignifica y eso es lo que también quiero hacer con mis compañeras, más allá de que yo sea la persona que las dirige, que nos vean como las de proempleo de otra manera, no ha si como lo último, como la escoria como la lacra como la gente de más abajo como la sin estudios un montón de cosas como lo ven muchas personas que han tenido una vida distinta a la tuya.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-5.	R	18	y que las mujeres nos empoderamos y opinemos de cosas que por nosotros también hacen todos los demás, votan, hablan y opinan por nosotras. Por eso yo quiero ser la que opina lo que a mí me pasa, no que otros lo hagan, sobretodo hombres.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

ENT7-5.	R	21	yo siento que las mujeres estamos en desmedro, dicen que estamos en igualdad, pero no es así que no es tan fácil, porque el hombre abre la puerta y sale y la mujer, no, tiene que pensar en los hijos y todo.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-5.	R	22	Entonces yo pienso que deben haber políticas públicas realmente pensadas en las mujeres, si queremos la equidad e igualdad debemos pensar en que la mujer debe estar más ahí pendiente, pendiente de lo que nosotros queremos, si hay que tener más flexibilidad hay que hacerla, porque las mujeres rendimos más,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-5.	R	23	porque la mujer si trabaja ocho horas al día, trabajamos cinco, vamos a rendir más de que si los hombres trabajaran ocho, porque las mujeres somos más productivas,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-15.	R	39	Por otra parte yo creo que esto tiene que ver con que nosotras como mujeres nos invisibilizamos, entonces hay que empoderar a las mujeres que ellas sean visibles porque uno misma se invisibiliza porque uno tiende a atender o ayudar a las demás.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-16.	R	40	Además es que... lo que pasa que a los jefes les sale más fácil contratar a los hombres que a las mujeres porque, porque no tienen que estar preocupados por un hombre que tienen hijos que tienen que cuidarlos, entonces a ellos se les hace más fácil que contratar a una mujer que tiene que estar cuidando hijos y preocupándose de lo demás.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT7-22.	R	47	Diferencia entre un hombre y una mujer, en sí diferencias diferencias no se ven, pero lo que pasa es que los hombres son más cuadrados, por ejemplo el hombre ve una cerámica y que está mala en la punta y se queda con que esa cerámica está mala y hay que arreglar no más. Pero las mujeres vemos más allá de la cerámica, vemos un abanico de posibilidades y más cosas por hacer,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT8-18.	R	23	entonces, uno tiene que tener afinidad y así ir enseñándoles a sus compañeras que ellas valen más.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT8-16.	R	17	porque no son número, son seres humanos que uno tiene que ver que es lo que está pasando con ellas,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT8-20.	R	25	En estos trabajos hay mujeres que sufren violencia y humillación, y a veces es el mismo género que humilla a sus demás compañeras y esto viene de los puestos más grandes, de más arriba, más superiores y son mismas compañeras, que tienen un puestito más y se le van los humos a la cabeza, entonces eso no debe ser aquí somos todas iguales y tienen todas el mismo derecho.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

ENT8-49.	R	62	acá en Chile hija nada se gana conversando, el dialogo siempre las autoridades las tiran para el lado cuando ven que la gente sale a las calles ahí ya se empiezan a preocupar y ahí podemos lograr algo y si nosotras estamos buscando ser pacifistas y que no nos toman en cuentan y que no nos dan nada, pero si ven que la gente va salir a las calles, ya se empiezan a preocupar y a tomar más orden y hacer las gestiones más rápidas.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT8-63.	R	76	La violencia intrafamiliar y el cómo enseñar a las señoras a que se aprendan a querer, porque como tú sabes en un sindicato hay toda clase de gente, de toda, cada cual tienen sus problemas personales y dolencias y hay que enseñarle a las mujeres a empoderarse de que ellas, que ellas no son las nanas de la casa,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
ENT8-66.	R	80	Haciéndole ver a ellas que son seres humanos que necesitan tener fuerza y decir no, decir espérate un poquitito yo no soy tu empleada... tiene que sacar valor, aprenderse a querer ellas mismas para poder defenderse, ante un hombre que cree que es una empleada y no su señora.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.1.	R	2	no había esfuerzo para educar a todas las mujeres, hoy en día que es lo que dices a tu hija tienes que educarte, ser una profesional y si te da más le apoyamos para que sean independientes.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.1.	R	8	Como la generación más mía como están las cosas entonces de ahí empezó y de hecho ahí como que no nos gustaba que nos mandaran, incluso no me gustaba que me mandaran en el trabajo, a mí no me gustaba cuando era patronada, incluso trabaje al menos dos años y yo lo voy hacer así independiente, y yo me voy a ganar mis pesos, me voy a comprar mi casa, yo me voy a comprar mi vehículo y así. La cosa así.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.8.	R	29	y antes no habían tantas de opciones en el trabajo, menos para la mujer. Hoy en día La mujer hoy trasmite seguridad, tienen la ventaja de que si no encontraron trabajo en lo que estudian, no sé, van al mall y tiran un curriculum y tienen más oportunidades para que las cabras salgan adelante, antes no, sino que te quedabas perpetuo cuidando a la guagua y después cuidando a tus papas, porque ellos te criaban la guagua.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.9.	R	44	Yo pienso que la mujer es inteligente y la más sabia es la que sabe callar en el momento oportuno, al hombre déjalo que sea negro no más, si sabes que es blanco. Para que te vas a poner a discutir, porque el hombre es cerrado, puedes darle tu opinión y todo pero son duros.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.9.	R	82	Yo creo que tenemos que tomar la iniciativa y decirles a las mujeres que pueden hacer	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

			las cosas, hay mujeres en el sindicato que nunca han terminado sus estudios que no tienen 4to medio ni 8vo a veces, entonces ahí "chiquillas vayan" nosotras incentivarla a que hagan cosas.			
FOCUS.12.	R	103	me van a decir es machista, pero yo pienso que entre en un sindicato de hombres y de mujeres, yo me quedo con un sindicato de hombres, porque a las mujeres yo las encuentro que son más complicadas, más conflictivas y no son frontales	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.17.	R	130	organizarte más que nada y tener fechas con anticipación de lo que uno tienen que hacer y saber si va a alcanzar, porque no sacas de comprometerte a cosas que después no vas a poder hacer	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.17.	R	146	entonces yo empecé hacer mi pega a usar mi responsabilidades de lo que era la tesorera, si me preguntan algo lo sabía, porque de repente no tenían ni idea de las fechas, ni del RUT ni de nada, entonces empecé a tomar mi rol que es de tesorera y ahí estaba todo fantástico, sabes que hay enviar un correo y yo no cacho, pero no es mi pega y ahí tu eres importante, ahí sirves, ahí tu puedes pero antes no po, entonces yo creo que esto es todo trabajar en conjunto.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.18.	R	155	yo te voy a decir algo muy simple, por ejemplo mi hijo y su pareja los dos profesionales no pueden postular a nada que tenga que ver con sacar una subsidio para comprarse una casa, porque son profesionales entonces a ellos los obligan a entrar a la banca privada o tiene que postular al sistema medio,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.18.	R	164	lo que quiere el gobierno es darle más a los pobres para que ellos sigan quedándose en esa mentalidad, no le interesa que sean pobres en palabras pobres, si no pobres en ignorancia en educación en esos temas, eso es lo que quieren, porque así tienen una mano de obra barata, trabajan por lo que quieren, yo lo veo	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.18.	R	170	pero porque tú puedes porque sería fácil cuando me digan es que yo quiero hacer esto pero es que no puedo, yo le digo la que es floja no puede, todo se puede, la que es floja se muere de hambre, podría ser cualquier cosa para salir adelante, yo puedo, porque no me puedo quedar con que no porque no se hacerlo	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
FOCUS.18.	R	171	yo no sé hacerlo, pero inténtalo, pregúntalo, investigalo tu hijos son grandes, metete en YouTube ahora YouTube no hay nada que no sepa, hasta pa cocinar te ayuda, entonces metete en algo, pide ayuda consulta no te va hacer menos persona si tu consultas alguna duda,	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN

FOCUS.18.	R	183	y no puedo estar siempre lamentándome porque si yo quiero lamentarme qué solución le voy a dar a los problemas, nadie me va solucionar los problemas, en la vida y en el trabajo hay altos y bajos y uno se cae, entonces yo soy de la idea que si uno se cae, antes que te vean los demás uno tiene que pararse, pero de esa caída y de ese error tu aprendiste, algo te quedo de esa caída.	REIVGEN	DISC	DISCONCIEN
EN°2.44	R	141	Porque siempre eran los hombres los que lideraban todo, nosotras hicimos una feria como costumbrista, estábamos recién empezando y sabes tú que nos fue súper bien,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°1.8.	R	28	porque dialogando con comunicación llegamos a conseguir más cosas, que si voy y pateo la puerta y la mesa, a lo mejor no voy a conseguir nada pa mi gente, en cambio si yo dialogo y llego a puntos de acuerdo es mucho mejor	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°1.12.	R	53	yo creo que a nivel país está saturada 20 hospitales que la presidenta se comprometió en cumplir en su periodo de gobierno de los 20 hospitales no tenemos ninguno y entre eso está el hospital higuera que es la tercera etapa que nos falta entonces hemos dejado de lado un poco el pelear y el tratar de hinchar porque se mejore el tema real de salud.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.55	R	178	Cuando se decidió que fuéramos a dar la prueba yo creo que del 100% de los hombres, yo creo que el 98% pensó que no íbamos a pasar la prueba, pero todas pasamos la prueba, entonces ello como que lo vieron así como que ya, van a ir a dar la, pero después vieron que si fuimos a dar prueba, que nos inscribimos y que todas obtuvimos nuestra tarjeta	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.55	R	193	Y cuando empezaron a ver que nosotros nos informábamos y que teníamos como argumentar lo que ellos decían y ahí nos empezaron a mirar de par a par, a mirar distinto. Nosotras igual pusimos presión en ellos,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.65	R	220	En realidad mi marido no es pescador artesanal y yo trabaje muchos años y deje de trabajar por priorizar mi familia y estar en mi casa y ahí me enyunte en esto y dije ya vamos para adelante.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.44	R	131	porque gracias a eso y al esfuerzo y sacrificio ellos están sacando a sus hijos adelante, entonces es como todo un mecanismo para poder salir de donde se está, para poder ir creciendo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.50	R	168	Pero la lucha que nosotros tenemos va dirigida como más a ese tema, gastronómico y eso, más que ir a un bote y subirnos es tener como restaurantes, tenemos recursos aquí	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN



			mismo,			
EN°2.20	R	41	Sacamos nuestra tarjeta, nos fuimos a inscribir a serna pesca incentivadas por un pescador hombre que nos dijo que en otras caletas existían sindicatos de mujeres.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.44	R	116	porque esto empezó con un tema de querer sacar la tarjeta, para poder la mayoría algunas ayudar a sus esposos en el trabajo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.44	R	145	igual fue un aporte a lo mejor no fue mucho pero ya se sintieron plena al saber que si podían,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.56	R	196	porque por ejemplo si cuando ellos le llegue la orden de concesionar el canal, de que ese pedazo lo pueden administrar, a todas las instituciones les va llegar una carta si es que estamos de acuerdo en que ellos administren ese lugar y si nosotros decimos que no, que no estamos de acuerdo ellos no van a poder, así que le decíamos que mejor trabajemos juntos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.57	R	198	las actividades que sean hecho ahora en la caleta se trabajan en conjunto y ellos se dieron cuenta que es mejor trabajar en conjunto, aunque ellos tienen muchos más años que nosotras, ellos tienen más experiencia y muchos más recursos que nosotras.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°3.64.	R	130	Nosotros castigamos con una semana sin trabajo, y tienen que aceptarlo, entonces ya no van a cometer el mismo error otra vez. Pero generalmente cuando alguien trata mal a otro persona nomas, pero también hay que tener criterio ahí, porque una persona dice esto paso, y resulta que hay que ver las dos partes, no es como se dice a veces.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°3.24.	R	55	Aquí mi marido me ayuda, es súper trabajador, nada que decir en eso, pero la iniciativa la tengo yo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.38.	R	88	ahora no hay una discriminación que el hombre es machista. (Porque el hombre antes ponía no más en la casa) ahora ya no, porque la mujer trabaja, aunque sea 3 o 4 meses, de esos 4 meses la mujer alguera gana.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.40.	R	100	En ese tiempo la peleamos hartos, nos respetaron si ah,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.70.	R	169	entonces me acuerdo que la presidenta que estaba, nos decía: no hay que pelear y nos ayudaba con bencina y ahí peleando yo toda la mañana con los buzos y ni siquiera juntaba la luga y llegaban y me decían, a dónde andabas vo peleando y de ahí empecé	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

			yo a agarrar vuelito que digamos entonces yo trabajo en la luga, yo me saco la mugre trabajando y él me coopera,			
EN°4.74.	R	186	pero ahora eso cambió cuando yo me puse a trabajar bien, si ellos tienen que valorar a su mujer también porque si uno se saca la mugre trabajando yo ahora salgo, tengo un grupo de amigas salimos, y antes no se veía eso, yo como que me revele y salgo ahora para el lado que quiero.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.74.	R	188	Yo le digo, mi mamá y mi papá murieron y a ellos yo les pedía permiso, yo ahora aviso no más , con suerte aviso no más, ahora llego y salgo y él se queda en la casa con los niños, ahora él me dice vas a salir y yo le digo sí y qué...y él se queda acostado en la casa,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.34.	R	75	Hay una sobre explotación no tanto por el alguero, si no que por el buzo porque ellos llegan y ranean y sacan y sacan y al final nosotros somos lo que estamos más en decadencia si el año pasado se trabajó dos o tres meses y antes se trabajaba más de medio año y aquí quedamos después,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.34.	R	77	pero hay gente que trabaja de la pura alga, entrega su alguita pa juntar su platita pa los otros meses también queremos pelear por un bono porque también nos corresponden así como le dan a los pescadores a nosotros también,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.74.	R	221	van siguiendo lo mismo porque ellos trabajan para estudiar, trabajan para vestirse, trabajan porque ya son papás, ellos lo hacen desde chicos. aquí la mayoría trabaja para después estudiar, su carrera o aunque sea para vestirse, un gasto menos para uno, porque uno no depende de sueldo, yo dependo del día a día, lo que gana mi compañero lo que gane yo, de eso vivo yo nada más.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.18.	R	25	Porque más uno aquí conoce sus derechos. Que de repente uno no tenía idea que existían, en partes donde uno pueda pedir ayuda pa nuestros socios que de repente están en situaciones malas y cosas que uno va aprendiendo en el camino,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.24.	R	40	Íbamos a protestas. Exacto, peleábamos nuestros derechos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.30.	R	62	entonces era el problema que tenemos con los mismos hombres con la cuestión de los buzos, antes podían bucear en todo, podían sacar las algas en los pies de nosotros, ahora no,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

EN°4.30.	R	63	ahora prácticamente saben que son socias de un sindicato que se habla la gente y la misma gente dice "no, son de sindicato, van a hacer algo" entonces ahora como que tienen un respeto,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.34.	R	73	Proyectos más que nada, proyectos porque ya estamos viendo nosotros de que el alga ya es poco lo que está saliendo, cada vez va disminuyendo como la pesca también, entonces estamos llegando igual a lo mismo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.34.	R	78	estamos peleando para que sea reconocido el trabajo del alguero, porque antes no se conocía y ahora recién como que se está...	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.48.	R	116	Porque siempre hay información para ellos no más, así que nosotros en la última reunión que tuvimos le pusimos hincapié a que nos tomaran más en cuenta a las algueras, porque también tenemos necesidades, también nos enfermamos,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.48.	R	117	hay muchas socias de nuestro sindicato de que ya no pueden trabajar porque llegó a su límite las enfermedades que tenían, más encima no tienen ni pensión, entonces igual se está peleando para tener una pensión igual, porque tienen esos problemas a los huesos, es sacrificado el sacar luga.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.48.	R	122	Una vez cuando vino la presidenta, estuvimos hablando de las enfermedades que trae consigo este tipo de trabajo, como la osteoporosis, problemas a la columna, hernia y los recursos siempre llegan para los pescadores artesanales y nosotros.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.74.	R	220	Por eso si dios quiere algún día sacar un camión para este sindicato, para nosotros y luego los hijos de nosotros,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.40.	R	99	Llegaban los ranas acá a Tumbes, pero de un rato a otros nos juntábamos todas, y atacábamos al camión en la bajada, cosa que el camión no tenía que ir a comprarles a ellos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.70.	R	170	él trabaja en la pesca lo que es la sardina, la pancora lo que sale y cuando él no trabaja él me está esperando en la playa para ayudarme a acarrear la luga al morro y antes no po,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.70.	R	172	porque pucha no estoy yo, él se preocupa, me hace aseo me ordena y él sabe que estoy trabajando me espera a la llega de la pega hasta el día de hoy. Yo llego, amarro el bote y él se sube a acarrear todo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

EN°4.38.	R	90	Lo que dice acá mi compañera el haber formado acá el sindicato... cuando llegó acá la Clara, a nosotros nos enseñó lo que hacíamos, porque éramos unos pollitos, trabajábamos, pero no sabíamos cómo se vendía un alga, aquí venían los camiones y una persona te decía aquí tiene dinero páguese... Imagínese nos llegaban a pagar 100, 150, 190 era lo máximo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.38.	R	91	lo bueno que con este sindicato se empezaron abrir ventanas, las chiquillas supieron subirle los precios, se conversó con el que sabía más, y se dio mayor valor a la luga.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.38.	R	92	Ahora llegan los camiones y nosotros nos regodeamos, o sea si tú pagas 200, el camión de allá 250, 220, o si no nos tirábamos ahí que no, o sea el precio más alto, nosotros no entregamos hasta que llegara el otro camión y nos regodeamos. Pero antes no, al primer camión que llegaba se le entregaba, por necesidad.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.4.	R	8	Bueno antes no existía un sindicato o alguna organización de trabajador. Bueno nace de la necesidad de como en todo lugar de trabajo y empresa, hay ciertas, para nosotros ciertas irregularidades y dentro de un aspecto legal nunca van hacer una irregularidad, pero habían cosas como trabajadoras que no estaban colocando el pie encima, entonces veíamos que no teníamos ningún respaldo en el cual podríamos defendernos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.4.	R	11	Por ejemplo que es lo que pasa con los permisos administrativos, porque se les niega a unas personas y otras se les acepta, el cumplimiento del reglamento interno que se cumplía cuando se les convenía, entonces a raíz de eso nace un grupo de 10 personas.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.6.	R	19	y bueno nos demoramos unos 2 días en tener 36 personas sindicalizadas, entonces la necesidad era obvia.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.11.	R	28	no ha sido fácil para nada, fue un proceso bien complicado el hecho de poder enseñarle a la gente que nunca ha sido participe de un sindicato, de que se trata un sindicato, cuáles son los objetivos de sacar los modelos medio prehistórico que hay, de que el hecho de estar en un sindicato nos vamos a andar agarrando piedras y a palos. Y que el sindicato se debe llevar mal con los jefes y no! Para nosotros como directiva tenemos una visión muy distinta en mejorar las relaciones laborales, lamentablemente no se ha podido y no está arreglado, pero no por nosotros, sino es por la otra parte.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.32.	R	54	y también eso se da por un tema igual de género, pero ya se logró de que no se callen y quedarse con las molestias adentro o las injusticias que están ejerciendo contigo entonces ahora la gente lo habla o lo escribe en un correo electrónico y lo manda con la	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

			problemática que ha tenido ya sea con el empleador o con el mismo compañero de trabajo, que también nos ha tocado.			
EN°5.32.	R	55	Bueno esos espacios no existían, bueno en realidad ha existido peor no se habían empoderado de ese lugar, y no se empoderaban así mismo por el hecho de que se le respetara asimismo. Eso los hace sentir que se sienten respaldados porque antes se les pasaba a llevar y ahora no po bueno ahora uno va a ir defendiendo pero eso ha sido lo bueno.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.40.	R	71	Y también me doy pagada por el hecho de ver que hay personas que han pasado de no luchar por sus derechos, hoy se hallan unido y se respeten asimismo, porque tenía problemas en la columna y la tenían trasladando materiales estéril con una columna destruida entonces años en esto hasta que se formó el sindicato y le solucionamos el problema.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.43.	R	84	Entonces después de cada asamblea, se les llega el acta. Entonces en ese sentido, va sonar político pero la transparencia ante todo. Eso ha sido fundamental, igual tengo mis dudas porque pensé que la gente aprendería lo del sindicato, porque queda menos de un año para que luego se realice una nueva votación y yo pienso ¿quién va a quedar? Porque no es fácil	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.47.	R	92	Los de chicha y limonada que son pocos, pero quedan. Por ejemplo una de las que quedaban la echaron hace unas dos semanas tal cual se hacían antes, 5:20 se va. Bucha y uno como sindicato dice, yo adoraba a esa asistente social, me encantaba como trabajaba pero no puedo defenderla porque no estaba sindicalizada, entonces con esas personas sigue pasando.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.55.	R	142	Bueno con esta denuncia que hicimos tenía que ver con el pago de cuotas, ahí estaba la duda, porque tuvimos que ir a la inspección del trabajo para la mediación, lo que logramos es que el doctor(Director CESFAM) está obligado a citarnos a cada dos meses a una reunión, entonces esas reuniones la aprovechamos para decirle todas las cosas o inconvenientes que aun ocurrido o lo que los trabajadores han manifestado que necesitan y de toda índole.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.55.	R	105	Bueno nosotros hemos hablado de que se nos gotea el pasillo donde la gente va a almorzar, por ejemplo, necesitamos cambiar techo, estas no son condiciones favorables para sus funcionarios, mira hay un maltrato de tal medico con tales funcionarios, esto tiene que parar... todo ese tipo de cosas. Entonces no fue tan malo, esa fue una medida	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

			que ocurrió en mediación porque imagínate si no hubiese hecho por mediación, estaríamos esperando...			
EN°5.56.	R	107	nosotras partimos con una, la sala de cuna, nosotras partimos con eso, primero porque, no teníamos una sala cuna donde ir a dejar a nuestros hijos. Entonces tú veías donde ibas a dejar a tus hijos. Primero él nos ofrecía una sala cuna que era de la JUNJI, que estaba a la vuelta del CESFAM, entonces no apagaba ni uno, porque había un acuerdo de palabra y un contrato.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.57.	R	109	Ahí están varias injusticias, no se estaban respetando las sala cuna, horas de lactancia, imagínate con la cantidad de mujeres no hay una sala extrayéndote leche, tenían que estar en el baño haciendo eso. Y yo que soy matrona, no me diga a mí que yo eso no lo entienda, así empezamos. Incluso la primera denuncia que hicimos al realizar el sindicato en la inspección del trabajo fue por esa cuestión.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°5.57.	R	143	Por ejemplo habían trabajadoras que trabajan media jornada, no van a tener 1 hora de lactancia sino 30 minutos, cacha son cosas que vienen pasando hace unos 25 años, llevan 25 sin nada. Eso fue lo primero. Obtuvimos que tuviera un contrato con una sala cuna que estaba en el centro de concepción, le respeta las horas de lactancia y si le toca a media jornada, le respetan la hora de traslado. Así que lo único que pedimos es que se cumpliera con algo de la ley.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°6-16.	R	56	Lo que empezamos a hacer es apretar a la gente con las cuotas, lo que están con las cuotas al día pueden recibir beneficios, nos costó, lo logramos, están todos al día.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°6-22.	R	85	Ahora ya tenemos buena relación con la FEREPa porque resulta que cuando nosotros tomamos cargo, según el presidente de la FEREPa que no que tenía problema con la caleta y era un problema de dimes y diretes y al final que esos típicos cahuines entonces que decidimos, porque el secretario es tecnológico entonces había habido varias reuniones y no nos invitaron, entonces ya, lo que vamos a hacer es ir para allá, pedir una reunión y conversar por qué no nos están considerando en nada, fuimos y todo a una reunión y era por eso, que alguien dijo algo y nosotros le dijimos al presidente que ese era una tema como de cabros chicos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°6-30.	R	119	Por eso fue la historia porque ahí sí que había un tipo machista que no le gusta que le digiera algo que tenía que hacer, así que al final se fue, inclusive él hasta se retiró del sindicato, siendo años socio tesorero y todo. Así que al final es mejor que hayan pocos pero buenos, porque la ideas es que las cosas se hagan bien.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

ENT7-5.	R	9	Y yo estaba metida en otra cosa, como dirigente en salud y como dirigente comunitaria, me empezó a llamar la atención de que íbamos hacer muchas las mujeres que íbamos a quedar sin fuente laboral. Y empecé a organizar este sindicato sin la idea de yo ser la presidenta, simplemente de organizarnos porque estábamos viviendo como pájaros, no estábamos en ningún sindicato, estábamos, trabajábamos, y comenzamos a formar este sindicato.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT7-15.	R	37	En el tema laboral, de las horas de trabajo, las pensiones, que ellas se puedan pensionar pero con algo digno, que les den sus vacaciones su locomoción que nos den un trato digno, porque tenemos mujeres mayores de 70 años y que todavía están trabajando, por eso que nos podamos jubilar a los 65 años pero sin estar preocupadas de cómo vamos a vivir,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT7-15.	R	38	también estamos muy involucradas en el bienestar de la mujeres, como yo trabajo en el ámbito de la salud, yo por ejemplo había notado que la mayoría de las mujeres no se tomaban el tiempo para ir hacerse el PAP entonces le conseguimos hora para todas, son cuestiones que no pasamos desapercibidas y van más allá de los temas comunes.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT7-20.	R	44	En cuanto al diálogo hay que tener una cercanía que no sea solo lo laboral y ellas puedan acercarse a mí no viéndome solo como la presidenta, si no que la pueda escuchar quizás no voy a poder solucionar su problema pero si las voy a escuchar,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT8-14.	R	14	Mi lucha va dirigida a las mujeres trabajadores al desarrollo personal de cada mujer que yo dirijo. Mira en el desarrollo de ella en el ámbito laboral y en el ámbito también humano.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT8-24.	R	30	porque tengo que ver que yo no solamente las tenga que ayudar en lo que es trabajo, si no que tratar de ayudarlas en lo personal, en lo familiar, si les está pasando alguna emergencia, como puedo ayudarlas yo, si una sufre de violencia intra familiar, decirles mira te vamos ayudar de esta forma, vamos a ir donde la asistente social, vamos a ir donde te puedan ayudar, porque ese es mi deber mío.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT8-36.	R	45	Las áreas de demanda es que se les reconozcan los años de servicio a las trabajadoras, se les pague locomoción y colación y que tengamos un año de contrato fijo, no seis meses, porque nosotras las trabajadoras nos contratan cada seis meses, nosotras estamos solicitando que se nos contrate anual.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
ENT8-41.	R	51	Si son favorables, porque va todo bien proyectado, porque nuestra meta al menos, mi meta aquí en Talcahuano es que nuestras trabajadoras saquen una pensión digna que	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN

			salgan jubiladas, cosa que nosotras no tenemos derecho, porque la persona que cumple la edad se va sin ni un peso pero ahora estamos luchando para que saquen una pensión y puedan morir tranquila con una pensión.			
EN°4.48.	R	123	Y donde tenemos socios que ya tienen su edad, y tienen problemas lumbares pero no pueden trabajar en otra cosa.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.2.	R	185	porque resulta que hoy en día, estoy casada tengo tres hijos, pero igual le pregunto o tomo decisiones en base a mi marido, todavía yo estoy en ese pasado. Las chiquillas le podrán hablar del otro tipo de matrimonio, porque ellas tienen o son otro tipo de generación.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.9.	R	41	Ya se acostumbraron a vernos en las reuniones, yo creo que se acostumbran porque hacemos reuniones todas las organizaciones de la caleta, de primera yo sentía “ustedes que están haciendo estas acá” y más encima nos decían “esas son las alqueras” “no somos alqueras somos pescadoras artesanales” les decía yo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.9.	R	43	Pero así como que nos miraban así como “ellas son las alqueras que van a poner” a mí me enojaba, entonces encuentro que se acostumbraron a vernos ahí y cada vez que hay reunión aparecimos una de las tres entonces también podemos ayudar en algunas cosas, quizás no tenemos tantos recursos como tienen las otras organizaciones porque nosotros no llevamos mucho tiempo igual pero en algo podemos ayudar, entonces se acostumbran a vernos y creo que ahí se les anduvo pasando.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.9.	R	76	Pero como hemos hablado todo el rato de las mujeres, lo que a mí me ha sorprendido que también se los comenté, que hoy en día en la construcción que eran un 100% hombres, hoy tu encuentras a mujeres haciendo terminaciones finas, a veces la ves todas empolvadas, las que hacen la terminación fina de algo, yo veo a las mujeres en la obras, a mujeres adultas con su buzo amarrado y que están sentadas en hora de colación, con sus cascos y ves muchas mujeres	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°4.38.	R	89	Tu ganas para tu casa entonces trabajas con tu marido a la par, me entiende, entonces, eso es lindo trabajar con la familia, porque tu trabajas para tu familia, tus hijos, tu compañero, arreglas tu casa, más adelante tus hijos tienen que estudiar, entonces la casa va para allá mismo, a tu casa, me entiende.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.1.	R	6	Yo creo que la mujer no le gusto que la mandaran, yo lo veo por mi caso, yo trabajaba desde jovencita, entonces, de hecho yo soy la que llevo las cosas a mi casa,	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN



EN°4.20.	R	32	el poder llegar a eso, concretar el sueño de nosotros, el terreno. Nosotros estuvimos en SERVIU, vinieron varias veces a verlo y siempre: no. porque no hay terreno y eso nos limita mucho, no tenemos ni siquiera una sede.	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
FOCUS.13.	R	113	porque si tú ya dijiste y decidiste, tienen que hacerlo bien po, porque aparte de las cosas que tú haces en tu casa, como esposa, como trabajadora o a parte todo lo que tienes que ver, tú puedes ejercer tu rol más importante y guiar personas, ponte tu un grupo de cinco a seis personas no es mucho, pero cuando son treinta, cuarenta es una masa grande y tú puedes lograr controlarla, hablar con ellos y tratar de solucionar problemas y crear ideas	REIVGEN	PRAC	PRACONCIEN
EN°2.44	R	139	Y ahora ya estamos terminando con el tema de inscribir el sindicato y ya para poder ver y postular el otro año al tema del proyecto que va ser grande,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.2.	R	9	Todos los días tenemos que andar apagando incendios porque tú sabes a nivel país lo que es salud esta horrible mal mal, uno por los pacientes y por nosotros los trabajadores	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.2.	R	14	acá si tú ves en cualquier momento van a llegar compañeros tenemos todo el día compañeros que andan por una cosa por otra cosa y a nosotros nos gusta, nos gusta eso.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.8.	R	25	Nosotros cada 15 días tenemos consejo	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.10.	R	33	También asambleas extraordinarias tenemos pucha cada dos meses más menos	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.20.	R	79	uno hablando con tranquilidad uno puede llegar a puntos de encuentro, y no acá se da harto el diálogo con los trabajadores de hecho la FENATS cuando yo recién llegué acá acá no venía ni un alma y no porque no esté yo, no digo por eso, pero sí se abrieron las puertas	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.2.	R	13	pero yo tengo el apoyo de mi familia entonces no y no nos demanda tampoco si los períodos más álgidos son cuando estamos en movilización en paro ahí uno tiene que estar 100% día y noche y todos los días pero cuando estamos en nuestros roles claro	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.8.	R	26	Nosotros los dirigentes de la base en donde preparamos porque tenemos reuniones con las autoridades tanto de este hospital como las del servicio todos los meses entonces tenemos que preparar la temática los puntos que vamos a tratar los problemas que hay que tratar internos los problemas como red nos reunimos como hospitales de la red junto con el director del Servicio de salud.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

EN°1.10.	R	34	hay un tema netamente que sea necesario informarle a los trabajadores se llama automáticamente al tiro se convoca de una semana pa otra ya a través de las redes sociales em..	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.10.	R	35	empapelando nuestro hospital pa que la gente sepa po ya que tenemos gente en sistema de turnos y todos tienen que avisar pa venir	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	43	Uh a ver de un 100% yo creo que el 70% es mujer claro somos la gran mayoría que trabaja en las reparticiones públicas somos mujeres.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	44	Recién se va a hacer efectivo luego de un paro que tuvimos en el 2015 de un mes ya en que nos insultaron nos hicieron pebre pero ahí estamos	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	45	que se nos reconozcan los años de trabajo al nosotros	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	46	nosotros tenemos un proceso que se llama encasillamiento en donde la planta titular asciende de grado eso estuvo estancado por muchos años del año 2008 que no teníamos un encasillamiento estamos en el 2017 y recién se va a hacer efectivo	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	47	luego de un paro que tuvimos en el 2015 de un mes ya en que nos insultaron nos hicieron pebre pero ahí estamos	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	48	y ahora estamos viendo los frutos que pronto a lo mejor nos van a pagar o sea esto mira es un tema yo creo que sí si importan nuestros sueldos importan lo que uno gana	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.12.	R	49	porque todos trabajamos por dinero la gente nuestra trabaja por dinero no trabaja por diversión ni por placer pero yo creo que	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.16.	R	63	es difícil pero tenemos en las reuniones mensuales pero las reuniones mensuales uno ve los temas que están en el momento pero de repente te salen cosas	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.24.	R	91	O sea mi niña ya cuando que hemos tomado nosotros de repente cuando ya no tenemos solución a un problema y hemos hablado por aquí y por acá por todo y hemos agotado todos los medios se llama: Paro y	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.24.	R	92	los paros han surtido efecto de hecho por un paro que tuvimos el 2014 logramos ley de urgencia pa un servicio completo	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

EN°1.24.	R	98	el tema de uniforme tampoco a nosotros no nos dan uniformes el gobierno ni el ministerio y dentro de la ley no está en ninguna parte que nos tengan que dar uniformes logramos como servicio de salud Talcahuano y nos entregan cada 2 años uniformes para todos nuestros compañeros tanto profesionales como no profesionales pa todos entonces esas cosas se valoran.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.24.	R	99	El paro del 2015 logramos el encasillamiento.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.26.	R	107	Son ahora en octubre nos queda menos de un mes.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.20.	R	80	si la gente empezó a conocernos más, si el gremio creció, en cuanto a socios y hoy en día si mira déjate caer cualquier día siempre va a haber gente siempre va a haber compañeros vienen por cualquier otra cosa siempre van a estar acá eso es bonito el diálogo abre hartas puertas.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°1.22.	R	87	Hacemos que todos participen y es bonito eso y sobre todo cuando estamos en paro, o sea compartimos esto lleno por allá lleno hombres y mujeres no uno ha tratado de que eso se...	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.64	R	217	Pero igual siempre están diciendo que no cachamos nada, pero igual sacamos nuestros permisos, nosotras tenemos señoras que no saben leer y ni escribir, entonces igual fuimos hablar con el capitán si les podían ayudar haciéndoles una prueba oral,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.26	R	56	y esto de crear este sindicato nosotras lo vivimos como de una forma que era más fácil, pero al final tú tienes que cumplir con muchas reglas, que tienen que estar.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.44	R	148	De repente como te digo el desconocimiento nos juega un poco en contra por tener que andar averiguando uno pierde mucho tiempo, es por un desconocimiento.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.14	R	24	también ver donde, no se po, si tenemos que ir a la municipalidad, si tenemos que ir al serna pesca, a quien tenemos que dirigirnos con quien tenemos que hablar,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.19	R	39	como nosotros somos pescadoras sacamos nuestra tarjeta de pescadoras artesanal.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.19	R	40	Fuimos a dar prueba todas sin conocimiento de nada, todas las señoras de acá son casi todas más de edad, yo creo que soy una de las más jóvenes.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.21	R	45	porque ellos son más antiguos y nosotros tenemos que respetarlos igual y que ellos	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

			saquen primeros después nosotras,			
EN°2.23	R	51	Entonces hay señoras que sacan sus productos y los van vendiendo o los compran y venden, comprar y revenden. Es como éste el rubro de esta caleta.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.26	R	57	Poder construir este sindicato, primero tenías que dar tu prueba en la gobernación marítima y ahí cada una se tuvo que preparar, tuvo que ir a dar la prueba, ir hacer exámenes físicos que te los da un médico,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.26	R	58	ya después cumpliendo con esta labor tu tienen que dirigirte al serna pesca para poder que te acrediten como pescadora artesanales y después podías postular al de alquerías que son totalmente cosas distintas.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.26	R	59	Y cuando iniciamos el sindicato igual po tuvimos que ir a votación, a la inspección del trabajo y todo es un proceso que lo fuimos conociendo a medida que íbamos avanzando en esto.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.26	R	61	de hecho ahora ya nosotros terminamos de inscribir a cada integrante, porque cada integrante tenía que estar inscrita en el serna pesca, aparte de allá y ahora somos 45.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.44	R	134	entonces nosotras las mujeres quisimos juntarnos para eso, con un fin de hacer un restaurant para tener una fuente laboral, para poder ayudar a tu marido y tu familia	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.44	R	142	nos organizamos mandamos cartas para que nos apoyaran con el tema de insumos, yo creo que salió bien, bueno de hecho vinieron de la radio,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.44	R	143	ahí se hizo todo igual correcto se pidieron permisos, porque tienes que pedir permiso a la marítima para poder hacer un evento, a la municipalidad, servicio de salud, al servicio de puesto interno y todo eso lo generamos sin tener mayores conocimientos sino que preguntando, averiguando.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.44	R	144	Y todos esos recursos que se reunieron, se hizo como un pozo y se dividieron con las personas que trabajaron,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.46	R	150	Se supone que teníamos que reunirnos una vez al mes, pero no se ha podido hacer así, porque al final a veces no hay tema y llamar a la gente para solamente volver a decirles lo mismo tan poco es la idea,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

EN°2.50	R	169	los hombres salen y traen pescado mariscos aquí mismo, entonces nosotros podemos comprar aquí mismo, llegar a un arreglo con ellos y tener recursos a un bajo costo y poder fomentar el turismo acá en la caleta.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°2.69	R	243	igual porque cuando ya vieron que estábamos embaladas en el tema dijeron que ya igual ellos nos podían ayudar, nos podían enseñar, ellos de a poco fueron cediendo en el tema del pelillo, quedo en acuerdo en la asamblea que si alguien te podía ayudar a sacar,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.42.	R	90	porque como está la cosa en el país todos quieren ser comerciante todos quieren entrar al sindicato, todos quieren entrar a la feria, porque ahí entra plata, en mayor o menor escala pero entra más que estar trabajando apatronado.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.20.	R	44	Así que de que estoy yo no se pierde nada, generalmente en todos lados se pierde plata, ante nunca de que yo entre nunca había plata y ahora si tenemos y ahora podemos dar una gifcard de 100 lucas o lo que haga lo damos, pero antes no.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.14.	R	21	mira como presidenta, bueno, hay malos momentos y buenos momentos,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.26.	R	62	Como 8 años, a ver te digo al tiro, del 2009. 8 años.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.30.	R	66	Cada dos meses, porque se supone que son todos los meses, pero hay cosas que, hay veces que no hay nada que tratar entonces para que te vas a ir a mirar la cara.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.42.	R	84	En el lado de nosotros por ejemplo, ehh los metros, nosotros pedimos metros a la municipalidad. Peleamos por los metros porque nos quieren tener restringidos en un espacio. En un espacio no haces nada,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.48.	R	101	A veces, cada tres meses, a veces, cada dos veces al año, es relativo. Si hay temas que tratar todos nos ponemos de acuerdo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.60.	R	123	Cada uno tiene su espacio para levantar la mano, decir lo que se quiera, para todo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°3.56.	R	114	Yo creo que en otros ámbitos si, en empresas, porque aquí somos todos independientes entonces todos ganamos nuestro dinero, algunos más algunos menos pero, no nos miramos en cuanto a género.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.40.	R	97	Aquí hubo una, hace un año atrás, si no me equivoco aquí fue una lucha contra los	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

			buzos, nos juntamos como sindicato, se supone que el buzo no podía ranear hasta unos ciertos metros desde la orilla, nosotras como sindicato, se debía quedar a cargo del bote con una de las socias y resguardar la orilla.			
EN°4.40.	R	98	Entonces cada rana (buzos) que iba a la orilla se le retaba, se le tiraba piedras, era una pelea.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.6.	R	7	Nosotros aquí llegó una organización, una ONG que se llamaba Ana Clara y ella citó a toda la gente que trabajaba en el alga y encarnadora y ahí empezó recién ella nos formalizó y gracias a ella formamos un sindicato.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.12.	R	13	No, a veces se arrienda la sede también	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.18.	R	21	igual uno asiste a reuniones y aprende cosas que uno no sabe, aprende más por ejemplo, de proyectos, de los tratamiento, de para qué sirve, de que usted esté trabajando el alga, igual, para mí ha sido bonito ,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.18.	R	23	Yo, ha sido muy buena mi experiencia porque he pasado como tesorera, secretaria y ahora que soy presidenta,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.22.	R	35	No, el SERVIU, estuvimos hablando con SERVIU pero después nos llegó la carta que no, no se puede, la respuesta es que no hay terreno.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.32.	R	66	Debería ser una vez al mes, a veces hemos hecho dos veces en el mes pero como ahora hemos pasado digamos,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.40.	R	101	porque después los ranas no raneaban donde nosotros sacábamos la luga. Hubo harta luga y tuvimos un acuerdo con los ranas, ellos no podían llegar a ciertos metros de la orillera, todo lo que es orilla. Y si ellos podían todo lo que es bajo de Cantera para arriba.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.40.	R	102	Lo que después tuvimos atado, fue con los ñoquis, como los ranas no podían entrar empezaron a meterse los ñoquis a ranear, entonces ellos se vinieron para acá a la orilla, entonces como los ranas vieron que los ñoquis andaban sacando, decían ¿Cómo nosotros dejamos de sacar y ellos ahora andan por ahí?	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.40.	R	103	Después fue la función de la encarnadora, antes pagaban lo que querían a las encarnadoras también, ahora comenzaron a pagarse como 4 lucas y más plata que no se tenía.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

EN°4.48.	R	119	Nosotros tomábamos sacos de luga pesados, como de 50 kilos, echarlo al bote, después bajarlo del bote y tirarlo arriba del camión. Ni siquiera de la playa al murito es corto, un saco y la arena es pesado, uno la transpira y ahí es donde se jode la espalda prácticamente.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.48.	R	120	Trabajando no te duele la espalda o la cabeza, sino que el acarreo porque es mucho peso que toma el cuerpo, la humedad, el frío. Los huesos se descalcifican prácticamente.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.48.	R	121	Y todos los días, uno trabaja desde noviembre a marzo, uno descansa en la baja y después tanto la mar buena toda la semana ni el domingo te relajai, es un trabajo muy lindo pero jodido.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.56.	R	138	De nosotros, nosotros le decimos a las chiquillas nuestras ideas y lo proponemos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.74.	R	204	aquí peleamos luchamos y formamos el sindicato,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.36.	R	83	Todas aquí trabajamos con nuestros maridos, con nuestros hijos en las embarcaciones.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.66.	R	150	las chiquillas trabajan, yo también. yo soy temporera, así nos arreglamos, yo en el verano trabajo en la alga y en invierno estuve haciendo reemplazo y no podía, pero en invierno quedo libre. Yo me dedico solo al alga,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.38.	R	93	Yo creo que en un principio hubo harta necesidad y aquí los compradores o remitente estaban acostumbrados que los de Tumbes regalaban el producto prácticamente, entonces no tenía validez y eso que aquí en Tumbes la luga es la mejor alga, y la más limpia de toda la región, tú vas a Cocholgue y la luga está toda cochina.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.38.	R	95	Igual eso, como dice acá, a través de eso se le enseñó a la gente que debíamos entregar un alga, un producto que fuera de mejor calidad para pagar un precio más alto.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.1.	R	1	Más que nada es una institución que inicio por una donación italiana, (era una ONG), bueno cuando tuvieron las platas, no sabían que hacer, un colegio o alguna institución para ayudar a la comunidad y al final decidieron realizar un consultorio y ese aporte que dieron de Italia, después lo sacaron y se formó la corporación, que son varias personas que son representantes legales de la empresa y esa empresa es quien le presta servicios al servicio de salud.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.4.	R	7	Dos años. El sindicato se creó el año 2015, el 9 de junio del 2015, bueno como les	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

			contaba es un sindicato nuevito.			
EN°5.4.	R	14	Bueno nosotros en ese instante teníamos al menos 65 más o menos, entonces uno podía formar un sindicato con 10 personas y tenías un año para sumar más personas con un mínimo de un 50 + 1, que en nuestro caso eran 25 personas.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.5.	R	18	De hecho en agosto realizamos elecciones, porque al tener los 50 + 1 podíamos elegir 3 directivos.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.9.	R	23	Bueno y así inicio el sindicato y luego comenzó todo el proceso de negociación colectiva	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.9.	R	25	Entonces nosotros el 90% de los ingresos total de nuestra institución eran plata pública. Bueno nosotros ahí tenemos otro problema y teníamos que realizar otro tipo de negociación.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.9.	R	26	Bueno no sé si Uds. saben, hay una negociación arreglada y otra no arreglada. La arreglada es la que tiene derecho a todo la que puedes irte a huelga. Y en la no arreglada no tiene fueros de ninguno de los trabajadores, excepto de la directiva y no tienes derecho a huelga. Y eso fue lo que tuvimos que optar. Bueno porque el empleador así lo quiso, porque podría haberse negado completamente.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.24.	R	42	Bueno conocido a partir de la cantidad de persona, porque si tú vas a una institución de salud quien es la que más hay, es TENS. Entonces encontramos que debía haber un TENS, y representaría a la mayoría de la cantidad de trabajadores po y adentro de las votaciones había dos TENS para la directiva, yo como matrona y Daniel como secretario. Y ganamos nosotros. Bueno y al otro chico lo echaron al mes, por otras cosas, la verdad era un despido justificado.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.34.	R	57	bueno yo creo que algo de tiempo, porque uno tiene horas sindicales pero uno no siempre se toma las horas sindicales, por ejemplo yo para sacar cuenta lo hago un día domingo en mi casa y un fin de semana. Pero yo no pido tiempo en mi trabajo para poder hacer mis cosas sindicales. Incluso nadie lo hace, las reuniones directivas también las realizamos fuera de tiempo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.44.	R	90	En nuestro CESFAM son todos los médicos y ellos formaron una mesa negociadora. Entonces ellos igual negociaron con la empresa, pero como algo particular. Y ahí también tuvimos el medio problema, porque ellos no realizaron el primer proceso no lo hicieron legal. Cuando nosotros los pillamos, fue la tole tole, prácticamente pensaron que le	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE



			íbamos a cobrar un dineral.			
EN°5.49.	R	94	tres veces al año de manera obligatoria. Tenemos una en noviembre se realiza los días sábados de 10 a 12:30 en la sala de Petrox.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°5.55.	R	102	Cosas que tienen que ver con los días administrativos, días de capacitación, reglamento interno, calificación de los funcionarios.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-10.	R	30	postulamos y nos salió una fiesta muy linda y eso te da alegría, te da realce a nuestra caleta que eso en realidad es lo que queremos	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-10.	R	31	así como tú escuchas Tumbes, que uno va a comer empanadas a Lengua, entonces quizás no el próximo año, pero no muy lejos también ustedes escuchen y sepan "oye, hay una caleta". y esa es como nuestro proyecto, de aquí son 4 años, hasta el 2019 estamos nosotros entonces la idea es dejar algo pa los cabros po.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-16.	R	47	Casi siempre lo estamos haciendo una vez al mes, como sindicato, reuniones bien, hemos hecho hartas, porque todo lo que nos informan tratamos de darla en las reuniones de una vez al mes,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-16.	R	49	pero no asisten todos los socios, nunca nunca a no ser que tu des un bono, ahí llegan los que nunca has visto, pero por lo general estamos con asistencia entre, de los 100 que somos más menos, llegan como asistencia un promedio de 30-35, ese es el promedio.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-16.	R	53	porque el otro día dimos un bono de fiestas patrias que fue de 30.000 pesos, llegaron todos, supieron que había un bono,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-16.	R	55	Nosotros ahora como te conversaba, tomamos en marzo, el tema es que primero empezamos a publicar el tema, y tomamos acuerdo con los que están, no el 50% más uno, porque no se puede, mayoría de los que están no más.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-20.	R	71	Entonces ellos siempre nos dicen que no los ayudamos entonces hemos tratado de buscar por otra parte e inclusive ahora logramos sacar una ropa de agua para los socios.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-20.	R	72	Nosotros también tenemos aquí una administración del muelle que no se si lo pasaron a ver y también que generamos recursos y todo este tipo de cosas	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°6-22.	R	84	por ejemplo hoy fuimos a una reunión que tenemos problemas que nos vengán a cortar	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

			un poco el pasto cositas así, que la junta de vecinos no lo hace y nosotros por intermedio del borde costero queremos llegar a la municipalidad por este tipo de cosas.			
ENT7-9.	R	28	Tratamos de reunirnos la mayoría de veces que podemos, junto con la directiva. Con las asambleas nos reunimos un viernes de cada mes, tratamos de reunir a la mayoría y siempre debemos conseguirnos espacio amplios,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT7-9.	R	30	porque los lugares salen caros y la plata sale de las cuotas y ellas pagan 1000 pesos y a veces no todas pagan y se gasta la plata en eso no más.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT7-20.	R	45	Nosotras también contamos con apoyo de profesionales, por ejemplo cuando hemos tenido que abordar temas de violencia intrafamiliar recurrimos a ellos. Como te digo el diálogo produce cercanía hace que las relaciones humanas sean mejores.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT8-74.	R	88	De familias vulnerables dentro, si... hartas. Es por esto que estos trabajos se hicieron para ayudar a las mujeres más vulnerables, que son para jefas de hogar.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT8-32.	R	40	Nosotros una vez al mes, como lo dicen los estatutos, pero si hay una emergencia se hace una reunión extraordinaria y como directiva nosotros nos juntamos cada vez que finaliza la reunión, también una semana antes de la reunión para coordinar todo lo que va pasar lo que se va hablar, siempre es una semana antes y después el día jueves antes de la reunión para el día viernes hacer la reunión.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT8-49.	R	61	la consecuencia fue grande porque estábamos todas unidas para poder lograr lo que queríamos, trabajamos a través de paros movilizaciones y huelgas,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT8-49.	R	60	por ser nosotras no teníamos derecho a vacaciones y las hemos ganado en la calle, no teníamos derecho a un bono de fiestas patrias o para navidad, todo eso lo hemos ganado en la calle, estuvimos en el congreso durante cinco días y cinco noches durmiendo en el piso y así ganamos todo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
ENT8-76.	R	90	Si, aquí tenemos un lugar que se nos facilita para reunión. Nosotras estamos en constantes reuniones y viajamos por distintas ciudades ahora vamos a una reunión a Lota y Curanilahue.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.4.	R	15	En la casa mía yo tomo las decisiones, si yo tomo las decisiones, y eso que yo soy más viejas que ellas y yo me crie independiente po. Bueno, yo igual creo que soy chapada a la antigua, bueno entrecomillas,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

FOCUS.9.	R	37	Mi secretario es un siete. Y lo otro es que si yo vengo a hablar en una reunión yo me tomo el tiempo de poner nombre, cargo, con quien hablamos, quien era porque yo no puedo llegar a la reunión a decir "saben fui donde un caballero que era como pelado y era así y era así, y no, era el amigo", no puedo po, porque yo tengo que informar y fui a representar a todo el grupo.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.9.	R	42	El asunto es que primero nos íbamos a constituir como alquerías y después nosotras sacamos nuestras tarjetas de pescadoras artesanales.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.9.	R	52	Eso digo yo, se ponen a hablar pero no dicen las cosas, yo digo "ya, esta es la asamblea y aquí es donde deben hablar, lo que tengan que decir" pero todos calladitos. Yo creo que en todas partes, por ejemplo yo hablo en el sindicato de nosotros del machismo porque resulta que por lo general son hoy en día 30, 40 es una asistencia para nosotros muy buena, porque antes venían muy poquitos, pero los que opinan siempre son los mismos, entonces yo siempre digo "digan todo lo que tengan que decir"	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.12.	R	105	A la mujeres les cuesta tomar reglas y normas, respetar, nosotros vamos por un proceso donde tenemos una tabla y vamos viendo paso a paso, pero si nos quedamos en un tema, y empezamos y le empiezan a dar la vuelta y la vuelta y siguen, o sea no, se cortó el tema y avanzamos al punto siguiente, porque o sino vamos a estar y vamos a seguir dando vueltas en el mismo tema,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.12.	R	106	al final se empiezan a crear conflictos entre ellas, porque entre ellas no se dejan hablar, entonces se levanta la mano y se hace hablar y si no se termina la asamblea, porque hay mujeres que son terrible bulliciosas, yo me considero súper bulliciosa y a mí me gusta opinar de todo, cuando están cuchichiando yo les digo, por favor señoras hablen para todos, porque esto es una reunión para todos y algunos se me enojan y no dicen nada,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.13.	R	111	en el sentido de que una también se capacita, averigua, porque ya uno ahora empieza así si te dijeron algo, uno empieza pucha y que es eso, porque tú no puedes llegar hacer el loco, uno busca, investiga, averigua , entonces tú vas con tus ideas claras, no vas con algo de que a ya	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
FOCUS.15.	R	120	En El caso mío cuando asumí venía un hombre, me dejó sin ni un peso, déficit en el sindicato y yo asumí en el 2009 y en el 2010 hubo terremoto, se cayó la sede y sin ni un peso, en febrero yo había asumido no me acuerdo si en octubre o en noviembre, sin plata, si nada, pero de ahí nosotros empezamos,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE

FOCUS.15.	R	121	el que me ayudo fue el tesorero, empecé a juntar quien me presta tarjetas, el presidente antiguo me dijo, yo te presto las tarjetas pero si me pagan al tiro y sabiendo que me dejo con más de un millón de déficit, como le iba a pasar la plata al tiro, que hice yo, mis tarjetitas po y construimos una linda sede, después me la fueron pagando a medida que íbamos cobrando las cuotas y tú crees que alguien me dejo que quedo linda la sede,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.34.	R	76	así, de brazos cruzados y hay gente que se dedica, vive de la pura alga, el caso mío no es tan así, porque yo tengo mi trabajo adicional que es de los pro empleo,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.34.	R	79	Aparte que es una fuente económica que nos sirve, por ejemplo ya este mes mi marido no va, ayer ya estaba secando luga y ya cuando termine este mes juntar luga para abastecerte en diciembre y ya en diciembre empiezas a abastecerte para guardar para el invierno,	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE
EN°4.34.	R	80	Entonces la alga para acá es muy... por ejemplo ella no trabaja, y yo tampoco porque yo tengo problemas de salud, pero mi marido si trabaja, trabaja mi hermano, trabajan todos los vecinos, entonces acá en la alga nosotros vemos una fuente importante para poder sobrevivir.	REIVGEN	PRAC	PRACONCRE