

# EMPODERADAS®

Junio 2020

#3

---

Corresponsabilidad  
parental, la  
necesidad de una  
doble mirada

---

¿Qué pasa en el  
mundo laboral  
cuándo  
regresamos del  
postnatal?



## La equidad de género llegó para quedarse

En esta edición diversas voces femeninas y experiencias nos cuentan porque este camino ya se está cimentando. Si bien falta mucho para avanzar, juntas podemos hacer el cambio.

*"Creemos en visibilizar iniciativas lideradas por mujeres y de equidad para construir un ecosistema con mirada de género"*



### **Somos Empoderadas**

Lorena Martínez, Kareen Brown, Javier Saravia, Paula Cifuentes y Lorena Núñez

## **EQUIPO**

### **DIRECTORA GENERAL**

Paula Cifuentes Torres

### **EQUIPO EDITORIAL**

Kareen Brown Martínez  
Lorena Núñez Ubal  
Lorena Martínez Parra  
Paula Cifuentes Torres

### **EDICIÓN**

Karen Retamal

### **PERIODISTAS**

Claudia Cadenas, Karen Retamal  
y Paula Cifuentes

### **FOTOGRAFÍA**

Fotografía portada, Nicolás Figueroa

### **DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

Ignacio Cifuentes Torres

### **VENTA DE PUBLICIDAD**

Kareen Brown Martínez

contacto: [hola@kalibrapartners.com](mailto:hola@kalibrapartners.com)

 **Empoderadascl**

 **EmpoderadasChile**

 **Empoderadas**

## Equidad de género: ¿Es tan urgente?

Inequidad, diferencias salariales, invisibilización del rol y liderazgos femeninos, acoso laboral sexual, trabajo no remunerado son sólo algunas de las demandas que se han puesto en el tapete para alcanzar la tan anhelada equidad y paridad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, al plantear estos temas muchos a modo de pregunta y afirmación responden con un ¿Es para tanto? ¿Es tan urgente hacer cambios? Si lo es, las miles de mujeres que marchan cada 8M, desde el 2018 a la fecha así lo han demostrado, las pancartas que vimos nuevamente este año pidiendo dignidad, espacios libres de violencia y acoso lo pedimos

Pero no basta con escucharnos, se hace necesario estar convencidas y pedir a las autoridades resultados concretos y visibles, políticas públicas que amparen verdaderos espacios de equidad y que disminuyan la brecha.

Nuestro reclamo es una demanda transversal por justicia social, educación no sexista, igualdad en salarios, acceder a posiciones de poder vedadas por la discriminación de la paternidad, recibir protección efectiva contra la violencia y abusos, corresponsabilidad en el reparto de roles, aún más en la contingencia sanitaria.

Marzo no es femenino, el presente y el futuro lo son.

¿Qué dicen las cifras? El Informe Género Educación y Trabajo 2018 (GET) de Comunidad Mujer, señalan que existen 80 años de distancia para cerrar las brechas de género ya mencionadas. Sí, podemos acelerar ese ritmo con un trabajo donde sea nuestro rol empoderar y colaborar con otras; romper los paradigmas y deconstruir junto a los hombres el machismo de una estructura patriarcal.

Creemos que nuestra plataforma Empoderadas, que en agosto cumple dos años, aporta desde el rol de medio de comunicación a generar espacios donde todas tienen una historia que contar. Porque si nos atrevemos, podremos.

Equipo Empoderadas: Lorena Martínez, Lorena Ñunez, Kareen Brown y Paula Cifuentes.

# CONTENIDO

## En esta edición

## La equidad de género llegó para quedarse

- 04** Remuneración equitativa ¿ Para todas?
- 05** **Mujeres empoderadas en tiempos de crisis**  
Daiana Gutiérrez Pincheira, Directora Trabajo Social Advance, Universidad San Sebastián.
- 06** ¿ Qué pasa cuando retornarnos del postnatal?
- 07** **Sanitaria Essbio comprometida con la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**
- 08** **Sustentabilidad y Equidad de Género**  
Catalina Droguett, Speaker y eco influencer.
- 09** **Equidad de género en Bomberos**
- 10** **Visibilizar el trabajo no remunerado : Una tarea pendiente**  
Marissa Barros Queirolo, Seremi de la Mujer y Equidad de Género del Biobío.
- 11** **Hazlo por ellas**  
Bárbara Henning Godoy , Seremi de la Mujer y Equidad de Género de Ñuble
- 12** **Wild Origins: Productos de belleza naturales y sostenibles**
- 13** **Gobiernos Corporativos y Transparencia**  
Carlota Salinas Tiznado, Socia y Gerente Compliance en VS Compliance.
- 14** **Outalabs**
- 15** **Taller “Metal y Fuego” movilizan el e-commerce en “Latente”**
- 16** **¿A qué nivel ejerzo mi paternidad?**  
Carlos Tejada, Psicólogo
- 17** **Diseñadora#Art : Alejandra Amigo, Plasmando Experiencias**
- 18** **El derecho a sufragio femenino**  
Francisco Darmendrail
- 19** **La equidad de género en la construcción social**  
Ma. Luisa Brantt, Doctora en Filosofía, Presidenta del Comité de Género UCSC y representante UCSC en Comisión Igualdad de Género del CRUCH
- 20** **“El trabajo de las organizaciones hoy no es crear seguidores, es crear líderes del cambio”** Valentina Figueroa, psicóloga y candidata a Master en Gestión de Personas de la Universidad de Barcelona
- 21** **Reportaje corresponsabilidad**
- 26** **Agencia Punto**
- 27** **Observatorio de Parentalidad promueve espacios de expresión para la crianza**
- 28** **El patriarcado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible no juntan ni pegan**  
Conciencia Sur
- 29** **Mathias Encina, la música en tiempos de pandemia**



**Daniela Catalán  
Ramírez**

Ingeniera Comercial.

Mg. en Economía, Recursos  
Naturales y Medio Ambiente.

Académica Facultad de Economía  
y Negocios.

Universidad San Sebastián,  
Sede Concepción



**Alina Muñoz Rojas**

Socióloga.

Mg. en Psicología Comunitaria.

Mg. en Investigación Social y  
Desarrollo.

Académica Facultad de Economía  
y Negocios.

Universidad San Sebastián,  
Sede Concepción

## *Brecha salarial en Chile: Remuneración equitativa ¿Para todas?*

La discusión lleva años: ¿Por qué él gana más que ella si cumplen las mismas funciones? La remuneración equitativa ha sido uno de los grandes temas en la lucha por la igualdad de género. A pesar de que las mujeres poseen curriculum abultados, con carreras ascendentes en lo profesional, todavía se encuentran con barreras invisibles que les impiden seguir creciendo no sólo en sus trabajos, sino que también a nivel económico.

Un estudio realizado por las académicas Alina Muñoz y Daniela Catalán de la Universidad San Sebastián, revela que este "techo de cristal", como se le ha denominado al impacto de las relaciones de género sobre el desarrollo laboral y profesional de las mujeres, impide que éstas alcancen puestos de mayor retribución, infravalorando el trabajo y las capacidades de ellas, lo que finalmente se traduce en peores condiciones de remuneración y reconocimiento, es decir, "eventualmente estamos hablando de una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres", deslizan.

### **Datos lapidarios**

Uno de los antecedentes previos analizados por estas académicas fue la encuesta suplementarios de ingresos (INE, 2019). "Uno de los datos que más nos alertó es que se hace evidente la perpetuación de las brechas salariales para las y los trabajadores chilenos. Esta situación se vuelve mucho más preocupante, al observar el valor del ingreso por hora en asalariados según nivel educacional cursado. Se observa un aumento de la brecha salarial por género a medida que aumenta el nivel educacional de las y los trabajadores", manifiestan Daniela Catalán y Alina Muñoz.

El estudio de Brecha intergénero de las investigadoras presenta que "somos las mujeres quienes presentamos menores ingresos por hora en cada uno de los niveles educacionales, y que estos diferenciales crecen conforme aumenta el nivel educacional de las trabajadoras, condición conducente a, por ejemplo, mayores riesgos de pobreza y vulnerabilidad en la tercera edad. Por ello no es casual que los sectores en que las mujeres predominan ofrezcan salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres, con lo cual es posible hipotetizar que la brecha salarial de género podría ser reflejo de desigualdades de género más amplias en términos culturales y sociales", recalcan.

Pero ¿existen brechas salariales entre mujeres?

Los resultados de la investigación detallan que la desigualdad de ingresos para las mujeres de la región también se presenta en un análisis intragénero, "donde variables estructurales como la educación de la madre de las encuestadas o los propios niveles educacionales alcanzados influyen directamente en el nivel de ingreso; y donde elementos sociodemográficos como el número de hijos o la situación conyugal (en la actualidad y para las mujeres de la región), no tendrían mayor relevancia en un análisis de desigualdad de ingresos entre mujeres", explican.

En esa misma línea, las investigadoras indican que "uno de los elementos que sí distingue es la relación que se observó entre capital social, educación, acceso al trabajo e ingresos, es decir redes de apoyo, afectos, y contactos que las mujeres desarrollan a lo largo de su trayectoria vital y que tendrían una incidencia directa respecto de los niveles de ingresos alcanzados por las mismas. Ahora la cuestión es, qué mujeres y bajo qué circunstancias pueden acceder a este tipo de condiciones sociales, y ahí nuevamente nos encontramos en situaciones que obedecen a la composición intrínseca de la desigualdad".

Si bien es cierto que en muchos países se han sancionado leyes para el pago equitativo y antidiscriminatorio, Chile aún está en deuda con respecto a la discusión de este tema y por lo tanto queda un largo camino por recorrer, concluyen.



# Mujeres empoderadas en tiempos de crisis

**Daiana Gutiérrez Pincheira**

Directora Trabajo Social Advance  
Universidad San Sebastián



El empoderamiento femenino, en nuestra historia reciente, es un tema que se vincula a dos frentes. Por un lado, a hechos de violencia doméstica que llegan hasta el extremo del femicidio y, por otro, a voces que se levantan para exigir justicia, visibilizando desigualdades y denunciando el mutismo cómplice de la sociedad, cuando ésta se empeña en hacer creer que la incorporación de la mujer al mercado laboral es una vuelta de mano por siglos de indiferencia y marginación. Nada más ajeno a aquellas que, desde los hechos y circunstancias del 18 de octubre de 2019, se han apoderado de los espacios públicos para hacernos testigos del transitar de mujeres emocionalmente potentes y emancipadas.

El empoderamiento femenino se sustenta en el empoderamiento emocional. Eduard Punset, cientista español (1936-2019), profundizó en la gestión de las emociones como clave para el éxito y la felicidad. Comparto la convicción de que las mujeres somos capaces de aprender y desaprender, de aceptar que no siempre los resultados son los que esperamos y que pedimos ayuda cuando sabemos que nuestras fuerzas no son suficientes para lograr aquello que buscamos.

Es por eso que las mujeres empoderadas emocionalmente están habilitadas para resistir ante las adversidades y con ello -no me limito a capacidad de mantenerse en pie después de la crisis o levantarse luego de ella- me refiero más bien a echar mano a aquellos dones que la hacen mantener el liderazgo de sus vidas, a ser activas en la superación de desafíos y a salir fortalecidas por los aprendizajes adquiridos. Gestionar las emociones garantiza que las mujeres realicen teletrabajo y conserven la armonía familiar, que protejan a los suyos mientras un virus azota al país y al mundo y que, luego de la crisis, vuelvan a dar sentido a su vida y por sobre ello, a creer en el amor.

La educación ha sido, es y será el espacio privilegiado para aprender a gestionar las emociones, siempre y cuando su objetivo sea una formación valórica que allegue a hombres y mujeres hacia un espacio común, donde primen el respeto mutuo, la valoración del otro y la solidaridad como expresión de equilibrio emocional e integridad.

# Postnatal: ¿Qué pasa cuando nos reintegramos?

Según Comunidad Mujer sobre el 65% de las mujeres regresa a sus actividades laborales luego del postnatal, "siendo un período de ajuste, de temores, angustias y miedos, precisamente porque dejamos a nuestros hijos e hijas para regresar al trabajo, pero también hay alegrías, porque retomamos nuestros espacios de desarrollo", manifiesta la doctora Carmen Acuña.

**El postnatal es un derecho de cada mujer que trabaja como dependiente y que espera un hijo. El postnatal permite que las mujeres no sólo atiendan los primeros meses de vida de su recién nacido, sino que también puedan atender su propia salud y planificarse a futuro, sobre todo cómo será el reintegrarse al trabajo más adelante. Sin embargo, para muchas es una etapa que más que un descanso, se transforma en un momento de incertidumbre.**

La Dra. en Ciencias Sociales Carmen Acuña explica que el postnatal "es un derecho irrenunciable para todas las mujeres embarazadas, que se traduce en un periodo de tiempo en que se está al cuidado y crianza de su hijo e hija recién nacido/a". Añade que luego de esta etapa, "hay mujeres que deciden no regresar al trabajo, darse un tiempo, esperar que los hijos crezcan y sean un poco más independientes. Hay algunas que optan por realizar trabajos desde el hogar o de medio tiempo. Siempre va a depender de la realidad familiar que cada una de ellas tenga".

Y si bien varias madres buscan alargar la estancia con sus hijos, "muchas veces regresan a la vida laboral, ya que necesitan de esos ingresos y porque les gusta su trabajo, en el que encuentran un espacio de desarrollo, de hacer carrera, y se le suma el hecho de que tampoco es considerado adecuado o pertinente salirse del mercado laboral, porque se producen estas lagunas que finalmente hacen que se vea en este caso una persona menos atractiva al momento de querer regresar. Las que no vuelven en general son los extremos, o un pequeño grupo que no lo necesita, ni le interesa volver a trabajar fuera del hogar y las mujeres de mayor vulnerabilidad que no pueden hacerlo", indica la Dra. Acuña.

## El retorno

A pesar de que muchas han trabajado varios años en el mismo lugar, retornar tras un postnatal no es fácil. De acuerdo a Comunidad Mujer, sobre el 65% de las mujeres regresa a sus actividades laborales luego del postnatal. Al respecto, la Dra. Acuña plantea que si bien es cierto que "es un periodo de ajuste, de temores, angustias y miedos, precisamente porque dejamos a nuestros hijos e hijas para regresar al trabajo, también hay alegrías, porque retomamos nuestros espacios de desarrollo. A pesar de todo ello, uno está todo el tiempo pensando si estará bien cuidado, estará comiendo bien. Este tipo de factores forman parte de un proceso de ajuste, donde hay que compatibilizar los roles de mamá y trabajadora, donde también se ve acrecentado el tema de los permisos por cuidados o enfermedades".

Las experiencias al retomar esta nueva etapa son bien diversas. Según detalla la especialista, "hay mujeres que no les cuesta compatibilizar ambos roles, sienten mayor seguridad que otras y dependerá del tipo de empleo que se tenga, cuán formal es el trabajo, quién queda al cuidado de los hijos, los seguros sociales, el ingreso familiar, entre otros. Lógicamente, quienes tienen cierto nivel económico y una red de apoyo importante, por ejemplo que su hijo queda al cuidado de la abuela, esa mujer se va a sentir más tranquila y más segura, a diferencia de una madre que sabe que tiene que salir a trabajar, aun cuando a lo mejor no está del todo convencida y tiene que dejar a la hija en manos de personas que no le dan total confianza como podría serlo un familiar directo, aquí cada situación se vuelve personal. Además, debe compatibilizar esos roles de seguir siendo una buena mamá y por otro lado, rendir en el trabajo con todo lo que eso implica, los ajustes de horario, concentración".

Dichos aspectos resaltan aún más el hecho de que la pareja juega un rol importante en este regreso. "Hoy más que nunca se ha discutido que la pareja es vital. Es decir la corresponsabilidad es fundamental como lo hemos visto en esta pandemia, en el cuidado de los hijos. Ser madres y padres tiene que ser una tarea conjunta, que además disminuye la carga de estrés que esto pueda tener. El apoyo desde las pequeñas tareas, distribuir los roles, ya sea las reuniones de apoderados, comprar la alimentación, todo lo que significa esta etapa puede hacer la diferencia", sostiene la profesional.

Eso sí, advierte que hoy existe más conciencia sobre el rol que ejerce la mujer en el mercado laboral. "Sabemos que suelen ser muy responsables en sus trabajos sobre todo en hogares que están a cargo de una mujer. Sin embargo, es posible escuchar que las mujeres son más caras que los hombres por el hecho de que se embarazan y tienen hijos. De ahí entonces que tiene que haber un esfuerzo como sociedad de ver la maternidad no como una decisión individual, sino como un aspecto social", indica la Dra. Acuña.

Certificada en la NCh 3262:2012

## *Sanitaria Essbio comprometida con la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*

Luego de un arduo proceso de implementación durante el año 2019, la empresa sanitaria Essbio obtuvo la Certificación de su Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, en el marco de la Norma Chilena 3262:2012.

De esta manera, la empresa sanitaria se convirtió en la primera organización del sur del país en obtener esta certificación, la cual fue otorgada tras un proceso de auditoría por la empresa certificadora Applus.

"Sin duda que éste es un verdadero orgullo para nuestra Compañía, ya que viene a validar los esfuerzos que hemos venido realizando en estos años y que se reforzaron durante el año pasado a través de la realización de un diagnóstico, capacitaciones y elaboración de políticas y procedimientos que ordenan nuestro accionar en materia de equidad y conciliación, y que buscan promover una cultura de igualdad" señaló el Gerente de Gestión de Personas, Gian Piero Lavezzo Richards.

La certificación considera oficinas administrativas y plantas productivas. En una primera etapa esta certificación incluye el edificio corporativo de Concepción, la Planta de Producción de Agua Potable La Mochita, la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas Biobío de Hualpén y la Oficina de Atención de Clientes Víctor Lamas de Concepción. Mientras que este año 2020 el objetivo es ampliar la certificación a otras instalaciones del territorio operacional.

No obstante, el Jefe de Equidad de Género, Diversidad y Calidad de Vida de Essbio, Claudio Toloza Vásquez, detalló que "este Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación es aplicable a toda la compañía, entre las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío, a través de nuestra Política, procedimientos y medidas de conciliación que componen el sistema y que impactan en todas las personas".

Agregó que Essbio viene trabajando en la temática de género desde el año 2007, para la incorporación y fortalecimiento del rol de la mujer, generando las condiciones internas que permitan sumar y retener talentos, así como abrir los espacios de reflexión también a los hombres, para construir una sociedad más equitativa.







## Cata Droguett

Speaker y eco influencer.

# Sustentabilidad y equidad de género

Cuando hablamos de sustentabilidad, la invitación es a mirar el 360° de nuestras vidas y ver cómo aplicamos el término en cada una de nuestras acciones.

El concepto tiende a ser relacionado sólo con lo medioambiental y lo "verde", pero hay un tema al cual me quiero referir y que también está íntimamente ligado a construir un planeta más sustentable.

Hoy es indiscutible que la sociedad tiene una gran deuda con la mujer y su rol en muchos sentidos y es por eso que desde hace un tiempo y cada vez con más fuerza, escuchamos hablar de la "Equidad de género". Muchos dirán...¿Y esto qué tiene que ver con la sustentabilidad?, pues tiene todo que ver, ya que una sociedad sana debe velar por la igualdad de condiciones para todos quienes la componen, y hoy entre hombres y mujeres, el tema no es así.

Actualmente, el planeta Tierra y la humanidad en general, están viviendo un momento histórico, una pandemia producida por un virus llamado COVID-19 que obligó a los seres humanos al confinamiento en sus casas.

Centros comerciales, restaurantes, cines, gimnasios, colegios, etc. figuran todos cerrados. Parece el relato de una película de terror. Mas la película de terror la están viviendo muchas mujeres por partida doble, ya que están expuestas a dos pandemias de manera simultánea, la primera es el Coronavirus y la segunda es la violencia de género, que ha registrado una alza en las denuncias de un 70% en Chile y que encerró a miles de mujeres con sus agresores.

El confinamiento aviva la tensión y el estrés generados por preocupaciones relacionadas con la seguridad, la salud y el dinero. Asimismo, refuerza el aislamiento de las mujeres que tienen compañeros violentos, separándolas de las personas y los recursos que mejor pueden ayudarlas. Es la situación perfecta para ejercer un comportamiento controlador y violento en el hogar. De forma paralela, al tiempo que los sistemas sanitarios se esfuerzan al límite, los refugios para la violencia doméstica alcanzan también su máxima capacidad, agravándose el déficit de servicio al readaptar dichos centros a fin de ofrecer una respuesta adicional al COVID.

Si sumamos a lo anterior la crisis climática que está viviendo el planeta, y entendemos que la población más vulnerable a sus efectos son las mujeres y las niñas quienes soportan las peores consecuencias de los impactos ambientales, sociales y económicos, nuevamente aparecen las desigualdades.

Al hablar de brechas salariales, acceso a la educación, participación femenina en la fuerza laboral, porcentaje de mujeres en puestos de poder y múltiples temáticas más, queda claro que como sociedad y como país nos falta mucho por construir. La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es condición previa, necesaria para el desarrollo sustentable de un país y del planeta.

# NOTA

## Oficial General Karen Pavez integra la Comisión de Equidad de Género en Bomberos de Chile



La energía y compromiso forman parte de la personalidad de la penquista Karen Pavez Elizalde, Oficial General del Cuerpo de Bomberos de Concepción y una de las participantes de la Comisión de Equidad de Género de la Junta Nacional de Bomberos de Chile.

Este espacio nace en marzo de 2019 y entre sus primeros hitos se destaca el lanzamiento del protocolo ante denuncias de abuso y/o acoso sexual, con la finalidad de dar protección a las más de siete mil mujeres Bomberas que actualmente participan de la organización.

En julio del año pasado se entregó esta herramienta a los Cuerpos de Bomberos de todo Chile, quienes de manera voluntaria deciden si optan o no por su implementación.

### Espacios libres de violencia

Las bomberas se han desempeñado por años en espacios masculinizados, por ello este protocolo toma gran relevancia. Busca evitar actitudes tendientes al acoso o a la invisibilización del género femenino; al respecto, Pavez señala "el objetivo principal es aportar a la construcción de espacios respetuosos, igualitarios y garantes de los derechos de todos. En cuanto los aspectos que aborda este protocolo, se encuentra el acoso y/o abuso sexual, y también otras formas de agresión como lo es el hostigamiento reiterado, por lo tanto, esta herramienta busca evitar la ocurrencia de conductas que resulten en menoscabo, o algún tipo de maltrato ya sea sexual o psicológico que amenace o perjudique la situación bomberil de la mujer al interior de los cuarteles".

La oficial destaca la participación de las mujeres en el cuerpo de Bomberos de Concepción, donde cuentan con una presencia de más de 20 años. "Hemos logrado y cumplido cargos, donde la paridad ha sido significativa para alcanzar espacios de equidad. Aquí, sin duda, se han logrado alcances significativos donde el aporte de cada una ha sido fundamental. En mi caso, fui la primera mujer Teniente de mi Compañía y la primera en formar parte del Honorable Directorio General Cuerpo de Bomberos de Concepción, este ya es mi segundo periodo tras ser elegida por mis pares, quienes han confiado en mí".

Ante la pregunta ¿Qué ha significado para ti trabajar en la equidad de género? Con decisión, la Oficial General responde "poder contribuir en superar brechas y barreras para las mujeres. Quiero que mi hija y las futuras generaciones no sufran ningún tipo de discriminación ni vulneración de sus derechos por el sólo hecho de ser mujer y que estas temáticas de las que hoy nos hacemos cargo, no sean tema el día de mañana".



♣ Espacio Artístico de Estimulación Integral ♣

**f Facebook: Kümelka-Kümelka**

**📍 Dirección: Portales 219, Chiguayante**

**📞 Teléfono: 56 9 5001 8428**



### Marissa Barro

Seremi de la Mujer y  
Equidad de Género  
Región del Biobío

# Visibilizar el trabajo no remunerado: Una tarea pendiente

Limpiar la casa, hacer las camas, lavar la loza, parecen ser tareas simples y sencillas que se deben realizar en cualquier hogar. Sin embargo, esto se vuelve un trabajo invisible, desconocido y asignado principalmente a las mujeres debido a los estereotipos de género que durante siglos se han arraigado en nuestra sociedad.

Mientras el trabajo remunerado cuenta con una legislación que lo protege, con especialistas en el tema, defensores y jurisprudencia, el trabajo no remunerado carece de todo ello, incluso del reconocimiento.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, realizada por el INE, las mujeres destinamos tres horas diarias más que los hombres al trabajo doméstico; si a esto añadimos que el aumento de la inserción laboral femenina en las últimas décadas ha incrementado, el resultado es una mayor carga global de trabajo para las mujeres asalariadas, lo que afecta su bienestar, ya que tiene menos libertad para decidir qué hacer con su tiempo libre, debido a que debe cumplir de la misma manera con la responsabilidad doméstica.

Esta injusta distribución del trabajo no remunerado continúa siendo invisible para nuestra sociedad, ya que da cuenta que aún existen costumbres y hábitos arraigados que impiden el desarrollo igualitario entre mujeres y hombres, aumentan los sesgos de género en el uso del tiempo, lo que repercute en la brecha salarial y refuerza los estereotipos.

Por éstas y otras razones, es importante visibilizar esta labor, para que se conozca, se redistribuya y se reduzca cuando es excesiva, pero principalmente para darle valor.

Se debe avanzar en la visibilización del trabajo no remunerado de las mujeres y este esfuerzo debe ser reconocido, estudiado y analizado para dar paso a políticas públicas con el propósito de avanzar en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.



# Hazlo por ellas

## Bárbara Hennig Godoy

SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género - Región de Ñuble

La crisis sanitaria nos ha obligado a permanecer en nuestros hogares, y en muchos casos, con la fortuna de estar en familia siendo testigos a diario de lo que ocurre en el mundo, en Chile y en nuestra región, frente a cifras y medidas que sólo apuntan a evitar la propagación del COVID-19. Sin embargo, detrás del coronavirus existe otra pandemia, pero que las ataca sólo a ellas, y que hoy más que nunca debemos denunciar. Un fenómeno que a veces es invisible: la violencia contra la mujer.

Esta lamentable realidad que no conoce de cuarentena, nos llevó como Ministerio de la Mujer y Equidad de Género desde un primer momento a implementar un plan de contingencia con diversas iniciativas cuyo único propósito era decirle a nuestras mujeres que no están solas. Redoblamos la atención de turnos del Fono de Orientación 1455 para mujeres víctimas de agresión, el cual en Ñuble experimentó un aumento de un 89% más de llamadas durante este periodo.

Pero este incremento no debe alarmarnos, pues no necesariamente se relaciona con un aumento de violencia. Más bien debemos mirarlo de manera positiva, ya que significa que la mujer se está atreviendo a pedir ayuda y a contar que es víctima de violencia.

La experiencia internacional señala que el aislamiento puede generar estrés, síntomas de depresión, ira y ansiedad, efectos que podrían aumentar los casos de VIF que en Ñuble también han estado presentes. Es por eso que en estas últimas semanas de confinamiento y en coordinación con SernamEG, hemos activado todos los protocolos para asistir a aquellas mujeres que han sido víctimas de sus agresores.

Necesitamos más que nunca de la denuncia. Para ello están abiertos los canales Fono Familia de Carabineros 149 y 133; el 134 de PDI o el 6003330000 de Fiscalía, pero además es imperioso que seamos solidarios como sociedad. De ahí el llamado que hemos estado haciendo a los amigos, a las familias y también a los vecinos a involucrarse, tal como lo recalca la campaña "En esta comunidad no entra la violencia contra la mujer" que busca sumar voluntades y esfuerzos en esta causa en barrios y edificios. Otra medida es #Mascarilla19, palabra clave que desde farmacias activa protocolos para proteger a mujeres en riesgo de violencia; y se suma la creación de un whatsapp mujer +56 9 97007000, totalmente confidencial.

Sabemos que todas estas medidas del plan de contingencia nunca serán suficientes, por eso necesitamos del compromiso de todo el entorno de las mujeres para generar grandes cambios. Si escuchas, ves o conoces a una mujer víctima de violencia, no calles. Esa es mi invitación...Hazlo por ellas, y salva una vida.



Salvaje y orgánicos

## Wild Origins: Productos de belleza naturales y sostenibles

[@wild.origins.chile](#) [@wild\\_origins](#)

Entregar cosmética con sostenibilidad es el foco de Wild Origins, emprendimiento liderado por Caitlin Jürgensen y que nace hace dos años en nuestra región. Los pilares que caracterizan a Wild Origins son ser ecológicos, naturales y biodegradables.

Entregar cosmética con sostenibilidad es el foco de Wild Origins, emprendimiento liderado por Caitlin Jürgensen y que nace hace dos años en nuestra región. Los pilares que caracterizan a Wild Origins son ser ecológicos, naturales y biodegradables.

Este desafío inicia hace unos años por temas de salud y bienestar familiares, cuando diagnosticaron a su hija con dermatitis, y a Caitlin con esclerosis múltiple, una enfermedad autoinmune. Caitlin dedica su tiempo y energía en la búsqueda de productos hechos con base en ingredientes orgánicos.

Poco a poco comienza con la fabricación propia, para luego comenzar con una línea de productos a comercializar. Esta gama de productos incluye: jabones naturales, serum facial, contorno de ojos, mascarillas faciales, sales de baño, shampoo y acondicionador en barra, lavalozas en barra, desodorante natural, aceite de cutículas y aceite de barba para los hombres, entre otros. Además, Wild Origins se encuentra con una línea que se llama "Love for Littles" (Amor para los Pequeñitos) que es una línea para los bebés y las personas con piel atópica (como dermatitis, rosácea, eczema, psoriasis, etc.).

Los productos pueden ser utilizados en las diversas etapas. "Mis productos son muy versátiles, entre mis clientes cuento con bebés hasta adultos mayores que se han visto beneficiados por su uso, manteniendo una piel hidratada y sana", recalca Caitlin.

En la confección de estos productos se utilizan hierbas de su huerta orgánica, utilizando aceites y mantecas naturales que no se encuentran contaminados con pesticidas, permitiendo así mejorar la calidad o hasta sanar la piel. Wild Origins se caracteriza por la alta calidad de sus productos y para lograrla, la elaboración manual es controlada en cada una de sus etapas con la finalidad de mantener un alto estándar.

### Empuje

"¡La mejoría de nuestros cuerpos comienza desde adentro! Desde los principios básicos de una alimentación saludable y la reducción del estrés, hasta el uso de productos naturales que nos ayudarán en el proceso", recalca esta emprendedora.

Ver a los clientes satisfechos y apoyar tanto a adultos como niños con distintas afecciones dermatológicas, ha sido una motivación central para ella.

Su motivación también la está impulsando a desarrollar la sustentabilidad en otros ámbitos, como aportar a la ecología en sus productos y la reutilización de sus envases. "Estoy motivando a mis clientes a reutilizar los envases que les entrego con sus productos ¡Tenemos que empezar a cuidar nuestro planeta, el cambio puede iniciar con algo tan simple como reutilizar!".

Para conocer más sobre estos productos y las iniciativas de Wild Origins, pueden visitar <https://www.wildoriginschile.com/>





**Carlota Salinas Tiznado**

Socia y Gerente

Compliance VS Compliance



**VS Compliance**  
Corporate Value

# Gobiernos Corporativos y Transparencia

Desde hace algunos años en Chile, se habla de Gobiernos Corporativos, de sus requisitos, de las funciones de los directores de las empresas y de su vinculación con la transparencia, concepto muy buscado por las empresas, los clientes, los trabajadores y los proveedores. Pero, la gran pregunta que hasta ahora no se ha podido responder con claridad es el ¿cómo se genera un gobierno corporativo efectivo?, y a la vez, ¿cuál es el nexo real de este gobierno con las gerencias de la empresa, sin mezclar las funciones de los gerentes con las de los directores?

La respuesta en la actualidad es limitada y poco clara, ya que el establecimiento de un gobierno corporativo está supeditado a cumplir con algunos requisitos y que prácticamente se transforma en una toma de conocimiento de lo solicitado por la autoridad competente; pero, ¿cómo controlamos la gestión de este gobierno corporativo? y ¿cómo hacemos para que las acciones de los directores vayan en la línea correcta de lo que las empresas necesitan? Son interrogantes que debemos resolver para dar respuesta a las primeras planteadas en el párrafo anterior. Si las empresas no son capaces de controlar la gestión del directorio, difícilmente sabrán si están en el camino correcto. Por otra parte, si no se modifican los requisitos para constituir un gobierno corporativo, solamente seguiremos cumpliendo con los estándares mínimos establecidos y seguirá siendo considerando como un guiño a la transparencia, en vez de ser un pilar fundamental y un adicional al valor reputacional de cada organización.

Por consiguiente, las empresas deben dar señales claras que, al establecer un gobierno corporativo, están estableciendo un mecanismo de control adicional liderado por sus directores y donde debe primar siempre el bien común, el bien de la empresa, de sus trabajadores y de toda la cadena de agentes que se involucran en el proceso productivo o de desarrollo de servicios de la organización.



# OUTALABS

APPS & TECH

**Que tu límite no sea el cielo,  
subete a outalabs**

**[conversemos@outalabs.com](mailto:conversemos@outalabs.com)**



## Taller “Metal y Fuego” movilizan el e-commerce en “Latente”

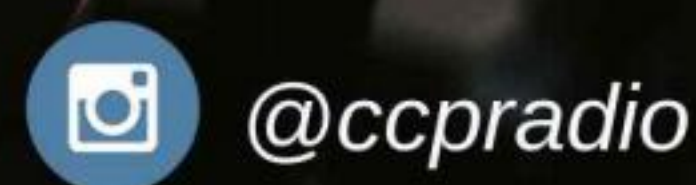
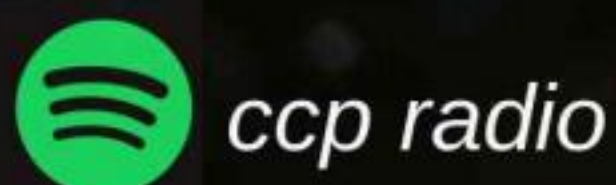
Hace tres años, nace este taller de joyería que desde su trayectoria se ha caracterizado por difundir y conectar a las personas con el oficio de Orfebrería.

“Durante este tiempo, como muchos de nuestros pares, hemos crecido con poco capital pero con mucha colaboración de otros emprendedores, formando parte de una red que ha sido apoyada por entidades como Nodo Distrito Diseño, CORFO, Universidad del Bio-Bio, Centro de Creación C3 de la Municipalidad de Concepción, Social B, entre otros”, destacan esta dupla de orfebres compuesta por Valeria Veloz y Catherine.

Hoy, tras eventos como el despertar social y el COVID-19 que transforman nuestra forma de vivir, han creído que potenciar comunidades de emprendedores es vital. Así dispusieron su página web [www.metalyfuego.cl](http://www.metalyfuego.cl) para visibilizar al colectivo “Latente”, un concepto que reúne a diversas tiendas que pueden exhibir y comercializar sus productos de diseño, personas y empresas que compartan los valores de este naciente colectivo, creado el 2018 en el Nodo Distrito Diseño.

Si quieres formar parte de Latente, escribenos a [contacto@metalyfuego.cl](mailto:contacto@metalyfuego.cl)

[www.ccpradio.cl](http://www.ccpradio.cl)







# ¿A qué nivel ejerzo mi paternidad?

## Carlos Tejada

Magister en pedagogía aplicada a la educación superior,

Diplomado en administración RRHH

Hoy fui a buscar a mis hijas al colegio, les pregunté cómo fue su día y la respuesta fue "bien". En casa jugamos e hicimos tareas. A la llegada de mamá las dos corren a saludar, ¿Cómo estuvo su día?, "bien" dicen a coro, "¿y por qué esa carita?", a lo que la menor responde: "Es que estoy un poco triste porque Paz me dijo que era pesada y yo no soy así" asomándose una lagrimita en sus ojos. Mi esposa la contiene y a la vez me mira extrañada pensando: ¿no me dijiste nada?, ¿no te contó?, ¿no la contuviste antes?

Ser padre es una bendición, conocer aunque sea desde fuera el milagro de la gestación es una experiencia maravillosa. Sentir que conocemos a ese bebé desde siempre es mágico. Pero vivir toda esta vorágine de emociones, decir: "qué increíble", entregárselo a la madre e ir a trabajar, no es suficiente.

Cuando como hombre decidimos ser padres asumimos el compromiso de criar dentro de lo mejor posible a este nuevo ser. Así muchos dirán, "Pero yo ayudo, cambio pañales, los llevo al colegio, juego en la plaza", pero no es suficiente. Aunque es mucho más de lo que hace la mayoría, el utilizar la palabra "ayudar" es desentenderse un poco, la paternidad no es una ayuda a la madre, somos padres y debemos asumir nuestro compromiso viviendo al cien por ciento nuestro rol, ¿Cuántos de nosotros sabemos de la tarea de mañana o de cómo deben ir disfrazados? o más complejo ¿los miramos a los ojos?, ¿sabemos si tienen una pena o les preocupa algo?, ¿los conocemos? Y de esto trata la pequeña historia al inicio de esta columna.

No tiene relación con que a las mujeres les corresponde por ser maternas, es un trabajo emocional que sería mucho más llevadero si la energía invertida fuese compartida. No es fácil, lo intento y a veces resulta. No fuimos educados para esto, pero no significa que no podamos hacerlo. Así sólo cuando los hombres asumamos esta tarea, podremos empezar a hablar de una verdadera equidad.

## Las "experiencias" de vida de Alejandra Amigo plasmadas en el arte

 @Ale Amigo M

 @alejandramigo



Si tuviera que definir su proyecto "Experiencias", este basaría en diferentes situaciones que ha vivido a lo largo de su vida. Es por ello que la artista Alejandra Amigo no duda en puntualizar que es "mi propia experiencia", pues "cada obra realizada nace de alguna historia de mi vida, de personajes que he conocido en el camino o simplemente de mi propia imaginación y en base a eso lo hago realidad en un lienzo o alguna prenda", agrega.

De esta manera, su nuevo material se trata de distintas obras que ha realizado a través del tiempo, aplicando diversas técnicas como el acrílico, telas, ilustraciones por medio de la web y en las cuales ha realizado mezclas de técnicas en algunos cuadros, como aplicaciones de lentejuelas y texturas, etc. "Es un proyecto que define mi esencia, las personas que los han visto presencialmente me han dicho que mis obras son muy yo; pues juego mucho con los colores, que para mí representan la alegría, la vida, y que a pesar de los malos momentos que vivimos a diario lo podemos transformar a través de los colores y de cómo vemos las distintas situaciones que nos suceden", asegura.

### La inspiración

A veces la inspiración surge de momentos determinados. Así le sucedió a Alejandra, quien relata que tras conversar con su marido, este le abrió los ojos para que echara a andar todo su talento, uno que curiosamente cuando niña nunca destacó. Renunció a su trabajo y decidió emprender en algo que califica como una "aventura".

"La verdad es que él ha sido mi mayor inspiración, él a través de su arte y su personalidad maravillosa me ha mostrado que puedo hacer lo que realmente quiero en la vida. Es paradójico, porque cuando estaba más pequeña jamás destacué en las artes ni en las manualidades, de hecho alguna vez pagué para que me hicieran un trabajo, por lo tanto extrañamente pensé que mi camino iba a ser más tradicional", cuenta.

Pensó en seguir los pasos de su padre en la construcción. Estudió varias carreras buscando su norte, pero no encontraba lo que le apasionara o le hiciera vibrar. "Fue así cuando comenzó a llamar mi atención el diseño de vestuario, hice un par de cursos y tuve mi primera marca llamada "Cavalera", pero algo faltaba, porque aún así no me sentía conforme, y descubrí el diseño gráfico. Aquí es donde nace otra de mis inspiraciones para crear lo que hago hoy en día, descubrí que mi cabeza se puede abrir a un campo extenso de las artes, y me di cuenta que todo este largo camino fue un bello proceso para descubrirme, y hacer volar mi imaginación", añade.

Con un mundo para inspirarse, Alejandra ha visto las redes sociales como un espacio que aporta a sus creaciones. Acá, otros artistas, músicos, pintores y bailarines, entre otros, son sus referentes. "Todos aquellos que logran llamar mi atención me encargo de ver lo que hacen, el camino que han recorrido, las fórmulas que han ocupado, las personas que ellos mismos admiran, siento que de todos puedes sacar algo bueno e incluso me inspiran mucho las historias de cercanos, todos los días aprendo cosas nuevas. También me preocupo de estudiar y de actualizarme en los distintos programas de diseño que ocupo y que me inspiran mucho al momento de crear", dice.

Alejandra ha desarrollado un concepto: **diseñadorart**, al cual le dio su mirada y definición propia: "Esto nace de una inquietud que me surgió en mi primera clase de diseño donde lo primero que dijeron es que el diseño no es arte, y que si a mí me gustaba más el arte esa carrera no era para mí, lo que me pareció nefasto y me dije: ¡Oh no! otra carrera perdida, pero mi instinto me decía que era ahí donde debía quedarme, y ¡me quedé!, a los 38 años terminé de estudiar y logré definir este concepto. Para mí se atribuye a hacer realidad cada expresión que nace desde nuestro ser, es la mezcla perfecta de comunicación visual, donde entrego un mensaje que puede tener varias interpretaciones y lo hago a través de la pintura, de una prenda de ropa o en el tapiz de un sillón, puedo combinar imágenes y texto en alguna ilustración y lograr transmitir ideas por medio de ellas y este diseñoart también cubre una necesidad, que es la necesidad de cada persona que quiere adquirir una de mis obras".



## Francisco Darmendrali Salvo

Periodista de la Universidad de Concepción y Diploma en Estudios Europeos.

# El derecho a sufragio femenino en Chile

El derecho a sufragio femenino en Chile no sería un camino fácil. Es más, fue un proceso complejo que tuvo como eje la lucha constante por las mujeres en nuestro país en materia de igualdad de derechos. Desde que Chile consiguió nuestra emancipación, las mujeres no tenían derechos políticos y sociales, cualquiera sea su condición social. Su papel era estar siempre a la sombra del marido o bien enclaustrarse en un convento. La Constitución de 1833 por ejemplo no excluía el voto femenino de manera explícita. No obstante, en el año 1875 algunas mujeres de las ciudades de San Felipe y La Serena desearon participar en las elecciones presidenciales, pero no fueron aceptadas en el proceso.

Toda esperanza de que las mujeres pudieran participar en un proceso electoral se esfumaron en 1884, cuando se dictó una nueva ley de elecciones que prohibió expresamente el voto femenino. Así lo estableció en su artículo 40 inciso octavo de la citada ley. Empero no se desvanecerían las esperanzas de poder ser partícipes de la vida política y cívica de Chile.

Esta situación cambiaría en la primera mitad del siglo XX, cuando las mujeres por primera vez puedan participar en un proceso electoral. La instancia sería en las elecciones municipales de 1935. Así es, el 18 de enero de 1934 entra en vigencia la Ley N° 5.357 que fijó el proceso de las elecciones municipales. En su artículo 19 estableció que por primera vez las mujeres tienen derecho a sufragio en las elecciones municipales, y además pueden ser electas regidoras (alcaldesa en la actualidad).

Gracias a esta ley, las mujeres participaron por primera vez en un proceso electoral en los comicios municipales del 7 de abril de 1935. En esta elección se presentaron 98 mujeres como candidatas, resultando elegidas sólo 25 (fuente: Biblioteca del Congreso Nacional).

Sin embargo, aún quedaba la posibilidad de participar en las elecciones presidenciales. Diversas agrupaciones feministas y de organizaciones civiles, realizaron actividades con el fin de visibilizar esta legítima demanda. Una de ellas es la abogada Elena Caffarena. Nació en Iquique en 1903 y tras cursar su educación secundaria en el Liceo N° 4 de Santiago, ingresa a la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile. En paralelo a sus estudios, desarrolla una nutrida actividad por los derechos de la mujer. Tras egresar de la carrera en 1926 y junto a otras reconocidas profesionales, funda el Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres de Chile (MEMCH).

Una de sus prioridades era el derecho a sufragio femenino y por cierto la participación de las mujeres en las elecciones presidenciales. La meta se cumpliría el 8 de enero de 1949, fecha en que es promulgada la Ley N° 9292 que habilitó el sufragio universal femenino en Chile. Gracias a esta ley, las mujeres participaron en las elecciones presidenciales de 1952 y con ello logran un gran avance en igualdad de derechos. Aunque todavía queda mucho por hacer.



# La equidad de género en la construcción social

## Ma. Luisa Brantt

Doctora en Filosofía

Jefa del Departamento de Filosofía -

Universidad Católica de la

Santísima Concepción (UCSC),

Presidenta del Comité de Género

UCSC,

Representante UCSC en Comisión

Igualdad de Género del CRUCH

Tomar conciencia y transformar la posición de desigualdad que las mujeres han vivenciado a lo largo de la historia tanto en la esfera política, social, económica y cultural, es lo que se puede comprender por equidad de género. Pero, no sólo basta con preocuparse de ello, sino que se debe adquirir un compromiso vivencial en la toma de conciencia de cuáles son los intereses ético-políticos que debiesen estar como mínimos básicos, en donde los principios y valores estén al servicio de las personas y no al revés.

Es así, que cuando hablamos de equidad de género, no podemos hacerlo sólo desde la vereda teórica, tomando la igualdad desde la pura formalidad, pues ello no contribuye a solucionar los problemas que nos aquejan como mujeres. Debemos ocuparnos de los ámbitos preponderantes como la educación, el trabajo y la política, tomando en consideración la integración con los valores éticos que nos sustentan como sociedad. Por ejemplo, la primacía política del principio de justicia debiese ser complementado por una ética del cuidado que considere al feminismo no sólo como un asunto de mujeres, sino más bien enfocado en una base común para toda la sociedad, rompiendo con los paradigmas establecidos, en donde ya no se hable de una división entre una ética racional masculina y una ética del sentimiento femenina.

Pero, ¿cuál sería el posible camino para lograrlo? La estrategia, a mi entender, apunta a promover la igualdad de trato en todo el ámbito social; realizando acciones positivas tanto para hombres como para mujeres, que posibiliten corregir las desigualdades. Y para ello es necesario integrar la perspectiva de género que viabiliza la integración de la igualdad en las estructuras, organizaciones, políticas y acciones. Sólo así habrá una mayor realización de la vida de la mujer a través del fortalecimiento en la participación de la toma de decisiones en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Si bien, se debe reconocer que históricamente se ha avanzado en hitos para alcanzar la equidad de género, aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad de condiciones y oportunidades; no olvidando que las personas están por encima de las diferencias y que la categoría de género no debe ser tomada para excluir o violentar a ninguna persona.



Valentina Figueroa, psicóloga chilena y candidata a Master en Gestión de Personas de la Universidad de Barcelona

*“El trabajo de las organizaciones hoy no es crear seguidores, es crear líderes del cambio”*

📷 @empoderatucambio

El Covid-19 ha desafiado a las organizaciones a emigrar a nuevos paradigmas. Abordamos el futuro de la cultura organizacional, desde España con Valentina Figueroa, psicóloga chilena y candidata a Master en Gestión de Personas de la Universidad de Barcelona

### ¿Cómo desafía el coronavirus a la cultura organizacional de las empresas?

El mayor desafío en esta crisis sanitaria es la urgencia para las organizaciones en lograr la adaptación a los cambios con un buen liderazgo y venciendo las adversidades de la resistencia a hacerlos. Cada organización tiene valores y misiones propios, es desde ahí donde deben buscar el compromiso con sus equipos, y ahí está el mayor reto para los líderes, otorgar seguridad a su equipo, ayudarles a tener éxito en esta realidad adversa y desconocida a la que nos estamos enfrentando, donde el líder no va a la cabeza, va junto con todos.

El llamado del líder ahora es tomar la iniciativa en momentos cruciales, se arriesga y se hace responsable de ir a conocer nuevas formas de encontrar esa estabilidad que esperamos de nuestra organización.

### ¿Cómo podemos manejar la incertidumbre constante que ha traído esta contingencia?

El reto adaptativo en esta situación es algo completamente nuevo para todos, no podemos recurrir a nadie que sea experto en este tipo de eventos, porque nadie lo había vivido jamás. El secreto de lograr con éxito "salir de esta" no es prever el futuro, sino construir una organización que pueda prosperar en un horizonte que no puede ser previsto.

Requiere adentrarse en lo desconocido, suponen tener que aprender nuevas formas de trabajar, de pensar y actuar y con ello nuestros valores y creencias. Crear una nueva atmósfera de confianza, transparencia, participación y colaboración, son los nuevos valores que llegan para alinearse en toda la organización, estamos todos en el mismo escenario, hagamos de esta crisis una oportunidad de crear una nueva realidad participando e involucrándonos más en lo desconocido.

### ¿Cómo las empresas pueden generar desde lo online un "radar de trabajo para sus colaboradores?"

Hoy, promocionar la comunicación interna en una organización, implica que los mensajes y la urgencia son otras. Es ahí donde debemos analizar cómo utilizamos los nuevos recursos tecnológicos, varios gratuitos, para potenciar la productividad y el conocimiento de los trabajadores.

Ahora, la comunicación tiene que ser estratégica, basada en la misión, visión y valores de la empresa. Debemos optar por información y conocimientos alineados con nuestro ser corporativos y adecuado a nuestro público.

Moda Actual

webpay plus  
VISA Mastercard Red compra transbank

Vestuario y Accesorios  
para Mujeres



O'Higgins 630, Of. 305  
Concepción, Chile



Agenda tu hora a: ☎ +56 9 9904 7953



## **CORRESPONSABILIDAD PARENTAL:** *Doble Mirada a una labor conjunta y necesaria en el Chile actual*

**“No hay lugar como el hogar”, repetía Dorothy en “El Mago de Oz”. Una frase que hoy parece sarcástica, tras el confinamiento que muchos chilenos han debido hacer a causa de la pandemia del COVID-19. Los espacios de las viviendas, sobre todo el living, han debido ser acomodados para dar paso a oficinas, salas de clases y también rincones de juegos y diversión.**

Estamos viviendo un torbellino entre cuatro paredes, donde temas domésticos se han destapado con mayor fuerza, no porque antes no fuesen importantes, sino porque son situaciones tan cotidianas, que muchas veces se daban por hecho y terminaban quedando en un segundo plano, rezagadas de las prioridades tanto familiares, como gubernamentales, tal como lo es la corresponsabilidad parental.

### **Parentalidad Intensiva**

En esta nueva temática, varias voces expertas y entidades están desarrollando investigaciones interesantes. Una de ellas es el Observatorio de Parentalidad de la Universidad de Concepción, donde nos entrevistamos con la Psicóloga Consuelo Novoa Rivera, Magister en Psicología de la Salud, candidata a doctora en Psicología, con líneas de investigación en Parentalidad intensiva y bienestar personal de adultos/as con hijos/as y Comprensión de la parentalidad y sus implicancias en adultos con y sin hijos/as; junto al Psicólogo Pablo Vergara Barra, Magister en Desarrollo Infantil y Adolescente, candidato a doctor en Salud Mental, cuya línea de investigación principal es la Influencia del bienestar, estrés e involucramiento parental en el desarrollo adaptativo/desadaptativo de preescolares.

Los especialistas nos hablaron del concepto de “parentalidad intensiva”. Este enfoque ha significado una exacerbación en las funciones, especialmente de las madres, quienes para llevar a cabo esto, muchas veces deciden postergar su desarrollo laboral y dejar de lado sus propios intereses. Los padres y madres “intensivos/as”, por ejemplo, corren de un lado a otro buscando entretener a sus hijos, pues no permiten que estos se aburran, y vuelcan toda su energía en crear un escenario limpio de cualquier mínimo riesgo (riesgo que no implica amenaza, sino más bien una oportunidad de crecimiento). Asimismo, madres y padres no sólo deben propiciar el desarrollo de sus habilidades sociales, sino que son los únicos encargados de ello. En términos generales madres y padres, bajo esta arista, son total y exclusivamente responsables del éxito de sus hijos/as.

“Es tan potente lo que la sociedad exige a los padres y madres, que llega a afectar su bienestar. El hecho de involucrarse cada año cronológico se vuelve más exigente, lo que se transforma en una experiencia agotadora considerando que se demanda más y también debemos responder al trabajo. Esto es disímil porque además contamos con un Estado con poco involucramiento para permisos parentales para hombres y mujeres. Hay elementos contradictorios en la sociedad que demanda la perfección parental, pero los escenarios no están dados”, destacan Consuelo Novoa y Pablo Vergara, investigadores del Observatorio.



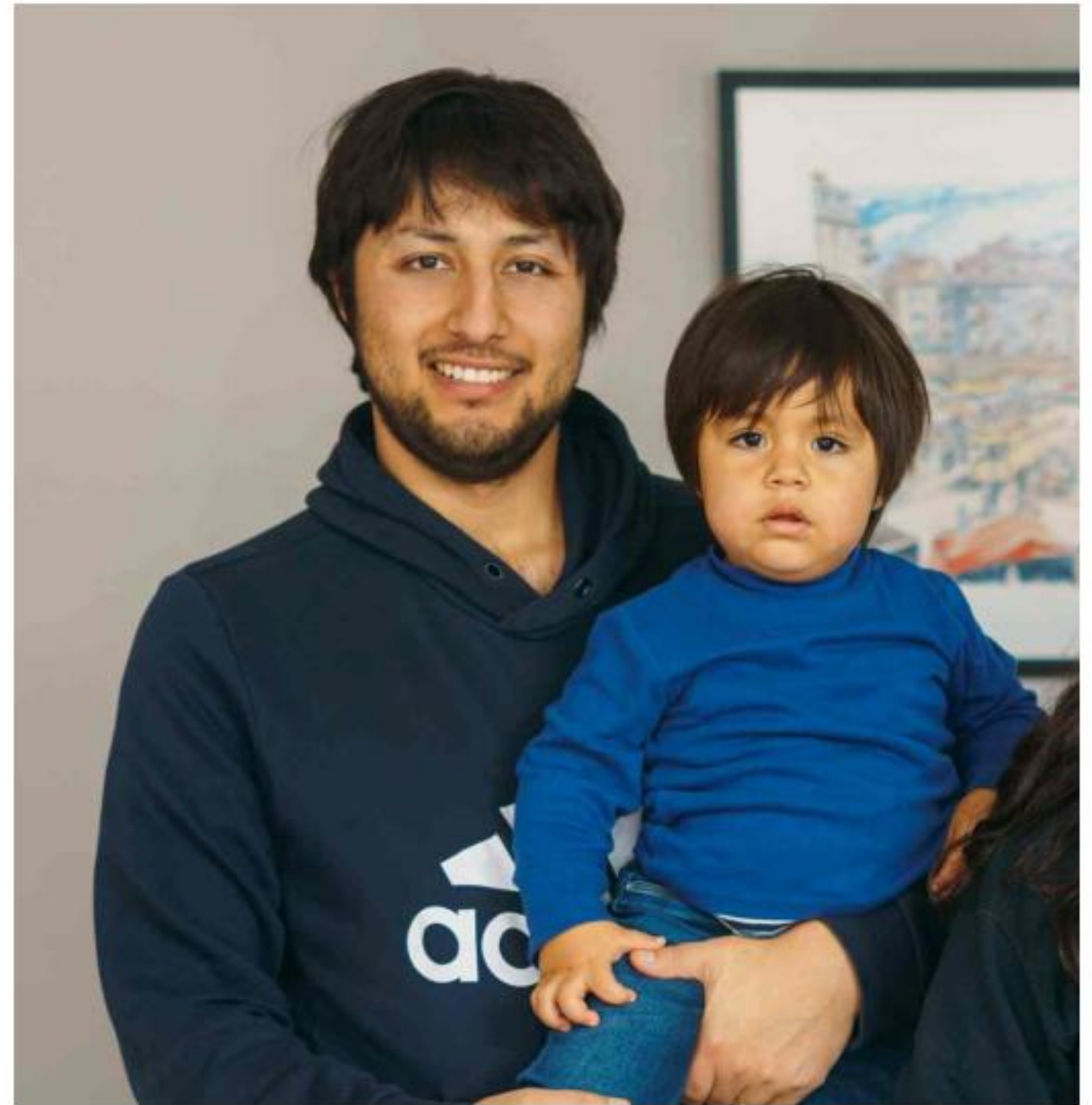
## Corresponsabilidad Parental

Alejandro Abarca, académico de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales, y Beatriz Llanos, Abogada de la Universidad de Concepción, con un Máster en Derechos Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona, también nos entregaron su mirada sobre la dinámica familiar entre padres y madres.

Abarca, nos refiere el concepto de corresponsabilidad parental que define como "la responsabilidad que tienen principalmente los padres y las madres de preocuparse de manera activa, equitativa y permanente de la crianza y del cuidado de las hijas e hijos, ya sea que vivan juntos o no".

Es que conciliación y corresponsabilidad van de la mano, como plantea la abogada Beatriz Llanos "la conciliación evoluciona hacia este nuevo concepto, donde el trasfondo no es conciliar para la mujer. Es un tema de compañerismo, de trabajo en equipo, de corresponsabilidad, ya sea con su pareja, con su compañero, compañera y también a su vez, viene a incluir otro tipo de actores, ya sea el Estado a través de políticas públicas, al mismo empresario, el que debe también propender que tanto a hombres como mujeres puedan desarrollar de forma efectiva estos deberes de cuidado y domésticos".

Para el académico de la UCSC, en este sentido, "hay más bien una deuda de parte de nosotros los varones con la corresponsabilidad. Las cifras indican que en la mayoría de los casos las mujeres son las que dedican más tiempo al cuidado de las niñas y los niños. Pero no sólo los padres son los encargados de esto, desde mi punto de vista, si hay hogares donde hay otros adultos responsables viviendo, también debieran de preocuparse del cuidado de esos niños y niñas, ser parte activa del cuidado, porque son parte de ese hogar común".



## La primera aerocámara plegable del mercado



[www.aeroprochile.cl](http://www.aeroprochile.cl)

# REPORTAJE



## Corresponsabilidad Parental

Hombres más partners

Abarca señala que "encuestas de uso de tiempo muestran que las mujeres siguen dedicando a veces el doble, y en ocasiones el triple de éste, en las tareas de cuidado, por sobre el que dedican los varones quienes tienen mucho más tiempo libre o posible de destinar al ocio del que tienen las mujeres, que invierten más tiempo en el cuidado de las personas del hogar".

El factor cultural incide fuertemente en esta actitud. Las familias están inmersas en una sociedad basada en concepciones machistas, donde al hombre se le sitúa como principal responsabilidad ser el proveedor, quedando la mujer en un plano secundario donde su función se reduce a lo doméstico.

¿Cómo se ejerce esa paternidad/maternidad? Claramente hay diferencias de roles en los tipos de tarea de cuidado, destaca Consuelo Novoa, aún las mujeres son protagonistas en roles determinados como atención médica, distribución del tiempo, tareas o vestimenta y los hombres se dedican a espacios de crianza en solitario como el juego. "La mujer tiene una responsabilidad en mantener algunos patrones, ya que se sigue las tareas ejercidas por ellos en un monitoreo constante. Es necesario delegar y desprendernos de esa identidad. Hay que ceder en ambos lados, el hombre en el rol de proveedor y la mujer en la crianza", señala la psicóloga.



**Rengo 655, local 1 y 3**  
**Galería Rengo**  
**Concepción**  
**41-2466998**



/ferretería sudamericana



@ferreteriasudamericana.ccp







Los distintos sistemas en que transita la sociedad también influye, plantea el académico y trabajador social Alejandro Abarca. "El modelo patriarcal que nos inculca, nos moldea a movernos en un ámbito público y a desempeñar cierto tipo de tareas que no tienen que ver con el mundo privado y con el hogar, por ende, se asume que las mujeres tienen por solo hecho de quedar embarazadas un rol reproductivo, por lo tanto serían quienes se debieran preocupar de los niños y las niñas. En cambio, los varones tendríamos supuestamente un rol productivo en virtud del cual tenemos que trabajar y proveer económicamente al hogar. Y eso lo tenemos asentado en nuestra mente, hombres y mujeres porque fuimos criados y educados con esa mentalidad", indica.

Esto ha variado en los últimos años, asegura Abarca. No obstante señala, "hay ocasiones en que hay avances en la declaración de estas creencias, en cuanto a la actitud, pero no siempre se corresponden con las conductas que desempeñamos, ya que a la hora de hacer ciertas mediciones, como por ejemplo encuestas de uso de tiempo, nos encontramos con los resultados señalados precedentemente de mujeres versus hombres en las tareas de cuidado".

# Comes

*Pequeños*

— PRODUCTORES —

ALIMENTOS SALUDABLES

PRODUCTOS EXCLUSIVOS

[www.comeschile.cl](http://www.comeschile.cl)  
marketplace sustentable



# REPORTAJE

## Roles identitarios

Ahora, la interrogante es ¿Cómo transitar de un rol proveedor a un rol de compañero? Hacer las cosas de manera distinta genera reacciones. La excepción a la norma es un desafío al momento de hablar de corresponsabilidad. "La presión social es un gatillante profundo de nuestras conductas", comenta Abarca. Por lo tanto, "a hombres como a mujeres nos importa mucho el qué dirán, la presión de amigos, familiares, sin duda también juega un rol en esta distribución de tareas. Yo por ahí he comentado que se valora que los hombres vayamos con nuestro hijo a control de niño sano. En alguna oportunidad yo quería ir, una jefatura me dijo: sí, ningún problema, y me preguntó ¿va tu esposa?; si vamos los dos, entonces me dice ¿para qué vas?. Ahí te fijas como en muchas ocasiones no es de manera despectiva, pero igual se sigue creyendo y pensando que el tema de los cuidados es sólo o principalmente de las mujeres. Hay otros factores también que tienen que ver con el prestigio, el valor social del medio respecto de lo que hago, entonces los cuidados y la mantención se relacionan con una actividad que da poco prestigio, porque no nos genera reconocimiento social importante, como si lo genera un ascenso en el trabajo, un auto nuevo último modelo o tener mayor dinero".

"Es importante establecer políticas públicas que puedan facilitar esta corresponsabilidad, porque no es fácil exigir una corresponsabilidad, cuando el hombre por ejemplo, solamente tiene cinco días de permiso cuando nace un hijo, o sea vas a ser papá cuando llega la noche,

o solo los fines de semana y eso para poder ser corresponsable es muy poco tiempo, entonces también se necesitan medidas políticas que apunten a ese tipo de objetivo", añade la abogada Beatriz Llanos.

Otra pregunta que plantea el académico referido a este modelo de desarrollo, es "si los padres, las madres deben salir a trabajar ¿Quién provee esos cuidados?, lo seguimos dejando en manos de familiares: abuelas, tías, conocidas. Lo sostenemos a través de personal de ayuda como las asesoras del hogar, personal de servicio, etc. o también lo complementamos con el aporte del Estado, ya sea sala cuna, jardines o con programas más complejos de apoyo y cuidado, no sólo un lugar donde ir a dejar a mi hijo o a mi hija y que estén preocupados de que lo alimenten, si no que también quizás una instancia de cuidado con algunos otros roles educadores más profundos. Pero esa es una discusión que está todavía dándose".

"Es necesario una ruptura de paradigma, pues tanto la mujer como el hombre tiene otros rasgos identitarios además de ser padres. Esto se ve reforzado por lo que nos plantea la estructura definida por el patriarcado. Para romper dicha estructura hay que promover el reconocimiento de las diversas formas familiares, abordándolo desde una diversificación de responsabilidad para ambos géneros. Se vuelve imperativo abordar la salud y bienestar de los padres en la crianza y también el acceso a un fuero paternal obligatorio para los hombres. Lo anterior, debe complementarse para los jóvenes con programas de educación sexual y reproductiva que propicien decisiones consensuadas y sin violencia", afirma Pablo Vergara, psicólogo e investigador del Observatorio de Parentalidad UdeC.



## 01 Valor



La importancia de cuidar lo que plantamos y lo que ponemos en nuestra mesa, generamos un valor diferenciador del producto.

## 02 Compromiso



Fomenta el compromiso que adquieres con lo que estas haciendo, con el medio ambiente y tu salud.

## 03 Reciclar



Aprenderás a reciclar y discriminar los productos que sirven para abono y otros que se convertirán en elementos decorativos, como maceteros.

## 04 Sustentable



Uso consciente y responsable de los recursos, sin agotarlos o exceder su capacidad de renovación.

Vivero Tierra Bella, te invita a ser parte de este cambio, a fomentar el cultivo y a generar espacios más limpios y de valor.

Quieres saber más comunícate

# Urbanas EN CASA

Es momento de cuidarnos y comenzar un nuevo proyecto en familia



BOLSAS ECOLOGICAS • LAPICES PUBLICITARIOS  
LIBRETAS • CUADERNOS • PENDONES  
MOCHILAS • POLERAS • CARAMELOS • TAZONES  
PENDRIVES • BOTELLAS • POWER BANK  
BOLSOS CARPETAS • LLAVEROS • RELOJES  
TROFEOS LANYARDS • GORROS Y MUCHO MÁS

# Agencia Punto



## *Observatorio de Parentalidad promueve espacios de expresión para la crianza*

 @observatoriodeparentalidadudec

 @OPA\_UdeC



El Observatorio de Parentalidad (OPA) es una iniciativa que se desarrolla bajo el alero de la Universidad de Concepción. Se encuentra conformado por ocho investigadores provenientes de los ámbitos de las ciencias sociales y de la salud unidos por un objetivo común desarrollar conocimiento contextualizado en temáticas que abordan la parentalidad desde sus distintos ejes temáticos.

El equipo está conformado por Karen Oliva Jara, Félix Cova Solar, Camila Pérez Huentee, Cristian Vera Pérez, Viviana Blanco Castro, María de los Ángeles Oyarzún Fariás, Pablo Vergara Barra y Consuelo Novoa Rivera. ¿Qué caracteriza a este equipo? Un fuerte compromiso por transferir los productos de la actividad científica al diseño de medidas públicas que contribuyan al bienestar de madres, padres y actores sociales a fin de vincularlos en la crianza de niños y niñas.

### **Anecdotario de parentalidad**

Visibilizar y valorar la diversidad de las vivencias de padres y madres en el ejercicio de la crianza, transmitiéndolas en un retrato conformados por anécdotas y emociones es el objetivo central del proyecto "Anecdotario de Parentalidad", patrocinado por la Dirección de Extensión y Vinculación con el Medio de la Universidad de Concepción. Aquí cerca de seis profesionales participan en esta inédita iniciativa.

" Este proyecto brinda un espacio de libre expresión a madres y padres. Un espacio de acogida a las distintas vivencias, en el que no se requiere "perfección" para que su maternidad o paternidad sea considerada valiosa. Considerado lo señalado, el proyecto contempla varias etapas: Una de ellas ya está en marcha y tiene relación con la recolección de anécdotas de todos/as quienes quieran contar sus experiencias en el rol de madres y padres; otra, tiene relación con sensibilizar a la comunidad y acercar la temática y es ésta la que realizaremos en junio", recalcan sus integrantes.

A mediados de junio, desarrollarán una charla abierta a la comunidad para analizar los diversos matices presentes en el ejercicio de la parentalidad, la que será transmitida por una plataforma virtual.



# El patriarcado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible no juntan ni pegan

## Conciencia Sur

A lo largo de la historia, la humanidad ha estado marcada por el dominio patriarcal, es decir, por la sobrevaloración y la idealización de aspectos relacionados con "lo masculino". Características como la competencia, el poder, el control, la jerarquía y el autoritarismo han sido la regla y, en este sentido, se ha justificado el sometimiento no sólo de la mujer, si no también de la naturaleza, respaldándose infundadamente la sobreexplotación de la vida en pos de un supuesto progreso.

De este modo, no es de extrañar que el imperialismo europeo que nos conquistó se transformara en capitalismo criollo y, posteriormente, en neoliberalismo globalizado. Siendo siempre el extractivismo la piedra angular del modelo socioeconómico chileno, el cual envenena y/o explota todo a su alrededor, sin considerar que las personas somos parte de la naturaleza y sin escuchar a las ciencias ni a las conciencias.

Evidentemente, el sistema actual nos aleja totalmente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), siendo la visión instrumentalista de la realidad una distorsión de la misma: los elementos de la Tierra no son recursos ilimitados a dominar y ni éstos ni las mujeres somos territorios de conquista.

Como mujeres de ciencia feministas y anti anticapitalistas, comprendemos que las crisis globales que nos aquejan, la socioambiental climática y la sanitaria por COVID-19, no son casualidad ni son temas separados, y vemos con preocupación cómo aún hoy los ODS se conceptualizan casi como una quimera en Chile, siendo que son ejes de acción urgentes, para evitar un colapso aún mayor.

Creemos que el motivo esta inviabilidad es que este cambio de hoja de ruta jamás será factible en un sistema patriarcal, ya que éste, por definición, no fomenta el respeto a otros ni a la naturaleza y subestima, y hasta rechaza, aspectos relacionados con "lo femenino", como la sabiduría ancestral y la empatía, lo que siempre constituirá un freno para crear sociedades colaborativas, donde la solidaridad y el respeto sean ejes centrales del desarrollo; por eso nuestra lucha como ONG parte desde la equidad de género, un derecho humano esencial para crear sociedades más sanas, sostenibles y en armonía con el planeta que cohabitamos, junto a todas las otras especies.

## Mathías Encina: *Armonías para una ciudad en temporada de Pandemia*

 @mathiasencinapiano  @mathiasencina.cl



DSu balcón ha sido el escenario ideal para transmitir desde redes sociales los sonidos que emocionan tras cada melodía y composiciones que se caracterizan por transmitir vivencias únicas.

La combinación de sonidos que se realiza a través de un instrumento musical genera normalmente múltiples sensaciones, en su mayoría positivas, que logran por unos instantes abstraer a las personas que las escuchan, proporcionando paz y momentos de distracción de todo aquello que nos rodea. Sin embargo, no es cosa fácil lograr transmitir emociones y menos aún componer historias a través de ella.

Mathías Encina, Pianista, Compositor y Productor, conecta sensaciones y vivencias a través de la música. Es así, que desde los 33 años tomó la decisión de abocarse de lleno en su pasión para así poder terminar su obra, que comenzó a desarrollar a los 8 años, elección que lo ha llevado a viajar por todo Chile gracias a su proyecto "La Ruta del Piano".

Desde el estallido social y en tiempos de pandemia, ha estado desarrollando "Desde su Balcón" un proyecto que surgió en noviembre del año pasado y que ha cautivado a una gran audiencia por sus redes sociales.

Ruta del piano, una dualidad de lo urbano a lo natural

Para Mathías ha sido un gran desafío, no sólo por todo lo que significa instalar un piano en su balcón con todo el aparataje técnico, sino que también por presentarse frente a una audiencia que no sabe cómo va a reaccionar. "Sentía mucho nerviosismo en principio, luego ya uno va conociendo a su público, pero se generan muchas emociones estando ahí, mirando todos los edificios y a la gente en sus balcones, era realmente impactante e intimidante cuando las personas salían a escuchar. Pero ha sido una experiencia fuerte y linda a la vez, porque uno termina el concierto y te sientes llenito de amor, de muchas cosas bellas".

Este confinamiento ha dado a Mathías la oportunidad para componer de manera tranquila e involucrarse de forma más activa en redes sociales, mostrando también su proyecto La Ruta del Piano, que está disponible en Youtube.

Las composiciones que ha estado dando a conocer por este recorrido, cobraron mayor impulso pasado sus treinta años, "recién ahí me di cuenta de lo que quería y entonces en estos últimos seis años he terminado toda la obra. No me podía seguir engañando a diario, ni por los prejuicios de las personas, ni por lo que estaban esperando de mí, ni siquiera por un tema socioeconómico, simplemente me dejé fluir, sin dejar de mencionar que ha sido un camino bien ajetreado".

Anterior a ello, Mathías básicamente se había estado dedicando a sus negocios, "eso me generó un tema bien profundo, luego de eso comencé a rematar mis obras que son Stramyok, Fénix y después terminé Rapsodia Negra, para finalmente presentar Fiata Montefango", una obra musical donde se conjuga la danza, el circo y las artes visuales en un concepto de espectáculo fantástico y emocional. La obra relata la historia del sueño de un niño que busca contemplar la vida a través de la música y llevarla a nuevos horizontes, donde las emociones puedan aflorar desde lo más honesto del ser.

Estas composiciones "básicamente corresponden más que nada a vivencias, no es que sean cuatro diferentes, sino que a medida que voy avanzando, llega hasta cierta parte de la vida del personaje, que es mi alter ego que se llama Clex, el protagonista principal de esta gran obra".

**Su recorrido**

Comenzó a tocar piano a los cinco años en un conservatorio, donde su primera profesora fue Silvia Pérez, "desde los ocho años empecé a componer y aproximadamente a los catorce años comencé ya de frentón mi obra". Mathias introduce en sus creaciones todo tipo de música donde predominan la electrónica y el rock, pero no deja de lado las baladas y el pop.

A los veinte años viajó a Estados Unidos porque su padre estaba en ese lugar y creó su primer estudio de grabación. Al volver a Chile luego de un tiempo de estudios musicales, volvió a Concepción a estudiar sonido, lo que lo llevó a abrir un nuevo estudio al que le fue muy bien, por lo que dejó de lado por ocho años su música, "situación que generó un cuestionamiento que me hizo darme cuenta que realmente necesitaba volver a crear".


De ahí, recalca, "he estado haciendo la Ruta del Piano desde el año 2016, recorriendo Chile. Haciendo videos, tocando en varias partes, como en el Teatro Biobío, en Santiago, en Casa Salud, y en realidad en todas las tocatas nos ha ido bastante bien. Ahora estamos en este proyecto de balcón, tratando también de apoyar a los vecinos, ser un granito de arena dentro de todo este macro mundo y tratar también de generar algo, para poder seguir y así generar recursos, yo tengo una empresa de producción de eventos que por el momento está sin movimientos y he tenido que reinventarme".

Quienes quieran conocer más sobre Mathias Encina y sus obras, lo pueden seguir a través de sus redes sociales y página web [www.mathiasencina.cl](http://www.mathiasencina.cl), donde también podrán encontrar videos y playlist de sus composiciones. No olvidar que sus conciertos de balcón son todos los domingos a las 19:30 hrs., y si el clima no lo permite, se realizan el día anterior o posterior.



*Cultura, Historia y Patrimonio en una sola App ¡Kuyfi!*  
Y lo mejor de todo **GRATIS**



Disponible en **Play Store** 

Proximamente en **App Store** 



# ¡FAKE NEWS!

INVESTIGA, CUESTIONA, CHEQUEA  
Y FORMA OPINIÓN

infórmate  
contra la  
desinformación

SABES.CL

EL DIARIO DIGITAL DEL GRAN CONCEPCIÓN



**EMPODERADAS**  
Atrévete a...

**E**

¿Quieres  
publicar  
con nosotras?

contacto: [hola@kalibrapartners.com](mailto:hola@kalibrapartners.com)





## RECURSOS HUMANOS

Nos preocupamos de tu  
principal activo.



## COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Generamos cercanía y  
trascendencia a tu  
compañía.



## EQUIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN VIDA TRABAJO- FAMILIA

Apoyamos en la implementación,  
comunicación y gestión del  
cambio cultural en los  
colaboradores y directivos de  
empresas para alcanzar una  
perspectiva de género



## SOSTENIBILIDAD

Trabajamos sobre el valor  
social y económico de tu  
compañía



## INNOVACIÓN

Agregamos valor al core  
business de tu compañía y  
te acompañamos en  
explorar nuevas  
oportunidades.



UNIVERSIDAD  
SAN SEBASTIAN  
PROYECTO HUMANISTA CRISTIANO

# POSTGRADOS|USS

ADMISIÓN 2020



## LÍDERES EN POSTGRADOS EN LA REGIÓN

**21** MAGÍSTERES    **2** POSTÍTULOS    **23** DIPLOMADOS

**6** PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN ODONTOLÓGICA

**\*Becas Disponibles, consulta por programas adheridos. Cupos Limitados.**

[postgrado.concepcion@uss.cl](mailto:postgrado.concepcion@uss.cl)

**5 ACREDITADA**  
GESTIÓN INSTITUCIONAL DESDE SEPT. 2016  
DOCENCIA DE PREGRADO INICIANDO CON EL INICIO  
HASTA SEPT. 2021  
Comisión Nacional de Acreditación Chile

ACREDITACIÓN INTERNACIONAL  
VIGENCIA  
**6 AÑOS**  
AQAS  
Aprobado FTE  
Qual International  
Aprobado International  
en Santiago Chile



[www.postgrados.uss.cl](http://www.postgrados.uss.cl)



600 771 3000



[/postgradosUSS](https://www.facebook.com/postgradosUSS)

[@PostgradosUSS](https://twitter.com/PostgradosUSS)

[@Postgradosuss](https://www.instagram.com/Postgradosuss)

[Postgrados USS](https://www.linkedin.com/company/PostgradosUSS)

ES EL FRUTO DE HACER  
LAS COSAS BIEN