

www.landes.cl

LANDES®

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

equi dad gé nero

equi dad

Históricamente, el rubro pesquero ha sido masculinizado. De hecho, en el Capítulo III del Libro I del Código del Trabajo se denomina a las personas que se trabajan embarcadas o en el puerto como “hombres de mar”. Una denominación que invisibiliza el trabajo de muchas mujeres que trabajan en este sector, el cual se calcula representa cerca del 50% de la fuerza laboral de la industria pesquera.

Las mujeres juegan un rol clave en la pesca, aportando competentemente en distintas áreas de la operación: en las líneas de producción, control de calidad, manejo de maquinaria pesada, áreas de comercio exterior, contabilidad y finanzas, sindicatos, aporte en investigación, comunicación etc.

En Landes, más del 30% de nuestra fuerza laboral es femenina y nos hemos embarcado en un cambio cultural en toda la organización (directorio, gerencia, jefaturas y encargado(a)s de área y operadores(as)) para poder romper barreras y hacer de Landes una empresa más inclusiva y equitativa.

Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido.

Está comprobado que las empresas que tiene una mayor diversidad cuentan con más talento para resolver todos los desafíos que enfrentan

día a día. Ello se suma a la falta de mano de obra que enfrenta la industria pesquera y a los beneficios en productividad que aportan las trabajadoras a todo nivel.

Un cambio que en Landes empezó el año 2020 con la firma de Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) y continúa con diferentes intervenciones en esta temática, cambios de paradigmas, corrección de aspectos documentales, creación de políticas, principios, indicadores y formación continua.

La equidad de género es un factor determinante para caminar hacia la sostenibilidad. La incorporación de las mujeres - que además de representar el 50% de la población son el 50% del potencial y talento humano - es una necesidad para el crecimiento económico.

Este manual es una guía con conceptos y herramientas para generar los cambios necesarios para avanzar hacia una organización donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades. **Naveguemos junt@s en la equidad de género.**



31%

MUJERES EN LANDES

Evolución en porcentaje **dotación por género**

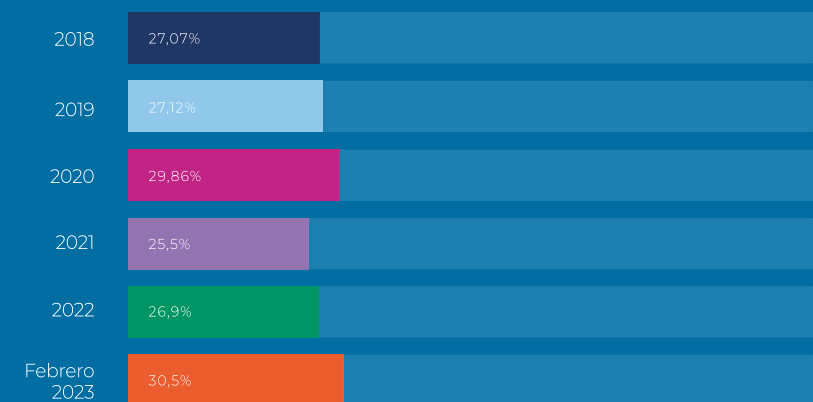


Figura 1. Evolución en porcentaje de la dotación de Landes.



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Somos una compañía pesquera industrial con más de 60 años de historia que procesa productos marinos de alta calidad y que busca participar en el desarrollo de la comunidad en la que está inserta, destacando un claro compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar de nuestros colaboradores.

En Sociedad Pesquera Landes, dentro de nuestros valores, destacamos el respeto: escuchando, entendiendo, valorando al otro y respetando la dignidad de nuestros grupos de interés. Somos una empresa familiar cercana, consciente de su rol en la sociedad, que facilita la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este sentido, Landes y su grupo de empresas ha decidido tomar el compromiso de desarrollar políticas y procedimientos que garanticen la equidad de género y conciliación familiar de la compañía.

1. Cumplir las leyes y normativas de diversidad de género y conciliación, tomando como eje principal la Norma Chilena 3262 Sistema de Gestión - Gestión de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Promover la igualdad y equidad género, apoyando el desarrollo de las carreras de sus trabajadoras y trabajadores. Procurando reducir las brechas de género en todos los niveles de la compañía.

3. Impulsar una cultura inclusiva reconociendo el valor que la diversidad aporta en los equipos de trabajo y su impacto en los resultados de la compañía, con ambientes

laborales basados en el buen trato, respeto e integración.

4. Institucionalizar la gestión de género sensibilizando a toda la compañía, a través de mecanismos y herramientas que propendan a lograr el compromiso e involucramiento de cada una de las personas de Landes, evidenciando una gestión permanente con enfoque de género.

5. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad en sus diferentes niveles y actividades.

6. Mejoramiento continuo del Sistema de gestión y revisión periódica de la política.

7. Cumplir y hacer cumplir esta política es una responsabilidad de la Administración y de todos los trabajadores y trabajadoras, en consonancia con los principios y normativas definidas por la compañía.



Andrés Fosk B.
Gerente General Landes

BUENAS PRÁCTICAS EN LANDES

Agosto 2020
Firma de los WEPS: “Principios de Empoderamiento de las Mujeres-WEPS” Ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

2021
Capacitación a la alta gerencia y directorio
Ciclo de sensibilización sobre los beneficios de impulsar la igualdad de género en la organización, los sesgos inconscientes y los principales impulsores de la igualdad de género.

2022
Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de género y charlas de sensibilización

Julio 2022
Elaboración de una política de igualdad de género

Octubre 2022
Realización de una política de selección de personas con enfoque de género

Octubre 2022
Alianza con el Centro de la Mujer de Talcahuano, organismo que funciona a partir del convenio del Servicio Nacional de Mujer y la Equidad de Género – SERNAMEG y la Ilustre Municipalidad de Talcahuano, con el objetivo de Contribuir en el ámbito local a disminuir la violencia contra las mujeres en su diversidad. Se preocupa de entregar orientación e información a las mujeres que consultan y que viven o han vivido violencia de género. De la misma manera, evalúa el riesgo de quienes ingresan al centro, permitiendo determinar y abordar las necesidades de protección necesarias y, cuando corresponda, activar la red de protección inmediata.



Septiembre 2020
Creación del Comité de diversidad
Equipo encargado de crear y promover buenas prácticas de igualdad de género, diversidad e inclusión en Landes.

Desde diciembre 2020
Encuesta de diversidad
A la fecha llevamos 2 encuestas de diversidad, voluntarias y confidenciales, cuyo objetivo es conocer cómo se compone nuestro equipo de trabajo para atender de mejor manera las necesidades de un grupo humano diverso y así generar un mejor ambiente de trabajo.

2021
Elaboración de un plan de acción con la asesoría de la corporación Descentralizadas.

Abril 2022
Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Este programa busca promover el cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, desarrollo y permanencia de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de buenas prácticas laborales con equidad de género. **Mediante el programa hemos participado de varias instancias de formación, estas son:**

Octubre 2022
Curso agentes de igualdad
Su objetivo era contribuir a la generación de cambios culturales al interior de la organización y movilizar las voluntades para la construcción de espacios laborales equitativos, conscientes, diversos y libres de violencia. El agente de igualdad diseña, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de organizaciones laborales públicas y privadas.

Octubre 2022
Escuela genera procedimientos Esta instancia de formación buscó entregar los conocimientos y herramientas para la elaboración de los procedimientos que exige un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, basado en la Norma Chilena 3262:2021.

Octubre - Noviembre 2022
Taller de masculinidades para el liderazgo inclusivo jornada que buscó sensibilizar respecto a la importancia de reconocer las diversas masculinidades, como una forma de construir nuevas formas de relacionamiento e incorporar el enfoque de género en las relaciones laborales y sociales.

Octubre 2022
Canal de denuncias a través del sitio web <https://landes.cl/wp/denuncias/> cualquier persona puede denunciar de manera anónima o con sus datos cualquier acto que contravenga nuestro código de ética. Las denuncias son investigadas por un abogado externo a la empresa, resguardando la privacidad del caso para proteger a la persona denunciante. Si se demuestra responsabilidad de un trabajador(a) en un hecho, las sanciones pueden ir desde las amonestaciones hasta la desvinculación de la compañía, dependiendo de la gravedad del caso.



13 PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO ASIPES

Pescadores Industriales del BIOBÍO

La pesca industrial del Biobío sumó un importante hito en su agenda laboral, con la presentación de una estrategia que abordará 13 principios en igualdad y equidad de género que se traducirá en planes de trabajo a implementar en PacificBlu, Camanchaca, Blumar, FoodCorp y Landes.

Tras un año de construcción, el gremio y las compañías definieron 4 ejes de trabajo en los que se trabajará la visibilización del aporte femenino, el cambio cultural, el mejoramiento de infraestructuras y espacios comunes, además de generar alianzas para potenciar los logros.

La elaboración de estos principios tiene como objetivo plasmar de forma clara y explícita la adhesión de los Pescadores Industriales del Biobío a la gestión y buenas prácticas que favorecen la equidad de género e inclusión de las mujeres en la industria.

1

Incorporar mujeres en las diversas actividades de la operación

2

Asegurar participación plena de las mujeres e igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios.

3

Evitar cualquier tipo de discriminación a las mujeres en temas como remuneraciones, promoción y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4

Propiciar vinculación con mujeres de las comunidades.

6

Crear instancias para formar sobre perspectiva de género.

5

Dialogar para desmitificar las ideas populares sobre la mujer en la pesca.

7

Promover el empoderamiento de las mujeres frente a espacios considerados anteriormente como masculinos.

8

Formar líderes propios sobre tema de géneros a quienes consultar y empoderar para que velen por el cumplimiento de los principios a los que adhieren las empresas en esta materia.

9

Fomentar Conciliación y Corresponsabilidad parental dando facilidades a las madres y los padres para estar más tiempo con sus hijos e hijas.

10

Revisar espacios físicos para asegurar condiciones de equidad y que respeten características diferenciadoras de las mujeres en baños y camarines.

11

Revisar protocolos de trato, conducta, vestimenta, espacio personal u otros para prevenir situaciones de acoso o abuso.

12

Crear instancias donde se desarrollen diálogos y prácticas que favorezcan equidad de género

13

Participar en el debate y cambio social sobre perspectiva de género tanto en mesas públicas como privadas.



guía lenguaje inclusivo

Landes presenta esta guía como un punto de partida para que sus trabajadores/as cuenten con herramientas que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

La guía tiene como objetivo facilitar la

preparación de documentos oficiales, conferencias, informes y otros textos. Es así como este documento, sugiere alternativas para que lo que se escriba o exponga sea más respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que nos ayuden a dar visibilidad a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.



Uso de lenguaje inclusivo personas en situación de discapacidad

Desde la convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas se dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad.

Landes prefiere utilizar el término Personas en Situación de Discapacidad, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas como barreras sociales.

La discapacidad es una situación provocada en la interacción entre las personas, sus

características, el medio físico y social no habilitado para la diversidad propia de la naturaleza humana.

Por ello, la discapacidad, ya no se define como una cuestión de salud o de rehabilitación, sino de Derechos Humanos. Esto implica una perspectiva de promover una visión positiva al abordar el tema, y no de asistencialismo

De acuerdo con este marco, es importante el evitar referirse a vivir una vida “normal”, trabajo “normal”, estudios “normal”, ya que ¿Cómo los definimos sin discriminar un modo de vivir, un modo de trabajar, un modo de estudiar, por sobre el otro? Es mejor utilizar expresiones como vida digna, calidad de vida digna, trabajo digno, decente, en igualdad o en equiparación de oportunidades. El concepto de “normalidad” es otra forma de discriminación y exclusión.

**Usted no exprese:** Discapacitado, deficiente, enfermito, persona con discapacidad, incapacidades

**Forma correcta:** Persona en situación de discapacidad

**Usted no exprese:** El ciego, invidente, cieguito, no vidente

**Forma correcta:** Persona con discapacidad visual o persona ciega

**Usted no exprese:** Anormal (*)

**Forma correcta:** Persona con discapacidad...(tipo de discapacidad)

**Usted no exprese:** Lisiado, minusválido, inválido, paralítico, mutilado, cojo, tullido.

**Forma correcta:** Persona con discapacidad física o capacidad reducida

**Usted no exprese:** Corto de vista

**Forma correcta:** Persona con baja visión o persona con deficiencia visual

**Usted no exprese:** Que padece discapacidad, que sufre discapacidad, aquejado de discapacidad, víctima de parálisis, autismo, etc.

**Forma correcta:** Que presenta discapacidad, que vive con discapacidad, que tiene discapacidad.

**Usted no exprese:** Mongolito, mongólico, retardado, retardado mental.

**Forma correcta:** Persona con discapacidad intelectual

**Usted no exprese:** Relegado a una silla de ruedas, confinado a una silla de ruedas

**Forma correcta:** Persona que usa silla de ruedas, persona que se traslada en silla de ruedas

**Usted no exprese:** Defecto de nacimiento

**Forma correcta:** Discapacidad congénita o persona con discapacidad congénita

**Usted no exprese:** Insano, demente, loco, trastornado, esquizofrénico.

**Forma correcta:** Persona con discapacidad psiquiátrica, persona con discapacidad de causa psíquica, persona con esquizofrenia

(*) No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como “normal” respecto a una persona que tiene.

Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales

Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, ya que emiten mensajes con significados, los que pueden ser sutiles, delicados o pesados, pudiendo estos llegar a la ofensa en ciertos casos.

Es por ello, que se deben evitar los estereotipos de género o de cualquier otra naturaleza. Esto incluye el uso de ilustraciones o gráficas en las que aparecen principalmente varones en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres de actividades tradicionalmente de féminas.

Para la elaboración de material gráfico se debe tomar en cuenta:

- Guardar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
- Las imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad.
- Debe brindarse especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, tratándose que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
- Observar el tamaño de las imágenes de mujeres y hombres, buscando un equilibrio.
- Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.

Recomendaciones

Cuando nos referimos al género humano, sustituiremos por términos colectivos neutrales.

✗

Lenguaje sexista:
El origen del hombre.
Todos los hombres son iguales.

✓

Lenguaje inclusivo:
El origen de la especie humana.
Todas las personas son iguales ante la ley.

Cuando nos referimos a una persona que ocupa un cargo o profesión, usaremos masculino si se trata de un hombre, femenino si se trata de mujer.

✗

Lenguaje sexista:
Lista de candidatos.
Se necesitan trabajadores.

✓

Lenguaje inclusivo:
Lista de candidatos.
Se necesitan trabajadores y trabajadoras.

Concordancia

Los artículos, adjetivos y pronombres de un texto deben concordar con los nombres que acompañan, siguiendo las reglas habituales.

Sin embargo, es común que palabras de género neutro, como “ayudante”, se acompañen de artículos, adjetivos y pronombres masculinos, invisibilizando lo femenino.

✗

Lenguaje sexista:
Los trabajadores aceptados.
Los colaboradores trasladados.

✓

Lenguaje inclusivo:
Los trabajadores y trabajadoras aceptados.
Las colaboradoras y colaboradores trasladados.

Soluciones neutras

Una última opción es eliminar pronombres masculinos prescindible, que no suponen la pérdida del significado.

✗

Lenguaje sexista:
Cuando ellos presentaron la denuncia.
Nosotros estamos a su disposición.

✓

Lenguaje inclusivo:
Cuando presentaron la denuncia.
Nuestra empresa está a su disposición.

Cambios en la sintaxis

✗

Cuántos

✓

Lenguaje inclusivo:
Cuántos y cuántas, cuánta gente, cuántas personas, el número de personas.
Cada cual.

✗

Los demás

✓

Lenguaje inclusivo:
El resto, las y los demás, las demás personas, los y las restantes.

✗

Los dichos, los referidos

✓

Lenguaje inclusivo:
Tales.

✗

Los mencionados, los anteriores

✓

Lenguaje inclusivo:
Uno y otra / Una y otro, tanto él como ella, tanto una como el otro, él y ella, ambas partes.

✓

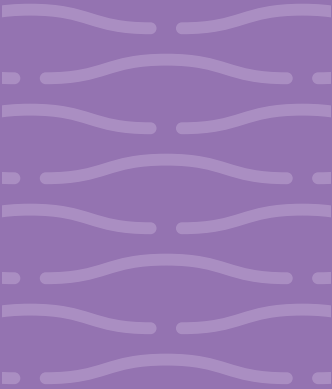
Todo el mundo, ellos y ellas, todas las personas, la totalidad de...

✓

Una gran cantidad, un gran número de, una gran parte de, un buen número de...

✓

Un conjunto de, un grupo de, gran variedad de, una variedad de...



Guía de violencia de género

Glosario

Identidad de género
Es la percepción personal que un individuo tiene sobre sí mismo. Puede o no corresponder con su sexo al nacer, es decir, quien eres.

Orientación Sexual
Se refiere a quien te atrae, se puede dar de manera romántica, emocional y/o sexual.

Sexo
Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras.



Nada justifica el ejercicio de la violencia

¿Qué es la violencia por motivos de género?

Corresponde a una práctica que viola los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. La violencia por motivos de género afecta principalmente a mujeres y personas LGBT+ y se produce cuando las personas sufren discriminación, hostigamiento, degradación por la identidad de género o la orientación sexual y en particular cualquier acción, insulto o actitud que genere un daño a la persona.

La violencia de género puede afectar:

- Tu vida.
- Tu libertad.
- Tu dignidad.
- Tu integridad física, psicológica o sexual.
- Tu situación económica.
- Tu seguridad.
- Tu acceso al trabajo, a la educación.
- Atención médica.

La violencia puede ocurrir en distintos espacios, es por eso, que queremos presentarte todos los lugares en donde podría ocurrir una situación de daño a las personas.

Violencia doméstica

Es la violencia ejercida por cualquier integrante del grupo familiar hacia la mujer o persona LGBT+. En la mayoría de los casos, la pareja o expareja, independientemente del espacio físico donde se desarrolle. La violencia doméstica afecta a todas las personas que integran la familia.

Violencia institucional

Es la ejercida por funcionarios o funcionarias, profesionales, personas que integran fuerzas de seguridad y personal perteneciente a cualquier órgano, ente o institución pública, que obstaculizan o impiden que las mujeres y personas LGBT+ accedan a políticas públicas y ejerzan sus derechos.

Violencia laboral

Es la discriminación contra las mujeres y personas LGBT+ en los ámbitos de trabajo públicos o privados, que pone obstáculos a su acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

Violencia contra la libertad reproductiva

Es la que vulnera el derecho de las mujeres y personas con capacidad de gestar a decidir libre y responsablemente cuántos embarazos quieren tener o cuánto tiempo quieren esperar para tener más hijas o hijos.

Violencia obstétrica

Es la que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y personas con capacidad de gestar.

Violencia mediática

Es la publicación o difusión de mensajes e imágenes que denigran a las mujeres y personas LGBT+ y atacan contra su dignidad en cualquier medio masivo de comunicación y redes sociales.

Violencia en el espacio público

Acoso callejero

Es la violencia ejercida contra las mujeres y personas LGBT+ en lugares públicos o de acceso público, como los medios de transporte o centros comerciales.

Violencia pública-política

Es la que impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos de las mujeres y personas LGBT+ por medio de intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso o amenazas.



Tipos de violencia

La violencia contra las mujeres y personas LGBT+ se ejerce de distintas maneras, aquí te compartimos los tipos de violencia para que puedas detectarlas a tiempo.

Violencia Física

Son las agresiones contra los cuerpos de las mujeres y las personas LGBT+. Hay violencia física cuando las golpean, obligan a consumir drogas o alcohol, les tiran cosas.

Violencia Psicológica

Son las agresiones que producen un daño emocional, bajan la autoestima y afectan la salud psicológica de las mujeres y personas LGBT+. Hay violencia psicológica cuando controlan lo que hacen o deciden sobre sus vidas, las celan, las alejan de sus familias y amistades, las amenazan, las insultan. La violencia psicológica puede generar un daño duradero o permanente en la persona víctima, aun cuando no es tan fácil identificar como la violencia física.

Violencia Simbólica

Son todos los signos, imágenes, mensajes e ideas que muestran a las mujeres y personas LGBT+ en una situación de inferioridad con relación a los hombres y, por eso, contribuyen al trato desigual de las mujeres y personas LGBT+ y a su discriminación. Por ejemplo, las publicidades que ponen a la mujer como única responsable del cuidado de la casa, de las hijas e hijos, o de la limpieza.

Violencia Sexual

Sucede cuando a las mujeres y personas LGBT+ no las dejan elegir si quieren o no tener relaciones sexuales, o la manera en la que quieren tener un contacto sexual. Hay violencia sexual cuando: Existe violación, acoso, manoseo, las obligan a tener contactos sexuales de cualquier tipo, no respetan su decisión de usar métodos anticonceptivos en la relación sexual. *No importa que sea tu pareja: si te obliga a tener relaciones sexuales, es una violación.*

Violencia Económica

Sucede cuando la pareja o la expareja de la mujer o persona LGBT+, por acción o falta de acción, daña sus bienes, ingresos o economía. Hay violencia económica cuando:

- Les prohíben trabajar.
- Las amenazan con echarlas de su casa.
- Les manejan el dinero que ganan con su trabajo.
- No les pagan la cuota de alimentos para sus hijas e hijos.
- Las obligan a tomar decisiones económicas que no quieren, por ejemplo, firmar solicitudes de préstamos.
- Les ocultan ingresos económicos del hogar.
- Las excluyen de la planificación económica.

El pago de la cuota alimentaria es una obligación y no depende de tu situación económica. Cuando tu expareja no te paga la cuota alimentaria, ejerce violencia económica.

Herramientas para la igualdad de género y la corresponsabilidad

Herramientas para la igualdad de género y la corresponsabilidad

La falta de corresponsabilidad familiar en la distribución equitativa de los cuidados en el hogar sobrecarga a niñas y mujeres, quienes dedican una mayor cantidad de tiempo a estas labores y, a su vez, disponen de menos tiempo para estudiar, lo que puede incidir en la exclusión del sistema escolar y limitar sus proyectos vocacionales. Esta situación se hace más compleja aún en hogares en situación de pobreza.

La sobrecarga del trabajo de cuidado y doméstico no remunerado en Chile recae especialmente en mujeres, las cuales trabajan en estas tareas aproximadamente 6 horas diarias, es decir, el doble de horas que los hombres (3 horas), según la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT). Así mismo, las niñas entre 5 y 17 años, realizan una proporción importante de estas labores en el hogar, invirtiendo casi un 50% más de horas a la

semana que los niños en tareas domésticas (Ministerio de Desarrollo Social).

Hablamos de corresponsabilidad cuando nos referimos a la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre quienes integran un hogar, su organización, la educación y el cuidado de personas dependientes. Potenciar la corresponsabilidad al interior de los hogares es fundamental para lograr igualdad de oportunidades y responsabilidades. Es un paso necesario para eliminar los roles tradicionales de género y, con ello, las brechas de género.

Este documento tiene como objetivo informar, sensibilizar y proporcionar algunas herramientas que puedan contribuir a una distribución más equitativa de las labores del hogar y de cuidado. A su vez, invita a las familias a reflexionar sobre los estereotipos y roles de género y las limitaciones que pueden tener en el cotidiano y la vida. Más información en www.lasninaspueden.cl

¿De qué hablamos cuando nos referimos a la construcción de género?

Existen familias y hogares diversos, por ejemplo, biparentales (con presencia de padre y madre), homoparentales (compuesta por dos padres o dos madres y sus hijos e hijas) monoparentales (con presencia de la madre o el padre), extendidas (compuesta, además, por otros integrantes como abuela, tío, primas, entre otros). También, hogares en las cuales conviven personas adultas que no necesariamente tienen lazos sanguíneos pero que viven en un mismo hogar (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2021).

La familia es muy importante ya que en ella recae la crianza y la primera socialización ¿Qué significa esto? Que nuestros familiares son quienes nos enseñan normas, valores, tradiciones y roles que son parte de la sociedad y cultura en que vivimos. Sin embargo, aún sigue existiendo una enseñanza diferenciada según el sexo que se nos asigna al nacer. El ser niña o ser niño significará experiencias y proyectos de vida muy distintos y también para quienes no se identifican con estas

categorías. De este modo, se nos enseña de manera distinta para integrarnos en la sociedad, donde los hombres, que son asociados al género masculino, se les identifica e inculca valores como la fuerza, inteligencia, racionalidad, superioridad, entre otros. Mientras que a las mujeres, asociadas al género femenino, se les identifica y enseña valores vinculados con la cooperación, la comunicación, la sensibilidad y la belleza, entre otros. Este proceso de enseñanza es lo que llamamos socialización de género.

Diferencias entre sexo y género

Sexo: Es la diferencia biológica tanto física como fisiológica de los cuerpos.

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que cada cultura y sociedad, en una época determinada, considera apropiados para las personas según su sexo asignado al nacer (ONU Mujeres - OSAGI 2001, en ONU Mujeres, 2016).

Desde la infancia, se nos enseña a relacionar a las mujeres y el género femenino con cualidades tales como ser cuidadoras, preocupadas, serviciales, cariñosas, sensibles y

emocionales. A su vez, a los hombres y al género masculino, se les asocia con la fortaleza, la inteligencia y el control de las emociones. Estos son los estereotipos de género, características que se atribuyen a hombres y mujeres como rasgos distintivos en su forma de ser y comportarse, solo por ser hombre o mujer. A su vez, aprendemos a asociar a las mujeres y al género femenino con el hogar y todas las actividades que en él se realizan como la limpieza, gestión del hogar y cuidados de otras personas. Mientras a los hombres asociados al género masculino, se le inculcan roles como ser proveedores, tomadores de decisiones y desenvolverse principalmente en el espacio público, estos son los roles de género.

**Estereotipos de género**
Videos para profundizar

¿Qué significa hacer algo #ComoNiña?


Inspirando al futuro sin estereotipos


La masculinidad

Es una construcción sociocultural, relacionada con ideales y roles sobre cómo los hombres deben comportarse en una cultura y sociedad determinada. Según la masculinidad tradicional, los hombres se caracterizan por ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, racionales, emocionalmente controlados, ser los proveedores de la familia y su ámbito de acción está en lo público. Sin embargo, al ser una construcción social y cultural que depende del contexto, puede transformarse (Olavarría, 2001). ¿Creen que todavía permanecen prácticas de esta masculinidad dominante? ¿Existen cambios respecto de la idea generalizada de cómo deben ser los hombres? ¿Cuáles?

Existen cambios innegables, como el ingreso masivo de las mujeres al mundo laboral y también su mayor escolaridad, sin embargo, siguen estando menos representadas en cargos de poder y toma de decisiones. Pese a la creencia generalizada de que los hombres son los únicos proveedores de sus hogares, en la actualidad, un gran número de mujeres contribuye en la mantención económica de estos y, en muchos casos, son las únicas proveedoras de su hogar. En su contraparte, los hombres no han ingresado en la misma medida a ocuparse de las labores vinculadas al cuidado y el hogar.

¿Cómo distribuimos las tareas en mi hogar?

Desde temprana edad, las niñas se inician en tareas relacionadas a los cuidados y el trabajo doméstico (hacer aseo, cocinar, comprar alimentos e implementos para el hogar, lavar, cuidar de otras personas, entre otras). Las niñas entre 5 y 17 años, realizan una proporción importante de estas labores en el hogar, invirtiendo casi un 50% más de horas a la semana que los niños en tareas domésticas y de cuidado (Ministerio de Desarrollo Social, 2012).

¿Por qué ocurre esto?

La división sexual del trabajo en nuestra sociedad y cultura, sitúa a la mujer como encargada natural -y por excelencia- del orden, limpieza y gestión del hogar, también como la principal cuidadora de personas menores, tercera edad y en situación de discapacidad. Por el contrario, sitúa al hombre como trabajador y encargado de mantener y proveer económicamente el hogar.

Preguntas para reflexionar: ¿Hay personas en el hogar que tienen una mayor cantidad de tareas domésticas y de cuidado? ¿Creen que existe una diferencia entre hombres y mujeres respecto de la realización de las labores del hogar y de cuidado de otras personas? ¿En qué actividades hay mayor diferencia? y ¿a qué lo atribuyen?

Actividad

Deberes y obligaciones v/s
entretenciones y pasatiempos

TIEMPO

20 minutos

MATERIALES

Lápiz y Tabla de actividad.

INSTRUCCIONES

La siguiente actividad está dirigida para los y las niñas y jóvenes del hogar. De manera individual, completa la tabla que contiene actividades que realizas generalmente, con una persona adulta de tu familia, vivas en el mismo hogar o no con ella. Deberás completar las tres columnas de la tabla. Primero señalando si esa actividad para ti es un deber o una entretención, luego el género de la persona con quién realizas la actividad y finalmente el lazo afectivo o sanguíneo que tiene contigo.

Actividad	¿Deber u obligación? o ¿entretención o pasatiempo?	Género de la persona con quien más frecuentemente realizo la actividad.	Lazo que tengo con la persona con quien más frecuentemente realizo la actividad.
Ir al médico porque no me siento muy bien.			
Hacer las tareas que me dejaron en el colegio.			
Conversar sobre lo que siento o contar algo importante.			
Ir a comprar juguetes, videojuegos o tecnología.			
Ir a acampar un fin de semana o a la playa por el día.			
Jugar o practicar algún otro deporte.			
Realizar compras de insumos para el hogar.			
Comprar ropa y útiles para mi aseo personal.			

Cuando hayas finalizado este ejercicio, te invitamos a que respondas las siguientes preguntas:

Comparando las actividades de la tabla, ¿Cuáles fueron las principales diferencias que notaste entre ellas? Separando entre “deberes y obligaciones” y “entretenciones y pasatiempos”

• ¿Ves alguna relación entre estas actividades y el género de la persona con la que la realizas más frecuentemente?

• ¿Hay actividades que realices o prefieras realizar más con mujeres que con hombres o viceversa?

• ¿Por qué crees que estas diferencias ocurren?

• ¿Habías notado alguna de ellas anteriormente?

Si tras haber realizado los diversos ejercicios propuestos evidencian que las niñas, jóvenes y mujeres del hogar están realizando y destinando un tiempo mayor a las actividades domésticas y de cuidado y, en consecuencia, están experimentando una pobreza de tiempo, se está produciendo una desigualdad y, tal como aprendieron, esta división de roles es una construcción social y cultural, por lo que pueden revertirlo, generando una repartición más equitativa de las funciones que son necesarias para el desarrollo de quienes integran el hogar.



53% de
chilenas
sufren
pobreza
de tiempo

Sabías que...

“**Pobreza de tiempo**” se refiere a cuánto tiempo se trabaja de más en actividades domésticas y de cuidado, o bien, a cuánto menos tiempo disponible se tiene para asignar al trabajo remunerado y a actividades personales (Merino, 2010, en ONU Mujeres, 2015). La pobreza de tiempo en Chile se mide a través de la Encuesta sobre el Uso del Tiempo (ENUT) y sus resultados sitúan a las mujeres con una mayor sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, siendo más pobres de tiempo que los hombres (ENUT 2015). En Chile, el 53% de las mujeres que trabajan remunerada y no remuneradamente enfrentan Pobreza de Tiempo versus el 36% de los hombres en la misma condición (Fundación Sol 2021, a partir de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, 2015).

¿Qué es la corresponsabilidad?

Es el reparto equitativo de responsabilidades, es decir, la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas: su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres y, también, de niñas y niños (Organización de Mujeres de STEs-I, 2013).

**Preguntas para reflexionar**
Te invitamos a ver el video en familia



¿Qué impresiones causó en tu grupo familiar las primeras escenas del video?

¿Qué opinan del comportamiento del protagonista?

¿Creen importante avanzar hacia la corresponsabilidad?

Acciones para lograr un hogar corresponsable

- Visibilizar el trabajo doméstico y de cuidados midiendo el uso del tiempo de todas las personas que componen el hogar.

- Reflexionar sobre la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado.
- Valorar la importancia de las labores domésticas y de cuidado.
- Redistribuir de manera justa y acordada las labores domésticas y de cuidado teniendo en consideración la edad, condición física y salud de las personas que componen el hogar.
- Compartir y conversar sobre los acuerdos tomados, atendiendo a que siempre es posible rehacerlos, dependiendo de las condiciones de cada integrante del hogar.
- Educar desde la niñez en igualdad, es decir, desnaturalizar, a través del ejemplo de las personas adultas del hogar, la existencia de labores o funciones de ambos géneros.

Avanzar en corresponsabilidad al interior de nuestras familias, genera múltiples beneficios para todas las personas que integran el hogar:

- Aumenta el sentido de responsabilidad de quien se implica.
- Entrega una sensación de independencia y cierta autonomía al ser capaces de hacer algo por sí mismos.
- Mejora la autoestima, al ver que otros

confían en su desempeño en los trabajos domésticos, ya que estos contribuyen al bienestar de la familia.

- Mejora las relaciones interpersonales y la comunicación al interior de la familia. En los niños y niñas mejora la adaptación social, al incorporarse a una sociedad en la que hay que trabajar dentro y fuera de casa.
- Se aprende a valorar y comprender el trabajo doméstico y de cuidado. Se fomentan prácticas cooperativistas.
- Las niñas pueden compatibilizar de mejor manera sus tareas en el hogar con las tareas de la escuela.
- Las mujeres cuentan con más tiempo disponible para su desarrollo personal y profesional.

Para más información

Puedes revisar la **Guía de Corresponsabilidad en el cuidado** disponible en:

ENLACE NO
DISPONIBLE



mirada
futura

NAVEGUEMOS JUNT@S EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

El departamento de Asuntos Corporativos y Personas ha elaborado esta guía para entregar herramientas que nos permitan avanzar en la equidad de género y visibilizar los avances que como empresa hemos realizado desde que decidimos impulsar este cambio cultural.

Como plantea ONU Mujeres en su lema 2022 “Igualdad de género hoy para un mañana sostenible”, la equidad de género es un factor determinante para seguir avanzando en la sostenibilidad, ya que reconoce, entre otras cosas, que las mujeres y las niñas son líderes eficaces y poderosas que impulsan el cambio para lograr la mitigación y la adaptación climática.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

El diálogo es clave para desmitificar las ideas populares sobre las mujeres en la pesca y para evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea en remuneraciones, oportunidades o conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Aún nos queda mucho por avanzar, pero creemos que estas buenas prácticas nos permitirán plasmar nuestro compromiso y mejorar la gestión con enfoque de género, para sí implementar acciones concretas que podamos medir en el tiempo y lograr la implementación, en un futuro, de la norma chilena 3262-2012, cuyo objetivo es la corresponsabilidad de roles y poder conciliar nuestro trabajo con nuestras actividades personales y nuestras familias.

Fuentes:

- **Comunidad Mujer**, *¡Avancemos en Nuestro Hogar! Herramientas para la igualdad de género y la corresponsabilidad.*
- **Guía de lenguaje inclusivo de género**. Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes. Gobierno de Chile. (2016).
- **Guía de información “Violencia de Género”**, Centro de acceso a la justicia y Ministerio de justicia y Derechos Humanos, Argentina (2022).
- **13 principios de igualdad y equidad de género** ASIPEs
- **ONU Mujeres** <https://www.unwomen.org/es>



Notas

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.[illegible]



LANDES®

SANTIAGO - CHILE

AV. TAJAMAR 183 - OF. 702
LAS CONDES | TEL. (56) 2 2233 7151
landes@landes.cl

TALCAHUANO - CHILE

ISLA ROCUANT S/N - CASILLA 288
TEL. (56) 41 285 7000

CHILOÉ - CHILE

ASTILLEROS S/N, DALCAHUE
TEL. (56) 65 264 1701

www.landes.cl