

EDICIÓN ESPECIAL

Día de la mujer

*7 historias de inspiración
en la Región de Coquimbo*

*Los desafíos para acortar
brechas de género*

*Grandes exponentes del
deporte local*





HOY SE CONMEMORA SU DÍA INTERNACIONAL

Los avances legislativos

en resguardo de las mujeres

El progreso en temáticas legislativas relacionadas con los derechos de las féminas se ha traducido en participación política, prevención de la violencia de género y salud reproductiva, además de ámbitos como el previsional y penal. Eso sí, aún quedan una serie de desafíos pendientes para su mayor integración a la sociedad.

Hoy se conmemora un nuevo Día Internacional de la Mujer. Acontecimiento que de acuerdo a Memoria Chilena, se origina desde las manifestaciones realizadas por féminas de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos, que tenían como objetivo reclamar mejores condiciones laborales y el derecho a votar.

“La elección de esta fecha se atribuye a diferentes hechos relevantes. El primero fue una gran marcha de trabajadoras textiles en el año 1857: miles de mujeres marcharon en protesta por los bajos sueldos y las largas jornadas laborales. A esto se sumó el incendio de la Cotton Textile Factory en 1908 y el de la fábrica Triangle Shirtwaist en 1911, ambos en Nueva York. En el año 1910, se realizó la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en las que se propuso la instauración del Día de la Mujer Trabajadora y en 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas invitó a los estados a declarar, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional”, agrega.

De este modo, no solo la sociedad se fue adaptando hacia el respeto a la dignidad e integridad de las mujeres, sino también el sistema político. Así, en los últimos años se han ido implementado diferentes leyes para el resguardo de sus derechos. Realidad de la que el ámbito nacional no quedó afuera.

Al respecto, la directora del Programa de Género y Equidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), Claudia Ormazábal, afirmó que en materia de participación política, en el 2015 se reemplaza el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional e incluso que además fortalece la representatividad del Congreso Nacional y promueve la participación las mujeres.

“En tanto, en temática de prevención de la violencia de género se cambió el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso sexual. Asimismo, la Ley N°21.369, del año 2021, que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, complementó.

Al mismo tiempo, la académica señaló que en materia de salud reproductiva, en el 2010 se estableció la normativa que fija iniciativas sobre información, orientación y prestaciones en regulación de la fertilidad. Conjuntamente, destacó que en los ámbitos previsional y penal, se instituyeron la ley que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones y la tipificación del femicidio respectivamente.

“Está pendiente la aprobación de la normativa integral de violencia de género, instrumento fundamental para trabajar interseccionalmente. Y la promulgación de una ley de conciliación trabajo y tareas de cuidado. Es decir, que regule los tiempos de dedica-

ción al trabajo y a las tareas de cuidado de las mujeres”, manifestó la directora del Programa de Género y Equidad de la UTEM.

Por su parte, la secretaria de Género de la Universidad Católica del Norte (UCN), Carolina Salinas, dijo que es difícil mencionar uno o dos avances legislativos en derechos de las mujeres, porque hubo bastantes en el último tiempo.

“Es importante reconocer los progresos realizados en materia legislativa. Sin ir más lejos, podríamos nombrar las autonomías físicas o la ley Gabriela, está última que es un gran avance por cuanto establece un piso mínimo en la justicia que deben recibir las personas víctimas de femicidio”, sostuvo.

En cuanto a lo que queda por realizar, la también doctora añadió que lo primero tiene que ver con la política del cuidado que actualmente se encuentra encima de la mesa, pero que aún no se traduce en acciones concretas.

“Se aprobó en la Cámara de Diputados y Diputadas, una ley para que madres y padres estudiantes pudieran continuar con sus estudios sin ver afectado su desarrollo académico por el hecho de ser cuidadores. También hay mucho que hacer en la participación en la toma de decisiones, puesto que si bien existen iniciativas que hablan de incorporar mujeres o ponerlas en investigación, directorios de empresa o de sindicatos, la inclusión paritaria todavía es un tema pendiente en la agenda”, finalizó.



8M
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

En Minera Los Pelambres nos hacemos parte de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, destacando y reconociendo su participación, aporte y compromiso con los desafíos de la Región de Coquimbo y, en especial, de la minería.

Hoy, más del 22% del equipo humano de la compañía está compuesto por mujeres, nuestro compromiso es continuar generando las condiciones para fortalecer su participación y desarrollo en la minería de la región.



TALENTO LOCAL

Grandes exponentes del deporte

De la Región de Coquimbo son oriundas varias atletas que han representado a Chile en diversos campeonatos a nivel internacional. Han sido protagonistas de éxitos importantes en materia deportiva. Aquí te contamos la historia de algunas de ellas.

El mundo del deporte en la Región de Coquimbo cuenta con grandes exponentes, mujeres talentosas y esforzadas que se han convertido en un orgullo para la zona.

En ese sentido, han cosechado grandes triunfos dignos de destacar, siendo varias de ellas deportistas consagradas y otras que se están iniciando al más alto nivel.

**RAFFAELLA GOLPI,
CON LAS MALETAS LISTAS
PARA IR A ALEMANIA**



La más joven de este destacado grupo es Raffaella, quien a pesar de ser sólo una adolescente de 15 años, ya ha dado grandes pasos en la disciplina de hockey sobre césped local, recibiendo el llamado de la selección nacional que acudirá a los "Special Olympics World Games 2023", que se realizarán en Berlín a mediados de este año.

La deportista, fue diagnosticada en el primer mes de vida con una epilepsia refractaria, que derivó en un trastorno del espectro autista nivel dos. Sin embargo, esto no fue impedimento para cumplir sus metas, entre ellas desarrollarse en la disciplina que más ama. Cuenta además con la ayuda de su familia, el apoyo más cercano que ha tenido en su corta, pero fructífera carrera.

Su madre, María de los Ángeles Contreras, instructora de hockey, revela cómo se ha ido adaptando a la rutina deportiva, destacando que su hija se inició con personas mucho mayores, por tanto adquirió una serie de habilidades que la terminaron por llevar hasta una cita planetaria en Alemania.

"Lo que más disfruta es el ambiente, porque los niños la ven y compiten en igualdad de condiciones, eso es muy importante para que no se sienta excluida. Por eso, todos los días se motiva, continúa entrenando, poniéndole todo el empeño. Es algo a considerar, especialmente debido al trato que ha tenido en otros lugares, como en los colegios por dar un ejemplo, donde en verdad lo ha pasado pésimo", remarcó su mamá, quien la ha estado apoyando activamente en el proceso previo a la cita.

**PAULA ULLOA,
ENTRE LAS CINCO MEJORES DEL MUNDO**



Otra que tiene pergaminos y de sobra, es Paula Ulloa, la profesora serenense se ha vuelto una verdadera eminencia desde que comenzó a hacer karate en el 2009. Fue diagnosticada con una enfermedad degenerativa (espondilitis anquilosante), que la dejó para siempre en una silla de ruedas.

Pese a ello, Paula continuó apegada a esa actividad, pero en su variante paralímpica, acompañada de su esposo e hijo, sus más grandes motores. Así, quedó entre las cinco mejores exponentes del mundo en para karate. Para este año, su objetivo es claro, estar dentro de las tres primeras en la cita planetaria que se realizará en Hungría.

"Estoy muy concentrada ante ese desafío, primero deberé ganarme el puesto participando en el campeonato nacional y posteriormente el sudamericano y panamericano respectivamente. Aún así, me mantengo tranquila, dando lo mejor de mí cada día para poder sacar el mejor resultado posible y espero conseguir muchos éxitos", declaró.

**CONSTANZA SANTANDER,
ENTRE EL PÁDEL Y LOS ESTUDIOS**



Constanza Santander apenas supera los 20 años, pero a pesar de su juventud, ya tiene un camino más que pavimentado dentro de su especialidad: el pádel. Con pasos previos por el tenis y el básquetbol, encontró su lugar en el mundo hace algunos años, ganando campeonatos y vistiendo la camiseta nacional en varios sudamericanos, colgándose un par de medallas.

Actualmente, se encuentra activamente preparándose para sus objetivos de

la temporada, siendo uno de ellos el volver a colocarse la casaca roja, luego de estar ausente por motivos estudiantiles. Precisamente, ello se ha convertido en otra de sus tareas para el 2023, compatibilizar la vida universitaria (actualmente cursa el 4° año de Tecnología Médica) y su vida como deportista de alto rendimiento. Eso sí, se encuentra focalizada y motivada de volver a representar a Chile fuera de sus fronteras.

"Para mí es un honor, es algo maravilloso sentir eso. Todos los nervios de competir por Chile y tener un lugar o llegar simplemente a participar es genial. Además, el compartir con otras delegaciones, intercambiar camisetas, emociones como llorar o el sacrificio que conlleva, es realmente otra cosa", afirmó en una entrevista previa.

**MARÍA FERNANDA VALDÉS,
UNA MADRE CAMINO
A LOS PANAMERICANOS**



Dos Juegos Olímpicos a cuestas y varios metales obtenidos en distintas competencias panamericanas y sudamericanas, son parte de la vasta carrera deportiva de María Fernanda Valdés, destacada levantadora de pesas nacional. Quien además, cabe mencionar, fue reconocida con el Premio Nacional del Deporte en 2017.

La deportista nacida en Coquimbo, estuvo por un momento fuera de toda actividad debido a una lesión de hombro que la imposibilitó de competir al más alto nivel. No obstante, en dicho periodo se convirtió en mamá y tuvo a la pequeña Rafaela, su primera hija. Actualmente, se encuentra activamente preparando los Juegos Panamericanos de Santiago.

"Ha sido super difícil, pero ver a mi hija sonreír es lo mejor que me pudo haber pasado. La verdad que compaginar ambas vidas es un reto muy complicado, aunque honestamente planeo ser mamá y no me arrepiento por nada. Además se ha convertido en un motor de empuje enorme, así que estoy super contenta con todo", aseguó.



50/50

Gracias a la energía de nuestra gente, somos la **primera minera** en conformar un comité ejecutivo con igual número de hombres y mujeres. Este **8 de marzo**, con la fuerza del hierro, en CMP renovamos un compromiso con **la diversidad, la inclusión y la equidad de género.**



PAULINA ANDREOLI
Gerente de Medioambiente
y Cambio Climático



MAKARINA ORELLANA
Gerente de Operaciones



CLAUDIA MONREAL
Gerente de Planificación
y Desarrollo



CAROLINA LOMUSCIO
Gerente de Personas



MACARENA HERRERA
Gerente de Seguridad y
Salud Ocupacional

MUJERES QUE DEJAN HUELLA

7 historias de inspiración

En su día, destacamos a mujeres influyentes en diversas áreas de desarrollo de la Región de Coquimbo, donde son valoradas por su profesionalismo, compromiso y enfrentar un mundo de adversidades.

donde se alojaba, para darnos buenos días, tras lo cual nosotras le recitábamos poesías y hacíamos rondas, después ella se iba con sus compañeras de escuela, -que ahora es el museo-, contexto en el que escribió el poema Todas íbamos a ser reinas”, rememora.

PARTE DE LA HISTORIA

DE MONTE GRANDE



Bética Rojas, la mujer que conoció a Gabriela Mistral y hoy resguarda su memoria en la Casa Escuela Museo de Sitio Gabriela Mistral.

Bética Rojas se describe como una mujer “nacida y criada en Monte Grande”.

Una de las razones por las que Bética es ampliamente reconocida, es por su trayectoria laboral, ya que desde 1982 trabaja, -junto a su compañera María Díaz-, en la Casa Escuela Museo de Sitio Gabriela Mistral, -donde vivió y estudió la poeta mundialmente conocida-, administrando el recinto, lo que implica desde hacer el aseo hasta atender al público.

“Nosotros empezamos a trabajar aquí por el programa de Empleo Mínimo que hoy se conoce como Proempleo, pero antes trabajé haciendo aseo en calles, jardines y en la posta”, recordó Bética.

Para Bética trabajar en este lugar tiene un significado especial, ya que lo ve como un reconocimiento a Gabriela Mistral, a quien conoció cuando ella tenía 10 años.

“La conocí el 27 de septiembre del año 1954, me acuerdo que llegó de visita a donde estudiábamos y tuve el privilegio de compartir 15 días con ella, ya que todos los días bajaba desde el fundo

LA IMPORTANCIA DE SER DIRIGENTE



Leticia Ramírez, Presidenta del Consejo Regional Campesino.

La Presidenta del Consejo Regional Campesino, Leticia Ramírez, -quien además es presidenta del Consejo Comunal Campesino de Combarbalá-, también es una figura reconocida a nivel regional, debido a su amplia trayectoria como dirigente social, la que comenzó el año 2003, llegando al Consejo Regional Campesino en el cargo de Delegada de Salud el 2014, hasta obtener su puesto actual.

Según Ramírez, este no ha sido un camino fácil, ya que “los asuntos del gremio deben resolverse en días hábiles, y al mismo tiempo se tiene que llevar la carga que la sociedad impone y ocuparse de las labores de la casa, por lo que para poder salir, primero tengo que dejar el almuerzo listo, barrer la casa o hacer el aseo en la noche”.

“Aunque no es mi caso, generalmente las mujeres hacen la pega y nunca son consideradas para ocupar este tipo de cargos (...) también he visto casos de mujeres que han llevado adelante organizaciones y si por cualquier razón ellas se van, al poco tiempo desaparece la organización”, comenta.

Al ser consultada por su motivación para dedicarse a esta tarea que describió como “ingrata”, Ramírez dijo que “mi mamá fue dirigente toda su vida y nos inculcó desde muy pequeños que la sociedad se construye con la gente que aporta (...) por eso, yo llamo a las mujeres a dedicarse a ser dirigentes, porque creo que somos capaces de que las cosas se hagan por un camino correcto”.

AMPLIA TRAYECTORIA

EN CONSTRUCCIÓN



Cecilia Debia, Gerente de Desarrollo Humano y Control de Gestión de la Inmobiliaria Costanera Pacífico y la Constructora del Mar.

La supervisora de obras Civiles, de la Universidad Técnica del Estado, y actual Gerente de Desarrollo Humano y Control de Gestión de la Inmobiliaria Costanera Pacífico y la Constructora del Mar, Cecilia Debia, lleva 30 años trabajando en el rubro de la construcción, hazaña que calificó “desafiante”, ya que en sus palabras, “aunque los tiempos han cambiado, todavía sigue siendo duro”.

Ahondando en esto, Debia cuenta que partió haciendo su práctica a los 21 años en el Ministerio de Obras Públicas (MOP), pero “lo que yo quería era hacerla en la construcción del Metro de Santiago y me costó por los menos 3 meses convencerlos de que podía trabajar en terreno, porque en esos tiempos no permitían a ninguna mujer, de hecho fue tan novedoso que en una ocasión un periodista de un diario de relevancia nacional me entrevistó”.

Luego de esto, Debia trabajó en otras cosas, hasta que llegó al área

inmobiliaria hace más de 20 años, primero trabajando en la parte financiera de Ecomac. También participó muchos años en el Comité de Vivienda de la Cámara Chilena de la Construcción.

En cuanto a los avances en perspectiva de género en el rubro, la gerente destacó que “llevo 13 años trabajando con el dueño de la empresa en la que estoy ahora y hemos levantado 3 inmobiliarias juntos, y el año pasado me propusieron liderar el departamento de Desarrollo Humano y Control de Gestión y ha sido súper bonito, porque justamente estamos implementando el enfoque de género, por lo que me he contactado con distintas entidades, para apoyar a los trabajadores y especialmente abrirle las puertas a las trabajadoras en un mundo laboral donde no es fácil ser mujer”, recalzó.

EMPRENDER Y RECICLAR



Lya Mundaca, emprendedora y cofundadora de +Gaps en la corrida “Run Sand”, cuyas medallas hicieron en su emprendimiento.

El emprendimiento es un área que muchas veces se asocia a los liderazgos femeninos, ya que es una opción que le permite a las mujeres trabajar y ocuparse de labores domésticas que muchas veces suelen recaer en sus manos.

Ejemplo de esto es la ingeniera comercial Lya Mundaca y su socia Romina Silva, quienes levantaron el proyecto +Gasp, el que fue apoyado por Corfo y financiado por el Gobierno Regional de Coquimbo y consiste en la limpieza de playas, recogiendo el material plástico, para transformarlo en un producto nuevo y único.

Si bien comenzaron en esto desde el 2019, el 2022 empezaron a facturar y a vender sus productos en formato de regalos corporativos, como las medallas del campeonato "Run Sand", instancia de la que Mundaca también participó como corredora.

"La verdad es que no ha sido fácil emprender, pero no creo que ser mujer lo haya hecho más difícil, ya que actualmente se entregan muchos recursos para que las mujeres postulemos a fondos concursables, de hecho, hace poco nosotras nos adjudicamos un Semilla Expande de Corfo a nivel nacional", reconoció Mundaca.

NI ESTEREOTIPOS, NI LIMITANTES



La Dra. Alexandra Stoll, Bióloga de la Universidad Técnica de Dresden, Alemania y líder del Laboratorio de Microbiología del CEAZA.

Otro ejemplo de inspiración en la región, es la Dra. Alexandra Stoll, Bióloga de la Universidad Técnica de Dresden, Alemania y líder del Laboratorio de Microbiología Aplicada del Centro de Estudios Avanzados en Zonas Áridas (CEAZA),

quien desde muy niña tuvo gran fascinación por el mundo, los insectos, las estrellas y hoy se dedica a estudiar la interacción positiva entre bacterias del suelo y plantas, particularmente, plantas de cultivo.

Entre las cosas que enorgullecen a Stoll, están el haber levantado un laboratorio especializado, participar y liderar proyectos científicos, además de ser tutora de los distintos alumnos que forman parte del grupo, ya que según ella "lo más impactante y gratificante para mí como científica es despertar esa chispa de curiosidad en los estudiantes".

"En mi caso personal, no he sentido limitantes por ser mujer y agradezco a mis padres, que me dieron su apoyo en cualquier aventura que me proponía y nunca nos limitaron ni a mi hermana ni a mí con estereotipos, que es lo mismo que trato de enseñar a mis hijas. Sin embargo, sé que en muchos contextos laborales y de estudio, las mujeres aún no están en igualdad de condiciones y es algo que como sociedad hay que enfrentar y resolver", defendió la bióloga.

IGUALDAD DE CONDICIONES



La Sargento 1º Delia Fernández, del Departamento de Modelo de Integración Carabineros-Comunidad (MICC) de la 2a Comisaría de Coquimbo.

La Sargento 1º Delia Fernández, del Departamento de Modelo de Integración Carabineros-Comunidad (MICC) de la 2a Comisaría de Coquimbo, lleva 26 años de servicio dentro de la institución, de los cuales tres los ha cumplido trabajando en la Región de Coquimbo, donde planea radicarse junto a su familia.

Ser MUJER en la construcción es un orgullo y un ejemplo para quienes contribuyen en mejorar la calidad de vida de las personas.

Ser MUJER en la construcción es un impulso a ser mejores cada día y a promover el cambio.

Ser MUJER en la construcción es una oportunidad para construir JUNTOS el país que queremos.

¡Feliz día de la Mujer!

Les desean con afecto y gratitud, Consejo Regional y Comisión Mujeres CChC La Serena

Enviamos un gran saludo a todas las mujeres trabajadoras en nuestro rubro, y de forma especial a nuestras colaboradoras.

#8m

Inmobiliaria Costanera Pacífico SpA
 Constructora del Mar SpA

www.icpacifico.cl



PATRICIA ROJAS MORALES,
ABOGADA Y MG EN DERECHO DE LA EMPRESA Y EL
TRABAJO, ACTUALMENTE PRESIDENTA DEL COLEGIO DE
ABOGADOS REGIÓN DE COQUIMBO A.G

EN BÚSQUEDA DE LA VISIBILIDAD

Este día conmemorativo, abre la oportunidad y el espacio de incentivar el acortar la brecha de género, en esta ocasión, mi mirada del ejercicio de la profesión de abogadas en la región. Las cifras dan cuenta de una lenta incorporación de la mujer al espacio público, ninguna senadora de un total de 3 cupos, 2 diputadas de un total de 7; 1 alcaldesa; del total de 16 integrantes del Core, 4 mujeres, ninguna de la provincia del Choapa.

La ministra Carolina Sandoval, 8va. mujer nombrada desde la instalación de la I. Corte de Apelaciones de La Serena en el año 1849; 2 abogadas integrantes para el período 2023 de un total de 5; y la segunda mujer que ocupa el cargo de fiscal judicial, doña Pilar Aravena Gómez, todo en 174 años de funcionamiento. La ministra doña María Angélica Schneider falleció sin reconocimiento alguno en octubre recién pasado.

La reciente inauguración del año judicial 2023, presidencia a cargo del ministro Felipe Pulgar Bravo abre expectativas de una mayor integración e incorporación de las mujeres en cargos de mayor jerarquía, en armonía con la política de igualdad de género del Poder Judicial.

La legislación chilena, mediante la dictación de la ley de cuotas, o iniciativas que permiten la incorporación de mujeres en ámbitos de poder (directorios de sociedades) son claras señales de que el país quiere avanzar en medidas de igualdad, ¿Qué falta para que en nuestra región de Coquimbo las cifras sean equitativas?. A modo de ejemplo, la primera directora jurídica del municipio de Los Vilos, Evelyn Cortéz; Inés Rojas, Defensora Regional; Paula Spencer Montané, en apoyo a las mujeres y las políticas públicas; Valeria Cerda Duhalde, apoyo legal del Consejo Regional (Core); Ximena Dorich y Teresa Miranda en los Consultorios Jurídicos de Coquimbo y La Serena; Patricia Concha en representación del Fisco.

Paola Botto, destacada en temas de minería y aguas; en materia de derechos humanos, Tarcila Piña, actual directora regional del INDH, observadora del derecho a la manifestación pacífica y sin violencia. Del mundo académico, Katherine Becerra; Carolina Salas, ambas expertas en derecho constitucional, derechos indígenas.

Lo anterior debe ser potenciado, reforzado y reafirmado con un verdadero cambio cultural. La labor de las mujeres es mostrarnos aliadas y no rivales; generar empatía y no envidia; fomentar la reciprocidad y tener la clara expectativa de que todas queremos y buscamos el mismo objetivo, ser vistas, escuchadas y consideradas.

En los años que lleva dentro de Carabineros, la Sargento 1° se ha desempeñado en servicio de guardia, servicio de población, bicicleta y tantos otros, pero según ella, el cargo más importante que ha ocupado hasta ahora es el actual.

Delia supo a los 6 años que quería ser carabinera e ingresó a la institución a los 17 años, edad en la que se dió cuenta que "para este trabajo hay que tener vocación, porque se viven situaciones peligrosas y adrenalínicas, pero además se trabaja con la gente, que es lo más importante".

"Cuando yo ingresé, era distinto, pero hoy es diferente, ya que ahora hay generales, jefas de retén, comisarias y jefas de turno en un servicio de población, donde se tiene que lidiar con muchas problemáticas delictuales y peligrosas, por lo que siento que actualmente estamos en igualdad de condiciones", argumentó Fernández.

LA PRIMERA EN SU CLASE



La primera conductora penitenciaria de la Región de Coquimbo, la Gendarme 1° María José Valera.

Otra historia a destacar es la de la Gendarme 1° María José Valera, -quien va a cumplir 9 años en el servicio-, es la primera conductora penitenciaria de la Región de Coquimbo.

Valera estuvo sus 3 primeros años en la Unidad de Servicios Especiales Penitenciarios (USEP) de Coquimbo y el resto del tiempo en la guardia interna de la sección femenina del Complejo penitenciario de Huachalalume, oportunidad en la que decidió postular para ser conductora penitenciaria.

El proceso le tomó alrededor de 2 meses, en los que tuvo que rendir una prueba psicológica, una teórica en formato online y una práctica, para la que tuvo que estar un mes en Santiago. Gracias a este proceso, ahora está a cargo de los carros y vehículos fiscales, ya sea para traslado de personal o de internos, salidas programadas u de otro tipo.

"Quise postular para abrir nuevas puertas y demostrar que las funcionarias tenemos las mismas capacidades de los hombres, no somos más ni menos, sino que somos un complemento necesario, (...) por eso, le digo a las funcionarias que el campo ya está abierto para nosotras y podemos lograr lo que nos proponemos, porque nuestra labor es importante también", sostuvo la Gendarme 1°.

REFERENTE PARA LAS NUEVAS GENERACIONES



La comisaria de la PDI, Angélica Rojas, actual Jefa Operativa del Departamento de Migraciones y Policía Internacional de La Serena.

La comisaria Angélica Rojas de la Policía de Investigaciones (PDI) de la Región de Coquimbo, ingresó a la institución el año 2002, egresando el año 2005, con la especialidad de Antinarcóticos.

Su primera destinación fue en el año 2005 en la Brigada de Investigación Criminal de Las Condes, unidad en la que recibió la condecoración de la "Excelencia a la investigación criminal", siendo en ese momento la única mujer de la dotación.

El año 2012, fue destinada a reforzar el trabajo de la Brigada de Investigación Criminal de Lo Barnechea y a fines de ese mismo año, continuó su trayectoria policial en la Región de Coquimbo, donde fue parte de la oficina de Asuntos Públicos por 3 años. En el 2016 fue parte de la Brigada Investigadora de Delitos Sexuales de La Serena y desde el año 2017 desarrolla funciones en el Departamento de Migraciones y Policía Internacional de La Serena, unidad en la que actualmente cumple la función de Jefa Operativa, a cargo de 12 funcionarios, de los cuales 10, son mujeres.

"Espero ser un referente para las nuevas generaciones de mujeres que sueñan con ser detectives en una institución que entrega la oportunidad de desempeñarnos profesionalmente en diversas áreas, gracias a un modelo estratégico que privilegia las competencias y el fortalecimiento de liderazgos para un trato respetuoso y justo", expresó la comisaria.



8M

Juntas hacemos historia

CMP se convierte en la primera minera en impulsar un comité ejecutivo con paridad de género



• **La minera anunció cambios en sus gerencias de Operaciones, Planificación y Medio Ambiente y Cambio Climático, las cuales son lideradas por mujeres desde el 1 de marzo.**

• **Decisión aumenta la participación femenina en cargos ejecutivos de 40% a 50% y se enmarca en la estrategia de la empresa para promover una operación alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030 de las Naciones Unidas.**

Compañía Minera del Pacífico (CMP) dio a conocer el nombramiento de tres nuevas gerentes en su comité ejecutivo, instancia que a partir del 1 de marzo de 2023 está integrada por 5 mujeres y 5 hombres. De este modo, la compañía se convirtió en la primera minera en alcanzar la paridad de género en cargos ejecutivos, aumentando la participación de mujeres en estos roles desde 40% a 50%.

La decisión se enmarca en la estrategia de sostenibilidad de la empresa, alineada a su vez con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 de las Naciones Unidas, y refuerza el trabajo desplegado en los últimos años para crear una minería diferente vinculada con el territorio y su gente en las regiones de Atacama y Coquimbo.

Asimismo, las profesionales designadas se incorporan a sus nuevos cargos de acuerdo al trabajo de sucesión interna que promueve la compañía. Se trata de Makarina Orellana, actual gerente de Planificación y que ahora asumirá la Gerencia de Operaciones; Claudia Monreal, subgerente de Desarrollo de la Gerencia de Desarrollo de Proyectos, quien se hará cargo de la Gerencia de Planificación y Desarrollo; y Paulina Andreoli, subgerente de Medio Ambiente, quien liderará la nueva Gerencia de Medio Ambiente y Cambio Climático.

Al comentar sus nombramientos, Makarina Orellana afirmó que “ser la primera mujer en la historia de la minería nacional en asumir la dirección de todas las operaciones de una compañía es un orgullo y un gran desafío. Creo que este nombramiento representa el propósito que tenemos en CMP de crear un ambiente más inclusivo y diverso, elementos clave para incorporar nuevas miradas para una toma de decisiones más efectiva y estratégica. Estoy confiada del trabajo que realizaremos para enfrentar los desafíos actuales de la industria y llevar a CMP hacia un futuro sostenible y responsable”.

Claudia Monreal, a su vez, apuntó “la importancia que tiene para las mujeres poder convertirnos en ejemplos activos de integración, de trabajo comprometido, de búsqueda permanente de innovaciones que ayuden a nuestra estrategia de desarrollo a partir de las capacidades y talentos de cada uno de los trabajadores y trabajadoras”.

Paulina Andreoli destacó que su promoción para liderar una nueva gerencia es un “desafío alineado con la estrategia corporativa de incorporar el atributo de la sostenibilidad a los procesos y sus políticas, paso fundamental para alcanzar una operación minera moderna y conectada con el impacto que tienen nuestras acciones en el territorio”.

UNA ESTRATEGIA CORPORATIVA

Francisco Carvajal, gerente general de CMP, afirmó que “gracias a la energía de nuestra gente, somos la primera minera en conformar un comité ejecutivo con igual número de hombres y mujeres. Este 8 de marzo, con la fuerza del hierro, en CMP renovamos un compromiso con la diversidad, la inclusión y la equidad de género”.

Además del comité ejecutivo, Carvajal recordó que CMP ha venido promoviendo la incorporación de mujeres en otros cargos, y es así que el 29% de las subgerencias y superintendencias de la compañía son lideradas por mujeres. Además, se ha logrado llegar a un 15% de dotación femenina total dentro de la empresa, más del doble que durante el periodo 2012-2018 (7,4%).

Asimismo, la compañía ha impulsado un conjunto de medidas relacionadas con diversidad, inclusión y equidad de género, entre las que destacan un nuevo enfoque para sus procesos de reclutamiento y selección, la implementación de capacitaciones con enfoque de género, entre otras. Asimismo, las empresas colaboradoras de CMP han incorporado estos lineamientos y han logrado aumentar la participación de mujeres al interior de sus propios equipos.

A nivel de gestión territorial, la empresa ha creado programas específicos para apoyar a mujeres de la comunidad, donde destacan instancias con emprendedoras y pescadoras artesanales de las regiones de Atacama y Coquimbo, particularmente en las comunas donde CMP tiene sus operaciones y proyectos.

INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO

1. Gerencia General:
Francisco Carvajal
2. Gerencia de Operaciones:
Makarina Orellana
3. Gerencia de Administración y Finanzas: Carlos Sepúlveda
4. Gerencia de Personas:
Carolina Lomuscio
5. Gerencia de Sustentabilidad:
John Patrick Mc Nab
6. Gerencia de Medio Ambiente y Cambio Climático: Paulina Andreoli
7. Gerencia Comercial:
Patricio Venegas
8. Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional: Macarena Herrera
9. Gerencia de Proyectos:
Carlos Gómez



Políticas laborales
con perspectiva de
género



Trabajos de calidad,
con garantías y
seguridad social



**Oportunidades de
crecimiento y
desarrollo profesional**



**Apoyo a las mujeres
emprendedoras** de La Higuera y
la región de Coquimbo



Minería verde para la región de Coquimbo

#8M DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

200 mujeres, cuatro historias

Minera Los Pelambres inicia este año con un 22,4% de dotación femenina, una de las cifras más altas de la Industria minera y que la Compañía pretende superar, llegando a lo menos a un 30% para el 2025. “Me siento muy orgulloso de liderar un equipo humano en el que cada día su participación cobra mayor relevancia”, expresó Alejandro Vásquez, Gerente General de Los Pelambres.

La participación femenina al interior de la minería hoy es una constante en las diferentes empresas del rubro, panorama totalmente diferente a lo que ocurría hace un par de décadas atrás, donde ver a una mujer trabajando en faenas mineras era algo completamente inusual.

En Minera Los Pelambres la historia comenzó hace 25 años, con el ingreso de María Cecilia Kristic como la primera mujer en la compañía, donde se desempeñó por más de 20 años. Desde ahí se trazó un camino que nos lleva hasta Javiera Jorquera, supervisora de Mantenimiento, quien el año pasado se transformó en la mujer número 200 en ser parte de Minera Los Pelambres.

Con su ingreso y el de otras mujeres, se alcanzó un 22,4% de dotación femenina al cierre del 2022, hito destacado por Alejandro Vásquez, Gerente General y Vicepresidente de Operaciones de MLP: “hoy el valor y el aporte de las mujeres es cada vez más reconocido en la industria minera en general y en particular en Los Pelambres. Me siento muy orgulloso de liderar un equipo humano en el que cada día su participación cobra mayor relevancia”.

A continuación, los testimonios de Angie, Javiera, Nelly y Alejandra, cuatro mujeres que son parte de la historia de Minera Los Pelambres y que desde distintas funciones han ganado un lugar en base a su capacidad y compromiso por hacer un trabajo de primer nivel.



**ANGIE CARO,
INGENIERO DE GESTIÓN SUSTENTABLE
EN PUERTO PUNTA CHUNGO:**

“Fue un honor para mí llegar a esta compañía y al mundo minero en el año 2005. En puerto no había mujeres, así es que llegué a irrumpir y cambiar muchas cosas. Construimos espacios en donde esta mujer que llegó a invadir pasó a ser parte poniendo su ímpetu y sello. Nuestro mayor aporte es que hemos logrado demostrar que nuestras capacidades son las mismas de todos. A quienes se suman hoy les diría que han llegado a una gran empresa, en la que estamos trabajando por ser reconocidos como líderes y ejemplo. Las que somos más “antiguas” estamos dispuestas a entregar todo el conocimiento, apoyo y vivencias para que la llegada de todas sea un buen proceso de aprendizaje”.



**JAVIERA JORQUERA,
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO:**

“Mis expectativas son amplias. Ser parte de una de las mineras de mayor producción del país, continuar con mi desarrollo profesional, tener equipos a cargo y hacer que las cosas pasen. La incorporación de la mujer en la minería está en aumento gradual y Minera Los Pelambres está sobre el promedio nacional. Estamos rompiendo paradigmas. Durante siglos las mujeres tenían prohibido el ingreso a la mina por ciertas creencias. Hoy podemos desempeñarnos en este rubro realizando las mismas funciones que los hombres y con las mismas exigencias”.



**NELLY AGUILERA,
OPERADOR II MINA:**

“Soy de Cuncumén (la localidad más cercana a las faenas de Minera Los Pelambres en la provincia del Choapa) y llegué a la Compañía a hacer lo que en aquel tiempo era un curso general, donde veías de todo. Me entusiasmaba mucho la posibilidad de operar un CAEX, pero en ese momento no había cupos para mujeres en estos procesos. Todo era muy distinto a como es hoy en la mina. Recuerdo que en la mina solo había una mujer que era asistente, pero en terreno casi nadie. Me adapté bastante rápido gracias al apoyo de mi equipo, que fue fundamental. Amo este trabajo y me encanta lo que hago. Trabajar nos da a las mujeres más autonomía e independencia y, lo más importante, nos pone en iguales condiciones que los hombres”.



**ALEJANDRA PÉREZ,
APRENDIZ CARGUÍO Y TRANSPORTE:**

“El 2012 trabajé en MLP como parte de Sodexo (empresa de alimentos) Desde entonces postulé varias veces a distintos cursos que ofrecía la compañía y finalmente lo logré. Soy de Cuncumén y conocía bastante bien la minera. Desde aquel tiempo hasta ahora las cosas han cambiado mucho. Antes las mujeres prácticamente trabajaban sólo en labores de servicios. Hoy estamos en todas las áreas. Es fantástico ver cómo se han abierto nuevas oportunidades para nosotras, en mi caso cumplir mi sueño de llegar a ser conductora de un CAEX. Siento que acá las mujeres tenemos hoy las mismas oportunidades que los hombres y nuestro desafío es demostrar que somos capaces de desarrollar tareas difíciles tan bien o mejor que cualquiera”.

Vecinas y artistas visuales pintarán mural conmemorativo en Las Compañías



Seremi de las Culturas encabeza trabajo conjunto con mujeres del sector y creadoras visuales de la región para intervenir artísticamente el sector de la "Plaza Mármol", en el marco de las actividades del Día Internacional de la Mujer.

Relevantar la memoria y participación de las mujeres en la historia local, promoviendo el uso de los espacios públicos y el encuentro entre comunidades, es el principal objetivo de la iniciativa que encabezan vecinas de la Villa Santo Domingo de Las Compañías (La Serena) y un grupo de mujeres de la Corporación de Creadores Visuales Región de Coquimbo (Vicea).

"Pintando nuestra historia" es el nombre de la intervención de arte mural que se llevará a cabo, gracias al financiamiento de la Seremi de las Culturas, en el sector de la Plaza Mármol donde vecinas y artistas llevan a cabo un trabajo colaborativo para promover espacios de participación de mujeres, disidencias sexo-genéricas y niñas, en el marco del Día Internacional de la Mujer.

La artista visual, Sandy Barrera, explicó que "este trabajo tiene que ver con el rol social que ha tenido la mujer en la historia de Las Compañías, su protagonismo, trabajo y todo lo que nace desde el hacerse escuchar y valer como persona. Este mural trata sobre cómo se han desenvuelto, la histórica lucha por sus derechos y cómo se han ganado espacios en la sociedad. Estamos trabajando con mujeres muy organizadas, participativas, entusiastas y muy preocupadas de sus pares, del entorno y su seguridad. Ha sido muy rica esta experiencia".

Durante los últimos días vecinas y creadoras se reunieron para levantar propuestas respecto al diseño, motivos y colores del mural, a través de espacios de participación intergeneracionales, inclusivos y diversos culturalmente. Las asistentes comenzarán hoy, 08 de marzo, con la elaboración de la obra, en una ceremonia en la que además habrá espacio para la poesía, junto a la escritora y docente, Camila Albertazzo.

Por su parte, el seremi de las Culturas, Cedric Steinlen, destacó: "estamos contentas y contentos de poder generar instancias de creación y trabajo asociativo entre vecinas de Las Compañías y artistas visuales de nuestra región, fortaleciendo el diálogo y fomentando su participación, siempre desde una mirada de derechos y bajo la premisa de no tolerar la violencia. Nos llena de entusiasmo liderar iniciativas que visibilicen la voz de niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores de nuestro territorio a través del arte".

El proyecto de arte mural "Pintando nuestra historia" busca también contribuir a los procesos de cohesión social local y fortalecimiento de redes de trabajo colaborativo entre la institucionalidad cultural, artistas y la Agrupación Santo Domingo de Las Compañías, uno de los barrios priorizados por la Subsecretaría de Prevención del Delito para trabajar junto a la comunidad en la recuperación de espacios públicos por medio de actividades artístico-culturales.



ALEJANDRO VÁSQUEZ MONTERO
VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES/
GERENTE GENERAL MINERA LOS
PELAMBRES

EN EL DÍA DE LA MUJER RATIFICAMOS EL COMPROMISO CON UNA MINERÍA MÁS IGUALITARIA

Sin lugar a dudas, la presencia femenina al interior de faenas mineras en el país va en ascenso. Hasta no hace muchos años atrás, las mujeres en operaciones mineras eran víctimas del recelo que traía consigo la superstición que decía que la "Mina se ponía celosa" y que ello provocaba accidentes.

Hoy, más allá de erradicar estas visiones añejas, la persistencia y por supuesto la excelencia laboral con que las trabajadoras desarrollan sus labores, nos ha permitido avanzar hacia una minería cada vez más igualitaria, diversa e inclusiva.

En la Provincia del Choapa y, específicamente en nuestras operaciones de Minera Los Pelambres encontramos un buen ejemplo. En efecto, al 2022 nos propusimos como parte de nuestra estrategia de diversidad e inclusión, contar con un 20% de dotación femenina al interior de la compañía, cifra que finalmente alcanzó un 22,4 %, con 254 mujeres liderando y siendo parte de los desafíos en cada una de nuestras áreas.

Así también, a nivel de la industria en los últimos diez años la cifra en esta materia ha pasado de un 7,8% (2011) a un 16,6 % (2022), una muestra evidente de la mayor apertura respecto no solo de su inclusión laboral, sino también en la que no existen roles que no puedan ser desarrollados por mujeres.

Sin duda es mucho lo que aún nos queda por hacer, no solo en material laboral, sino también en los múltiples espacios en que hombres y mujeres convivimos, es por eso que una nueva conmemoración del Día Internacional de Mujer nos debe instar a todos a seguir buscando cómo hacer de la igualdad una realidad en la sociedad y, por supuesto, en las empresas.



A pesar de que reconocen que hay avances, tres expertos de la región aseguran que la brecha de género es una problemática vigente a nivel laboral y salarial en la región y el resto del país.

A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL

Los desafíos para acortar brecha ocupacional y salarial

Tres expertos de la región se refirieron a las diferencias de género en el mundo laboral y cómo estas impactan en los índices salariales, repasando causas y posibles soluciones.

A pesar de que desde hace muchos años la lucha por disminuir la brecha de género sigue firme, parece ser que aún hay espacios en los que falta mucho por avanzar.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 2021 el 50% de las mujeres ocupadas obtuvo ingresos mensuales iguales o menores a \$405.348, monto que es un 18,9% menor que el mediano recibido por los hombres (\$500.000).

Además de esto, desde el INE se precisó que este fenómeno se da en todos los grupos etarios, pero que entre quienes tenían 65 años o más, hay una distancia más marcada, ya que las mujeres ganaron alrededor de \$395.608 y los hombres recibieron \$591.087, lo que significa una brecha de -33,1%.

REALIDAD REGIONAL

Respecto a esto, la Coordinadora del Observatorio Laboral del Servicio de Capacitación y Empleo (Sence) de la Región de Coquimbo, Javiera Araya, explicó que "hemos detectado que a nivel regional y nacional existen brechas de género en el mercado laboral, lo que se ve reflejado en una menor tasa de participación de las mujeres en relación a los hombres".

Según Araya, esta situación se profundizó durante la pandemia, ya que "hubo un retroceso de 10 años en relación al nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral".

Ahondando en esto, Araya detalló que las principales causas de esta inactividad se deberían a "razones familiares que suelen atribuirse a labores de cuidado, rol que generalmente se le atribuye a las mujeres socialmente".

Sumado a esto, la coordinadora dió a conocer que en la Encuesta Nacional de Empleo del INE, se estableció que "los hombres participan un 24% más que las mujeres, además la participación femenina en la región es de un 47,5%, lo que está por debajo del 51% nacional".

Araya también aseguró que "el porcentaje de la distribución de los ocupados que trabajan efectivamente en la región son en su mayoría hombres con un 58,8%, otra cosa relevante es que si bien los niveles de ocupación están en ascenso y los hombres ya alcanzaron los niveles pre pandemia, las mujeres aún no".

En relación al nivel de ingreso, la especialista puntualizó que "en los datos disponibles del INE, -año 2021-, se observa una brecha en relación a los salarios, lo que podría explicarse en que los hombres participan principalmente en actividades como minería y construcción que son sectores generalmente más valorados y con mejores condiciones de remuneración, mientras que las mujeres suelen participar en servicios sociales, personales y en el sector de comercio".

"La brecha salarial tiene que ver con las condiciones desiguales a las que las mujeres se enfrentan para acceder al mercado laboral y con cómo se configura la sociedad, respecto a los estereotipos masculinos y femeninos, y sus ocupaciones, la existencia de sectores mejores pagados que otros, además de la falta de responsabilidad en el cuidado y la segregación que esto implica", argumentó Araya.

MEJOR QUE ANTES

La directora de la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Norte, la ingeniera comercial y Dra. en Educación, Paulina Gutiérrez Zepeda, también se refirió a este tema y recalzó que "desde el mayo feminista del 2018 a la fecha, se han dado cambios positivos en distintas dimensiones, dando más visibilización del concepto de perspectiva de género, además se han implementado políticas públicas que han ayudado a que la ciudadanía esté más consciente y gracias a eso hoy se habla de educación no sexista a nivel escolar y en universidades (...) también existen leyes y normativas que hacen que las instituciones tengan que considerar esto como algo no voluntario, lo mismo las empresas", defendió Gutiérrez.

La directora también hizo hincapié en que "este Gobierno ha declarado abiertamente tener perspectiva de género, e independientemente que uno esté de acuerdo o no, eso tiene un impacto en la opinión pública y en quienes son parte de la sociedad".

Pese a que cree que se va por un buen camino, Gutiérrez afirmó que aún queda mucho por hacer, ejemplificando que "debemos seguir avanzando en disminuir la brecha salarial, ya que el hombre aún gana más que la mujer por una misma labor, lo que es un desafío para todas las instituciones, también debe darse una conciliación entre la relación de trabajo y familia, de manera que sea más equitativa entre los roles de género, porque la organización del hogar sigue recayendo en la mujer, además de abrir aún más el acceso de las mujeres a los cargos de representación o decisión en la esfera pública y privada".

RANKING MUNDIAL

Por otra parte, el académico de la Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas (FACSEJ) de la Universidad de La Serena (ULS), el Dr. (c) Orlando Robles, opinó que "la brecha de género es una realidad que no podemos desconocer. El fenómeno está ampliamente estudiado y día a día se publican estudios en contextos específicos, -por ejemplo en empleabilidad, acceso a educación, rendimiento deportivo, rendimiento académico, administración de recursos, acceso financiero, academia, salud, etc.-, que develan la complejidad de sus factores".

Para esta afirmación, el economista se apoyó en los resultados anuales del Informe Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (WEF), donde se detalla la realidad de diversos países tomando en consideración 4 pilares fundamentales: participación política y empoderamiento, participación y oportunidades económicas, acceso a la educación, salud y supervivencia.

"El ranking global posiciona a Chile en el lugar 47 de 146 países, en el cual lidera Islandia, -seguido por Finlandia y Noruega-, y en el ranking regional, -Latinoamérica y el Caribe-, Chile se encuentra en la posición 12, mientras que Bolivia en el 13º; Perú en el 7º lugar y Argentina en el 5º", especificó Robles.

En cuanto al mercado laboral, el economista sostuvo que "es frecuente encontrar como causas de la brecha de género al marco de políticas y/o normativas inadecuado, la desigualdad en educación y formación, la discriminación, estereotipo de género y segregación ocupacional, la falta de representación en posiciones de liderazgo, las responsabilidades de cuidado dispares y la falta de acceso a redes de apoyo".

"Se estima que podríamos demorar cerca de 130 años en cerrar completamente la brecha de género a nivel global, lo que transforma este problema en un fenómeno transgeneracional", advirtió el economista, alertando que en el último año de análisis del WEF se habló de un estancamiento, lo que implica que se debe trabajar más duro para retomar el cierre gradual de la brecha de género.



+ MUJERES EN MINERÍA

Eres la inspiración para las mujeres del futuro.

- Desarrollamos estrategias con el objetivo de potenciar a las mujeres, con programas de mentorías, aprendices, formación técnica a comunidades, seminarios, visitas a terrenos y mucho más.
- **Contamos con un 20% de participación femenina**, porcentaje sobre la media de la industria. En el área de **profesionales**, contamos con un **32%**.
- El año 2022, recibimos el premio "**Impulsa**" en la categoría de mayor participación femenina.
- Trabajamos con altos estándares para lograr **equidad de género**. Por eso, nos desafiamos día a día.





PAULA JARA PRADENA
DIRECTORA REGIONAL FUNDACIÓN
PRODEMU

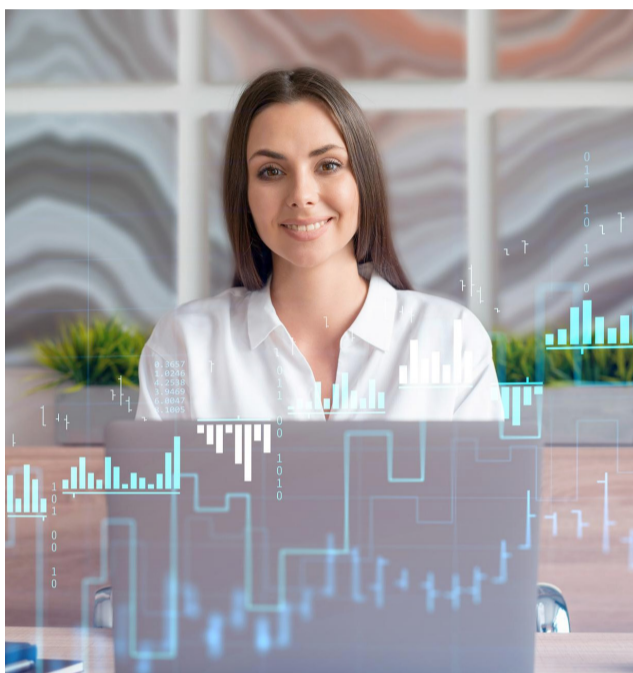
UN CHILE PARA TODAS

La idea fuerza de este 8M es “Un Chile para todas”, lo que significa mejorar las condiciones de vida de todas las mujeres. Una acción relevante al respecto ha sido incorporar el Ministerio de la Mujer y Equidad de género al comité político, y con ello instalar la perspectiva de género en la estructura estatal. Las brechas para incorporarnos en cargos de poder, ha sido una realidad visibilizada en la lucha feminista por años, pero la permanencia de nosotras en estos cargos, es algo que estamos recién evaluando, en ese sentido me pregunto cómo la transversalización de género se hace parte de la política en general y la permanencia de las mujeres en cargos de poder. Esto es tan relevante, puesto que una de las metas de nuestro Ministerio es la autonomía económica de las mujeres, objetivo principal de la Fundación Prodemu, a quien represento en la región y, si la brechas laborales se mantienen incluso para las autoridades, es complejo cumplir ese fin.

La igualdad de los derechos de las mujeres trabajadoras, es el cambio cultural más complejo y necesario en este proceso. Cada paso que avanzamos en este camino nos acerca más a la dignidad y justicia social de las mujeres de nuestro país.

Este 8 de marzo, las mujeres se convocan nuevamente para marchar, manifestando una vez más que hace falta seguir luchando por nuestros derechos, relevando las labores domésticas, de cuidado y dignidad en las relaciones laborales de todas.

Histórica inversión del GORE para fortalecer autonomía económica de mujeres



Hoy es el Día Internacional de la Mujer y desde el Gobierno Regional destacan la histórica inversión que se está realizando para fortalecer la autonomía económica femenina.

“Necesitamos fortalecer la independencia económica femenina y trabajar en la inclusión de la perspectiva de género para el desarrollo de las mujeres”, con esas palabras la gobernadora regional, Krist Naranjo destacó los 2 proyectos inéditos de más de 800 millones de pesos que está financiado el Gobierno Regional a 540 mujeres de las comunas de Monte Patria, Combarbalá, Punitaqui y Canela.

Los proyectos serán ejecutados este año por PRODEMU y SernamEG. Ambas iniciativas se enmarcan en El Programa de Gestión Territorial para Zonas Rezagadas 1.

Uno es el “Programa para la Promoción de la Autonomía Económica de las Mujeres y el Desarrollo Sostenible de las Comunidades de las Zonas Rezagadas de la Región De Coquimbo”, ejecutado por PRODEMU, que tiene un presupuesto de M\$497.708 y beneficiará directamente a 340 personas.

La iniciativa busca el fortalecimiento al emprendimiento, capacitación para el empleo dependiente y escuelas para emprendimientos asociativos. Por otra parte, el programa ejecutado por SERNAMEG, se denomina “Capacitación para la Autonomía Económica de las Mujeres” y cuenta con un presupuesto de M\$372.782, beneficiando a 200 emprendedoras

Las beneficiadas serán emprendedoras, productoras o artesanas que generen productos y/o servicios con pertinencia territorial de las 4 comunas insertas en el Programa de Zonas Rezagadas, distribuidas por segmentos: Incipientes, intermedio y avanzado.

Cabe señalar, que ambos programas cuentan en sus componentes con enfoque de género, capacitación e inversión directa.

La gobernadora regional, Krist Naranjo, destacó la inversión para potenciar el rol femenino y la equidad de género, “estos proyectos son inéditos en la región de Coquimbo. Es primera vez que el GORE entrega tal cantidad de recursos a PRODEMU y SernamEG para ejecutar proyectos que vayan en directo beneficio de las mujeres. En este Gobierno Regional las mujeres no están solas y tenemos como desafío entregar herramientas para avanzar en mayor equidad de género y eliminar brechas, barreras e inequidades que afectan el libre desarrollo de su potencial”.

Asimismo, Naranjo subrayó la significancia que tiene fortalecer la autonomía económica femenina para la erradicación de la violencia, “hoy en día la violencia contra las mujeres es uno de los flagelos más complejos de nuestra sociedad. Sin embargo, apoyar y fomentar su autonomía económica es de gran ayuda para que dejen atrás a sus victimarios y puedan contar con acceso a los medios y a los recursos para construir y decidir el rumbo de sus propias vidas y de sus familias. Estas iniciativas aprobadas bajo mi gestión buscan eso, entregar el fortalecimiento necesario para su independencia económica.”

Por último, para el nuevo territorio Elqui-Limarí (Andacollo, La Higuera, Río Hurtado y Vicuña), se busca replicar este tipo de iniciativas.

Finalmente, desde el GORE también destacaron el nuevo Programa de Empleabilidad, similar a los Pro Empleos, que se ejecutará este año donde la gran mayoría de puestos de trabajo serán mujeres.