



FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE
PROFESIONALES DE LA SALUD PRIVADA

FESPROSAP

INFORMAD@S

NEWSLETTER Nº 6
MARZO 2024

SÍGUENOS



www.fesprosap.cl



8M

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Página 4-5

ENTREVISTAS

EL ROL DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Fabiola Alquinta, Evelyn Muñoz,
Maria Francisca Candia y Elizabeth Garcia

Página 3

LEY INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO ES DESPACHADA DEL CONGRESO

SALUDO DE FESPROSAP EN LA CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Estimad@s Dirigentas y Mujeres:

Junto con saludarlas, reciban ustedes un afectuoso reconocimiento a su imprescindible labor como mujer trabajadora, madre, esposa, hija, amiga, hermana.

Este día, institucionalizado por las Naciones Unidas en 1975, conmemora la lucha de la mujer por su participación dentro de la sociedad y su desarrollo íntegro como persona, situación que día a día vemos como evoluciona favorablemente, resguardando y promoviendo el buen trato, la no agresión, y trabajando para disminuir las diferencias en cuanto a los derechos sociales, políticos y económicos.

Esperamos como Federación y Sociedad, sigamos encaminados hacia una igualdad de condiciones, no solamente en nuestros respectivos puestos de trabajo, sino que también, en nuestra vida diaria, y que esto se transmita a nuestras futuras generaciones.

Un abrazo fraterno.

Directiva Fesprosap



LA CÁMARA RESPALDÓ LAS MODIFICACIONES DEL SENADO A ESTA NORMATIVA, CUYO OBJETIVO ES PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA TODA MUJER, EN RAZÓN DE SU GÉNERO.

La Cámara respaldó y despachó del Congreso el proyecto de ley integral de protección contra la violencia de género (boletín 11077). El objetivo de la norma es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra toda mujer, en razón de su género.

Para ello, la norma regula los mecanismos de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia. Ello, tomando en cuenta especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse.

El texto entrega una definición de la violencia de género. Esta se entenderá como cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.

Pero, además, esta ley integral también reconoce como violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras.

Asimismo, se enumeran distintos tipos de violencia de género: física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, en el trabajo y gineco-obstétrica. Este listado no es excluyente, por lo que puede haber otros tipos de violencia.

APOYO INSTITUCIONAL A LA LEY INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La ley integral establece un rol primordial del Estado para adoptar las medidas de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

En ese sentido, se precisa que, ante la amenaza u ocurrencia de casos de violencia de género, el Estado deberá adoptar medidas para proteger, atender y reparar a las víctimas. Especialmente, deberá atender las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse.

Las medidas que el Estado adopte en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género deberán ser diseñadas e implementadas conforme a los objetivos y principios de esta ley.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género estará a cargo de la coordinación, coherencia y consistencia de las políticas, planes y programas en materia de violencia de género.

Los órganos del Estado, en todas sus actuaciones, deberán promover el enfoque de género y derechos humanos y la igualdad de derechos. También, fomentar la modificación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalicen y reproduzcan la discriminación arbitraria.

FUENTE

<https://www.camara.cl/cms/noticias/2024/03/06/ley-integral-de-violencia-de-genero-es-despachada-del-congreso/>



Evelyn Muñoz Cariman
Enfermera , Encargada de Género de
FESPROSAP.

Yo creo que hoy es indiscutible que hemos avanzado en materia de representatividad de mujeres en los cargos que generan cambios importantes en nuestra sociedad. Sin embargo, aún hay bastante por hacer.

La recomendación para que exista una Democracia Representativa es que tenemos que tener en este tipo de cargos a personas de diferentes Etnias , Género , creencias Religiosas , Identidades sexuales , etc. pese a que hemos avanzado en esta materia aun nos falta poder igualar la Cancha en generar oportunidades para que las Mujeres puedan acceder a cargos políticos, Dirigentes sindicales, Directivos de altos mandos y puestos de Jefatura de alto nivel.

La mujer solo por el hecho de ser mujer se le atribuyen responsabilidades y tareas que nos limitan el Poder acceder fácilmente a este tipo de cargos que he mencionado , por eso se requiere de una permanente sensibilización a nuestra sociedad sobre esta problemática, dado que aún estamos lejos de alcanzar el cambio estructural que nuestras sociedades necesitan para que la distribución de roles en los géneros sea verdaderamente simétrica. Estos cambios deben ocurrir en todos los ámbitos, desde las Políticas Públicas que garanticen la real participación de la Mujer en cargos de responsabilidad pública, a cambios de paradigmas culturales y psicológicos que obligan al permanente replanteamiento de la forma en que nos educamos, tanto a nivel familiar como institucional.

Como Directora de Género de nuestra Federación de Sindicatos de profesionales de la Salud privada. creo que nuestro rol es crucial para visibilizar a la mujer trabajadora , dueña de casa , madre y cuidadora. Por esta razón seguiremos trabajando en acortar estas brechas y poder tener una igualdad de género real en nuestro país.

EMC



María Francisca Candia Tapia
Tesorera del Sindicato de Trabajadores
Red Salud Vitacura.

Mi perspectiva sobre el rol de la mujer en una organización sindical es que cumple una función crucial para promover la equidad de género y representar los intereses de las trabajadoras. Las mujeres en los sindicatos trabajan para garantizar igualdad salarial, condiciones laborales justas y abordar problemas específicos de género en el entorno laboral. Es innegable que cada uno de nosotros aporta habilidades únicas y perspectivas valiosas, pero la diversidad de género en nuestra organización sindical no solo es un derecho, sino también una fuente de fortaleza tanto en la diversidad y contribución a formación de políticas más inclusivas.

Un desafío para una mujer en un sindicato con predominancia masculina puede ser superar barreras de género, como estereotipos y prejuicios. Es importante la igualdad de oportunidades, participar activamente en discusiones y liderar iniciativas para demostrar la capacidad y potencial, contribuyendo a cambiar percepciones y fomentando un ambiente más inclusivo.

Continuamos con el trabajo de derribar las barreras que limitan la participación femenina. Debemos reconocer que el verdadero progreso solo se logra cuando cada miembro se siente valorado y escuchado, independientemente de su género.

Es responsabilidad de todos garantizar que las mujeres en nuestro sindicato no solo sean vistas, sino también oídas

MFCP



Fabiola Alquinta Araya
Dirigente Sindicato Enfermeras Clínica Indisa

Creo que el rol de la mujer en las organizaciones sindicales ha tomado con el tiempo cada vez más protagonismo, tal como la mujer se ha posicionado en los distintos escenarios o cargos laborales, ha sido un arduo trabajo, nos ha costado el hecho de luchar contra lo impuesto culturalmente y socialmente a lo largo de la historia.

El rol de la mujer ha sido invisibilizado absolutamente, desde el trabajo doméstico que nos ha tocado realizar en nuestros hogares, además del rol protagónico en la crianza de los hijos.

Hoy tenemos que lograr compatibilizar la vida laboral con estas tareas que seguimos realizando, somos las que aún organizamos el hogar y llevamos la crianza de los hijos fundamentalmente, sin desmerecer la labor de nuestros compañeros.

Ya hemos avanzado bastante en tener equidad en la representación de nuestras organizaciones, y en las oportunidades de capacitación, preparación y desarrollo para nuestro desempeño laboral y en la formación dirigida específicamente para nuestro rol de liderazgo sindical. Pero es una realidad que aún hay discriminación en cuanto a las brechas salariales en iguales cargos, la maternidad y la flexibilidad en cuanto a temas relacionados con el cuidado, tales como el tiempo parcial e informal necesarios de legislar, destinado para ello, lo que es un gran desafío a desarrollar colaborativamente entre todos.

FAA

Otro tema necesario en el cual debemos seguir avanzando las mujeres es el tema liderazgo sindical, que debido a barreras culturales y sociales persisten las percepciones de género que ven el liderazgo sindical como un dominio Masculino. Es esencial crear un entorno cada vez más inclusivo y equitativo dentro de nuestras organizaciones, permitiendo que las mujeres lideren y fomenten los cambios que son necesarios para nuestra sociedad.



Elizabeth Garcia Garcia
Dirigente Sindicato Clínica Universidad Católica

“Siempre es complejo encontrar un equilibrio en relación a cómo se debe armonizar la vida familiar y laboral, para no sentir o hacer sentir que se está priorizando una por sobre la otra. Las estrategias que me han ayudado en este equilibrio son: planificar mis actividades y ordenarlas según prioridades, redistribuir las labores domésticas, darme un espacio de desconexión y sobre todo recordar que no siempre podemos hacer o solucionar todo lo que pasa a nuestro alrededor”.

EGG