

Seminario

Gestión de Encadenamientos Productivos Musicales Territoriales



La Casa de Todos



SINAMUARCHI
SINDICATO NACIONAL DE MÚSICOS
Y ARTISTAS DE CHILE

Proyecto apoyado por



Género, Diversidad e Inclusión



Breve historia del feminismo





Glosario

Sexo: Características **biológicas** distintivas de los animales, plantas y personas.

Género: Construcción **social, cultural e histórica** que asigna ciertas características y roles a grupos de individuos con referencia a su sexo.

Prejuicios: Conceptos **preconcebidos** que no tienen sustento en la realidad. Son impresiones que operan por “generalización” (Todos los ..., ningún X es ..., etc.)



Desde tiempos inmemoriales...

Se ha insistido en que el hombre es “**fuerte**” y la mujer “**débil**”.

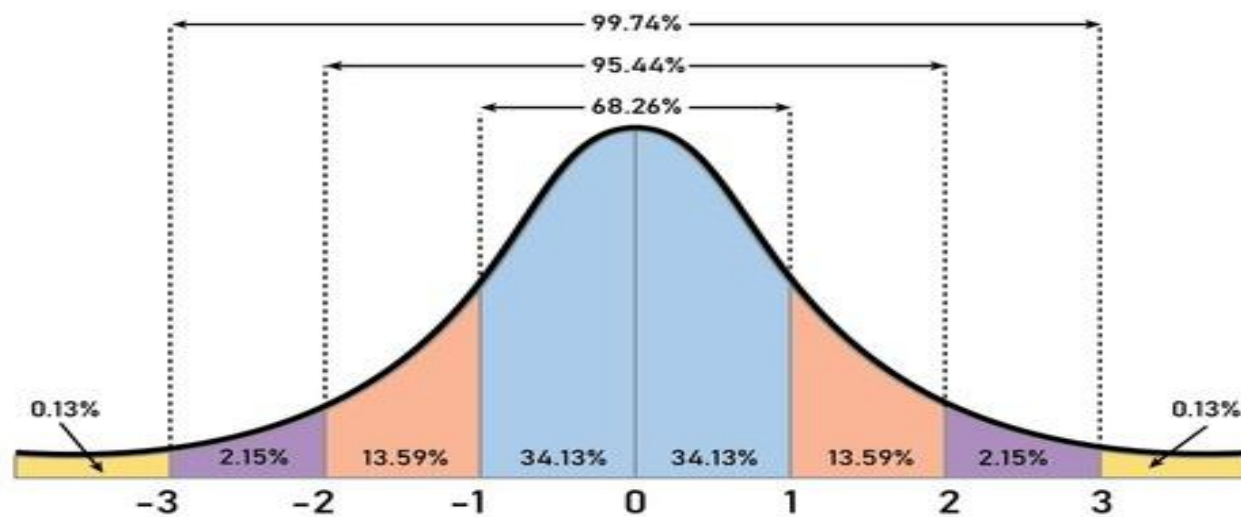
El hombre, basándose en la superioridad física, se ha hecho pasar por más inteligente que la mujer.

La historia ha sido escrita por hombres: políticos, líderes, científicos...



Breve historia del feminismo

El feminismo **NO** ha sido un movimiento homogéneo, sus avances han sido “graduales” – con altos y bajos, avances y retrocesos.





A lo largo de los siglos se viene insistiendo en que los roles de la mujer son:

- La **casa**
- El **cuidado** de los hijos
- La **satisfacción sexual** del marido



La maternidad, la cocina y el cuidado del marido



Mamá, esposa y ama de casa

La Casa de Todos



SINAMUARCHI
SINDICATO NACIONAL DE MÚSICOS
Y ARTISTAS DE CHILE

Proyecto apoyado por



El feminismo surge en Europa



Primera ola del feminismo (intelectual)

Olympe de Gouges (1748-1793)

- Escritora, dramaturga y filósofa francesa
- Su obra: **“Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana”** (1791), le costó la guillotina.





Mary Wollstonecraft (1759-1797)

- Escritora y filósofa inglesa, autora de **“Vindicación de los derechos de la mujer”**
- “La diferencia entre los géneros (hombre y mujer) no es algo NATURAL, sino algo CULTURAL”
- Lo anterior se debe a la educación, por lo tanto, aboga por una educación **“IGUALITARIA”**.





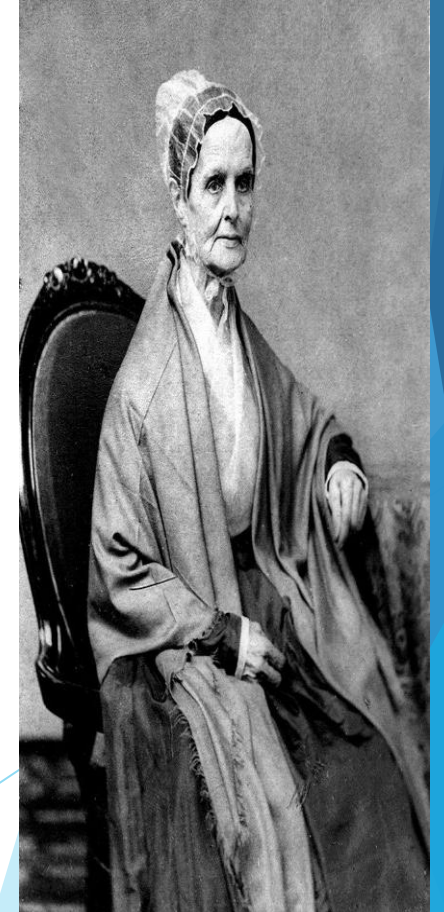
Importante

La **primera ola** del feminismo buscó “la **igualdad social** de las personas”, “todos somos iguales, independiente de la clase social a la que pertenezcamos”.



Segunda ola del feminismo (Sufragistas)

- **Lucretia Mott (1793 - 1880)**
- Defensora de los derechos de la mujer.
- Abolicionista y defensora de los derechos civiles.





Elizabeth Staton (1815-1902)

- Activista y abolicionista norteamericana.
- Luchó por el derecho a voto de la mujer norteamericana.





Importante

- La **SEGUNDA** ola del feminismo buscó la “**igualdad de educación**” y la “**igualdad de voto**”.
- Este movimiento pensó que una vez alcanzado el derecho a voto de la mujer, todos los derechos vendrían por añadidura.



Tercera ola del feminismo

Simone de Beauvoir (1908-1986)

Filósofa, escritora y activista. Autora de: “**El segundo sexo**” (1949)

“No se nace mujer, se llega a serlo”.





Betty Friedan (1921-2006)

Psicóloga y activista norteamericana

Autora de “La mística de la feminidad”
(1963)

Las mujeres tiene de todo en casa pero siguen cuidando a “otros”, quedando postergadas.





Feminismo liberal (FL)

- Durante los años sesenta, la mujer accede a la universidad y a ciertos puestos de poder.
- El feminismo liberal **NO** ve “**explotación**” de la mujer por parte del hombre, sino una “**desigualdad**” que se debe cambiar.
- Los cambios pueden generar “igualdad” entre los sexos. Ahí está el núcleo de la cuestión para el F.L.



Feminismo Radical

- Surge a fines de los años 60 en EEUU
- Para el Feminismo Radical, la raíz del problema es el “patriarcado”.
- La explotación de la mujer por parte del hombre se replica en todos los ámbitos: político, económico y social.





Feminismo radical v/s Patriarcado

El feminismo radical se opone al patriarcado. El patriarcado debe ser entendido, en este contexto, como la dominación total del hombre sobre la mujer y los hijos.

Para Kate Millet se trata de un sistema de dominación “sexual” que se concibe como el sistema básico de dominación del que se levantan otras formas de dominación, por ejemplo, de raza y de clase.



Importante

La **tercera ola** del feminismo dejó al descubierto la complejidad de un movimiento que **NO** es **homogéneo**. A veces, incluso, se producen desencuentros entre las representantes de los distintos grupos.



División Sexual del Trabajo



Trabajo Productivo – Remunerado – Mercado



*Trabajo Reproductivo – No Remunerado –
Doméstico*

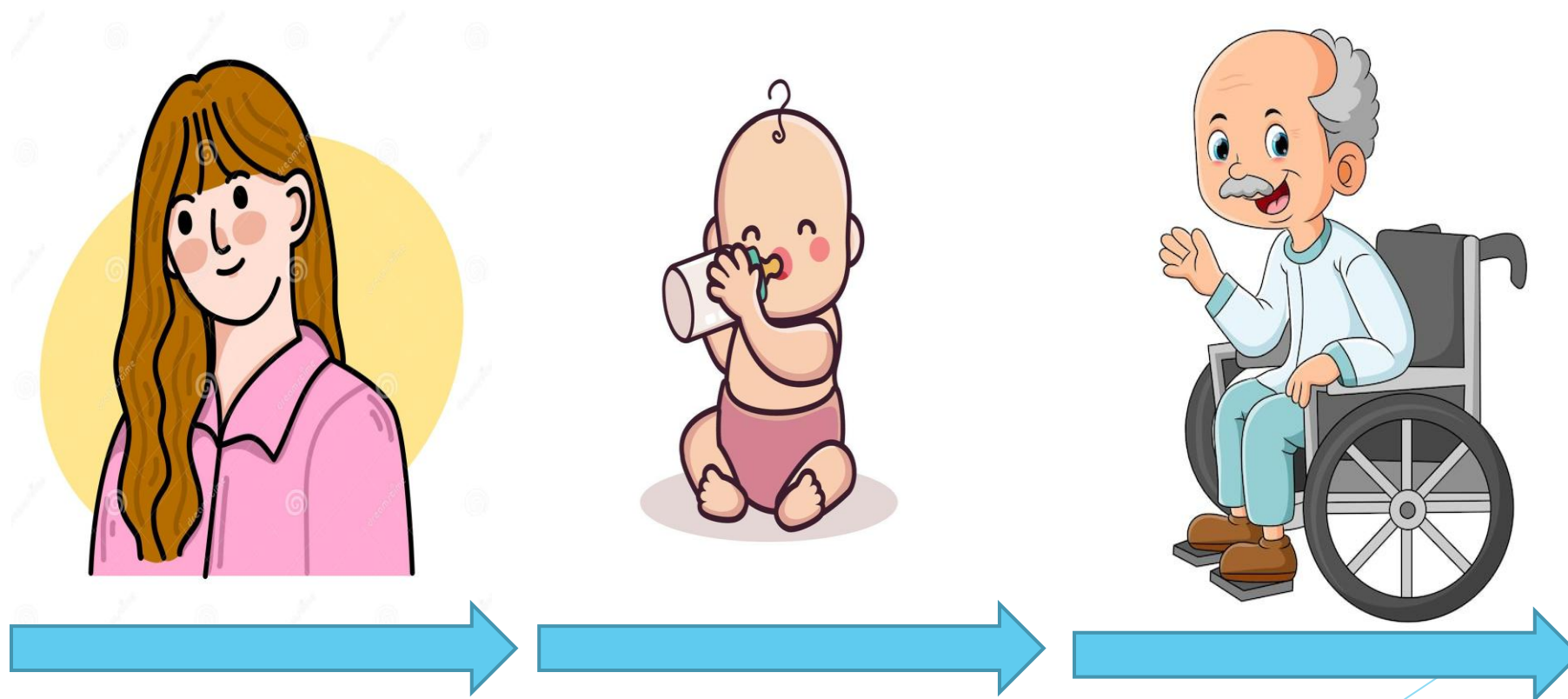


Segregación Ocupacional Vertical

Las mujeres han quedado ligadas con estereotipos de “género” – por ejemplo: cuidados, maternidad.



Horizontalidad...





Verticalidad... El techo de cristal





Brecha Salarial *Igual trabajo, menor salario*





Convenio 190 OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Es un tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a trabajar en un entorno laboral libre de violencia y acoso – Incluidos la violencia por razones de género

Chile ratificó este convenio en junio de 2023.



Actividad

De manera individual, identifique en qué aspectos de la vida artístico – musical – cultural, usted ha notado que se produce una diferencia negativa entre hombres y mujeres.



Importante

Las diferencias de sexo y de género **NO son negativas**, “a condición” de que no conlleven una *asimetría* de poder.



Asimetría de Poder





La valoración asimétrica de roles puede producir:

- 1) La subordinación de unos “géneros” por **ENCIMA** de “otros” géneros.
- 2) Llevarnos a pensar que las asimetrías de poder *no son construidas*, sino que son “naturales” – por lo tanto, **exigimos** a esas personas que *cumplan* con ciertos roles como si el otro **NO** pudiera hacerlo.



Surge el desequilibrio de poder

- En la familia
- En el trabajo
- En la escuela
- En la vida cotidiana





El enfoque o perspectiva de género:

1º: Permite **“visibilizar”** que las desigualdades de género que se producen entre hombres y mujeres son el RESULTADO de patrones culturales.





El enfoque o perspectiva de género:

2º Permite **identificar** los **estereotipos de género** y reconocer las desigualdades basadas en esos estereotipos.





El mundo cambió... (Antes)





Lo impensable, ocurrió





En Chile, ¿contamos con alguna ley con enfoque de género?





Ley 21.643

Conocida como “**Ley Karin**” – en honor a la TENS Karin Salgado, quien se suicidó producto del acoso que sufrió en su lugar de trabajo.

Esta ley, que comenzó a regir el 1 de agosto de 2024, modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia sexual en el ámbito laboral.



La Ley Karin, ¿sólo protege a las mujeres?



NO

- Esta ley protege a todas las personas, **INDEPENDIENTE** de su género.
- Protege a mujeres, hombres y personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica.
- Protege a trabajadoras y trabajadores con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra o faena y a los independientes que presten servicios en forma habitual.



Otros aspectos de la Ley Karín...

- Incluye la violencia ejercida por *personas ajenas* a la relación laboral (clientes, proveedores o usuarios)
- La denuncia puede ponerse en la **empresa** o en la **Inspección del Trabajo**.
- Si la denuncia es en la empresa, el empleador debe realizar una investigación interna (plazo de 30 días)



Además...

- El empleador, en un plazo de 3 días, puede remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo.
- El empleador **debe** aplicar sanciones dentro de los 15 días posteriores a la recepción de la investigación.
- Si se acredita el acoso (sexual o laboral), la persona acusada **debe ser desvinculada** del trabajo sin derecho a indemnización.



Ley 21.015 de Inclusión Laboral

- Promueve la inclusión de personas con alguna discapacidad en el ámbito público y privado.
- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar, al menos, el 1% de personas con alguna discapacidad.
- La ley 21.015 entró en vigencia el **1 de abril de 2018**.



¿Cómo lograr una cultura empresarial con pluralidad e integración?





Algunos consejos...

1. Sensibilizar al personal: Entregando *información* y fomentando la empatía por el otro.
2. Realizar ajustes razonables: Esto es, mejorar la accesibilidad, adaptar los accesos, estacionamientos y baños en caso de ser necesario.
3. Promover igualdad de oportunidades: Eliminar la disparidad salarial, iguales oportunidades de promoción, etc.



Algunos consejos...

4. Apoyar a grupos minoritarios: Estos grupos, si bien se encuentran en situación de desventaja, esta NO debe operar como una **barrera**.

Se sugiere fomentar la creación de **Grupos de Afinidad** y establecer **Programas de Mentoría**.





Programas de mentoría

El *mentor* es un trabajador experimentado que ofrece orientación a los menos experimentados (*mentee*)

Estos programas son beneficiosos porque ofrecen al trabajador con alguna discapacidad o perteneciente a una minoría, **visibilización** y **consejos** para superar obstáculos y poder desarrollar todo su potencial.



Lo ideal...

Es que el mentor **pertenezca** a uno de estos grupos para que la afinidad sea mayor.

Traspasar su experiencia personal y laboral puede tener un efecto más duradero.

La Casa de Todos



SINAMUARCHI

SINDICATO NACIONAL DE MÚSICOS
Y ARTISTAS DE CHILE

Muchas Gracias

Seminario

Gestión de Encadenamientos Productivos Musicales Territoriales



La Casa de Todos



SINAMUARCHI

SINDICATO NACIONAL DE MÚSICOS
Y ARTISTAS DE CHILE

La Casa de Todos



SINAMUARCHI

SINDICATO NACIONAL DE MÚSICOS
Y ARTISTAS DE CHILE