




# MEMORIA 2007

El año que pusimos en  
práctica nuestra misión



Favorecer la participación laboral de la mujer en condiciones dignas, promover investigaciones en este ámbito e impulsar iniciativas en favor de la integración armónica entre trabajo, vida familiar y personal, fueron los lineamientos centrales de la estrategia 2007. Este año se continuó, a su vez, con el emblemático Programa Mentores y se realizó con gran éxito y por segundo año consecutivo el Premio ComunidadMujer.

# Introducción

Tras cinco años de exitosa actividad, en la que vivimos hitos importantes, ComunidadMujer logró consolidarse como Corporación y como una voz en el debate público, con el sello distintivo de su pluralismo y diversidad. Sin embargo, a fines del año 2006 nos planteamos la necesidad de acotar nuestra misión, puesto que ser referentes en el amplio campo de la mujer y su influencia pública, requería enfocarnos más, concentrar esfuerzos para ser más eficientes y potenciar nuestras fortalezas para desarrollar un programa de trabajo que pudiera cumplir con los objetivos de nuestra corporación.

En este marco, la misión de ComunidadMujer fue redefinida y aprobada por su Consejo, y fue puesta en práctica durante el año 2007. La misión de ComunidadMujer es:

Facilitar la participación de la mujer en el mundo laboral, en condiciones dignas, promoviendo la integración armónica entre trabajo, vida familiar y personal.

Con el espíritu propositivo de siempre y siguiendo la senda del trabajo en red que nos ha caracterizado, reflexionamos sobre cuál debería ser la estrategia de ComunidadMujer para cumplir con nuestra misión y para ello nos propusimos los siguientes objetivos:

Promover y realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación de la mujer, disminuir las barreras sociales, culturales, económicas y legales para la integración de la mujer a la fuerza de trabajo y fomentar las oportunidades de emprendimiento de las mujeres.

Promover acciones que apoyen la conciliación entre familia y trabajo.

Realizar investigaciones y difundir información sobre los temas anteriormente enunciados.

Influir en el debate público para promover la participación de la mujer en el mundo laboral y la integración entre familia y trabajo.

# INDICE

1	Nuestra Organización .....	4
1.1	Consejo .....	4
1.2	Directorio .....	5
1.3	Dirección Ejecutiva y Equipo .....	5
2	Áreas Temáticas	
2.1	Mujer, Trabajo y Conciliación .....	7
2.2	Mujer, Política e Influencia Pública .....	16
3	Acciones Institucionales .....	19
3.1	Premio ComunidadMujer – Capital Social .....	19
3.2	Almuerzo Anual .....	20
4	Asociatividad .....	21
4.1	Socias .....	21
4.2	Red Mujer .....	22
5	Comunicaciones y Relaciones Públicas .....	23
5.1	Prensa .....	23
5.2	Imagen Corporativa .....	26
6	Resumen de actividades 2007 .....	28
7	Auspiciadores y colaboradores .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# 1 Nuestra Organización

## 1.1 CONSEJO

El Consejo Asesor es el órgano directivo máximo de nuestra Corporación. Está compuesto por 47 consejeras, las que nos apoyan en las diversas actividades que realizamos año a año.

En Asamblea del mes de abril de 2007 se incorporaron a este Consejo Asesor, las siguientes Consejeras:

- Laura Bertolotto, Ingeniera Comercial, rectora de la Universidad Santo Tomás de Valdivia y presidenta del Círculo Mujer de los Ríos.
- María Gracia Cariola, Abogada y directora de empresas.
- Loreto Fontaine, Profesora Básica PUC. Master en Educación (M.S.) Universidad de Kansas, Investigadora del CEP, experta en educación.
- Rosemarie Junge, Ingeniero Comercial, Directora General del Campus Sur Austral de la Universidad Diego Portales y presidenta de Mujer Araucanía.
- Sonia Montecino, Antropóloga. Subdirectora de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- Andrea Repetto, Economista de la Universidad de Chile.
- Marcela Ríos, Politóloga a cargo del programa de gobernabilidad del PNUD.
- Elena Serrano, Abogada especialista en Comunicación Corporativa.

Las consejeras se reúnen periódicamente en dos instancias: Asamblea del Consejo y Encuentros de Consejeras.

### Asamblea de Consejeras

Asamblea de 25 de abril: En este primer encuentro de Consejeras se entregó la memoria y balance 2006, se presentó el Programa 2007 y se renovó, de acuerdo a los Estatutos de la corporación, el Directorio por los próximos dos años.

Adicionalmente en esta Asamblea se aprobaron reformas estatutarias que permitirán aumentar el número de Directoras, de siete a nueve y asimismo establecer nuevas causales de pérdida de la calidad de socio de la corporación, mediante lo cual se buscaba otorgar al directorio la posibilidad de evaluar el grado de participación y compromiso de las consejeras, sobre la base de criterios objetivos

Esta modificación estatutaria se encuentra en trámite en el Ministerio de Justicia.

**Asamblea 6 de diciembre:** en esta segunda reunión se informó de la gestión y evaluación de las actividades y programas y se presentó el plan de trabajo 2008.

### Encuentros de Consejeras

Durante el 2007 surgió la necesidad de generar espacios de encuentro entre las consejeras en otras instancias y con un doble propósito: por una parte reunir a las consejeras para formar redes entre ellas, fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia con la corporación, y por otra parte, conocer y debatir sobre las diferentes posturas y miradas que tiene el Consejo respecto de diversas temáticas.

Estos encuentros tuvieron, en general, como metodología una presentación de un expositor y luego un debate abierto. Se realizaron dos encuentros:

- **14 de junio:** expuso la antropóloga y Consejera de ComunidadMujer Sonia Montecinos, sobre la valoración de la mujer en el mundo público y privado.
- **25 de septiembre:** expuso Raúl Rivera, director de Sonda, quien abordó el tema: “Una nación fragmentada, ponencia sobre el panorama latinoamericano y las relaciones internacionales entre Chile y la región.

## Participación en comisiones asesoras presidenciales

Cabe destacar el valioso aporte de varias consejeras como integrantes de las comisiones asesoras presidenciales convocadas por el gobierno de Michelle Bachelet.

Margarita María Errázuriz, Rosanna Costa y Andrea Repetto participaron en la llamada Comisión Marcel (Reforma Previsional) durante el 2006. La labor de este organismo asesor fue recogida en el proyecto de ley enviado por el Ejecutivo a comienzos del 2007 y votado favorablemente en el Parlamento.

Asimismo, en 2006 participaron en el Consejo Asesor para la Calidad de la Educación, otras dos consejeras de ComunidadMujer: Carolina Tohá y Loreto Fontaine.

En 2007 nuevamente Margarita María Errázuriz, Rosanna Costa y Andrea Repetto, junto con Susana Tonda, integraron uno de estos organismos, esta vez la Comisión Presidencial sobre Trabajo y Equidad, el que comenzó a trabajar el segundo semestre del año y fue presentado en mayo de 2008.

## 1.2 DIRECTORIO

En Asamblea de abril 2007 se eligió, de acuerdo a los Estatutos, un nuevo Directorio compuesto por nueve miembros para los próximos dos años de trabajo de la Corporación. El Directorio en su primera reunión después de la Asamblea, procedió a la elección de la mesa directiva, que acordó lo siguiente:

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| • Presidenta             | Esperanza Cueto  |
| • Primera Vicepresidenta | Margarita María Errázuriz  |
| • Segunda Vicepresidenta | Elena Serrano  |
| • Secretaria             | María Elena Wood   |
| • Tesorera               | Anita Holuigue   |
| • Directoras             | María Eugenia Hirmas<br>Bernardita Méndez<br>Rosanna Costa<br>Cristina Bitar |

El directorio se reúne periódicamente y tiene una activa participación, particularmente en cuanto a definir las estrategias generales, programas y líneas de acción de la Corporación.

## 1.3 DIRECCIÓN EJECUTIVA Y EQUIPO

A partir de marzo 2007 se inició una nueva etapa en la administración: se contrató a una directora ejecutiva, Susana Carey, ingeniera comercial de la Universidad Católica y coach ontológico de Newfield Network, para hacerse cargo de la gestión de ComunidadMujer. Esto representa otro avance en el esfuerzo de los últimos años, de buscar mayor apoyo profesional, sistematización y planificación en los programas y actividades que realiza la organización.



## 2 Áreas Temáticas

### 2.1 MUJER, TRABAJO Y CONCILIACIÓN

El área temática medular durante este año fue el capítulo denominado “Mujer, trabajo y conciliación”, que consideró importantes investigaciones, propuestas y desarrollo de líneas de acción para ser puestas en práctica a partir del 2008.

#### INVESTIGACIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Para tener una mejor comprensión de la mujer en el mercado laboral, se desarrollaron estudios e investigaciones, cuyos contenidos -elaborados por la Dirección de Estudios- fueron procesados para generar propuestas de políticas públicas que faciliten y mejoren las condiciones laborales de las mujeres y sirvan de soporte para un diálogo permanente con el sector privado y los medios de comunicación. Algunos de los estudios y propuestas realizadas el 2007 fueron:

- Barómetro “Mujer y Trabajo” de ComunidadMujer - Datavoz – OIT
- Propuesta presentada al Consejo Presidencial de Trabajo y Equidad
- Estadísticas y comentarios relativos a mujer y trabajo.

#### BARÓMETRO “MUJER Y TRABAJO” DE COMUNIDADMUJER - DATAVOZ – OIT:

Su objetivo fue estudiar en profundidad, la realidad de los hombres y mujeres trabajadores en Santiago, indagando en los factores objetivos y subjetivos que inciden tanto en la calidad del empleo, como en la relación familia y trabajo. Adicionalmente se buscó indagar en los efectos de la dimensión de género en este mercado.

El estudio abordó por primera vez, variables objetivas sobre la calidad del empleo y variables subjetivas relacionadas con las percepciones y valoraciones que las personas hacen de su actividad laboral.

La muestra consideró 700 mujeres y 355 hombres, mayores de 18 años, que realizan algún trabajo remunerado y son residentes de alguna de las 34 comunas de Santiago.

El Barómetro “Mujer y Trabajo” reveló que entre los trabajadores dependientes, la proporción de hombres con contrato es significativamente mayor que la de mujeres (80% y 64%, respectivamente). Respecto de las cotizaciones previsionales, los datos señalan que un 72% de los hombres que trabaja está cotizando en algún sistema previsional, mientras sólo un 55% de las mujeres lo hace. La mayor parte de esta diferencia se explica por las mujeres que trabajan en servicio doméstico puertas afuera.

#### Otros datos destacables de esta encuesta fueron:

- La mayoría de hombres (86%) y mujeres (67%) trabaja jornada completa.
- Las mujeres trabajan en promedio menos horas semanales que las hombres (38 horas versus 47).
- Sólo una de cada 3 mujeres quisiera trabajar más de lo que trabaja con un aumento proporcional de sueldo. Esta cifra es similar en el caso de los hombres.
- La proporción de hombres que ha tenido un ascenso en los últimos 3 años (20%) es más del doble que la de las mujeres (8%).

- Para el caso de los aumentos reales de sueldo, el 33% de los hombres y el 25% de las mujeres han tenido un aumento en los últimos 3 años.
- En cuanto a la discriminación de género, 2% de los hombres declara haber sufrido este tipo de experiencia en los últimos 12 meses, en comparación con un 14% de las mujeres.

Durante la presentación de este Barómetro en diciembre de 2007, se enfatizó la importancia de centrar la atención en las mujeres de bajos recursos. Asegurando que el trabajo de ellas es precisamente una de las herramientas que tienen sus familias para salir de la pobreza y, por lo mismo, son las que más necesitan trabajar. “Los datos que hoy hemos entregado confirman la gran desigualdad de estas mujeres en relación a los hombres y, también, con las mujeres de mayores ingresos. Hoy tenemos una oportunidad real de avanzar a partir del trabajo del Consejo de Equidad y de la apertura al debate, por lo que el Barómetro Mujer y Trabajo es claramente un aporte”, se aseguró.

Otro de los aspectos abordados en la encuesta, fue el relacionado con las “Responsabilidades familiares”. En este sentido, la muestra arrojó que las labores domésticas como lavar, hacer el aseo, preparar la comida y hacer las compras, son actividades que realizan principalmente las mujeres. Sobre el 60% de las entrevistadas señala que están a cargo de estas tareas, cifra que crece a medida que aumenta la edad y disminuye el nivel socioeconómico. En el caso de los hombres, este porcentaje varía entre el 9% y el 18%.

Además, un 69% de las mujeres declara que son generalmente ellas las encargadas de distintas tareas asociadas al cuidado de los niños, siendo siempre este porcentaje inferior a 10% en el caso de los hombres.

Un mayor porcentaje de trabajadoras que de trabajadores se declara cansada, considera que trabaja más de lo que le gustaría en las tareas domésticas y se confiesa insatisfecha con el tiempo que dedica a sí misma. Además, son las mujeres de menores ingresos las que enfrentan la mayor sobrecarga de trabajo doméstico y en el cuidado de la familia.

Este Barómetro se realizará anualmente junto a Datavoz y la Organización Internacional del Trabajo OIT. Está comprometido el apoyo financiero por los próximos dos años (2008-09), y se evaluarán oportunamente las modificaciones a la investigación, con el fin de enriquecer la muestra y los resultados del estudio.

## **PROPUESTA AL CONSEJO PRESIDENCIAL DE TRABAJO Y EQUIDAD**

Este fue un gran logro en este capítulo de Mujer y Trabajo. Durante la presentación ante la comisión, se enfatizó la importancia de introducir la dimensión de género, como elemento central en las políticas públicas.

Ver presentación en [www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)

ComunidadMujer propuso al Consejo Presidencial de Trabajo y Equidad, cinco medidas concretas para avanzar hacia la igualdad de género:

### **a) Incorporación de la dimensión de género en políticas y programas**

Las instituciones y servicios que diseñan y ejecutan los programas y políticas orientadas a fomentar la inserción laboral de las personas o a mejorar las condiciones y calificaciones de éstas, han sido débiles e inconsistentes en incorporar el enfoque de género en sus iniciativas. Cuando hablamos de una sociedad más igualitaria, hablamos de una sociedad que es capaz de eliminar las desventajas que se producen entre las personas, para producir una distribución más igualitaria de los logros que como sociedad se alcanzan.

Se requiere un especial énfasis en el enfoque de género en:

- Programas y políticas de capacitación y empleo, dirigidas a hombres y mujeres
- Programas SENCE
- Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)

## **b) Programa de apoyo a la familia y de cuidado a las personas**

Para liberar a las mujeres de su responsabilidad exclusiva en quehaceres que inhiben su participación en el mercado laboral, se requiere de un sistema público de cuidado desde el nacimiento de los hijos hasta que los jóvenes sean autónomos afectiva y económicamente.

El Gobierno ha hecho un gran esfuerzo por aumentar la cobertura y la extensión horaria de los establecimientos que atienden menores de edad.

Sin embargo, para satisfacer la necesidad de cuidado infantil de las madres que quieren acceder a un trabajo o mantenerse en él, es necesario:

- Ampliar la cobertura del sistema
- Desarrollar un sistema con altos estándares de calidad (que facilite que las madres confíen en él y estén dispuestas a dejar a sus hijos para salir a trabajar).
- Considerar las preferencias de las usuarias de los programas en cuanto a ubicación espacial de los establecimientos que prestan el servicio y a los horarios de atención.

## **c) Generar condiciones laborales que permitan una relación más armoniosa con la vida familiar**

Hasta ahora la conciliación entre familia y trabajo es una iniciativa que depende de los empleadores y es además, un recurso que utilizan principalmente las grandes empresas y que se ofrece por lo general a las plantas directivas y ejecutivas en éstas.

Sobre el particular, ComunidadMujer planteó:

- Incentivos tributarios a las grandes empresas en relación al número de trabajadores y operarios que reciben facilidades de conciliación cuando su cónyuge trabaja.
- Incentivos tributarios a las empresas pequeñas y medianas que ofrezcan beneficios en este campo.

## **d) Avanzar en el debate sobre la flexibilidad laboral**

Este tema está empantanado y tironeado por intereses que parecieran contrapuestos e insalvables.

En la consulta de CM a más de cinco mil mujeres (Voz de Mujer, 2005), se les preguntó cuál sería la medida más eficaz para incorporarse a un trabajo o para permanecer en él, y la respuesta mayoritaria fue "flexibilizar los horarios de trabajo". La propuesta de CM es iniciar el diálogo buscando consensos en los fines y los objetivos para avanzar efectivamente en los medios.

## **e) Cincuenta por ciento de mujeres en la fuerza laboral el 2012**

Esta es la meta para el Censo del 2012, el promedio latinoamericano de 50% de participación laboral femenina.

Para lograrlo propusimos que:

- Los organismos públicos reporten cómo sus políticas y programas van a contribuir o están contribuyendo al logro de esta meta;
- Un observatorio público liderado idealmente por la sociedad civil en colaboración con el Gobierno y,
- La formación de un comité o grupo de seguimiento al cumplimiento de esta meta (que en base a los resultados del observatorio laboral rediseñe o elabore nuevas sugerencias de políticas para alcanzar dicha meta).

En resumen se plantea que romper el círculo de la pobreza en Chile pasa por diseñar políticas públicas que consideren que hombres y mujeres se insertan de manera diferente en la sociedad y en el mercado laboral. Asumir esa diferencia y actuar en consecuencia es determinante para mejorar las condiciones de trabajo y de vida familiar de los chilenos y avanzar en equidad”.

A partir de lo anterior, las metas para los próximos años tienen que ver con la realización de investigaciones sobre discriminación, participación laboral femenina y estudios sobre Mujer y Salud, entre otros.

## **OTRAS PROPUESTAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN:**

### **Flexibilidad laboral**

Durante el 2007 ComunidadMujer se propuso estudiar el tema de la flexibilidad laboral con el propósito de elaborar propuestas innovadoras y atractivas que favorezcan tanto a trabajadores como a empleados. Entendemos que la falta de flexibilidad laboral, entendida como el conjunto de recursos o herramientas que permitan hacer un uso flexible de la jornada laboral, es un impedimento para que más mujeres ingresen al mercado laboral.

Bajo ese planteamiento se diseñó un plan de trabajo que incluyó: determinar el estado de situación sobre el tema (cifras, marco legal, definiciones, etc.), determinar cómo se entiende la flexibilidad laboral tanto para trabajadores como empleadores; conocer los planteamientos expresados en el debate público por las autoridades pertinentes; realizar entrevistas con empleados, empleadores e instituciones para discutir el tema y finalmente elaborar una propuesta.

Dentro de ese esquema se estudiaron las leyes laborales que incidían en la regulación de la jornada laboral, contrataciones, despidos, entre otras y se realizaron entrevistas con expertos de diferentes sectores. Dentro de los entrevistados se encuentran: Diego López, Dirección del Trabajo; Dante Contreras y David Bravo, Universidad de Chile; Rubén Sepúlveda, Gerente Recursos Humanos Telefónica; Andrea Rotman, Gerente de Marketing Telefónica; Laura Echeverría, Directora Programa Capacitación Mujeres Jefas de Hogar, Sernam; Carmen Román, Fiscal Cencosud; Pedro Rivadeneira, experto consultor en Teletrabajo; Macarena Alvarado y Juan Giles, Departamento de Empleo de Subsecretaría Trabajo; Cristian Salazar, investigador Teletrabajo; Juan Francisco Urmeneta, Asociación Chilena Seguridad; Ariel Rossel, Área Legislativa, Subsecretaría Trabajo; Elinett Wolff; coordinadora Mesa Trabajo Mujer y Tecnologías, Ministerio Economía; Cristóbal Joannon, Director Comunicaciones IBM; Olivia Recart, Subsecretaría Hacienda.

Dentro de todo lo visto y estudiado se concluyó que falta hacer propuestas concretas sobre modelos de flexibilidad laboral, que se ajusten a la ley, y que favorezcan tanto a empleados como a empleadores. Se detectó que las modalidades de teletrabajo y jornada parcial, a pesar de estar contempladas en nuestra legislación, son poco utilizadas. En el caso de la jornada parcial: las empresas tienen escasa oferta de este tipo de trabajos y por otro parte para un trabajador los costos fijos de asistir a un trabajo media jornada son iguales que los de asistir a un trabajo full time, y recibe la mitad del sueldo. (De acuerdo a

datos del 2006, 8% de los ocupados trabaja a jornada parcial (menos de 30 horas a la semana), 5% de los hombres y 14% de las mujeres. En cambio, en USA 15% de la población trabaja a jornada parcial y en Holanda esta alcanza a 33%.

Después de conversar con varios expertos, ComunidadMujer elaboró una propuesta concreta sobre flexibilidad laboral relacionada con el Teletrabajo. El Teletrabajo surge como una vía inteligente de conciliación y de ahorro de tiempo y responde tanto a la necesidad de flexibilización del horario de trabajo, cada vez más requerida y apreciada por parte del trabajador, como a la exigencia de rentabilidad de las empresas.

El **Teletrabajo** significa fundamentalmente que el trabajo va a la persona y no al revés es una modalidad que desafía la costumbre y obliga tanto a empleador como a trabajador a desarrollar una nueva relación laboral. Se trata de que una persona pueda ejercer el mismo trabajo, por ejemplo, dos días en la casa, tres en la oficina, lo que permite disminuir notablemente el tiempo de traslado, y según los estudios, disminuye el estrés, aumenta la concentración, y permite distribuir mejor el escaso tiempo.

Hoy el teletrabajo en Chile es insignificante, a pesar de que algunas empresas han comenzado tímidamente a tener teletrabajadores. No hay nada que le impida desarrollarse en forma exitosa: si bien no existe una ley que lo aliente, tampoco le pone problemas. Adicionalmente Chile tiene uno de los índices de inserción de banda ancha más altos de Latinoamérica, tecnología indispensable para el teletrabajo.

## Qué falta

- Conocimiento sobre la realidad del Teletrabajo en Chile: en cuáles áreas es más aplicable, qué modalidad es mejor; qué tipo de empleado funciona mejor con este esquema, etc.
- Incentivos para que más empresas implementen este tipo de trabajo
- Una legislación que oriente y facilite la implementación de esta modalidad de realizar el trabajo

## Qué proponemos:

- Estimular un verdadero desarrollo del teletrabajo y que se convierta en una prioridad para el Ministerio del Trabajo
- Que el gobierno cumpla con lo prometido en el discurso presidencial del 2006 respecto de legislar sobre el tema
- Generar incentivos claros tanto para las empresas como para los trabajadores y que vean que este tipo de trabajo es beneficioso para ambos

ComunidadMujer presentó a dos importantes empresas un proyecto piloto para implementar teletrabajo en sus empresas. El plan incluía implementación de teletrabajo para un grupo de personas, evaluación rigurosa de los resultados, elaboración de propuestas y si los resultados eran beneficiosos, expandir la política a toda la empresa. Al momento de esta memoria, se estaba trabajando en acotar más la propuesta y continuar las conversaciones con las empresas.

- Brechas salariales

Este es uno de los puntos clave a la hora de hablar de discriminación de mujeres en cargos directivos.

En el transcurso del 2007, se le hizo seguimiento a diversas leyes de interés para ComunidadMujer. Asimismo, se realizaron acercamientos a la labor legislativa del Congreso, con la **visita a una sesión de la Comisión de Familia en la Cámara de Diputados**.

Posteriormente, **se enviaron comentarios** sobre el proyecto de modificación del Código del Trabajo que resguarda el Derecho a la Igualdad de Remuneraciones.

Al respecto, **ComunidadMujer propuso:** que este proyecto de ley creara una instancia de información pública sistemática que muestre remuneraciones brutas fijas y sus componentes variables, por sexo, sector económico y cargo. A esta instancia de información podrían acudir hombres y mujeres en caso de sufrir discriminación salarial, por trabajos de igual valor. Ahí podrían encontrar información para comparar su situación salarial, negociar de manera informada y adecuada sus remuneraciones y presentar en distintas instancias sus reclamos de discriminación.

## Contactos legislativos

También se visitó al Presidente de Cámara de Diputados, Patricio Walker y a otros parlamentarios para presentar el primer número de la Serie de Estudios de ComunidadMujer sobre Previsión Social.

Continuaremos en 2008 con el chequeo permanente de las leyes que afectan la igualdad de oportunidades o que abordan el tema de la discriminación femenina.

Algunos de los proyectos de ley que seguimos de cerca son:

- Proyecto Ley Brechas Salariales
- Proyecto que Flexibiliza el Uso del Permiso Maternal (Chile Crece Contigo)
- Reforma al Sistema Previsional

## Trabajos en Comités

Parte importante del actuar de ComunidadMujer se basa en el trabajo en redes con instituciones y personas provenientes de diversos sectores de la sociedad. En años anteriores este trabajo se materializó mediante la creación de grupos de trabajo o comités, que tuvieron importantes frutos y fueron determinantes para la creación de debates, estudios y propuestas de políticas públicas ligadas a nuestra misión.

En ese sentido funcionaron con éxito el 2006 los comités de políticas públicas, tribunales de familia, y microemprendimiento. De este último se desprendieron dos proyectos de investigación pendientes para desarrollar el 2007, que tenían por objetivo indagar con mayor profundidad en el tema de la comercialización en la microempresa dirigida por mujeres. Ambos proyectos se presentaron tanto a organismos e instituciones nacionales e internacionales en búsqueda de financiamiento, pero sin éxito hasta el momento de esta memoria.

El funcionamiento de los comités nos enseñó que si bien son una instancia de participación importante es necesario convocarlos cuando exista una necesidad y un propósito definidos. En ese orden de cosas, el 2007 sentimos la necesidad de plantear una nueva forma de participación con las personas y con las redes que apoyan la función de esta institución.

Para ello se definieron 2 líneas de acción:

- Generar una instancia de reflexión interna (**encuentros de consejeras**) y
- Generar una instancia de conversación y reflexión con otras instituciones vinculadas con el quehacer de la mujer.

## Reflexión con otras instituciones

Una de las aspiraciones de ComunidadMujer es validarse y posicionarse tanto con los medios de comunicación como con otras instituciones ligadas al tema de la mujer.

En ese orden se planificó reunir a instituciones gremiales, de investigación o de acción que trabajan en beneficio de la mujer con el objetivo de compartir experiencias, líneas de acción y de nutrirnos con el quehacer de cada una. Esta instancia permitió visibilizar nuestro trabajo, complementó nuestra mirada y permitió trabajar informadas respecto de lo que se está pensando y ejecutando sobre la mujer. Durante el año se realizaron varios de estos encuentros.

## **PROGRAMA ACCIÓN, FAMILIA Y TRABAJO (PAFT)**

Lanzado en enero de 2007, en un seminario internacional que tuvo como invitadas a Lotte Baylin, profesora de administración y directora del Workplace Center del MIT, y a Vicky Novell, doctora en Políticas públicas de la Universidad Estatal de Portland (EE.UU.) y experta en inserción laboral femenina, el Programa Acción, Familia y Trabajo (PAFT) fue una de las importantes actividades realizadas por ComunidadMujer durante 2007. Creado en alianza con la Escuela de Administración de la Universidad Católica, tiene como propósito ayudar a la comunidad empresarial a generar un ambiente proactivo hacia la integración de la vida laboral y familiar, con el fin de incrementar el bienestar y la productividad de hombres y mujeres.

Tras una dedicada labor que se inició en 2006 donde se comprometió la participación de empresas como Clínica Las Condes, Entel, Banco Santander y Caja de Compensación Los Andes, en el 2007 se incorporó a la Asociación Chilena de Seguridad como otra empresa más en el consejo asesor.

El PAFT realiza consultorías, investigaciones, capacitación, seminarios, mesas redondas y talleres, que en el 2007 se concretaron en:

- a. Elaboración de un documento sobre Políticas de Conciliación Familia y Trabajo en el marco de un concurso de políticas públicas de la Universidad Católica.
- b. Investigación en curso sobre las medidas más aceptadas por los empleados, mediante una encuesta a empresas.
- c. Elaboración en curso de un instrumento de acreditación (**Sello Integración Vida y Trabajo**), en colaboración con Price WaterhouseCoopers y Economía y Negocios de El Mercurio, para las empresas que acrediten que las acciones de conciliación forman parte de su política corporativa.

La acreditación se realizará con estándares internacionales, en el marco del Alfred P. Sloan for Business Excellence in Workplace Flexibility”, como parte de la iniciativa denominada “When Work Works” de la Sloan Foundation.

- d. Preparación de una publicación para difundir el tema en las empresas.

## **Actividades de difusión:**

**Seminario Internacional:** “Sociedad, familia y trabajo. El gran desafío de trabajar y hacer familia”, realizado el 3 de mayo, con las expositoras, Manuela Tomei, y Ellen Galinsky; y los panelistas Alberto Echegaray, presidente de Isapre Consalud; José Antonio Yazigi, Gerente General Great Place to Work, Claudia Sanhueza, Académica de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado y Nureya Abarca, investigadora y docente de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica.

Durante su estadía en Chile y a instancias de ComunidadMujer, Ellen Galinsky se reunió con gerentes de Recursos Humanos de empresas y con organizaciones afines a nuestra corporación.

Materias medulares de este programa son el impacto de la cultura corporativa y laboral y las herramientas de evaluación y de ascenso vinculadas con la conciliación Familia y Trabajo; las dificultades concretas que pueden ocurrir en relación con esta temática y que atañen directamente a sus empleados; y la evaluación de cambios en la productividad en las empresas, a partir de acciones de conciliación Familia y Trabajo.

Para ello, un equipo de trabajo realizará consultorías a las empresas siguiendo un método de capacitación que a la vez sea un instrumento de acción-investigación. Con este fin, ComunidadMujer tomó contacto e hizo propuestas a las empresas Angloamerican, Ernst & Young y el Estudio de Abogados Barros & Errázuriz.

En el curso de 2008 se realizará una consultoría para Barros & Errázuriz sobre cómo mantener y retener talentos.

## **PROGRAMA MENTORES**

Por quinto año consecutivo, este programa se propuso apoyar a mujeres con potencial para el emprendimiento, el liderazgo social o el ejercicio de su profesión, asignándoles un mentor destacado por su prestigio y experiencia en sus respectivos ámbitos de desempeño. Esta actividad:

Fortalece y actualiza las capacidades de las mujeres guiadas

Abre un espacio de solidaridad a hombres y mujeres destacados

Al término del proceso, se espera que las guiadas generen modelos que faciliten las opciones de otras mujeres que se encuentran en su misma situación inicial.

A la fecha, el Programa Mentores ha apoyado el desarrollo de carrera de más de 150 mujeres y ha contado con más de 100 hombres y mujeres colaboradores que han entregado su tiempo, experiencia y entusiasmo de manera solidaria.

El programa se ha consolidado tanto en su gestión como en su contenido. Como en años anteriores la metodología de trabajo incluyó reuniones de mentorías; entrega de material de apoyo mediante documentos y en nuestra web, actividades grupales con mentores y guiadas; evaluaciones en proceso y al término del trabajo de cada una de las parejas; apoyo y asesoría para las parejas que lo requieren y seguimiento por parte de ComunidadMujer.

Durante el 2007 se dio apoyo a 26 mujeres en compañía de 26 mentores. Se contó con la asesoría de María Luisa Silva, psicóloga clínica experta en coaching de la empresa Newfield Network, quien aportó contenido y su experiencia en el programa.

## **Actividades de difusión:**

Simposio Internacional de Liderazgo y Mentoría:

Para apoyar el lanzamiento del Programa Mentores iniciado el 3 de abril, se realizó dos semanas después este seminario, organizado en conjunto con The Center for Women and Democracy (CWD). Las expositoras fueron la ex embajadora de Estados Unidos, Aldona Wos, la ejecutiva Kathy Lombardo y Maryel Duzan, académica de la Universidad de Washington. Los panelistas en esta ocasión fueron, María Luisa Silva, psicóloga de la Universidad Católica y coach ontológico formada en The Newfield Network y María Olivia Recart, subsecretaria de Hacienda. Expuso sobre programas de mentoría exitosa en Estados Unidos.

Actividades ejecutadas durante el desarrollo de este Programa en el Hotel Kennedy:

- Martes 3 de abril, Inicio del programa.

- Viernes 11 de mayo, Sesión de Orientación a Mentores y Guiadas,
- Jueves 5 de julio, Evaluación en Proceso a Guiadas y Mentores.
- Miércoles 10 de octubre, Evaluación Final y Cierre del programa con una conferencia acerca del liderazgo de Juan Carlos Eichholz, abogado Master en Políticas Públicas, director del Centro de Liderazgo Estratégico de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- El viernes 9 de noviembre se realizó un Taller de Negociación para socias y participantes del programa, con Jaime García, mentor desde los inicios del programa de ComunidadMujer y autor del libro “Inteligencia Relacional”. El taller de tres horas y realizado en el Café Literario de Providencia tuvo muy buena evaluación de las asistentes.

Como resultado de la evaluación final del programa se decidió ampliar el número de participantes incluyendo mujeres con liderazgo social y educacional y fortalecer la creación de redes entre guiadas. Además se propuso concretar una evaluación externa que mostrara los efectos que el programa haya tenido en las guiadas desde sus inicios.

Con motivo del lanzamiento del Programa Mentores 2008, el 21 de noviembre del 2007 se realizó un encuentro de socias con Alice Eagly, experta en liderazgo femenino y autora del libro “Women and the Labyrinth of Leadership”

## **CAPACITACIÓN Y TESTIMONIOS DE MUJERES EMPRENDEDORAS**

### **Concurso de Testimonios de Mujeres Emprendedoras**

ComunidadMujer, Cencosud - Paris y Fondo Esperanza trabajaron durante el año 2007 en elaborar un proyecto para apoyar a las mujeres emprendedoras socias de Fondo Esperanza, a través de un Ciclo de Talleres de capacitación que culminará con un gran Concurso de Testimonios de Desarrollo Personal y Emprendimiento.

El concurso busca ejemplificar y difundir con testimonios los factores de desarrollo personal que influyen en el emprendimiento. De esta manera se abren oportunidades a otras mujeres que conocerán sus experiencias.

Este ciclo de talleres a realizarse durante 2008 reemplaza al proyecto Con-Vivir Integrando Mundos que no se realizó este año. Los talleres están dirigidos a 150 microempresarias de sectores de bajos recursos y los trabajos grupales que allí se realicen serán facilitados por socias de ComunidadMujer.

Los objetivos de esta iniciativa son:

- Promover un diálogo entre mujeres microempresarias y expertos en temas laborales, familiares y de conciliación familia-trabajo para que puedan dar respuesta a sus necesidades.
- Ejemplificar con testimonios los factores de desarrollo personal que influyen en el emprendimiento.
- Difundir los testimonios.
- Fortalecer la creación de redes entre socias de Fondo Esperanza de diferentes bancos comunales de Santiago.

Con el fin de dar visibilidad y fomentar el desarrollo personal para el logro del emprendimiento efectivo se editará en 2008 una publicación con los testimonios de las emprendedoras ganadoras, fotos de sus lugares de trabajo y un resumen de los temas expuestos en los Talleres de Capacitación.

## **2.2 MUJER, POLÍTICA E INFLUENCIA PÚBLICA**

### **PROGRAMA LIDERAZGO POLÍTICO FEMENINO, FORMACIÓN POLÍTICA Y MEDIÁTICA**

En 2007 ComunidadMujer decidió abordar la participación política de la mujer en Chile, con un programa de acción propia. Sin embargo apoyar a que más mujeres participen activamente en la política y en consecuencia en la elaboración de políticas públicas, nos ha parecido fundamental para incorporar y reforzar la mirada de la mujer en todos los ámbitos del quehacer nacional y por ende reforzar la misión de nuestra corporación.

En ese contexto y motivadas por la realidad nacional, que evidencia una baja presencia de mujeres en todos los cargos de elección popular, sólo 2 senadoras y 18 diputadas, 42 alcaldesas y 441 concejales, se estimó apropiado impulsar un programa piloto con miras a las elecciones municipales del 2008. Este programa fue diseñado y liderado por un grupo de profesionales vinculadas a ComunidadMujer, quienes son las actuales directoras del Programa. Entre ellas se encuentran Elena Serrano, Alejandra Letelier Kramer, Marcela Ríos, Esperanza Cueto, Margarita María Errázuriz y Susana Carey. El proyecto fue puesto en práctica por la coordinadora general Pilar Alamos.

**El Programa de Liderazgo Político Femenino, formación política y mediática** tiene por objetivo general aumentar la participación exitosa de mujeres en procesos electorarios y, por esta vía, incentivar la mayor representación política de las mujeres en Chile. En una primera etapa se diseñó para capacitar a 40 mujeres candidatas a concejal o alcaldesa, de todos los partidos y de cualquier región del país. Entre sus objetivos está ampliar los conocimientos de las participantes sobre gobernabilidad y procesos electorales desde una perspectiva de género; aumentar las capacidades y habilidades de mujeres con liderazgo político para participar exitosamente en procesos electorales y fortalecer los vínculos entre las mujeres participantes provenientes de diferentes ámbitos del espacio político y promover la generación de redes entre ellas.

El Programa comenzó en abril del 2008 y contempla dos seminarios presenciales de formación de dos días de duración (abril y junio) y ejercicios prácticos vía internet (mayo). La modalidad de trabajo combina exposiciones participativas por parte de expertos/as, ejercicios prácticos, testimonios de líderes nacionales, lecturas y ejercicios a distancia.

## ¿A quiénes y cómo se convocó?

Durante los meses previos al programa ComunidadMujer convocó mediante reuniones personales y cartas a todos los partidos políticos, invitándolos a difundir esta iniciativa y animar a las mujeres precandidatas o candidatas de sus coaliciones a participar. Se enviaron cartas de invitación a todos los municipios del país, tanto para el alcalde como para el concejo; se contactó a autoridades del SERNAM y se invitó a todas las directoras regionales de este Ministerio y a las encargadas de las Oficinas de Participación a difundirlo. Además se avisó de la existencia de este programa a toda la base de datos de Comunidadmujer, la que incluye socias, consejeras, autoridades, etc.

Esta tarea fue apoyada por 2 avisos publicados en el Diario El Mercurio de Santiago, avisos en diarios regionales de El Mercurio, tanda radial en Bío-Bío la Radio; entrevistas, notas de prensa, página web, emails, entre otros.

Postularon al programa 90 mujeres de todo Chile. El proceso de selección lo realizó ComunidadMujer considerando los siguientes criterios: ubicación geográfica, equilibrio político, perfil de la candidata, viabilidad de la candidatura, trayectoria de liderazgo, motivación. Con esas consideraciones fueron aceptadas 40 mujeres de gran parte de los partidos políticos.

ComunidadMujer transparentó el proceso de selección con expertos de diversas instituciones del país entre los que se encontraban Ena Von Baer de Libertad y Desarrollo; María de los Angeles Fernández de Chile 21, María Luisa Brahm del Instituto Libertad, y Marta Maurás de Unicef, quienes hicieron llegar sugerencias y observaciones.

El programa fue financiado con aportes recibidos de Idea Internacional, Ms. for Women Foundation y el Gobierno de Chile. Además se contó con la colaboración de Ogilvy, Asociación Chilena de Municipalidades, Biblioteca del Congreso Nacional y Universidad Diego Portales.

Al cierre de esta memoria se había realizado con éxito el primer seminario del programa al cual asistieron 34 participantes.

## INVESTIGACIONES Y SERIES DE ESTUDIOS

Durante el año 2007 se lanzó la Serie de Estudios de ComunidadMujer orientada a difundir investigaciones y propuestas de políticas públicas a parlamentarios, autoridades y académicos. Los temas del año fueron:

**-Previsión Social:** Este número incluyó una entrevista al economista Mario Marcel, quien estuvo al frente del Comité asesor presidencial sobre Reforma Previsional y analizó la situación previsional de la mujer con propuestas para el cambio.

**-Equidad Laboral:** En este boletín se entrevistó a Oscar Landerretche, se describieron las propuestas de ComunidadMujer para mejorar la equidad en el mundo del trabajo y se analizaron las brechas de género en el mercado laboral chileno.

**-Barómetro Mujer y Trabajo:** En esta edición se entrevistó a Juan Somavía, director general de la OIT, y se analizaron los principales resultados del Barómetro.

## **RELACIONES CON SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

ComunidadMujer se relaciona en forma permanente con variadas instituciones para llevar a cabo su misión. Estos lazos hacen crecer nuestras redes y permiten también conseguir mejores auspicios, patrocinios y apoyos por parte del Gobierno, mundo académico, político y empresarial.

Asimismo, la presidenta de la Corporación es solicitada frecuentemente para participar en actividades de extensión, como charlas y conferencias; para ser jurado de premios y como parte de las actividades que realizamos.

Durante 2007 se mantuvo una estrecha relación con la Presidencia, SERNAM, Ministerio y Dirección del Trabajo. Participamos también en mesas ad hoc del gobierno y diversas reuniones con personeros públicos.

Por primera vez fuimos llamados a una comisión de trabajo de la Cámara de Diputados y a exponer en el Consejo Asesor Presidencial para la Equidad Social.

También es relevante mencionar los contactos y relaciones con nuestros pares, es decir otras organizaciones de mujeres con las que nos relacionamos naturalmente. Hubo dos instancias en que invitamos a un encuentro a miembros de estas instituciones: reunión informal para hablar sobre mujer y trabajo y otra reunión con motivo de la venida de Ellen Galinsky.

Durante 2007 ComunidadMujer fue parte de las Mesas de Trabajo que convoca INE, para la discusión de los aspectos técnicos de las mediciones que ésta realiza. A lo largo del año se trabajó en torno a la encuesta de Uso del Tiempo y a partir del año 2008, seremos convocados para trabajar sobre instrumento de medición que se utilizará en el censo del año 2012.



Las ganadoras del Premio ComunidadMujer 2007 fueron:

- Premio ComunidadMujer 2007: Centro Cultural y Artístico “Sembradoras de Sueños”, comuna de Nogales, V Región.
- Mención de Honor: “Diosas de la Esperanza”, comuna de Pudahuel, Región Metropolitana.
- Mención de Honor: Agrupación por el Progreso Sector La Laguna, comuna de Curanilahue, VIII Región.

**El Centro Cultural y Artístico “Sembradoras de Sueños”, de la comuna de Nogales, V Región,** entrega capacitación permanente como una herramienta para el progreso por sí mismas, esto ligado a la posibilidad de promover la identidad rural de la comuna de Nogales. A partir del trabajo cooperativo de las mujeres que componen la organización han diseñado un plan de acción para el área social, en torno al desarrollo, siendo uno de sus ejes principales el desarrollo social productivo. Entre sus proyectos emblemáticos está la “Burroteca viajera” que promueve la lectura entre párvulos y sus familias.

**La organización de Mujeres “Diosas de la Esperanza”,** son las creadoras de la Casa de Primera Acogida a víctimas de violencia intrafamiliar en Pudahuel (Región Metropolitana), uno de los sectores con mayor denuncia de VIF en la comisaría de la comuna. En conjunto con su Municipalidad, la Junta de Vecinos, PRODEMU y organizaciones de mujeres de su sector, acogen a mujeres víctimas de violencia y les ofrecen talleres de capacitación en desarrollo personal y productivo.

**La Agrupación por el Progreso del Sector La Laguna,** de la comuna de Curanilahue, VIII Región, realiza actividades de apoyo socio-económico a su sector. Sus socias atienden un Comedor fraterno que entrega diariamente almuerzo a 35 familias de escasos recursos. Además realizan talleres de desarrollo personal y productivo para mujeres y actividades de recaudación de fondos organizadas con toda la comunidad para entregar canastas familiares en Navidad.

Las directivas de las tres organizaciones finalistas se reunieron el miércoles 3 de octubre todo el día en Santiago, participando del Taller de Capacitación "Liderazgos de mujeres, recursos y apoyos para nuevas prácticas" dirigido por Alejandra Valdés Barrientos de HEXAGRAMA CONSULTORAS. Se entregó material de apoyo en liderazgo, se realizaron ejercicios prácticos y se compartió alegremente entre todas las presentes.

### **3.2 ALMUERZO ANUAL**

Cada año se organiza el ya tradicional Almuerzo de ComunidadMujer, encuentro que tiene por objetivo:

Convocar mujeres líderes de opinión y autoridades, además de las consejeras, y colaboradoras de ComunidadMujer, para comunicar la agenda, agradecer a la extensa red de apoyo de la corporación y celebrar un año más de trabajo.

Tiene por objetivo además entregar el Premio Anual ComunidadMujer, dar visibilidad social, comunicar el trabajo y la misión de la corporación.

En 2007, el almuerzo se realizó en el Castillo Hidalgo y como en años anteriores, asistió la Presidenta Michelle Bachelet. En su discurso ella instauró la tradición de que el Presidente/ta en ejercicio asista a este evento.

Ver discurso Presidenta de ComunidadMujer en [www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)

## 4 Asociatividad

### 4.1 SOCIAS

ComunidadMujer es una gran red de mujeres, así es cómo en sus cinco años de existencia han sido parte de nuestra corporación miles de mujeres. Al cierre del año 2007 la pertenencia y membresía alcanzó a las 350 socias con sus cuotas al día, de ellas 65 corresponden a socias honorarias. La asociatividad a ComunidadMujer, los pagos de la membresía y los beneficios que la organización entrega a sus asociadas ha sido desde los inicios un desafío con muy deficientes resultados.

Se plantea generar nuevamente una agresiva campaña para socias, con el fin de crecer en asociatividad y lograr que por este concepto se logre financiar parte de los gastos de la institución.

El perfil de nuestras socias responde a una mujer entre 30 años y 50 años, de nivel socioeconómico medio alto, con estudios universitarios y que se desenvuelve principalmente en el área comercial de las empresas donde trabaja, muy ligada a la toma de decisiones. Además de su trabajo y su casa, algunas actividades que les

brindan mayor satisfacción son la práctica de algún deporte, las reuniones sociales y la acción social.

### **Beneficios Actuales para Socias**

Ser socia de ComunidadMujer significa pertenecer a una gran red de mujeres con las que se pueden generar lazos y conocer otras experiencias. Para ser socia se cancela una membresía anual de \$45.000. Esta cuota se reajustó durante 2007 para incorporar los beneficios de la tarjeta de fidelización de Farmacias Ahumada. Los beneficios actuales son:

- Entrada liberada a los encuentros organizados por ComunidadMujer (excepto Almuerzo Anual).
- Interesantes descuentos en todas aquellas actividades como cursos, seminarios, conferencias y talleres donde se deba cancelar algún tipo de adhesión.
- Recibir el Newsletter digital de ComunidadMujer. Este newsletter fue creado durante 2007, con un gran éxito y valoración.
- Publicar avisos de productos y servicios en el newsletter y en la página web.
- Credencial de descuentos de Farmacias Ahumada (incorporado durante 2007).
- Descuentos en: Ópticas Place Vendome, Peluquerías Sebastián Ferrer, Balthus Wellness Club, Joyería Torres.
- Descuentos en cursos de posgrado de Eclass – UAI

## Encuesta a socias

Un total de 95 socias de ComunidadMujer, que en su mayoría tenían entre 41 y 50 años, participaron en una encuesta realizada el 2007. La idea fue tomar el pulso de los intereses de nuestras socias respecto de las actividades que realizamos y los temas que les interesan. En líneas generales el estudio arrojó los siguientes resultados:

- El 100% de las encuestadas considera que ComunidadMujer es un aporte para el desarrollo de la mujer y un 69,5% la define como una organización seria y responsable. (Ambas cifras aumentaron considerablemente respecto de la misma encuesta realizada en el 2006)
- Aunque la participación de las encuestadas en las distintas actividades de ComunidadMujer no fue alta, los encuentros a los que más asistieron fueron: Simposio Internacional de Liderazgo y Mentoría, la conferencia de Luc Ferry y el almuerzo anual de ComunidadMujer.
- Consultadas sobre qué tema le gustaría que se tratara en un encuentro de socias, el 91,5% dijo Liderazgo, el 89,4% se inclinó por “Cómo crear y consolidar redes” y el 85% prefirió la opción “Negociación”.
- Respecto de los beneficios que Comunidadmujer da a las socias, las encuestadas dijeron conocer y usar mayoritariamente las entradas liberadas a desayunos y seminarios (86,3% y 75,8%, respectivamente)

## Otras actividades de socias

Durante 2007 ComunidadMujer ofreció a sus socias participar como voluntarias de la Fundación Domos.

El Centro de Desarrollo de la Mujer Domos, implementó el Programa Asociarse, cuyo objetivo es generar oportunidades laborales en puestos de trabajo y emprendimientos económicos para mujeres que han vivido violencia doméstica, entendiendo que la autonomía económica es una herramienta clave para la superación de esta problemática y una posibilidad real de un mejor horizonte de vida para ellas y sus hijos.

También durante este año 22 socias de ComunidadMujer participaron como voluntarias en los talleres de El Albergue, fundación dirigida a mujeres de escasos recursos y alta vulnerabilidad en Santiago, liderada por un equipo de profesionales entre los que se encuentra la psicóloga Paula Serrano.

Cada voluntaria fue capacitada por el equipo de El Albergue para ser facilitadora de un grupo de mujeres de escasos recursos que se acercó a la fundación para mejorar su calidad de vida y bienestar

## 4.2 RED MUJER

Durante el año se analizó la conveniencia de formalizar e institucionalizar las filiales de ComunidadMujer en el sur. Se modificaron los estatutos legales de la Corporación con este objetivo. Sin embargo, y luego de un análisis acabado, con informes en derecho, el Directorio tomó la decisión de que lo más conveniente era formar una red de organizaciones independientes que cuenten con el apoyo ComunidadMujer. Es así como nació Red Mujer y sus asociadas: Mujer Araucanía (hasta 2006 ComunidadMujer de la Araucanía), presidida por Rosemarie Junge, (directora General del Campus Sur Austral de la Universidad Diego Portales) y Círculo Mujeres de Los Ríos (ex ComunidadMujer de los Ríos), presidida por Laura Bertolotto, rectora de la Universidad Santo Tomás de Valdivia.

# 5 Comunicaciones y Relaciones Públicas

## 5.1 PRENSA

Durante 2007 la presencia de ComunidadMujer en los medios de comunicación dio un salto cuantitativo y cualitativo.

Luego de la encuesta que realizó en 2006 la empresa Captiva a algunos medios de comunicación, que arrojó como diagnóstico general que ComunidadMujer no constituía un referente en ninguno de los temas en que se pensaba que sí lo era; y gracias al reenfoque de las líneas de trabajo de la Corporación; el 2007 crecimos en cantidad de apariciones en prensa, en variedad de medios y en extensión de algunos artículos.

Una de las estrategias fue enfocarse hacia las secciones de Economía y Negocios, y otras como Sociedad de los diarios de información general (El Mercurio y la Segunda, principalmente) y de los Diarios Económicos, para comenzar lentamente a “migrar” de las secciones “femeninas”, pero sin dejarlas completamente.

ComunidadMujer también estuvo presente en varios programas de radio (Agricultura, Cooperativa, Duna, Universidad de Chile) comentando temas de su quehacer.

Igualmente se logró una cobertura récord en las páginas de Vida Social del almuerzo anual de ComunidadMujer celebrado en Castillo Hidalgo.

Los seminarios internacionales realizados durante el 2007 concitaron buena parte del interés de la prensa, tanto a través de reportajes y entrevistas a los expositores, tanto en secciones de economía y sociedad como en las agendas, principalmente del diario La Segunda y la Revista El Sábado. Ello permite concluir que este tipo de iniciativas son una muy buena vitrina para nuestra corporación.

Las actividades realizadas en alianza -como el estudio divulgado sobre Mujer y Estrés, en conjunto con la Clínica Las Condes y Adimark-, implican un importante esfuerzo de difusión que obtiene buenos resultados. Sobre todo, porque motivan notas en un medio que nos es más esquivo como la televisión.

En cuanto a la presencia de nuestra corporación en la sección de opinión, tan relevante a la hora de ganar influencia en la opinión pública, destacan las columnas periódicas de Margarita María Errázuriz, Vicepresidenta de ComunidadMujer en el diario vespertino La Segunda. Ellas, sin duda contribuyen de manera significativa a aumentar nuestra presencia en los medios, en la medida que es un rostro activo y fundador de ComunidadMujer, aunque en ellas se aborden una amplitud de temas de actualidad y no necesariamente de ComunidadMujer.

Se podría concluir que los tres hitos informativos del año, dada la cantidad de cobertura en medios de comunicación que generaron fueron:

- El Seminario Internacional: “Sociedad, familia y trabajo. El gran desafío de trabajar y hacer familia”. Expositoras. Manuela Tomei (Directora del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT) y Ellen Galinsky, presidenta de Families and Work Institute (Mayo 2007). Ello por el interés mediático que genera la venida de expertos extranjeros, que dan “un aire fresco” a la temática nacional.
- El Barómetro sobre la calidad de trabajo, presentado en diciembre pasado por ComunidadMujer, Datavoz, y OIT. Su cobertura se vio favorecida por la plataforma dada por las instituciones que intervinieron en el estudio y por el interés de su contenido. La prensa siempre está ávida de cifras y estudios validados en temas que son tan sensibles para la población.

- Almuerzo anual de ComunidadMujer, celebrado el 21 de agosto. Este fue el hito social del año, y genera un destacado número de apariciones en la Vida Social.

Sin lugar a dudas los medios que más afinidad demostraron en 2007 con ComunidadMujer fueron El Mercurio de Santiago (Sección Economía y Negocios y Vida y Salud) y el Diario La Segunda (Gente, Sociedad, Economía).

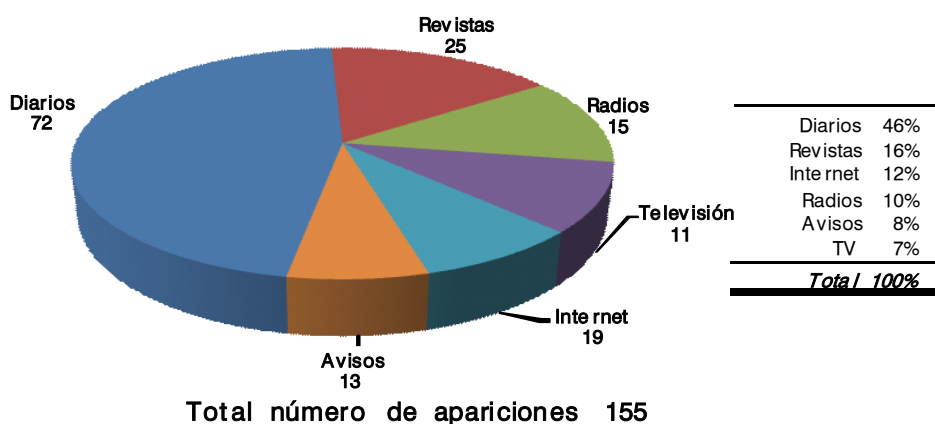
El portal Punto Mujer de emol también fue muy receptivo a la temática que abordamos.

Las revistas femeninas de venta en quiosco y circulación en diarios de información general (especialmente la Revista Ya), siguen siendo una plataforma importante a la hora de publicar contenidos relacionados con CM, si bien para influir en el debate público se ha tenido que realizar un esfuerzo de difusión en otras secciones de la prensa nacional.

Totalmente nula fue en 2007 la presencia de CM en secciones de política y muy baja en tendencia y en las secciones de reportajes del domingo de los diarios. Este es un nicho a explorar sobre todo a través de columnas de opinión y del Programa de Liderazgo Político Femenino que concretará CM en 2008.

Las cifras de la presencia en medios se muestran en el gráfico siguiente:

## Número de apariciones de ComunidadMujer en los medios de comunicación – Año 2007



Por tipo de diario	Cantidad
De Información general	67
Financieros	2
Regionales	3
<b>Total</b>	<b>72</b>

Según Sección del diario	Cantidad
Columnas <sup>1</sup>	26
Vida Social	10
Economía	9
Crónica	7
Sociedad	7
Cartas al director	5
Notas de Consejeras	2
Tendencias	1
Educación	1
Cultura	1
Agenda	1
Dominical (La Nación)	1
Top Secret/Cuentan qué	1
Política	0
<b>Total</b>	<b>72</b>

<sup>1</sup> Desglose columnas	Cantidad
El Mercurio	1
La Tercera (Columna)	2
La Segunda	1
La Segunda MM Errázuriz	22

Desglose cartas	Cantidad
La Tercera	4
El Mercurio	1

Por tipo de revista	Cantidad
Femeninas	15
Actualidad	8
Magazine	2
<b>Total</b>	<b>25</b>

Según Sección de la revista	Cantidad
Notas de ComunidadMujer	10
Vida Social	6
Otros	6
Notas de Consejeras	2
Cartas	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

Nombre de revista	Cantidad
Revista El Sábado (agenda)	6
Revista Ya	6
Revista Cosas	5
Revista Mujer	4
Revista Paula	1
Revista Caras	1
Revista Capital	1
Revista Qué Pasa	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

Radio	Cantidad
Agricultura	7
W	2
Cooperativa	1
Duna	1
Universidad de Chile	1
U. de Santiago	1
Tiempo	1
El Conquistador de Temuco	1
<b>Total</b>	<b>15</b>

Televisión	Cantidad
Mega	4
TVN	3
Chilevisión	2
Canal 13	1
Canal 22	1
<b>Total</b>	<b>11</b>

Internet	Cantidad
Emol	13
Semam	3
Terra	1
La Segunda online	1
U. Central	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

Avisos	Cantidad
El Mercurio	10
Club Lectores El Mercurio	2
La Segunda	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

El plan para 2008 es continuar con el trabajo de posicionar a ComunidadMujer como el principal vocero en el tema TRABAJO DE MUJER ante el mundo político y social, a través del área de estudios y de programas como el PAFT y el de Liderazgo Político Femenino.

Se hace necesario un mayor “activismo” de las consejeras de ComunidadMujer, en secciones como cartas al Director y columnas que aborden los temas que motivan el accionar de nuestra Corporación, para generar espacios de discusión en pro de un necesario cambio cultural en Chile con una perspectiva de género.

Para seguir posicionando a ComunidadMujer como un referente, resulta necesario fortalecer las vocerías de nuestra corporación en temas de coyuntura que afectan a la mujer, dando visibilidad en forma especial a las áreas de desarrollo, estudios y dirección ejecutiva.

El trabajo comunicacional se mantendrá en tres ejes centrales: comunicación con la opinión pública, con las consejeras, y con las socias. De este modo se puede generar un gran círculo virtuoso.

## **5.2 IMAGEN CORPORATIVA**

En 2007 se elaboró un manual de marca para uso del logo de ComunidadMujer en piezas gráficas, pero quedó pendiente para 2008 trabajar la imagen de ComunidadMujer a nivel externo, con una publicación o díptico descriptivo para entregar en eventos y a la prensa.

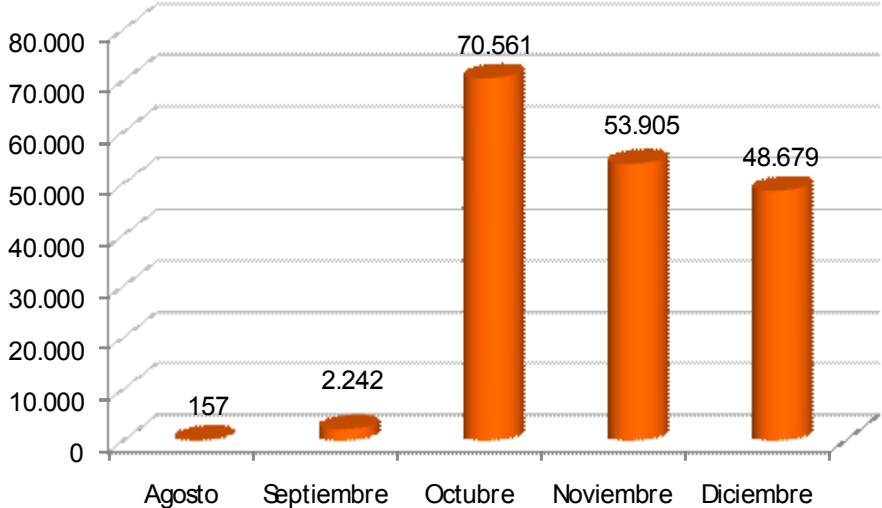
Durante 2007 también se diseñó nuevo sitio web, que estuvo habilitado en agosto. La renovación se hizo para permitir un mayor interactividad con los visitantes y una mejor administración (inhouse).

También se creó el Blog “La otra comunidad”, como una instancia de debate, más libre y abierto sobre temas de coyuntura. Sin embargo, la convocatoria al blog ha sido irregular y sólo resultó interesante cuando hubo comentarios provocativos, que generaron la “reacción” de las ciberlectoras.

Según los datos entregados por el administrador de la página, la empresa Telemática, el tráfico de la página durante los últimos meses del año fue el siguiente:

# Tráfico página web en 2007

Desde su renovación en agosto



Fuente. Telemática

La posibilidad de que las personas puedan inscribirse en los programas de ComunidadMujer a través de la web (como es el caso del Programa Mentores) incide en la estadística.

Dentro de las iniciativas de comunicación interna, en 2007 destacó el envío de

Newsletters a las socias. Se efectuaron un total de ocho, sobre los siguientes temas: Liderazgo Femenino, Mentoría, Participación Laboral Femenina, Reforma Previsional, Madres, roles y estrés, Premio ComunidadMujer, Mujeres en altos cargos y Teletrabajo.

## 6 Resumen de actividades 2007

Actividades con Socias	Tipo			
		N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Mujeres jugadas por el servicio público	Desayuno	3		60
Simposio Internacional de Liderazgo y Mentoría	Simposio	2	3	180
Mujer y Estrés	Desayuno	3	2	120
Mujeres y política: ¿falta de ambición o falta de oportunidades?	Desayuno	5		50
¿Cómo impulsar la participación de más mujeres en la toma de decisiones de las empresas?	Desayuno	5		170
Evento con Alice Eagly	Desayuno		1	29
Taller de Negociación para Socias	Desayuno		1	61
<b>N° de actividades: 7</b>		<b>Total:</b>		<b>670</b>

Seminarios y Foros	Tipo	N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Hoy es posible, productividad y calidad de vida	Seminario Intl.	1	4	186
"Sociedad, familia y trabajo. El gran desafío de trabajar y hacer familia"	Seminario Intl.	4	2	168
Mujer y Vejez digna, La Reforma Previsional	Seminario	4	1	150
Conferencia de Luc Ferry	Conferencia	1	1	150
Conferencia de Luc Ferry	Conferencia	1	1	300
Lanzamiento Barómetro	Conferencia	5	3	130
<b>N° de actividades: 6</b>		<b>Total:</b>		<b>1.084</b>

Participación de Comunidad Mujer en Seminarios y Foros	Tipo	N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Segundo encuentro Mujer Araucanía 2007 (Temuco)	Seminario			800
"Ampliando las oportunidades laborales de la Mujer"	Seminario			150
Comentario libro M <sup>a</sup> Ángeles Fernández, directora Fundación Chile 21	Presentación Esperanza Cueto			50
Trabajo en redes	Seminario			50
Escuela de Ingeniería U. Santa María	Exposición Esperanza Cueto			30
Foro Mujer Rural (Pizarquín)	Exposición Isabel Urzúa			150
Presentación Experiencia Programa Mentores	Desayuno Citibank			40
Premiación Yunus	Esperanza Cueto, jurado			15
II Encuentro de Coaching: Las Preguntas que nos mueven	Exposición Susana carey			200
10 <sup>a</sup> Conf. Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe (Quito)	Participa MM Errázuriz y Pilar Alamos			200
<b>N° de actividades: 10</b>		<b>Total:</b>		<b>1.685</b>

Mentores	Tipo	N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Reunión inicial	Desayuno		1	49
Desayuno de Orientación Programa Mentores	Desayuno		1	30
Evaluación intermedia del proceso de mentoría	Reunión		1	33
Cierre del Programa Mentores	Reunión		1	31
<b>N° de actividades: 4</b>		<b>Total:</b>		<b>143</b>

Consejeras - directorio	Tipo	N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Asamblea de consejeras	Asamblea			35
Exposición Sonia Montecino	Encuentro			20
"Una nación fragmentada", Raúl Rivera	Encuentro			20
Presentación plan 2008 y Comida	Reunión directorio			32
<b>N° de actividades: 4</b>		<b>Total:</b>		<b>107</b>

Reuniones con pares	Tipo	N° panelistas	N° expositoras	N° asistentes
Reunión con Ellen Galinsky	Reunión			5
Ellen Galinsky con Gerentes de Recursos Humanos	Comida			6
Reunión con Marcela Perticara y Rosalba Todaro	Reunión			6
Reunión con CM Araucanía y CM Valdivia	Reuniones			12
<b>N° de actividades: 4</b>		<b>Total:</b>		<b>29</b>