

Facilita, Evalúa y Asesora

Fundación

PROhumana®



ESTADO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS EN CHILE

ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana

ALIANZA POR EL GÉNERO – ALIADOS ESTRATÉGICOS



14 EMPRESAS





ANTECEDENTES INICIATIVA

- ✓ **Mesas Redondas** “Diversidad para crecer, construyendo las bases del *business case* de la Equidad de Género” (2016).
- ✓ **Estudio “Sesgos Inconscientes** que afectan la incorporación de la mujer en directorios y alta gerencia” (2016).



OBJETIVO PRINCIPAL DE LA INICIATIVA

Convertirse en un espacio colaborativo
para generar un país con más **Equidad
de Género** en Chile el **2020**



EJES ESTRATÉGICOS DEL ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana

La **Equidad de Género** en niveles de alta gerencia y directorios

Poner fin a la **Brecha Salarial** entre mujeres y hombres



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – OBJETIVOS

- ✓ Determinar el **nivel actual** de Equidad de Género en Chile.
- ✓ Fomentar la definición de **compromisos concretos de mejora y reducción de brechas** de Equidad de Género nacional.
- ✓ Realizar **seguimiento** de la **contribución** de los diferentes estamentos de la sociedad adheridos a la Equidad de Género.
- ✓ Obtener **Indicadores Cuantitativos** para medir niveles de desempeño.
- ✓ Acercar a la empresa al cumplimiento de los **ODS** y los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres** de ONU Mujeres.
- ✓ Compartir buenas prácticas en Equidad de Género.
- ✓ **Alinear** la Equidad de Género con distintos **indicadores nacionales** en relación a este tema.
- ✓ Impulsar el **cambio cultural** necesario para avanzar hacia la mayor participación de mujeres en empresas y organizaciones.

ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – INSTRUMENTO

El instrumento se estructura en base al **proceso de gestión continua** del **Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana**, razón por la cual, evalúa la Planificación, Implementación, Evaluación y Comunicación de una Estrategia de Equidad de Género. Este proceso garantiza que las acciones desarrolladas por las empresas no queden en iniciativas aisladas y se articulen en una gestión eficiente y sustentable. Es a partir de este proceso que se evalúa el nivel de desarrollo que tienen las empresas en esta materia.





ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – INSTRUMENTO

El desarrollo del instrumento de evaluación se basó en la **experiencia y conocimiento** que tiene **PROhumana** en materia de **medición y estado** de la **Equidad de Género** en las empresas de Chile, contemplando:

- :: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres (WEPs)
- :: Herramienta de Análisis de Brechas de Género de ONU Mujeres
- :: Dow Jones Sustainability Index 2016
- :: GRI G4
- :: Norma Chilena 3262-2012 Igualdad de Género y Conciliación
- :: Ley N° 20.348 de Equidad Salarial
- :: Normas de Carácter General N° 385 y N° 386 de la SVS
- :: Modelo Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – INSTRUMENTO

- ✓ **Fecha de evaluación:** junio - julio 2017
- ✓ El instrumento de autoaplicación contiene **31 afirmaciones** las cuales, en su mayoría, fueron **contestadas de forma dicotómica (SI-NO)**.
- ✓ Para cada afirmación se solicitó **adjuntar un documento corporativo y/o argumentar para acreditar la respuesta entregada**.
- ✓ Adicionalmente, en algunas afirmaciones se solicitó **indicar datos específicos**.
- ✓ El instrumento, con sus respuestas, **debió ser firmado por el/la Gerente de Recursos Humanos o la gerencia responsable de la aplicación del índice**.



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana

RESULTADOS GENERALES

FORTALEZAS

10



Ha **destinado recursos** para la gestión de la Equidad de Género en la empresa.

- Estudios sobre sesgos y brechas internas.
- Capacitaciones de nuevos liderazgos femeninos.
- Actividades orientadas a disminuir las brecha de género como talleres y actividades de conciliación.

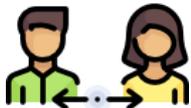
8



Realiza procedimientos que fomenten la **contratación y promoción de mujeres** evitando prejuicios, tanto a nivel corporativo como **cargos de alta responsabilidad**.

- Políticas de Selección, Reclutamiento y Movilidad Interna.

11



Establece formalmente la **equidad en las remuneraciones**.

- Políticas de Compensaciones y Remuneraciones.
- Bandas Salariales.
- Metodologías de cálculo de remuneraciones.

FORTALEZAS

13



Tiene procedimientos para abordar y prevenir el **acoso laboral y sexual**.

- Código de Ética / Reglamento Interno.
- Políticas de Acoso.
- Capacitaciones sobre ética y reglamentos, y de acoso.

9



Muestra un **40% o más** de mujeres en **Jefaturas**.

7



Presenta un **50% o más** de mujeres en toda la **organización**.

FOCOS DE TRABAJO

11



No cuentan con un miembro del directorio encargado de la Equidad de Género: la responsabilidad de impulsar este tema recae en áreas de RRHH, Gerencia Organizacional o Comunicación.

10



No desarrolla mecanismos para asegurar el acceso a salud de calidad satisfaciendo las **necesidades específicas** de sus colaboradoras.

- Sólo presentan de programas de beneficios y salud equitativos para hombres y mujeres.

11



No posee procedimientos para apoyar financieramente a sus colaboradoras para mitigar las diferencias en su futura pensión.

- Empresas que si cumplen: desarrollan programas de incentivos en **APV's** para colaboradores/as aportando dinero adicional al que aportan en estos fondos de ahorro.

FOCOS DE TRABAJO

10



No fomenta la **corresponsabilidad** en el cuidado de los hijos: enfocan este tema sólo a madres.

2 cuentan con servicio de **guarderías** para madres y padres.

10



No utiliza un **lenguaje inclusivo** en documentos corporativos.

9 No desarrolla **Publicidad y Marketing responsable** que evite la generación y replicación de estereotipos de género.

9



Tiene una **brecha salarial menor al 20%**.

Sólo **2** no tiene brecha salarial.

1 tiene brecha mayor al 20%

4



Tiene en sus **Directorios** la participación de más de **2** mujeres.

7 Empresas tienen participación de **1** mujer en su directorio

3 empresas **no cuentan** con mujeres en el directorio.

8



Posee una participación de la mujer en **Alta Gerencia menor al 30%**.

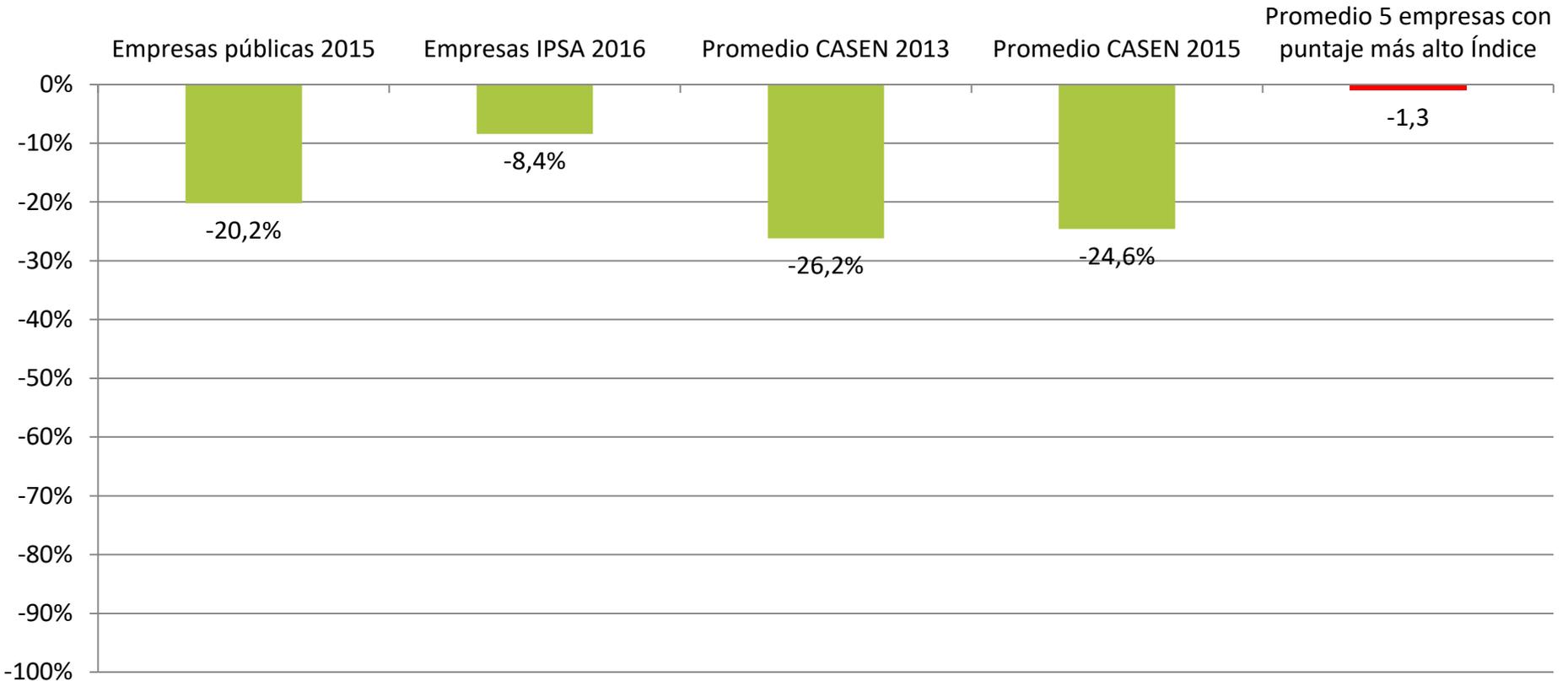


ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana
**COMPARATIVO CON INDICADORES
NACIONALES**



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Comparativo con Indicadores Nacionales

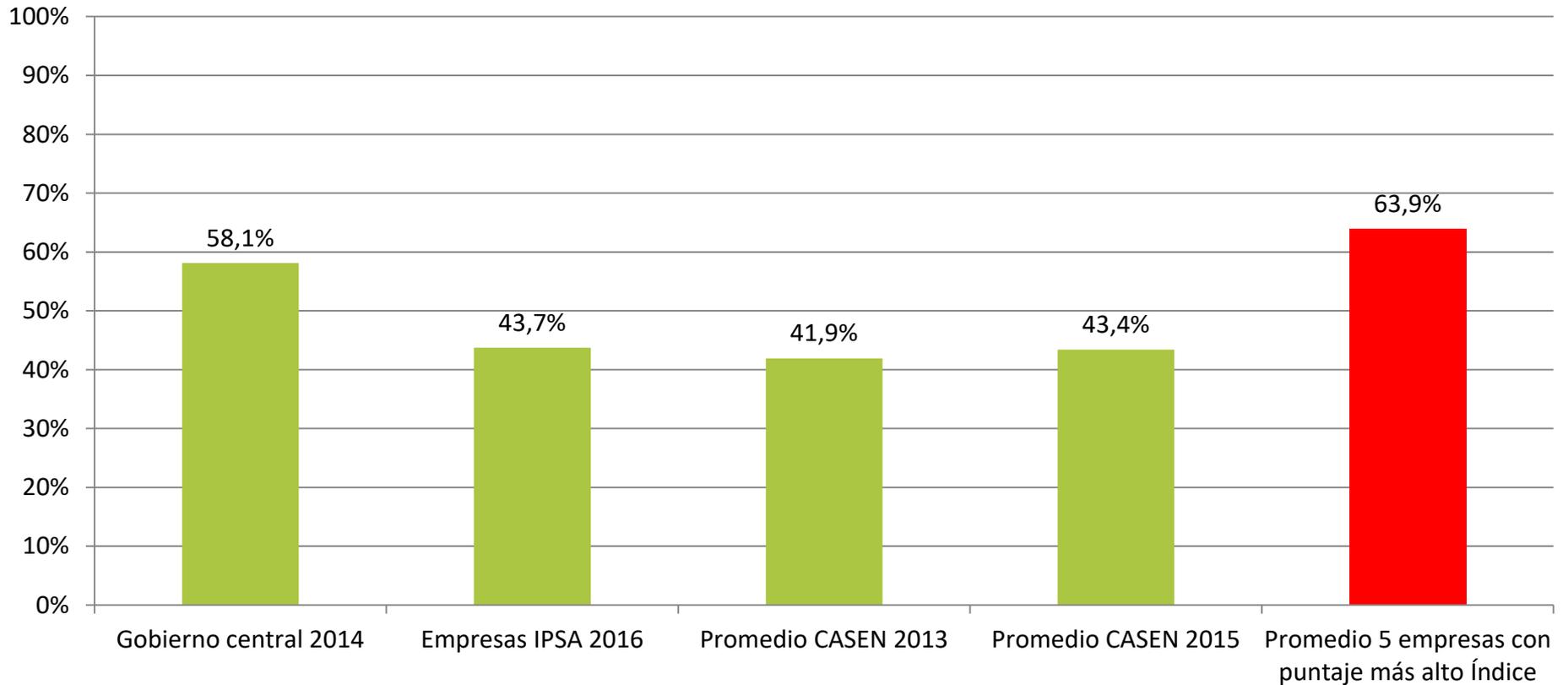
Brecha Salarial





ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Comparativo con Indicadores Nacionales

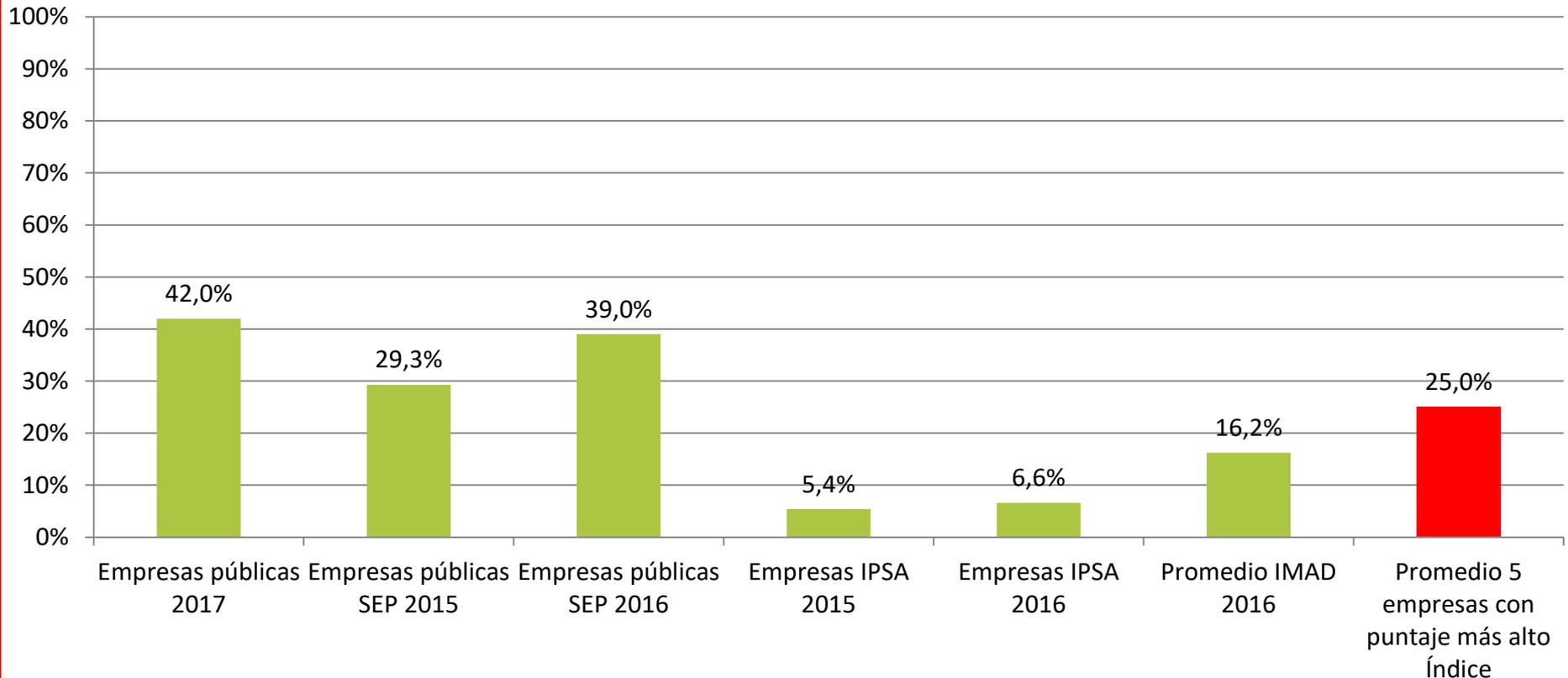
Participación de Mujeres en la Empresa





ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Comparativo con Indicadores Nacionales

Participación de Mujeres en Directorios



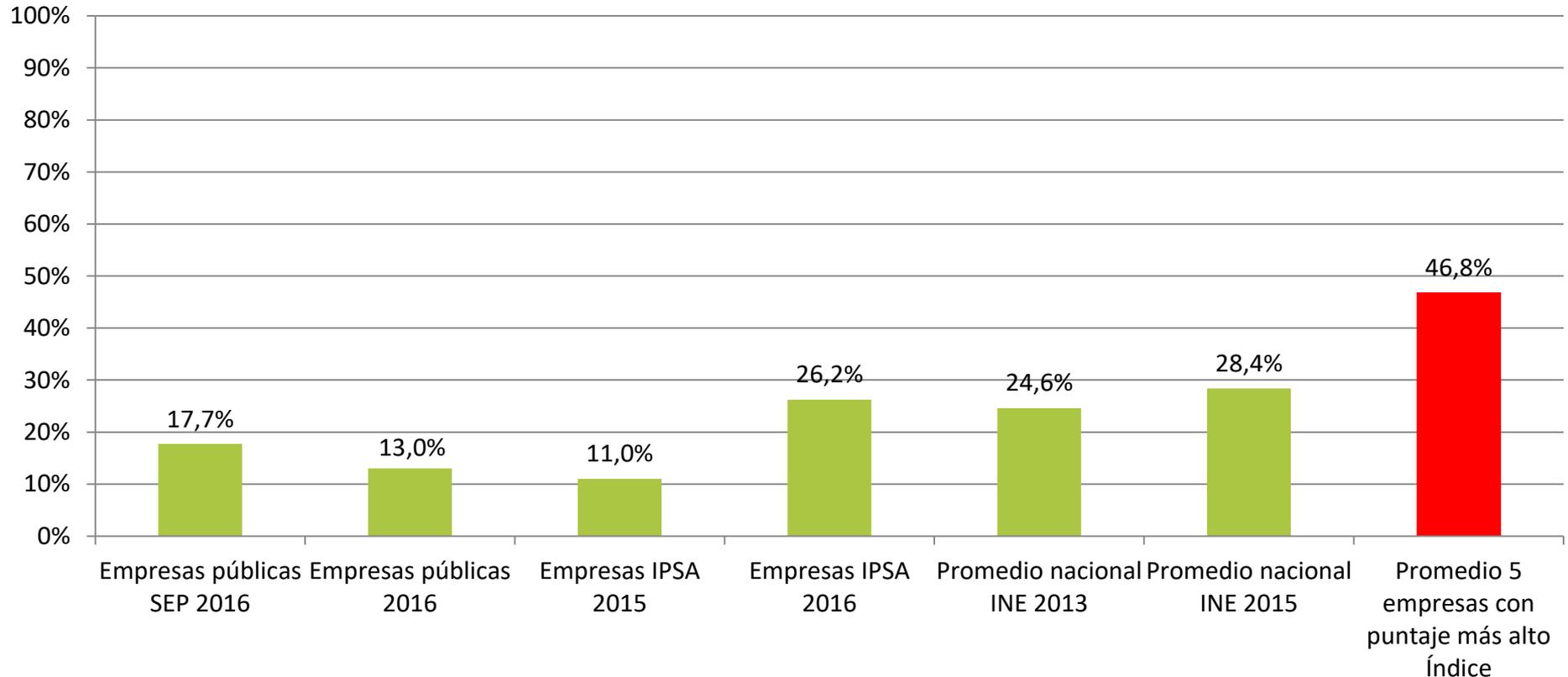
- IPSA considera las 40 acciones más transadas de la bolsa.
- IMAD considera 419 empresas medianas y grandes registradas en el servicio de impuestos internos.

Fuente: IMAD 2016 y Comunidad Mujer, 2016 datos SVS empresas IPSA SEP Chile: Comunidad Mujer; Dirección de Presupuestos (Dipres); "Medición de Indicadores diseñados en 2015", SVS; HAY Mujeres



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Comparativo con Indicadores Nacionales

Participación de Mujeres en Alta Gerencia

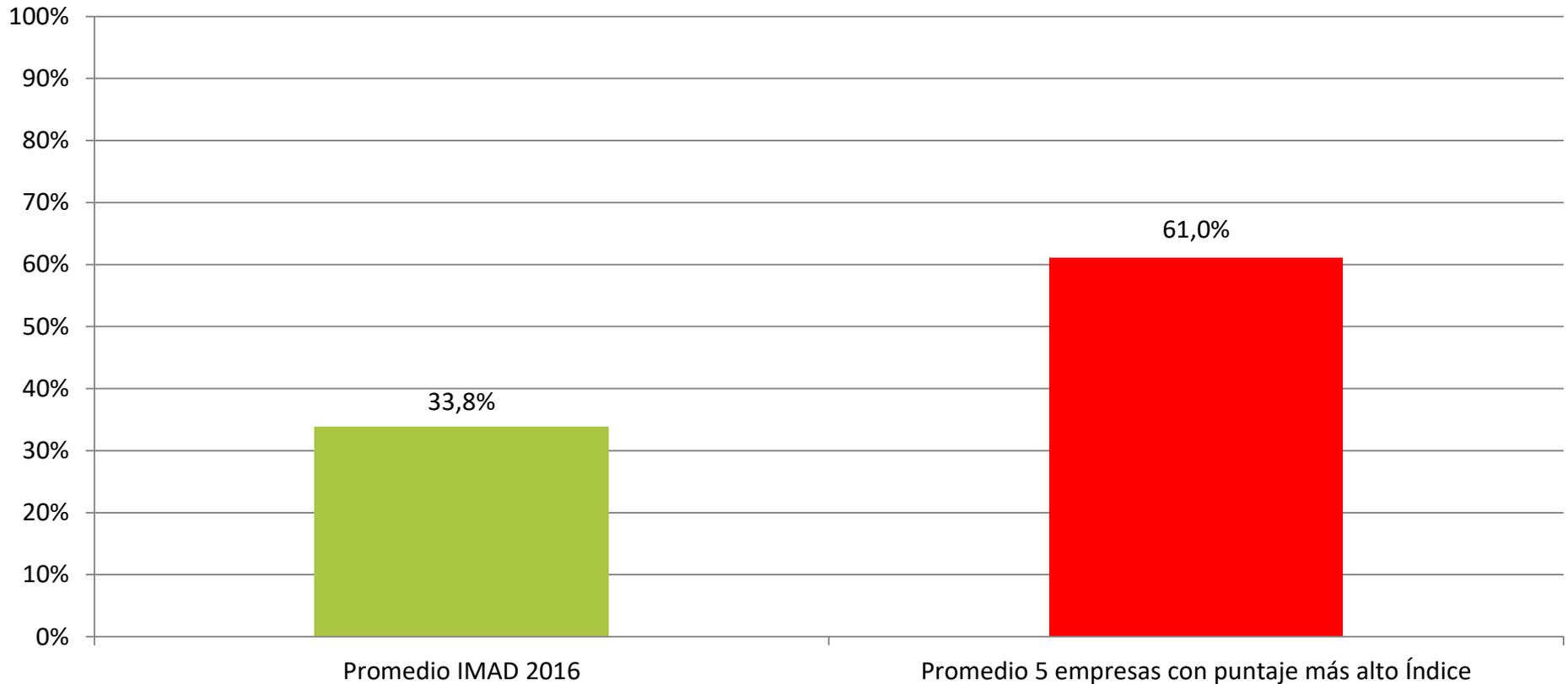


Fuente: INE 2013 Y 2015 ; HAY Mujeres ; Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género”, Dirección de Presupuestos (Dipres) ; "Medición de Indicadores diseñados en 2015", SVS.



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Comparativo con Indicadores Nacionales

Participación de Mujeres en Jefaturas



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana

NIVEL DE CUMPLIMIENTO PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (WEP) DE ONU MUJERES

Los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)* ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, elaborados a través de una asociación entre **ONU Mujeres** y el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas— en el ámbito del empoderamiento de las mujeres.

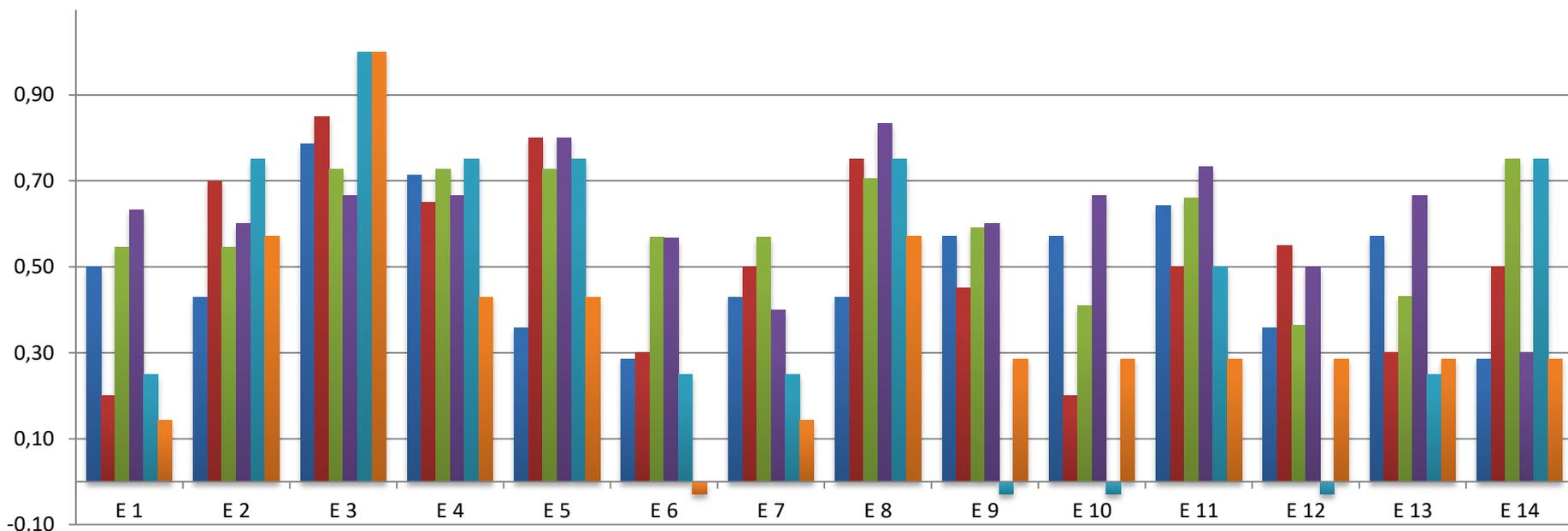
De forma resumida, estos principios consisten en lo siguiente:

- 1** Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2** Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3** Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4** Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5** Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres. (*)
- 6** Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo. (*)
- 7** Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

(*) Sobre el Principio 5, sólo contemplaremos las prácticas de marketing, y no abordaremos el Principio 6, puesto que decidimos en esta instancia, abordar sólo la estrategia interna, y no externa, que tienen las empresas frente a la equidad de género.



ÍNDICE DE GÉNERO PROhumana – Nivel de Cumplimiento WEP



- 1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel
- 2. Tratar a los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo - Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación
- 3. Velar por salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras
- 4. Promover la educación, la formación y desarrollo profesional de las mujeres
- 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres
- 7. Evaluar y difundir los procesos realizados a favor de la igualdad de género



Algunas de las conclusiones de la aplicación de Índice de Género al grupo de 14 empresas son:

Persiste la Brecha Salarial

Las Políticas formales y los Resultados no avanzan al mismo ritmo

Poca participación de mujeres en el directorio

Corresponsabilidad Parental

Falta poner foco a la inclusión de Padres

Mayor compromiso e involucramiento del Directorio

Mejora Continua y Seguimiento: Actualización de Políticas

Facilita, Evalúa y Asesora



Aliados Estratégicos



Participan

