

Facilita, Evalúa y Asesora



**RESULTADO ANUAL**

**ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019**



LA INICIATIVA

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



## EJES ESTRATÉGICOS ALIANZA POR EL GÉNERO

---

La mejora de la **Equidad de Género**

La Equidad de Género en **niveles de Alta Gerencia y Directorios**

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

Análisis del nivel de desarrollo de la **Equidad de Género Masculina**

# ALIADOS ESTRATÉGICOS



CHILE LO  
HACEMOS  
TODOS

**BlackRock**



**Pacto Global**  
Red Chile



**SONAMI**



**Mujeres**  
del Pacífico



**MUJERES**  
EMPRESARIAS



**CAMARA**  
CHILENO  
CANADIENSE



Embajada  
de la República Federal de Alemania  
Santiago de Chile

**Canada**  
Embajada de Canadá



**EMBASSY OF DENMARK**  
Santiago



EMBAJADA DE FINLANDIA  
SANTIAGO DE CHILE



AMBASSADE DE FRANCE  
AU CHILI



Embajada de Noruega



Reino de los Países Bajos



EMBAJADA DE SUECIA



**Generadoras** de Chile



**COOPERA**  
Cooperativas de Ahorro y Crédito Asociadas



# EMPRESAS ADHERENTES

**Bagó**

**Bci**  
seamosdiferentes

**BICE CORP**

ABOGADOS  
DEL RÍO  
IZQUIERDO

Shopping  
Centers  
cencosud

**CGE**

**Cristalchile**  
somos vidrio

**CROSSCHECK**

**CODELCO**

**Cuprum**afp  
Una compañía Principal®

**DERCO**

**eelaw**  
Medio Ambiente y Energía  
Asesorías Legales

**EMPRESAS** SB

**EMILIANA**  
ORGANIC VINEYARDS

**Enaex**

**ENAP**

**ENGIE**

**e)**

**Essbio**  
CONTIGO PARA QUE VIVAS MEJOR

**f.**

**GNLQuintero**

**GUERRERO OLIVOS**

**hermosilla  
& compañía  
abogados**

**JUMBO**  
cencosud

**L'ORÉAL  
CHILE**

**McDonald's**

**MOLYMET®**

**MORALES & BESA**

**Nestlé**  
Good Food, Good Life

**Philippi  
Prietocarrizosa  
Ferrero DU  
& Uría**  
El estudio Iberoamericano

**Principal®**

**Santander®**

**Teck**

**UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ**

**Unilever**

**VERGARA GALINDO CORREA  
ABOGADOS**

**VGC®**

**WOM**

Facilita, Evalúa y Asesora



# METODOLOGÍA E INDICADORES DE EVALUACIÓN

## ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana

El **Índice de Equidad de Género PROhumana** consta de un instrumento de auto aplicación el cual 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.





:: **Australian Workplace Gender Equality Report**

:: Objetivo 5 de los ODS: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

:: Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres

:: Herramienta de análisis de brechas de género de ONU Mujeres

:: Dow Jones Sustainability Index

:: Standard GRI

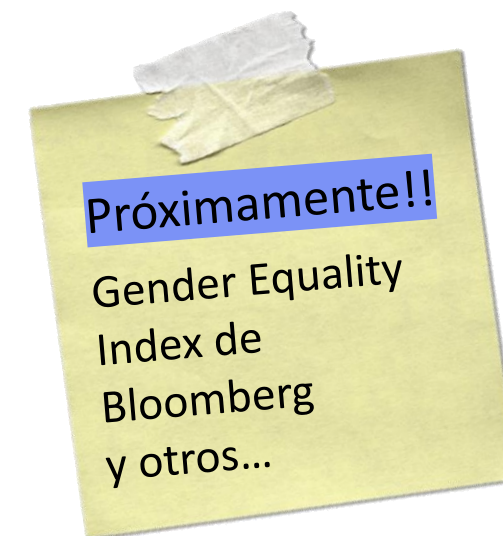
:: Declaraciones y Convenciones de DDHH Globales

:: 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 CMF

:: Modelo Estrategia de Negocio Sustentable PROhumana



# DIMENSIONES DE EVALUACIÓN



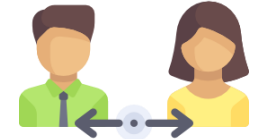
**Estrategia de Equidad de Género**



**Selección, Contratación, Promoción y Evaluación de Desempeño**



**Formación**



**Remuneraciones y Beneficios**



**Previsión y Jubilación**



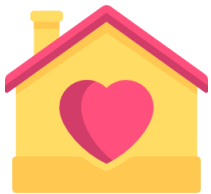
**Acoso laboral y sexual, Discriminación de género y Violencia intrafamiliar**



**Política de Equidad de Género**



**Corresponsabilidad y Equidad de Género Masculina**



**Conciliación de vida laboral y familiar/personal**



**Clima y ambiente laboral basado en la Equidad de Género**



**Participación de Mujeres en la Organización**



**Comunicación de la Estrategia de Equidad de Género**

# EMPRESAS PARTICIPANTES 2019

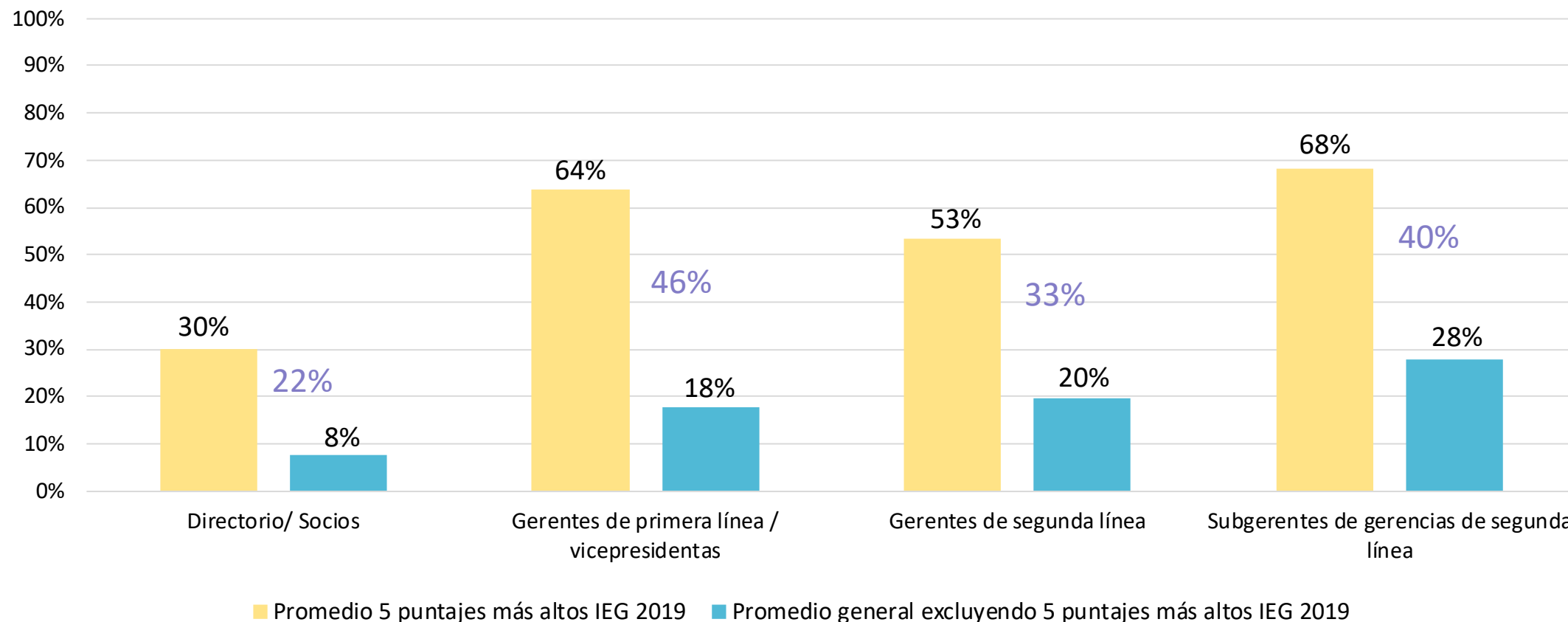
22 empresas





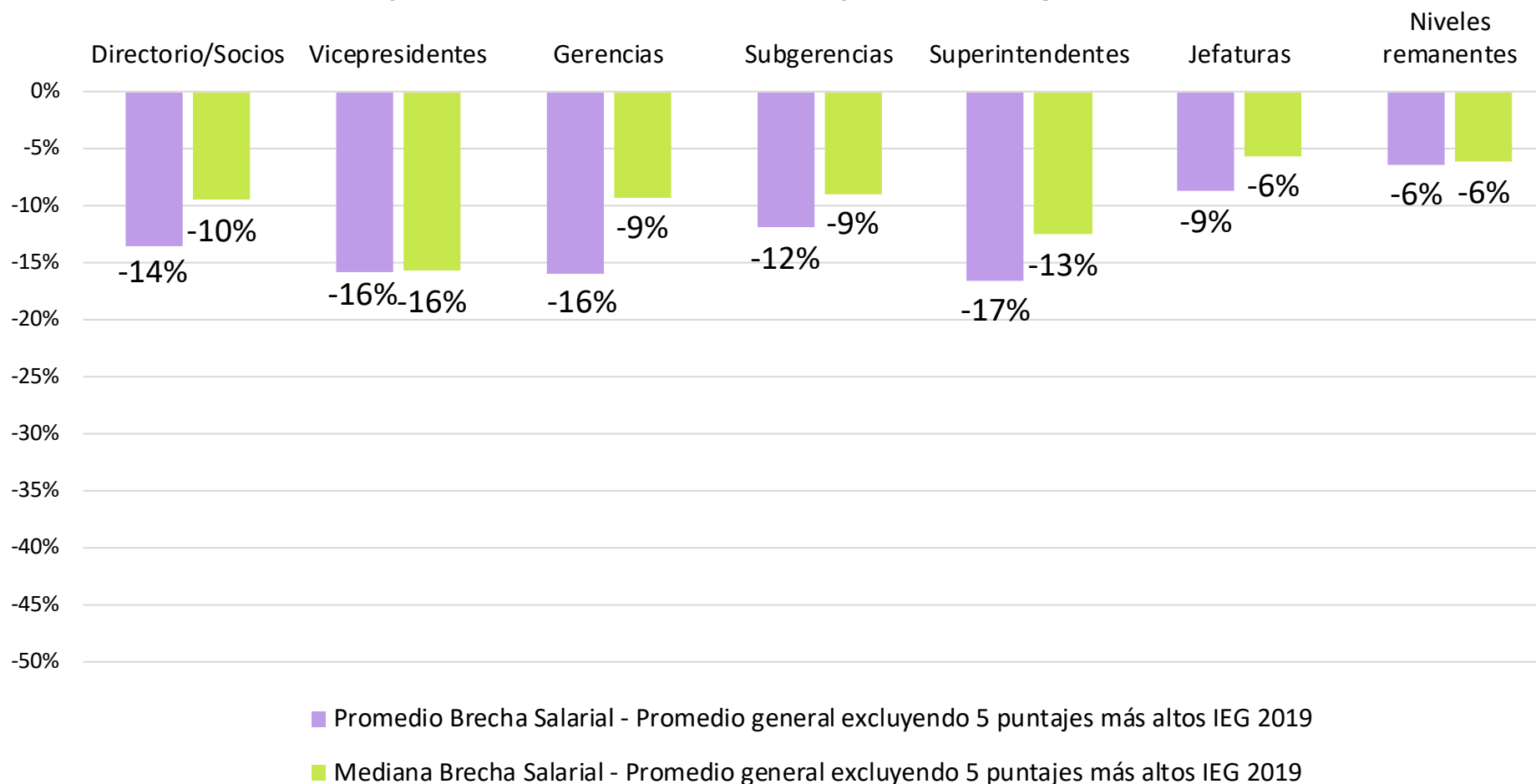
**COMPARACIÓN DE INDICADORES  
ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019**

## Participación de Mujeres en cargos de alta responsabilidad IEG 2019



|                                     | Promedio General IEG 2019 | Promedio General IEG 2018 | Promedio General IEG 2017 | Promedio General IPSA 2018 | Promedio General IPSA 2017 |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Participación mujeres Directorio    | 14,2%                     | 13,5%                     | 13%                       | 6,2%                       | 8,1%                       |
| Participación mujeres Alta gerencia | 31,0%                     | 26,9%                     | 26%                       | 9,20%                      | Sin Información            |

## Promedio y Mediana Brecha Salarial por nivel organizacional IEG 2019



| Promedio General IEG 2019 | Promedio General IEG 2018 | Promedio General IEG 2017 | Promedio General INE 2018 | Promedio General INE 2017 |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| -0,01%                    | -6,4%                     | -8%                       | -27.2%                    | -29,3%                    |

El promedio y mediana de la brecha salarial de los 5 puntajes más altos IEG 2019 es

0%

La brecha salarial de género en

Noruega es de un 13%<sub>1</sub>

... en Suecia es del 11%<sub>2</sub>

... en Dinamarca es de un 13%<sub>3</sub>

... y en Finlandia es del 16%<sub>4</sub>

Algunos desafíos de  
estos países:

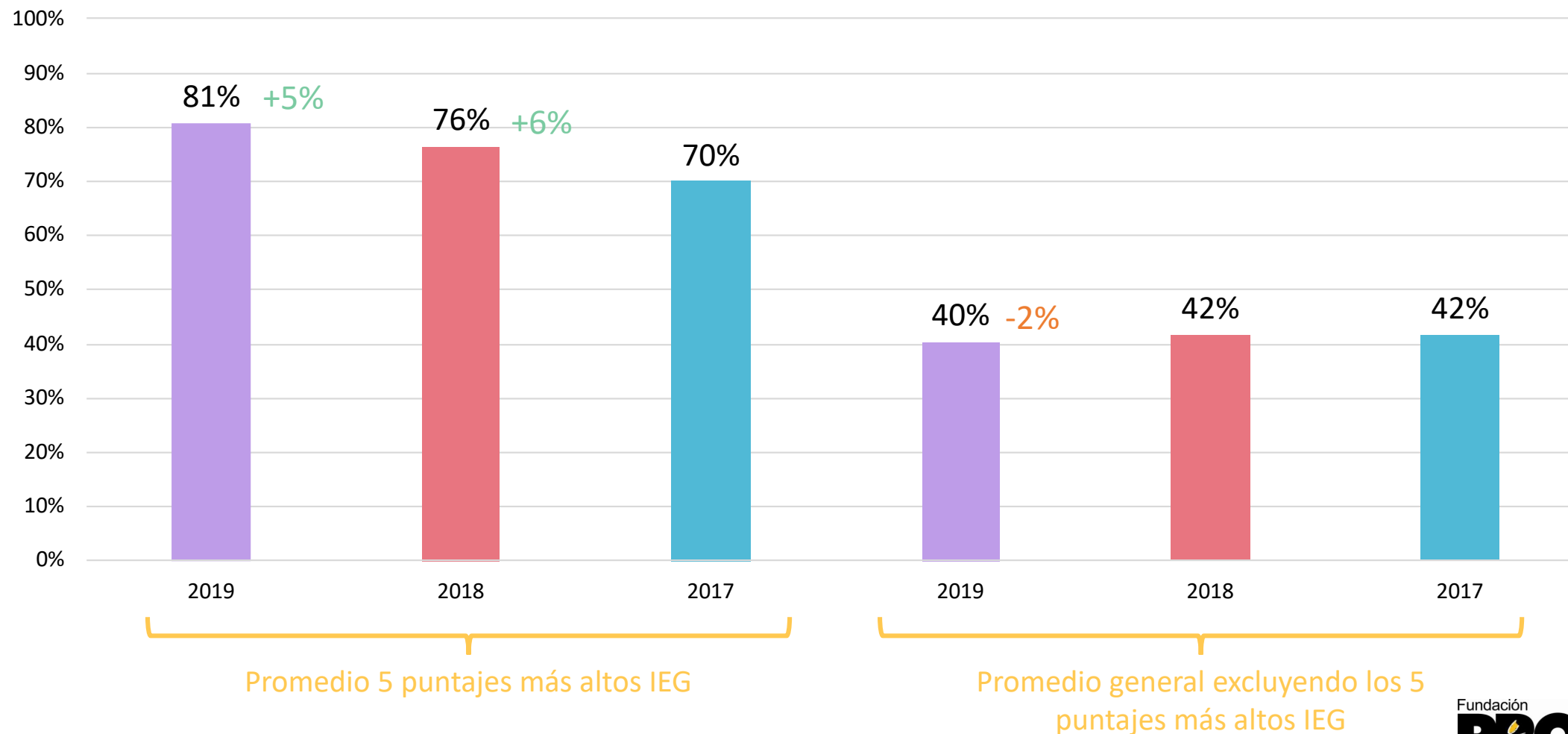
- Brecha salarial
- Media jornada para mujeres
- Violencia y Acoso
- Post Natal extenso



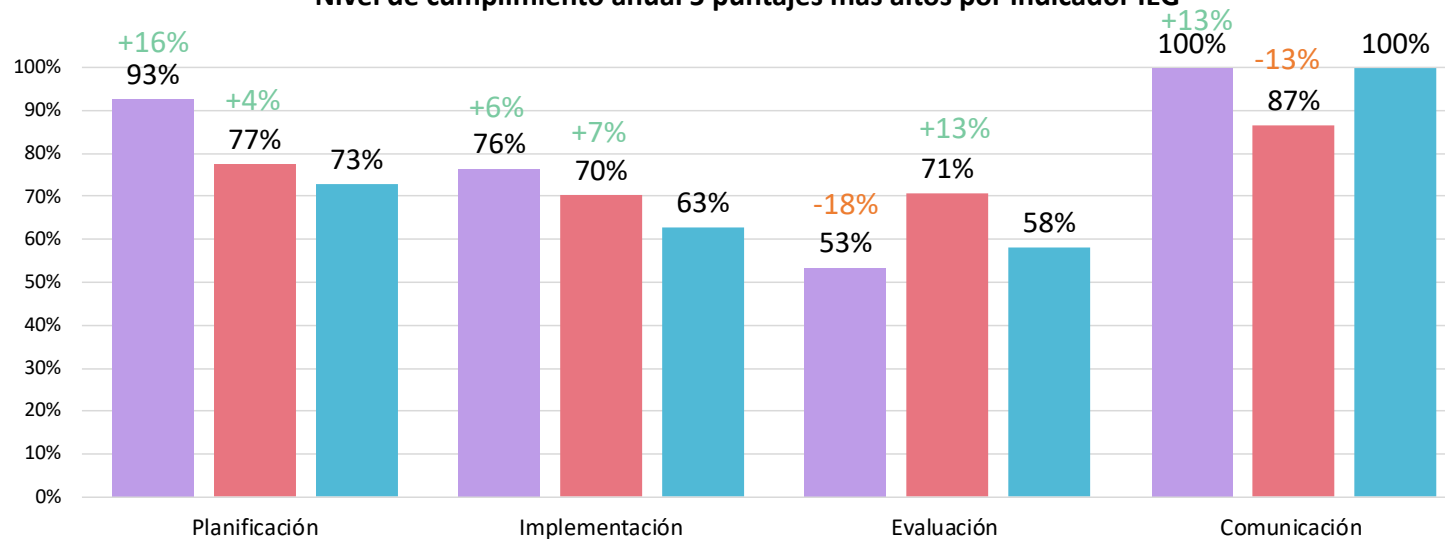
**RESULTADOS GENERALES**  
**ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019**



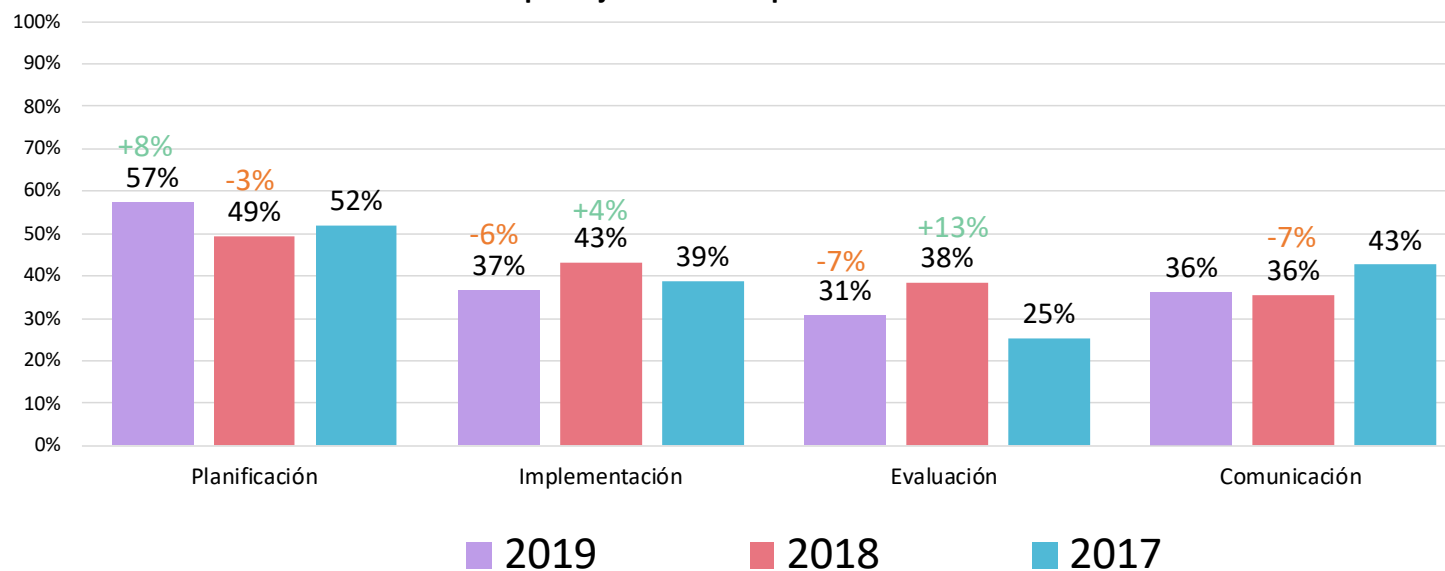
## Nivel de cumplimiento anual IEG



Nivel de cumplimiento anual 5 puntajes más altos por indicador IEG



Nivel de cumplimiento anual Promedio general excluyendo  
5 puntajes más altos por indicador IEG



# Resultados Generales



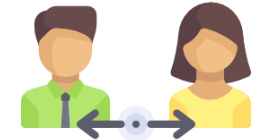
**Estrategia de Equidad de Género**



**Selección, Contratación, Promoción y Evaluación de Desempeño**



**Formación**



**Remuneraciones y Beneficios**



**Previsión y Jubilación**



**Acoso laboral y sexual, Discriminación de género y Violencia intrafamiliar**



**Política de Equidad de Género**



**Corresponsabilidad y Equidad de Género Masculina**



**Conciliación de vida laboral y familiar/personal**



**Clima y ambiente laboral basado en la Equidad de Género**

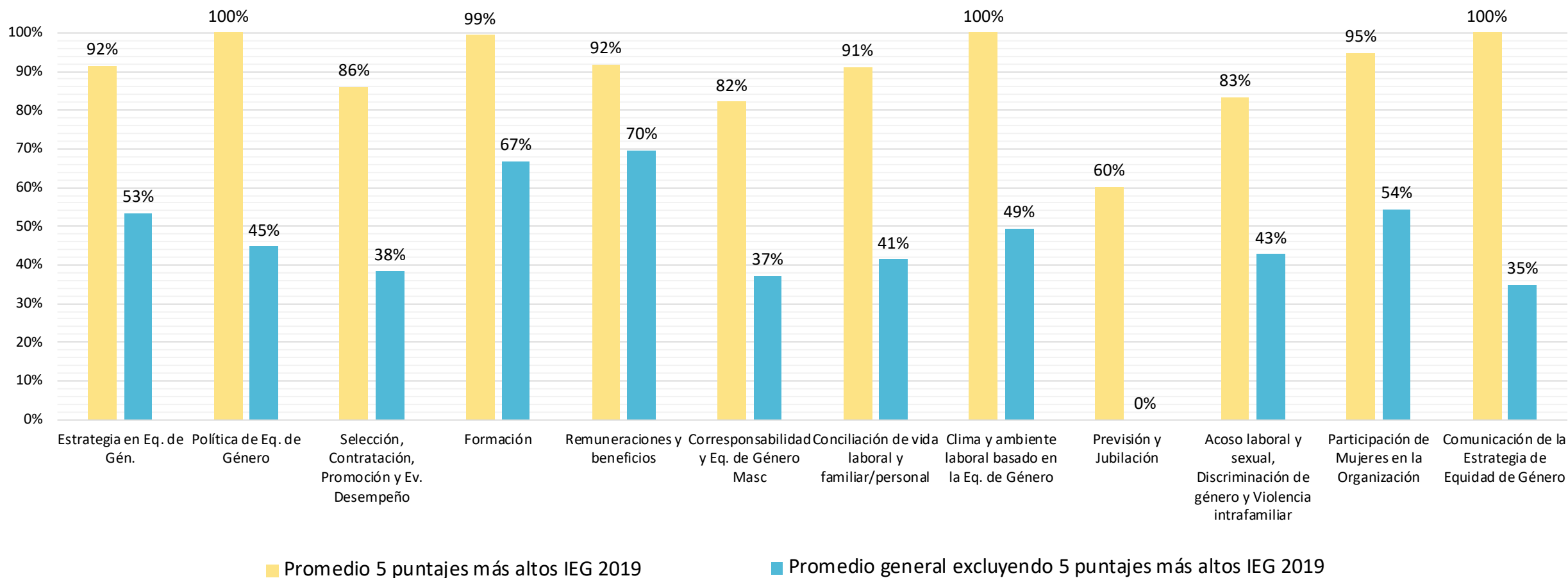


**Participación de Mujeres en la Organización**



**Comunicación de la Estrategia de Equidad de Género**

## Nivel de Cumplimiento 12 Dimensiones IEG 2019





**TENDENCIAS**



¿Qué están haciendo las empresas  
que tienen mayor puntaje?



# ¿Qué están haciendo las empresas que tienen mayor puntaje?



Cuentan con una **política y estrategia** definida para abordar la **equidad de género**.



Existen **bajadas de la política/estrategia de equidad de género en políticas estructurales de la organización**, como en el Código de Ética/Conducta, Política Remuneraciones, Política Calidad de Vida, Política de Selección y Contratación, Política de Desarrollo, y muchas más.



**Definición y evaluación de metas**, donde existe un **seguimiento** de estas durante y al final de cada año.



**Compromiso y declaración** de que la equidad de género es **trascendental para la sustentabilidad de la organización** por parte de los **líderes**.



# ¿Qué están haciendo las empresas que tienen mayor puntaje?



El **Directorio o alta gerencia** de la organización se involucran en la estrategia de sustentabilidad, donde uno de los **temas tratados en los comités** es la **equidad de género** haciendo seguimiento al **buen desempeño de la estrategia**.



La **equidad de género** se conecta con los **Derechos Humanos** y la **igualdad de oportunidades**, siendo el eje central y parte integral de la **cultura organizacional**.



**Trabajo constante de los sesgos inconscientes** que existen al interior de la organización, a través de espacios de **formación y sensibilización** a líderes y sus equipos.



Este tema es **liderado por el área de personas y/o sustentabilidad** junto a los **líderes de la empresa**, pero también **se internaliza en cada una de las áreas de la organización**. Por ejemplo, el área de marketing aborda este tema en sus estrategias y acciones.





Desafíos que aún no están resueltos

# Desafíos que aún no están resueltos



## DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Sólo 4 de 22  
organizaciones  
realizan esto

Muchas empresas abordan este tipo de situaciones de manera **lineal y estructurada**, con canales de denuncias, capacitaciones en ética, procedimientos para la solución de este tema, entre otros.

Sin embargo, se hace necesario un **cambio en la visión y costumbres** de las personas mediante **espacios de reflexión y profundización**.

Así, se internaliza una **cultura organizacional de respeto y empatía**.

# Desafíos que aún no están resueltos



## PREVISIÓN Y JUBILACIÓN

Sólo 5 de 22  
organizaciones  
realizan esto

Comprendiendo las diferencias que el actual sistema produce, es de gran impacto y relevante entregar un **apoyo dirigido** por género y otros segmentos para **mitigar las diferencias** que el actual sistema previsional produce.

Para esto, se puede **educar y sensibilizar** a trabajadores/as respecto al sistema de pensiones, abordando las **necesidades y realidad específica de género**.

Como también, dar un **aporte financiero como beneficio** para fomentar directamente el ahorro en herramientas financieras o APV's.

# Desafíos que aún no están resueltos



## CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

Sólo 6 de 22  
organizaciones  
realizan esto

Es clave impulsar un **cambio cultural** en pos de la **eliminación de estereotipos y sesgos inconscientes de género** e impulsar la **corresponsabilidad parental**.

Padres y madres deben **acceder equitativamente beneficios** para el cuidado de sus hijos/as.

Se puede gestionar **campañas comunicacionales** a nivel interno y externo para sensibilizar sobre este tema.

La entrega de **beneficios y flexibilidad laboral** dirigida a padres fomenta más de ellos **tomen el post natal** parental.

# Desafíos que aún no están resueltos



## COMUNICACIONES

Sólo 6 de 22  
organizaciones  
realizan esto

La **publicidad y marketing** es trascendental para **evitar la generación y replicación** de estereotipos y sesgos inconscientes de género.

Pocas empresas **alinean** sus áreas de **comunicaciones y marketing** a su estrategia de equidad de género, lo que produce **incoherencias**.

Es importante generar un **lenguaje inclusivo** con perspectiva de género a **nivel interno y externo** a través de la sensibilización y documentos que guíen éste.

# Desafíos que aún no están resueltos



## PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DEL DIRECTORIO Y ALTOS CARGOS

Sólo 8 de 22  
organizaciones  
realizan esto

Involucrar constantemente al  
Directorio y alta gerencia en la  
**planificación y seguimiento de  
la política y estrategia de  
equidad de género.**

Se puede establecer un **miembro  
del Directorio o un comité que  
lidere estos temas.**

También es necesario hacer una  
**entrega de reportes** sobre el  
**cumplimiento y seguimiento  
de la estrategia y política,**  
creado por el equipo que lidera este  
tema en la organización.

# Desafíos que aún no están resueltos



## BENEFICIOS EQUITATIVOS

Sólo 4 de 22  
organizaciones  
realizan esto

Existen buenas **políticas de beneficios y calidad de vida**, abordando las **necesidades de las personas** con flexibilidad, teletrabajo, corresponsabilidad, entre otros.

Sin embargo, estos **beneficios están dirigidos a las áreas administrativas y muy pocos a áreas operacionales.**

Es clave **mitigar y establecer** una equidad en los beneficios para todos los trabajadores/as.



NIVEL DE CUMPLIMIENTO  
ODS 5: EQUIDAD DE GÉNERO





# ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019 – Nivel de Cumplimiento con ODS 5



## **OBJETIVOS** **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**





# ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019 – Nivel de Cumplimiento con ODS 5

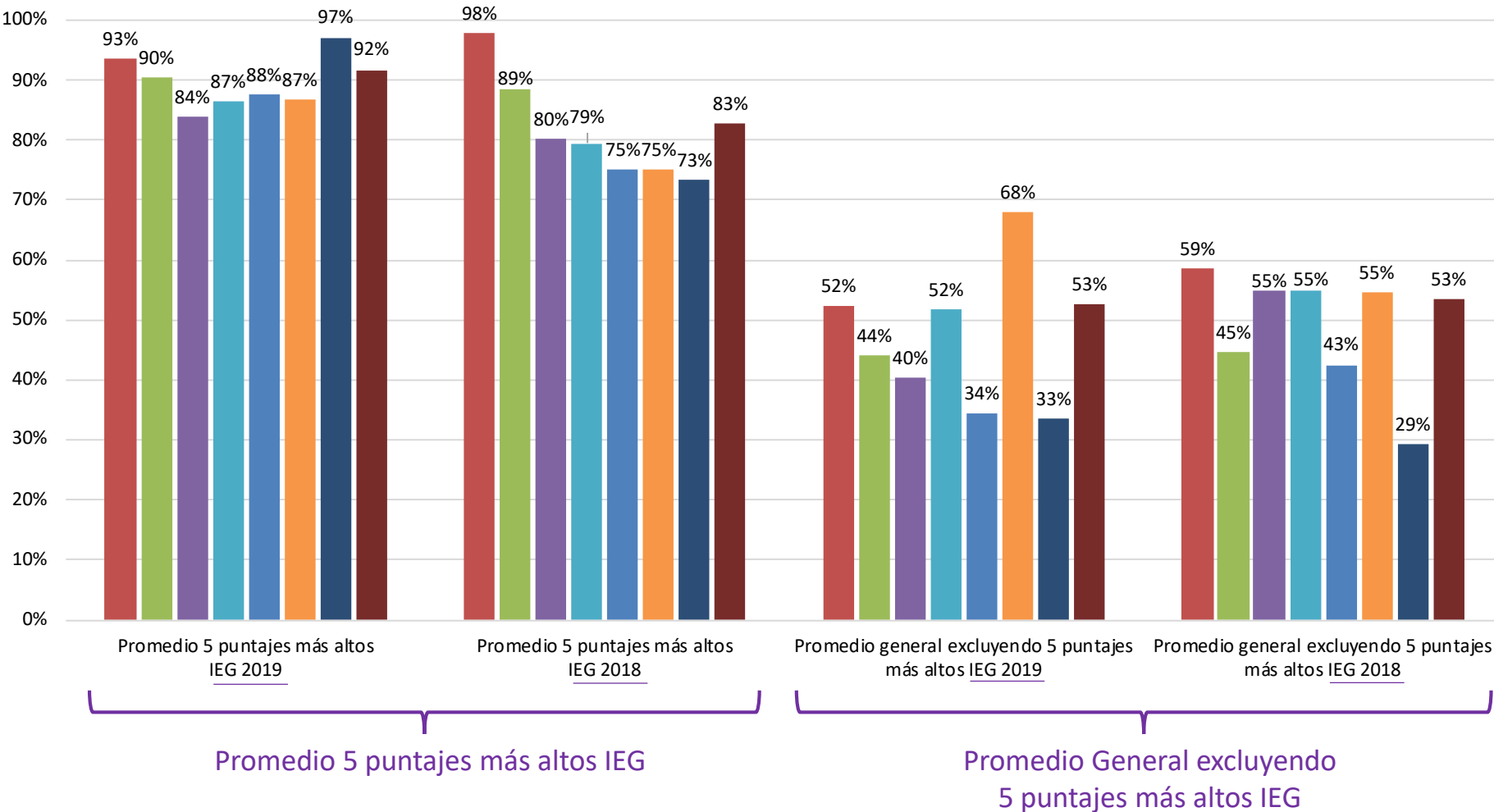
## Metas Objetivo 5 ODS: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

- 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina(\*)
- 5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
- 5.a** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- 5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

(\*) No es posible alinear las preguntas de la versión del IEG 2019 con la meta 5.3, debido a que se enfatiza sólo la estrategia interna -y no externa- que poseen las empresas frente a la Equidad de Género.

## Nivel de Cumplimiento ODS5 - IEG 2019

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing
- 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de confor
- 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles



## Nuestro propósito

“Promover mayores niveles de consciencia para el Desarrollo Humano Sustentable”

“Entrelazando visiones creativas y trascendentes para  
seres humanos exponenciales”

Facilita, Evalúa y Asesora



Aliados Estratégicos



Empresas Adherentes

