

Facilita, Evalúa y Asesora

Fundación
PROhumana®



RESULTADO ANUAL

ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019



LA INICIATIVA



OBJETIVO PRINCIPAL DE 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



Asociación
AFP Chile



ASECH
ASOCIACION DE EMPRENDEDORES DE CHILE

EMPRESAS ADHERENTES



Facilita, Evalúa y Asesora

Fundación
PROhumana®



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

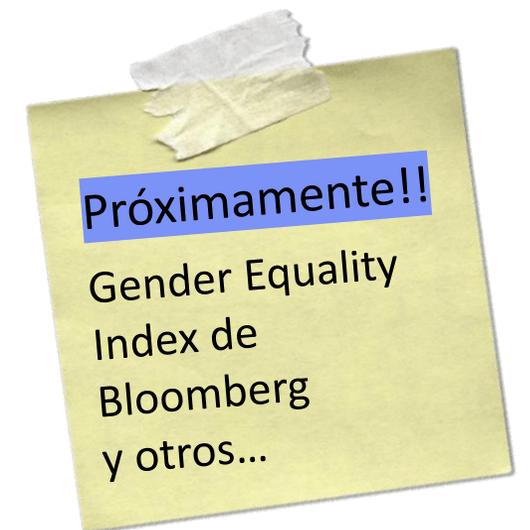
:: Declaraciones y Convenciones de DDHH Globales

:: 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



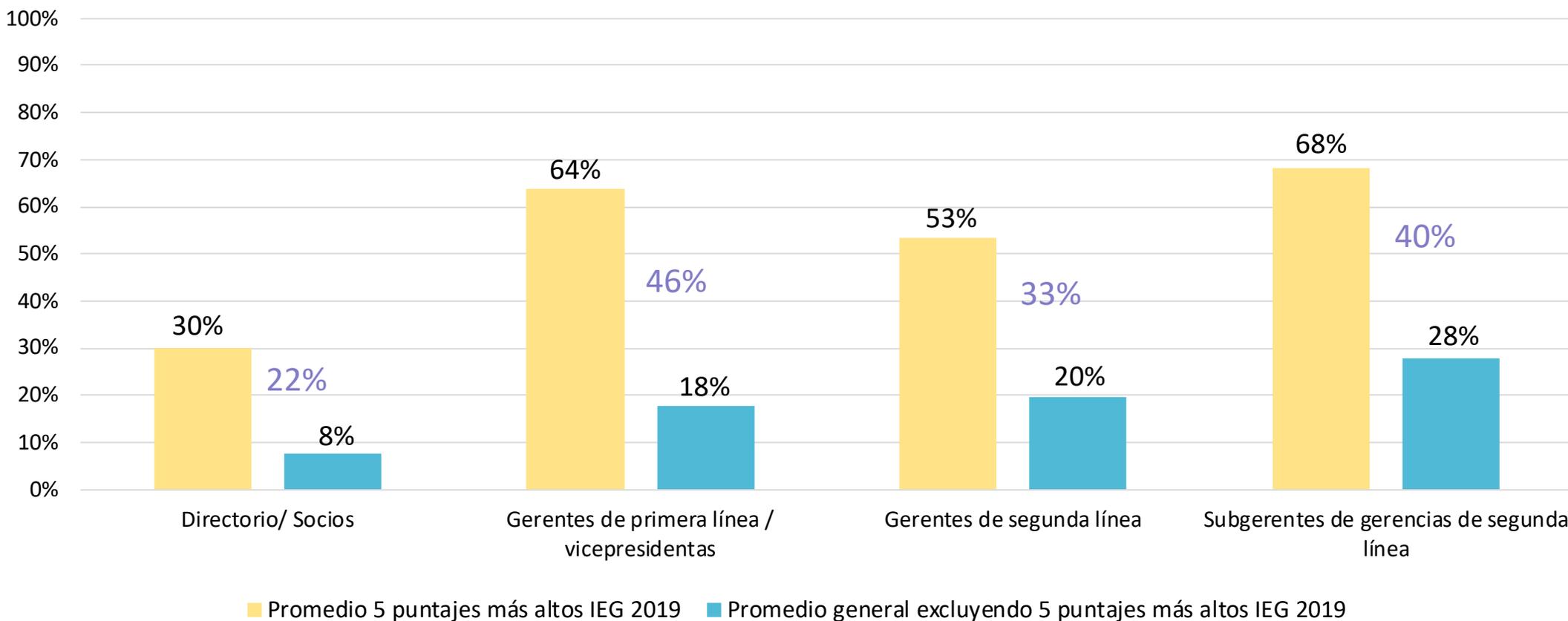


**COMPARACIÓN DE INDICADORES
ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019**



Comparación de Indicadores

Participación de Mujeres en cargos de alta responsabilidad IEG 2019

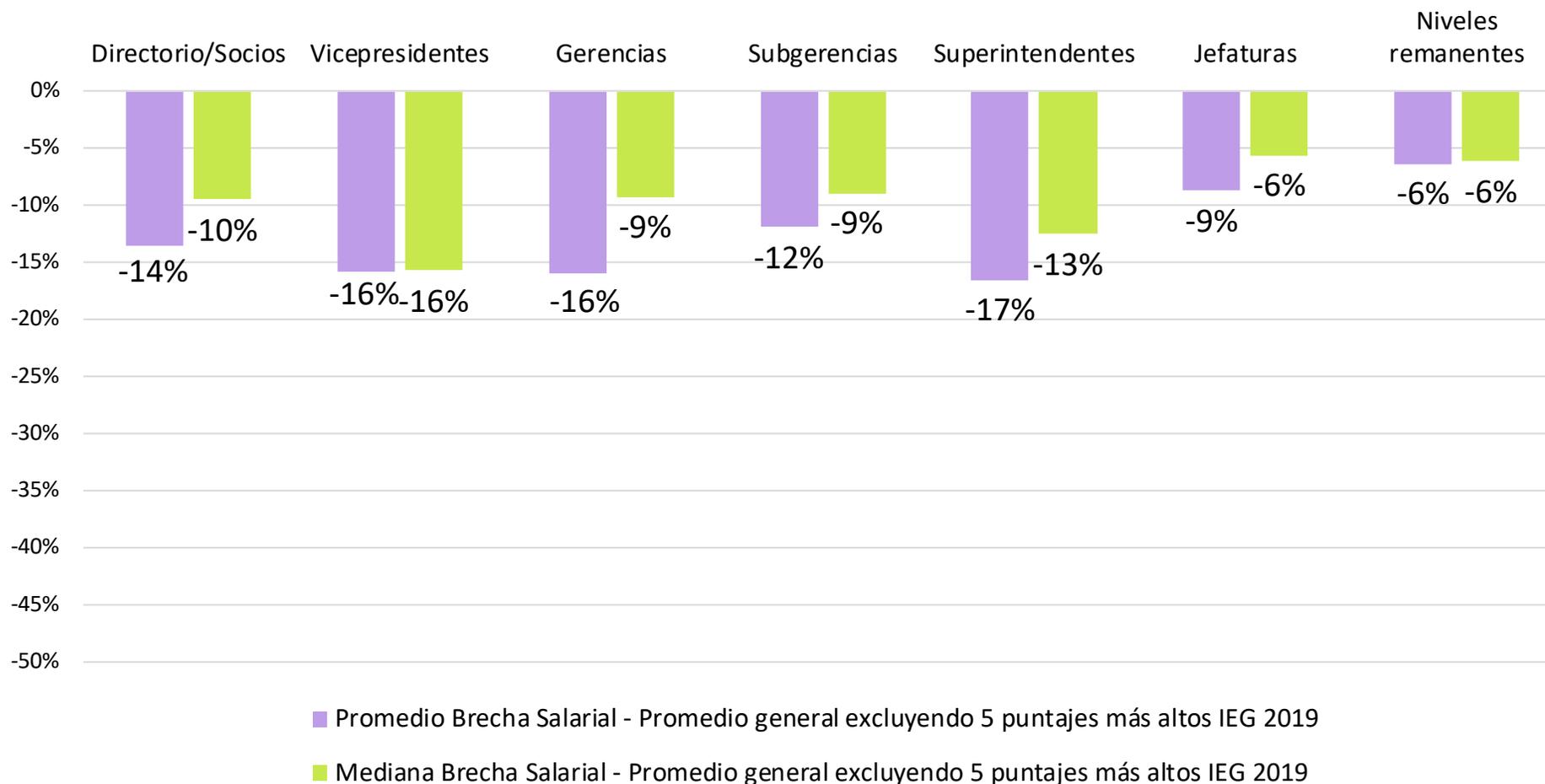


	Promedio General IEG 2019	Promedio General IEG 2018	Promedio General IEG 2017	Promedio General IPSA 2018	Promedio General IPSA 2017
Participación mujeres Directorio	14,2%	13,5%	13%	6,2%	8,1%
Participación mujeres Alta gerencia	31,0%	26,9%	26%	9,20%	Sin Información



Comparación de Indicadores

Promedio y Mediana Brecha Salarial por nivel organizacional IEG 2019



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

0%

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%

*Promedio General IEG: Promedio IEG que considera a todas las empresas participantes en el estudio.

La brecha salarial de género en

Noruega es de un 13%₁

... en Suecia es del 11%₂

... en Dinamarca es de un 13%₃

... y en Finlandia es del 16%₄

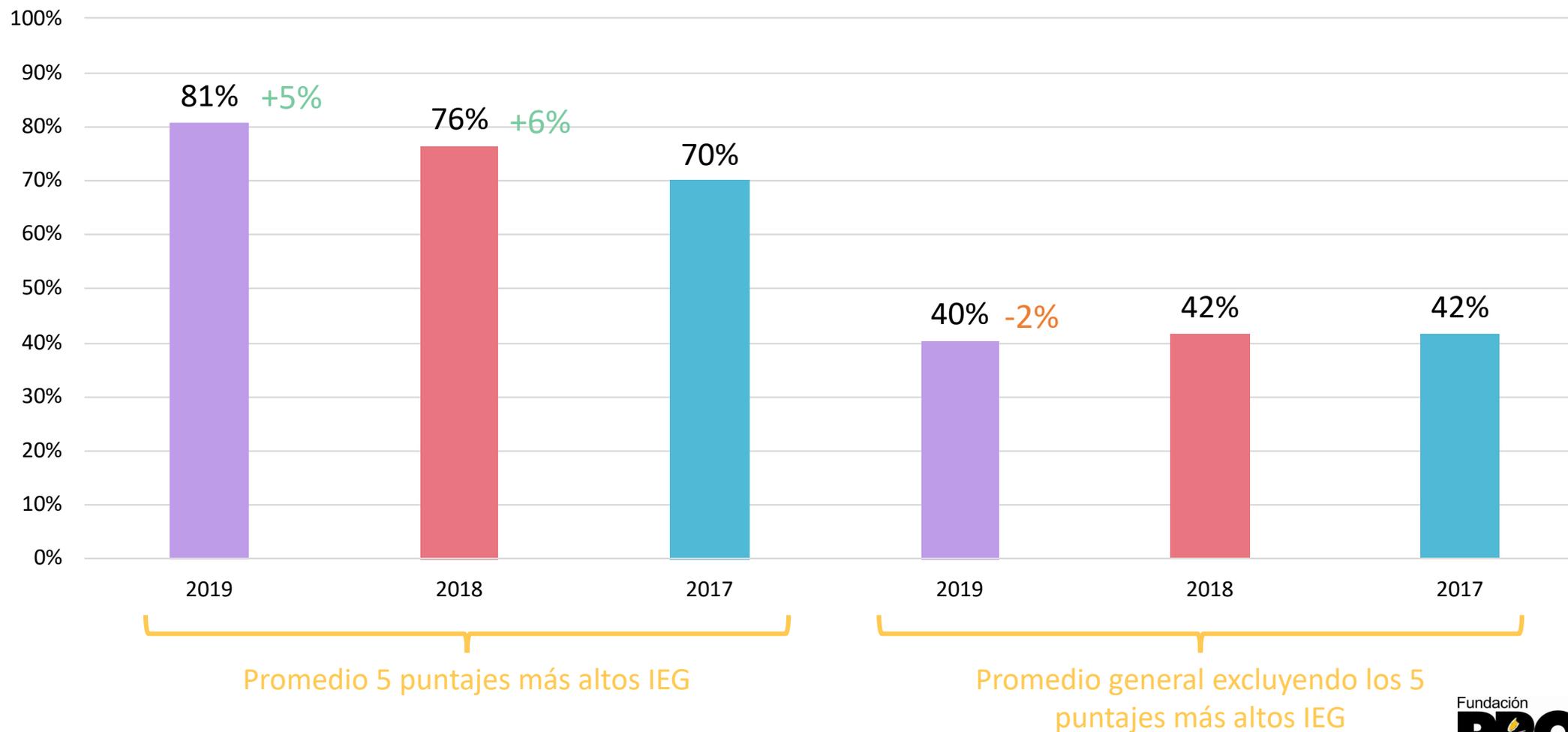
Algunos desafíos de
estos países:

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

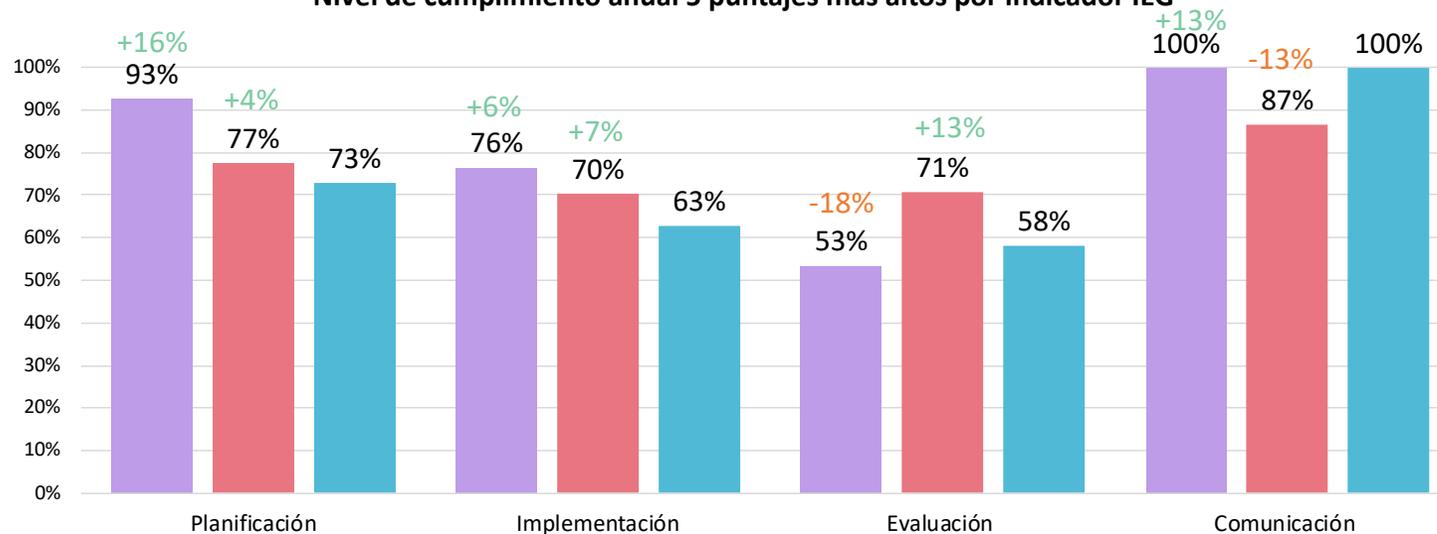


RESULTADOS GENERALES
ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO PROhumana 2019

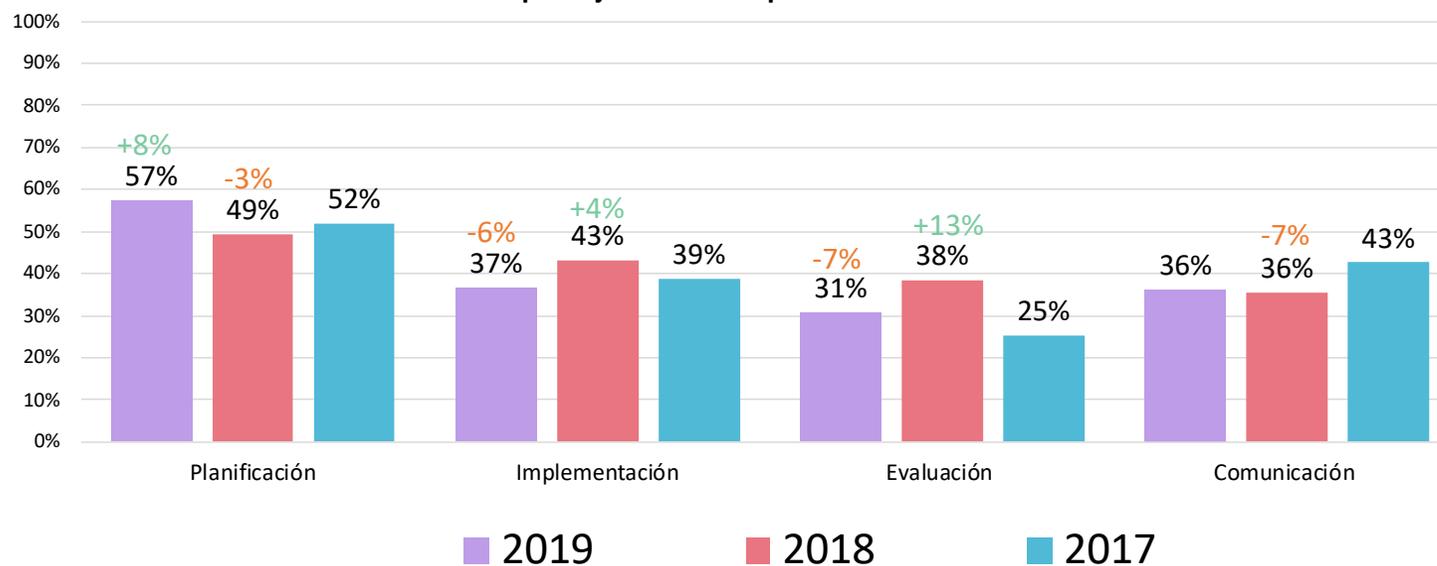
Nivel de cumplimiento anual IEG



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

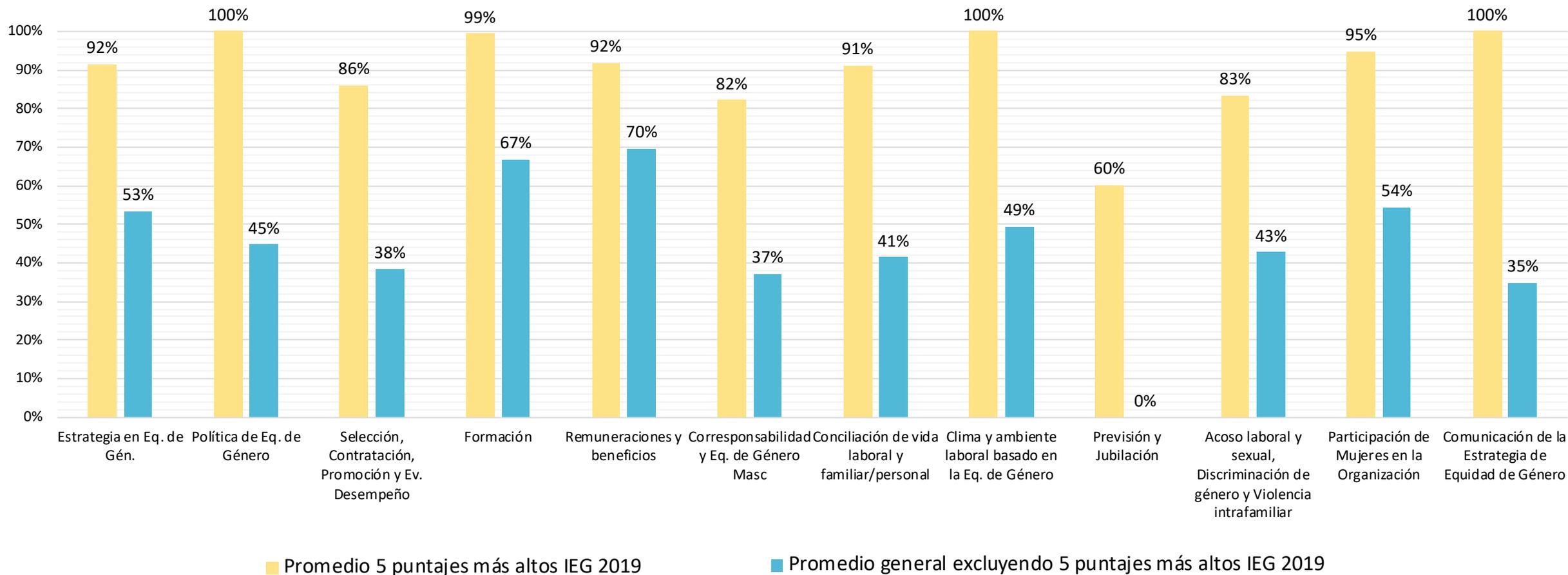


Participación de Mujeres en la Organización



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?



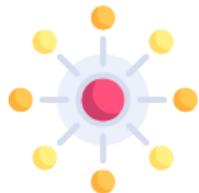
Cuentan con una **política y estrategia** definida para abordar la **equidad de género**.



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**.

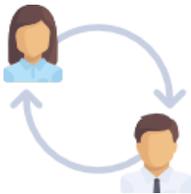
¿Qué están haciendo las empresas que tienen mayor puntaje?



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**.



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.



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.



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**





OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**





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

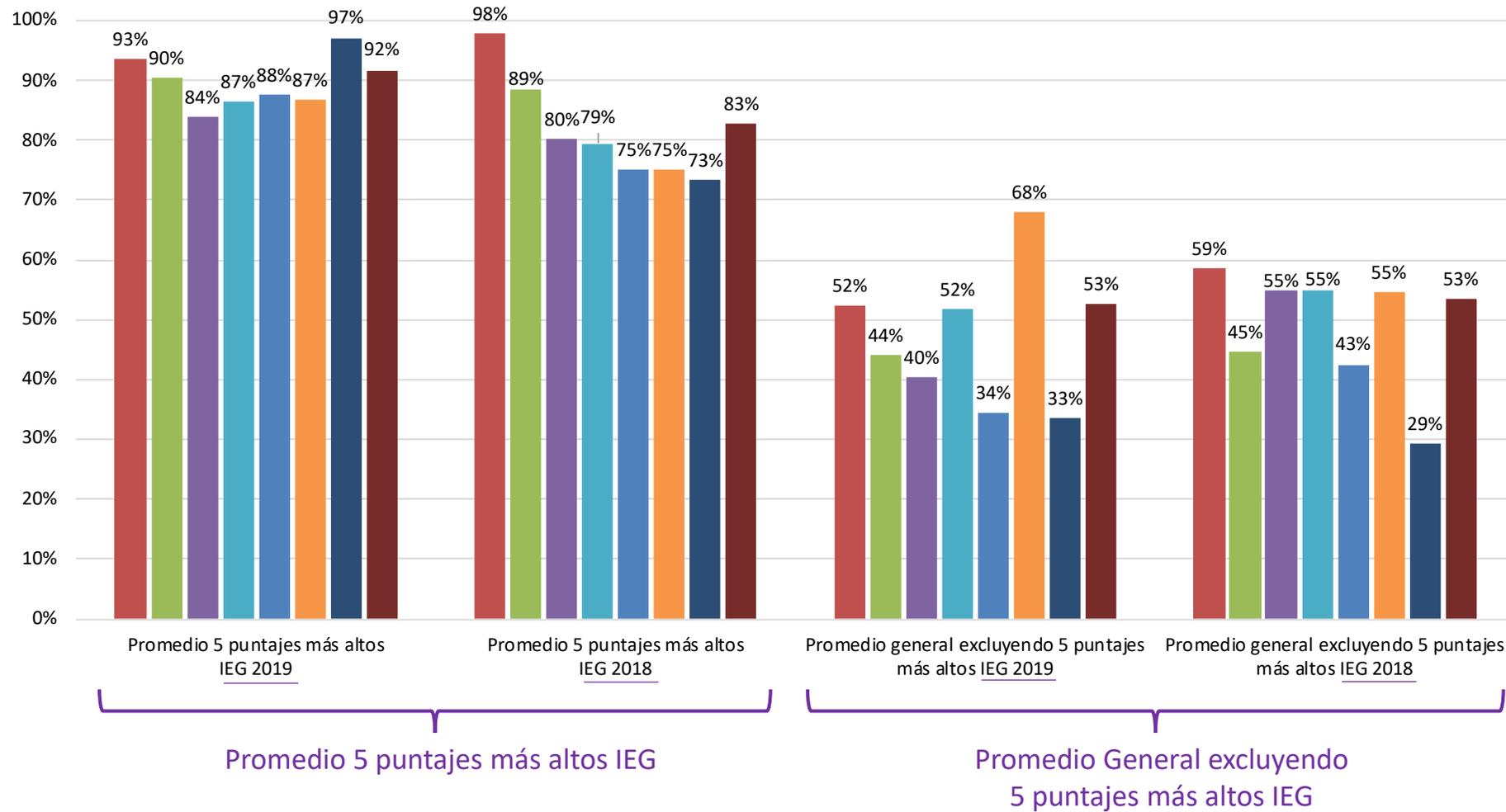
(*)No es posible alinear las preguntas de la versión del IEG 2019 con la meta 5.3, debido a que se enfatiza sólo la estrategia interna -y no externa- que poseen las empresas frente a la Equidad de Género.

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



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 conformidad
- 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

Fundación
PROhumana®

Aliados Estratégicos



Empresas Adherentes

