

InvestChile

MUJER Y TRABAJO

Prácticas laborales de empresas
extranjeras para cerrar brechas
de género en Chile

contenidos

- 02 Índice
- 03 Palabras del Director de InvestChile
- 05 Introducción
- 13 Liderazgo femenino
- 21 Reclutamiento y selección libres de sesgo
- 27 Flexibilidad laboral
- 36 Igualdad salarial



El progreso de las naciones requiere igualdad

Abordar la equidad de género de manera transversal es una materia urgente. Y no se trata solo de hacer justicia, algo totalmente necesario al referirnos a la desigualdad que las mujeres han enfrentado de manera histórica, sino también de entender que el progreso de las naciones lo requiere.

Al respecto, la directora del FMI, Kristalina Georgieva, aseguró recientemente que “acelerar el paso para lograr la igualdad de género puede cambiar las reglas de juego a nivel mundial. En los países con mayor desigualdad, cerrar la brecha de género podría incrementar el PIB en un promedio de 35%”.^[1]

Caminar hacia el cierre de esta brecha requiere de compromiso y acción tanto en el mundo público como privado. InvestChile, como organismo público, ha aportado desde los dos ámbitos: con acciones dentro de la institución y visibilizando y destacando a las empresas extranjeras que cuentan con buenas prácticas en esta materia.

[1] <https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/10/15/sp101520-a-new-bretton-woods-moment>

El compromiso de la agencia con la paridad de género es real: las mujeres representan el 54% del equipo de InvestChile y como coordinadora o líderes de equipos ocupan más de la mitad de estos cargos (53%).

Este compromiso también se refleja en las prácticas de las empresas extranjeras con las que trabajamos: un 57% de las firmas extranjeras apoyadas por InvestChile cuentan hoy con políticas de género, lo que contrasta con el 19% que se observa en las compañías chilenas.

El documento que aquí les presentamos, es un resumen de las políticas de género utilizadas por las compañías extranjeras apoyadas por la agencia en materias como liderazgo femenino, reclutamiento libre de sesgo e igualdad salarial, entre otros.

Hoy queremos visibilizarlas para inspirar a compañías chilenas, y también al mundo público, para que se sumen al desafío de avanzar en la equidad de género, que no es otro que el desafío de tener un mundo más justo y con más oportunidades para todas y todos.

Juan Araya
Director(s)
InvestChile

intro

duc

ción



En el entendido de que el trabajo es la principal vía de reducción de la pobreza, resulta de vital importancia tomar hacerse cargo de la situación deventajosa que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

Equilibrar las labores remuneradas con las del hogar es uno de los mayores obstáculos de la oferta laboral femenina. **En promedio, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuatro veces más al cuidado de los niños** (Duflo, 2012)[2].

Por otro lado, las trabajadoras enfrentan una demanda que normaliza conductas de discriminación, bajos salarios y segregación.

Con las medidas adecuadas, es posible cerrar las brechas laborales entre hombres y mujeres, creando beneficios tanto para las personas como para las organizaciones.

[2] Duflo, E., 2012, (Sánchez, 1991)

Buenas prácticas laborales con enfoque de género que recomendadas por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**:

- 1 Igualdad salarial para el mismo tipo de trabajo.
- 2 Igualdad en los procesos de reclutamiento y ascensos de las personas, evitando los sesgos.
- 3 Desarrollo de liderazgos femeninos, mentorías y capacitaciones.
- 4 Flexibilidad laboral.
- 5 Una cultura por la diversificación de género dentro de la compañía.

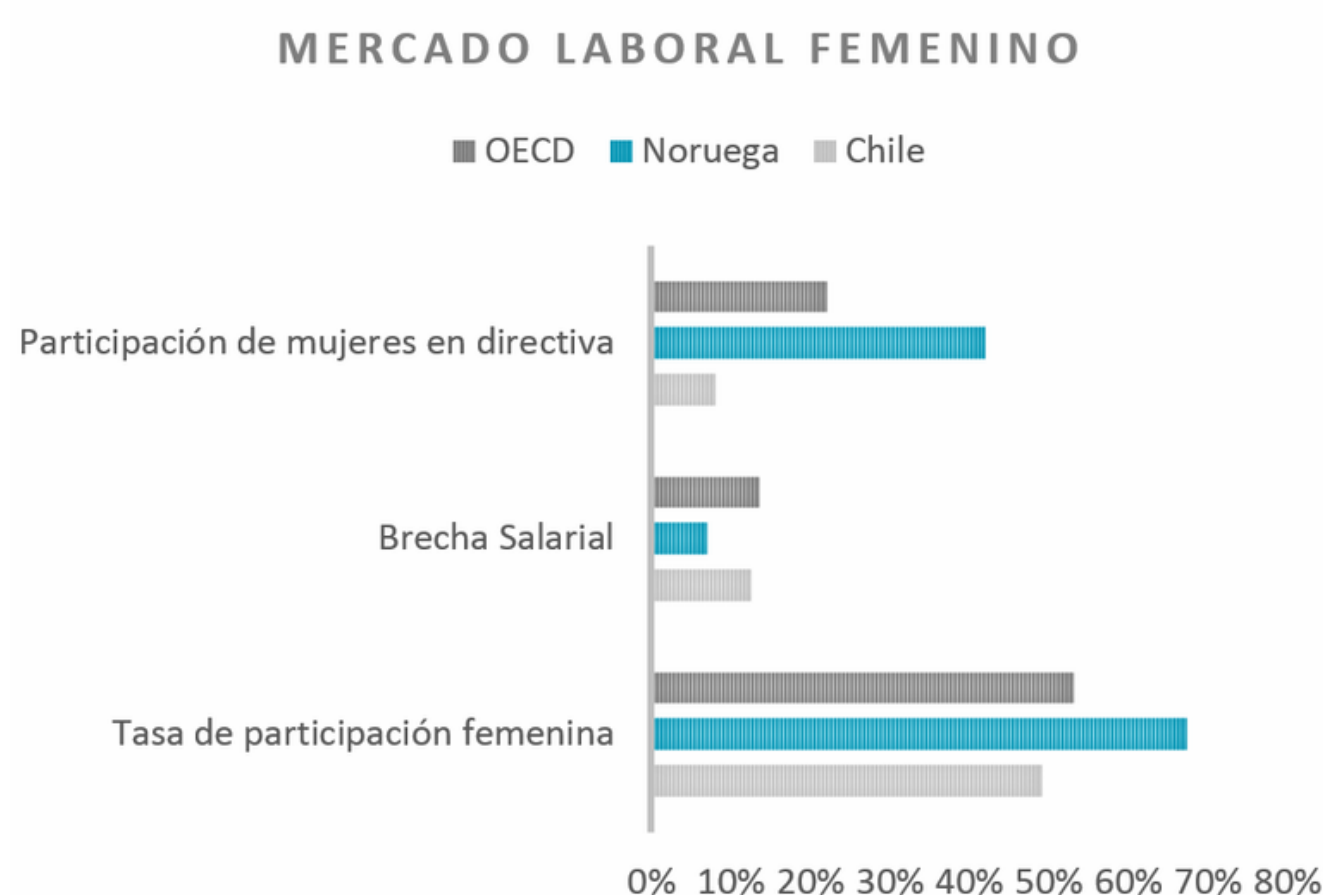


Chile y el mundo

Participación laboral

En Chile, la tasa de participación laboral de los hombres alcanza el 70,6%, mientras que para las mujeres es de solo 49,1%. Si comparamos estos datos con los de otro país perteneciente a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como Noruega, encontramos que la tasa de participación de los hombres es de un 73%, y la de las mujeres un 67,2%.

Chile se ubica cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio OCDE en participación femenina, resultando uno de los países con menor acceso de las mujeres al trabajo dentro del grupo.



Brecha salarial

Con respecto al pago que perciben las mujeres realizando la misma labor que un hombre, **Chile presenta una brecha salarial de 12,5%**, menor al promedio de la OCDE, que se sitúa en 13,5%. En Noruega, en tanto, la diferencia es de 7,1%.



Mujeres en directorios

El nivel de los empleos que consiguen las mujeres puede observarse en el acceso de ellas a los directorios de empresas que transan en bolsa.

En este ámbito la diferencia es importante. En Chile, la proporción de mujeres que participa en directorios llegó a 8,2% en 2017, frente al 22,3% promedio de los países OCDE. En Noruega, el valor aumenta a 42,1%.

Empresas locales y extranjeras

La **Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE5)**[3] reveló que un 19% de las empresas de propiedad nacional tienen políticas de género versus un 36% de las empresas extranjeras.

Además, al comparar la mediana de los salarios, se pudo determinar que las empresas extranjeras pagan más a sus trabajadoras en todas las ocupaciones.

[3] Elaboración propia con datos de la Quinta Encuesta Longitudinal de Empresas.

En tanto, los sectores con mayor presencia de mujeres en cargos gerenciales son las actividades artísticas, el comercio al por mayor y menor, y los servicios de alojamiento.

¿Cuál es el impacto?

Según señala la OIT[4], asumir políticas con enfoque de género al interior de las organizaciones se traduce en beneficios tanto para las empresas como para las personas. Los dos principales son:

- 1 La diversidad en el ambiente de trabajo mejora la toma de decisiones**, ya que hay más visiones, aumenta la creatividad y la innovación y, por ende, el éxito del negocio.
- 2 Las mujeres en cargos de poder aumentan la rentabilidad de las empresas.** Según el artículo, pasar de un cero a un 30% de mujeres en el directorio puede significar un incremento en las ganancias de hasta un 15%. El efecto positivo impacta también al PIB del país.

[4] Gender diversity journey : company good practices / International Labour Office, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP). - Geneva: ILO, 2017.



El Rol de InvestChile

InvestChile, agencia en contacto permanente con las firmas extranjeras, puede cumplir un rol fundamental en la difusión de las buenas prácticas que éstas llevan adelante, sirviendo como ejemplo para las empresas nacionales.

Dentro de las prácticas deseables a difundir se encuentra, en primer lugar, el **liderazgo femenino**, medido como la participación de mujeres en cargos directivos, y se traduce en un mayor rendimiento de las empresas.

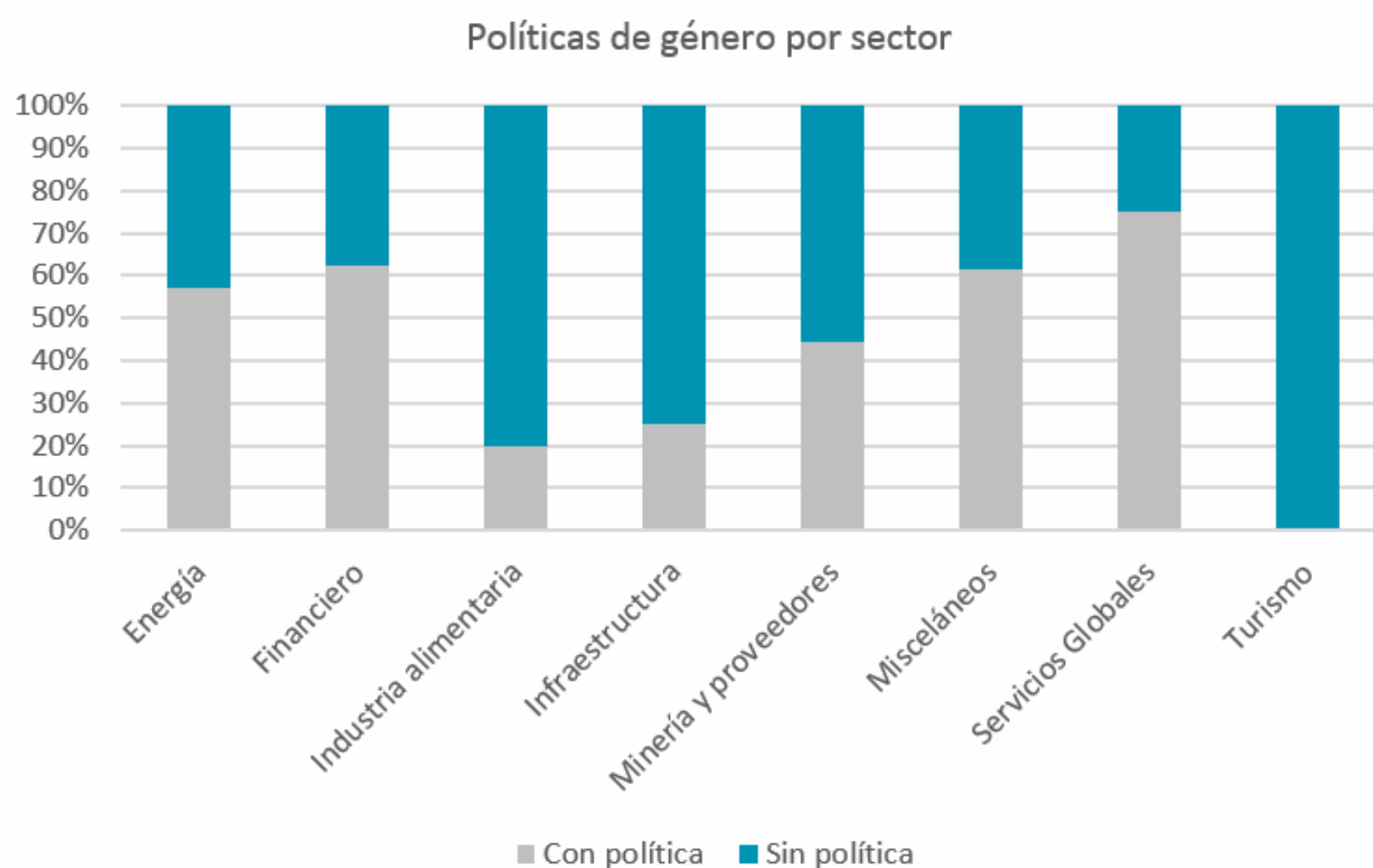
También es importante promover el **reclutamiento libre de sesgos**, para así aumentar la cantidad de mujeres en las organizaciones, y promover una mayor **flexibilidad laboral** e **igualdad salarial**.

Cifras de InvestChile

Durante 2019, la Unidad de Promoción de Inversiones de InvestChile atendió a 247 empresas en Chile, de forma presencial. De ellas, 210 señalaron si tenían o no políticas con enfoque de género. **Un 57% (119) respondió positivamente.**

De las 210 empresas, **el sector de Servicios Globales destaca como el que tiene un mayor número de empresas con políticas laborales con enfoque de género**, en línea con los datos del año 2018.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de empresas de cada sector económico que cuentan con políticas de equidad.



01

li

de

razgo

Buenas prácticas laborales con enfoque de género

Liderazgo Femenino

La creciente evidencia que demuestra que las empresas con mayor cantidad de mujeres en puestos de toma de decisiones tienen mejores resultados se ha traducido en una mayor apertura de las empresas a la hora de promover a sus ejecutivas.

Si bien hay consenso en los beneficios, el porcentaje de mujeres que se desempeñan en puestos de liderazgo sigue siendo extremadamente bajo.

Por qué la igualdad en el liderazgo

Las políticas que buscan potenciar el liderazgo femenino una organización, ya sea en el acceso a cargos de dirección, gerencia o de directorio, se vinculan directamente con el desempeño económico de ésta.

Un análisis reciente de “Women on Boards”[5] reveló que un 55% de las compañías del mundo que bajaron en el índice “Fortune 1000” tenían una o ninguna mujer en sus juntas directivas.

[5] Artículo Revista Forbes, escrito por Frances Kiradjian.

<https://www.forbes.com/sites/forbeslacouncil/2018/05/21/women-on-boards-why-the-conversation-matters/#2cc15fa573a5>



Es por lo anterior que resulta importante incentivar prácticas que tengan como fin aumentar el número de mujeres en cargos directivos.

Buenas prácticas de liderazgo femenino

Las siguientes políticas, aplicadas por empresas extranjeras, tienen como objetivo fomentar el liderazgo femenino en su estructura.

Formación

Las políticas de formación promueven el aprendizaje de las mujeres para que puedan desempeñar cargos directivos. Algunas herramientas concretas son:

- **Desarrollar habilidades** técnicas y profesionales a través de mentorías y capacitaciones.
- **Apoyar a mujeres en áreas STEM** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para que puedan desarrollar actividades comerciales y técnicas.

Retención

Son prácticas que buscan evitar la fuga de talentos femeninos, permitiéndoles avanzar en sus carreras y llegar a puestos gerenciales.

Algunas herramientas son:

- Discutir las expectativas laborales de las trabajadoras en etapas tempranas.
- Hacer entrevistas a las mujeres que renuncian para conocer sus razones.
- Realizar encuestas regulares para conocer el nivel de satisfacción de las trabajadoras.

Ascenso

El crecimiento profesional al interior de la empresa implica para las mujeres sortear todo tipo de obstáculos. Algunas herramientas para compensar las barreras de acceso son:

- Promover el ascenso de mujeres a cargos de toma de decisiones mediante metas proporcionales al número de mujeres en la empresa.
- Determinar cuotas para cargos directivos.





Acción

Este tipo de política persigue un ambiente laboral que interiorice la importancia de la representación femenina, generando conciencia entre las y los colaboradores.

Algunas herramientas para lograr esto son:

- Constituir un grupo de mujeres que promueva la representación femenina y evalúe los obstáculos que pueden existir para acceder a cargos directivos, así como buscar soluciones.
- Realizar charlas sobre los beneficios del poder balanceado.

Emprendimiento

Como una forma de promover la participación femenina y el liderazgo, cabe fomentar las actividades relacionadas al emprendimiento. Por ejemplo:

- Crear programas para emprendimientos femeninos.
- Apoyar proyectos para facilitar el traspaso generacional a las mujeres en las PYMEs.

[1] Artículo Revista Forbes, escrito por Frances Kiradjian.
<https://www.forbes.com/sites/forbeslacouncil/2018/05/21/women-on-boards-why-the-conversation-matters/#2cc15fa573a5>

Casos de empresas extranjeras: Buenas prácticas en liderazgo

Walmart tiene políticas de desarrollo de habilidades técnicas y profesionales con el programa “Mujeres en retail”. La iniciativa busca identificar y fomentar el talento femenino, con el objetivo de potenciar las capacidades de cada empleada, y brindarles herramientas que les permitan anticiparse a futuros desafíos profesionales y personales, para desarrollar su carrera corporativa.

Accenture realiza entrenamientos internos para abordar el enfoque de género y sesgos inconscientes, con miras a prevenir la perpetuación de la discriminación invisible dentro de la empresa y promover el desarrollo de las mujeres. Adicionalmente, cuenta con políticas de promoción equitativa, logrando que un 38% de los ascensos en la empresa sean para mujeres.

Everis tiene en España la iniciativa #girlsgonna para formar a niñas y mujeres jóvenes en áreas STEM. El objetivo es que en el largo plazo aumente la proporción de mujeres capacitadas para ocupar cargos directivos en empresas de estas áreas. Además, contribuye a remover los estereotipos de género en el área.

Schneider Electric comprometió en 2015 un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo. Para el 2019 alcanzó un 42% de mujeres en su directorio y un 30% en cargos alta responsabilidad.

A nivel internacional, **Nestlé** ha mostrado progresos en el incremento del número de mujeres en cargos gerenciales. En la actualidad, el 43% de estos roles son ocupados por mujeres.



Con el plan de aceleración del Equilibrio de Género, Nestlé pondrá especial énfasis en aumentar la proporción de mujeres en los principales 200 cargos ejecutivos del grupo, y pasar del casi 20% actual a un 30% para el 2022.

Este objetivo es un paso más en el camino de la compañía hacia la paridad de género.

En Chile, un 34% de la dotación y el 46% de la plana ejecutiva está compuesta por mujeres.

Telefónica definió que, en 2020, el 30% de los cargos directivos serán ocupados por mujeres en todas sus operaciones en el mundo.

En 2019, su filial Movistar Chile fue reconocida con el Premio REDMAD Complementariedad de Género, en la categoría Empresa Inspira, justamente por su trabajo para facilitar el avance de las mujeres hacia puestos de alta dirección.

Natura tiene políticas con enfoque en el acceso, con puestos reservados en la alta dirección para que sean ocupados por mujeres.

Unilever, en tanto, tiene por objetivo que el 50% de los cargos gerenciales sean ocupados por mujeres en 2020.

En la actualidad, un 46% de las posiciones gerenciales y directivas son lideradas por mujeres.

ABB ha enfocado sus políticas para privilegiar empresas proveedoras que pertenezcan a mujeres.



02

se

lec

ción

Buenas prácticas laborales con enfoque de género

Reclutamiento y selección libres de sesgo

El reclutamiento y la selección corresponden a la búsqueda de personas con conocimientos, experiencia, actitudes y capacidades específicas para cubrir determinadas vacantes de trabajo. Este proceso tiene por objeto identificar y atraer a la organización a solicitantes idóneas e idóneos para el puesto de trabajo vacante.

Por qué la igualdad en las prácticas de reclutamiento y selección

Históricamente las mujeres han tenido más dificultades de acceso al empleo que los hombres, incluso con los mismos o mayores niveles de formación. En consecuencia, el índice de desempleo de ellas es superior.

Las empresas reciben menos currículum de mujeres, se presentan menos a los procesos de selección y menos de ellas resultan contratadas, obstaculizando la plena participación femenina.

Con ello, las organizaciones pierden también la oportunidad de rentabilizar el potencial de toda la oferta de talento disponible para sumarse a sus equipos.

Retención

Prácticas que buscan retener a las mujeres en la empresa, para que así puedan avanzar en sus carreras y llegar a puestos gerenciales. Algunas herramientas concretas:

- Discutir en etapas tempranas las expectativas laborales de las trabajadoras.
- Entrevistar a mujeres que se van para entender sus razones.
- Realizar encuestas regulares para conocer el nivel de satisfacción de las y los empleados.

Ascenso

- Promover el ascenso de mujeres a cargos directivos mediante metas proporcionales a la cantidad de mujeres en la empresa.
- Fijar cuotas para acceder a cargos directivos.



No limitar el acceso a los procesos de reclutamiento favorece que existan las mismas oportunidades para conseguir un puesto de trabajo.

En este sentido, si se deja de lado, por ejemplo, el prejuicio de que ciertas labores son de exclusiva competencia de uno u otro sexo, se abre la oportunidad de postular a todas las personas interesadas.

Buenas prácticas de reclutamiento libre de sesgo[6]

El reclutamiento con miras a la igualdad implica promover buenas prácticas a diferentes niveles:

- **En la descripción de los puestos de trabajo**
- **En la publicación de los anuncios**
- **En los canales de reclutamiento**
- **En la valoración de las solicitudes**
- **En las entrevistas y otras pruebas de selección**
- **En la selección de la persona candidata**

[6] "Promoción de la Igualdad de Oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura", Fundación MUJERES.



En la práctica, lo anterior se traduce en que, por ejemplo, en la descripción de los perfiles de cargo se considere a ambo géneros gramaticales y se utilice un lenguaje neutro.

Los criterios que debieran primar son los objetivos, como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, y requisitos imprescindibles que nunca tendrán que ver con características como el sexo, la edad, la situación familiar o la fuerza física.

En los anuncios de oferta de empleos, el lenguaje debiera ser neutro, no agresivo, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres, detallando únicamente los requisitos esenciales.

Por otra parte, resulta conveniente especificar que la empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la elección de los canales de reclutamiento, en tanto, se debe apuntar a que la información del puesto vacante será de fácil acceso tanto para las mujeres como para los hombres al interior de la empresa, o de fuera ésta, si se anuncia a nivel externo.

Lo mismo ocurre en la valoración de las solicitudes de las y los candidatos. En ellas debieran siempre primar los criterios objetivos, previamente definidos en la descripción de cargo, atendiendo a la experiencia y formación de la persona.

Estos aspectos tienen que estar recogidos en los currículum y otros documentos que se soliciten. Además, las postulaciones masculinas no debieran estar separadas de las femeninas.

En las entrevistas y otras pruebas de selección, se hace necesario garantizar la imparcialidad del proceso, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto, y no planteando cuestiones como el estado civil, la maternidad, etc.

En una selección transparente y sin ambigüedades, la persona elegida es aquella que mejor se ajusta en el perfil de cargo, independiente de su sexo.

Un alto compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, impulsa una plantilla equilibrada en todos los departamentos, áreas, puestos y categorías profesionales.

Con miras al equilibrio, es que se desarrollan mecanismos en el proceso de selección que priorizan al sexo menos representado al interior de la empresa, si las y los postulantes cuentan con los mismos méritos y condiciones para el puesto.

03

flexi

bili

dad

Buenas prácticas laborales con enfoque de género

Flexibilidad Laboral

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que apunta a compatibilizar diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas.

El concepto de conciliación se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

Por qué la igualdad en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

El origen de la estrategia de la conciliación se encuentra en un desequilibrio entre la participación de las mujeres y de los hombres en la vida laboral y la vida familiar.

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado del trabajo ha hecho más evidente el desajuste en la distribución de las tareas y en los usos de los tiempos y de los espacios que tienen lugar en el mundo productivo y en el mundo reproductivo.



La persistencia de la tradicional división sexual del trabajo y de una cultura que subordinan y subvaloran lo femenino ha llevado a la invisibilización de la enorme carga que llevan las y los responsables de los quehaceres domésticos —en su mayoría mujeres— y del valor que eso tiene para el desarrollo social.

En las estructuras productivas sigue primando la plena disponibilidad, los horarios extensivos y la no consideración de las necesidades personales y de las obligaciones familiares. En otras palabras, la economía tiende a asumir que ellas están cubiertas.

Este reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidado, conocido como "doble labor", no solo recarga a las mujeres, obligándolas a ser prácticamente las únicas responsables de ese ámbito de la vida, sino que también implica diferencias importantes en las tasas de participación entre mujeres y hombres, en sus posibilidades de desarrollarse plenamente en ese espacio, ser independientes y de tener ingresos que les permitan llegar dignamente a la vejez.

Por otro lado, las estructuras sociales presentan un déficit en los servicios de apoyo para la atención y el cuidado de las personas dependientes, funciones desempeñadas históricamente por las mujeres sin percibir una retribución.

Este desequilibrio provoca efectos no sólo en las oportunidades de desarrollo y la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores, sino que en el conjunto de la sociedad, y a su vez en las empresas.

Un estudio de Comunidad Mujer[7] sobre el aporte al PIB de las tareas no remuneradas, que utiliza la metodología con mayor grado de consenso a nivel internacional para su cálculo, el Costo de Reemplazo Especializado, señala que en Chile, "el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado equivalía al 22% del PIB Ampliado (44 mil millones de pesos chilenos), lo que supera la contribución de todas las otras ramas de actividad económica".

22%

Del PIB Ampliado representaría el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

[7] ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile. Comunidad Mujer, 2019.

Buenas prácticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal[8]

- En las jornadas y tiempo de trabajo
- En el espacio de trabajo
- En los permisos
- En los servicios para el cuidado de personas dependientes
- En otras medidas de conciliación

[8] "Promoción de la Igualdad de Oportunidades en empresas de la Comunidad Autónoma de Extremadura", Fundación MUJERES.



Es posible introducir en las jornadas y el tiempo de trabajo medidas para flexibilizar la distribución del tiempo laboral, adecuando así las horas para tareas profesionales de acuerdo a las necesidades familiares y personales de colaboradoras y colaboradores.

Entre estas acciones encontramos: márgenes de entrada y salida, semana laboral comprimida, elección libre e intercambio de turnos, trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, trabajo compartido, entre otras.

Adicionalmente, se pueden fomentar las labores que no requieren una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo. Llevan implícito una autogestión del tiempo, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos laborales.

Entre las más habituales se encuentran el trabajo a distancia o Teletrabajo, una combinación de labores presenciales y no presenciales, las videoconferencias, entre otras.

En cuanto a los permisos, es posible ir más allá de los legalmente retribuidos para atender las responsabilidades familiares. Entre ellos: permisos de maternidad y paternidad, de lactancia, por nacimiento, acogida o adopción de una niña o niño, y otros asuntos familiares.

Se pueden considerar también mejores condiciones en las reducciones de jornada para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

En cuanto a los servicios para el cuidado de personas dependientes, las medidas apuntan a facilitar el acceso para quienes así lo requieran.

Las organizaciones buscan reducir la carga extra laboral de su personal con responsabilidades familiares mediante la entrega de información, con el financiamiento de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en instituciones especializadas, compensación económica, entre otras.

Otras medidas de conciliación tienen por objeto construir una cultura de empresa que considere la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como un aspecto clave en la gestión de personas.

Entre éstas destacan:

- Sustitución en periodos de ausencia de una trabajadora o trabajador por motivos familiares.
- Formación interna en horario laboral.
- Elección preferente de vacaciones para personas con responsabilidades familiares.

La **Norma Chilena NCh 3262** (2012) de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal busca promover la igualdad mujeres y hombres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. Esta iniciativa propone la implementación de un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión cuyo fin es alcanzar un cambio cultural para así reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones.

Casos de empresas extranjeras: Buenas prácticas en flexibilidad

En septiembre de 2019 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la cadena **McDonald's Chile** firmaron una carta de adhesión para optar al sello Iguala-Conciliación de la Norma Chilena NCh3262.

En la actualidad, la compañía cuenta con cerca de 5 mil colaboradoras y colaboradores desde Arica a Puerto Montt, de los cuales el 65% son mujeres. De esta última cifra, cabe destacar que tres de las nueve gerencias de primera línea es liderada por una mujer, al igual que el 60% de los cargos de jefatura.

De igual forma **Banco Santander** inició el proceso de certificación de la Norma Chilena 3262. Se destaca que desde hace unos años que Banco Santander viene trabajando fuertemente en cuatro pilares fundamentales para gestionar la Diversidad e Inclusión, siendo uno de ellos la equidad de género.



Con el objetivo de seguir abordando este tema es que se firmó un acuerdo con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para promover la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En el sector minero **CODELCO** logró certificar el 100% de sus centros de trabajo en la Norma 3262, con lo que se espera sea un indicador para el sector.

ABB viene trabajando en la implementación de políticas de igualdad de género desde hace años, así lo demuestra que ha sido parte de las empresas suecas que se comprometieron en implementar la Norma Chilena 3262.

04

sa

la

rio

Buenas prácticas laborales con enfoque de género

Igualdad Salarial

De acuerdo a ONU Mujeres, "la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente: Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres?".

La brecha salarial entre mujeres y hombres por un mismo trabajo en Chile alcanza el 27%, de acuerdo a estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). No importa la edad que tengan las mujeres o qué nivel de estudios lograron alcanzar, pues la distancia en los montos se da casi en todos los grupos de edades y niveles educacionales.

27%

Alcanza la brecha salarial entre mujeres y hombres en Chile.



El grupo de personas de 30 a 54 años es el que en general presenta las brechas de ingresos más importantes, especialmente entre quienes tienen postgrado, ya que las mujeres con esos niveles de estudios obtuvieron, en promedio, un 32,3% menos en ingresos que los hombres en igual condición.

Por qué la igualdad salarial

Fomentar la igualdad salarial puede transformarse en el instrumento perfecto para atraer y retener grandes cantidades del talento oculto en la sección femenina de la población, que de otra manera se desaprovecharía.

La igualdad salarial se traduce también en una mejora del ambiente laboral, fomentando el sentimiento de equipo y la lealtad con la empresa, dado que las trabajadoras sienten que su trabajo es valorado de igual modo que el de sus compañeros.

Propicia el crecimiento de la producción y el desarrollo positivo de las áreas creativas y de innovación de la empresa. Además, resulta en una notable mejora en la imagen corporativa de las empresas y, por consiguiente, en las ventas.

Buenas prácticas de igualdad salarial[8]

A continuación se señalan buenas prácticas que las empresas pueden aplicar con el objetivo de disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres:

- Definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar, etc.).
- Planes de formación para la promoción de mujeres a puestos directivos/puestos de mayor categoría profesional.
- Sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que ocupan los puestos).
- Escala salarial única y transparente.
- Revisión de la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor.
- Acciones positivas en el proceso de selección para el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
- Revisión de la aplicación de los complementos salariales.

[8] "Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico". Gobierno de España.

Casos de empresas extranjeras: Igualdad salarial

Teck desde 2017 viene impulsando un programa de transformación cultural con perspectiva de género. La iniciativa incluye mesas de trabajo y medidas permanentes, como equidad salarial, reclutamiento con lenguaje inclusivo, retención, mentoring, capacitaciones en acoso laboral y sexual, entre otras.

Por su parte, **Grupo CAP**, en el que tiene importante participación la japonesa **Mitsubishi**, ha aumentado de manera importante la participación de mujeres en cargos no convencionales en los últimos años, principalmente en minería.

Las políticas desarrolladas para lograr un avance sustantivo en diversidad y calidad de vida están focalizada en una serie de ejes, complementarios entre sí, como Igualdad de género; Inclusión de personas con discapacidad y grupos vulnerables y equilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

La empresa, tiene un 98% de equidad salarial y ha impulsado varias iniciativas, como Promociona Chile, Salas Nidales CAP Minería en Atacama y Coquimbo y el programa “Mujeres en minería”.

Para **Unilever Chile** “**La equidad es parte del ADN de la empresa**”. En esta compañía no existen brechas salariales entre hombres y mujeres, mientras que los beneficios y facilidades apuntan a ambos géneros, con el fin de que cada uno pueda cumplir con el rol que eligió desempeñar de la mejor manera posible, conciliando la vida laboral y personal.

Schneider Electric, lanzó en 2014 el primer proyecto global de equidad de remuneración. Construyó una metodología y herramienta global de SE Análisis conducidos para 12 países objetivo.

Estas cuatro buenas prácticas en políticas orientadas a disminuir las brechas de género dan cuenta del aporte que pueden tener las empresas extranjeras en la cultura organizacional del país.

En efecto, las obligaciones que materia de género existen en otros países y que se aplican en las casas matrices de las empresas, muchas veces se ven reflejadas en sus filiales locales, donde el desarrollo social y cultural es diferente.

Esta exportación de buenas prácticas a través de la entrada de capitales extranjeros al país contribuye a mejorar y a dar un carácter más inclusivo a las políticas de reclutamiento, selección, igualdad de salario y, principalmente, el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

En el largo plazo, estos aspectos configurarían un ambiente más proclive a la eficiencia y productividad, con un impacto directo en el desarrollo de las organizaciones y en la felicidad de las personas.





Más allá de las disposiciones legales, es fundamental un cambio cultural que oriente a las organizaciones hacia una mayor igualdad de género y que permita la plena inserción de la mujer en todos los ámbitos de la vida laboral.

Entregar herramientas, eliminar sesgos y estereotipos, quitar las barreras y cerrar las brechas de género requieren atención urgente, ya que solo así las mujeres podrán acercarse al uso pleno de sus libertades a través de la independencia económica.

MÁS INFORMACIÓN EN

www.investchile.gob.cl